

# TEMAS SELECTOS DE COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL

Desde el desarrollo de la Red  
de Investigación Latinoamericana  
en Competitividad Organizacional (RILCO)

Julio Álvarez Botello

Eva Martha Chaparro Salinas

Juan Alberto Ruiz Tapia

Minerva Martínez Ávila

María del Carmen Hernández Silva

César Enrique Estrada Gutiérrez

**(compiladores)**



# TEMAS SELECTOS DE COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL

Desde el desarrollo de la Red  
de Investigación Latinoamericana  
en Competitividad Organizacional (RILCO)

Julio Álvarez Botello  
Eva Martha Chaparro Salinas  
Juan Alberto Ruiz Tapia  
Minerva Martínez Ávila  
María del Carmen Hernández Silva  
César Enrique Estrada Gutiérrez  
**(compiladores)**



TEMAS SELECTOS DE COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL,  
DESDE EL DESARROLLO DE LA RED DE INVESTIGACIÓN  
LATINOAMERICANA EN COMPETITIVIDAD  
ORGANIZACIONAL (RILCO)

Primera edición (versión digital), 2014

D.R. © Julio Álvarez Botello, Eva Martha Chaparro Salinas, Juan Alberto  
Ruíz Tapia, Minerva Martínez Ávila, María del Carmen Hernández  
Silva, César Enrique Estrada Gutiérrez (compiladores)

D.R. © Universidad Autónoma del Estado de México

Diseño y diagramación: Bonobos Editores S. de R.L. de C.V.  
[www.serviciosbonobos.com.mx](http://www.serviciosbonobos.com.mx)

ISBN 978-607-8099-68-9

*El contenido de cada uno de los apartados de este libro es responsabilidad exclusiva  
de su(s) autor(es).*

*Prohibida la reproducción total o parcial por cualquier medio sin la autorización  
escrita del titular de los derechos patrimoniales.*

*Todos los derechos reservados.*

*Hecho en México.*

## ÍNDICE

Prólogo .....	6
Análisis de la competitividad de las Instituciones de Educación Superior en Latinoamérica: El caso del Sur del Estado de Sonora .....	8
El emprendimiento como detonante de la competitividad en los estudiantes del centro universitario UAEM temascaltepec .....	29
E-commerce y las Pymes en los países en desarrollo .....	57
Estudio de la calidad de vida laboral docente en una institución pública a nivel superior .....	75
La rotación de personal en empleados directos de la industria maquiladora: estudio de caso de dos empresas productoras de muebles de madera de Tijuana, B.C. ....	95
Inovação e empreendedorismo criando novos espaços .....	112
Tendencias actuales de la gestión en las universidades .....	138
La competitividad en las propuestas curriculares: Una reto latinoamericano .....	159
La competitividad metodológica de la investigación en las ciencias sociales y administrativas .....	175

El aprovisionamiento como factor de competitividad de la Pyme .....	191
El estado actual del desarrollo como base para la competitividad: una perspectiva mundial .....	204
Mujer emprendedora en Centroamérica: un análisis comparativo en un municipio de León, Nicaragua	227
Finanzas personales sanas para mejorar la competitividad de las entidades financieras con el apoyo de las TIC .....	248
Estudio de la competitividad en las pequeñas y medianas empresas manufactureras .....	262
Estudio del liderazgo educativo caso del Valle de Toluca .....	279

El esfuerzo colaborativo de los investigadores hoy en día no puede sino tener un “enjambre” de múltiples aristas que desdeñan el simplismo de aquel que en la privacidad de su mente pretene generar conocimiento pertinente y socialmente útil y de impacto para aquellos para los que la ciencia tiene que llegar, y son los menos favorecidos por los hallazgos y desarrollos tecnológicos de la ciencia y sus científicos.

El presente libro es un compendio de los trabajos que los diversos miembros de la Red de Investigación Latinoamericana en Competitividad Organizacional (RILCO) han desarrollado en el año 2014, y es el medio para poder compartir estos reportes, hallazgos y ensayos que cada grupo desde su realidad local puede aportar a la realidad latinoamericana.

Es un esfuerzo por fortalecer y difundir una discusión amplia sobre la competitividad y su necesidad en este entorno competitivo dentro del cual los países latinoamericanos deben estar incorporados y preocupados por desarrollar nuestra región para competir en la medida de generar una serie de fortalezas internas en la región, los países que la conforman, y las organizaciones que dentro de estos países generan economías y satisfactores necesarios para la competitividad de nuestros pueblos.

En este año hemos reunido en RILCO a nuevos miembros de México, Cuba y Brasil, los cuales ya desde ahora participan activamente junto con los grupos de investigación que vienen trabajando desde años anteriores para fortalecer y dar cumplimiento a los objetivos de la RILCO, es por eso que los conminamos a continuar difundiendo el conocimiento y las experiencias investigativas que nos reunieron como origen, y que actualmente nos darán la razón para seguir creciendo y fortalecer los trabajos inter y multidisciplinarios para siguientes años, con la mirada puesta en una organización científica que oriente y sea precedente de muchos de los esfuerzos latinoamericanos relacionados con las temáticas de la competitividad como lo son la calidad, la productividad, el desarrollo local, la sustentabilidad, la gestión del conocimiento, y otros más que iremos abordando.

Espero puedan disfrutar como lo ha hecho su servidor, de la riqueza de lo presentado en este documento y de lo expuesto por estas mentes tan prolíficas de resultados y discusiones sobre nuestro tema de la competitividad y todos aquellos que en lo específico nos llevan a este territorio tan extenso y novedoso.

DR. JULIO ÁLVAREZ BOTELLO

PRESIDENTE DE LA RED DE INVESTIGACIÓN LATINOAMERICANA  
EN COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL (RILCO)

## ANÁLISIS DE LA COMPETITIVIDAD DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN LATINOAMÉRICA: EL CASO DEL SUR DEL ESTADO DE SONORA

DRA. MARÍA TRINIDAD ÁLVAREZ MEDINA

MTRA. YARA LANDAZURI AGUILERA

MTRO. RODOLFO VALENZUELA REYNAGA

Instituto Tecnológico de Sonora

### **Introducción**

En la actualidad se reconoce a las instituciones de educación superior, en especial las Universidades, como las instituciones sociales más estables y resistentes al cambio que hayan existido durante los últimos 500 años, (Gibbons, 1998). De acuerdo con el estudio realizado por Gibbons, Relevancia de la educación superior en el siglo XXI, donde examina dos aspectos importantes a atender, en un primer plano, la historia de la masificación de la educación superior y segundo, la naturaleza de la competitividad en una economía globalizada. El autor concluye que las respuestas institucionales requeridas ante estos nuevos modos de producción de conocimiento, y en particular, ante las demandas de capacidades y habilidades necesarias en una economía basada en el conocimiento, estos cambios requieren gran flexibilidad institucional, ya que los sistemas de educación superior deberán integrarse progresivamente en procesos mayores de desarrollo económico y competitivo.

De ahí que la competitividad responde a un ambiente que promueve, fomenta y garantiza la competencia en el ámbito individual y colectivo, donde las instituciones de educación superior (IES) tiene un rol importante en la generación de conocimiento nuevo. En América Latina, la gran mayoría de los proyectos de investigación y desarrollo son financiados por instituciones del Estado (Moreno, 2009). Sin embargo en México, como consecuencia de la implementación de la política de disciplina fiscal, el Estado ha disminuido su participación en educación pública, y en específico en educación pública superior, priorizando el apoyo a la educación básica lo que ha disminuido la posibilidad de avanzar, esto a pesar de que la mayor demanda de educación se ha concentrado en el nivel medio y superior, (Guevara, 2013). Por lo anterior es importante

fortalecer a las instituciones de educación superior, que es donde se realiza la mayor investigación en México, además de vincularlas cada vez con mayor acierto al sector productivo, de esta forma se contribuirá al desarrollo y competitividad.

De lo anterior, surge la investigación *“Diagnóstico de la competitividad de los centros educativos de nivel superior en Latinoamérica”* que permitió identificar la realidad de las escuelas de nivel superior en Latinoamérica para tener un referente en cuanto a calidad y competitividad de las mismas. Para efectos de la presente, se realizó un estudio exploratorio, no experimental, de tipo cuantitativo y transversal, utilizando como instrumento de medición una serie de 10 cuestionarios diseñados por el Cuerpo Académico “Administración de Organizaciones Educativas”, de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma del Estado de México, basados en el sistema de competitividad y calidad GCT.

El objetivo de la presente investigación fue realizar un estudio sobre la percepción del personal docente y no docente con la finalidad de identificar las variables incidentes en la competitividad educativa de nivel superior en el Sur de Sonora.

## **MARCO TEÓRICO**

La calidad es una condición necesaria para la competitividad de las Instituciones de Educación Superior, es por ello que en este apartado se presenta el marco teórico relacionado con calidad y competitividad, así como un panorama general sobre la situación de la educación superior en el Estado de Sonora, específicamente en los Municipios del Sur.

### **Educación superior a nivel internacional**

La educación es el medio para acceder a una mejor calidad de vida de la población, incidiendo en el desarrollo sociocultural y económico. En ese sentido la educación superior es un pilar fundamental, por lo que la organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 1998), menciona que la educación superior comprende todo tipo de estudios, de formación o de formación para la investigación en el nivel postsecundario, impartidos por una universidad u otros establecimientos de enseñanza que estén acreditados por las autoridades competentes del Estado, como centros de enseñanza superior. Además agrega que la educación superior se enfrenta a desafíos y dificultades relacionados al financiamiento; la igualdad de condiciones de acceso a los estudios y en el transcurso de los mismos;

una mejor capacitación del personal; la formación basada en las competencias; la mejora y conservación de la calidad de la enseñanza; la investigación y los servicios; la pertinencia de los planes de estudios; las posibilidades de empleo de los egresados; el establecimiento de acuerdos de cooperación eficaces y la igualdad de acceso a los beneficios que reporta la cooperación internacional.

Por otra parte Ramiro, Arcos, Sevilla y Conde (2010) menciona que la (UNESCO, 1998) declara como misión de la educación superior: educar, formar y realizar investigación; igualdad de acceso; fortalecimiento de la participación y promoción del acceso de las mujeres; promoción del saber mediante la investigación en los ámbitos de la ciencia, el arte y las humanidades y la difusión de sus resultados; orientación a largo plazo fundada en la pertinencia; reforzar la cooperación con el mundo del trabajo y el análisis y la previsión de las necesidades de la sociedad; la diversificación como medio de reforzar la igualdad de oportunidades; métodos educativos innovadores: pensamiento crítico y creatividad; el personal y los estudiantes como principales protagonistas de la educación superior; evaluación de la calidad; el potencial y los desafíos de la tecnología; reforzar la gestión y el financiamiento de la educación superior; el financiamiento de la educación superior como: servicio público; de la fuga de cerebros a su retorno y las asociaciones y alianzas.

La UNESCO, señala como propósito del sector de la educación superior el promover la enseñanza superior en el mundo del conocimiento, debido a que es un elemento fundamental en el desarrollo cultural, social, económico y político y que fomentan las capacidades endógenas, la promoción de los derechos humanos, el desarrollo sostenible, la democracia, la paz y la justicia. En la actualidad, se observan una demanda de educación superior sin precedentes, acompañada de una gran diversificación de la misma, y una mayor toma de conciencia de la importancia que este tipo de educación reviste para el desarrollo sociocultural y económico y para la construcción del futuro, por lo que las nuevas generaciones deberán estar preparadas con nuevas competencias y nuevos conocimientos e ideales (UNESCO, 1998).

En la conferencia mundial sobre educación superior de la UNESCO, realizada en el 2009, manifiesta que ante la complejidad de los desafíos mundiales, presentes y futuros, la educación superior tiene la responsabilidad social de hacer avanzar la comprensión de los problemas polifacéticos con dimensiones sociales, económicas, científicas y culturales, así como la capacidad para hacerles frente. La educación

superior debería asumir el liderazgo social en materia de creación de conocimientos de alcance mundial para abordar retos mundiales, entre los que figuran la seguridad alimentaria, el cambio climático, la gestión del agua, el diálogo intercultural, las energías renovables y la salud pública. Por tanto los criterios de calidad deben reflejar los objetivos globales de la educación superior, en particular la meta de cultivar en los alumnos el pensamiento crítico e independiente y la capacidad de aprender a lo largo de toda la vida. Dichos criterios deberían estimular la innovación y la diversidad. Para garantizar la calidad en la enseñanza superior es preciso reconocer la importancia de atraer y retener a un personal docente y de investigación calificado y comprometido con su labor.

### **Educación superior en México**

En México se considera a la educación superior, como el vínculo para construir un mejor futuro para las generaciones, es por ello que la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES, 2006) señala que las IES están llamadas a cumplir un papel de suma importancia para favorecer el desarrollo del país y contribuir al bienestar de las personas. En la medida en que las IES cumplan sus tareas académicas y sociales, el país estará en mejores condiciones para encaminarse hacia una economía más competitiva, una sociedad más justa y equilibrada, y un sistema político más democrático. Además menciona la ANUIES que dichas instituciones son irremplazables en su calidad de instancias productoras de conocimientos y cultura, así como formadoras de personas con capacidad de generar y aplicar el saber de las ciencias, las humanidades, las artes, las tecnologías y las profesiones.

Por otra parte en sintonía con lo que manifiesta la UNESCO, la ANUIES (2006) menciona que la educación superior, la investigación científica y humanística y el desarrollo tecnológico constituyen un bien público, debido a que el acceso al mismo responde a un interés apreciado por la sociedad y porque los resultados de las funciones que realizan las IES hacen posible y fortalecen al resto de los bienes públicos. Es por esto que se considera que el mejoramiento de la calidad, pertinencia e impacto de la educación superior en México es una tarea permanente y compartida.

Por otra parte Ramiro, et. al (2010), citando a ANUIES (2001), mencionan que la visión del sistema de educación superior se sustenta en ocho postulados: 1) calidad e innovación; 2) congruencia con su

naturaleza académica; 3) pertinencia en relación con las necesidades del país; 4) equidad; 5) humanismo; 6) compromiso con la construcción de una sociedad mejor; 7) autonomía responsable; y 8) estructuras de gobierno y operación ejemplares. Continúan señalando que la estrategia de cambio de la ANUIES (2001) tiene como principio orientador fundamental la búsqueda del mejoramiento integral y el aseguramiento de la calidad del sistema de educación superior, cuyas acciones estratégicas para transformar y mejorar la calidad del sistema de educación superior son: a) mejorar el perfil del profesorado y consolidar cuerpos académicos en las IES; b) ampliar su cobertura; c) mejorar la pertinencia de los programas académicos; d) ampliar y fortalecer su capacidad para generar y aplicar el conocimiento; e) fortalecer la vinculación; f) impulsar la innovación; g) sustentar su operación en redes de cooperación; h) mejorar la gestión académico-administrativa y i) consolidar el sistema nacional de evaluación y acreditación.

### **Calidad y Competitividad**

Las IES, están en la búsqueda constante de la calidad de la educación superior, tanto a nivel internacional como nacional, ¿y qué es calidad?. Calidad es la eficiencia en los procesos, la eficacia en los resultados y la congruencia y relevancia de estos procesos y resultados con las expectativas y demandas sociales. Constituye en un punto de reflexión y búsqueda permanentes para las instituciones de educación superior en la docencia, la investigación y la difusión. La calidad no puede entenderse desligada de la pertinencia, es decir, de la responsabilidad social como valor que sustenta a la educación superior (ANUIES, 2006).

Además ANUIES (2006) considera que la calidad es un propósito transversal, permanente y compartido de la educación superior, y es necesario el impulso de programas y acciones tendientes al mejoramiento de la calidad en todos y cada uno de los procesos educativos, administrativos y de gestión institucional. Siendo necesario ampliar y mejorar la evaluación como un instrumento para orientar y asegurar la calidad. Para que la educación superior sea competitiva, tiene que ser una educación de calidad, es decir que sea eficiente y eficaz, y que cumpla con las expectativas de la sociedad. Al respecto de competitividad el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO, 2007) refiere que es la habilidad de una región para atraer y retener inversiones

Al respecto de competitividad Clemenza, Ferrer y Pelekais, (2005) la definen como la capacidad, actitud particular o atributo de la empresa, para ser congruente con los mercados abiertos, en el sentido de

que se crean condiciones para que dicha empresa enfrente los desafíos cotidianos de las fuerzas competitivas, grupos de interés o esfera de relaciones de mercado.

En cuanto a la relación al trinomio educación-calidad-competitividad, Guevara (2013), señala que existen varias formas de medir la competitividad, pero muchas de ellas consideran el grado de desarrollo de la educación y la capacitación. La educación tiene un papel fundamental en el desarrollo y modernización de una economía e impacta las condiciones de vida de los individuos. Enfatiza que el desarrollo de la competitividad no se puede limitar a la actuación de las empresas; éste es un proceso complejo (sistémico) que el Estado puede mejorar a partir de un proyecto de desarrollo nacional, mediante la implementación de políticas públicas entre las cuales la educación y la capacitación son centrales para elevar los niveles de competitividad y concluye mencionado que las IES públicas, que es donde se realiza la mayor parte de la investigación en México y vincularlas con el sector productivo, para aumentar la competitividad.

### **Competitividad en el Estado de Sonora**

El estado de Sonora es el segundo más grande del país, después del Estado de Chihuahua y representa el 9.2% de la superficie total del territorio mexicano. Su extensión territorial es de 184,934 Km<sup>2</sup>. El límite fronterizo con los Estados Unidos de Norteamérica comprende una extensión de 588.199 Kms., que en su mayor parte colinda con el Estado de Arizona (568 Kms.), y el resto con el Estado de Nuevo México (20Kms.). El límite de la frontera con el Estado de Chihuahua es de 592 Kms., y con el estado de Sinaloa es de 117 Kms.

El Estado de Sonora posee importantes ventajas comparativas que lo posicionan en un lugar privilegiado al momento de la competencia nacional e internacional, ya que entre otras cosas cuenta con una amplia dotación de recursos naturales, excelente ubicación geográfica ante el país que representa el mercado más grande del mundo, amplia infraestructura social y productiva. Es por ello que el estado ha tenido a partir de los años ochentas un gran desarrollo de su planta productiva, concentrando su actividad económica fundamentalmente en las ciudades de Hermosillo, Ciudad Obregón, Navojoa, San Luís Río Colorado, Nogales y Guaymas. En las últimas décadas este desarrollo se ha caracterizado por su fuerte vinculación a la economía global, lo que le ha permitido obtener resultados favorables (Quijano, 2009).

El Plan Estatal de Desarrollo de Sonora (PED, 2009-2015) señala que Sonora es una entidad en constante desarrollo y una de las prioridades del gobierno es la educación; por ello cuenta con grandes universidades reconocidas internacionalmente, las cuales ofrecen una gran variedad de carreras profesionales y técnicas, para satisfacer las necesidades de cualquier postulante que quiera realizar sus estudios en el estado. El PED (2009-2015) en su estrategia 3.1 declara, “el ofrecer una educación de calidad que responda a las necesidades del desarrollo y genere en las personas valores y actitudes que propicien la convivencia armónica en los distintos ámbitos de la vida”.

El IMCO (2012) refiere que el nivel de escolaridad Nacional de la población del estado de Sonora se encuentra en el lugar número seis con 9.3 años promedio de escolaridad, arriba de la media nacional que es 6.3 años en promedio. Quijano (2009) refiere que al 2006 en Sonora, existían 6 Universidades, 3 Tecnológicos descentralizados y 6 tecnológicos federalizados, y de acuerdo al registro de IES de ANUIES (2014), el Estado de Sonora cuenta con 9 IES registradas en ANUIES.

Sonora cuenta con 72 municipios, de los cuales los municipios del Sur de Sonora son Guaymas, Empalme, Cajeme y Navojoa, que en su conjunto al 2010 contaban con una población de 770,039 habitantes que representan el 28.93% de la población total. De estos municipios el de Cajeme mantiene una población de 409,310 habitantes, siendo el 15.37% de la población total del Estado de Sonora (INEGI, 2010).

Las IES públicas que están localizadas en el Municipio de Cajeme en Ciudad Obregón son: Instituto Tecnológico de Sonora, Universidad de Sonora y el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Cajeme. En tanto que las IES privadas son: Universidad la Salle, Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey, Universidad del Valle de México, Universidad Durango Santander, Universidad Vizcaya de las Américas, y Universidad para el Desarrollo Profesional.

Debido a la importancia del Municipio de Cajeme en el Estado de Sonora, al ser el segundo más importante en población con el 15.37% a nivel estado y su contribución al PIB estatal con el tercer puesto, se considera importante evaluar la competitividad educativa de las Instituciones de educación Superior Públicas

## **Metodología**

Los sujetos de estudio para la presente investigación fueron el personal académico, académico - administrativo, estudiantes, padres de familia y externos (comunidad, empleadores y egresados), en Ciudad Obregón

(campus centro y campus nainari), Navojoa y Guaymas, correspondientes a cada una de las seis instituciones académicas del Instituto Tecnológico de Sonora, estas instituciones tienen la característica de pertenecer a la casa de estudios más representativa del sur del Estado de Sonora.

### **Institución A**

Esta institución cuenta con tres Jefaturas, Biotecnología y ciencias alimentarias, Ciencias Agronómicas y Veterinarias, Ciencias del Agua y Medio ambiente, con cinco Programas Educativos. Licenciado en Tecnología de Alimentos, Ingeniero en Biosistemas, Ingeniero Biotecnólogo, Ingeniero en Ciencias Ambientales, Médico Veterinario Zootecnista, un Posgrado a nivel maestría y un Doctorado. La dirección se encuentra en el Campus Centro de la Unidad Obregón.

### **Institución B**

Esta institución, cuenta con dos jefaturas de departamento Ciencias Administrativas y Contaduría y Finanzas, cuatro Programas Educativos de licenciatura en el área de negocios. Licenciado en Administración, Licenciado en Administración de Empresas Turísticas, Licenciado en Contaduría Pública, Licenciado en Economía y Finanzas y dos Posgrados. Ubicada en el Campus Centro de la Unidad Obregón.

### **Institución C**

Esta Institución cuenta con tres jefaturas de departamento, Educación, Psicología y Socio Cultural. Cuenta con seis Programas Educativos, un Profesional Asociado. Licenciado en Ciencias de la Educación, Licenciado en Educación Infantil, Licenciado en Gestión y Desarrollo de las artes, Licenciado en Psicología, Licenciado en Ciencias del Ejercicio Físico, Licenciado en dirección de la Cultura física y el Deporte y un Profesional Asociado en Desarrollo Infantil y tres Posgrados. La dirección se encuentra en el Campus Centro de la Unidad Obregón.

### **Institución D**

Esta Institución académica, cuenta con cinco Jefaturas de departamento, Computación y Diseño, Ingeniería Civil, Ingeniería Eléctrica y Electrónica, Ingeniería Industrial y Matemáticas, con ocho Programas Educativos Ingeniero Civil, Ingeniero Electromecánico, Ingeniero en Electrónica, Ingeniero Industrial y de Sistemas, Ingeniero

en Electromecánica, Ingeniero Químico, Ingeniero en Software y Licenciado en Diseño Gráfico y cuatro Posgrados. Esta institución se encuentra en el Campus Centro de la Unidad Obregón.

### **Institución E**

En el campus Navojoa se encuentra la oficina de la Dirección, la Jefatura de Departamento Académico, Coordinación Administrativa, los diferentes departamentos administrativos como Tesorería, Recursos Humanos, Capacitación y Desarrollo, Servicios Docentes, Registro Escolar, Calidad Académica y Calidad Administrativa, la oficina del área de Extensión y Difusión Cultural. Cuenta con 10 licenciaturas, un profesional asociado y dos posgrados.

### **Institución F**

El campus Guaymas cuenta con seis Programas Educativos de licenciatura y tres Posgrados a nivel maestría. se ofrece una diversidad de servicios a la comunidad estudiantil y general, entre los cuales destacan: Centro de Desarrollo de Negocios, Centro de Desarrollo de Tecnología Educativa, Eco-Centro, Centro de Estudios Estratégicos Organizacionales y Turísticos, Centro de Desarrollo Docente y Académico, Centro de Logística de Transporte e Ingeniería, Centro Universitario de Desarrollo Comunitario, Centro de difusión de las Artes, Centro de Capacitación y Asesorías Profesionales.

### **Materiales**

Para efectos del presente diagnóstico, se realizó un estudio exploratorio, no experimental, de tipo cuantitativo y transversal, utilizando como instrumento de medición una serie de 10 cuestionarios diseñados por el Cuerpo Académico “Administración de Organizaciones Educativas”, de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma del Estado de México, basados en el sistema de competitividad y calidad GCT, cuyas variables son: liderazgo (institucional, directivo y pedagógico), estrategia, políticas, gestión del personal, recursos, procesos, procedimientos, satisfacción de las expectativas de los clientes y del personal, impacto en la sociedad y resultados.

Los diez cuestionarios que sirvieron como instrumento de recopilación de la información cuentan con preguntas cerradas con escala de medición tipo Likert, donde las opciones de respuesta a cada interrogante fueron las siguientes.

<b>Escala</b>	<b>Criterio</b>
1	Completamente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	De acuerdo
4	Totalmente de acuerdo

La muestra de la investigación fue no probabilística y de expertos, en donde a cada dirección se le proporcionó un paquete con 10 cuestionarios de los cuales 7 cuestionarios que debían ser contestados por docentes y administradores, así como un paquete de 7 cuestionarios de impacto en la sociedad y 7 de resultados del centro y satisfacción del cliente, para ser aplicados a externos; un último paquete de 7 cuestionarios de resultados del centro y satisfacción del cliente fue aplicado al alumnado. De lo anterior, se obtuvo como resultado 70 cuestionarios por cada institución, el total de instrumentos aplicados fueron 420, distribuidos en las unidades Obregón, Nainari, Nanojoa y Guaymas, en el Sur del Estado de Sonora.

Las variables identificadas para analizar la competitividad educativa de nivel superior en el Sur de Sonora fueron las siguientes:

<b>Variable</b>	<b>Número de Instrumentos</b>
Liderazgo	7 (cuestionarios a cada dirección)
Planeación y estrategia	7 (cuestionarios a cada dirección)
Gestión del personal	7 (cuestionarios a cada dirección)
Gestión de recursos materiales y tics	7 (cuestionarios a cada dirección)
Gestión de procesos	7 (cuestionarios a cada dirección)
Satisfacción del personal	7 (cuestionarios a cada dirección)
Resultados del centro	7 (cuestionarios a cada dirección)
Impacto en la sociedad	7 (cuestionarios a externos vinculados con la dirección académica)
Resultados del centro y satisfacción del cliente, cuestionario dirigido a estudiantes	7 (cuestionarios a estudiantes de cada dirección)
Resultados del centro y satisfacción del cliente, cuestionario dirigido a externos	7 (cuestionarios a externos vinculados con la dirección académica)

## **Procedimiento**

El procedimiento para llevar a cabo la presente investigación y poder realizar una propuesta con los resultados obtenidos quedo de la siguiente manera:

1. Se analizó y adaptó el instrumento proporcionado por el Cuerpo Académico “Administración de Organizaciones Educativas”, de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma del Estado de México. El cual tiene como objetivo identificar la competitividad en instituciones de educación superior por medio del estudio de las variables específicas que permitan entender este comportamiento.
2. Se identificaron las instituciones académicas de la máxima casa de estudios del Sur de Sonora que participarían en la presente investigación, considerando las unidades foráneas. Los campus Ciudad Obregón, Navojoa y Guaymas.
3. Se aplicaron 420 cuestionarios en total, considerando la opinión de personal académico, académicos-administrativos, padres de familia, estudiantes y la comunidad (egresados, empleadores), por cada institución académica se aplicaron 70 cuestionarios.
4. Una vez recabada la información se procedió a la tabulación y gráfica de los resultados para su análisis.

## **RESULTADOS**

Los principales hallazgos de la presente investigación se presentan respetando la categoría del instrumento diseñado por el Cuerpo Académico “Administración de Organizaciones Educativas”.

### **Liderazgo**

De acuerdo con la OCDE (2008), algunos de los temas vinculados con el liderazgo escolar están asociados con la redefinición de funciones y responsabilidades así como la distribución de tareas del liderazgo escolar, hacer del liderazgo escolar una profesión atractiva y, finalmente, desarrollo de habilidades para un liderazgo eficaz.

Aunado a esto, es imprescindible a partir de la premisa de que los modelos de enseñanza aprendizaje deben ajustarse a la abrumadora y acelerada dinámica con que se genera el conocimiento actualmente.

En sentido con esto, se estudian tres elementos primordiales:

- Liderazgo institucional.
- Liderazgo directivo.
- Liderazgo pedagógico.

Los principales hallazgos fueron:

### Liderazgo institucional

CATEGORÍA	completamente en desacuerdo	en desacuerdo	de acuerdo	totalmente de acuerdo
institución a	6.12%	34.01%	43.44%	17.35%
institución b	8.16%	16.33%	34.69%	40.82%
institución c	6.12%	10.20%	63.27%	20.41%
institución d	2.04%	16.33%	46.94%	34.69%
institución e	2.04%	8.16%	55.10%	34.69%
institución f	2.04%	26.53%	38.78%	32.65%

En este aspecto, los resultados negativos están asociados con la socialización de los planes y estrategias institucionales; sin embargo, existe, en promedio, más del 77% de aceptación respecto del liderazgo institucional; mientras que el 4.42% manifiesta su desacuerdo en relación a este elemento.

### Liderazgo directivo

CATEGORÍA	completamente en desacuerdo	en desacuerdo	de acuerdo	totalmente de acuerdo
institución a	2.60%	44.16%	38.96%	14.29%
institución b	2.60%	18.18%	62.34%	16.88%
institución c	12.99%	16.88%	48.05%	22.08%
institución d	14.29%	27.27%	36.36%	22.08%
institución e	0.00%	16.88%	54.55%	28.57%
institución f	2.60%	24.68%	46.75%	25.97%

Factores como el clima organizacional favorecen los resultados positivos en la calificación del liderazgo directivo. Las instituciones B y E reportaron los mejores valores en este aspecto.

### Liderazgo pedagógico

CATEGORÍA	completamente en desacuerdo	en desacuerdo	de acuerdo	totalmente de acuerdo
institución a	2.86%	40.00%	40.00%	17.14%
institución b	5.71%	25.71%	60.00%	8.57%
institución c	5.71%	22.86%	54.29%	17.14%
institución d	0.00%	22.86%	48.57%	28.57%
institución e	0.00%	5.71%	48.57%	45.71%
institución f	0.00%	11.43%	45.71%	42.86%

La institución E y F obtuvieron valores positivos en este aspecto. Se aprecia que, entre otros, el involucramiento del equipo directivo en los procesos de enseñanza aprendizaje así como el fomento del trabajo en equipo en la universidad, son elementos que deben impulsarse en la mayoría de las instituciones estudiadas.

### Planificación y estrategia

La planeación es un proceso que permite establecer la dirección, concreta y adecuada, de las acciones que habrán de llevarse a cabo; asimismo, indica la secuencia de hechos y los recursos (de todo tipo) que se requerirán para optimizar sus usos.

Las estrategias permiten, en su conjunto, conseguir el logro de los objetivos de la organización; la correcta formulación de las estrategias permitirá potenciar las capacidades y recursos con que se cuenta.

CATEGORÍA	completamente en desacuerdo	en desacuerdo	de acuerdo	totalmente de acuerdo
institución a	0.00%	43.88%	56.12%	0.00%
institución b	0.00%	33.67%	54.08%	12.24%
institución c	0.00%	42.86%	56.12%	1.02%
institución d	3.06%	44.90%	28.57%	23.47%
institución e	0.00%	4.08%	42.86%	53.06%
institución f	3.06%	22.45%	50.00%	24.49%

En términos de planeación e implementación de estrategias, solo dos instituciones obtuvieron valores marginales negativos; en el resto se observaron calificaciones de regulares a muy buenas. En promedio, el 67.01% del personal encuestado, manifestó estar de acuerdo con el tipo de planeación y estrategias que se llevan a cabo en sus instituciones.

## Gestión del personal

El recurso humano constituye un componente fundamental en cualquier organización; por ello, resulta elemental llevar a cabo acciones que posibiliten potenciar las habilidades y destrezas del personal, lo que, invariablemente, redundará en un incremento en la calidad de los servicios educativos que prestan las instituciones.

CATEGORÍA	completamente en desacuerdo	en desacuerdo	de acuerdo	totalmente de acuerdo
institución a	0.00%	39.90%	58.62%	1.48%
institución b	0.00%	26.11%	67.49%	6.40%
institución c	3.45%	23.15%	55.17%	18.23%
institución d	5.42%	41.87%	32.02%	20.69%
institución e	1.48%	17.24%	40.39%	40.89%
institución f	1.48%	22.66%	47.29%	28.57%

El 69.54% está de acuerdo con la gestión del personal que las instituciones llevan a cabo. En tres de las instituciones estudiadas, se presentaron valores negativos (en desacuerdo) aunque fueron mínimos. Un aspecto destacable es que se considera como problemática la deficiente comunicación y la inclusión del personal en la toma de decisiones.

## Gestión de recursos materiales y TIC's

Los activos que constituyen bienes de la organización forman parte los implementos necesarios para el cumplimiento de los objetivos institucionales. Las TIC's se han convertido en un componente de soporte para los procesos de enseñanza aprendizaje. En virtud de ello, la gestión de activos y TIC's debe formar parte integral de la función directiva.

CATEGORÍA	completamente en desacuerdo	en desacuerdo	de acuerdo	totalmente de acuerdo
institución a	2.86%	21.43%	55.71%	20.00%
institución b	5.71%	24.29%	65.71%	4.29%
institución c	4.29%	25.71%	67.14%	2.86%
institución d	5.71%	21.43%	50.00%	22.86%
institución e	0.00%	21.43%	50.00%	28.57%
institución f	0.00%	17.14%	61.43%	21.43%

En el caso de las instituciones A, B, C y D, se apreciaron valores negativos; algunos de los elementos referidos a este respecto es que no existe un inventario actualizado de recursos didácticos y la información que se genera en investigación e innovación educativa no se almacena ni utiliza por completo. Sin embargo, el 75.00% manifestó estar de acuerdo con la gestión de materiales y TIC's que se realizan en las instituciones estudiadas.

### **Satisfacción del personal**

En este aspecto, se localizaron los siguientes hallazgos.

<b>CATEGORÍA</b>	<b>completamente en desacuerdo</b>	<b>en desacuerdo</b>	<b>de acuerdo</b>	<b>totalmente de acuerdo</b>
<b>institución a</b>	0.00%	35.71%	47.96%	16.33%
<b>institución b</b>	1.02%	28.57%	54.08%	16.33%
<b>institución c</b>	3.06%	25.51%	64.29%	7.14%
<b>institución d</b>	2.04%	15.31%	42.86%	39.80%
<b>institución e</b>	0.00%	8.16%	37.76%	54.08%
<b>institución f</b>	3.06%	21.43%	47.96%	27.55%

En la institución E más del 50.00% del personal manifestó estar totalmente de acuerdo con las estrategias y acciones que se han implementado, lo que ha redundado en un elevado índice de satisfacción del personal. En promedio, el 23.98%, declaró estar poco, o nada, satisfecho; esto conlleva a plantear la posibilidad de realizar un estudio sobre la satisfacción del personal ya que se deben establecer medidas preventivas y remediales que coadyuven a aumentar la tasa de satisfacción del recurso humano.

### **Gestión de procesos (formación de estudiantes)**

En relación al proceso de formación de los estudiantes, el 79.05% del personal docente entrevistado respondió que está de acuerdo con la gestión de los procesos vinculados con la formación académica. Sin embargo, el 20.48% consideró estar poco de acuerdo con este aspecto. Se considera necesario fomentar políticas de seguimiento a estos procesos y, con ello, contribuir al mejoramiento de la calidad de los mismos.

CATEGORÍA	completamente en desacuerdo	en desacuerdo	de acuerdo	totalmente de acuerdo
institución a	0.00%	8.57%	71.43%	20.00%
institución b	0.00%	17.14%	62.86%	20.00%
institución c	0.00%	17.14%	82.86%	0.00%
institución d	2.86%	25.71%	62.86%	8.57%
institución e	0.00%	40.00%	51.43%	8.57%
institución f	0.00%	14.29%	40.00%	45.71%

### Gestión de procesos (investigación científica - técnica)

Los procesos de gestión y administración de proyectos de investigación requieren de mecanismos que fomenten e impulsen esta práctica científica entre el personal académico cuyas actividades están orientadas, preponderantemente, a la docencia; así como fortalecer y consolidar a aquellos profesores que ya realizan labores de investigación.

En este caso, en las instituciones E y B se reportaron valores negativos respecto de la gestión de este tipo de procesos; en promedio, solo el 47.62% manifestó estar de acuerdo con el modelo de gestión de la investigación en las seis instituciones. Es reiterativa la afirmación en torno a la falta de criterios que permitan medir la eficacia de los procesos de gestión de la investigación; asimismo, se señala el requerimiento de mejorar el seguimiento a dichos procesos.

CATEGORÍA	completamente en desacuerdo	en desacuerdo	de acuerdo	totalmente de acuerdo
institución a	0.00%	51.43%	25.71%	22.86%
institución b	11.43%	25.71%	51.43%	11.43%
institución c	0.00%	54.29%	45.71%	0.00%
institución d	0.00%	62.86%	37.14%	0.00%
institución e	17.14%	42.86%	37.14%	2.86%
institución f	0.00%	48.57%	20.00%	31.43%

### Gestión de procesos (extensión a la comunidad)

El 68.10% de las opiniones son favorables en torno a la gestión de procesos de extensión a la comunidad; sin embargo, fue redundante la apreciación respecto de la importancia de definir con mayor precisión el modelo de extensión.

CATEGORÍA	completamente en desacuerdo	en desacuerdo	de acuerdo	totalmente de acuerdo
institución a	0.00%	31.43%	51.43%	17.14%
institución b	11.43%	20.00%	68.57%	0.00%
institución c	0.00%	48.57%	51.43%	0.00%
institución d	0.00%	34.29%	48.57%	17.14%
institución e	0.00%	22.86%	68.57%	8.57%
institución f	0.00%	22.86%	45.71%	31.43%

### **Gestión de procesos (recursos materiales y financieros)**

CATEGORÍA	completamente en desacuerdo	en desacuerdo	de acuerdo	totalmente de acuerdo
institución a	0.00%	34.29%	51.43%	14.29%
institución b	0.00%	27.43%	66.86%	5.71%
institución c	0.00%	34.29%	65.71%	0.00%
institución d	0.00%	14.29%	65.71%	20.00%
institución e	0.00%	11.43%	74.29%	14.29%
institución f	0.00%	14.29%	17.14%	68.57%

La provisión de recursos económicos e implementos de trabajo es un factor fundamental en la consecución de resultados de calidad en las instituciones de educación superior. En este ámbito, se obtuvieron los siguientes resultados.

El 77.33% aseveró estar de acuerdo con los procesos de gestión de recursos materiales y financieros. No obstante, en ninguna institución se presentó el caso de opiniones en desacuerdo en torno a este aspecto.

### **Resultados del centro e impacto en la sociedad**

En cuanto a la percepción que prevalece respecto del impacto que tiene la universidad en la sociedad, existe una aceptación, promedio, del 76.51%; hay elementos en los que se señalaron desacuerdos, por ejemplo la inexistencia de una revista o un medio de divulgación en el que la universidad se comunique con los vecinos de la localidad, así como la preocupación universitaria por el cuidado y conservación de jardines y mobiliario público.

CATEGORÍA	completamente en desacuerdo	en desacuerdo	de acuerdo	totalmente de acuerdo
institución a	6.43%	18.57%	47.14%	27.86%
institución b	6.43%	17.86%	29.29%	46.43%
institución c	0.00%	25.71%	56.43%	17.86%
institución d	11.33%	23.15%	55.17%	10.34%
institución e	13.57%	10.71%	22.86%	52.86%
institución f	0.71%	6.43%	45.00%	47.86%

### Resultados del centro, cuestionario dirigido al personal

CATEGORÍA	completamente en desacuerdo	en desacuerdo	de acuerdo	totalmente de acuerdo
institución a	0.00%	26.19%	65.87%	7.94%
institución b	0.00%	23.81%	73.81%	2.38%
institución c	2.38%	23.02%	67.46%	7.14%
institución d	3.17%	29.37%	46.03%	21.43%
institución e	0.00%	8.73%	58.73%	32.54%
institución f	2.38%	12.70%	37.30%	47.62%

En términos de la evaluación de los resultados y, desde la perspectiva del personal, existe una aprobación generalizada, promedio, del 78.04%; asimismo, en tres instituciones no hubo incidencia de opiniones en desacuerdo. También se señala como área de oportunidad el índice de reprobación como consecuencia de mejoras en los procesos de enseñanza aprendizaje.

### Resultados del centro, cuestionario dirigido a alumnos

CATEGORÍA	completamente en desacuerdo	en desacuerdo	de acuerdo	totalmente de acuerdo
institución a	0.53%	14.29%	48.15%	37.04%
institución b	1.59%	8.47%	48.15%	41.80%
institución c	0.00%	20.11%	40.74%	39.15%
institución d	1.06%	12.17%	47.09%	39.68%
institución e	7.41%	17.46%	42.86%	32.28%
institución f	0.00%	13.23%	45.50%	41.27%

El aspecto vinculado con la opinión que tienen los alumnos acerca de los resultados institucionales reportó que el 83.95% está de acuerdo con los logros alcanzados. Se destaca cierto patrón en las opiniones de los alumnos en todas las instituciones estudiadas; es decir, en los seis casos las respuestas obtenidas fueron, relativamente, similares.

### **Resultados del centro e impacto en la sociedad, cuestionario dirigido a externos: padres de familia - ex alumnos y jefes inmediatos de alumnos**

En este factor hay disimilitudes respecto de los resultados obtenidos en las instituciones; en la institución B, el 89.43% son opiniones favorables en torno a los resultados obtenidos por el centro; mientras que en la institución B fue del 68.46%.

<b>CATEGORÍA</b>	<b>completamente en desacuerdo</b>	<b>en desacuerdo</b>	<b>de acuerdo</b>	<b>totalmente de acuerdo</b>
<b>institución a</b>	5.91%	24.63%	35.47%	33.99%
<b>institución b</b>	0.00%	10.57%	66.14%	23.29%
<b>institución c</b>	5.42%	12.81%	52.22%	29.56%
<b>institución d</b>	6.43%	27.14%	53.57%	12.86%
<b>institución e</b>	13.6%	10.7%	22.9%	52.9%
<b>institución f</b>	3.94%	9.85%	36.45%	49.75%

### **Conclusiones**

Del presente estudio es posible inferir que las seis instituciones poseen características semejantes en términos de las perspectivas que los involucrados en el análisis tienen de ellas. Sin embargo, es posible destacar que hay instituciones que han consolidado procesos de gestión y de liderazgo que las distinguen, y las cuales, se visualizan como fortalezas.

Un aspecto relevante y, en el cual, se detecta un área de oportunidad para las seis instituciones, está asociado con los procesos de gestión de la investigación. En sentido con esto, se establece como prioritaria la determinación de contar con modelos y esquemas pertinentes de fomento y desarrollo de la investigación científica en las instituciones.

También se localizaron aspectos como el desconocimiento que tiene parte del personal sobre las políticas, estrategias y acciones de la alta dirección; esto conlleva a intuir acerca de fallas en la comunicación vertical y horizontal.

Existe una opinión generalizada respecto de la importancia de contar con más personal para otorgar los servicios con mayor calidad; en orden lógico con lo anterior, se sugiere realizar estudios que determinen las proporciones de alumnos por profesor en cada una de las instituciones y que ello permita realizar acciones remediales.

En cuanto a la percepción de los resultados, en todos los casos se señala que es relevante formalizar vínculos de comunicación abierta y directa con la comunidad, así como facilitar el acceso de asociaciones locales al uso de instalaciones universitarias.

Finalmente, se sugiere que estos resultados sean considerados como antecedentes y base para el desarrollo de análisis con mayor especificidad en todas las áreas funcionales de las instituciones.

## **Bibliografía**

- ANUIES (2006). Consolidación y avances de la educación Superior en México. Temas cruciales de la agenda. Disponible en: <http://www.2.uacj.mx/apps/webpifi/ANUIES%20consolidacion%20y%20avance%20de%20la%20educacion%20superior.pdf>
- Clemeza, C., Ferrer, J. y Pelekais, C. (2005). La calidad como elemento competitivo en las Universidades. Revista de Artes y Humanidades UNICA, vol. 5, núm. 14, Septiembre-Diciembre 2005. Venezuela. Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=170118766004>.
- Gibbons, M. (1998). Relevancia de la educación superior en el siglo xxi. Paris, UNESCO world conference on higher education. Disponible en <http://msp.rec.uba.ar/revista/docs/001perrone.pdf>
- Guevara, I. (2013). Educación Superior e Investigación para la Competitividad Productiva Internacional. Problemas del Desarrollo, Revista Latinoamericana de Economía, vil. 44, núm. 172, enero-marzo, 2013. México. Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11825315008>
- IMCO (2007). Punto de Inflexión Primera edición. Instituto Mexicano para la Competitividad, A.C. México.
- IMCO (2012). ¿Dónde quedó la bolita. Del Federalismo de la recri-minación al federalismo de la eficacia. Instituto Mexicano para la Competitividad, A.C. México.
- INEGI (2010). México en cifras. Información Nacional, por Entidad Federativa y Municipios Encontrado en: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/mexicocifras/default.aspx?e=26>

- Moreno J. y Brid P., (2009). La educación superior y el desarrollo económico en América Latina, en serie Estudios y perspectivas, cepal, México.
- PED (2009-2015). Plan Estatal de Desarrollo. Gobierno del estado de Sonora. Disponible en: <http://portal.sonora.gob.mx/documentos/plandedesarrollo/>
- Pont, B., Nusche, D y Moorman, Hunter. (2008). “Mejorar el liderazgo escolar”. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.
- Quijano, G. (2009). Especialización y desarrollo en Sonora: El papel de la Educación Superior. Encontrado en: [http://www.concyteg.gob.mx/formulario/MT/MT2009/MT10/SESSION3/MT103\\_GQUIJANO\\_165.pdf](http://www.concyteg.gob.mx/formulario/MT/MT2009/MT10/SESSION3/MT103_GQUIJANO_165.pdf)
- Ramiro, F., Arcos, J., Sevilla, J., y Conde, S. (2010). Impacto de los Indicadores del programa Integral de Fortalecimiento Institucional en las universidades públicas estatales en México. Revista de Investigación Educativa 11. Julio-Diciembre 2010. México. Disponible en: <http://www.uv.mx/cpue/num11/inves/completos/ramiro-impacto-pifi.pdf>
- UNESCO (1998). Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: Visión y acción. Encontrado en [http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration\\_spa.htm](http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm).
- UNESCO, (2009). Conferencia Mundial sobre la educación superior – 2009: La nueva dinámica de la educación superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo. Encontrado en: [http://www.unesco.org/education/WCHE2009/comunicado\\_es.pdf](http://www.unesco.org/education/WCHE2009/comunicado_es.pdf)

## EL EMPRENDIMIENTO COMO DETONANTE DE LA COMPETITIVIDAD EN LOS ESTUDIANTES DEL CENTRO UNIVERSITARIO UAEM TEMASCALTEPEC

DRA. EN C. Y A. MARCELA JARAMILLO JARAMILLO

DR. EN C. ED. MANUEL ANTONIO PÉREZ CHÁVEZ

DR. EN C. ED. DANIEL CARDOSO JIMÉNEZ

UAEM, Centro Universitario Temascaltepec

### 1. INTRODUCCIÓN

Varios estudios muestran que la nueva generación de emprendedores es gente diversa y que están presentes en todas las áreas y profesiones. De este modo, la literatura que explica la formación de emprendedores en una sociedad, engloba dos enfoques principales. Uno es el enfoque psicológico, el cual propone que el emprendedor *nace*, es decir, que es un sujeto con características básicamente innatas diferentes a las del resto de las personas. Si bien su mera presencia no garantiza la orientación empresarial de un individuo, existe consenso respecto a que los emprendedores, en general, poseen necesidad de logro, una personalidad creativa e imaginativa, confianza en sus propias capacidades o autoconfianza, orientación a la acción y toma de iniciativa, una alta necesidad de independencia y de controlar situaciones, capacidad de negociación, alta propensión al riesgo y perseverancia (Hornaday & Aboud, 1970; Green *et al.*, 1996; Deakins, 1996).

El otro enfoque es el sociológico, el cual toma estos elementos pero considera que el emprendedor *se hace* y que las cualidades que lo definen como tal son adquiridas por él a lo largo de su vida, poniendo el énfasis en que las ideas y ambiciones del empresario se desarrollan en la edad adulta. De este modo, la vocación emprendedora se relaciona con un conjunto de factores culturales, económicos, sociales y psicológicos.

Derivado de lo anterior, el estudio de las actitudes emprendedoras es una línea de investigación que ha suscitado el interés y la curiosidad de los analistas socioeconómicos, y que en la actualidad cobra una especial relevancia, debido a la difícil situación económica que atraviesan la mayor parte de los países. Es ahora cuando la iniciativa empresarial resulta uno de los factores prioritarios para salir de la crisis. La necesidad de abrir nuevas vías en el mercado laboral, de tomar iniciativas creativas e innovadoras que posibiliten puestos de trabajo, se ha convertido en una necesidad urgente.

Esta situación conlleva la necesidad de replantear las opciones de carrera de los egresados, ya que existe una alta probabilidad de que al graduarse consigan trabajo en relación de dependencia en actividades para las que se encuentran sobrecalificados o que no se vinculan con su formación profesional. En este sentido, uno de los incentivos para que los estudiantes universitarios se involucren en actividades empresariales se vincula con las condiciones que ofrecen el mercado laboral y los diferenciales de ingreso. Si ellos evalúan que el mercado no ofrece empleos acordes a su formación universitaria, y que desempeñándose por cuenta propia obtendrán un retorno superior al esperado bajo relación de dependencia, se verán inducidos a pensar en la creación de una empresa propia como opción de carrera.

De este modo, surge como relevante que los estudiantes tengan la formación específica necesaria para involucrarse en una actividad empresarial, además del *stock* de capital humano, concepto con el que se asocian el nivel de educación formal y la experiencia laboral. Distintos estudios resaltan la correlación positiva que existe entre el nivel de educación formal de un sujeto y su decisión de crear una nueva empresa (véase, Storey, 1994; Reynolds & White, 1997). Ello se traduce en que la probabilidad de entrada a una actividad independiente se incrementa, tanto para desempleados como para empleados, con el nivel educativo. Asimismo, aquellos individuos con un nivel educativo más elevado tienen mayores posibilidades de éxito, no sólo en la implementación de un nuevo emprendimiento, sino también en la supervivencia en las etapas tempranas de la nueva empresa, período crítico de las mismas (Gennero y Liseras, 2001).

De este modo, los planes de estudio de las distintas universidades y las características propias de cada institución educativa y de sus alumnos pueden incidir en las opciones de salida laboral evaluadas por sus graduados (Charney & Libecap, 2000).

La mayoría de las universidades continúan preparando a los jóvenes universitarios para sumarse a ser empleados, es momento de cambiar el horizonte y empezar a formar individuos con capacidad emprendedora, y explotar su potencial emprendedor.

Por lo anterior el objetivo de este trabajo es analizar el emprendimiento como detonante de la competitividad en los estudiantes de las Licenciaturas en Contaduría, Administración, Informática administrativa, Derecho, Psicología e Ingeniero Agrónomo Zootecnista del Centro Universitario UAEM Temascaltepec. El trabajo se encuentra estructurado además del resumen y la introducción, por la revisión de

la literatura relacionada con la actitud emprendedora, posteriormente se puntualiza la metodología del estudio, para posteriormente analizar los resultados obtenidos y llegar a las conclusiones finales de este estudio, se termina el trabajo detallando las referencias bibliográficas.

## 2. REVISIÓN DE LA LITERATURA EMPÍRICA SOBRE EMPRENDEDURISMO

Para desarrollar este apartado se ha realizado el cuadro 1 que se presenta enseguida, con el fin de mostrar los diversos estudios sobre emprendimiento en Universidades que se han desarrollado a nivel internacional, de cada estudio se ha obtenido el objetivo, metodología, variables y resultados, lo anterior nos permite sustentar la metodología y las variables que se consideran en esta investigación.

**Cuadro 1: Estudios empíricos que miden la actitud emprendedora en Universidades**

Autor	Título	Objetivos	Metodología	Variables	Resultados
Krauss (2005)	Las Actitudes Emprendedoras en los estudiantes de la universidad católica del Uruguay.	Medir la Actitud Emprendedora de los estudiantes de la universidad de Uruguay.	La muestra fue de alumnos egresados del 2003 de los 510 egresados se aplicó a 391 el cuestionario para la obtención de los datos, para la evaluación de cada una de la preguntas se utilizó una escala Likert se utilizó una prueba cronbach para medir la fiabilidad.	* Autoestima * Necesidad de logro y planificación * Control interno * Innovación * Riesgo.	Los alumnos de carreras empresariales se inclinan más por la creación de empresas. Dentro de las actitudes emprendedoras podemos encontrar con un mayor control interno percibido y planificación. Se puede apreciar que no porque el alumno cuente con un empresario directo en la familia él será poseedor de una actitud emprendedora.

Espíritu y Sastre (2007)	La Actitud Emprendedora durante la vida académica de los estudiantes universitarios Madrid, España.	Analizar si las Universidades como organismos que podrían actuar como incubadoras de ideas de negocio, realmente están cumpliendo ese papel y están incentivando la actitud emprendedora entre sus estudiantes, a través de la organización de sus estudios y las medidas especif. que acometen	Muestra un estudio empírico, eligió una población de los estudiantes universitarios matriculados en la universidad de la comunidad autónoma de Madrid, por medio de un muestreo aleatorio, la población fue de 668 alumnos, posteriormente se recurrió al cuestionario para obtención de la información.	Características Psicológicas *Necesidad de logro *Control interno *Tolerancia a la ambigüedad *Propensión al riesgo *Características Sociodemográficas *Edad *Sexo *Ámbito de desarrollo *Antecedentes Familiares *Experiencia Previa.	Las variables que resultan significativas son: familiares empresarios, ámbito donde han vivido, curso de creación de empresas, necesidad de logro, tolerancia a la ambigüedad, riesgo. En cambio las variables de necesidad de logro y experiencia previa no revelaron una relación significativa. Se dice que la actitud emprendedora de los alumnos declina a medida que estos van avanzando su ciclo académico.
--------------------------	---	---	--	--	--

Espíritu (2011)	Análisis de la intención emprendedora en estudiantes universitarios a través de rasgos de personalidad.	Analizar la actitud emprendedora en estudiantes universitarios a través de rasgos de personalidad	La muestra fue de 333 estudiantes de la carrera de contaduría y administración de la universidad de Colima México. La Metodología que se utilizó fue la aplicación de un análisis de regresión, el signo de coeficiente de correlación beta, se evaluó la relación (positiva o negativa).	<p>Variables psicológicas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Necesidad de logro</li> <li>*Control interno</li> <li>*Propensión al riesgo en la intención emprendedora</li> </ul> <p>Variables sociodemográficas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Edad</li> <li>*Género</li> <li>*Experiencia previa</li> <li>*Familia empresaria</li> </ul>	<p>En cuanto a las variables psicológicas el factor necesidad de logro reflejó un signo positivo y significativo, la variable de control interno representó un nivel significativo esto indica que los alumnos, también manifiestan interés por asumir tareas difíciles. Con respecto al factor de propensión al riesgo tiene una relación positiva. Con relación a los rasgos sociodemográficos</p> <p>En el rango de edad encontramos que los alumnos no revelaron intenciones emprendedoras, ya que solo se utilizó como variable de control, el promedio de la edad es de 19 y 20 años.</p> <p>En la variable de control de semestre que cursa, resultado significativamente, con coeficiente negativo encontramos que conforme el estudiante avanza en sus estudios la intención de crear su propio negocio va disminuyendo.</p> <p>La influencia familiar empresaria no indicó una relación. La variable de experiencia laboral no demostró relación positiva con la intención emprendedora. (estos se debe a un bajo nivel de experiencia laboral por parte de los alumnos)</p>
-----------------	---	---	---	---	--

<p>Fernández, et al. (2012)</p>	<p>Estudio de la actitud emprendedora de los estudiantes universitarios de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Cantabria.</p>	<p>El Estudio de la Actitud Emprendedora de los Alumnos Universitarios.</p>	<p>Se basó en la aplicación de una encuesta, se encuentra estructurada por nueve bloques, manejando una población de 764 alumnos matriculados en primero y último curso de los estudios de administración, dirección de empresas y Economía. Periodo académico (2010-2011). Posteriormente se aplicó una prueba de chi-cuadrada de person, para comprobar la relación que existe entre la variable pensar seriamente en crear una empresa propia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intención emprendedora.</li> <li>• Atracción hacia profesiones.</li> <li>• Valoración social del emprendedor.</li> <li>• Habilidades específicas para emprender.</li> <li>• Formación y experiencias.</li> <li>• Motivos y frenos para la creación de una empresa propia.</li> <li>• Contactos empresarios.</li> <li>• Educación en el espíritu emprendedor.</li> <li>• Datos generales.</li> </ul>	<p>El 78 % de los alumnos encuestados revelaron crear su propia empresa. El 45% lo han hecho vagamente solo un 13.1 % tiene el firme propósito de llevarlo a cabo; las variables como género, la edad y ocupación de los progenitores no influyen en la decisión de la creación de una empresa por parte de los estudiantes. Los alumnos que tienen el firme propósito de crear su propia empresa le dan una valoración mayor a la satisfacción personal que les supondría ser empresarios, al hecho de tener la oportunidad y los recursos necesarios para llevar a cabo sus ideas de negocios así como la aprobación de su actitud por parte de los amigos.</p>
---------------------------------	---	---	---	--	---

Espíritu y Sastre (2011)	Factores Explicativos sobre la Actitud Emprendedora de los estudiantes Universitarios de la comunidad de Madrid España.	Detectar las características que influyen positivamente en la intención emprendedora de estudiantes universitarios a través de rasgos de personalidad, valores características sociodemográficas y de formación.	Para la obtención de la información recurrió al cuestionario, a escala Likert del 1 (totalmente en desacuerdo) al 10 (totalmente de acuerdo), considerando una población de 11,590 alumnos matriculados, tomando un tamaño muestral de 1,210 alumnos. Realizaron un análisis factorial, la prueba alfa de Cronbach análisis de regresión. Así como el estadístico Durbin – Watson para la independencia de los residuos.	Características sociodemográficas <ul style="list-style-type: none"> <li>• Edad</li> <li>• Sexo</li> <li>• Ámbito de desarrollo</li> <li>• Posición que ocupan entre hermanos</li> <li>• Antecedentes familiares</li> <li>• Experiencia previa</li> </ul> Rasgos de personalidad <ul style="list-style-type: none"> <li>• Amabilidad</li> <li>• Necesidad de logro</li> <li>• Propensión al riesgo</li> <li>• Extroversión</li> <li>• Tolerancia a la ambigüedad</li> <li>• Control interno</li> <li>• Neurotismo</li> <li>• Educación</li> <li>• Materias y cursos sobre la creación de empresas</li> </ul>	La variable sexo presentó un efecto significativo negativo, es decir los hombres de la muestra manifestaron una actitud emprendedora claramente superior que las mujeres. El entorno de desarrollo no se mostró relación con la actitud emprendedora, de manera que presentaban las mismas actitudes los desarrollados en una ciudad, o ámbito rural. Tampoco se encontró efecto significativo la posición que ocupan entre los hermanos. Existe una relación significativa para el familiar empresario padre y un nivel decreciente aunque significativo para la madre. La experiencia previa no mostro relación positiva con la intención emprendedora. Así como la formación universitaria tampoco mostro alguna relación significativa en la intención de crear una empresa propia. Solo los rasgos de control interno y necesidad de logro obtuvieron una influencia significativa. Con mayor influencia, los rasgos de propensión al riesgo, necesidad de logro, amabilidad.
--------------------------	---	--	--	--	--

Pulgarin et. al (2011)	Caracterización del Comportamiento Emprendedor para los Estudiantes de Administración de la Universidad del Rosario (Bogotá).	Identificar cual es el perfil o el comportamiento como emprendedores.	Se estableció una muestra representativa de 325 personas, se requirió de un instrumento donde mide variables socio-demográficas y características de comportamiento se evalúa con una escala Likert de 1 (nunca es cierto) al 5 (siempre es cierto). Aplicando también una prueba alfa cronbach para su fiabilidad o confianza.	<p>Necesidad de logro</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Ser persistente</li> <li>*Buscar oportunidades e iniciativa.</li> <li>*Buscar riesgos Calculados</li> <li>*Exigir eficiencia y calidad</li> <li>* Cumplir sus Compromisos</li> </ul> <p>Necesidades de Afiliación</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Planificar sistemáticamente</li> <li>*Buscar Información</li> <li>*Fijar metas.</li> </ul> <p>Necesidades de poder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Ser persuasivo y construir redes de apoyo.</li> <li>*Autoconfianza e Independencia.</li> </ul>	<p>Dentro de los resultados encontramos 3 características con mayor calificación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Fijar metas.</li> <li>*Exigir eficiencia y calidad.</li> <li>*Cumplimiento.</li> </ul> <p>Las características que mostraron menor calificación son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Correr riesgo.</li> <li>*Persuasión de redes de apoyo.</li> </ul>
------------------------	---	---	---	--	---

Mora (2009)	Estudio de Actitudes Emprendedoras con Profesionales que Crearon Empresas (Universidad Jorge Tadeo Lozano) Colombia.	Medir la Actitud : Cognitivo, Emocional, y Comportamental	Este estudio es de tipo Exploratorio porque el objeto de estudio carece de investigación en el contexto. Se aplicó un cuestionario a 121 egresados.	*Necesidad de logro *Innovación *Control percibido interno *Autoestima *Riesgo	El factor de Autoestima: fue uno de los más elevados con 91%. Innovación: fue el segundo factor con 85,92% lo cual señala que los emprendedores de la (UJTL) rara vez siguen instrucciones, están permanentemente buscando nuevas formas de realizar las cosas. Motivación de Logro: ocupa un tercer lugar con un 84,25% señala que se siente apasionados por observar que su trabajo se encuentra entre los mejores. Hay un punto de comparación tanto interno como externo, existe orgullo por los resultados alcanzados, satisfacción por el esfuerzo. Control percibido interno fue de un 78,27% lo cual indica que propenden por mejorar sus acciones y tienen menos emociones negativas ya que sus estrategias se encuentran más orientadas a la tarea que a la emoción. Riesgo: El más bajo de los factores con un 62.2% lo cual indicó cierta aversión al riesgo.
-------------	--	---	---	--	---

Loli p et.al (2010)	Actitudes de creatividad y emprendimiento en estudiantes de la universidad nacional de ingeniería y su relación con algunas variables sociodemográficas	Conocer las Actitudes de creatividad y emprendimiento de los estudiantes de la universidad nacional de ingeniería y su relación con algunas variables demográficas y sociales.	Se apoyó de la encuesta la cual estaba formada por 12 factores, con un total de 94 items contando con 6 respuestas alternativas, considerando una muestra de 662 estudiantes. Utilizo el paquete estadístico spss, así como la prueba de confiabilidad Alpha de cronbach., la correlación Spearman y la prueba de chi-cuadrado para conocer las diferencias que pueden surgir con la intervención de las variables psicológicas, demográficas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creatividad e iniciativa.</li> <li>• Optimismo.</li> <li>• Perseverancia.</li> <li>• Compromiso con sus convicciones.</li> <li>• Confianza en si mismo.</li> <li>• Propensión al riesgo.</li> <li>• Capacidad de adaptación.</li> <li>• Liderazgo.</li> <li>• Independencia y autonomía</li> <li>• Necesidad de logro.</li> <li>• Visión del futuro.</li> <li>• Competencias o habilidades.</li> </ul>	Los resultados revelan una correlación significativa y positiva entre creatividad y optimismo, perseverancia, compromiso con sus convicciones, confianza en sí mismo, propensión al riesgo, capacitación y adaptación, liderazgo, independencia y autonomía, necesidad de logro, visión del futuro, competencias. Existe asociación significativa y positiva entre la creatividad y los componentes del emprendimiento y entre ellos mismos. Es decir a mayor creatividad mayor emprendimiento. Una revisión de la relación de los niveles de creatividad y el emprendimiento con variables demográficas, sociales y organizacionales nos muestra que si existen diferencias significativas cuando se trata de los ciclos de estudio, experiencia laboral, desarrollo del emprendimiento y asistencia financiera, es decir que estas variables la actitud de los estudiantes hacia la creatividad y el emprendimiento.
---------------------	---	--	--	---	--

<p>Tolodano (2005)</p>	<p>Las Perspectivas Empresariales de los estudiantes universitarios: Un Estudio Empírico</p>	<p>Analizar las Actitudes hacia la Creación de la Propia Empresa.</p>	<p>Para sustraer la información recurrió a la encuesta, aplicando a una muestra de 384 alumnos, para medir las respuestas utilizo una escala Likert de 1 (nada deseable) a 5 (muy difícil). La información obtenida fue analizada por el paquete estadístico spss 12.0 Las técnicas que utilizo fue un análisis (univariantes) o de distribución de frecuencias. Análisis (bivariantes) o de contingencias.</p>	<p>Sociodemográficas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sexo</li> <li>• Edad</li> <li>• Capital humano</li> <li>• Capital social</li> </ul> <p>Percepción y deseabilidad</p> <p>Viabilidad e intencionalidad.</p>	<p>El fomento de la creación de empresas entre sus estudiantes se encuentra en una fase incipiente, el 57.3% no perciben que la institución realice una labor de estímulo. Resulta importante mencionar la escasa proporción de estudiantes que manifiestan su deseo de crear una empresa (31.3%) o la intencionalidad de hacerlo (19%) pese que un porcentaje más elevado lo considera viable (55.5%) La mejor predisposición hacia la creación de empresas la encontramos entre alumnos de sexo masculino, con conocimientos sobre creación de empresas y con familiares o amigos empresarios, además los que cuentan con experiencia laboral manifiestan una mayor intencionalidad. Por tanto aun que se percibe una mayor sensibilidad de la institución universitaria hacia el proceso emprendedor, se comprueba que la actitud de los universitarios hacia esta opción de carrera se mantiene a un reservada.</p>
------------------------	--	---	---	---	---

De Jorge (2013)	Análisis de los factores que influyen en la intención emprendedora de los estudiantes universitarios.	Determinar qué factores influyen en la intención emprendedora en los estudiantes universitarios de la licenciatura y grado de administración y dirección de empresas.	Utilizo como instrumento la encuesta, la muestra estuvo compuesta por 331 estudiantes del último año de quinto (LADE) y cuarto (GADE) del año académico 2012 – 2013 de la facultad de economía dirección de empresas y turismo, 190 ( LADE) 141 (GADE).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intención emprendedora</li> <li>• Edad</li> <li>• Año estudiando de la carrera.</li> <li>• Genero</li> <li>• Tradición emprendedora</li> <li>• Características personales</li> <li>• Propensión del empresario</li> <li>• Tipo de estudio y curso</li> </ul>	<p>La variable de intención emprendedora, presenta diferentes niveles de intensidad en cada una de sus etapas.</p> <p>Las características personales (sociodemográficas) revelan que los alumnos en términos de mayor edad, género masculino y la existencia de algún familiar empresario han resultado ser explicativas de la intención emprendedora.</p> <p>Para los alumnos de (GADE) la mayoría valoración personal emerge como un factor significativo.</p> <p>El mayor tiempo de estudio en la realización de la carrera y la percepción de la figura del empresario por parte del alumno no ha resultado ser factores influyentes.</p>
-----------------	---	---	---	---	---

Caceres y Cohene (2010)	Actitud emprendedora de los estudiantes del último año de la facultad de ciencias económicas y administrativas de la universidad Nacional de Itapuá.	Analizar la actitud emprendedora de los estudiantes del último año de la facultad de ciencias económicas Administrativas de la universidad nacional de Itapuá, sede encarnación.	Utilizan un método analítico –sintético, manejando una encuesta semi –estructurada para variables cuantificables, se aplicó una muestra de 85 alumnos, 10 docentes, 2 directivos., para la valuación de los resultados utilizo una escala Likert.	<p>Estudiantes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Deseo</li> <li>• Intención</li> <li>• Viabilidad</li> <li>• Antecedentes familiares</li> <li>• Rol de la Fa CEA</li> </ul> <p>Docentes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Métodos y técnicas de enseñanza</li> <li>• Percepción del deseo e intención de crear empresas por los estudiantes.</li> <li>• Percepción del rol que cumple la Fa CEA en el fomento de una actitud emprendedora.</li> </ul>	<p>El deseo la intención y la viabilidad percibida por los estudiantes para crear una empresa un 98% contestaron afirmativamente. Se deduce que efectivamente los estudiantes tienen el deseo de contar con su propia empresa, referente a la viabilidad (dificultad) se puede deducir que los alumnos consideran difícil crear una empresa hoy en día. Reconocer el rol de la Fa CEA para potenciar la actitud emprendedora conforme a lo expuesto por estudiantes como profesores se concluye que la Fa CEA Proporciona a sus estudiantes los conocimientos, herramientas necesarias para llevar a adelante su propia empresa.</p>
-------------------------	--	--	---	---	--

Díaz et.al (2009)	El desarrollo del emprendimiento en estudiantes universitarios un estudio en la licenciatura en administración de la UNSE.	Analizar las actitudes de los alumnos de 1 a 5 de la carrera de licenciatura en administración.	Se basó en un método exploratorio descriptivo, tomando una muestra de 52 alumnos, utilizado una entrevista semi-estructurada, para evaluar las respuestas fue necesaria una escala Likert.	<p>Factores socio-demográficos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Edad</li> <li>• Genero</li> <li>• La procedencia cultural</li> <li>• Ocupación del padre</li> <li>• Nivel de educación</li> <li>• Experiencia</li> <li>• Formación para crear una empresa</li> </ul> <p>Factores psicológicos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación de logro</li> <li>• Propensión al riesgo</li> <li>• Capacidad de organizar</li> <li>• Locus de control interno</li> <li>• Capacidad de innovar</li> <li>• Negociación y persuasión.</li> </ul>	<p>El segmento de edad se ubica entre los 21 y 26 años. Originarios de Santiago del estereo 67% la banda 8%, frias 6%.</p> <p>Situación laboral, es significativa, los alumnos que cursan el trayecto 1 a 3 año de la carrera no trabajan en promedio 70%, mientras que en los alumnos de 4 y 5 años 70 % trabajan.</p> <p>Develo que los mismo alumnos consideran como muy importante la capacidad de organizar así como la de innovar para el desarrollo de la actitud emprendedora.</p> <p>Destacando importante la negociación y persuasión el control interno y la motivación para el logro.</p> <p>Según el año que cursan, esta valoración va modificando ya que los alumnos de 1 año dicen que la motivación al logro es importante. Los de 2do. año opinan que la capacidad de innovar es importante.</p> <p>Mientras que los alumnos de 4to y 5to año dicen que la negociación y persuasión es la más importante, para el desarrollo de la actitud emprendedora, así como el compromiso con la calidad y valoración y el respeto por la diversidad cultural.</p>
-------------------	--	---	--	--	--

López, et.al. (2012)	La influencia que tiene la edad de los estudiantes universitarios en la actitud emprendedora.	Analizar la influencia que tiene la edad de los estudiantes universitarios en la actitud emprendedora.	Persigue un enfoque exploratorio y descriptivo de tipo trasversal múltiple. Las Técnicas estadísticas utilizadas son: correlación de las variables, prueba de chi cuadrado. Se basó en un muestreo aleatorio estratificado. Una muestra de 215 alumnos que se encuentran estudiando el último y primer año académico.	• Edad	La edad promedio de los jóvenes interesados en crear una empresa propia es de 20 y 25 años, jóvenes estudiantes o recién egresados manifestaron el deseo (89.34%) la viabilidad (58%) y la intención un (33%). El centro de negocios instalado en la universidad de autónoma de Nayarit pretende incentivar la noción en el ámbito de la creación de empresas entre los estudiantes Universitarios.
----------------------	---	--	---	--------	---

Los estudios analizados en la tabla anterior, tienen por objetivo determinar los factores que influyen en la actitud emprendedora de los estudiantes en diversas universidades, asimismo, utiliza para obtener información un cuestionario que incluye preguntas a escala Likert, las variables que se miden en la mayoría de los estudios son las características sociodemográficas y psicológicas. Estas investigaciones nos permiten develar que existe un gran interés de los investigadores por indagar cual es la realidad en las diversas instituciones educativas lo cual lleve a proponer alternativas de mejora en cuanto al desarrollo de diversas características emprendedoras en los estudiantes. También denota la actualidad y relevancia de esta línea de investigación, dadas las circunstancias económicas de todos los países, que exigen que los estudiantes desarrollen competencias a través de su estancia en las Universidades que los lleven a generar su propio empleo a innovar y por tanto crear oportunidades para otros.

### 3. METODOLOGÍA

Para llevar a cabo la investigación se consideraron a estudiantes de las licenciaturas en Contaduría, Administración, Informática administrativa, Derecho, Psicología y Agrónomo zootecnista del Centro universitario UAEM Temascaltepec, para lo cual la población estuvo constituida por 1138 alumnos de los diversos semestres (primero, tercero, quinto, séptimo y noveno), de estos se tomó una muestra de 313

alumnos, los cuales una vez determinado el tamaño de la muestra se eligieron al azar considerando cada uno de los semestre que constituyeron la población objeto de estudio, para mayor detalle véase los cuadros 2 y 3.

**Cuadro 2: Población de estudiantes del Centro Universitario UAEM Temascaltepec**

Licenciatura	Estudiantes
Administración	192
Contaduría	156
Informática	157
Derecho (matutino)	177
Derecho (vespertino)	58
Psicología (matutino)	230
Psicología (vespertino)	76
Zootecnia	92
Total	1138

**Fuente:** Elaboración propia.

**Cuadro 3: Muestra de estudiantes del Centro Universitario UAEM Temascaltepec**

Licenciatura	Estudiantes
Administración	57
Contaduría	43
Informática	49
Derecho	66
Psicología	75
Zootecnia	23
Total	313

**Fuente:** Elaboración propia.

Investigaciones previas como las de Kraus (2004) en la Universidad Católica de Uruguay, Cáceres y Cohene (2011) en la Universidad de Itapúa, Espiritu, (2011) en la Universidad de Colima, entre otros; utilizan para obtener información y medir la actitud emprendedora de los estudiantes, un cuestionario. Por tanto, basados en estas investigaciones previas, se utilizó para obtener información un **cuestionario**,

aplicado directamente a los jóvenes universitarios, por medio de internet. El cuestionario se estructuró en 2 apartados (*ver diseño de variables*), el primero que corresponde a variables sociodemográficas referentes a los datos de identificación del alumno, el segundo a variables psicológicas, subdividido a su vez en apartados que hacen alusión a seis factores de estudio, los cuales son: autoestima, percepción de control interno, innovación, necesidad de logro, propensión al riesgo, tolerancia a la ambigüedad, para responder a las preguntas se utilizó una escala tipo Likert, valorada del 1 al 4. Donde 1 no nunca, 4 sí, siempre, para inmediatamente estructurar el análisis cualitativo – descriptivo de la información obtenida.

### **Diseño de las variables**

Las variables para este estudio se diseñaron considerando estudios previos, los cuales se especifican en el apartado de análisis de la literatura. Por tanto para cumplir con el objetivo de la investigación, las variables se engloban en dos grandes grupos, como a continuación se detalla.

#### a) Sociodemográficas

Los factores sociodemográficos son la edad, el género, ámbito de desarrollo y antecedentes familiares, todo ello hace referencia a los hechos o situaciones que ha vivido el individuo que tiende a influir en la actitud emprendedora. En las siguientes líneas se especifica cómo se han medido los diversos factores que integran esta variable en el cuestionario aplicado.

#### ***Edad***

Se mide a través de intervalos que van de 17 a 20, 21 a 24 y de 25 a 28 años.

#### ***Género***

Se consideró el género femenino y masculino.

#### **Estado Civil**

En la cual el estudiante tiene que elegir entre tres opciones: Soltero, casado, unión libre.

#### **Licenciatura**

Mide la pertenencia a laguna de las dos licenciaturas: contaduría o administración.

## **Programa Emprendedor**

Esta se mide a través de cuestionar a los alumnos si lo conocen y como han participado en él.

### ***Ámbito de desarrollo***

La medición de esta variable hace referencia al lugar donde nació, lugar de residencia, si vive con sus padres, número de integrantes de la familia, lugar que ocupa dentro de los hermanos, entre otros, ya que estos pueden ser factores que influyen en la actitud emprendedora de los estudiantes.

### ***Antecedentes familiares***

Esta variable se pudo medir a través de indagar si hay algún empresario en la familia del estudiante, si es afirmativa, que parentesco tiene con él alumno universitario, además de conocer si alguna vez ha querido emprender un negocio.

Otro aspecto que se consideró importante cuestionar es saber a qué se dedican los padres de los estudiantes.

#### b) Variables psicológicas

Los rasgos que se consideraron para estudiar esta variable fueron los que según estudios previos han tenido influencia en la actitud emprendedora, ellos se enuncian a continuación:

### ***Autoestima***

Para la medición de este factor, fue necesario utilizar 7 ítems que analizan la confianza de su capacidad de pensar y afrontar retos que se le presente en la vida diaria, en la relación con los demás y con el entorno.

### ***Percepción de control interno***

Para la medición de este factor se plantearon 10 ítems que permiten conocer el control en las decisiones que toma el estudiante para lograr los objetivos, creencia en sí mismo, confianza, lucha y fuerza que posee para conseguir los logros personales y aprovechar las oportunidades.

### ***Innovación***

En cuanto a la medición de este rasgo se utilizaron 9 ítems con los cuales se puede determinar, si el estudiante universitario piensa, desarrolla, y explora nuevas oportunidades, ideas y enfoques.

### ***Necesidad de logro***

Con respecto a la necesidad de logro, se medió utilizando 10 ítems, con los cuales se busca conocer si el estudiante busca ser el mejor, sobresalir en su trabajo en lo individual y en equipo, por tanto, eso lo hace sentirse orgulloso y satisfecho.

### ***Propensión al riesgo***

Para llevar a cabo la medición del rasgo, se emplearon 13 ítems, los cuales permiten determinar la propensión para asumir riesgos en su vida personal y académica, si tiene la capacidad de enfrentar situaciones inciertas, o prefiere la estabilidad y las cosas predecibles.

### ***Tolerancia a la ambigüedad***

Para la medición se utilizaron 15 ítems este rasgo permite conocer la capacidad que tienen los alumnos para tomar decisiones en medio de la incertidumbre, el grado que tiene la persona de aceptar o adaptarse a los cambios, la disposición y forma para solucionar los problemas.

Con la información obtenida de la aplicación de los cuestionarios, se realizó un análisis descriptivo cuyos resultados se muestra en el siguiente apartado.

## **4. RESULTADOS**

Para analizar la actitud emprendedora como detonante de la competitividad de los estudiantes de las licenciaturas en contaduría, administración, informática administrativa, derecho, psicología e ingeniero agrónomo zootecnista del Centro Universitario UAEM Temascaltepec, como ya se mencionó en el apartado de metodología se aplicó un cuestionario; los resultados en este primer análisis son los que se especifican en los párrafos siguientes.

Se midieron las variables **sociodemográficas** de las cuales resulta que:

El 48% de los estudiantes encuestados son hombres y el 52% son mujeres, esta diferencia deriva de que en la licenciatura de psicología hay un 90% de mujeres respecto de los hombres.

Los estudiantes del Centro Universitario se encuentran en rangos de edad en los que predominan el de 17 a 20 con un 65%, posteriormente el de 21 a 24 colocándose en un 32% y el rango de 25 a 28 con un 3%.

Tomando en cuenta el estado civil de los jóvenes universitarios, podemos observar que el 93% de los alumnos son solteros y un 4% esta casados y solo el 3% viven en unión libre.

La universidad cuenta con un programa emprendedor (UAEMEX) el cual busca fomentar la cultura emprendedora y empresarial, formar universitarios capaces de tener una visión global de su entorno, de innovar y crear sus propias alternativas de negocio.

Sin embargo, sólo un 17% de los estudiantes conocen el programa, el 82% de los estudiantes encuestados desconocen el programa.

Los estudiantes del Centro Universitario alguna vez han querido emprender un negocio esto se afirma debido a que el 80% de los estudiantes han manifestado el deseo de emprender, sólo un 20% no tienen esa inquietud.

El 65% de los estudiantes revelaron que no tienen familiares empresarios, un 35% manifiesta que sí, estos últimos especifican que son sus tíos, padre, madre, hermanos o abuelo.

En los párrafos siguientes se presenta el análisis descriptivo de los **factores psicológicos**: autoestima, control percibido interno, innovación, motivación de logro, riesgo, tolerancia a la ambigüedad.

Conocemos que los factores psicológicos en el individuo desempeñan mecanismos reguladores de sus motivaciones y acciones (comportamientos) basados en la definición de sus propios objetivos y la percepción de su capacidad para conseguirlo, a continuación podemos observar en qué nivel se posicionan cada uno de los factores psicológicos de acuerdo a los resultados arrojados por la encuesta aplicada a los estudiantes de las licenciaturas en contaduría, administración, informática administrativa, derecho, psicología y agrónomo zootecnista del Centro Universitario UAEM Temascaltepec

Este grupo de variables abarcan seis apartados, los cuales se miden a su vez por varios constructos. El primer apartado correspondiente a la autoestima; los resultados arrojan que el 61% de los estudiantes de las licenciaturas del Centro Universitario UAEM Temascaltepec, realizan muy bien la parte de trabajo en el proyecto que estén implicados. Sin embargo, el 57% de los jóvenes universitarios no están seguros de sus propias ideas y capacidades, asimismo, el 57% revelan que nunca permanece durante mucho tiempo en una labor difícil. Por tanto, el 39% de los estudiantes creen que algunas veces la gente con éxito se maneja mejor que ellos en reuniones; asimismo, un 77% de los encuestados no se encuentra cohibido cuando están con personas de mucho éxito.

En segundo lugar en el apartado de control interno percibido, encontramos que, el 79% de los estudiantes encuestados de las seis licenciaturas siempre han trabajado duro para estar entre los primeros,

por tanto el 66% creen que es necesario pasar mucho tiempo en la planeación de las actividades, 64% de los encuestados expresa que se divierte más al hacer tareas difíciles que tareas fáciles. Además el 55% de los jóvenes universitarios revelaron que normalmente toma el control de situaciones si definir.

De igual manera el 68% de los estudiantes reveló que disfrutan estar en la posición de líder, asimismo, el 71% de los jóvenes universitarios expresaron que no se sienten utilizados cuando trabajan en equipo.

En el tercer apartado correspondiente a la innovación, el 95% de los estudiantes universitarios encuestados, creen que para tener éxito en sus estudios deben dedicar tiempo a ellos y desarrollar nuevas oportunidades. El 90% normalmente buscan compañeros de trabajo que se entusiasmen explorando nuevas formas de hacer las cosas. Así el 91% de los jóvenes encuestados les entusiasta hacer cosas nuevas e inusuales.

El 67% de los alumnos universitarios no sigue las instrucciones a menos que la tarea que esté realizando sea demasiado compleja. Por tanto el 84% de los alumnos encuestados disfruta buscar nuevos enfoques para ideas conocidas.

El cuarto apartado corresponde a la necesidad de logro, los resultados de la encuesta indican: que un 80% de los estudiantes encuestados expusieron que lo que más les apasiona de sus estudios es estar entre los mejores. Así el 74% de los jóvenes revela que su desempeño académico debería juzgarse en función de sus resultados. El 87% de los alumnos indicaron que se enorgullecen de los resultados que han logrado en sus actividades habituales. Un 76% de los jóvenes encuestados se siente bien cuando han trabajado duro para mejorar su trabajo.

El 90% de los alumnos encuestados creen que lo más importante a la hora de seleccionar equipos de trabajo es que sean competentes. El 98% de los estudiantes indicaron que se siente satisfechos cuando hace algo que permite que al equipo de trabajo al que pertenece funcione mejor. Por tanto el 84% de los alumnos revelaron que tratan de hacer amistad con personas que pueden ser útiles para sus objetivos.

En el quinto apartado se analizó la propensión al riesgo, los resultados de las encuestas revelan: que el 79% de los estudiantes encuestados de las seis licenciaturas del Centro Universitario UAEM Temascaltepec les gustan que las cosas sean estables y predecibles. El 71% les gusta trabajar donde no hay mucha incertidumbre ni cambios constantes. Un 89% contestaron que antes de aceptar una responsabilidad, les gusta ver las descripciones exactas del mismo y tener todos los cabos sueltos atados. El 51% de jóvenes encuestados comentan que estar

auto empleado implica mayores riesgos que los que están dispuestos a correr. El 70% de los estudiantes se consideran poco arriesgados

Sin embargo el 74% de los alumnos piensan que si no asumen riesgos, se quedarán estancados, por tanto el 79% están dispuestos a afrontar el fracaso con tal de ampliar sus horizontes.

El último apartado corresponde a tolerancia a la ambigüedad, en el cual los resultados revelan: que el 95% de los estudiantes de las seis licenciaturas del espacio académico objeto de estudio tienen bien definidos sus objetivos y metas; por tanto saben exactamente lo que deben llevar a cabo. El 94% de los jóvenes universitarios revelaron que les gusta mantener sus asuntos claros y en orden. Un 73% indican ser metódicos en su trabajo. El 82% de los estudiantes hacen más de lo que generalmente se espera de ellos. Por tanto el 90% señala que acaban lo que comienzan.

El 62% de los alumnos encuestados son capaces de hacer las cosas de una mejor manera. El 93% mantiene firme sus opiniones y creencias

El 94% de estudiantes universitarios les gusta hacer cosas nuevas y diferentes. Asimismo, el 85% toman la iniciativa ante situaciones complejas y nuevas.

Un 74% de los alumnos toman decisiones sin retrasos. Al 90% les gusta ir siempre directo al punto clave.

El 87% de los estudiantes de las licenciaturas del Centro Universitario, señalaron que no rehúyen a los problemas, les gusta analizarlos y buscan asesoría cuando hace falta, luego deciden como resolverlos, ya que son un reto inherente a sus actividades académicas.

## **5. CONCLUSIONES**

El fenómeno de emprender ha sido objeto de debate en el ámbito educativo a nivel nacional e internacional, con lo cual se pretende que se reduzca el índice de desempleo y se pueda contribuir al crecimiento económico.

Actualmente la sociedad requiere de personas interesadas en crear oportunidades para su crecimiento personal y profesional, volviéndose individuos proactivos - competitivos, esta actitud que manifiesten será el motor de desarrollo de los próximos años. Por ello es importante que las Universidades impulsen esta actitud emprendedora en sus estudiantes lo que llevaría a que se convirtieran en una pieza clave en ello, formando individuos capaces de utilizar todas sus habilidades y destrezas como conocimientos adquiridos.

No es tarea fácil identificar con claridad cuál debe ser el perfil del emprendedor, pero muchos autores reflexionan que los factores psicológicos son básicos para el perfil.

Con el análisis descriptivo de los resultados de los cuestionarios suministrados a los estudiantes de las licenciaturas en contaduría, administración, informática administrativa, derecho, psicología y agrónomo zootecnista del Centro Universitario UAEM Temascaltepec, y considerando el objeto de estudio, se llega a las siguientes conclusiones.

La mayoría de los estudiantes se encuentra en el rango de edad en el cual según estudios previos existe una mayor actitud emprendedora, por tanto es imperante que el Centro Universitario desarrolle y promueva el espíritu emprendedor de dichos estudiantes. Habría que considerar capacitar a los docentes en la formación de emprendedores que apoyen en el desarrollo de los estudiantes. Asimismo, los responsables del programa emprendedor de la Universidad Autónoma del Estado de México, deben tener un rol más activo para desarrollar el potencial emprendedor de los estudiantes.

Es evidente que los estudiantes tienen la firme intención de crear una empresa, esto refleja de cierta forma la actitud emprendedora de los estudiantes objeto de estudio. Sin embargo podría considerarse una limitante a esta actitud el que no tengan antecedente familiares de la existencia de empresarios.

Para comprobar el potencial emprendedor de los estudiantes del Centro Universitario UAEM Temascaltepec se puede evidenciar que se tiene que trabajar para aumentar la autoestima de los estudiantes, además de reforzar el control interno percibido, la innovación se debe fomentar, ya que los niveles en general son bajos. Habría que aprovechar el que a los estudiantes les interesa buscar nuevas ideas y estrategias ante las situaciones que se les presentan. La necesidad de logro es importante para los estudiantes del Centro Universitario, pues luchan por estar entre los primeros y buscan relacionarse con personas de éxito, este puede ser un aspecto importante para emprender un negocio, como algunos estudios así lo establecen. Aunque los estudiantes buscan situaciones estables, están dispuestos a asumir riesgos para sobresalir, además de que generalmente enfrentan los problemas y buscan alternativas de solución.

Las conclusiones de este análisis, reflejan la importancia de fomentar la actitud emprendedora en los estudiantes desde los primeros semestres, trabajando en todos los aspectos que involucra este desarrollo.

Hoy en día las universidades tienen que hacer frente a las nuevas necesidades de emprendimiento así que tiene la tarea de fomentar la actitud emprendedora tanto en estudiantes como entre su personal docente. A partir de diversas metodologías y contenidos de enseñanza, intentando responder a esta paradoja que se presenta, ofreciendo una gran variedad de recursos, como los talleres, (semana del emprendedor por parte de la Secretaría de Economía) así mismo invitar al Instituto Mexiquense del Emprendedor para que impartan ciclos de conferencias, coloquios, etc.

## REFERENCIAS CONSULTADAS

- Ayerbe, M.; Buenetxea, E. (2000) La cultura del trabajo y la actitud emprendedora en el ámbito profesional de la C.A.P.V. Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco. España.
- Benavides Espinosa, M.M. and Sánchez García, I. (2004) El estudiante universitario como emprendedor: un análisis cualitativo desde la perspectiva de los diferentes agentes implicados. En Roig, S., Ribeiro, D., Torcal, R., De la Torre, A. and Cerver, E. 2004 El emprendedor innovador y la creación de empresas de I+D+I., Servei de Publicacions Universitat de Valencia, cap. 24: 403-419.
- Bird, B., y Jelinek, M. (1988) The operation of entrepreneurial intentions.
- Blackman, A. (2004). Entrepreneurs: Interrelationships between their characteristics, values, expectations, management practices and SME performance. Australian Digital Theses Program. Griffith University.
- Brandão, M.; Pinheiro, D. (2004) Programa de empreendedorismo em instituições de ensino superior: Reflexões a partir de algumas experiências canadenses e americanas. Revista de Negócios. Publicação Trimestral do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Regional de Blumenau. Brasil 9(2):117.
- Cáceres C., Cohene, M. (2011) Actitud emprendedora de los estudiantes del último año de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional de Itapúa en 2010. Comunicación.
- Cano, C.J; García, J.; Gea, A. B. (2004) Actitudes emprendedoras en los estudiantes universitarios,
- Cano, C.; García J.; Gea, A. (2003) Actitudes emprendedoras y creación de empresas en los estudiantes universitarios. Edición Universidad de Almería. Servicio de Publicaciones.

- Cantillon, R. (1755) Première partie en Essai sur la nature du commerce en général. Londres: MacMillan. (Editado en 1931).
- Carland, J. W.; Carland, A. C.; Aby, C. D. (1989) An assessment of psychological determinants theory of entrepreneurship *International of small business management*, vol. 7 (4), pp. 23-34.
- Charney, A. & Libecap, G. (2000) The impact of entrepreneurship education: An evaluation of the Berger Entrepreneurship Program at the University of Arizona, 1985-1999. Kauffman Center for Entrepreneurial Leadership Clearinghouse on Entrepreneurship Education.
- De Jorge M., Justo (2013) Análisis de los Factores que influyen en la intención emprendedora de los estudiantes universitarios. *Caracielos Vol. 1 (1)*, pp. 1-12.
- Deakins, D. (1996) *Entrepreneurship and small firms*. London: McGraw Hill.
- Espiritu, R. (2011) Análisis de la intención emprendedora en estudiantes universitarios a través de los rasgos de personalidad, *Multicencias*, 11(1)- pp. 65-75
- Espiritu, R., Moreno, H. M. (2011) La Influencia de los Rasgos de Personalidad, Riesgo, Control Interno y Necesidad de Logro en la Intención Emprendedora: Un estudio Empírico con Estudiantes Universitarios, XV Congreso Internacional de Contaduría Administración e Informática, pp. 1 -33
- Fayolle, A., Gailly, B., y Lassas-Clerc, N. (2006) Assessing the impact of entrepreneurship education programmes: a new methodology
- Gennero, A. y Liseras, N. (2001) Supervivencia y desempeño de nuevas firmas: Evidencia de un estudio de panel en cinco ciudades argentinas. Mimeo, Universidad Nacional de Mar del Plata.
- Green, R. ; David, J. & Dent, M. (1996) The Russian entrepreneur: a study of psychological characteristics. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 2 (1).
- Gupta, A. K.; Govindarajan, V. (1984) Business unit strategy, managerial characteristics and business unit effectiveness at strategy implementation, *Academy of Management Journal*, vol. 27 (1), pp. 25-41.
- Gutiérrez, H. Ana M., Amador M. Ma. Eugenia y López R. Luis J. (2011) El potencial emprendedor en los estudiantes de la carrera de contabilidad de las universidades san marcos de Perú y Gua-

- dalajara de México – centro universitario de los altos – un análisis comparativo. *Comunicación*, 1-25.
- Henrekson, M. & Rosenberg, N. (2001) Designing efficient institutions for science-based entrepreneurship: lessons from the US and Sweden. *Journal of Technology Transfer*, 26 (3): 207-231.
- Hisrich, R.; Peters, M. (2002). *Entrepreneurship* Mc. Graw-Hill . 5ta edición. Estados Unidos.
- Hornaday, J. & Aboud, J. (1970) Characteristics of successful entrepreneurs. *Personnel Psychology*, 24 (2).
- Ibáñez, M. (2001) Actitudes emprendedoras de los estudiantes universitarios de la CAPV. Tesis doctoral de la Universidad de Deusto. España.
- Krauss, Catherine (2004) Las Actitudes Emprendedoras en los Estudiantes de la Universidad Católica del Uruguay. *Revista Electrónica FCE, Universidad Católica del Uruguay*, 1-21.
- Lee, L., Wong, P. K., Foo, M. D., y Leung, A. (2011) Entrepreneurial intentions: The influence of organizational and individual factors. *Journal of Business Venturing*, 26(1), 124-136.
- Loli P, A. E.; Dextre J., E.; Del Carpio G., J. y La Jara G., E. (2010) Actitudes de Creatividad y Emprendimiento en Estudiantes de la Universidad Nacional de Ingeniería y su relación con algunas Variables Socio demográficas. *Revista IIPSI*. Vol. 13 (2), pp. 139-151.
- López G. del C., Gómez J. F., Haro J. F. (2012) La Influencia que tiene la Edad de los Estudiantes Universitarios en la Actitud Emprendedora. *Strategy & Management Business Review*. Vol. 3 (2), pp. 49-62.
- López, g., Ortíz, M. y Haro, J. (2011) La actitud emprendedora de los Universitarios y Empresarios de Nayarit. Comunicación presentada en el XI Congreso Internacional en Docencia e Investigación en Ciencias Economico administrativas.
- McCarthy, B. (2003). “The impact of the entrepreneur’s personality on the strategy-formation and planning process in SMEs”. *Irish Journal of Management*, 24 (1):154
- Quevedo, L.M.; Izar, J.M.; Romo R, L. (2010) Factores endógenos y exógenos de mujeres y hombres emprendedores de España, Estados Unidos y México. *Investigación y Ciencia*, Vol. 18 (46), 57-63.
- Reynolds, P. & White, S. (1997) *The entrepreneurial process: Economic growth, men, women and minorities*. Quorum Books, USA.

- Reza Alavi, H.; Reza Askaripur, M. (2003) The relationship between self-esteem and job satisfaction of personnel in government organizations". *Public Personnel Management*. Vol 32 (4): 591.
- Scott, M.; Twomey, F. (1988) The long-term supply of entrepreneurs: students' career aspirations in relation to entrepreneurship. *Journal of Small Business*, Vol. 26 (4), 5-13.
- Shapero, A. (1982) The social dimensions of entrepreneurship, En C.A. Kent, D.L.
- Storey, D. (1994) Understanding the small business sector. London: Routledge.
- Benavides Espinosa, M.M.; Sánchez García, I. (2004). El estudiante universitario como emprendedor: un análisis cualitativo desde la perspectiva de los diferentes agentes implicados, en Roig, S.; Ribeiro, D.; Torcal, R.; De La Torre, A.; Cerver, E.; El emprendedor innovador y la creación de empresas de i+d+i, *servei de publicacions Universitat de Valencia*, cap. 24: 403-419.
- Dyer, W.G. Jr. (1994) Toward a theory of entrepreneurial careers, entrepreneurship theory and practice, vol. 19 (19), pp. 7-21.
- Espíritu, R. & Sastre, M. (2007) La actitud emprendedora durante la vida académica de los estudiantes universitarios. *Cuadernos de estudios empresariales* Vol. 17 pp. 95 - 116.
- Fernández, A., Rueda, M. y Herrero, A. (2011) Estudio de la Actitud emprendedora de los estudiantes Universitarios de la Facultad de CC. EE. y Empresariales de Cantabria. Comunicación presentada en el XVI Congreso AECA, pp. 36f-58.
- Hornaday, J.A.; Bunker, C.S. (1970) The nature of entrepreneur. *Personnel Psychology*, Vol. 23, pp. 47-54.
- Díaz, M., Cori, N. y González, S. (2009) El desarrollo del emprendedorismo en estudiantes universitarios. Un estudio en la Licenciatura en Administración de la UNSE. CIFRA. Consultado 12/08/2012. [http://fhu.unse.edu.ar/carreras/rcifra/c4/2-diaz\\_coria\\_corral.pdf](http://fhu.unse.edu.ar/carreras/rcifra/c4/2-diaz_coria_corral.pdf)
- Míguez, D. Y Nantes, L. (2007) La formación para el desarrollo de emprendimientos propios. Buenos aires. Noveduc, pp151-164.
- Mora (2009) Estudio de actitudes emprendedoras con profesionales que crearon empresas. <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/forazardescargaarchivo.jsp?cvrev=206&cvart=20623157006&nombre=estudio%20de%20actitudes%20emprendedoras%20>

con%20profesionales%20que%20crearon%20empresa consulta  
16/08/2012

Pulgarin (2011) Caracterización del comportamiento emprendedor para los Estudiantes de administración de la universidad del rosario Consulta 14/08/2012 <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/206/20623157003.pdf>

Sastre & Castillo, M.A. (2005) La creatividad en el proceso de creación de empresas, en Cuervo García, A. Y Sastre Castillo M.A. (eds), "La empresa y el espíritu emprendedor de los jóvenes", ministerio de educación y ciencia, Madrid, 1-158.

Toledano, N. (2006) Las perspectivas empresariales de los estudiantes universitarios: Un estudio empírico. *Revista de Educación*, 341(3), p.p. 803-825

## E-COMERCE Y LAS PYMES EN LOS PAÍSES EN DESARROLLO

M. CÉSAR ENRIQUE ESTRADA GUTIÉRREZ

DR. JUAN ALBERTO RUIZ TAPIA

DRA. MA. DE LA LUZ SÁNCHEZ PAZ

LIC. MA. ISABEL REYES SÁNCHEZ

Universidad Autónoma del Estado de México

### **Resumen**

Actualmente el desarrollo económico de un país decide su capacidad de producir o bien de consumir, este es un proceso que experimenta un futuro económico basado en el proceso de mercadotecnia, en el cual la administración va a determinar el éxito con visión a nuevas fronteras del mercado mundial e identificar a los países que están en vías de desarrollo, pues ellos experimentan problemas económicos que repercuten en su crecimiento y desarrollo, no alcanzan el estatus y conducen a inversiones bajas en proyectos de marketing.

En esta investigación de índole no experimental, de orden transversal con un propósito descriptivo se explicará la relación de la macroeconomía con respecto al comercio internacional de los países en vías de desarrollo, así encontramos la actividad de la mercadotecnia y su influencia, la cual provoca cambios de actitud en los consumidores y en consecuencia la obtención de utilidades y rendimientos para que el mercado interno crezca.

### **Abstract**

Currently the economic development of a country determines its ability to produce or consume, this is a process that undergoes a process-based marketing economic future, in which management will determine the success forward into new market frontiers world and identify countries that are developing, as they experience economic problems that affect their growth and development do not reach the status and lead to lower investments in marketing projects.

In this research, non-experimental nature, traversal order for descriptive purposes macroeconomics ratio with respect to international trade in developing countries will be explained, so we find the activity of marketing and influence, which causes changes attitude on consumers and hence their profitability and returns for the domestic market to grow.

## **Objetivo General**

Analizar la relación entre el e-commerce y las PyMES a través de los conceptos económicos de una nación para comprender las negociaciones internacionales de países en vías de desarrollo.

## **Objetivos Específicos**

- Identificar y mencionar los aspectos macroeconómicos que surgen de una relación de marketing internacional y así determinar el desarrollo comercial de los países en vías de desarrollo
- Distinguir y examinar la importancia de las actividades comerciales de las PyMES a través de las importaciones y exportaciones para determinar el equilibrio de productos y servicios.

## **Justificación**

Actualmente los países en vías de desarrollo están emergiendo y siendo punto de enfoque para las empresas transnacionales por el creciente mercado e impulso que se genera. Los diferentes agregados reflejan las dimensiones de algunas actividades que se presentan en algunos sectores de la economía, estos son los de producción, trabajo humano, las reservas naturales y el capital, una de las facetas decisivas para lograr el progreso de la humanidad.

La importancia de conocer las estadísticas de ingresos de una nación en vías de desarrollo es para valorar el potencial que ofrece y conocer hasta qué punto puede existir un riesgo de inversión para una empresa interesada en introducir un producto ya sea nuevo o que se está comercializando así como paso en México algunos años cuando se denominaba como un país en vías de desarrollo, y se consideraba un país con potencial para los inversionistas, y con ayuda de los acuerdos y tratados comerciales los que ayudaron a comercializar los productos del país a diferentes naciones e incrementar el PIB, para ofrecer productos de alta competitividad, hoy en día a México se le conoce como una potencia económica.

El propósito de este proyecto de investigación es dar a conocer cuáles son las variables, que función tienen y como consecuencia se presentan en el comportamiento entre la macroeconomía y la mercadotecnia, cómo afecta las importaciones y exportaciones en la economía del país, donde el invertir no representa riesgo.

Existen muchas empresas que tienen la infraestructura para ser potenciadas, pero necesitan la inversión, o que cuentan con el recurso natural, humano, y que puede ser beneficiado por la elaboración o creación de un producto o servicio que detone el crecimiento económico y la competitividad en el comercio exterior: este puede conducir a la utilización más eficiente del recurso.

La aplicación más eficiente de los recursos está ligada a la creación de las condiciones del crecimiento, con el aumento de su eficiencia en la aplicación de recursos: nace la expansión del mercado, la expansión del producto interno en el mercado internacional y la eliminación de restricciones monopolísticas sobre un volumen de producción. Dos de las variables más significativas son el Ingreso Nacional y el Producto Nacional esas variables miden el funcionamiento total de una economía. Para lo cual es muy importante la comprensión los conceptos de los agregados económicos, el concepto que relacionan aspectos de mercadotecnia y macroeconomía, actividades comerciales con enfoques al comercio internacional, y términos de estrategias en un mundo globalizado.

## **SECCIÓN 1. DESCRIPCIÓN DEL TEMA SELECCIONADO**

### *Concepto de Macroeconomía*

Se define macroeconomía como “el estudio del comportamiento agregado de una economía. En tanto que la vida económica de un país depende de millones de acciones individuales realizadas indistintamente por empresas comerciales, consumidores, trabajadores y funcionarios del gobierno, la macroeconomía se centra en las consecuencias globales de cada una de estas acciones” (Sachs & Larraín B., 1994).

Esto significa que la macroeconomía es el conjunto de actividades económicas de un país que al sumarlas nos dan los indicadores necesarios para comprender el funcionamiento del mismo.

En la figura 1 se pueden apreciar dos agentes económicos que son las empresas y hogares así como la existencia de dos mercados fundamentales como lo son el mercado de bienes y servicios y el de Factores de Producción, ya que deben existir en una Economía porque son importantes ya que si imaginamos que los hogares no generan ingresos ¿podrían satisfacer sus necesidades?

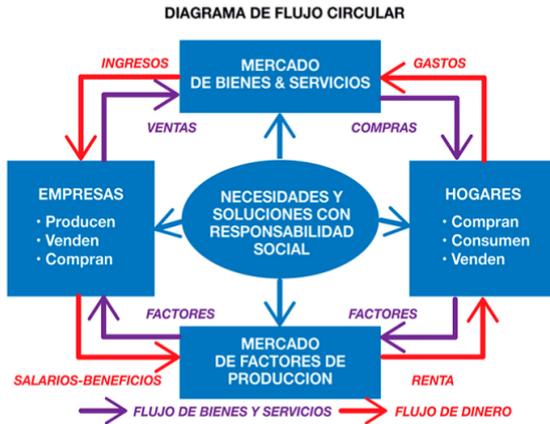


Figura 1(Argüelles Vélez & Benavides González, 2008)

Por lo cual si los hogares no generan los ingresos suficientes no podrán adquirir productos, y las empresas no producirían bienes y servicios. Donde se pueden ver los flujos de dinero y bienes y servicios. Por lo que existen factores que nos requerirán de especial atención, que son:

1. Un elevado Ritmo de Crecimiento Sostenible (PIB)
2. Baja tasa de Desempleo
3. La Estabilidad de los precios (inflación)

Con estos lineamientos que un país aplica desde un ambiente macroeconómico y tener una economía estable. Pero hay quienes consideran otras políticas macroeconómicas actuales (Argüelles Vélez & Benavides González, 2008).

Los consumidores de diferentes países también varían en sus actitudes hacia la investigación de mercados. La gente de un país podría estar muy dispuesta a contestar; en otros países la falta de respuesta podría ser un problema muy importante. Por las costumbres por ejemplo en algunos países está prohibido hablar con extraños o en algunos países algunas preguntas en ocasiones pueden ser muy personales como en Latinoamérica la gente podría encontrar embarazoso hablar con los investigadores acerca de la preferencia del Champú o productos de cuidado personal que utilizan. Esto sucede por la alfabetización de la gente que vive en dichos países. La gente de clase media de países en vías de desarrollo a menudo hace falsas afirmaciones con el fin de aparentar que está en una mejor posición económica.

Por ejemplo, en un estudio de consumo de té en la India, más de 70% de los encuestados con ingresos medios aseguraron que usaban una de varias marcas nacionales. Sin embargo, los investigadores tenían razones de peso para dudar de estos resultados ya que más del 60% del té que se vende en la India es de té genérico sin marca. (Kotler & Armstrong, 2003)

Lo que predomina para incentivar la mercadotecnia en países en vías de desarrollo son las Restricciones y Apoyo a la Gestión. Entendiendo estos puntos entendemos como la mercadotecnia tiene relación con los países en vías de desarrollo y lo antes descrito los factores que requieren de la atención son el PIB, las tasas de interés y el desempleo, y estas son estudiadas por la macroeconomía que nos dará las herramientas necesarias para fortalecer una toma de decisión en el marketing con base en estos indicadores, por ejemplo en PVD

En conclusión, hoy en día la mayor parte de los países sin importar su etapa de desarrollo económico o sus distintas ideologías políticas, reconocen la importancia de la macroeconomía. El crecimiento económico de los países en vía de desarrollo depende de gran medida de su capacidad para estructurar la distribución efectiva para sus materias primas y su producción, ya sea agrícola, comercial industrial o de cualquier otro tipo.

A pesar de que el crecimiento económico ha traído aparejados algunos problemas sociales, brinda un alto nivel económico y la oportunidad de desarrollar formas de vida aceptables. En la actualidad, las actividades de la mercadotecnia tienen gran importancia en la distribución de los escasos recursos, tanto energéticos como alimenticios ya que permiten hacer frente a las necesidades de una sociedad.

### **Agregados Económicos**

Los agregados económicos son magnitudes que suman datos de diferentes mercados de bienes, servicios, trabajos y activos, la macroeconomía se estudia a través de un análisis de producción agregada, definida como la producción total obtenida durante un periodo dado y el índice general de precios está definido por el nivel agregado de precios de dicha economía en un periodo. Utilizando las magnitudes agregadas se estudia lo siguiente:

- Ciclo económico
- La política fiscal
- La política monetaria

También toman en consideración grupos o cantidades globales, dentro de un marco que generalmente es nacional. El análisis macroeconómico de los datos y las decisiones constituye el fundamento de todas las políticas económicas modernas. (Krugman & Wells, 2007)

### Conceptos de Mercadotecnia

La mercadotecnia, además de ser una importante función de la dirección y gestión de las organizaciones modernas, es una herramienta que orienta las funciones y actividades de éstas en pro de la consecución de los objetivos institucionales (Cano Flores, Díaz Cerón, & Olivera Gómez, 2008)

La dirección de mercadotecnia se define como la capacidad de seleccionar mercados objetivos para atraer y mantener clientes satisfechos, esto incluye el análisis de situación, el diseño de estrategias para alcanzar los objetivos y la puesta en práctica y control de las estrategias. (Esteban Talaya & Mondéjar Jiménez, 2013)

Se pueden comprender los conceptos anteriores de la dirección de mercadotecnia como la búsqueda de la mejor forma de posicionamiento del negocio, ocupando todas las herramientas que el director tenga a su disposición.

Kotler (2006) nos muestra en la figura 2, los factores que influyen en la estrategia de marketing de la empresa.

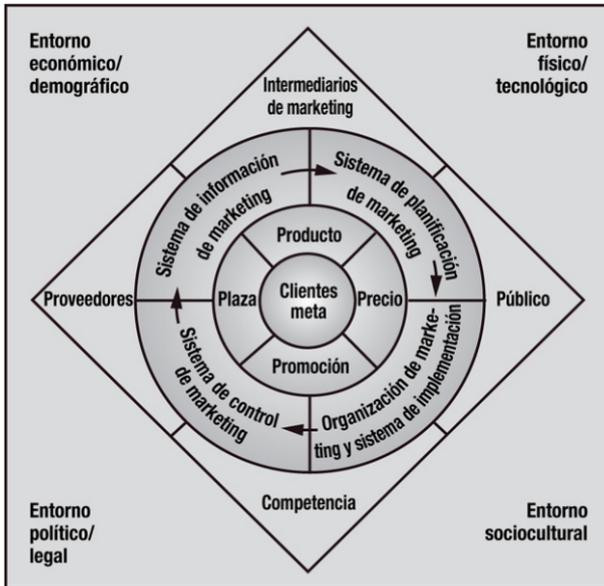


Figura 2 Tomado de (Kotler & Keller; Dirección de Marketing, 2006)

Todos estos factores van a modificar el plan estratégico de la organización para poder lograr los objetivos, si recordamos en el plan estratégico observamos el FODA y esta figura nos recuerda precisamente este apartado.

En la actualidad no se puede ver a la dirección de mercadotecnia sin un plan estratégico para llegar a los objetivos, aunado a esto se debe tomar en consideración el valor que se le da al producto o servicio que la organización ofrece.

### **Países en vías de desarrollo**

Hoy en día la mayor parte de los países sin importar su etapa de desarrollo económico o sus distintas ideologías políticas, reconocen la importancia de la mercadotecnia. El crecimiento económico de los países en vía de desarrollo depende de gran medida de su capacidad para estructurar la distribución efectiva para sus materias primas y su producción, ya sea agrícola, comercial industrial o de cualquier otro tipo.

A pesar de que el crecimiento económico ha traído aparejados algunos problemas sociales, brinda un alto nivel económico y la oportunidad de desarrollar formas de vida aceptables. En la actualidad, las actividades de la mercadotecnia tienen gran importancia en la distribución de los escasos recursos, tanto energéticos como alimenticios ya que permiten hacer frente a las necesidades de una sociedad.

Los problemas principales que ha ocasionado la crisis en las empresas son:

- Los altos costos que hacen más difícil la implementación de los programas de mercadotecnia.
- La falta de acuerdos para el desarrollo de nuevos productos.
- La disminución del poder adquisitivo, que da como resultado una baja en las ventas reales y en las utilidades de la empresa
- La situación económica en general.

La crisis ha ayudado a crear una mercadotecnia propia y adaptada a las necesidades de cada empresa, y el hecho de que cada día la mayoría de las empresas utilicen la mercadotecnia ha provocado que esta se haya sofisticado poco a poco. Sin embargo, aunque todos estamos en contacto diario con algún concepto de la mercadotecnia: publicidad, ventas, promoción, distribución, etc. Ninguna de estas actividades es por sí sola mercadotecnia. Solo cuando los elementos se interrelacionan se llega a lo que es mercadotecnia

## SECCIÓN II ANÁLISIS DEL TEMA

### Aspectos Macroeconómicos de los países en vías de desarrollo

Enfocándonos en el proceso de globalización, podemos enunciar que las economías nacionales se van interrelacionando a través del comercio, la inversión directa externa, los flujos de capitales, la migración y la difusión de la tecnología y de las nuevas formas de organización, y estas se caracterizan por cuatro aspectos diferentes aunque interrelacionados entre sí en la figura 3:



Figura 3 (Adaptación Propia)

Por lo que es imperativo mencionar que todos los países en vías de desarrollo tienen en común que para financiar su desarrollo tienen excesiva dependencia del capital extranjero, que es su principal problema macroeconómico, pues les conduce al endeudamiento exterior, lo que significa que se benefician al recibir la inversión para su acumulación de capital que incentiva su productividad y se genera un crecimiento económico.

Ya antes hemos mencionado los tres factores clave de la macroeconomía que son la inflación, el desempleo y el crecimiento económico, pero hay que relacionarlo con la mercadotecnia de la siguiente manera en la figura 4.

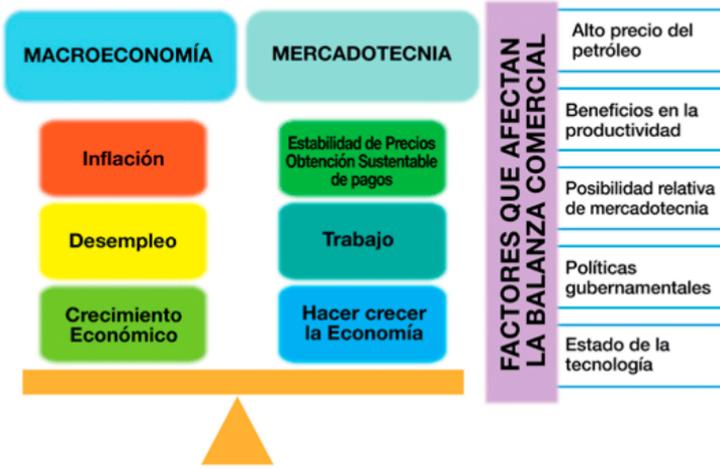


Figura 4 (Adaptación propia)

Otra forma en que se relacionan los conceptos de macroeconomía y mercadotecnia, se hace presente cuando esta trata de persuadir siempre al alguien para hacer y también porque tiene un amplio sentido que repercute en la conducta del consumidor, en el caso de la sociedad el problema de la escasez de recursos, las cosas que usamos para producir bienes y servicios que ayudan a alcanzar metas, los recursos se clasifican en manos de obra, capital, tierra o recursos naturales

Distinguir las actividades comerciales de los países en desarrollo y sus principales productos y servicios Las actividades principales en los PVD es en gran medida la explotación de los recursos naturales, aunque de una forma más detallada tenemos la Tabla 1 muestra las importaciones y Exportaciones que se generan en estos:

**Tabla 1**

Importaciones	Exportaciones
Aluminio y sus manufacturas	Aparatos mecánicos, calderas, partes
Caucho y sus manufacturas	Bebidas y vinagre
Fundición, hierro y acero	Hortalizas, plantas, raíces y tubérculos
Manufacturas de fundición de hierro o acero	Máquinas y material eléctrico
Papel, cartón y sus manufacturas	Minerales, metalíferos, escorias

<b>Importaciones</b>	<b>Exportaciones</b>
Plástico y sus manufacturas	Perlas, piedras y metales preciosos
Productos farmacéuticos	Plástico y sus manufacturas
Productos químicos orgánicos	Vehículos terrestres y sus partes
Semillas y frutos oleaginosos; frutos diversos	Aparatos mecánicos, calderas, partes

Cabe mencionar que las empresas transnacionales que se integran a los PVD mejoran las contribuciones potenciales y mejoran la eficacia en la comercialización estos se muestran en la figura 5:

**Figura 5 Factores de las Empresas Transnacionales**



### **La Importancia de Comercio e Inversiones para el Desarrollo de Países en Vías de Desarrollo**

El futuro económico de muchos países está basado en el proceso de la mercadotecnia, este está determinado por el éxito de la administración y la mercadotecnia en las nuevas fronteras del mercado mundial. Una compañía opera su programa de mercadotecnia en las condiciones culturales, económicas y políticas de cada uno de los mercados extranjeros o nacionales. Las ventas y las utilidades en los mercados extranjeros son significativas y vitales de muchas compañías, permiten el crecimiento y las oportunidades de la mercadotecnia internacional entre las compañías de varios países, a medida que los mercados se saturan, los productos buscan mercados extranjeros. Es una salida para la capacidad excesiva de producción, representa una fuente para obtener márgenes amplios de utilidades y mayores rendimientos en la inversión, se hace una descripción en la figura 6.

### Actividades comerciales son:



Figura 6 (Adaptación propia)

En el Comercio Internacional, al realizar las transacciones de compra-venta atravesando las fronteras de los países. Tradicionalmente, cuando se habla de "comercio," se refería generalmente a la compra-venta de "objetos" o mercancías. No obstante, en los últimos años está aumentando cada vez más la importancia relativa y la demanda del comercio de servicios como el transporte, los viajes, la comunicación, la financiación y otros, acompañando al desarrollo de los servicios dentro de la economía. En algunos sectores como la agricultura, ganadería, minería, construcción e industria manufacturera principalmente.

Dos conceptos importante, cabe describirlos estos son "La liberalización comercial" se define "La disminución de aranceles altos y la eliminación de barreras no arancelarias que limitan el comercio, con el objetivo de desarrollar el comercio internacional" y "La facilitación comercial" es un conjunto de medidas y trámites que simplifican y facilitan los complicados procesos de importación; Puede definirse como: Promoción del comercio con el objetivo de desarrollar el comercio internacional, se espera la disminución de los costos, aumento de la transparencia y la posibilidad de pronóstico de transacciones comerciales. Ya habiendo definido estos conceptos recalcar su diferencia es que la liberalización comercial que necesita de la coordinación de políticas e intereses de diferentes países, no existe país alguno que proteste contra las directrices de la facilitación comercial.

## Relación de la macroeconomía con respecto al comercio internacional de los países en vías de desarrollo

En un sistema de mercadotecnia la fuerza que interactúan la organización de mercadotecnia y el mercado meta, en la tabla 2 se muestran las ramas de la economía internacional y los diferentes temas abarcados.

**Tabla 2**

	Rama	Temas
Ramas de la economía internacional	Teoría del comercio internacional	Ganancias (o pérdidas) del comercio internacional. Patrones de comercio Proteccionismo comercial
	Teoría de las finanzas internacionales	Balanza de pagos Determinación del tipo de cambio Coordinación internacional de políticas Mercado internacional de capitales

### *El mercado en un mundo globalizado*

Acuerdos preferentes de acceso al mercado para los países en vías de desarrollo implican una reducción no recíproca de los estándares arancelarios de la importaciones, así como ayudar a otros países a incrementar sus exportaciones. Debido a que la falta de intercambios internacionales es uno de los primeros obstáculos para el crecimiento de los países en vías de desarrollo, el incremento de los ingresos por exportaciones puede ayudar a salvar estos obstáculos. Por supuesto, debe tenerse en cuenta que las ganancias de las exportaciones normalmente no se reparten de forma equitativa entre la población; un ejemplo es que la población más pobre de países en vías de desarrollo no han obtenido los mismos beneficios cuando han tenido lugar los booms de exportación. (Groizard, 2006)

### *Marketing Global Estratégico*

Se acentúa en una empresa cuando una empresa está preparada para dimensionar las estrategias de marketing a nivel mundial. El Marketing global conduce necesariamente a una creciente interdependencia internacional por lo que afecta a las estructuras económicas, tecnologías, sociales y políticas en el mundo. Esta integración se refleja en tasas de crecimiento en el comercio mundial superiores a las medias, así como

también, se ve reflejado en la creación de uniones económicas del tipo de la Comunidad Europea, también implica notables modificaciones del entorno internacional de la empresa. Por lo que la empresa tiene una aceleración de estos procesos de transformación y de adaptación en el mundo. El desarrollo del marketing Global no se limita meramente a las empresas multinacionales, sino que cada vez tiene mayor importancia, y es más interesante, para las empresas de tipo medio, de manera que estas también tienen que perseguir conceptos de marketing global. La politización de sus actividades a nivel de economía mundial se refleja en el hecho de que las empresas internacionales tienen que considerar y respetar a cada uno de los estados nacionales así como sus normas. (Meissner, 1987)

### ***Consumidores***

Los consumidores de diferentes países también varían en sus actitudes hacia la investigación de mercados. La gente de un país podría estar muy dispuesta a contestar; en otros países la falta de respuesta podría ser un problema muy importante. Por las costumbres por ejemplo en algunos países está prohibido hablar con extraños o en algunos países algunas preguntas en ocasiones pueden ser muy personales como en Latinoamérica la gente podría encontrar embarazoso hablar con los investigadores acerca de la preferencia del Champú o productos de cuidado personal que utilizan. Esto sucede por el analfabetismo de la gente que vive en dichos países. La gente de clase media de países en vías de desarrollo a menudo hace falsas afirmaciones con el fin de aparentar que está en una mejor posición económica.

A pesar de estos problemas, el reciente crecimiento del marketing internacional ha causado un aumento en el uso de la investigación de mercados internacional. A las empresas globales no les queda de otra que realizar tales investigaciones, aunque los costos y los problemas asociados a la investigación internacional sean altos, los costos de no efectuarla- en términos de oportunidades perdidas y errores podrían ser aún mayores. (Kotler & Armstrong, Fundamentos de Marketing, 2003)

### **Un ejemplo a seguir, Europa del Este**

La caída del telón de acero, la reunificación de las Alemanias, la fragmentación de la antigua Unión Soviética, la autonomía de las repúblicas, son otras tantas e importantes conmociones, de las que siempre se están dando y cuyas consecuencias todavía hoy son imprevisibles.

Cualquiera que sea la causa, el hecho significativo para la economía mundial es que un nuevo mercado de 430 millones de habitantes se abre a la economía de mercado.

Se trata de una oportunidad importante a largo plazo, particularmente para las empresas europeas, muchas de las cuales, tienen importantes afinidades históricas con esos países.

En el año 1994 era muy difícil decir con precisión cómo evolucionarían. Los hechos significativos a destacar son los siguientes:

- Ante todo es importante ser consciente de la enorme diversidad de los países de la Europa del Este y Europa del Oeste. Estos países son muy diferentes tanto en el plano económico como en el cultural y el social.
- La transición a una economía de mercado, era un hecho irreversible y para las opiniones públicas del Este europeo, el comunismo y la gestión socialista están definitivamente muertas.
- La evolución era larga y acompañada de grandes turbulencias en el plano social y político.
- El marco jurídico e institucional de esos países permanecería durante mucho tiempo incompleto, confuso, inestable y arriesgado para la inversión directa.
- A largo plazo, Europa del Este junto con China constituyen, sin lugar a dudas, un nuevo impulso del ciclo de vida de numerosas industrias.

### ***Fabricar aquí, vender allá***

Es la estrategia que aparece de una manera espontánea dado que hay penuria en esos países. Algunas empresas como Coca-Cola, Philip Morris, Volvo, Tetrapak, Sony, Philips, Crédit Lyonnais, American Express, están desde ahora presentes en la Europa del Este, y sobre todo en Rusia. El problema más complicado con el que se enfrentan consiste en saber cómo repatriar el dinero en moneda fuerte. Algunas empresas como Volvo en San Petersburgo, resolvieron este problema exigiendo el pago en dólares. Falta saber si esta práctica será durante mucho tiempo tolerada por las autoridades públicas. Otras como Tetrapak, recurrieron al trueque, lo que no siempre es una solución afortunada, porque los productos ofrecidos en contrapartida no encuentran necesariamente compradores en el mercado mundial.

Hay que señalar que en 1993 un número creciente de empresas internacionales decidieron realizar inversiones directas en la Europa del Este, incluida Rusia. Entre éstas citamos: IBM, Honeywell, Baskin Robbins y muchas otras.

### ***Fabricar y vender allá***

Las empresas que invierten directamente en la Europa del Este se plantean las mismas preguntas. Con la excepción de Rusia y de Ucrania, las distintas repúblicas son de hecho pequeños mercados y las barreras entre esos países, al contrario de lo que pasa en el Oeste, tienden a ser reforzadas hoy en día bajo las presiones nacionalistas y/o de rechazo de la tutela del gran hermano ruso. Además, hay que saber que los problemas operativos y logísticos son considerables: penuria regular de materias primas, torpeza y complejidad burocrática, debilidad de las redes de distribución, ausencia total de orientación-mercado, dificultades transporte y almacenaje, etc.

### ***Fabricar allá y vender aquí***

Ya que es más difícil vender que producir, la opción que subsiste es la de utilizar la mano de obra local y el saber hacer (real) de esta mano de obra para producir en condiciones ventajosas en la Europa del Este y para vender esos productos a continuación en el Oeste por medio de las redes de distribución existentes. El éxito de Lada en algunos países del Mercado Común, especialmente en Bélgica, es un ejemplo de aplicación acertada de esta estrategia.

La consecuencia más directa de la apertura de la Europa del Este al mercado mundial podría pues ser, al menos a corto plazo, el desarrollo in situ de industrias competitivas que, como ocurre hoy en día con los países de reciente industrialización, irían compitiendo con las empresas de la Europa del Oeste. Se empiezan a producir ya en el seno de la Unión Europea reacciones proteccionistas.

### **La mercadotecnia en los países en desarrollo**

Los acuerdos preferentes de acceso al mercado para los países en vías de desarrollo implican una reducción no recíproca de los estándares arancelarios de las importaciones, así como ayudar a estos países a incrementar sus exportaciones. Debido a que la falta de intercambios internacionales es uno de los primeros obstáculos para el crecimiento de los países en vías de desarrollo, el incremento de los ingresos por exportaciones puede ayudar a salvar estos obstáculos. (Groizard, 2006).

Una vez revisando el concepto de macroeconomía y marketing globalizado, podemos entender que la relación entre estas dos ramas, para que interactúen se necesita conocer la economía y la cultura de un país en este caso específico países en vías de desarrollo. Ya que establece una

relación se necesita saber el campo en el que se va a incursionar una empresa para evitar fracasos por no conocer la economía, la cultura de un país. Como ejemplo Wal-Mart en Alemania, tenía una estrategia de venta para establecerse en ese país pero desconocía las políticas del país como la venta a largo plazo, las costumbres son diferentes a la cultura occidental y por ello tuvo que cerrar sus almacenes en dicho país. Es cierto que a veces de no atreverse a acentuar en un país que no conocemos puede ser perjudicial para una empresa por las pérdidas que esta pueda traer pero de no hacer puede ser igualmente perjudicial para una empresa.

Para ello existen empresas que ayudan a otras a empresas a conocer mejor estos aspectos, como en el caso de Nielsen, es una agencia de investigación de mercado donde ofrece sus servicios en diferentes países. Para ello asegurar que se tienen los datos correctos para hacer marketing en un país que desconocemos. Como ejemplo tenemos a Wal-Mart que con su experiencia en establecerse en diferentes países, no siempre funciona la estrategia y esto debido a la economía, políticas y cultura de dichos países.

## **Conclusiones**

Podemos considerar este proyecto como un parte aguas para el aprovechamiento de estrategias para el desarrollo en la economía de países denominados en vía de desarrollo, ya que se proporciona información que resulta de utilidad para los nuevos emprendedores como las conocidas Pymes, que representan un fortalecimiento al progreso de las naciones en este proceso de crecimiento, ya que constituyen un gran porcentaje de ingresos estatales o por región, dejando utilidades importantes, es aquí donde la implementación de la mercadotecnia tiene un gran campo de oportunidad, pues al realizar un estudio minucioso de mercado puede detonar el éxito de estas pequeña empresas logrando un crecimiento a corto plazo y posicionando al país dentro de las potencias económicas importantes y que inversionistas extranjeros pueden considerar en gran medida como naciones de progreso, permitiendo un desarrollo macroeconómico mediante el fomento de factores como riqueza, trabajo, estabilidad de precios, los beneficios de la productividad, permeando en políticas gubernamentales que permitan incentivar la economía con estrategias de mercado pertinentes.

La macroeconomía actual ofrece muchas herramientas para poder manejar mejor las finanzas de un país, pero también deja muchas interrogantes de cómo aplicarlas en lo micro, muchas veces esos conceptos

no bajan a la parte fundamental de la economía que son los micros, pequeños y medianos empresarios, esto es porque dichos conceptos suelen ser en ocasiones muy ambiguos. Mientras que los economistas buscan constantemente la respuesta a las interrogantes de cómo aplicar estos conceptos, bajarlos a la base económica suele ser complicado.

La mercadotecnia internacional en la economía total, se mantiene en equilibrio en la balanza de pago, en donde se propicia el equilibrio o desequilibrios en comercio de mercancías. La mercadotecnia apoyará a los economistas a bajar estos conceptos, por ejemplo usando las 4Cs que ponen como actor principal al cliente y deja de lado lo bueno que podría ser un producto, sin el cliente que se cuida, el producto es solo una corta idea. Por otro lado la cadena de valor aporta lo que hace falta de desglosar, que es la logística para poder entregar el producto al cliente, cuando esta logística falla, el cliente seguramente quedará insatisfecho y por consecuencia la calidad queda en entredicho. Cada uno de estos elementos fortalecen la pequeña economía y por consecuencia la Macroeconomía, aun así queda claro que todo debe empezar desde lo Micro, desde luego atendiendo las estrategias del país, sus lineamientos leyes y operatividad que se marque al momento de efectuar el intercambio de los recursos.

### **Trabajos citados**

- Abbott, J. C. (1982). *DialNet*. Recuperado el 04 de Julio de 2014, de [http://www.magrama.gob.es/ministerio/pags/biblioteca/revistas/pdf\\_reas/r137\\_15.pdf](http://www.magrama.gob.es/ministerio/pags/biblioteca/revistas/pdf_reas/r137_15.pdf)
- Argüelles Vélez, M., & Benavides González, C. (2008). *Redalyc*. Recuperado el 04 de Julio de 2014, de Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal: <http://www.redalyc.org/pdf/866/86601806.pdf>
- Cano Flores, M., Díaz Cerón, A., & Olivera Gómez, D. (2008). *Universidad de Valencia*. Obtenido de La planeación estratégica en el ámbito de la mercadotecnia: <http://www.uv.es/frasquem/dci/DirCom1TEMA3.pdf>
- Enciclopedia Encarta online: Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (Informe 2009 de Países Menos Adelantados)
- Esteban Talaya, A, & Mondéjar Jiménez, J. (2013). *Fundamentos de Marketing* Madrid:ESIC
- Groizard, J. L. (2006). *El comercio internacional y los países en desarrollo*. Madrid: Entinema.

- J. Staton, William. Fundamentos de mercadotecnia. México: Mcgraw-Hill, 1988.
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2003). *Fundamentos de Marketing* Pearson.
- Kotler, P., & Keller, K. (2006). *Dirección de Marketing* México: Pearson.
- Krugman, P. R., & Wells, R. (2007). *Macroeconomía: introducción a la Economía*. Barcelona: Reverté.
- Lambin, J. (06 de 07 de 2014). *Untref Virtual*. Obtenido de Marketing Esatético: [http://loginbp.untrefvirtual.edu.ar/archivos/repositorio/1250/1460/html/biblioteca\\_U1/archivos/doc/U1\\_Lambin\\_Marketing-estrategico.pdf](http://loginbp.untrefvirtual.edu.ar/archivos/repositorio/1250/1460/html/biblioteca_U1/archivos/doc/U1_Lambin_Marketing-estrategico.pdf)
- Marcelo F. Resico, (Marzo, 2010). Sistema económico internacional pag 307-310. Recuperado el 20 de julio de 2014, de : [http://www.kas.de/upload/dokumente/2011/10/SOPLA\\_Einfuehrung\\_SoMa/parte2\\_9.pdf](http://www.kas.de/upload/dokumente/2011/10/SOPLA_Einfuehrung_SoMa/parte2_9.pdf)
- Meissner, H. (1987). *Estrategias del marketing internacional*. Berlin: Springer-Verlag.
- OIT, O. I. (21 de Junio de 1966). Recuperado el 04 de Julio de 2014, de [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312465](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312465)
- Pachecho Postigo, E. G. (07 de Enero de 2014). *Youtube*. Recuperado el 2014 de Julio de 04, de Plataforma Educativa: <https://www.youtube.com/watch?v=iCNHb2siz9k>
- Sachs, J. D., & Larraín B., F. (1994). *Macroeconomía en la economía global*. México: Prentice Hall.

## ESTUDIO DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA A NIVEL SUPERIOR

DRA. MARÍA CONCEPCIÓN RAMÍREZ BARÓN

LIC. MARISOL MURILLO SOLÍS

DRA. SONIA ELIZABETH MALDONADO RADILLO

DRA. BLANCA ROSA GARCÍA RIVERA

Universidad Autónoma de Baja California, México

### **Introducción**

El concepto de calidad de vida laboral ha evolucionado en el tiempo. Se ha escrito información sobre calidad de vida laboral, de sus conceptos y definiciones, sus características y los elementos que la integran. Existen varios modelos de investigadores muy prestigiados sobre el tema y sus propuestas han sido aplicadas obteniendo distintos resultados. Cuando se hace referencia a la calidad de vida laboral hablamos de un tema de actualidad en la administración del factor humano de las organizaciones modernas. El docente al igual que un individuo es un ser social por su propia naturaleza con necesidades físicas, intelectuales, espirituales, económicas y emocionales; la mayoría de las personas entiende de manera distinta las necesidades que tiene y la prioridad en cada caso (Guzmán Valdivia, 1987). El docente es la piedra angular del modelo educativo de México, ya que ellos son los que sostienen la razón de existir de nuestras universidades y escuelas, que es potenciar el desarrollo académico e integral de los jóvenes de hoy en día, para convertirlos en ciudadanos que sean el motor del desarrollo económico y social del país.

El término calidad de vida nace del concepto inglés Quality of Work Life (QWL), las primeras investigaciones acerca de la calidad de vida laboral se remontan a los años 70's en los Estados Unidos, surge del movimiento de Desarrollo Organizacional, el cual busca optimizar la eficacia y la eficiencia organizacional a partir de la humanización del entorno de trabajo, teniendo como referente el desarrollo del trabajador en todos los aspectos que lo afectan dentro de la organización, la remuneración adecuada y justa, el entorno laboral seguro y sano, el crecimiento y desarrollo personales, la satisfacción de las necesidades sociales en el centro

de trabajo, los derechos personales, la compatibilidad entre las actividades laborales y las no laborales y la influencia social laboral (Gordon, 1997).

El término calidad de vida fue acuñado por Louis Davis en 1970 y por medio de él pretendía describir que deberían promover todas las organizaciones por el bienestar y la salud de todos sus trabajadores para que estos pudieran satisfactoriamente sus labores (Segurado Torres & Agulló Tomás, 2002).

Los primeros trabajos de calidad de vida laboral se referían a este concepto desde una perspectiva unidimensional, los cuales equiparaban el término de calidad de vida con otros conceptos similares como bienestar, satisfacción global, o felicidad. Sin embargo, con el paso de los años, se observó una transición de esta perspectiva unidimensional a otra de postura multidimensional. En la Actualidad la calidad de vida laboral constituye un avance respecto al diseño tradicional del trabajo de la administración científica, que se centraba principalmente en la especialización y eficiencia para la realización de tareas pequeñas ( Universidad de Santiago de Chile, 2014)

### **Situación actual**

Hoy en día existen factores externos como los medios de comunicación que han modificado los códigos, las tradiciones y las creencias de los pueblos. Una gran cantidad de información hace que cada día las personas tengan más actualización y logren mayor grado de especialidad en sus campos profesionales, pero no se debe olvidar que la vida no perdona la vocación de ser padre, profesionista, artista, político, religioso o profesor (Sotomayor, 2004). La manera de pensar, de sentir y de actuar de las personas refleja la conducta y los valores que los guían en la vida. Ser congruente en los diversos espacios en que se desenvuelve el individuo es uno de los retos más difíciles de alcanzar, sin embargo este motivo es lo que puede dar sentido a su existencia.

En la actualidad, la docencia implica cosas distintas a las de hace algunas décadas: los múltiples cambios sociales y las nuevas tecnologías han construido un nuevo escenario en el que los maestros deben adaptarse constantemente no sólo a las nuevas demandas de la sociedad, sino a diversos retos que tienen que ver con el mundo plural y globalizado en que vivimos.

Los docentes se encuentran desempeñando su labor en una nueva sociedad, que se ha determinado llamar de la informática y el conocimiento, que exige cambios importantes en la educación superior. Ha de asumir un nuevo paradigma educativo enfocado en lo que se determinan como competencias, para lo cual debe considerar una forma de enseñar en donde los diferentes estilos de aprender deben tomarse en cuenta. Asimismo recibe información y exigencia en cuanto a apegarse a la forma de aprender del adulto. Se presenta ante los docentes universitarios el desafío que marcan los cambios educativos y el requerimiento de cubrir los nuevos indicadores que determinan la calidad educativa. Es decir, su labor debe cubrir con satisfacción la demanda de la sociedad actual (García, 2013)

Hoy se concibe al docente universitario como un profesional dedicado a la docencia y la investigación, con la responsabilidad de formar a sus estudiantes en diferentes disciplinas y profesiones de su competencia. El docente universitario desempeña un rol de múltiples facetas, en las cuales la transmisión de conocimientos no es lo más relevante, sino que además debe lograr que los alumnos adquieran o construyan sus propios saberes, mediante la expansión de sus estructuras cognitivas.

## **Revisión Literaria**

La calidad de vida es un concepto que va más allá de lo físico pues implica la aplicación de valores y una nueva forma de pensamiento. Se requiere también de una búsqueda continua en la vida del individuo. Desde épocas anteriores los poetas y filósofos intentaron definir, explicar, analizar lo que verdaderamente hace feliz al hombre. Porque el sentido de la felicidad no solamente se diferencia en cada persona, sino que cambia en cada etapa y momento de la vida de los individuos (Chiavenato, 2011). La calidad de vida laboral debe ser un estado positivo, desde varios puntos de vista es lograr estar en plenitud y poder funcionar al cien por ciento.

Físicamente, significa encontrarse en las mejores condiciones, sano, fuerte y con la resistencia necesaria para enfrentar las enfermedades y poder sobreponerse rápidamente a ellas. Desde el punto de vista intelectual es poder disfrutar de lo que hace uno, asumiendo las responsabilidades y combatiendo las presiones que generan

tensión y estrés. Desde el punto de vista emocional es mantenerse en paz (Sotomayor, 2004). Un juguete, viajes, amor, juventud eterna, dinero, son elementos que el hombre ha perseguido a lo largo de la historia. Asimismo, todos contribuyen para alcanzar plenitud que llaman felicidad; sin embargo, ésta es solo un instante fugaz que justifica nuestra propia existencia. La calidad de vida es muy semejante a la felicidad y mucho más duradera, cuyo logro depende de cada uno.

La actitud de aprendizaje en el individuo permite alcanzar una conciencia clara de la inagotable necesidad de aprender en la vida, se aprende de cualquier experiencia que la vida nos pone desde la más insignificante hasta la más trascendente. Es el conocimiento el conjunto de datos asimilados por las personas a través su desarrollo y experiencia, la sabiduría es la capacidad de ser feliz a partir de lo que la vida nos enseña y el aprendizaje significativo ocasiona cambios en las actitudes y conductas de las personas. Los que están preparados para el cambio, tienen la capacidad de vivir y buscar nuevas experiencias, nuevos valores, nuevas actividades y estilos de vida, que sean congruentes con su forma de pensar y posibilidades (Fromm, 1990).

El sentido de logro es uno de los motivadores más importantes que canalizan la energía física y emocional del ser humano para la consecución de sus objetivos. Imprime un sello personal al trabajo y a la vida cuando se convierten en parte de lo elemental para trascender y una manera de ser muy auténtico (Sotomayor, 2004).

### **Delimitación conceptual de la calidad de vida laboral**

La calidad de vida laboral es un concepto amplio debido a la riqueza y pluralidad de temas estrechamente vinculados con el mundo del trabajo, ya que han sido muchos autores que buscan dar una definición concreta (ver tabla 1), en la actualidad se busca que exista una definición clara y precisa y que sea aceptada unánimemente por la sociedad científica, por lo que existen varios autores que brindan una definición a la calidad de vida laboral que nos ayuda a entender el concepto con mayor claridad.

**Tabla 1 Conceptualización de calidad de vida laboral**

<b>Autor</b>	<b>Definición</b>	
Lau & May (2000)	La Calidad de vida laboral se define como la condición y ambientes de trabajo favorables que protegen y promueven la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal.	Subjetivo
Sirgy, Efraty, Siegel & Lee (2001)	Satisfacción de los empleados respecto a sus necesidades a través de recursos, actividades y resultados que provienen de la participación en el lugar de trabajo.	Subjetivo
(Segurado Torres & Agulló Tomas, 2002)	La Calidad de Vida Laboral persigue alcanzar una mayor humanización del trabajo a través del diseño de puestos de trabajo más ergonómicos, unas condiciones de trabajo más seguras y saludables, y unas organizaciones eficaces, más democráticas y participativas capaces de satisfacer las necesidades y demandas de sus miembros además de ofrecerles oportunidades de desarrollo profesional y personal.	Objetivo / Subjetivo
Martel y Dupuis (2006)	La Calidad de Vida Laboral se relaciona con una condición experimentada por el individuo en su búsqueda de metas laborales jerárquicamente organizadas, donde la reducción de la distancia que separa al individuo de esa meta se refleja en un impacto positivo en su calidad de vida en general, en su rendimiento organizacional y en su funcionamiento en la sociedad.	Subjetivo
Guizar (2008)	La Calidad de vida en el trabajo se refiere al carácter positivo o negativo de un ambiente laboral. Su finalidad básica es crear un ambiente excelente para los empleados y que contribuya a la salud económica de la organización.	Objetiva
Newstrom (2011)	El término se refiere a las condiciones favorables o desfavorables de un ambiente laboral general para el personal.	Objetiva
Chiavenato (2001)	La calidad de vida en el trabajo representa el grado en que los miembros de la organización satisfacen sus necesidades personales en virtud de sus actividades en la organización.	Objetiva

Fuente: Elaboración propia.

El estudio de la calidad de vida laboral se ha presentado bajo dos grandes perspectivas teórico - metodológico: la calidad de vida del entorno de trabajo o perspectiva objetiva y la calidad de vida laboral psicológica o perspectiva subjetiva (ver tabla 2) (Segurado Torres & Agulló Tomas, 2002).

**Tabla 2 Perspectivas teóricas de la calidad de vida laboral**

Perspectiva de la CVL	Dimensión	Nivel de análisis	Foco de interés	Objetivo
Psicológica	Subjetiva	Microsistema	Individual	Satisfacción y bienestar del trabajador
Entorno del trabajo	Objetiva	Macrosistema	Organizacional	Productividad, eficiencia organizacional

Fuente: (Segurado Torres & Agulló Tomas, 2002)

Cabe mencionar que ambas difieren en cuanto a los objetivos que se persiguen en su propósito por mejorar la calidad de la vida en el trabajo, en cada aspecto del entorno del trabajo que constituye el objeto de estudio, en el foco de análisis en el que centra su interés y en el nivel de generalidad de su análisis de la vida laboral (Segurado Torres & Agulló Tomas, 2002).

Recapitulando, la calidad del entorno laboral influye en la calidad laboral psicológica que experimentan los trabajadores, por lo que es preciso atender tanto los criterios objetivos como los subjetivos.

Menciona (Flores, 2008) que es posible clasificar las definiciones de calidad de vida laboral en dos esquemas, dependiendo de la valoración objetiva o subjetiva que se haga en ella. Se hablan de dos perspectivas en el abordaje conceptual de la calidad de vida laboral: 1) las definiciones que acentúan la calidad de vida laboral tal y como es vivida por el trabajador, en este caso es posible hablar de desde el punto de vista psicosocial, también llamado calidad de vida laboral desde el punto de vista psicológica. 2) las definiciones que destacan los aspectos del entorno laboral, esta se habla de la calidad del entorno laboral que contemplan aspectos como condiciones físicas, económicas (Flores, 2008).

En definitiva, la calidad de vida laboral es un término utilizado para dar cuenta de la forma en que se produce la experiencia laboral, tanto en sus condiciones objetivas (seguridad, higiene, salario, etc.) como subjetivas (la forma en que es vivida por el trabajador) se trata de un concepto multidimensional que requiere la integración de ambas condiciones.

## **Beneficios de la calidad de vida laboral**

Los principales beneficios a manera general que se pueden alcanzar dentro de la calidad de vida laboral dentro de la institución educativa son: desarrollar al docente, Incrementar la motivación del docente, Mejorar la ejecución de sus funciones, actividades y tareas; disminuir la rotación del personal dentro de la institución; disminuir en el ausentismo del docente; disminuir el número de quejas por parte de los alumnos, padres o u otros docentes; disminuir el número de horas muertas (tiempos muertos), Incrementar la satisfacción en el empleo, Incrementar la eficiencia en la institución. (Sotomayor, 2004).

Una alta calidad de vida laboral dentro de la institución educativa tiene múltiples beneficios, ya dependiendo hacia quien va dirigido, entre los que podemos mencionar: para la institución el aumentar el compromiso organizacional y la motivación para los docentes; ayudando a captar y retener el talento; Mejorando notablemente la imagen de la institución. Para la Persona aumentando la satisfacción con sus actividades laborales; reduciendo el nivel de conflicto que pueda surgir entre la vida laboral y personal; aumenta su motivación y rendimiento; optimiza sus habilidades; elevando su empleabilidad; aumentando la satisfacción y realización en su trabajo; desarrolla todo su potencial y creatividad (Sotomayor, 2004).

Menciona Sotomayor (2004), que para la sociedad tiene el beneficio de mantener la fuerza laboral en óptimos niveles de productividad; reduce la negatividad asociada a la insatisfacción laboral; eleva los niveles de optimismo, motivación y entusiasmo; reduce los niveles de conflictividad social; y por ultimo genera una nueva modalidad de relación social más sana y constructiva.

Como todo beneficio puede existir indicadores de una baja o mala calidad de vida laboral, podemos encontrar como síntomas o indicadores más frecuentes de una baja calidad de vida laboral, la desmotivación, el desgano y apatía en las personas; la baja en la productividad y el rendimiento; un alto nivel de quejas; un alta rotación de personal; un elevado nivel de discusiones y conflictos, irritabilidad, enojos, insatisfacción; numerosas carpetas médicas y ausentismo elevado (Miotti, 2010).

La recuperación de los valores y principios del individuo puede ser la clave en la búsqueda continua hacia una nueva filosofía, que facilite el logro de las metas personales y profesionales. Las personas tienen tres principales aspectos por recuperar: la ideología personal; la responsabilidad social; el control de la verdad.

El líder actual es una persona sabia, receptiva, entregada, que se da el tiempo para escuchar al grupo, sus inquietudes y motivaciones, a la vez que comparte sus experiencias que se transforman en el logro de objetivos y metas del grupo y la organización. El líder hace énfasis en los siguientes puntos para mejorar la calidad de vida laboral: desarrollar de manera integral al individuo, integrar mayor número de valores humanos, desarrollar una identidad cultural, participar con mayor responsabilidad social, buscar el bienestar ecológico del entorno (Chiavenato, 2011).

El personal docente con el tiempo deberá estar preparados para enfrentar los retos del futuro y sus repercusiones como la obsolescencia, la falta de actualización y la vejez, que han tenido como resultado el olvido de conocimientos adquiridos por el individuo, el entorpecimiento y la pérdida de habilidades por falta de uso, carencia de aprendizaje, la energía baja, desmotivación y la incapacidad de adaptarse al cambio. Con los años el individuo tiende a reducir sus niveles de energía y salud. El tiempo para reaccionar se vuelve más lento y existen cambios fundamentales en aspectos psicológicos, emotivos, con la percepción y los sentimientos (Sotomayor, 2004).

También los cambios en los hábitos sociales, el estatus y el rol en la vida. Cuando se alcanza la vejez el individuo entra en cuestionamiento de sus valores, que en general provocan modificaciones en las metas y objetivos establecidos y finalmente repercute en su motivación laboral. El reto más importante por enfrentar será entonces obtener simultáneamente el éxito y la felicidad, manteniendo un equilibrio vital, entre la vida personal, la familia, el trabajo y la relación e intercambio con el mundo (Dayana, 2011).

De manera innegable el docente necesita el apoyo institucional y de su sistema educativo, ya que sólo con ello le será posible desarrollar una función óptima que le permita hacer de sus estudiantes verdaderos constructores del conocimiento y promotores de esos cambios que demanda la sociedad actual.

### **Desventajas de la calidad de vida laboral**

Como toda ventaja, existe ciertas desventajas que se pueden encontrar con la calidad de vida laboral tales como: mayor resistencia al cambio por parte de los trabajadores; mayor número de personas con sensación de salarios reducidos; Mayores costos por la innovación tecnológica; mayores costos por conceptos de capacitación.

Existen fundamentos importantes por los cuales se implanta la calidad de vida en el trabajo, a continuación se presentaran los principales: mayor número de investigaciones realizadas en relación al liderazgo para implantar estrategias de motivación y enfocar el cambio hacia la eficiencia de la organización; incrementar el número de grupos de trabajo para realizar proyectos especiales; incrementar las interrelaciones de los trabajadores con los mandos directivos; mayor número de diseños y modelos innovadores de producción; involucrar a los trabajadores en el manejo de problemas de la empresa; mayor número de estrategias de comunicación con el personal y la dirección; mayor integración y participación del personal. (Sotomayor, 2004)

En las organizaciones o instituciones, podemos encontrar como síntomas o indicadores más frecuentes de una baja calidad de vida laboral, la desmotivación, el desgano y apatía en las personas; la baja en la productividad y el rendimiento; un alto nivel de quejas; un alta rotación de personal; un elevado nivel de discusiones y conflictos, irritabilidad, enojos, insatisfacción; numerosas carpetas médicas y ausentismo elevado (Miotti, 2010).

La recuperación de los valores y principios del individuo puede ser la clave en la búsqueda continua hacia una nueva filosofía, que facilite el logro de las metas personales y profesionales. Las personas tienen tres principales aspectos por recuperar: la ideología personal; la responsabilidad social; el control de la verdad.

El líder actual es una persona sabia, receptiva, entregada, que se da el tiempo para escuchar al grupo, sus inquietudes y motivaciones, a la vez que comparte sus experiencias que se transforman en el logro de objetivos y metas del grupo y la organización.

El líder hace énfasis en los siguientes puntos para mejorar la calidad de vida: desarrollar de manera integral al individuo, integrar mayor número de valores humanos, desarrollar una identidad cultural, participar con mayor responsabilidad social, buscar el bienestar ecológico del entorno.

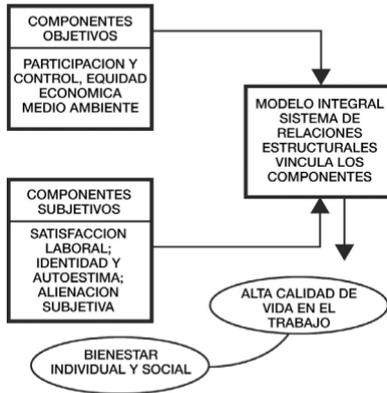
### **Modelo calidad de vida laboral**

Después de una revisión previa de los diversos modelos planteados para el diagnóstico de la Calidad de Vida Laboral, esta investigación se basará en un modelo desarrollado por el sociólogo Lares (1998) llamado Modelo Integral de Calidad de Vida en el Trabajo. Según Lares (1998), El Modelo Integral de Calidad de Vida en el Trabajo es un modelo que encaja una multitud de indicadores y su combinación

en bloques relacionados, y según el marco conceptual formulado, contribuye a esclarecer las interrelaciones entre los diversos componentes de la calidad de vida en el trabajo.

Este modelo dirige su atención hacia un fenómeno social de indudable preocupación e interés por parte de diversos sectores de la sociedad, y en este sentido justifica que sea categorizado a través de una serie de indicadores sociales englobados en unas series de indicadores sociales. En relación a lo anterior, dicho modelo incluye dimensiones objetivas relacionadas con el grado de participación y control, equidad económica, ambiente laboral y dimensiones subjetivas relacionadas con la satisfacción en el trabajo, identidad, autoestima y alienación (véase dibujo 1) los mismos representan sentimientos que demuestran los trabajadores como resultado de su vida laboral. Las dimensiones mencionadas anteriormente se consideran importantes, ya que se adapta a las necesidades plasmadas en los objetivos y el desarrollo de la investigación (Lares, 1998).

### Dibujo 1 Calidad de vida en el trabajo efectos organizacionales y sociales



Fuente: Lares (1998).

En relación a lo anterior, este modelo incluye dimensiones objetivas relacionadas con el grado de participación y control, equidad económica, ambiente laboral; y dimensiones subjetivas relacionadas con la satisfacción laboral, identidad y autoestima y por último alienación. En conjunto representan sentimientos que demuestran los trabajadores como resultado de su vida laboral.

Lares (1998) plantea como premisa que para comprender la calidad de vida laboral se manifiesta en determinada organización, es necesario conocer los niveles de las dimensiones: Participación y control, equidad económica, alineación, medio ambiente, satisfacción en el trabajo, identidad y autoestima laboral.

A mayor participación y control en el proceso de toma de decisiones; a una mayor equidad económica; a un mejor ambiente laboral; a una reducción significativa de los elementos alienantes; a mejores índices de satisfacción en el trabajo; y a un incremento de los niveles de auto estima esta e identidad del trabajador en la empresa u organización; necesariamente tendremos una mejor calidad de vida laboral. Lo inverso incidirá a una baja calidad de vida en el ambiente laboral (Lares, 1998).

### **Descripción de las dimensiones e indicadores de la Calidad de Vida Laboral**

**Participación y control:** se refiere al grado por medio del cual los trabajadores participan y controlan en el proceso de toma de decisiones. Menciona (Armando, 1998) que la participación significa que los trabajadores de determinada organización se involucran en el proceso de toma de decisiones a diferentes niveles de la misma y el Control, sugiere que los trabajadores no solo participen en las decisiones de la empresa, sino que ejerzan también, un grado de determinación en asuntos concernientes a la organización.

**Equidad Económica:** considera (Armando, 1998) que no solo aspectos restringidos del concepto de sueldo y salario, sino también los beneficios adicionales que se pueden obtener en la organización a la cual pertenecen los trabajadores.

**Alienación en el trabajo:** (Armando, 1998) considera como una falta de poder y reflejo de sentimientos de impotencia por parte del trabajador; como un sentimiento de insatisfacción con las relaciones sociales dentro de la organización y finalmente como una falta de control real en la toma de decisiones.

**Medio Ambiente:** se refiere a los aspectos relacionados con todos los elementos que inciden en la salud ocupacional y a la percepción que manifiesta el trabajador acerca de su entorno físico y ambiental en el trabajo.

**Satisfacción en el trabajo:** se refiere al estado psicológico que presenta el trabajador y que involucra elementos de satisfacción, gratificación y motivación en función de las metas y expectativas personales.

**Identidad y Autoestima laboral:** se refiere al grado de satisfacción que manifiestan los trabajadores en cuanto a: la autonomía del trabajo, la oportunidad para la creatividad laboral y el reconocimiento de logros.

Este modelo permitió clarificar y responder los objetivos propuestos en la investigación, y proveer de guías de acción para la formulación de programas destinados a mejorar la calidad de vida en el ambiente laboral.

### **Validez y confiabilidad de los cuestionarios**

Para que se hable de que el instrumento es idóneo, y que pueda utilizarse con toda la confianza se requiere que cumpla con dos requisitos: confiabilidad y validez, esto indica si un instrumento mide de forma adecuada las variables que se pretende evaluar con facilidad y eficiencia (González, 2008).

La validez indica el grado de exactitud con el que mide el constructo teórico que pretende medir y si se puede utilizar con el fin previsto. En pocas palabras un instrumento es válido si “mide lo que dice medir”. Un instrumento puede ser fiable pero no válido; pero si es válido ha de ser también fiable (Chiner, 2011).

La validez de contenido se refiere al grado en que el cuestionario presenta una muestra adecuada de los contenidos los que refiere, sin omisiones y sin desequilibrios de contenido (Chiner, 2011). La validez de contenido descansa generalmente en el juicio de experto, se define “como el grado en que los ítems que componen el cuestionario representan el contenido que el instrumento representan el contenido que el cuestionario trata de evaluar” (Chiner, 2011).

El autor principal de la validación de contenido Lawshe (1975), la cual propone un modelo que consiste en organizar un panel de evaluación de contenido, integrado por un grupo de jueces que nos emite un indicador objetivo de la validez del instrumento quienes contarán con un ejemplar de la prueba o del conjunto de ítems a analizar y sobre los cuales deberán emitir su opinión en tres categorías: esencial, útil pero no esencial, no necesario (Lawshe, 1975). El autor propone que estas categorías se asocien con la habilidad, conocimiento o competencia medidos por el ítem para el desempeño de una tarea.

Para realizar un análisis cualitativo de validez de contenido (Tristán, 2008) propone un modelo alterativo y actualizado al modelo de Lawshe (1975), lo cual lo hace más fácil de interpretar y corrige problemas del modelo, la cual sugiere convocar un panel de validez

de contenido integrado por especialistas o expertos que conozcan del dominio que se va a evaluar, desde profesionales y especialistas en el tema para abordar en el instrumento. Tristan (2008) considera como aceptable a los ítems cuyo CVR' sea superior a 0.58. Estos ítems son los que pueden integrar el instrumento o el banco de ítems. Los ítems no aceptables deberán ser revisados, corregidos y sometidos a un nuevo dictamen de parte de los jueces.

Como se había mencionado anteriormente, dos características deseables en toda medición son la confiabilidad y la validez; al referirse al cualquier instrumento de medición, se consideran estas dos cualidades como aspectos claves de la llamada "solidez psicométrica" del instrumento llamado así por Cohen y Swerdlik (2001).

La confiabilidad o la fiabilidad, se detalla la consistencia o estabilidad de una medida. Una definición de confiabilidad que ayuda a solucionar tanto situaciones teóricas como prácticas es "aquella que parte de la investigación de qué tanto error de medición existe en un instrumento de medición, considerando tanto la varianza sistemática como la varianza por el azar" (Kerlinger & Lee, 2002). "Los autores definen la confiabilidad como la ausencia relativa de errores de medición en un instrumento de medida, en otras palabras un puntaje observado o medido es la suma de un puntaje real o verdadero más un puntaje de error o error de medición" (Quero, 2010).

El alpha de Cronbach fue propuesto por Lee J. Cronbach e el año 1951, demostrándose que este coeficiente representa una generalización de las populares fórmulas de KR-20 y KR-21 de consistencia interna, que fueron desarrolladas en 1937 por Kuder y Richardson, las cuales eran aplicadas en formatos binarios de calificación o de respuesta. Esto ayudó a los investigadores a evaluar la confiabilidad del instrumento construido por opciones múltiples (Quero, 2010).

Se presentan fuentes de inconsistencia dentro del alpha de Cronbach que reducen la confiabilidad de un instrumento: instrucciones no estandarizadas, errores en el registro de puntajes de respuesta, errores debido al ambiente de medición, relacionado con la aplicación del instrumento de medición, errores debido al muestro de contenido y por último errores debido a fluctuaciones en los encuestados (Quero, 2010).

## **Metodología**

El objetivo es desarrollar una herramienta que permita medir la calidad de vida laboral, reuniendo así las características psicométricas deseadas para esta investigación. La investigación es aplicada y su

estrategia metodológica se basó en un estudio descriptivo con un diseño no experimenta transeccional, observándose situaciones que se presentan al docente en el día a día y después se analizara, por medio de las variables podremos hacer el análisis correspondiente para ver la situación del docente en cuestión de la calidad de vida laboral. Llevando un enfoque transversal descriptivo.

La unidad de análisis de esta investigación fue la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales (FCAyS) de la Universidad Autónoma de Baja California (UABC), ubicada en Ensenada Baja California. Para efectos de este estudio la población estuvo conformada por 354 docentes, desglosándose hombres y mujeres entre 25 a 65 años, de un estado civil tales como solteros, casados, divorciados, viudos, y unión libre, con un nivel educativo de grado licenciatura, Maestría, Doctorado y Postdoctorado, como docentes de tiempo completo, medio tiempo y asignatura, para efectos de esta investigación los participantes fueron elegidos a través de un muestreo censal dando como resultado a 127 docentes de la FCAyS para la aplicación del cuestionario de calidad de vida laboral.

Para la recolección de datos, se diseñó un cuestionario en el que se establece un conjunto de ítems distribuidos en 6 variables, que aseguran la validez del concepto de calidad de vida laboral, estas variables son participación y control, equidad económica, alineación en el trabajo, medio ambiente, satisfacción en el trabajo, identidad y autoestima laboral. Se tomó en consideración la revisión bibliográfica de trabajos relacionados con la calidad de vida laboral, tales como: (Lares, 1998); (Flores, 2008), (Dayana, 2011); (Segurado Torres & Agulló Tomas, 2002); entre otros.

El cuestionario en su versión inicial fue elaborado por (Dayana, 2011) en la Universidad Católica Andrés Bello en Caracas Venezuela estaba integrado por 47 ítems agrupados en 6 variables, la primera de ellas referida a participación y control, con 7 ítems; la segunda a la equidad económica, con 2 ítems; la tercera a la alineación en el trabajo incluye 8 ítems; cuarta al medio ambiente, 11 ítems; quinta a la satisfacción en el trabajo, 13 ítems y; finalmente identidad y autoestima laboral con 6 ítems. El escalamiento fue de tipo Likert, donde 1) Totalmente en desacuerdo, 2) En desacuerdo, 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4) De acuerdo, 5) Totalmente de acuerdo. La puntuación mínima para cada ítem fue de 1 y la máxima 5.

La validez en términos generales, se refiere al grado en que el instrumento realmente nos ayudara a medir la variable que pretendemos

medir (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010). Ahora bien, la validez de contenido del instrumento de calidad de vida laboral, se llevó a cabo mediante el modelo de (Lawshe, 1975), con la modificación del modelo por (Tristán, 2008), consiste en obtener el acuerdo de un panel de evaluación de contenido, integrado por especialistas en las variables por evaluar, la cual emiten su opinión sobre cada ítem, que ha demostrado ser de utilidad para dictaminar la calidad del instrumento en función de la validez de contenido. Para efectos de la validación del instrumento se trabajó con siete expertos, cuatro de la parte metodológica y tres en el área de la calidad de vida laboral, a quienes se les pidió que se evaluaran por separado los ítems de un cuestionario de acuerdo a la relevancia definida con la importancia del ítem para la calidad de vida laboral, con la siguiente escala: a) fundamental; b) Útil pero no fundamental; c) Irrelevante.

El método utilizado para medir la confiabilidad fue la determinación del coeficiente alfa de Cronbach, que permitirá estimar la fiabilidad del instrumento de medida a través del conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010), los valores oscilan entre 0 y 1, donde: 0 significa confiabilidad nula y 1 representa confiabilidad total. El Coeficiente de Cronbach será basada en la escala empleada para la validación del instrumento de (Corral, 2009) basándose en (Sierra, 2001), mostrándose en la (tabla 3):

**Tabla 3 Escala de interpretación de la magnitud de coeficiente de Correlación**

<b>Coeficiente de Correlación</b>	<b>Magnitud</b>
<b>0,70 a 1,00</b>	Muy Fuerte
<b>0,50 a 0,69</b>	Sustancial
<b>0,30 a 0,49</b>	Moderada
<b>0,10 a 0,29</b>	Baja
<b>0,01 a 0,09</b>	Despreciable

Fuente: (Corral, 2009) tomado de (Sierra, 2001)

Después de abordar teórico el instrumento (versión inicial) fue sometido a juicio de los siete expertos y así se determinó la validez global del instrumento con el modelo de Lawshe (1975), encontrando un resultado de 0.951 ó 95%, considerándose muy satisfactorio, desde este

punto de vista, el instrumento que se adaptó a las necesidades para esta investigación, fue un éxito ya que después de haber sido valorado por los siete expertos, tanto metodológicos como expertos en el área de calidad de vida laboral, logro obtener una puntuación por encima de 0.5823 ó 58% (Tristán, 2008).

Aunque se llegó a la conclusión de una de los ítems es eliminado del cuestionario ya que cuenta la con la calificación más baja 0.571, por parte de los siete expertos ya por debajo de la mencionada por (Tristán, 2008) de 0.5823. Quedando así 46 ítems en el cuestionario e calidad de vida laboral.

Se determinó la fiabilidad del instrumento de calidad de vida laboral a través del análisis del alfa de Cronbach, que se utiliza para evaluar la homogeneidad de los distintos ítems de una misma variable y del cuestionario global; este análisis revelo que la fiabilidad global fue de 0.951, según (Sierra, 2001) es una correlación muy fuerte y viable para la aplicación del instrumento.

**Tabla 4 Coeficiente de Fiabilidad**

Variable	Alfa de Cronbach	No. De Ítems
<b>Participación y Control</b>	.762	7
<b>Equidad Económica</b>	.724	2
<b>Medio Ambiente</b>	.695	11
<b>Satisfacción Laboral</b>	.865	12
<b>Identidad y Autoestima</b>	.666	6
<b>Alineación en el trabajo</b>	.532	8
<b>General</b>	.935	46

Fuente: Elaboración propia, basado en análisis en SPSS (2014).

También se analizó la fiabilidad de cada una de las variables del instrumento encontrando que la variable de Satisfacción Laboral es la que presenta la fiabilidad más alta de  $\alpha = 0.865$  con respecto a otras variables; y, la variable Alineación en el Trabajo con la fiabilidad más baja de  $\alpha = 0.532$  (Tabla 4).

### **Análisis de Datos**

Para el análisis de los datos, recabado por el instrumento anteriormente descrito, se utilizó el programa estadístico “Statistical Package for the Social Sciences” (SPSS) edición 20, para la elaboración de pruebas estadísticas descriptivos, la confiabilidad de  $\alpha$  de Cronbach.

Para la realización de la identificación de la calidad de vida laboral y de cada una de sus variables, se emplearon 7 escalas construidas, a partir de número de ítem de cada una de las variables contenidos en el cuestionario. Considerando que cada ítem tiene cinco alternativas y que solo existe una posible respuesta para cada ítem. Así los valores máximos que se pueden obtener por cuestionario aplicado son; hasta 230 puntos para el cuestionario de calidad de vida laboral. A partir de las consideraciones ya mencionadas, se establecieron cinco categorías, manejadas por el autor lares (1998), para la identificación de los niveles de calidad de vida laboral. Las categorías asignadas fueron; muy alto, alto, mediano, bajo y muy bajo.

Para la determinación de los estándares para el análisis de los índices y sub-índices se establece por medio del autor lares (1998), menciona que para el continuo establecido para cada ítem está conformado de una forma que nos permita medir la calidad de vida laboral dentro de sus distintos subíndices e índices como se muestra en la tabla 5.

**Tabla 5 Continuo establecido para cada ítem**

1	2	3	4	5
MUY BAJO		MEDIANO		MUY ALTO

Fuente: Lares (1998).

El punto 1 representa una posición extrema, muy baja de los diversos subíndices e índices que configuran la calidad de vida en el trabajo. El punto 3 representa una posición considerada regular, mediana, de los diversos subíndices e índices. El punto 5 representa una posición extrema, muy alta de los diferentes subíndices e índices de la calidad de vida el trabajo (Lares, 1998).

### **Conclusiones**

Para la elaboración de esta investigación, se siguieron pasos metodológicos que permitieron conocer, los aspectos teóricos relacionados con las actitudes de la calidad de vida laboral en los docentes que laboran en tiempo completo, medio tiempo y asignatura en la FCAYS, mismos que sirvieron de base para la elección del instrumento que se utilizaron para este análisis.

Se atendió la necesidad de desarrollar la caracterización de la planta docente en la institución, la identificación de la calidad de vida laboral, de manera global como por variables, la determinación de la correlación entre variables dependientes e independientes.

En base al diagnóstico realizado de la situación actual de la calidad de vida laboral del personal docente de la facultad de ciencias administrativas y sociales de la universidad autónoma de baja california en Ensenada Baja California, se obtuvieron las siguientes conclusiones:

Con respecto a la identificación de los niveles de la calidad de vida laboral, se llevó a cabo mediante un análisis donde se consideró todos los casos encuestados, sin darle la importancia a cada categoría a la que pertenecen, el análisis reveló que el 57.5% de los docentes encuestados experimentan una calidad de vida laboral en niveles altos, mientras que el resto maneja niveles medios, en resumen la mayoría de la población experimenta una calidad de vida laboral muy buena. Se concluye que los niveles observados se consideran como niveles adecuados, ya que en general la mayoría los docentes demostraron mantener una calidad de vida laboral buena.

En cuanto a los niveles de la calidad de vida laboral, según las categorías de tiempo completo, medio tiempo, y asignatura, se detectó que los porcentajes en que se presenta esta actitud en cuestión de tiempo completo y medio tiempo no varían de una categoría a otra, en otras palabras, los niveles de calidad de vida laboral se presentaron con la misma frecuencia en ambas categorías, los resultados muestran un 50% de los docentes en ambas categorías manifestaron encontrarse con niveles altos de calidad de vida laboral, por otro lado los docentes de asignatura de igual manera manejan una calidad de vida laboral alto abarcando un 62.7% de la población. En general los porcentajes muestran que los docentes que laboran tanto en tiempo completo, medio tiempo y asignatura experimentan una calidad de vida laboral en niveles altos, aunque en cada categoría difieren en frecuencia.

Conforme a los resultados realizados con la prueba de correlación Spearman, la variable dependiente Calidad de vida laboral con las variables que la conforman existe una correlación de Spearman fuerte y perfecta, siendo esto que existe un rango mayor a 0.760 en el personal docente de la FCAyS en la Universidad Autónoma de Baja California.

El aporte del presente estudio fue entonces la validación de un instrumento que nos ayudara a estudiar la calidad de vida laboral en una institución educativa a nivel superior, así los beneficiados serán los docentes o superiores, quienes podrán utilizar la información para ampliar el conocimiento del nivel de calidad de vida laboral que presentan dentro de la institución educativa.

## Referencias

- Universidad de Santiago de Chile. (21 de 04 de 2014). *Facultad de Ingeniería*. Recuperado el 01 de 10 de 2014, de Calidad de vida laboral: <http://admusach.tripod.com/doc/calvida.htm>
- Armando, L. S. (1998). *Calidad de vida en el trabajo* (1era Edición ed.). Venezuela: BI Consultores Asociados.
- Catalán, M., & Jarillo, E. (2010). Paradigmas de investigación aplicados al estudio de la percepción pública de la contaminación del aire. 165-178.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico DF : Mc Graw Hill.
- Chiner, E. (2011). RUA. Repositorio Institucional de la Universidad de Alicante. *Tema 6. La Validez*. España.
- Cohen, R., & Swerdlick, M. (2001). *Pruebas y evaluación psicológicas, introducción a las pruebas y a la medición*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Corral, Y. (2009). Validez y Confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos . *Revista Ciencias de la Educación* , 229-247.
- Dayana, M. L. (Enero de 2011). *Tesis Propuesta de un programa de calidad de vida laboral para los trabajadores de PDVSA CVP, Puerto Ordaz*. Recuperado el 25 de 11 de 2013, de Universidad Católica de Andrés Bello: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS1974.pdf>.
- Flores, N. (2008). *Calidad de Vida laboral en empleo protegido: Evaluación de la salud y de los riesgos psicosociales*. España: Consejo Económico y Social España.
- Fromm, E. (1990). *Ética y Psicoanálisis*. México: Editorial Paidós.
- García, P. (16 de Mayo de 2013). *POSTDOCTITLAN: El sitio de los Postdoctorados en México*. Obtenido de <http://postdoctitlan.wordpress.com/2013/05/16/el-docente-universitario-actual-y-sus-desafios/>
- Gibson, I. D. (1996). *Las Organizaciones* (8va Edición ed.). Madrid España: Editorial McGraw Hill.
- González, Y. (2008). Instrumento Cuidado de comportamiento profesional: validez y confiabilidad. *Redalyc, Sistema de Información Científica*, 170-182.
- Gordon, J. (1997). *Comportamiento Organizacional*. Mexico : A Simon & Schuster Company.

- Guzmán Valdivia, I. (1987). *Humanismo Trascendental y Desarrollo México*. México: Editorial Limusa.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (Vol. 5ta edición ). Mexico: Mc Graw Hill.
- Kerlinger, F., & Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento, metodos de investigación en ciencias sociales*. Mexico : Mc Graw Hill.
- Lares, A. (1998). *Calidad de vida en el trabajo, un modelo integral* (1era Edición ed.). Venezuela: BI Consultores Asociados.
- Lawshe, C. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personer Psychology*, 563-575.
- Miotti, A. (17 de Junio de 2010). *De Recursos Humanos.net*. Obtenido de <http://www.derrhh.net/profiles/blogs/programa-de-calidad-de-vida>
- Quero, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Revista de estudios interdisciplinarios en ciencias sociales* , 248-252.
- Restrepo, F., & Angélica, L. (2011). La calidad de vida laboral del personal docente de la universidad de Antioqioa (colombia). *XVI Congreso Intenacional de Contaduria, Administracion e Informática*.
- Robbins, S., & Coulter, M. (1996). *Fundamentos de Administración*. Mexico: Editorial Prentice Hall.
- Segurado Torres, A., & Agulló Tomas, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social . *Psicothema* , 828-836.
- Sierra, R. (2001). *Técnicas de Investigación Social. Teoría y Ejercicios*. Madrid : Paraninfo SA.
- Sotomayor, J. I. (agosto de 2004). *Importancia de la calidad de vida del personal en las organizaciones*. Obtenido de [http://www.uvmnet.edu/investigacion/episteme/numero1-04/enfoque/a\\_importancia.asp](http://www.uvmnet.edu/investigacion/episteme/numero1-04/enfoque/a_importancia.asp)
- Tristán, A. (2008). Modificación al modelo de Lawshe para dictamen cuantitativo de la validez de contenido de un instrumento objetivo. *Avances en Medición* , 37-48.

## LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN EMPLEADOS DIRECTOS DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA: ESTUDIO DE CASO DE DOS EMPRESAS PRODUCTORAS DE MUEBLES DE MADERA DE TIJUANA, B.C.

BLANCA ROSA GARCÍA RIVERA

MARÍA CONCEPCIÓN RAMÍREZ BARÓN

SONIA ELIZABETH MALDONADO RADILLO

Universidad Autónoma de Baja California

### INTRODUCCIÓN

La rotación de personal sigue siendo una constante preocupación para académicos e investigadores (Mitchell, Holtom, Lee, Sablynski, and Erez, 2001; Holtom, Mitchell, Lee, y Eberley, 2008; Hom, 2010; Steel y Lounsbury, 2009). El saber por qué un empleado se va de la organización ha sido objeto de investigación desde los primeros modelos de March y Simmon (1958). La primera autora de esta investigación ha escrito en artículos anteriores sobre la industria maquiladora y sus grandes retos en Tijuana, Baja California, México, describiendo las condiciones en las que se encuentran laborando la mayoría de empleados que trabajan en empresas del ramo ensamblador o de manufactura y que se agrupan dentro del ramo maquilador (García-Rivera y Rivas-Tovar, 2007).

A pesar de que la rotación de personal ha seguido una tendencia decreciente en los últimos trece años debido al crecimiento negativo de la industria maquiladora en México a partir del suceso de las torres gemelas que contrajo los mercados a nivel internacional, el problema de la rotación de personal en la frontera Norte del País Mexicano sigue causando desvelo a los gerentes y administradores de las empresas maquiladoras que intentan infructuosamente encontrar una fórmula mágica para poner fin a la salida ininterrumpida de empleados que sin un motivo aparente, abandonan la empresa causando altos costos de reemplazo, entrenamiento y baja productividad entre otros.

Las empresas maquiladoras de Tijuana, son en su mayoría parte de un corporativo que procesan o ensamblan componentes importados para su posterior exportación a la empresa matriz. La materia prima de estas empresas generalmente entra a México libre de impuestos, se procesa o ensambla en plantas mexicanas que son intensivas en mano de obra y que requieren poca calificación de sus trabajadores.

Las empresas maquiladoras son responsables de más del 60% de las exportaciones del país mexicano. En el área de Tijuana, México, se emplean cerca de 120,000 trabajadores en la industria maquiladora. Aproximadamente el 58% de la mano de obra que se oferta en Tijuana proviene de la industria maquiladora, por lo que ésta representa una gran fuente de empleos en el Norte del País. Por otra parte, Tijuana, por su localización geográfica estratégica, atrae a inversores extranjeros al estar localizada convenientemente en la frontera de México y Estados Unidos, permitiendo un flujo económico de embarques de productos ensamblados directamente a las plantas norteamericanas.

Tijuana es la capital del mundo en producción de Televisores. Las empresas maquiladoras en Tijuana que producen televisores, exportan más de 12 millones de televisores al año. Las grandes corporaciones como Sony y Sanyo tienen ensambladoras en Tijuana. También existen otras empresas ensambladoras en Tijuana no directamente relacionadas con la industria del televisor, que han elegido permanecer en Tijuana por las ventajas geográficas arriba descritas. Debido a la abundancia de empleo, Tijuana ha atraído a muchos inmigrantes de otras partes del país. Ya desde 2001, Carrillo y Santibáñez había observado que menos del 23% de empleados de la industria maquiladora eran originarios de Tijuana.

Debido a que la población flotante en Tijuana que espera una oportunidad para cruzar a Estados Unidos sigue siendo muy alta, gran parte de esta población se emplea en la Industria Maquiladora debido a su fácil contratación. En Tijuana se observa que más del 35% de los empleados contratados por la industria maquiladora pertenecen a la población flotante que trabajan temporalmente. Ese porcentaje de empleados que laboran en las empresas del ramo maquilador tiene características muy particulares. Son empleados sin enlaces en la comunidad, generalmente sin familia, sin casa propia, sin muchos recursos, que envían la mayor parte de sus ingresos a sus familiares en otras partes del país, por lo que sobreviven con muy poco, hacinados en lugares insalubres y peligrosos, expuestos a peligros de toda índole, entre la violencia de la Ciudad y los altos índices de drogadicción, con la mentalidad de que sólo temporalmente tendrán que soportar estas condiciones mientras llegan a su destino final en alguna ciudad norteamericana donde sus familiares les reservan un empleo mejor remunerado y una vivienda más digna. Es a estos empleados que nos interesa enfocarnos en este estudio en particular.

A pesar de que existen numerosas investigaciones que estudian la problemática de la rotación de personal, muy pocos se han enfocado al fenómeno de los empleados directos de Tijuana desde la perspectiva de la población flotante que carece de enlaces y ligas con su comunidad y qué efecto tienen estas características particulares en su decisión de trabajar temporalmente en las empresas maquiladoras de la Ciudad de Tijuana.

### **Planteamiento del problema de investigación**

La rotación de personal en la industria maquiladora de exportación eleva los costos al incurrir en gastos de reclutamiento y selección de personal, capacitación de los nuevos integrantes y como consecuencia la no capitalización de la experiencia y disminución en la productividad.

Esta falta de estabilidad en el personal directo de la industria maquiladora en Baja California impide que la industria evolucione hacia actividades más especializadas y mejor pagadas. Se deben entender mejor las razones y motivaciones que tiene un individuo para quedarse y buscar como empresa brindarle esas condiciones al trabajador que le permita a la organización tomar el control de la rotación y aprovecharla (Kopinak 2005).

### **Objetivo general**

Conocer la relación existente entre la intención de permanencia de una muestra de 200 empleados directos de dos empresas ensambladoras de muebles de madera del ramo maquilador y las subescalas del modelo de Arraigo laboral de Hom, Zhiang y García (2011).

Esta investigación está estructurada en cuatro partes, en la primera, se expone un breve estudio bibliográfico sobre la evolución que la rotación de personal ha tenido en cuanto a su estudio, modelos y teorías. Posteriormente, en la parte del método, se explica el instrumento de recolección de datos aplicado, se describe la muestra que fue objeto de este estudio y las variables elegidas como modelo para esta investigación. En el capítulo de resultados se presenta un análisis descriptivo de los hallazgos más sobresalientes observados así como análisis de causa-efecto de las variables estudiadas. Finalmente, en la parte de discusión se presentan las implicaciones de los resultados observados y su contrastación contra otras investigaciones para observar sus semejanzas o diferencias.

## BREVE ESTUDIO BIBLIOGRÁFICO

En los inicios de este siglo, Mitchell, Holtom, Lee, Sablynski, y Erez (2001) inauguraron un cambio paradigmático redirigiendo sus investigaciones acerca de por qué los empleados se van de la organización hacia por qué los empleados permanecen (Holtom, Mitchell, Lee, & Eberley, 2008). Descifrar la etiología de este último concepto explica mejor la participación organizacional (March & Simon, 1958). Mitchell y cols. (2001) introdujeron el modelo de arraigo laboral para representar las distintas fuerzas en la organización que determinan la permanencia de un empleado: (1) qué tan bien “encaja” el empleado (en el trabajo y la comunidad), (2) los enlaces o redes sociales que desarrolla (en el trabajo y la comunidad), (3) las pérdidas que percibe el empleado si deja su empleo (del empleo y la comunidad).

Existen investigaciones previas que afirman que un empleado que desarrolla redes sociales con sus compañeros y comunidad permanece más tiempo en la organización (Felps, Mitchell, Heckman, Lee, Holtom, & Harman, 2009), asimismo, las redes sociales generadas por el empleado amortiguan su estrés (Burton, Holtom, Sablynski, Mitchell & Holtom, 2004), esto también mejora su rendimiento en la organización (Lee, Mitchell, Sablynski, Burton, & Holtom, 2004). En conjunto, la perspectiva de Mitchell (2001) se ha convertido en el marco dominante para entender la psicología del empleado que decide quedarse en la organización (Hom, Zhiang y García, 2011).

Este modelo de arraigo ha sido específicamente utilizado para conocer las fuerzas que mueven al empleado de industrias maquiladoras a permanecer en la organización, debido a su situación particular (Hom, Tsui, Wu, Lee, Zhang, Fu, & Lan, 2009; Kraimer, Shaffer, Harrison, & Ren, 2012; Smith, Holtom, & Mitchell, 2011), el modelo de arraigo puede explicar la lealtad de los trabajadores hacia la organización en empresas maquiladoras (Sargent & Mathews, 2008). A pesar de que existen numerosos estudios para analizar los factores que inciden en la rotación de personal, este fenómeno no ha sido estudiado en la industria maquiladora de Tijuana desde el modelo de Arraigo para explicar específicamente este comportamiento en los empleados que laboran en la industria maquiladora y que deciden permanecer en ella indefinidamente.

A pesar de las grandes ventajas que las maquiladoras en la frontera de Tijuana ofrecen a los corporativos en Estados Unidos, la elevada rotación que experimentan erosiona tales ventajas (Fallows, 2012; Maertz, Stevens, & Champion, 2003; Romero & Cruthirds,

2009). Después de todo, la rotación elevada aumenta los costos, genera productos defectuosos y déficit de producción, lo que amenaza la rentabilidad de la empresa (Linnehan y Blaum 2003; Jiang, Baker & Frazier, 2009).

La rotación de personal ha sido definida como la entrada y salida voluntaria de los trabajadores de una empresa. A partir de los estudios de Carrillo (2001) en México, ha habido distintos autores que han definido el término rotación de personal como un proceso voluntario, consecuencia de fenómenos internos o externos que afectan a la organización y que representan altos costos para ésta (Ferrel, 2010; Arias, 1990; Samaniego, 1998; Millan, 2006; González, 2006).

Existen numerosos modelos que han sido aplicados al problema de la rotación de personal desde el modelo de March y Simmon (1958), donde la rotación era vista como una función de las variables endógenas como la satisfacción del empleado. Asimismo, Herzberg (1958) afirmaba que los factores intrínsecos y extrínsecos que motivaban al trabajador eran los causantes de su decisión de irse de la empresa. Price y Mueller (1986) definieron que la combinación de factores personales, factores inmediatos del entorno de trabajo y organizacionales eran los mayores predictores de la rotación de personal. Lee y Mitchell (2001) analizaron al compromiso organizacional y la satisfacción laboral y su relación con la rotación de personal. Steel y Luonsboury (2009) propusieron que la moral del trabajador era determinante en su decisión de abandonar la organización. McEvoy y Cascio (1985) propusieron que las oportunidades externas eran las causas principales de un empleado de abandonar su empleo.

A partir de 2001, el modelo de Arraigo Laboral (Job Embeddedness) se empezó a utilizar para predecir la rotación de personal, tomando en cuenta variables como la adaptación del empleado al entorno laboral, el sacrificio de sus preferencias personales por las de la comunidad laboral, los vínculos organizacionales y familiares que desarrolla, entre otros. Este modelo surge con Mitchell (2001), quien analiza el por qué los empleados se quedan en una organización en base a tres factores: el primero tiene que ver con su nivel de aptitud para encajar con el trabajo o la comunidad, el segundo tiene que ver con los enlaces o vínculos que el empleado tiene y el tercero es acerca de los sacrificios que está dispuesto a realizar el empleado en sus preferencias por su comunidad o sus camaradas del trabajo.

## **MÉTODO**

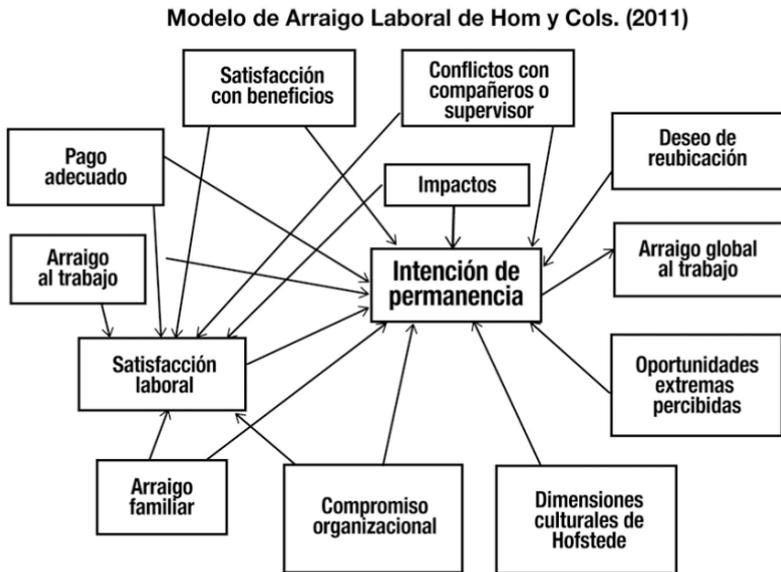
### **Tipo de estudio**

Se trata de un estudio ex – post – facto, con un enfoque cuantitativo cuyo diseño es no experimental, específicamente transversal y descriptivo-correlacional (Hernández, Fernández y Baptista, 2006)

### **Unidad de análisis**

La población la componen un total de 505 empleados directos de dos plantas del Corporativo RSI de Tijuana, donde se realizó un censo muestral obteniendo un porcentaje de éxito del 40% de cuestionarios respondidos, el cual corresponde a la muestra de 200 empleados directos. En cuanto a su escolaridad, un 32% manifestó tener educación primaria terminada, mientras que un 58.5% tiene secundaria terminada y sólo 6% tiene preparatoria. Asimismo, un 3.5% manifestó tener un grado técnico. En cuanto a la antigüedad, el 39.5% presenta una antigüedad menor a un año en la empresa, mientras que en 33% de los encuestados la antigüedad que presentan es de uno a dos años. 11.5% presenta una antigüedad de tres a cuatro años y sólo 15.5% tienen una antigüedad mayor a cinco años en el empleo. En cuanto a la edad, 23% de los empleados tienen una edad de 18 a 22 años, 21% de 23 a 28 años, 20% de 29 a 35 años 15.5% de 36 a 40 años, el porcentaje restante de 20.5% manifestó ser mayor a 41 años. El 40% presenta un estado civil casado o en unión libre. Un 69.5% de los encuestados son hombres, sólo el 30.5% son mujeres. Sus familias en su mayoría son de cuatro o más integrantes. 40% de los encuestados manifestaron vivir con su esposa o familiares en Tijuana, un porcentaje de 60% manifestó vivir solo o compartiendo vivienda. El porcentaje de empleados que no tienen casa propia fue de 50.5%.

El modelo aplicado en esta investigación fue el de Arraigo laboral desarrollado en 2011 por Hom, Zhiang y García. En la figura 1 se presenta el Modelo con sus dimensiones.

**Figura 1 Modelo de Variables**

Fuente: Elaboración propia.

### **Procedimiento**

Se aplicó el Cuestionario sobre Datos Sociodemográficos y Organizacionales del Trabajador y la Escala de Arraigo Laboral a una muestra de trabajadores directos de dos empresas ensambladoras de muebles de madera de Tijuana, Baja California México,  $n = 200$ . Se les invitó a participar de manera voluntaria en el estudio, pidiéndoles que contestaran los instrumentos, garantizándoles la absoluta confidencialidad de sus respuestas. La información de los cuestionarios una vez contestados, se capturaron en el Software Excel, posteriormente se integró una base de datos que se editó y analizó en el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (IBM SPSS), Versión 20 para Windows.

### **Instrumentos de Medición:**

#### **Cuestionario sobre Datos Sociodemográficos y Organizacionales del Trabajador**

El cuestionario integra la captación de variables sociodemográficas y variables organizacionales en 12 reactivos. A continuación se incluyen cada una de ellas: Sociodemográficas: (Sexo, Edad, Estado civil,

Estudios, Número de hijos, si tiene casa propia, origen) Organizacionales: (Antigüedad en el trabajo, departamento, turno, No. De horas trabajadas).

### **Cuestionario sobre arraigo Laboral**

El cuestionario se integra por 112 reactivos que mide 18 subescalas tal y como se describe en la tabla No. 1 a continuación:

**Tabla 1 Dimensiones del Modelo de Arraigo Laboral**

<b>Variables</b>	<b>Ítem</b>
<b>Impactos</b>	ES1-2
<b>Arraigo familiar</b>	FE1-10
<b>Arraigo laboral</b>	JE1-23
<b>Satisfacción con los beneficios</b>	SB1-18
<b>Pago adecuado</b>	PA1-4
<b>Arraigo global del trabajo</b>	GJE5-12
<b>Satisfacción en general</b>	JS13-15
<b>Satisfacción laboral</b>	(SB+PA+SL)
<b>Compromiso organizacional afectivo</b>	AOC16-19
<b>Compromiso organizacional</b>	(AOC+SC+TC)
<b>Oportunidades de trabajo percibidas</b>	PJP19-21
<b>Compromiso del supervisor</b>	SC22-25
<b>Compromiso del equipo de trabajo</b>	TC26-29
<b>Conflictos con los compañeros y supervisores</b>	DCS30-31
<b>Presiones normativas de la familia para permanecer o irse</b>	NP11-13
<b>Deseo de relocalización</b>	RD1-8
<b>Dimensiones culturales de Hofstede</b>	HCD1-17
<b>Intención de permanencia</b>	FR1-5

El instrumento *se tradujo al idioma español y se volvió a traducir en inglés.*

**Su escala de medición es de tipo Likert de 4 puntos siendo:**

1. Totalmente *en desacuerdo*, 2. *En desacuerdo*, 3. *De acuerdo*,
4. Totalmente *de acuerdo*

Fuente: Elaboración propia.

### **Confiabilidad de Alfa de Cronbach:**

La confiabilidad global del cuestionario se determinó mediante el coeficiente de confiabilidad de Alfa-Cronbach. El resultado arrojado por el programa SPSS versión 22 fue de .917.

## **RESULTADOS**

Para conocer la relación entre las variables de estudio, se realizó un análisis de correlaciones. La determinación de la correlación se realizó a través del cálculo del coeficiente de Spearman y su interpretación se basó en la Tabla 2.

**Tabla 2. Interpretación del Coeficiente de pearman**

RANGO			RELACIÓN
0.00	a	0.25	Nula o escasa
0.26	a	0.50	Débil
0.51	a	0.75	Entre moderada y fuerte
0.76	a	1.00	Entre fuerte y perfecta

Fuente: Martínez, et al. (2009).

### **Asociación entre variables del Desgaste emocional y Compromiso organizacional**

La asociación entre las subescalas que integran el Modelo de Arraigo se determinó a través del coeficiente rho de Spearman. Este coeficiente es una medida de asociación lineal que utiliza los rangos, números de orden, de cada grupo de sujetos y compara dichos rangos (Martínez, et al., 2009). Los resultados obtenidos se muestran en la Tabla 3. En las correlaciones ahí mostradas se aprecia entre las subescalas de la intención de permanencia lo siguiente: (1) que la intención de permanencia tiene una asociación débil, negativa y significativa con el compromiso organizacional ( $p=0.000$ ); (2) que la intención de permanencia tiene una

correlación nula o escasa, positiva y no significativa con la satisfacción laboral ( $p=0.328$ ), (3) que la intención de permanencia tiene una asociación débil, negativa y significativa ( $p=0.000$ ) con el arraigo laboral, (4) que la intención de permanencia tiene una asociación nula o escasa, negativa y no significativa (.069) con el arraigo familiar, (5) que la intención de permanencia tiene una asociación nula o escasa, positiva y significativa (.001) con las oportunidades de empleo percibidas. También observamos que (6) la satisfacción laboral tiene una asociación débil, positiva y significativa con el compromiso organizacional (.004). (7) Se observa una asociación entre moderada y fuerte, positiva y significativa entre el compromiso organizacional y el arraigo laboral (.000), asimismo, (8) se observa una asociación entre moderada y fuerte, positiva y significativa (.000) entre el compromiso organizacional y el arraigo familiar. Por último, (9) se observa una asociación entre moderada y fuerte, positiva y significativa (.000) entre el arraigo laboral y el arraigo familiar.

**Tabla 3. Coeficiente de correlación Rho de Spearman de las subescalas del Modelo**

Subescalas	IP	SL	CO	AL	AF	OEP
Intención de Permanencia (IP)	1.000	.096	-.290	-.350**	-.141	.249**
	.	.328	.000	.000	.069	.001
Satisfacción Laboral (SL)		1.000	.279**	-.096	.335**	-.053
			.004	.328	.001	.586
Compromiso organizacional (CO)			1.000	.631**	.595**	.055
			.	.000	.000	.461
Arraigo laboral (AL)				1.000	.613**	.023
					.000	.788
Arraigo familiar (AF)					1.000	.23
					.	.766
Oportunidades de Empleo percibidas (OEP)						1.000
						.

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

\* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

## BAREMOS DE INTENSIDAD

### INTENCIÓN DE PERMANENCIA DEL EMPLEADO

Para la identificación de la intención de permanencia que manifiestan los empleados encuestados se utilizó también una escala establecida (Tabla 4) a partir del número de ítems del cuestionario, considerando que cada pregunta tiene cuatro alternativas y que solo existe una alternativa de respuesta para cada ítem. Así se comparan los resultados obtenidos contra el rango del baremo el cual se asocia a tres categorías.

**Tabla 4. Baremo de Intensidad para Intención de Permanencia del Empleado**

Rango	Categoría
1 —→ 6	Baja
7 —→ 14	Moderada
15 —→ 20	Alta

Fuente: Elaboración propia.

Se determinaron los niveles que manifiestan los empleados encuestados en cuanto a su nivel de permanencia, encontrando que el 42.5% de los empleados presentan un nivel bajo, mientras que el 46% presentan un nivel moderado o medio y sólo 11.5% manifiestan una intención alta de permanencia en la empresa. (Tabla 5).

**Tabla 5. Intención de permanencia en categorías**

Incidencia	Frecuencia	Porcentaje
baja	85	42.5
media	92	46
Alta	23	11.5
Total	200	100.0

Fuente: Elaboración propia.

## COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Mientras que para realizar la identificación del Compromiso Organizacional se utilizó una escala establecida (Tabla 6) a partir del número de ítems del cuestionario, considerando que cada pregunta tiene cuatro alternativas y que solo existe una alternativa de respuesta para cada ítem. Así se comparan los resultados obtenidos contra el rango del baremo.

**Tabla 6. Baremo de Intensidad para el Compromiso Organizacional**

Rango	Categoría
1 —→ 16	Nulo
17 —→ 32	Medio
33 —→ 48	Elevado

Fuente: Elaboración propia.

Se analizó el Compromiso de los empleados con la organización (Tabla 7) encontrando que el 95.5% de los empleados presentan un compromiso medio y únicamente el 4.5% tienen un compromiso elevado.

**Tabla 7. Compromiso Organizacional en categorías**

Compromiso Organizacional	Frecuencia	Porcentaje
bajo	1	.05
medio	87	43.5
alto	112	56
Total	200	100.0

Fuente: Elaboración propia.

## SATISFACCIÓN LABORAL

Para conocer los niveles de satisfacción laboral que manifiestan los empleados encuestados, se utilizó nuevamente un baremo de intensidad a partir de la escala establecida de cuatro puntos y que solo existe una alternativa de respuesta para cada ítem, siendo el total de reactivos de satisfacción de 24.

**Tabla 8. Baremo de Intensidad para la Satisfacción laboral**

Rango	Categoría
1 —→ 32	Baja
33 —→ 64	Media
65 —→ 96	Alta

Fuente: Elaboración propia.

Se analizó el nivel de satisfacción de los empleados (Tabla 9) encontrando que el 85% de los empleados manifiestan una satisfacción alta y únicamente el 15% tienen una satisfacción moderada.

**Tabla 9. Satisfacción laboral en categorías**

Incidencia	Frecuencia	Porcentaje
Baja	0	0
Media	30	15%
Alta	170	85%
Total	200	100.0

Fuente: Elaboración propia.

## DISCUSIÓN

El objetivo de este artículo fue analizar la relación entre la intención de permanencia y las subescalas del modelo de Arraigo Laboral de Hom y cols. (2011) en 200 empleados encuestados de dos empresas de ensamble de muebles de madera de Tijuana, Baja California.

Los principales hallazgos de esta investigación fue observar que la relación entre las variables del modelo propuesto y la intención de abandonar el empleo es muy escasa. A pesar de esto, se observaron hallazgos interesantes, al encontrar alta satisfacción laboral y alto compromiso organizacional en los empleados y baja intención de permanencia en ellos, lo que nos habla de otras razones por las que los empleados deciden permanecer o abandonar la organización que no son las tradicionalmente observadas en este contexto. Asimismo, pudimos notar que el arraigo laboral tuvo una fuerte incidencia con el arraigo familiar, lo que también explica que los empleados que viven con su familia directa tienen mayor incidencia a permanecer en la organización, siendo lo contrario en los empleados sin enlaces sociales, coincidencia que se observa también en el estudio realizado por Felps y cols. (2009), quienes afirmaron que los empleados que desarrollan redes sociales tienden a permanecer más tiempo en la organización.

### **Limitaciones y oportunidades de investigación futuras**

La encuesta fue aplicada en solo dos empresas del ramo maquilador, por lo que se recomienda que se aplique simultáneamente en varias empresas del mismo ramo para comparar los resultados. Asimismo, a pesar de dicha limitación, los hallazgos encontrados hacen una aportación valiosa al observar que el modelo de arraigo laboral no tiene incidencia en México con la intención de permanencia que manifiestan los empleados encuestados.

### **REFERENCIAS**

- Burton, J., Holtom, B., Sablinski, C., Mitchell, T., & Lee, T. (2010). The buffering effects of job embeddedness on negative shocks. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 42-51.
- Carrillo, J. & Santibañez, J. (2001). Rotación de personal en las maquiladoras (2nd. Ed.). México: El Colegio de la Frontera Norte.
- Felps, W., Mitchell, T. R., Heckman, D. R., Lee, T. W., Holtom, B. C., & Harman, W. S. (2009). Turnover contagion: How coworkers' job embeddedness and job search behaviors influence quitting. *Academy of Management Journal*, 52, 545-561.
- Ferrel, O., Hirt, G. A., & Ferrel, L. (2004). Introducción a los negocios en un mundo cambiante. McGraw Hill. Arias Galicia, F. (1990). Administración de recursos humanos. México: Trillas.

- García Rivera, B.R. & Rivas Tovar, L.A. (2007). A turnover perception model of the general working population in the Mexican cross-border assembly (maquiladora) industry. *Innovar*, 17, 107-114.
- González Ríos, M. (2006). Repositorio Institucional UANL. Obtenido de La rotación de personal como un elemento laboral: <http://eprints.uanl.mx/2630/1/1020154556.PDF> Herzberg (1958) Greenwich, Connecticut: JAI Press.
- Hernández, R., Fernández, C y Baptista, P. (2006). Libro Metodología de la Investigación, Tercera Edición, McGrawHill Interamericana Editores, SA de CV (México).
- Holtom, B., Mitchell, T., Lee, T., & Eberly, M. (2008). Turnover & retention research: A glance at the past, a closer review of the present, and a venture into the future. *Academy of Management Annals*, 2, 231-274.
- Hom P. (2010). Organizational exit. In S. Zedeck (Ed.), *Handbook of industrial/organizational psychology*, Vol. 2, pp. 67-117. Washington, DC: American Psychological Association
- Hom, P. W., Tsui, A. S., Wu, J. B., Lee, T. W., Zhang, A. Y, Fu, P. P., & Li, L. 2009. Explaining employment relationships with social exchange and job embeddedness. *Journal of Applied Psychology*, 94: 277-297.
- Hom, Shang and Garcia (2012). Explaining Export-Oriented Factory Worker Turnover: A Contextualized Model of Embedding and Leaving Forces for America's Offshore Manufacturing Workforce. *Academy of Management Conference*, 2012. Lee, Mitchel,
- Jiang, B., Baker, R., & Frazier, G. (2009). An analysis of job dissatisfaction and turnover to reduce global supply chain risk: Evidence from China. *Journal of Operations Management*, 27, 169-184.
- Kopinak, K. (2005). The relationship between employment in maquiladora industries in Mexico and labor migration to the United States. University of California, San Diego: The Center for Comparative Immigrant Studies, Working Paper 120, August 2005.
- Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (1994). An alternative approach: The unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy of Management Review*, 19, 51-89. Steel, R. P., & Lounsbury, J. W. (Diciembre de 2009). Biblioteca UABC. Obtenido de Turnover process models: Review and synthesis of a conceptual literature human resourcer management review: <http://148.231.10.114:2061/ehost/resultsadvanced?sid=d66d8d32-d253-4f36-ba16->

- Linnehan, F., & Blau, G. (2003). Testing the impact of job search and recruitment source on new hire turnover in a maquiladora. *Applied Psychology: An International Review*, 52, 253-271.
- Maertz, C. P., Stevens, M. J., & Campion, M. A. (2003). A turnover model for the Mexican maquiladoras. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 111-135.
- Romero y Cruthirds (2009)
- March, J. G., & Simon, H. A. 1958. *Organizations*. New York: Wiley.
- Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A. y Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman. Caracterización, [versión electrónica], *Rev.haban.cienc.méd. La Habana*, VIII (2). Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-519X2009000200017](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017)
- McEvoy, G. M., & Cascio, W. F. (Mayo de 1985). American Psychological Association. Obtenido de *Strategies for reducing employee turnover: a meta-analysis*: <http://psycnet.apa.org/index.cfm?fa=buy.optionToBuy&id=1985-24013-001>
- Mitchell, T. R., & Lee, T. W. 2001. The unfolding model of voluntary turnover and job embeddedness: Foundations for a comprehensive theory of attachment. In B. Staw (Ed.), *Research in Organizational Behavior*, vol. 23: 189-246. Elsevier Science.
- Mitchell, T., Holtom, B., Lee, T., Sablinski, C., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44, 1102-1121.
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1986). Absenteeism and turnover of hospital employees.
- Ramesh, A. (2007). Replicating and extending job embeddedness across cultures: Employee turnover in India and the United States. Doctoral thesis, University of Maryland, College Park.
- Ramesh, A., & Gelfand, M. 2010. Will they stay or will they go? The role of job embeddedness in predicting turnover in individualistic and collectivist cultures. *Journal of Applied Psychology*, 95: 807-823.
- Samaniego Villasante, C. (1998). V&B Psicólogos y Consultores. Obtenido de *Ausentismo, rotación y productividad*: <http://www.rr-hh.com/biblioteca/publicaciones/Puma10A.PDF>
- Samaniego Villasante, C. (s.f.). V&B Psicólogos y Consultores. Obtenido de *Ausentismo, rotación y productividad*: <http://www.rr-hh.com/biblioteca/publicaciones/Puma10A.PDF> Millan (2006)

- Sargent, J., & Matthews, L. (2008). China versus Mexico in the global EPZ industry: Maquiladoras, FDI quality, and plant mortality. *World Development*, 37, 1069-1082. Fallows 2012
- Smith, D.R., Holtom, B.C., & Mitchell, T.R. 2011. Enhancing precision in the prediction of voluntary turnover and retirement. *Journal of Vocational Behavior*, 79: 290-302.
- Steel, R.P., & Lounsbury, J.W. (2009). Turnover process models: Review and synthesis of a conceptual literature. *Human Resource Management Review*, 19, 271-282.
- Tharenou, P., & Caulfield, N. (2010). Will I stay or will I go? Explaining repatriation by self-initiated expatriates. *Academy of Management Journal*, 53, 1009-1028.

## INOVAÇÃO E EMPREENDEDORISMO CRIANDO NOVOS ESPAÇOS

DR. EMANUEL LEITE – PROFESSOR DA UNIVERSIDADE  
DE PERNAMBUCO – UPE

DR. ERICÉ CORREIA – PROFESSOR DA FACULDADE FACHUCA

Universidade de Pernambuco / FACHUCA, Brasil

### **Introdução**

Os espaços são criados e dinamizados na sociedade. O espaço inovador (considerado como conteúdo denso em formas e funções “técnicas-científico-informacionais”<sup>1</sup>) reflete os aspectos de mudanças e transformações efetivas ocorridas na sociedade, através da escala do tempo, e representa um sedimentado processo nos quais os fatores sociais associados aos sistemas técnicos concebidos agem na realidade do rastro de sua constituição.

Há assim a criação de novos espaços, ocorrendo seja numa escala de materialidade e ou virtualidade, processos dinâmicos constitui-se, caracterizados por “diversas densidades de objetos e ações” (Sá, 1998), no estabelecimento do território, como forma de espaço de desenvolvimento e que tem a escala produtiva no contexto da dinâmica sócio - econômica espacial a sua vertente de base. Esse sentido de análise se condiciona a realidade capitalista, com os aspectos estruturados na questão da produção, divisão territorial do trabalho, fixos e fluxos e caracteres informacionais (Santos, 1994). A realidade do espaço inovador conduz a uma visão numa nova dinâmica sócio -espacial, caracterizando a efetivação de uma geografia de globalização e inovação (Storper e Scott, 2003) cuja busca se evidencia a partir das condicionantes de informação, comunicação e fixos e fluxos<sup>2</sup> (Santos, 1994) e de outros aspectos como um novo olhar geográfico a partir, de questões a exemplo da “proximidade geográfica” (Morgan, 2000) e a da localidade funcionando como um impulso para a realidade do capital na geografia regional e global.

1. Meio-técnico-científico-informacional é um meio geográfico no qual o território inclui obrigatoriamente ciência, tecnologia e informação (Santos, 1994).

2. Os fixos vêm da qualidade e quantidade (ou densidade) técnicas que encerram os fluxos derivam da qualidade e do seu peso político (Santos, 1988).

Talvez seja este o desafio da atual sociedade globalizada em entender sobre que arranjos estruturais, sejam estes sociais, econômicos e políticos, deve se construir, considerando as diferenças e realidades específicas dos países, lugares, regiões e localidades; é a nova ordem da geografia global. Esses países, lugares, regiões e localidades na constituição dessa nova dinâmica informacional e de consumo, estarão na condição e na procura de formação de estratégias específicas, que atendam as suas reais necessários em todos os lugares da produção globalizada e controlada à distância (Santos, 1994), que irão permitir um novo “modus operandi” dos sistemas sócio -espaciais e as estruturas organizacionais de empresas, instituições e até mesmo dos indivíduos, se consolidando, na busca de uma melhor adequação as suas realidades.

Esse novo momento da inovação global se vincula às consolidações dos espaços geográficos produtivos, proporcionando oportunidades diferenciadas àqueles que busquem consolidar a sua ação a partir de conhecer e imprimir um novo ritmo de operação, considerando não apenas a escala local, mas global e efetivando uma interação no que tange a aumento de suas especializações, forte divisão territorial e social do trabalho, modelos de produtividade mais eficazes, regulação dos atores hegemônicos, avanços de processos globais (Santos,1994). Também, vincula-se que nesse novo cenário, as localidades e regiões, no aspecto do espaço geográfico, se condicionam a um grau hierárquico, estabelecido aos processos econômicos capazes de partilhar à sua realização, consolidada mediante a capacidade produtiva, vinculados a aspectos, tais como, produção, distribuição e consumo, permitindo dessa forma, uma nova dinâmica para umas regiões em detrimento de outras. Esse grau de desenvolvimento e ou capacidade produtiva, faz com que haja a caracterização do “espaço-valor”<sup>3</sup> (Moraes e Costa, 1996, p.122), enfatizando que o grau desses espaços produtivos relacionam-se as condições que sejam deliberadas para tal, investidas em tecnologia, comunicação, pesquisas científicas e sistemas funcionais.

A tal situação analítica ocorre a questão de que se terá o espaço produtivo desenvolvido, o espaço produtivo em desenvolvimento e o espaço produtivo periférico. No espaço produtivo desenvolvido ocorre a caracterização de um cenário perspectivo de pesquisa avançada, novos processos informacionais, e desenvolvimento de programas e projetos com produtos e serviços de ponta.

3. O espaço-valor representa os locais que se desenvolvem, apresentando condições que permitem melhores desempenhos para as pessoas e empresas, agregando novas formas de crescimento e desenvolvimento, principalmente, na escala local.

O espaço produtivo em desenvolvimento é caracterizado, pela ação de pesquisas iniciais, desenvolvimento gradativo de processos informacionais e desenvolvimento de subprojeto de produto e serviço, em fase inicial de análise; e o espaço produtivo periférico se caracteriza por pequenas ou nenhuma ação de pesquisa, fraco processo informacional e pouca ou nenhuma ação de desenvolvimento de produtos e ou serviços. Então, ao se considerar a busca de uma análise geográfica, ver-se a questão do desenvolvimento regional e local, a partir da perspectiva da existência de um processo inovativo (novas formas de atuação – inovação tecnológica) nas atividades econômicas desenvolvidas em “regiões periféricas”<sup>4</sup>.

Esse olhar para as questões geográficas com espaços de inovação referem-se às densas transformações no cenário global, obstante uma escala mundial de produção (desenvolvimento de produtos/serviços para o mundo) ocorre no local os processos de transformação na escala produtiva. Estabelece nesse sentido, uma realidade empírica em que algumas regiões e locais se desenvolvem e outros não, bem como, há ainda outras (regiões e locais). Entender esse processo, através da ótica da inovação e do empreendedorismo, numa dinâmica do desenvolvimento regional e local (Bacelar, 2004).

Numa visão atual, ocorre um “ambiente degradado marcado por grandes transformações e processos caracterizados na globalização” (Ianni, 2000, p.169). “A globalização como conceito de mudança e transformação, possibilitou a quebra de barreiras e uma forma de operação diferente entre os países e as empresas, introduzidas a partir de inovações tecnológicas estabelecidas na comunicação” (Ianni, 2000, pp.172).

A globalização pode ser vista como processo na interação com as questões da inovação tecnológica, produzindo um volume maior de informações e conhecimento, afetando diretamente as relações sociais na busca desses novos conhecimentos (Santos, 1994). Nesse sentido surgem novos processos, como o desenvolvimento da inovação tecnológica na reestruturação de um “cluster” – conglomerado de ações afins (Porter, 1998). Assim, neste tempo de “globalização, vive-se uma época de expectativas, de perplexidades, de crises de concepções e paradigmas” (Ianni, 2000, p.179).

4. Regiões Periféricas, consideradas como espaços geográficos que apresentam poucas condições desenvolvidas, caracterizadas por baixo desenvolvimento econômico e social com baixo IDH, consumo, comércio exterior, renda, etc.(Albuquerque, 1997, pp.221-253).

É um momento novo e rico de possibilidades, de perspectiva da criação do conhecimento, (Von Krogh, 2001), de facilitar a gestão, reinventando o espaço com o poder de inovação contínua. Pois, parece que ocorre um grande desafio na elaboração de políticas públicas voltadas, para a realidade tecnológica à sociedade local, nos aspectos que poderão influenciar na competitividade e no desenvolvimento (Freeman, 1998).

Costuma - se definir nosso tempo como a era do conhecimento (Von Krogh, 2001) e do processo de globalização, conforme o autor Milton Santos, 1994, das novas tecnologias da informação. Elas estocam, de forma prática, o “conhecimento” e gigantesco volume de informações que são armazenadas inteligentemente, permitindo

a pesquisa e o acesso de maneira muito simples e flexível (Andrade Filho, 2000). Nesse contexto, tem-se a inovação como uma vertente impulsionadora de novos horizontes, num processo de transformação constante para uma região. É a sintonia desta cidade /região com a realidade do mercado que irá proporcionar a sua permanência e o seu desenvolvimento, e isto representa um desafio. Nesse desafio se preceitua a visão de desenvolvimento de um sistema de inovação para um país ou região. Mas o que é um sistema de inovação?

Um sistema de inovação “representa e caracteriza uma reunião de instituições públicas e privadas que interferem nos aspectos econômicos, sociais e geopolíticos de uma região, para o desenvolvimento e difusão de novas formas tecnológicas” (Lopes, 2002, p.36). Torna-se, por assim dizer, uma ferramenta para a intervenção governamental para a criação de políticas públicas que intervêm no processo inovativo dos países e regiões, onde a ideia de sistema e de inovação são as bases fundamentais. O “sistema fica constituído pela junção de várias instituições que interagindo entre si, contribuem para o desempenho inovativo; e a inovação seja pela criação de novos produtos e ou processos, funciona no surgimento para a difusão do conhecimento em escala produtiva ou não” (Lopes, 2002, p.49). A atuação da inovação não ocorre apenas em uma empresa, mas num conjunto de percepções que envolvem outras organizações e outros atores, como leis, políticas governamentais, questões culturais, normas técnicas e aspectos sociais, tratando de consumo, financiamento e regulação tecnológica, utilizando os agentes que

tratam de conhecimentos científicos e tecnológicos, representados por universidades, institutos de pesquisas, instituições financeiras, todos atuando de forma dinâmica e com objetivos caracterizado, conforme afirma Lopes, 2002.

Cria-se uma rede de relacionamento (Castells, 1999), onde três elementos fundamentais se destacam: as universidades e centros de pesquisas, as empresas e o Estado. As universidades e centros de pesquisas são os atores que buscam na pesquisa a maneira de apresentar novas formas de fazer e pensar, desenvolvendo o conhecimento e consequentemente estimulado a inovação; as empresas por sua vez, fazem a aplicação desse “conhecimento e pesquisa em escala experimental, as estratégias específicas, para a busca de lucro e finalmente o Estado, que deve exercer o papel de incentivador e coordenador do sistema” (Castells, 1999, p.40). Cria, portanto, o estímulo a “capacitação tecnológica, investe na criação de infraestrutura, estabelece critérios e normas para as pesquisas em C&T, adequando às ações na direção do desenvolvimento de um local, região e ou país” (Porter, 1998, p.226). Assim, ocorrerá um processo de condições favoráveis ao desenvolvimento das forças produtivas para a inovação tecnológica, provocando uma dinâmica no sistema. Nesse sentido os fatores da inovação não possuem uma linealidade no processo (Storper, 1988), antes é processo interativo constante envolvendo aspectos produtivos, de cooperação, ciência e tecnologia, construindo uma cadeia de interação dos processos de causa e efeito, a partir da Pesquisa e Desenvolvimento - P&D, até a produtividade, com a difusão tecnológica - processo de generalização, incorporações e tecnologias, como afirma Storper.

Outro aspecto a ser considerado é a escala geográfica (Morgan, 2000) de aplicação da inovação, a partir das perspectivas históricas, que deve ser uma característica de análise do sistema de inovação. Numa escala das pequenas atitudes inovativas, iniciadas após a invenção técnica e sua transformação em processo econômico de fato, tem-se todo um desenrolar relevante, onde a difusão do processo carecerá de uma trajetória de sucesso. Esse dependente da trajetória (*path dependent* - Storper, 1988) terá um desenvolvimento ao longo do tempo, criando uma história própria que afetará diretamente o crescimento e desenvolvimento do sistema de inovação. Assim, estudar um sistema de inovação é buscar entender o processo de desenvolvimento tecnológico daquele país, região e ou localidade, através da dinâmica que estimulou o processo de inovação. Deve saber, portanto, “aspectos específicos daquele sistema existente, identificando os atores e instituições que historicamente o

influenciaram e lembrar que dificilmente se conseguirá transferir o modelo existente a outro país e ou região” segundo Storper, 1988, em função das características específicas que se apresentaram ao longo de um processo histórico que será formado.

Na década de 60 (século XX) os países latino-americanos, particularmente o Brasil, determinados por processos históricos do capital global de outros países tiveram a sua dimensão econômica, política, cultural e técnico - científico do atual mundo globalizado condicionada pelo desenvolvimento de multinacionais (OECD, 2002). Dessa forma, a sociedade brasileira ficou condicionada durante algumas décadas a esse sistema. A partir da década de 90 (século XX), o Brasil se posiciona em novo espaço de desenvolvimento, proporcionado pela abertura da sua economia, que levava à necessidade de modernização de seu parque fabril (IBGE, 2006) na busca por melhor produtividade e redução de custos e novas vantagens agregadas a produtos e serviços, visando se diferenciar no cenário internacional.

A teoria da dependência – que caracteriza a relação entre países subdesenvolvidos dependentes dos desenvolvidos (Cardoso e Faletto, 1979) demonstrou mais claramente, que a situação de subdesenvolvimento é o resultado de um processo social global consequência do desenvolvimento do capitalismo industrial. Assim, o subdesenvolvimento das cidades é um problema *mais político* do que de atraso tecnológico, motivado pela não ação de investimentos. A política de desenvolvimento regional com investimentos, é que irá proporcionar um melhor desempenho para cada região e para o local. Caso contrário se estabelecerá um centro de controle e uma periferia com um sistema de troca desigual e gerador de desequilíbrio (Porter, 1998), a periferia fornece matérias primas de menor custo e, por sua vez, o centro lhe fornece a ciência e a tecnologia avançadas, proporcionando uma situação de subdesenvolvimento local.

### **- Criar e Gerar Soluções: inovação e empreendedorismo para a Sociedade.**

Estabelecendo uma visão integrada a partir dos três teóricos a cerca do empreendedorismo: Drucker, na gestão, McClland, na psicologia e Schumpeter, na economia poderemos em um primeiro momento analisar e identificar se em determinado procedimento ou negócio está ou não presente o fenômeno do empreendedorismo. Neste sentido nos contrapomos aos dados apurados pelo Global Entrepreneurship Monitor (GEM), London Business School, Babson College de Boston

e a Fundação Kauffman que apontam o povo brasileiro como o mais empreendedor do mundo, na medida em que, existe uma relevante diferença entre se criar empresas pela motivação da necessidade de sobrevivência, como ocorre em grande parte dos casos no Brasil ou pelo enorme desejo de realização apontado por McClelland. .

O ponto de partida o estudo da visão integrada do fenômeno do empreendedorismo, proposta por Leite (2000e 2006), construída a partir dos teóricos: *Drucker*, na gestão, *McClelland*, na psicologia e *Schumpeter*, na economia. Essa pesquisa propiciou uma leitura crítica dos dados apurados pelo *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM) instituição criada pelas *mecas* mundiais de ensino: o *London Business School*, *Babson College de Boston* e a Fundação *Kauffman*, que apontam o povo brasileiro como o mais empreendedor do mundo. Além disso, nossa argumentação foi enriquecida por dados estatísticos do Ministério do Desenvolvimento da Indústria e do Comércio Exterior, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), do Programa Brasil Empreendedor e do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), que demonstram os percentuais de abertura de novas pequenas empresas, a quantidade de empregos oportunizados por elas e o seu percentual de participação no Produto Interno Bruto (PIB) do Brasil.

Contrapondo-se à assertiva do GEM, firma-se a diferença entre os motivos que levam à criação de empresas, seja pela necessidade de sobrevivência, aplicado à maioria dos casos brasileiros seja pelo enorme desejo de realização, que representa a motivação do empreendedor. Empreendedorismo é comportamento, segundo *Drucker*; é inovação, na visão *schumpeteriana*, e revela, sobretudo, um sujeito com uma forte necessidade de realização, líder, dinâmico, flexível diante das mudanças, dotado da capacidade de assumir riscos calculados, de excelente percepção e com grande visão para o aproveitamento das oportunidades, conforme *McClelland*. De acordo com o SEBRAE, quinhentas mil empresas foram criadas de 1990 a 1999, no Brasil, entretanto a média anual de extinção destas foi de cinquenta e sete mil, portanto abrir empresas não significa empreendedorismo, como também, possuir comportamento ou espírito empreendedor, por vezes, não é suficiente para o sucesso e desenvolvimento de uma empresa. Neste sentido, também se faz necessário a construção de um ambiente favorável, gerador de novas oportunidades de negócios, tal qual, elencado por Leite como: incubadora de empresas de base tecnológica, local de geração, gestação e desenvolvimento de empresas.

Na era da tecnologia e da informação em que ocorre mudanças em tempo real e dimensão planetária, a competição fica cada vez mais acirrada. Segundo *Schumpeter* apenas sobreviverão as empresas dotadas de capacidade inovadora e flexibilidade diante das mudanças. A visão integrada a cerca do empreendedorismo não encerra apenas uma análise e crítica à leitura que se faz do fenômeno no Brasil, país mais empreendedor do mundo, mas serve, sobretudo, para apontar e alertar a necessidade de um ambiente favorável (incubadora de empresas de base tecnológica), direcionado para as pequenas e médias empresas nacionais, conciliando espírito empreendedor, inovação e tecnologia, na medida em que, tais empresas são propulsoras do desenvolvimento econômico, visto que geram milhões de empregos.

### **- Conceção – a geração de riqueza a partir do empreendedorismo.**

O termo “empreendedor” foi inicialmente utilizado pelo banqueiro e parisiense, no início do século XVIII, por Richad Cantillon, no entanto, a palavra entrepreneurship (espírito empreendedor) que é derivada de *entreprendre* (empreender), que vem de *entrepreneur* (empreendedor) foi empregada no século XVII, na França, denominada para um indivíduo que assumia o risco de criar um novo empreendimento.

Ser empreendedor significa ter capacidade de iniciativa, imaginação fértil para conceber as idéias, flexibilidade para adaptá-las, criatividade para transformá-las em uma oportunidade de negócio, motivação para pensar conceitualmente, e a capacidade para ver, perceber a mudança como uma oportunidade, levando a sério à gestão de seu negócio.

O empreendedor é um artista, um criador. Alguém que cria novos produtos, novos empregos, novas coisas e nunca param. Os empreendedores não criam porque querem, mas porque têm uma grande necessidade de realização.

Na concepção do economista austríaco Joseph Alois Schumpeter, o empreendedor pode ser descrito como um agente de mudanças de transformação do ciclo econômico do desenvolvimento, indivíduo com ideias que combinam, capital e trabalho, e faz algo verdadeiramente inovador, com capacidade de iniciativa, de risco. Na métrica de Schumpeter, empreendedor seria como Henry Ford, que mudou a face da indústria automotiva no mundo, ou como King Gillette, que revolucionou muito mais do que o modo de barbear e sim uma forma de fixação de preços que popularizou seu uso.

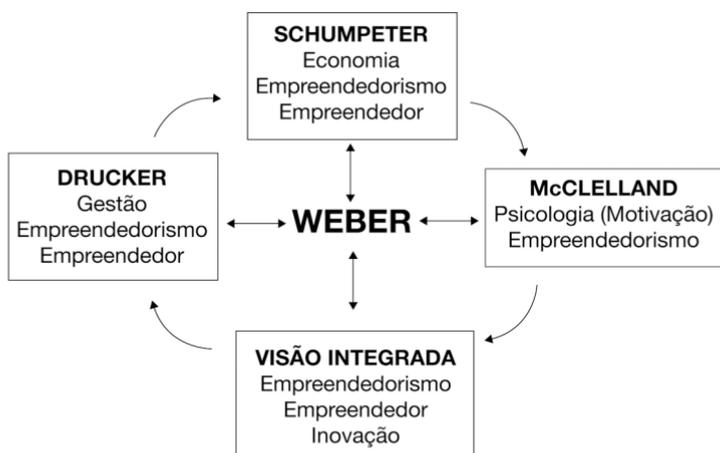
Empreendedor, ou da raiz francesa, *entrepreneur*, é aquele que empreende a criação por conta própria, em seu benefício, e a seus riscos, de um produto qualquer, ou aquele que lança à realização.

### - Cenários

A realidade enfrentada pelo empreendedor está baseada numa perspectiva onde a criatividade não depende de inspiração, mas de estudo árduo: um ato de vontade, uma busca premeditada de oportunidades para inovar. Os empreendedores de sucesso sabem como identificar e aproveitar as oportunidades, à medida que elas se apresentam.

Graficamente, o espírito empreendedor, resultante de uma visão integrada da percepção da atitude e do comportamento, pode ser visualizada da seguinte forma:

**Figura 1. A VISÃO INTEGRADA: WEBER, SCHUMPETER, MCLELLAND E DRUCKER.**



Fonte: Leite, 2000.

### - Reflexos Tecnológicos – Empresariais

O estágio de desenvolvimento econômico de um país ou região pode ser avaliado, também, em função das suas atividades na área da inovação de empresas de base tecnológica. E o progresso tecnológico, aumentando a produtividade, pode até levar à substituição de alguma mão-de-obra, por novas máquinas, por exemplo. Essa destruição criativa é a característica do impressionante impulso inovador do capitalismo. Mudanças trazem vantagens para uns e desvantagens para outros.

O empreendedor/criador de empresas de base tecnológica precisa ter uma clara visão de seu sucesso e tomar uma direção para alcançá-lo. É o desafio de transformar idéias em produção. É vencer o desafio de passar de pesquisador a empreendedor. E para atingir esse objetivo, o empreendedor tem de descobrir algo que diferencie o seu negócio dos outros, procurando, dentre outras coisas: a) formular uma visão baseada na realidade; b) definir os valores centrais e a filosofia de sua empresa; c) criar uma declaração da missão da empresa que seja precisa, concisa e inspiradora; e e) avaliar um conceito unificado para criar valor para seus clientes.

Os produtos e serviços ofertados pelas empresas de base tecnológica são, sobretudo, produtos/serviços com muito valor acrescentado, produtos/serviços reconhecidos em toda parte pelo alto grau de tecnologia sofisticada e capital intelectual incorporados, e, portanto não competem apenas em termos de preço. São empreendimentos baseados no conhecimento.

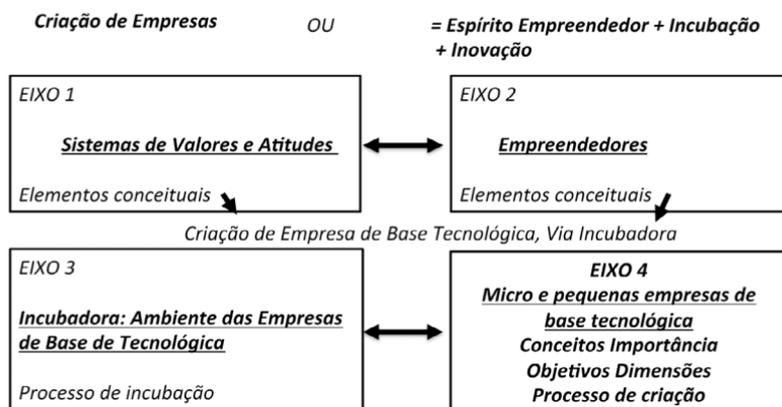
*As empresas de base tecnológica criadas via incubadora*, podem ser definidas como um empreendimento que congrega *desing*, desenvolvimento ou produção de um novo produto/serviço ou processo através da sistemática do conhecimento técnico, científico existente, empregando largamente o “estado da arte” de técnicas de gestão existentes. Sendo que para atingir seus objetivos, essas empresas precisam: a) praticar a globalização; b) utilizar novas tecnologias; c) buscar Constantemente a excelência; d) defender a abertura do mercado; e) basear-se na economia de mercado, acreditando na desregulamentação; e f) apoiar a economia privada.

Além do mais, o empreendedor/criador dessas empresas sabe que, para enfrentar o século XXI, deverão introspectar na sua vida: a) flexibilidade; b) atualização permanente; c) motivação, envolvimento e compromisso; d) criatividade; e) inovação; e f) atitude proativa e empreendedor.

O desenvolvimento de uma rede de micro e pequenas empresas de base tecnológica, criadas via incubadora, poderá constituir um instrumento eficaz de política econômica, através da criação de interfaces entre a Universidade e os Institutos de Pesquisa e Desenvolvimento e a indústria, revitalizando todo o aparelho produtivo.

O empreendedor/criador de empresas de base tecnológica via incubadora, é um filho da revolução do saber, que a cada dia aumenta o seu quociente de inteligência. E a criação dessas empresas, pode ser representada das seguintes formas:

## Figura 2. O processo de criação de empresas de base tecnológica via incubadora.



Fonte: Leite, 2000.

Em suma, é preciso que os empreendedores/criadores de empresas de base tecnológica, via incubadora, estejam aptos para tomar rédeas dos negócios, preparados para assumir as complexas responsabilidades de administração, no limiar do século XXI, turbulento, competitivo, globalizado, desafiador, pois apenas sobreviverão as melhores empresas, aquelas que cultuam a excelência

Na era da tecnologia e da informação em que ocorrem mudanças em tempo real e dimensão planetária, a competição fica cada vez mais acirrada. Segundo *Schumpeter* apenas sobreviverão as empresas dotadas de capacidade inovadora e flexibilidade diante das mudanças.

A problemática do (des)emprego e seus efeitos na economia globalizada está a converter-se em preocupação social do século XXI, cuja superação compete a governos, instituições empresarias, educacionais e sociais, bem como a todos que, de alguma forma estejam envolvido com a questão.

A questão de gerar empregos e renda nos dias de hoje exige trabalhar-se em um consenso social capaz de suportar a percepção, o entendimento e a visão de articular a aplicação de alternativas criativas (pensar coisas novas) e inovadoras (fazer coisas novas), que sejam capazes de representar soluções eficientes e eficazes fundamentadas nos princípios do empreendedorismo.

Neste capítulo pretende-se debater idéias de como abordar a situação de que vivemos em um mundo cada vez mais cheio de trabalhos e menos empregos e oferecer proposições baseadas em uma perspectiva empreendedora, aprofundando em aspectos que são fatores-chaves, ressaltando de forma especial o espírito empreendedor e a cultura empreendedora pilares do fenômeno da geração de riquezas.

A combinação destes dois fatores representa o ponto de partida de um processo de pesquisa e nos remete à reflexão sobre a compreensão de que empreender é definição de propósitos, a possibilidade de realizar o que muitos julgavam impossível e uma fé inabalável no progresso da humanidade fundamentada na aplicação dos princípios de uma educação calcada no empreendedorismo.

O estudo dos elementos básicos da sociologia fundamentados em Max Weber, que proporciona condições para se elaborar questionamentos e, para se chegar a obter as respostas das indagações, tem-se que pesquisar profundamente a real definição e significado do termo empreendedor; do empreendedorismo e do espírito empreendedor, recorrendo a Schumpeter na economia, Drucker na Administração e McClelland na psicologia como teóricos capazes de nos oferecer com bastante segurança a resposta que precisamos para as nossas inquietações, as suas idéias podem ser aplicadas de forma eficiente e eficaz no estudo do fenômeno do empreendedorismo.

Weber é o ponto de partida sociológico de uma perspectiva, uma visão de empreendedorismo que entendemos ser interessante para perceber porque os indivíduos criam seu próprio negócio, é um dos teóricos que se dedicaram ao tema do empreendedorismo, avaliando os fatores que permitiam que determinados grupos eram mais empreendedores do que outros, que fatores foram determinantes nesse processo, que condições sociais são necessárias para que essas experiências sejam reproduzidas em outros grupos sociais, seus efeitos no campo do empreendedor.

Pretende-se refletir profundamente sobre o conjunto de habilidades, conhecimentos e perícias necessários para que qualquer pessoa possa ter uma postura empreendedora, a fim de que seja um comportamento corriqueiro em todos os seres humanos, que sirva de alavanca para decidir com conhecimento de causa os ditames, os objetivos e os meios para alcançar a plenitude do comportamento empreendedor.

Vamos trilhar por caminhos guiados por princípios filosóficos de que os empreendedores são mestres nas mudanças, trabalham com rara competência as alterações nas ciências, na física e na biologia, no

mundo dos negócios, desempenham um papel crucial no progresso da humanidade, ao fazerem uso do conhecimento e do comportamento empreendedor como fatores principais para gerenciar as mudanças.

Este enfoque pressupõe perseveramos sobre bases sólidas do empreendedorismo que é a paixão, propósito, possibilidade e progresso e para elas nos vemos condicionados a dedicar uma enorme atenção a essas personagens empreendedoras que influenciam e com seus exemplos servem como inspirações filosóficas e operacionais no processo de mudança que temos vivenciado nos dias de hoje na sociedade empresarial na qual nos encontramos inseridos.

Max Weber se pontifica como uma figura que liga a sociologia e a economia foi um dos pioneiros no desenvolvimento de uma teoria de gestão, analisou o papel do empreendedor dentro de uma organização, e estudou como e porque respondem aos indivíduos as diversas formas de empreender.

Provavelmente tenha tido a primazia na utilização do termo carisma para ilustrar uma das facetas do empreendedor, como uma qualidade da personalidade de um empreendedor que faz com que os demais o sigam.

Schumpeter, um dos nossos suportes filosóficos no campo do estudo empreendedorismo, foi quem teorizou de forma bem singular sobre o empreendedorismo quando magistralmente discorreu sobre a figura do empreendedor.

A sua abordagem sobre a teoria do desenvolvimento é sem nenhuma dúvida uma obra que marcou os estudos da moderna economia de mercado, despertou o interesse das pessoas no estudo da figura do empreendedor. Uma das contribuições de Schumpeter foi à introdução de um fator marcante na ação empreendedora: a inovação.

Drucker, na área da gestão, escreveu várias obras sobre a administração, concentrou seu foco dentre outras questões na eficácia dos empreendedores que devem ser capazes de formular objetivos, organizar, motivar e comunicar, estabelecer medidas de rendimento e promover as pessoas.

Os empreendedores e os líderes deveriam analisar periodicamente as atividades da empresa, mediante um profundo exame de todos os seus produtos/serviços, processos, tecnologias e mercados, o que proporciona uma constante atualização.

O empreendedor dinâmico e moderno tem que ser inovador. Os gerentes fazem as coisas bem, os empreendedores fazem o que deve ser feito. Este pensamento é fundamental para os empreendedores, já que estes devem atuar nesta direção.

É preciso repensar o futuro do trabalho e das organizações, pois vivemos a era dos 5I's - ideias, informação, inteligência, integração e inovação. O pensamento de novas ideias é crucial para a sobrevivência da empresa.

A civilização moderna está a correr perigo, precisamos urgentemente de choque mundial de empreendedorismo, urge desenvolver programas de liderança voltados para o empreendedor, para incentivar o surgimento de empresas, nomeadamente as de base tecnológica.

Os novos empreendedores criadores de riquezas através da utilização criativa e inovadora das ideias e projetos deveriam fazer frente a um mercado globalizado, competitivo, diferenciado, com destacadas estratégias que venham a viabilizar os projetos contribuam para o desenvolvimento econômico de social da humanidade.

Isto significa que a sociedade deve assumir seu papel instituindo programas de apoio ao desenvolvimento do espírito empreendedor em todos os níveis do processo de formação dos seus cidadãos, desde o seu primeiro contato com o seio materno.

O processo educativo, familiar, empresarial e as políticas públicas, os meios de comunicação e os recursos humanos, materiais precisam ser canalizados com o objetivo de que a sociedade seja marcadamente empreendedora para que todos os seus membros possam desfrutar de qualidade de vida.

O desenvolvimento econômico depende da presença cada vez maior de empreendedores e da competitividade de suas empresas, que são o motor da economia de mercado. As microempresas continuarão sendo a principal fonte de emprego, renda, e sustentáculo do crescimento das economias locais, elemento fundamental no processo de difusão de inovação tecnológica, introdução de novos produtos/serviços e novas atividades empresariais.

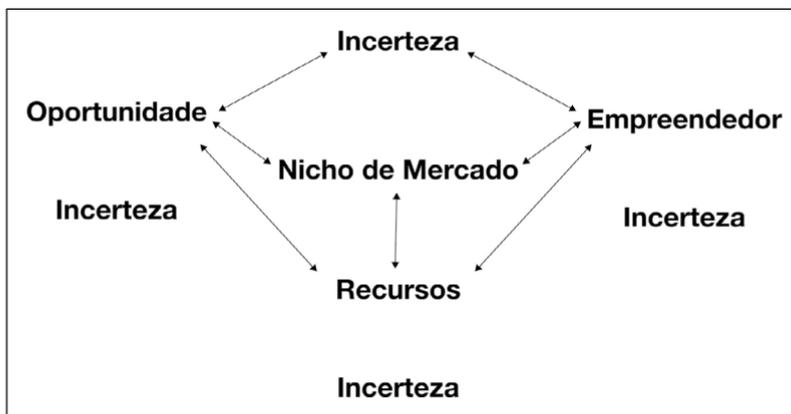
O sonho da humanidade em atingir o pleno emprego é uma tarefa de todos. O empreendedorismo pode ser um excelente instrumento para o alcance deste objetivo. Através do apoio ao desenvolvimento de uma cultura empreendedora que propicie a criação de oportunidades de surgimento de novos empreendimentos de elevado valor agregado, do fomento ao processo criativo e inovador de produtos/serviços melhores, mais econômicos e de atividades que permitam a geração de empregos e renda para a sociedade.

Os princípios da criação de oportunidades para a geração de um novo empreendimento são: a) a oportunidade raramente é identificada, tem que ser criada, conquistada; b) o receio de criar um novo negócio dificulta a percepção da oportunidade; c) o medo de perder

uma oportunidade pode inibir e paralisar o empreendedor; d) ter atitude proativa permite a indivíduos com espírito empreendedor serem capazes de superar a tensão entre a paralisia provocada pelo medo de errar e acertar na hora de aproveitar a oportunidade; e) todo o processo inovador envolve um ciclo vicioso: nenhum produto/serviço implica nenhum cliente, sem clientes não se tem receita, com a ausência de receita não se pode fazer investimentos, a impossibilidade de investimentos o processo empreendedor perder ímpeto e credibilidade junto à sociedade, sem legitimidade é difícil a obtenção de recursos, sem recursos não se tem produtos/serviços; f) é algo fora do comum um empreendedor avaliar seus recursos com imparcialidade capital humano, intelectual, social, etc. que ele tem para quebrar o ciclo vicioso do receio de empreender; g) promover ou desenvolver uma oportunidade através de iniciativa própria com um mínimo de auxílio externo é uma situação ideal para a quebra de receio de iniciar um start-up; h) o fluxo de caixa positivo é fundamental na sobrevivência de um start-up, é muito caro quando o empreendedor precisa dele; e i) a criação um start-up pressupõe a focalização de um nicho de mercado.

Existem três componentes cruciais para o sucesso de um novo empreendimento: a oportunidade, o empreendedor (e a equipe) e os recursos necessários para iniciar o empreendimento e fazer com ele se desenvolvam. Esses três fatores são apresentados na figura 3.

**Figura 3: Três Forças do Empreendedorismo**



Fonte: Based on Jeffrey Timmons' framework, as presented in Jeffrey A. Timmons, *New Venture Creation* (Homewood, IL: Richard D. Irwin, 1990).

A gestão empreendedora é influenciada por vários fatores, como podemos observar na figura 4.

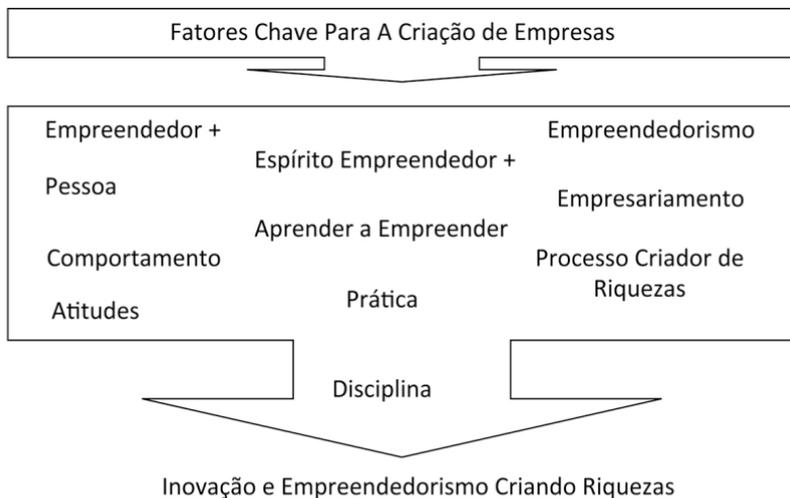
**Figura 4: Gestão Empreendedora**



Fonte: Leite 2005.

Empreendedor (comportamento e atitudes empreendedoras), empreendedorismo (prática e disciplina) e espírito empreendedor (processo de criação do empreendimento) devem marcar presença em todas as sociedades que sejam regidas pela livre iniciativa, são os fatores chaves para o empreendedorismo.

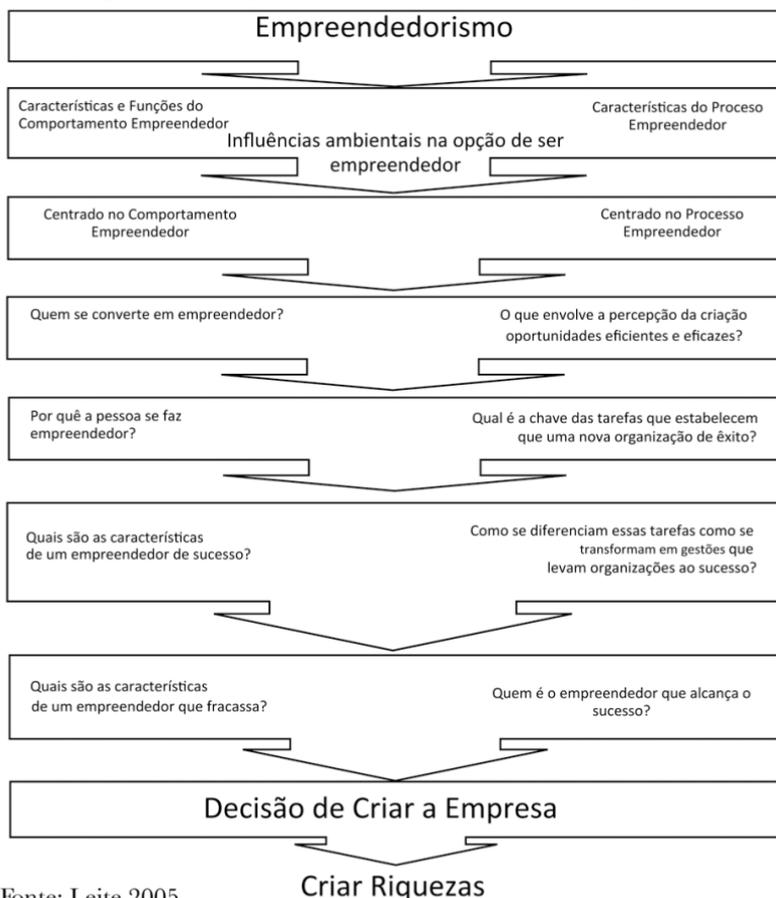
**Figura 5. Inovação e Empreendedorismo Criando Riquezas**



Fonte: Leite, 2005.

Os empreendedores sabem que inovação não é invenção. Invenção é o processo de descobrir coisas que nunca tinham sido descobertas antes. Inovação é a descoberta de uma nova maneira, novas formas de criar valor para a sociedade. Inovar é fazer coisas novas. A inovação é o instrumento específico dos empreendedores. A evolução da percepção do empreendedorismo como opção para vida, partimos do estudo das características e funções do empreendedor, evoluindo para uma perspectiva onde introduzimos as características do processo empreendedor. A criação de um empreendimento passa pela figura do empreendedor. É quase impossível imaginar a Rede Globo, sem Roberto Marinho, a Sonae, sem o Belmiro Azevedo, a Microsoft, sem o Gates. Os empreendedores se dedicam de corpo e alma aos seus empreendimentos.

**Figura 6. Empreendedorismo Criando Riquezas**



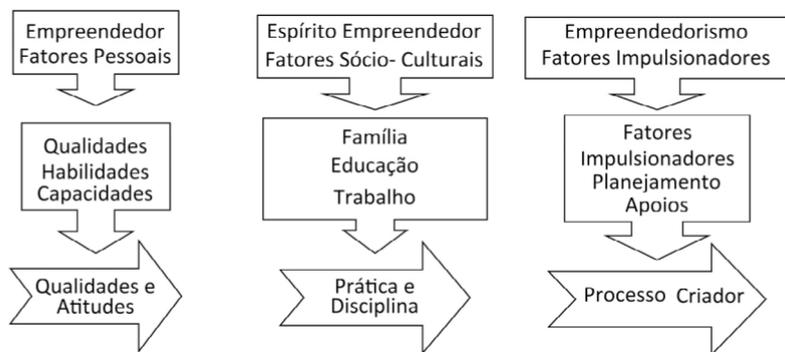
Fonte: Leite 2005.

A influência dos fatores ambientais, fatores pessoais (psicológicos, necessidade de realização, tolerância à incerteza e atitudes empreendedoras), fatores sociais (relações familiares, apoio familiar e comunitários, modelos sociais), fatores econômicos (crescimento da economia, oportunidade de negócio e disponibilidade de recursos) são marcantes na opção pelo empreendedorismo.

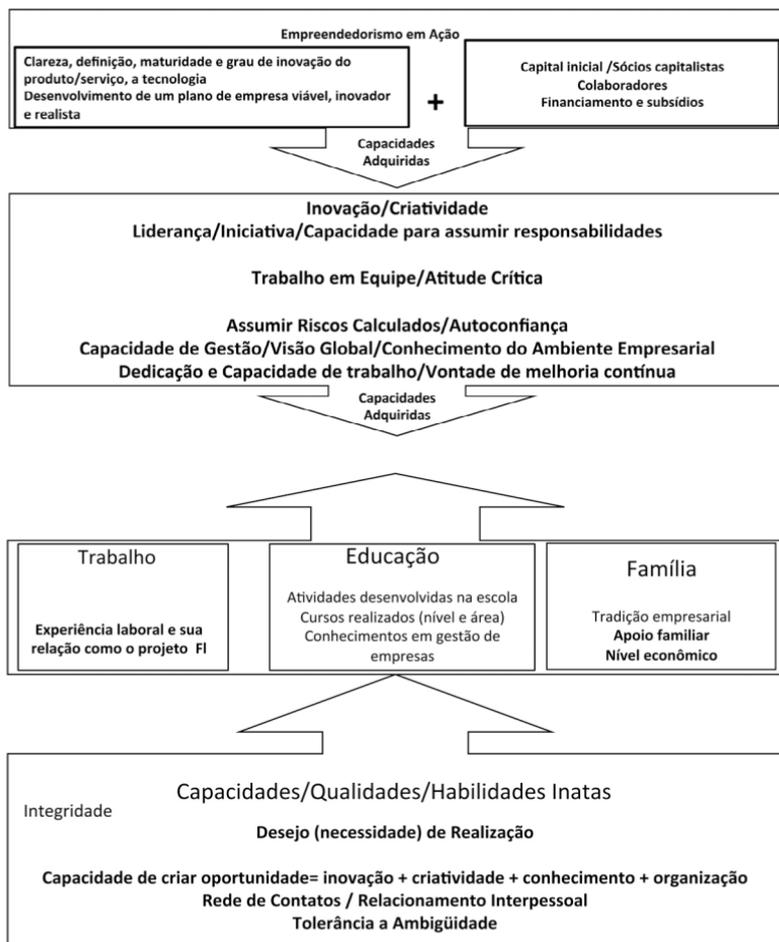
A origem do empreendedor (suas primeiras experiências na infância), a educação (criatividade, oportunidades, tenacidade e resultados), formação (escolas e universidades), a experiência laboral (desenvolvimento profissional, habilidades, motivação e comportamento empreendedor), experiência empresarial prévia (vivência empreendedora, as primeiras experiências na criação de empreendimentos), a decisão de criar a empresa passa também pelo desenvolvimento, pela identificação das características empreendedoras a serem colocadas em prática na empresa a ser criada.

A insatisfação e a perda do emprego podem funcionar como uma alavanca para que o indivíduo passe do status de empregado para o de empreendedor, porém essa passagem não deve ser feita na ilusão de que sendo seu próprio patrão não precisa trabalhar tanto como fazia quando era empregado.

### Figura 7: Fatores chave do processo empreendedor



Fonte: Leite 2005.

**Figura 8. Empreendedorismo em Ação**

Fonte: Leite 2005.

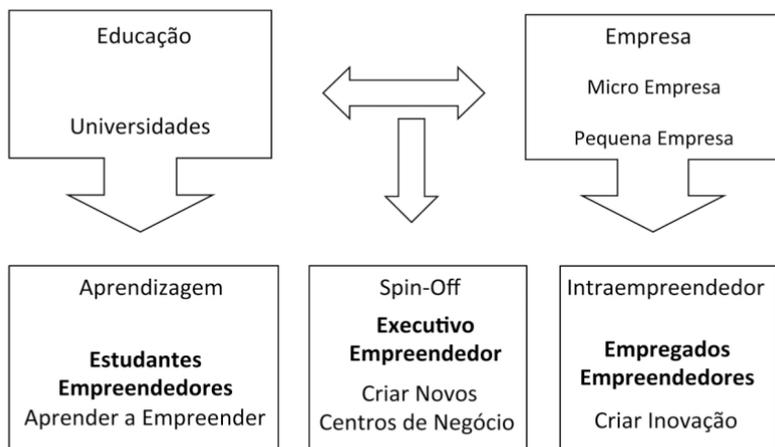
Um excelente projeto com uma pessoa despreparada, provavelmente irá encontrar dificuldades para ser realizado com sucesso. Uma idéia de negócio viável, liderada por um empreendedor preparado, poderá se transformar em um projeto de sucesso. A formação e a educação são as alavancas de apoio de mudança social e pessoal para difundir a cultura e o espírito empreendedor.

### Figura 9: Educação Empreendedora



Podemos estudar o empreendedorismo tendo como base os cinco E's - empreendedor; empresário, executivo, empregado, estagiário aliado à educação empreendedora e a empresa.

### Figura 10. Educação X Empresa



Fonte: Leite 2005.

### - Estratégia para fomento do empreendedorismo

1. Atividades para fomentar espírito empreendedor.

Fomentar a cultura empreendedora exige definir, de maneira acertada, uma orientação estratégica para que, em base a esta, se vão difundindo as linhas de força que sejam capazes de gerar uma cultura e um espírito empreendedor.

A criação de empresas é o encontro entre a necessidade de realização do empreendedor e um projeto de empreendimento que visa orientar o empreendedor frente às barreiras burocráticas, formalidades exigidas para que possa colocar a empresa a funcionar.

Existem programas de fomento ao empreendedorismo que concentram suas ações em apoio à elaboração do projeto ou sobre o empreendedor. As melhores políticas para a criação de novas empresas se compõem de uma combinação de ambos modelos de programas distribuídos ao longo do processo de criação.

Diante dessa perspectiva, cabe impulsionar duas linhas de atuação estratégica. Por uma parte, pressupõe fomentar medidas para que os indivíduos se motivem a tornarem-se empreendedores, bem para converter-se em empreendedores de sucesso ou para desenvolver atividades empreendedoras dentro das organizações.

Assim faz-se necessário adotar aos sistemas de formação e educação avançadas que permitam aportar conhecimentos e habilidades, a fim de que as pessoas possam desenvolver com certa garantia o espírito empreendedor. Por outra parte, fomentar o espírito empresarial implica também a criação de um ambiente econômico favorável à atividade empreendedora, o que englobaria a simplificação e desburocratização das exigências administrativas para a formalização da empresa e acesso aos capitais de risco.

Procedimentos como esses são verdadeiros impulsionadores do desenvolvimento empreendedor e inovador de uma sociedade fundamentada na liberdade de empreender, livre iniciativa e concorrência.

## 2. Atividades prioritárias para fomentar a cultura empreendedora.

Para criar e desenvolver uma comunidade empreendedora ativa e vigorosa é necessário começar a gerar o espírito empreendedor e a propensão para assumir o risco. Para isso se deve cuidar em primeiro lugar da percepção social da figura do empreendedor e superar muitos obstáculos existentes no âmbito social, educacional e institucional.

O espírito empreendedor é um componente fundamental do tecido sócio econômico. Todavia muitas sociedades não consideram que a atividade empreendedora seja uma autêntica profissão, o empreendedorismo como opção de vida.

Os empreendedores necessitam munir-se de instrumentos de gestão, ter uma educação, formação eficaz e permanente para adquirir a qualificação sintonizada com as exigências ambientais de um ambiente econômico em constante mudança. As transformações são enormemente prometedoras no que se refere a criação de novas empresas.

### 3. Adaptação do ambiente educativo.

A formação é certamente uma carência manifestada, entre os aspirantes à empreendedor e cabe destacar que os estudos teóricos e práticos da gestão se situam na segunda década do século XX, onde retratam que milhões de empreendedores desenvolveram com êxito seus empreendimentos. Por outro lado, é bem conhecida a incapacidade que, os profissionais, que tenham sido educados em Faculdades de Administração, tenham para cobrir a crescente necessidade para ser empreendedores, incapacidade que, se deve a que a formação que se lhes é oferecida nestas faculdades fomenta mais a gestão de tarefas burocráticas que a cultura de risco, e presta pouco atenção a investimento e ao crescimento que caracteriza aos empreendedores que é a fonte de acesso ao espírito empreendedor.

Em uma sociedade aberta e competitiva, a universidade constitui uma das instituições chave para alcançar uma adequada educação aos potenciais humanos e econômicos de um país. A capacidade de aprender novos conhecimentos e de saber implementá-los em seu ambiente empresarial constitui um fator determinante na área do empreendedorismo.

O sistema educativo é o pilar fundamental da sociedade do saber, do conhecimento. É muito importante consolidar os laços entre os sistemas produtivo e educativo, objetivando despertar o interesse entre os jovens para que desenvolvam ideias empreendedoras que possam gerar experiências de grande riqueza prática, profissionais e econômicas. Isso implica no oferecimento de formação que inclua matérias que contemplem a criatividade, inovação, capacidade de iniciativa, gestão, trabalho em equipe, marketing, estratégia, etc, assim como cursos específicos de gestão da inovação, habilidades liderança e criação de empresas.

### 4. Desburocratização do Processo de Criação das Empresas

Quando um empreendedor se encontra em uma fase absolutamente chave para seu futuro negócio (buscando clientes, selecionando fornecedores, reunindo o capital necessário, etc.) sua atividade é marcadamente burocrática, cheia de normas e trâmites legais para serem atendidas, quase sempre em lugares diferentes, dificultando assim suas ações e em consequência o cumprimento de objetivos.

A lentidão e complexidade dos tramites do registro obstaculizam e atrasam a criação de novas empresas. A atuação individualizada em certos casos ou em grupo de medidas que se podem empreender para favorecer o processo é simplificar os procedimentos administrativos

para que isso contribua com o nascimento de novas empresas. Outro aspecto de especial importância seria a redução da carga tributária, simplificar os procedimentos fiscais e trabalhistas.

#### 5. Financiamento

As dificuldades de financiamento são um dos principais obstáculos para a criação e o desenvolvimento de novas empresas. Os maiores problemas prendem-se a uma excessiva dependência dos financiamentos de curto prazo a dificuldades de obter financiamento, como capital inicial de uma atividade, a enorme necessidade de ter que recorrer a endividamento como pessoa física ou familiar tendo com garantia o patrimônio pessoal. Como consequência de déficit patrimonial se criam muitas poucas empresas de base tecnológica e suas perspectivas de crescimento são bastante limitadas.

Em geral, o micro empreendedor identifica o financiamento como um dos principais problemas que enfrentam no seu dia-a-dia.

#### 6. Regimes fiscais mais atrativos para a criação de empresas.

O regime fiscal desempenha uma função fundamental nas condições que envolvem a criação de uma nova empresa. Sem dúvida, uma série de dificuldades de caráter fiscal surge no caminho do espírito empreendedor em todas as fases do desenvolvimento do negócio, entre eles a elevada carga tributária.

As administrações públicas deveriam estudar formas de reduzir a burocracia e a carga tributária como forma de incentivo ao fomento do espírito empreendedor e a criação de novas empresas.

#### 7. Favorecimento da inovação e acesso a novas tecnologias.

Com demasiada frequência, a complexidade da legislação confunde os empreendedores que querem gerar a inovação tecnológica. Um dos obstáculos que sofrem os empreendedores e empresa se centra na falta de informação, tanto sobre as novas ideias que surgem da universidade, instituto de pesquisas, centro de inovação como sobre as possibilidades de transferência de tecnologia e acesso a os programas de ajuda.

Os agrupamentos de empresas ou redes são instrumentos importantes. Deve - se fomentar as redes de empresas como ferramenta das microempresas para reforçar a inovação e difusão tecnológica.

### **- Conclusão**

A lógica da construção de espaços se dá a partir do que a sociedade caracteriza como importante e necessário a sua sobrevivência e desenvolvimento. O espaço inovador da visão empreendedora caracteriza há

necessidade de buscas de alternativas e novas formas de fazer no meio social. O desafio é entender essa nossa ordem e lógica nas escalas geográficas de cada país que apresentam sistemas estruturais de natureza sócio-econômico-político-cultural complexo e repleto de singularidades.

Talvez nesta dinâmica moderna, evidenciada por fortes traços de inovação e busca de oportunidades, fique claro há necessidade de entender e compreender quais são os processos de entendimento e consciência social para tal situação. E possivelmente este entender requer esforço e persistência na arte de empreender. Principalmente, nas regiões periféricas do mundo onde o desafio é ainda mais contundente e indispensável.

A transferência de conhecimento não se dará facilmente e diante desta situação cria-se as escalas de poder e conhecimento, requerendo um novo pensar e agir para as regiões menos favorecidas que não tem condições competitivas com as regiões mais desenvolvidas. Qual o caminho? Talvez seja inovar e empreender...

A título de conclusão podemos afirmar que a sociedade precisa urgentemente deve mecanismos que contemplem ações e tempo em seu sentido mais amplo como pano de fundo que conduzam em um futuro bem próximo, a uma sociedade que utilize a inovação e busque ações empreendedoras.

### **Referências Bibliográficas**

ALBUQUERQUE, E. Notas sobre os determinantes tecnológicos do *catching up*: uma introdução à discussão sobre o papel dos sistemas nacionais de inovação na periferia. *Estudos Econômicos*, v.27, n.2, 1997.

\_\_\_\_\_. Science and technology systems in Less Developed countries: identifying a threshold level and focusing in the cases of India and Brazil. In: MOED, H.; GLÄNZEL, W.; SCHMOCH, U. (eds) *Handbook of quantitative science and technology research: the use of publication and patent statistics in studies of S&T systems*, Academic Publishers, 2004.

BACELAR, Tânia. Programa Nacional de Desenvolvimento Regional. Brasília, 2004.

\_\_\_\_\_. Política Nacional de Desenvolvimento Regional: Uma Proposta de Discussão, 2004.

\_\_\_\_\_. Programa de Pós Graduação em Mestrado e Doutorado da Universidade Federal de Pernambuco – UFPE. Aula expositiva, 2008.

- CARDOSO, F. Henrique & FALETTO, Enzo. Dependência e desenvolvimento na América Latina: ensaio de interpretação sociológica, 5ª ed. Rio de Janeiro, Zahar, 1979.
- CASTELLS, Manuel. A Sociedade em Rede. A era da informação: economia, sociedade e cultura. 1ª ed. Editora Paz e Terra, 1999.
- CORREIA, Eric B. Geografia Econômica: inovação e periferia. Qual a relação no desenvolvimento local. Recife: Editora da Universidade Federal de Pernambuco – EDUFPE, 2012, 208 p.
- DRUCKER, Peter F. Innovation and Entrepreneurship: Practices and Principles. New York: Harper & Row, 1985. 346 p.
- FREEMAN, C. The economics of hope. London, Pinter, 1998.
- \_\_\_\_\_. Economics of industrial innovation, Cambridge, MIT, 1982.
- \_\_\_\_\_. The greening of technology and models of innovation, *Technological forecasting and social change*, 1996.
- IANNI, Octavio. Enigmas de Modernidade-Mundo. São Paulo. Civilização Brasileira. Edição 1, 2000.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Pesquisa da Pecuária Municipal, 2006.
- LEITE, Emanuel Ferreira. O Fenômeno do Empreendedorismo Criando Riquezas. 3.ed. Recife: Bagaço, 2002. 560 p.
- LEITE, Emanuel Ferreira. Empreendedorismo, Inovação, Incubação de Empresas e a Lei de Inovação. Recife: Bagaço. 2006. 400p.
- McCLELLAND, David C. The Achieving Society. New York: D. Van Nostrand Company, 1961.
- McCLELLAND, David C. Human Motivation. Cambridge: Cambridge University Press, 1987. 570 p.
- MORAES, A. C. R.; COSTA, W. M. A geografia e o processo de valorização do espaço. In: SANTOS, M. (org.). *Novos rumos da geografia brasileira*. Editora Hucitec, 1996.
- LOPES, Antonio Simões. O Espaço Econômico. In: COSTA, José, 2002. *Compêndio de Economia Regional*. Coimbra, 2002.
- MORGAN, G. A Morte exagerada da Geografia. Londres, 2000.
- \_\_\_\_\_. A morte exagerada da Geografia: Aprendendo Proximidade e Sistemas Territoriais de Inovação, 2000.
- ORGANISATION FOR ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT - OECD. Agricultural Policies in OECD Countries: Monitoring and Evaluation, 2002.

- PORTER, M. A. *Vantagem Competitiva das Nações*. Rio de Janeiro. Campos, 1998.
- \_\_\_\_\_. *Competição – Estratégias Competitivas Essenciais*, 1998.
- SÁ, Alcindo de. *Tese de Doutorado*. São Paulo, FFLCH - USP, 1998.
- \_\_\_\_\_. *Programa de Pós Graduação em Geografia – Mestrado e Doutorado*. PPGG. Aula Expositiva, UFPE, 2006.
- SANTOS, Milton. *Técnica, espaço, tempo: globalização e meio técnico-científico- informacional*. São Paulo : Hucitec, 1994.
- \_\_\_\_\_. *O Espaço do Cidadão*. São Paulo: EDUSP, 1988.
- SCHUMPETER, Joseph Alois. *Teoria do desenvolvimento econômico: uma investigação sobre lucros, capital, crédito, juro e o ciclo econômico*. Tradução de Maria Sílvia Possas. São Paulo: Nova Cultura, 1988. 340 p.
- SCHUMPETER, Joseph Alois. *Capitalismo, Socialismo e Democracia*. Tradução Carla Santos. Zahar Editores, Rio de Janeiro, 1984. pp.98-211.
- STORPER. M, SCOTTA., *Regions, Globalization, Development*. Co-authored with Allen Scot, *Regional Studies*, 2003.
- VON KROGH, George. *Facilitando a criação de conhecimento: reinventando a empresa com o poder da inovação contínua*. Rio de Janeiro. Campus, 2001.
- WEBER, Max. *A ética protestante e o espírito do capitalismo*. Tradução de M. Irene de Q. F. Szmrecsányi, Tamás J. M. K. Szmrecsányi. 15ª edição. São Paulo: Pioneira, 2000.

## TENDENCIAS ACTUALES DE LA GESTIÓN EN LAS UNIVERSIDADES

DRA. C. ANIUSKA ORTIZ PÉREZ

DRA. C. MARISOL PÉREZ CAMPAÑA

DR. C. REYNALDO VELÁZQUEZ ZALDÍVAR

Universidad de Holguín, Cuba

### **Introducción**

En este capítulo se abordan elementos teóricos relativos a la gestión en instituciones de educación superior; se inicia con el estudio de la gestión universitaria y su análisis conceptual, se exponen las características de la universidad como sistema, a través de las particularidades e interrelaciones de sus procesos, se realiza un análisis de los modelos presentes en la literatura consultada y se concluye con la propuesta de un modelo para la gestión integrada de los procesos en universidades.

### **1.1 La gestión en las universidades**

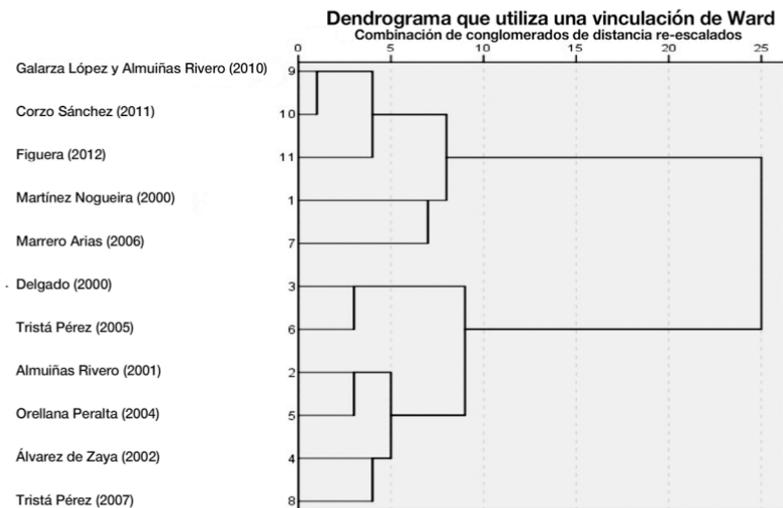
El estudio de la evolución de la gestión permitió observar que “planificar, organizar, regular y controlar” para obtener resultados superiores no son solo funciones para organizaciones con fines de lucro, que tienen como objetivo maximizar los ingresos, sino que también son una necesidad en las universidades, organizaciones encargadas de preservar, desarrollar y promover la cultura de la sociedad.

Se concuerda con Tristán Pérez (2007), en que “...la gestión de las universidades es un tema científico poco desarrollado, que requiere tanto de la adaptación de enfoques y técnicas generadas en otros contextos, como de la generación de aproximaciones teóricas y metodológicas específicas” y “... la ausencia de una adecuada contextualización de la gestión en las universidades, ha originado un vacío conceptual, metodológico y práctico...”, en este sentido son escasas las definiciones conceptuales presentes en la literatura.

Para su análisis se procedió a identificar las variables de interés para el estudio, las que se relacionan a continuación: planificación, organización, liderazgo, control, mejora, proceso, integrado, calidad, satisfacción de la sociedad, eficiencia, eficacia y recursos. Se construye una matriz binaria a partir de la presencia o no de las mismas se utilizó

el software Statistics Program for Social Sciences (SPSS) para realizar un análisis de conglomerados jerárquico por autores, a través del cual se conforma el dendrograma que se muestra en la Figura 1. Al realizar un corte en el nivel diez se delimita la existencia de dos grupos, el grupo uno representado por: Martínez Nogueira (2000); Marrero Arias (2006); Galarza López y Almuiñas Rivero (2010); Corzo Sánchez (2011); Figuera (2012), y el grupo dos por: Almuiñas Rivero, (2001)<sup>1</sup>; Delgado (2002); Álvarez de Zaya (2002); Orellana Peralta (2004)<sup>4</sup>; Tristán Pérez, 2005<sup>2</sup> y Tristán Pérez (2007).

**Figura 1 Análisis de conglomerados por autores**



Para visualizar las relaciones que se establecen entre estos grupos de autores, se procesa la matriz binaria en el SPSS a través del análisis de correlaciones de distancia y con la utilización de la medida de Jaccard se convierte la matriz de modo dos en una matriz de modo uno y se procesa en el software UCINET. Con la aplicación NetDraw, se obtiene la red<sup>3</sup> de relaciones entre variables que se muestra en la Figura 2, corroborándose la existencia de dos grupos, para profundizar en la estructura de

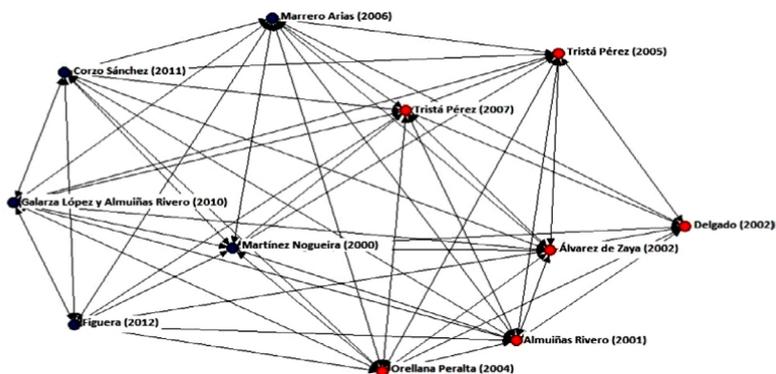
<sup>1</sup> Citado por Almuiñas Rivero *et al.* (2012).

<sup>2</sup> Citado por Almuiñas Rivero, Galarza López y Vargas Jiménez (2010).

<sup>3</sup> Se entiende por red al grupo de individuos (variables) que, en forma agrupada o individual, se relacionan con otros con un fin específico, caracterizado por la existencia de flujos de información.

la red se realiza el análisis del grado de centralidad<sup>4</sup>, el cual arroja como resultado que los autores más centrales<sup>5</sup> son: Almuiñas Rivero (2001); Corzo Sánchez (2011); Galarza López y Almuiñas Rivero (2010); Galarza López y Almuiñas Rivero (2010).

**Figura 2 Red de relaciones entre autores**



### Leyenda

- Grupo I de autores
- Grupo II de autores

Para determinar las variables más representativas en los conceptos, se realiza un análisis similar al anterior, mostrándose en la Figura 3 la red de relaciones entre variables, y son las de mayor grado de centralidad:<sup>6</sup> proceso, integrado, recursos, planificación, organización y control. A través del análisis de conglomerados por autores se forman grupos afines de variables y se observa que de forma general los conceptos consideran en su enunciado las funciones de la dirección, la cualidad que los caracteriza y los resultados.

A continuación se muestran las variables incluidas en estos tres grupos:

Grupo I. Funciones de la dirección: planificación, organización, liderazgo, control y mejora.

Grupo II. Cualidad que los caracteriza: proceso e integrado.

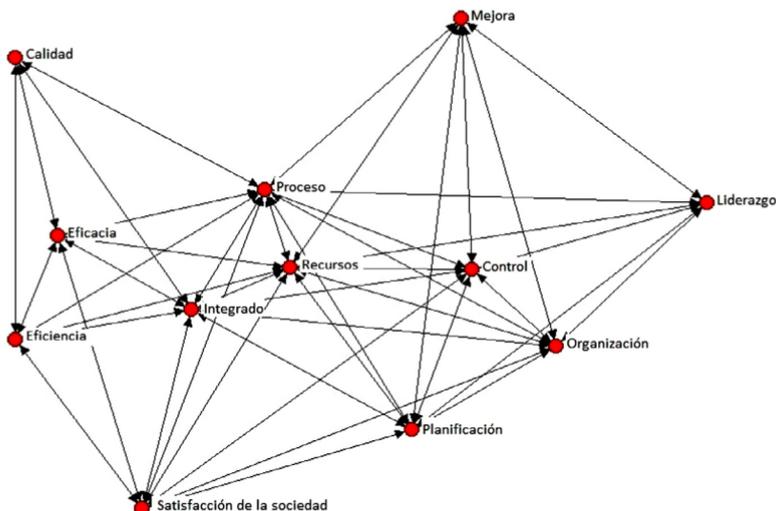
Grupo III. Resultados: satisfacción de la sociedad, calidad, recursos<sup>7</sup>, eficiencia y eficacia.

<sup>4</sup> El grado de centralidad es el número de actores (autores) a los cuales un actor está directamente unido.

<sup>5</sup> Poseen un mayor número de relaciones en la red con otros autores y las variables abordadas en sus conceptos, son las más representativas en el estudio realizado.

<sup>6</sup> Variables que están presentes a la vez en un mayor número de conceptos.

<sup>7</sup> Se considera que el uso óptimo de los recursos, constituye en las universidades un resultado.

**Figura 3 Red de relaciones entre variables**

En sentido general, al analizar las definiciones aportadas, se observan las modificaciones que ha ido experimentando el concepto, y se identifican como aspectos relevantes, los siguientes:

- El reconocimiento de la gestión universitaria como un proceso que se debe desarrollar de forma integrada,
- la necesidad de gestionar de forma eficiente y eficaz las universidades, asociado al uso óptimo de los recursos, y
- la evolución que ha ido experimentando la gestión universitaria, en sus inicios con definiciones muy elementales hasta que en los últimos años se complementa con la inclusión de las funciones de la dirección.

A partir de estas reflexiones se considera la **gestión universitaria** como el proceso de planificación, organización, implementación, control y mejora de los procesos universitarios de forma integrada, para incrementar su calidad, en la búsqueda de la excelencia y la satisfacción de las demandas de la sociedad (eficacia), a través de una mayor efectividad en la toma de decisiones y racionalidad en el uso de los recursos (eficiencia).

Del concepto expuesto, se extraen un conjunto de conclusiones que subyacen en él de forma explícita o implícita, entre las que se encuentran las siguientes:

- Las universidades demandan de un **enfoque de procesos** en su gestión,
- la excelencia y la satisfacción de las demandas de la sociedad, se logra a través de la **gestión integrada de los procesos** universitarios con un **carácter estratégico y orientado a la calidad**,
- los **niveles de decisión** deben utilizar un enfoque integrado de los procesos para la toma de decisiones, y
- para lograr mayor efectividad en el proceso de toma de decisiones, se requiere de un **sistema de indicadores** de gestión.

Estas variables, serán objeto de estudio, en el análisis de los modelos de gestión universitaria.

## 1.2 La gestión integrada de los procesos universitarios

A continuación se realiza el estudio de la gestión por procesos como enfoque de dirección y de las características de la universidad como sistema, a través del análisis de las interrelaciones y particularidades de sus procesos.

Los procesos representan el hilo conductor que hace que la organización sea un sistema dinámico y complejo (Medina León, Nogueira Rivera, Hernández Nariño y Viteri Moya, 2010), es por ello que gestionarlos de forma integrada se ha convertido en una necesidad, al dotar a los directivos de una visión sistémica, que proporciona mayor efectividad en la toma de decisiones a corto, mediano y largo plazo, el cumplimiento de los objetivos, racionalidad en el uso de los recursos (eficiencia), así como la satisfacción de las demandas de la sociedad (eficacia).

### 1.2.1 La gestión por procesos

Cada vez más el éxito de las organizaciones ya sean de producción de bienes o de servicios, lucrativas o sin fines de lucro, depende de la gestión eficiente y eficaz de sus procesos<sup>8</sup> “De ahí, que el enfoque de procesos después de muchos años de haberse aplicado, constituye actualmente una herramienta de gran utilidad” (Hernández Nariño, Medina León y Nogueira Rivera, 2009).

<sup>8</sup> Smart, Maddern & Maull (2009); Swenson & Farris (2009); Pourshahid, Amyot, Peyton, Ghanavati, Chen, Weiss & Forster (2009); Kramer & Wegner (2009); Liu, Li & Zhao (2009); Celik (2009); Medina León *et al.* (2010); Medina León, Piloto Fleitas, Nogueira Rivera, Hernández Nariño, Ricardo Alonso y Viteri Moya (2011); Hernández Nariño, Nogueira Rivera, Medina León y Marqués León (2013); Ortiz Pérez (2014).

“Los procesos se consideran la base operativa de gran parte de las organizaciones y gradualmente, se convierten en la base estructural de un número creciente de ellas...” (Zarategui, 1999), por la importancia que tienen en el logro de sus resultados. Existe consenso en definir a un proceso como la secuencia ordenada y lógica de actividades que transforman elementos de entrada en elementos de salida, con el objetivo de satisfacer las demandas de los clientes.

El método de clasificación de procesos varía de un autor a otro (Zarategui, 1999, Nogueira Rivera, 2002; Negrín Sosa, 2003; Hernández Nariño, 2010) atendiendo a diversos criterios, Zarategui (1999), los clasifica de acuerdo su finalidad, en:

- Procesos estratégicos: son los destinados a definir y controlar las metas de la organización, sus políticas y estrategias, y son gestionados directamente por la alta dirección en conjunto,
- procesos claves<sup>9</sup> u operativos: son los destinados a llevar a cabo las acciones que permiten desarrollar las políticas y estrategias definidas para la organización para dar servicio a los clientes, y
- procesos de apoyo: son los que desarrollan las actividades necesarias para el correcto funcionamiento de los procesos claves, por lo tanto sus clientes son internos a la organización, y no están directamente ligados a las acciones de desarrollo de las políticas, pero su rendimiento influye de forma directa en los procesos operativos.

Nogueira Rivera (2002), plantea que existe consenso en centrar el estudio en los procesos claves; o sea, en aquellos que inciden de manera significativa en los objetivos estratégicos y tienen un fuerte impacto sobre las expectativas del cliente o consumen una parte importante de los recursos de la organización.

Durante el desarrollo de la investigación se ha incorporado un cuarto criterio de clasificación de procesos, a los que se les han denominado transversales, los que de forma simultánea pueden influir en el logro de las metas de la organización, sus políticas y estrategias, llevar a cabo acciones dentro de los procesos claves y la ejecución de actividades para el aseguramiento de todos los procesos.

Los mismos tienen como características que aunque se gestionan como procesos independientes sus subprocesos y actividades forman parte de otros procesos, y sus resultados se manifiestan en procesos estratégicos, sustantivos y de apoyo, otras de sus características son las siguientes:

<sup>9</sup> En las universidades los procesos claves comúnmente son denominados sustantivos.

- Posibilitan la coordinación y ejecución en los procesos en que tienen presencia,
- proveen los canales para el establecimiento de la cohesión entre los procesos, y
- se ponen en función del mejor desempeño de los procesos restantes.

Entre las características que presentan los sistemas y son comunes a los procesos se encuentran las siguientes:

- sinergia o efecto sinérgico: cualidad superior que se obtiene a la salida del proceso,
- reacción en cadena: interrelación de actividades que forman un proceso, y que una modificación en una de ellas repercute en las otras,
- posición relativa: cuando se está en presencia de un proceso complejo, si se separa una de sus partes para su estudio es un proceso, cuando se integra es un subproceso,
- fronteras o límites: para analizar un proceso se deben delimitar su alcance, inicio y final,
- entorno: todos los procesos se desarrollan en un entorno compuesto por variables, entre las que se encuentran: los proveedores y clientes.

Del estudio de las definiciones de proceso y de gestión por procesos, dadas por diversos autores,<sup>10</sup> se obtienen las conclusiones siguientes:

- los procesos han existido siempre y forman parte de toda organización, el enfoque basado en procesos introduce la gestión horizontal, cruzando los límites funcionales repetidamente, enlazando las barreras entre diferentes unidades funcionales, unificando sus metas para cumplir los objetivos estratégicos de la organización como un sistema (Alfonso Robaina, 2007; Álvarez Suárez, 2011; Medina León *et al.*, 2010),
- ayuda a la comprensión de la organización como un sistema de procesos interrelacionados, que a través de su integración se obtienen resultados superiores,
- contribuye al cumplimiento de los objetivos y aumenta la capacidad de respuesta de la organización,
- se orienta a los resultados y permite identificar y satisfacer las necesidades de los clientes (Alfonso Robaina, 2007),
- estimula la participación del personal y la clarificación de sus responsabilidades (Álvarez Suárez, 2011),

<sup>10</sup> Nogueira Rivera (2002); Negrin Sosa (2003); Alfonso Robaina (2007); Medina León *et al.* (2010); Hernández Nariño (2010); Álvarez Suárez (2011); Medina León *et al.* (2012), entre otros.

- aporta un conjunto de herramientas para la dirección y toma de decisiones, y
- la gestión de la organización basada en sus procesos permite mejorar su eficiencia y eficacia, dotando al sistema de gestión de flexibilidad para adaptarse y satisfacer las demandas de los clientes, garantizando la calidad de los productos o servicios que se generan.

Los planteamientos anteriores, constituyen además de características de la gestión por procesos, algunos de los beneficios que aporta, siendo este enfoque de dirección fundamental para el análisis de la universidad como un sistema de procesos interrelacionados, al ser el eje transversal de la integración.

### **1.2.2 La interrelación de los procesos universitarios**

“La universidad debe ser comprendida, como un sistema de interrelaciones complejas que poseen como centro de atención la ciencia, la cultura y la investigación para la formación, el desarrollo y la innovación...” (Aguilera García, 2006), y al igual que otras organizaciones, puede considerarse como un sistema de procesos, en el cual los procesos de formación, investigación y extensión universitaria, se clasifican como sustantivos, al constituir su razón de ser y como resultado de su integración la universidad cumple con su misión de preservar, desarrollar y promover la cultura acumulada a la sociedad. A continuación se conceptualiza cada uno de estos procesos.

En las universidades también se ejecutan procesos de apoyo que sirven de soporte para garantizar la vitalidad de los procesos sustantivos y otros que se gestionan con un enfoque estratégico con el objetivo de proporcionar el desarrollo de la organización en el tiempo y contribuir al logro de su visión. Además es importante identificar los procesos transversales que se ponen en función del mejor desempeño de los procesos estratégicos, sustantivos y de apoyo.

Autores como: González González (1996); González Fernández Larrera (2002); Horrutiñer Silva, 2006; Prado Alfaro (2011); Galarza López y Almuñás Rivero (2012) y Batista Zaldívar (2013), hacen referencia en sus investigaciones a la interrelación que existe entre los procesos universitarios, las que se representan de forma resumida en la Figura 4, de su análisis se llegan a las consideraciones siguientes:

1. Sobresale el tratamiento que le han dado a la interrelación de los procesos sustantivos desde el proceso de investigación, especialmente con el de formación en un 47%.

2. Los autores abordan de manera general la interrelación de los procesos sustantivos en mayor medida con el proceso de formación pregrado, fundamentalmente desde el proceso de investigación en el 53% de las veces.
3. En las definiciones de González González (1996) y Horruitiner Silva (2006), se refleja la interrelación que existe entre todos los procesos sustantivos.

Se coincide con Horruitiner Silva (2006), en que la formación, la investigación y la extensión universitaria son procesos sustantivos indisolublemente ligados entre sí, y que en su integración aseguran el cumplimiento de la misión de la educación superior en la época actual.

**Figura 4 Interrelación de los procesos sustantivos<sup>11</sup>**



Al realizar un análisis global de la Figura 4, se puede deducir que existe una tendencia a abordar la interrelación de los procesos sustantivos desde y hacia el proceso de investigación.

### 1.2.3 La universidad como sistema de procesos

Con el enfoque de sistema, se tiene la posibilidad de analizar a la universidad, en su complejidad y la integración entre todos sus procesos (estratégicos, transversales, sustantivos y de apoyo). La integración se origina en los niveles de decisión donde se integran los procesos, en la Figura 5, se muestran los tres niveles de integración que se corresponden con los de dirección: alta dirección (rector), mandos intermedios

<sup>11</sup> Los números que aparecen en las flechas, representan la cantidad de relaciones de entrada o de salida que tiene el proceso.

(decanos) y núcleo operacional (jefes de departamento), que intervienen de manera directa en el cumplimiento de la misión de la universidad, la cual tiene la función de dirigir los procesos desde la perspectiva global de la institución y derivar las estrategias, políticas y objetivos a nivel de facultades y departamentos.

Aunque existen organizaciones de educación superior cuya misión se orienta a la investigación y otras que tienen como centro de atención el posgrado, es común que las universidades, tengan como característica que en los departamentos docentes, además del proceso de formación, se desarrollen simultáneamente los procesos de investigación y extensión universitaria, lo cual complejiza su gestión, a la vez que lo convierte, en el nivel integrador por excelencia, debido a que constituye el núcleo donde se desarrollan y articulan todos los procesos.

**Figura 5 Niveles de integración de la gestión de los procesos sustantivos**



A partir del análisis de las particularidades de los procesos universitarios, se pueden definir las características que distinguen a la universidad como un sistema de procesos interrelacionados.

En la Tabla 1 se muestran las diferencias que existen entre las entradas, transformaciones y salidas de las universidades y las de organizaciones de otro tipo, de su estudio, se concluye que la complejidad de estas organizaciones hace evidente que requieren de un enfoque diferente en su gestión.

**Tabla 1 Comparación de la universidad con otras organizaciones**

	<b>Universidad</b>	<b>Otras organizaciones</b>
<b>Entradas</b>	Recursos (humanos, financieros, materiales y tecnológicos) comunes para la ejecución de todos los procesos.	Los requerimientos de recursos se valoran por cada proceso en los que intervienen.
	Personas con sentimientos, valores y actitudes, sobre los cuales es necesario ejercer influencias educativas para obtener los resultados deseados en el proceso de transformación.	Materia prima, materiales, partes, piezas y componentes, son la expresión fundamental de los objetos de trabajo.
	Los profesores constituyen la fuerza de trabajo principal portadora de conocimiento, el cual es complejo de medir y evaluar, no se puede contar y almacenar.	Se pueden delimitar los medios de trabajo, la fuerza de trabajo y los objetos de trabajo (estos se pueden contar, almacenar, transportar).
	En los departamentos docentes los profesores se desempeñan en varios procesos (formación pregrado, formación posgrado, investigación y extensión) con características diferentes y en ocasiones sus actividades coinciden en tiempo y espacio.	Los recursos humanos generalmente se desempeñan en un único proceso, departamento o área de trabajo.
<b>Transformaciones</b>	La duración del ciclo de formación del profesional es como mínimo de cinco años.	El ciclo de producción o de prestación de servicios se mide en horas, días, meses.
	Procesos que se desarrollan con recursos comunes y que en ocasiones coinciden en tiempo y espacio.	Cada proceso puede desarrollarse con los recursos que les son asignados.
	En los departamentos docentes los directivos evalúan a los profesores a través de los resultados alcanzados generalmente en más de un proceso (formación pregrado, formación posgrado, investigación y extensión).	Los directivos evalúan a los trabajadores según los resultados alcanzados en el proceso, departamento o área de trabajo en el que se desempeñan.

<b>Salidas</b>	<p>En las universidades, cada curso ingresan estudiantes con características y necesidades diferentes por lo que no existe la seguridad absoluta de que desarrollando de igual forma el proceso (que ha sido efectiva en otras generaciones) se obtengan los mismos resultados (promoción, eficiencia vertical, satisfacción), por lo que se requiere el perfeccionamiento continuo del proceso docente educativo.</p>	<p>Si las entradas (materia prima, materiales, partes, componentes, piezas) y la tecnología no varían, manteniendo la misma secuencia de actividades, se obtendrán resultados similares.</p>
	<p>El resultado fundamental que se genera es el conocimiento, el cual es diverso e ilimitado.</p>	<p>La variedad de productos y servicios es menor y cuantificable.</p>
	<p>La calidad del profesional requiere mayor período de tiempo para su evaluación.</p>	<p>En las organizaciones que generan bienes y servicios, el cliente puede medir su calidad en un período de tiempo breve.</p>
	<p>Existen dificultades para medir y evaluar el impacto de los resultados de la investigación científica y del posgrado en la sociedad.</p>	<p>Existen indicadores diseñados que permiten medir la calidad de productos y servicios.</p>
	<p>Los productos y servicios que genera la universidad siempre pueden ser utilizados para su beneficio (productora-beneficiaria):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• en el proceso de formación pregrado el estudiante una vez que egresa puede convertirse en profesor de la universidad en la que se formó,</li> <li>• en el proceso de investigación se realizan investigaciones aplicadas a la universidad,</li> <li>• en el procesos de formación postgrado, se forman los profesores universitarios, y</li> <li>• se realiza extensión universitaria intramuros.</li> </ul>	<p>Los productos y servicios que ofrece una empresa en su mayoría se destinan a satisfacer las necesidades y expectativas de sus clientes externos y no se utilizan para su beneficio.</p>
	<p>El egresado puede retornar a la universidad a recibir acciones de superación en el proceso de formación posgrado.</p>	<p>El producto o servicio generado cuando cumple todos los requisitos de calidad, es un resultado que no vuelve a incorporarse al proceso de producción o de servicio.</p>

### 1.3 Modelos de gestión universitaria

En este epígrafe se realiza el estudio de 16 modelos<sup>12</sup> para el perfeccionamiento de la gestión universitaria que aparecen en la literatura publicados en la última década y se analizan sus principales aportes y limitaciones, a partir de las seis variables definidas en el epígrafe 1.1.1: integración de procesos, enfoque de proceso, carácter estratégico, orientación a la calidad, niveles de decisión y sistema de indicadores para la toma de decisiones.

Aunque no abordan la integración de los procesos universitarios, se destacan por sus aportes, al integrar varios enfoques de gestión y herramientas, los autores siguientes:

- Villa González del Pino (2006), relaciona los enfoques de gestión de procesos, gestión de la calidad (GC) y gestión estratégica, con el control de gestión,
- Sánchez (2009), aborda la mejora continua, la gestión de la calidad y el **Benchmarking**,
- Alvarez Botello *et al.* (2010), proponen una metodología que permite implementar un sistema de gestión integrado que incluye el sistema de gestión de calidad, medioambiental, seguridad y salud ocupacional y las acreditaciones académicas,
- Gimer Torres *et al.* (2010), integra los requisitos del sistema de gestión de calidad, basado en la NC ISO 9001:2008, con los patrones de calidad definidos en los sistemas evaluación y acreditación cubanos,
- Hernández Falcón *et al.* (2012), modelan de forma integrada los factores y variables que inciden en la eficiencia académica, y
- Batista Zaldívar (2013), relaciona, de forma armónica, un conjunto de enfoques, teorías y herramientas, tales como el enfoque de procesos y la teoría de las restricciones, lo cual constituye un método novedoso para modelar y conceptualizar el sistema de gestión de la ciencia y la innovación en las universitarias.

Por otro lado González Fernández Larrea (2002), aborda la relación que existe entre los procesos sustantivos, desde el proceso de extensión universitaria, también hace referencia a que el trabajo

<sup>12</sup> Royero (2002); González Fernández Larrea (2002); Valle Barra (2005); Jardel, González Gaviola, Sánchez y Dueñas Ramia (2005); Villa González del Pino (2006); Aedo Martínez (2007); Sánchez (2009); Gimer Torres *et al.* (2010); Alvarez Botello, Chaparro Salinas y Ruiz Tapia (2010); Lopes da Graca (2010); Galarza López y Almuiñas Rivero (2010); Prado Alfaro (2011); Delgado Cepeda (2012); Bermúdez Morris (2012); Hernández Falcón, Almuiñas Rivero, Vargas Jiménez (2012); Batista Zaldívar (2013).

sociocultural se desarrolla en cuatro niveles básicos (universidad, facultad, departamento y año académico), los cuales pudieran relacionarse con los niveles de decisión. Expone que el control de gestión de la extensión universitaria deberá constatar integralmente la calidad de los resultados en correspondencia con los objetivos (efectividad), el uso adecuado y del modo más racional de los recursos (eficiencia) y la satisfacción de las necesidades de los beneficiarios (eficacia); mediante el seguimiento y monitoreo de las acciones, el control de la marcha del proceso y el control de los resultados. Más adelante plantea que los niveles constituyen eslabones de un proceso, por lo que guardan correspondencia entre unos y otros, se derivan e integran de acuerdo con su carácter ascendente o descendente.

Se reconoce la pertinencia del enfoque de proceso para la gestión de las instituciones de educación superior, lo cual se resalta en las propuestas de Jardel *et al.* (2005); Villa González del Pino (2006); Gimer Torres *et al.* (2010) y Batista Zaldívar (2013). Existen un mayor número de modelos que estudian el proceso de investigación y luego el de formación pregrado, así como se observa menor tratamiento al proceso de extensión universitaria.

Generalmente los modelos estudiados solo abarcan los procesos sustantivos, casi siempre de forma aislada y no relacionan los restantes procesos, esta insuficiencia limita el carácter integrador que debe poseer la gestión universitaria para que sea eficiente y eficaz.

Se hace referencia a la utilidad de los indicadores de gestión, pero se aprecia la ausencia de indicadores que como un sistema faciliten el proceso de toma de decisiones. Se destacan las investigaciones de Royero (2002); Jardel *et al.* (2005) y Lopes da Graca (2010), al contemplar el diseño del Cuadro de Mando Integral (CMI), aunque en ninguno de los casos se considera de forma simultánea el diseño de los indicadores por perspectivas, procesos, objetivos e impactos, lo cual permite un enfoque sistémico en su concepción.

En el 62% de los modelos se refleja de forma explícita la concepción estratégica que debe poseer la gestión universitaria, este comportamiento es similar con la variable calidad (44%), se evidencia la conexión que existe entre estas variables al estar presentes a la vez en la mayoría de los modelos en que son estudiadas, esto se constata en la investigación de Villa González del Pino (2006) que relaciona ambos enfoques.

Se observa que las variables menos tratadas en los modelos son la integración de procesos y los niveles de decisión donde se integran los procesos, solo presentes de alguna forma en la propuesta de González Fernández Larrea (2002).

Las investigaciones de la literatura consultada realizan los estudios desde la perspectiva de uno de los procesos, actividad o de una de las funciones de la dirección. Por lo que se considera que se adolece de un modelo que represente la gestión con un enfoque integrador, y contribuya a lograr mayor efectividad en la toma de decisiones en las instituciones de educación superior.

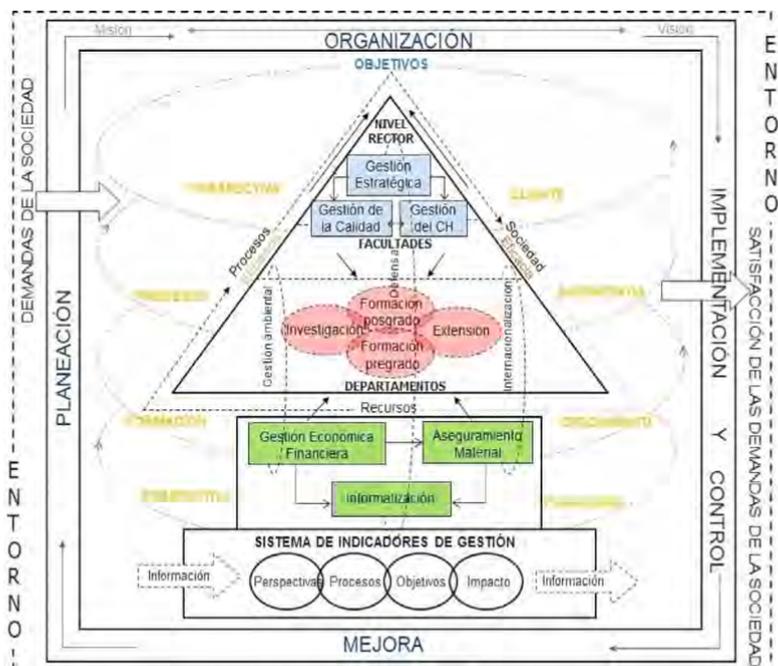
#### **1.4 Modelo para la gestión integrada de los procesos en universidades**

A partir del estudio realizado, se evidencia la necesidad de gestionar de forma integrada los procesos en las instituciones de educación superior, para alinear los esfuerzos y recursos con vista a satisfacer las demandas de la sociedad, siendo este el objetivo supremo de la gestión universitaria. Para contribuir al logro de este objetivo se propone el modelo conceptual que se representa en la Figura 6, a partir de los resultados obtenidos en los epígrafes 1.1 y 1.3, de las variables que están presentes en los conceptos de gestión universitaria y en los modelos estudiados.

La concepción gráfica del modelo, representa a la universidad como casa de altos estudios, está diseñado con figuras geométricas, entre las que sobresale el triángulo equilátero mostrando el equilibrio que tiene que existir entre los componentes que lo forman. Concibe a la universidad como un **sistema de procesos interrelacionados**. Se reflejan los tres **niveles de decisión**: nivel rector, facultades y departamentos. El nivel rector tiene la función de dirigir los procesos desde la perspectiva global de la universidad, por lo que se trazan estrategias y objetivos que se derivan a nivel de facultades y departamentos. Se refleja como la gestión de los **procesos estratégicos** es responsabilidad del nivel rector con la participación de las facultades, se consideran como procesos que se deben gestionar con un enfoque estratégico: la gestión de la calidad, y la gestión del capital humano (GCH), debido a que estos son los que proporcionan el desarrollo de la universidad.

Al ser las universidades, organizaciones gestoras de conocimiento y este solo es generado por las personas, la gestión del capital humano es un proceso que tiene que poseer una proyección estratégica. De igual forma la pertinencia e impacto de los procesos en la sociedad, se garantiza a través de la gestión de su calidad, la que es certificada por los sistemas de evaluación y acreditación de carreras, programas e instituciones, los cuales avalan la excelencia universitaria que la sociedad demanda.

**Figura 6 Modelo para la gestión integrada de los procesos en universidades**



De los niveles de decisión, el nivel integrador por excelencia es el departamento docente, que tiene como características que los **recursos** (humanos, materiales, financieros y tecnológicos) son comunes para la ejecución de los procesos que se desarrollan, por lo que constituye un reto maximizar su utilización de forma tal que puedan dar respuestas a las demandas de los diferentes procesos (formación pregrado y posgrado, investigación y extensión universitaria) y que en ocasiones coinciden en tiempo y espacio, por lo que tiene que existir una concepción sistémica e integradora de su gestión al ser estos los que garantizan que la universidad cumpla con su cometido de preservar, desarrollar y promover la cultura acumulada a la sociedad.

En la base se reflejan los **procesos de apoyo** de: gestión económica financiera, aseguramiento material e informatización, los cuales proveen los recursos (materiales, financieros y tecnológicos) y sirven de soporte para garantizar la vitalidad de los procesos sustantivos, a la vez se debe disponer de la **información** que se necesita para tomar decisiones efectivas.

En la representación de los **procesos transversales**, se observa como estos se materializan en los procesos estratégicos, sustantivos y de apoyo, por sus características se consideran como procesos transversales en las universidades: la gestión ambiental, la defensa y la internacionalización.

Para satisfacer las **demandas de la sociedad** se deben cumplir los **objetivos** con **eficiencia** y **eficacia**. Se medirá la eficiencia a través de la relación que se presenta entre los recursos que entran al sistema y el uso que le dan los diferentes procesos para cumplir con la misión de la universidad y la eficacia por el impacto de los procesos sustantivos en la sociedad.

La satisfacción de las demandas de la sociedad se logra mediante la **planificación, organización, implementación, control y mejora** de los procesos universitarios. En el proceso de formación, a través de sus funciones: educativa, instructiva y desarrolladora, se entregan profesionales integrales con un alto nivel de actualización científico- técnica. En el proceso de investigación se generan nuevos conocimientos, innovación y se crean tecnologías todo lo cual permite el desarrollo económico y social del territorio y el país. En el proceso de extensión la universidad extiende a la sociedad, los resultados y logros de su formación e investigación, retroalimentándose a su vez de los diferentes cambios que se producen en el **entorno**, al ofrecer información útil y pertinente para la toma de decisiones.

Estos análisis se realizan a partir del diseño de un **sistema de indicadores de gestión** que integre la evaluación de las perspectivas del CMI, los procesos, los objetivos y los impactos (eficiencia y eficacia), lo cual permite un análisis sistémico para la toma de decisiones, así como la medición de los resultados alcanzados en la implementación de las estrategias de integración y las acciones de mejora.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aedo Martínez, J. M. (2007). *Estrategia para desarrollar un modelo de planificación estratégica y control de gestión en la subsecretaría de educación*. Tesis en opción al título académico de Máster en Dirección de Empresas, Universidad de Chile, Santiago de Chile.
- Aguilera García, L. (2006) *La universidad del siglo XXI. Una epistemología de la educación superior ante la sociedad del conocimiento*. México: Editorial UNESCO.

- Alfonso Robaina, D. (2007). *Modelo de dirección estratégica para la integración del sistema de dirección de la empresa*. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Técnicas, Instituto Superior Politécnico José Antonio Echeverría, La Habana.
- Almuiñas Rivero, J. L., Felipe González, R., & Morales Batista, D. (2012). *El control estratégico: una perspectiva en construcción en las Instituciones de Educación Superior*. Ponencia presentada en el VIII Congreso Internacional de Educación Superior Universidad 2012, La Habana, Cuba.
- Almuiñas Rivero, J. L., Galarza López, Y., & Vargas Jiménez, A. (2010). *Propuesta de indicadores para evaluar la dimensión cuantitativa de la eficiencia académica en las sedes universitarias municipales de las IES adscritas al MES: una perspectiva en el marco de la evaluación institucional*. Ponencia presentada en el VIII Congreso Internacional de Educación Superior Universidad 2010, La Habana, Cuba.
- Alvarez Botello, J., Chaparro Salinas, E. M., & Ruiz Tapia, J. A. (2010). *Diseño de un modelo y programa de implantación de sistemas de gestión integral para Instituciones de Educación Superior (IES) en México basados en la gestión del conocimiento (KM), caso de estudio facultad de contaduría y administración (FCA), UAEM*. Ponencia presentada en el VII Congreso Internacional de Educación Superior Universidad 2010, La Habana, Cuba.
- Álvarez Suarez, A. (2011). *Gestión por procesos*. Oviedo: Ediciones de la Universidad de Oviedo.
- Batista Zaldívar, M. A. (2013). *Tecnología de gestión para la ciencia y la innovación en las filiales universitarias municipales*. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Técnicas, Universidad de Holguín Oscar Lucero Moya, Holguín.
- Bermúdez Morris, M. y Pérez Martín, L. M. (2012). *Los procesos formativos de la educación superior: modelo para su estudio y transformación*. Ponencia presentada en el VIII Congreso Internacional de Educación Superior Universidad 2012, La Habana, Cuba.
- Celik, M. (2009). Establishing an Integrated Process Management System (IPMS) in ship management companies. *Expert Systems with Applications*, 30 (4), 8152-8171.
- Corzo Sánchez, J. A. (2011). La integración de los procesos y funciones sustantivas universitarias como estrategia para contribuir al equilibrio entre equidad y calidad en instituciones de educación superior. *Didáctica y Educación*, (4), 121-136.

- Delgado Cepeda, F.J. (2012). Modelo Institucional de Evaluación para la Actividad de Investigación. *Gestión Universitaria*, IV (3), 1-20.
- Figuera, T. (2012). *Modelo de gestión para la UNEFA*. Ponencia presentada en el VIII Congreso Internacional de Educación Superior Universidad 2012, La Habana, Cuba.
- Galarza López, Y., & Almuñías Rivero, J. L. (2012). *La prospectiva: una herramienta para la evaluación de la calidad de los procesos universitarios*. Ponencia presentada en el VIII Congreso Internacional de Educación Superior Universidad 2012, La Habana, Cuba.
- Gimer Torres, I., Michelena Fernández, E., & Hernández Rabell, L. (2010). Propuesta de modelo para mejorar la gestión de procesos educativos universitarios. *Ingeniería Industrial*, XXXI(2), 1-6.
- González Fernández Larrea, G. R. (2002). *Modelo de gestión de la extensión Universitaria para la Universidad de Pinar del Río*. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias de la Educación, Universidad de Pinar del Río Hermanos Saíz Montes de Oca, Pinar del Río.
- González González, G. R. (1996). *Un modelo de extensión universitaria para la educación superior cubana. Su aplicación en la cultura física y el deporte*. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas, Instituto Superior de Cultura Física Manuel Fajardo, La Habana.
- Grundey, D., Savrina, B., & Kanapickiene, R. (2009). Applying the principles of sustainability in university management: A comparative analysis. *Transformations in Business & Economics*, 6(2), 67-86.
- Hernández Falcón, D., Almuñías Rivero, J. L., & Vargas Jiménez, A. (2012). *Modelo integracionista de las variables fundamentales que determinan la manifestación de la eficiencia académica en Instituciones de Educación Superior*. Ponencia presentada en el VIII Congreso Internacional de Educación Superior Universidad 2012, La Habana, Cuba.
- Hernández Nariño, A. (2010). Contribución a la gestión y mejora de procesos en instalaciones hospitalarias del territorio matancero. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Técnicas, Universidad de Matanzas Camilo Cienfuegos, Matanzas.
- Hernández Nariño, A., Medina León, A., & Nogueira Rivera, D. (2009). Procedimiento de gestión por procesos en instalaciones hospitalarias. Caso Cuba. *Negotia: Revista de investigación de negocio*, 5(19), 3-22.

- Horrutiner Silva, P. (2006). *La universidad cubana: el modelo de formación*. La Habana: Editorial Universitaria Félix Varela.
- Jardel, E., González Gaviola, E.L., Sánchez, M., & Dueñas Ramia, G. (2005). *Gestión de universidades: modelo de gestión presupuestaria basado en actividades. Implementación sistema GEPRE*. Monografía en formato electrónico, Universidad Nacional de Cuyo, República Argentina.
- Kramer, S., & Wegner, H. (2009). Online analysis improves process management. *Nachrichten Aus Der Chemie*, 57(4), 434-445.
- Liu, C. F., Li, Q., & Zhao, X. H. (2009). Challenges and opportunities in collaborative business process management: Overview of recent advances and introduction to the special issue. *Information Systems Frontiers*, 11(3), 201-209.
- Lopes da Graca, A. E. (2010). *Modelo de Gestión Emprendedora y Competitiva Aplicado a Instituciones de Enseñanza Superior: Aplicación en el Instituto de Estudios Superiores Isidoro da Graca*. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Económicas. Universidad de Oriente, Santiago de Cuba.
- Marrero Arias, R. (2006). *Gestión ambiental en instituciones de educación superior. Metodología para la Universidad de Holguín*. Tesis presentada en opción al título académico de Máster en Gestión Ambiental, Universidad de Holguín Oscar Lucero Moya, Holguín.
- Martínez Nogueira, R. (2000). *Evaluación de la gestión universitaria. Informe preparado para la Comisión nacional de evaluación y acreditación universitaria CONEAU*. Disponible en: [http://www.unap.cl/~setcheve/cdeg/CdeG%20\(2\)-39.htm](http://www.unap.cl/~setcheve/cdeg/CdeG%20(2)-39.htm).
- Medina León, A., Nogueira Rivera, D., Hernández Nariño, A., & Díaz Navarro, Y. (2012). Consideraciones y criterios para la selección de procesos para la mejora: Procesos DIANA. *Ingeniería Industrial*, XXXIII(3), 272-281.
- Medina León, A., Nogueira Rivera, D., Hernández Nariño, A., & Viteri Moya, J. (2010). Relevancia de la Gestión por Procesos en la Planeación Estratégica y la Mejora Continua. *Revista éidos*, (2), 1-14.
- Negrin Sosa, E. (2003). *El Mejoramiento de la Administración de Operaciones en Empresas de Servicios Hoteleros*. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Técnicas, Universidad de Matanzas Camilo Cienfuegos, Matanzas.
- Nogueira Rivera, D. (2002). *Modelo conceptual y herramientas de apoyo para potenciar el Control de Gestión en las empresas cubanas*. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Técnicas, Universidad de Matanzas Camilo Cienfuegos, Matanzas.

- Ortiz Pérez, A. (2014). *Tecnología para la gestión integrada de los procesos en universidades. Aplicación en la Universidad de Holguín*. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Técnicas, Universidad de Holguín Oscar Lucero Moya, Holguín.
- Pourshahid, A., Amyot, D., Peyton, L., Ghanavati, S., Chen, P. F., Weiss, M., & Forster, A. J. (2009). Business process management with the user requirements notation. *Electronic Commerce Research*, 9(4), 269-316.
- Prado Alfaro, A. G. (2011). Modelo para la gestión del proceso de investigación científica en facultades de Cultura Física. *Didáctica y Educación*. (3), 121-136.
- Royero, J. (2002). Modelo de control de gestión para sistemas de investigación universitarios. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1-15.
- Sánchez, M. (2009). *Bases para el diseño de un modelo de gestión en Instituciones de Educación Superior estatales de ciencias económicas*. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- Smart, P. A., Maddern, H., & Maull, R. S. (2009). Understanding Business Process Management: Implications for Theory and Practice. *British Journal of Management*, 20(4), 491-507.
- Swenson, K., & Farris, J. (2009). Human-Centered Business Process Management. (2009). *Fujitsu Scientific & Technical Journal*, 45 (2), 160-170.
- Tristán Pérez, B. (2007). *Contribuciones teórico-metodológicas y aplicaciones prácticas para el desarrollo de la Gestión Universitaria como campo de estudios*. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias, Universidad de La Habana, La Habana.
- Valle Barra, M. (2005). Modelo de gestión universitaria basado en indicadores por dimensiones relevantes. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1-15.
- Villa González del Pino, E. M. (2006). *Procedimiento para el Control de Gestión en Instituciones de Educación Superior*. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Técnicas, Universidad Central de las Villas, Villa Clara.
- Zaratiegui, J. R. (1999). La gestión por procesos: su papel e importancia en la empresa. *Economía Industrial*, VI (330), 81-88.

## LA COMPETITIVIDAD EN LAS PROPUESTAS CURRICULARES: UNA RETO LATINOAMERICANO

MTRA. EN D. A. Y S. LILIANA ANTONIA MENDOZA GONZÁLEZ

MTRA. EN ADM. KARINA GONZÁLEZ ROLDÁN

MTRO. EN D. MAURICIO JOSÉ HERNÁNDEZ SARTÍ

UAEM, Unidad Académica Profesional de Cuautitlán Izcalli

*La educación suaviza más que la prosperidad: no esa educación meramente formal, de escasas letras, números dígitos y contornos de tierra, que se da en las escuelas demasiado celebradas y en verdad estériles, sino aquella otra más sana y fecunda, no intentada apenas por los hombres, que revela a éstos los secretos de sus pasiones los elementos de sus males, la relación forzosa de los medios que han de curarlos al tiempo y naturaleza tradicional de los dolores que sufren, la obra negativa y reaccionaria de la ira, la obra segura e incontestable de la paciente inteligencia.*

JOSÉ MARTÍ

La competitividad es un factor esencial para garantizar que los estudiantes egresen del nivel superior, con las herramientas necesarias para desempeñarse satisfactoriamente en el campo laboral. En la actualidad del fenómeno de la evaluación ha tenido tanta aceptación, que hasta los procesos educativos están siendo evaluados. Instituciones de Educación Superior, buscan ser acreditadas a través de organismos que establecen un proceso de evaluación principalmente enfocado a evaluar la calidad de los programas educativos en forma especializada. (Casas Medina, 2011).

Cuando el ser humano empieza a plantearse interrogantes y busca información, es adecuado que las plasme en un documento, para poder autocriticarse, mejorar lo escrito y difundirlo para que otros individuos que se interesan por la misma temática enriquezcan sus ideas y desarrollen un pensamiento complejo. Es necesario estructurar planteamientos, sin catalogarlos como verdaderos, porque como lo señala maestro Morin, el error siempre está presente, y cualquier realidad o aquello que consideremos como verdad es relativo.

Para lograr romper los paradigmas educativos, es necesario retomar nuestros orígenes (autoconocimiento), conocer el ambiente que nos rodea, retomar el sentido de pertenencia a un grupo social e insertarnos al uso de las nuevas tecnologías. Esto nos va a permitir el desarrollo personal, la cooperación con nuestro grupo social y la participación

en los avances cotidianos que tienen repercusión en el planeta. El ser humano debe procurar una concientización del ambiente en el que vive y buscar un desarrollo integral.

Los diversos procesos económicos, políticos y sociales que se enfrentan a nivel mundial, han obligado a todos los involucrados con el quehacer educativo e instancias gubernamentales a evaluar la calidad de la educación y optar por sistemas de acreditación a los programas educativos mediante una evaluación especializada, como una alternativa para mejorar la calidad del recurso humano generado por las instituciones de educación superior en México. (Casas Medina, 2011).

Los diversos procesos económicos, políticos y sociales que se enfrentan a nivel mundial, han obligado a todos los individuos con el quehacer educativo e instancias gubernamentales a evaluar la calidad de la educación por sistemas de acreditación a los programas educativos mediante una evaluación especializada, como una alternativa para mejorar la calidad del recurso humano generado por las instituciones de educación superior en México.

Ante esta situación, los procesos de autoevaluación y reestructuración de los programas, surgen como elementos prioritarios para lograr acceder a la acreditación y mejoramiento continuo, que permitan estándares de calidad a nivel mundial en la generación de sus egresados.

Uno de los hechos que marcó la pauta en este suceso en México fue el Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá (TLCAN) en 1994, donde se hizo referencia al intercambio e ingreso de profesionales al mercado laboral y las condiciones para los reconocimientos recíprocos, muchos de los cuales tienen que ver con acreditación, certificación y evaluación.

Al respecto, Consejo de Acreditación en la Enseñanza de Contaduría y Administración, A.C. (2010), a partir de este momento CA-CECA, señala que con la entrada en vigor del Tratado de Libre comercio de América del norte, los profesionistas deben prepararse para enfrentar el reto que plantea el libre flujo de servicios; ello comienza desde la formación que reciben en su Educación Superior. (Casas Medina, 2011). Los procesos de acreditación se hayan constituido en un requerimiento en nuestros días, ya que están destinados a garantizar calidad y proporcionar credibilidad respecto a un proceso educativo y sus resultados. (Pallan, 1994).

Atendiendo las recomendaciones de organismos como Organización de las Naciones Unidas (UNESCO) y la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), entre otras, en México se inició

con la promoción de los procesos de evaluación y acreditación de las instituciones, tratando de crear y aplicar modelos, con el objetivo de que cada empresa o institución garantice que los productos o servicios que generan tengan un valor adicional que permita la eficacia del servicio o producto. (Casas Medina, 2011).

En el planeta, existen diferentes problemáticas que han sido un obstáculo para el desarrollo educativo de los pueblos. Es una constante que hemos olvidado lo vivido, y que en lugar de tener una memoria histórica que nos permita aprender del pasado y no volver a cometer los mismos errores, pareciera ser que estamos inmersos en un círculo donde reincidimos sin ningún aprendizaje.

En México, estamos celebrando el bicentenario de la Independencia y el centenario de la Revolución Mexicana, sin embargo dichos hechos, no han sido un parte aguas en nuestra historia. La época actual nos enfrenta con que mantenemos las mismas problemáticas que enfrentábamos hace cien o doscientos años, las mismas brechas económicas, la desigualdad, la falta de educación, la desinformación, deficiencias en la estructura del Estado y manifestaciones sociales que no son atendidas.

Es así, que es necesario evolucionar, buscando nuevas propuestas, olvidando todas las políticas que se han implementado y que han sido un fracaso educativo. Debemos trabajar más que nunca en la aplicación de todas las herramientas posibles, para fomentar un aprendizaje complejo, integrado por discusiones constructivas, propuestas escritas perfectibles y la conciencia de que quizás sea necesario reiniciar de cero en diversas ocasiones.



## Ensayo Valores

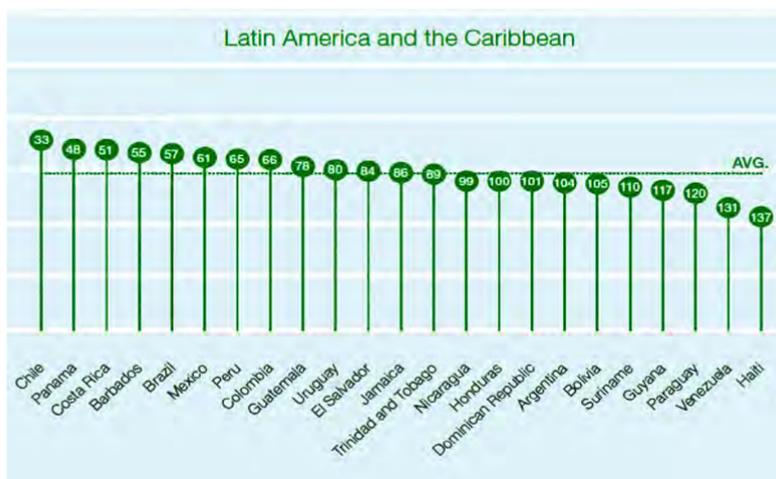
La problemática expuesta en la introducción del presente ensayo, no es exclusiva de nuestro país, si bien es cierto que hay otros territorios que han tenidos grandes avances educativos, México es una muestra representativa de la situación que se vive en general. Además, muchos países coincidimos en acontecimientos históricos similares y en ideología “A partir del año 2009 y hasta 2021, la gran mayoría de los países iberoamericanos recuerda y conmemora los doscientos años de su independencia, gestada en tiempos en los que se manifestó de forma clara el deseo de libertad de amplios sectores de la sociedad hispanoamericana...” (OEI, 2010)

En la reunión de la Organización de Estados Iberoamericanos, se analizó la historia común y se elaboró un documento que partía de los errores cometidos y postularon nuevas propuestas denominadas 2021 Metas Educativas, en las cuales “El objetivo final es lograr a lo largo del próximo decenio una educación que dé respuesta satisfactoria a demandas sociales inaplazables: lograr que más alumnos estudien, durante más tiempo, con una oferta de calidad reconocida, equitativa e inclusiva y en la que participe la gran mayoría de las instituciones y sectores de la sociedad”. (OEI, 2010)

El eje rector de las propuestas en las que coincidieron la mayoría de los representantes de los Estados, fue que la educación es la estrategia fundamental para avanzar en la cohesión y en la inclusión social. Sin embargo, también se discutió que “...estos objetivos no serían suficientes si no se incluyeran otros dos, que completan el carácter específico del proyecto: la necesaria participación social y el compromiso solidario de los países con mayores recursos para contribuir al logro de las metas de aquellas naciones con menos posibilidades”. (OEI, 2010)

Es adecuado señalar que la participación social, es un elemento que muchos no dimensionamos y en el que incluso nos mantenemos apáticos, pareciera ser que es una falta de educación colaborar activamente cuando un movimiento social lo requiere. En la época que nos toca vivir, el compromiso implica una responsabilidad, que difícilmente alguien asume.

En nuestro país, parece una constante la modificación a los planes educativos, quizás por el cambio de políticas públicas o porque cada uno de nosotros considera que podemos aportar algo innovador y nunca antes expuesto para la educación. Es así, que la educación se encuentra en un constante proceso de reestructuración en todos los niveles. En la presente investigación se analizarán los aspectos determinantes para la creación de las nuevas propuestas curriculares en la educación superior.



Los teóricos han realizado una propuesta de tres hechos consustanciales al neoliberalismo, que nos pueden ayudar a percibir las raíces profundas y la dimensión de la crisis que impera en la educación superior (Isaac Egurrola, 2005). Nos referimos a que:

- a) representa un proyecto de nación excluyente;
- b) ha entronizado el pensamiento único; y
- c) le otorga a lo económico la preeminencia en el orden social.

La postura del maestro Egurrola se complementa cuando otros autores precisan que hoy se habla de un nuevo paradigma en la educación, de la distribución social del conocimiento y lo reconoce como una parte esencial para lograr que los egresados de la educación superior sean competentes. En los países mal llamados en vías de desarrollo, como lo es México, las universidades están obligadas con la sociedad a distribuir el conocimiento que tienen, no es una fase, es uno de los trípodes de lo cual se habló siempre. La universidad tiene el compromiso académico, social y moral de impulsar y fomentar la investigación, la extensión de cultura y la docencia (Medina Viedas, 2005).

La educación es vista no sólo como la fuerza impulsora del avance científico y tecnológico, también como el instrumento más importante para combatir el desempleo; el motor del progreso social y de la igualdad de oportunidades; el guardián de los valores democráticos y el instrumento más importante para el progreso individual (Musik Asali, 1999). En el momento en el que la educación logre implementar las herramientas antes mencionadas y lo haga de manera eficaz y eficiente, nuestro país podrá insertarse en el proceso global y continuar su crecimiento.

Lo antes expuesto, no quiere decir que la Universidad en México, viva aislada de las necesidades y exigencias nacionales e internacionales, el ámbito universitario ha volcado sus esfuerzos para crecer y actualizar sus modelos curriculares, su estructura organizacional y la actualización y formación de su planta académica.

La educación es, a la vez, producto social e instrumento de transformación de la sociedad donde se inserta. Por lo tanto, los sistemas educativos son al mismo tiempo agente y resultado de los procesos de cambio social. Ahora bien, si el resto de los agentes sociales no actúa en la dirección del cambio, es muy improbable que el sistema educativo transforme el complejo entramado en el que se asientan las estructuras socioeconómicas, las relaciones de producción e intercambio, las pautas de consumo y, en definitiva, el modelo de desarrollo establecido.

### **Globalización y Educación**

El mundo del futuro, entonces, puede englobarse en diferentes esquemas aunque es claro que, en estos supuestos, podrán darse traslapes y bifurcaciones. La globalización es un proceso que más allá de los intereses gubernamentales, llevan inmerso en compromiso social por lograr un equilibrio educativo. En este entendido hay autores que han proyectado perspectivas para presentar tres tipos de mundos o de escenarios para el año 2025 (Martínez Fernández, 1996):

- En mundo con una fuerte tendencia hacia la globalización que elimina fronteras y permite abordar problemas que nos atañen a todos.
- El mundo organizado por bloques que elimina fronteras pero no todas; esto es, algunos países no estarán dentro de ningún bloque y las escasas medidas globales se tomarán por acuerdo de los bloques.
- El mundo de las hegemonías, en el cual no hay ningún tipo de verificación internacional, los bloques aún son incipientes y la hegemonía continúa estando entre las grandes potencias, cambiantes en su composición.

El proceso de globalización económica, la interdependencia mundial y la conformación de bloques regionales constituye el nuevo contexto internacional en el que deben operar las instituciones de educación superior, con todos sus desafíos y oportunidades (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, 2000). Siendo que la educación se encuentra inmersa en el proceso de la globalización y actualmente se actualiza, ofreciendo educación a distancia, utilizando plataformas digitales y en general desarrollando en uso de nuevas tecnologías.

La educación superior mexicana opera en un nuevo escenario de competencia mundial, que es más visible en el marco de los tratados comerciales como el de Libre Comercio de Norteamérica y la incorporación a organismos internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). La competencia entre universidades mexicanas y otros países conlleva la necesidad de plantear programas de desarrollo de nuestras IES, con base en indicadores y estándares internacionales. (Asociación Nacional de Universidades e Intituciones de Educación Superior, 2000)

Todos estos asuntos requieren ser expuestos al debate y la discusión seria por parte de la comunidad universitaria (autoridades educativas, profesores, investigadores, estudiantes), con el fin de analizar las implicaciones que tienen en el ámbito de la educación superior así como las consecuencias para la formación y el desarrollo profesional.

Es una realidad que hemos olvidado lo vivido, y que en lugar de tener una memoria histórica que nos permita aprender del pasado y no volver a cometer los mismos errores, pareciera ser que estamos inmersos en un círculo donde reincidimos sin ningún aprendizaje. El eje rector de las propuestas en las que coincidieron la mayoría de los representantes de los Estados, en el proyecto 2021 metas educativas, fue que la educación es la estrategia fundamental para avanzar en la cohesión y en la inclusión social.

Educación en la era planetaria, representa constituir una humanidad planetaria que se desenvuelve a través de una tensión contradictoria y complementaria de dos hélices mundializadoras: el cuatrimotor (ciencia, técnica, industria e interés económico) y las ideas humanistas y emancipadoras del hombre. En la medida de la aplicación e interacción de estas herramientas, habremos logrado la aplicación de un pensamiento complejo y la aplicación del mismo.

## **Competitividad y globalización**

En Instituto Mexicano para la Competitividad la define como la capacidad de atraer y retener inversiones y talento. Esta definición implica que para poder lograr estos dos objetivos, es necesario que tanto países como entidades federativas y zonas urbanas de México ofrezcan condiciones integrales y aceptables en el ámbito internacional para maximizar el potencial socioeconómico de las empresas y de las personas que en ellos radican. Además, debe incrementar de forma sostenida su nivel de bienestar, más allá de las posibilidades

intrínsecas que sus propios recursos, capacidades tecnológica y de innovación ofrezcan. Todo ello, con independencia de las fluctuaciones económicas normales por las que México atraviese (Instituto Mexicano para la Competitividad A.C., 2010).

El concepto de competencia está fuertemente asociado con la capacidad para dominar tales situaciones complejas, y esto supone que la “competencia” trasciende los niveles de conocimientos y habilidades para explicar cómo éstos son aplicados de forma efectiva. Como resultado, el término ha llegado a convertirse en atractivo tanto para educadores como para empleadores porque es fácilmente identificado con capacidades, aptitudes y habilidades (*expertise*) apreciadas (Moreno Olivares, 2009).

La evaluación de competencias es otro ámbito fundamental, toda vez que ésta es el medio que permite —en un aprendizaje a lo largo de la vida— determinar en qué nivel de dominio (expresado en los correspondientes indicadores) se sitúa cada individuo y la sociedad. La universidad ha modificado su forma tradicional de trabajo por objetivos, incluyendo la formación por competencias.

El nuevo enfoque ha convertido a las *competencias* en algo pretendidamente clarificador de qué queremos lograr y las sitúa en el lugar de guías de los sistemas o programas educativos, de la organización y de las prácticas didácticas. Los indicadores denotan lo que se considera evaluable y lo que es merecedor de ser evaluable. Es decir, es un criterio para valorar aquello que se aprecia como valioso.

Es necesario cuantificar la calidad de la educación, para lograr la competitividad de nuestras ofertas curriculares. Lo evaluable y lo evaluado pasa a convertirse en la finalidad deseada a la que mirar cuando se planifique y se desarrolle el currículo, cuando se seleccionen las experiencias y la evaluación. La competencia a ganar como resultado previsto es la finalidad de la evaluación (Moreno Olivares, 2009).

La calidad de la educación y la cooperación internacional permite a las instituciones de educación superior paliar carencias en su abanico de oportunidades educativas, al enviar a las instituciones extranjeras a estudiantes y profesores que buscan continuar su formación en niveles de posgrado, insuficientes en su propio país.

Considerando el párrafo anterior, la internacionalización permite actualizar a los profesores y los planes de estudios y ayudar así a elevar la calidad de la educación. Sin embargo, hay que destacar que la colaboración internacional puede contribuir al mejoramiento

de la educación superior, siempre y cuando los programas internacionales sean de alta calidad. Por ello, es importante la existencia de asociaciones que aseguren y supervisen la calidad de éstos (Gacel-Ávila, 2000).

Es así, que la Universidad Autónoma del Estado de México, innova al impulsar cuatro licenciaturas que insertan al estudiante en el campo laboral de la zona geográfica a la que pertenecen, satisfaciendo las necesidades empresariales y reproductivas. Actualmente, la Universidad Académica Profesional Cuautitlán Izcalli, UAEM, oferta cuatro licenciaturas: Actuaría, Derecho Internacional, Logística y Negocios Internacionales, las tres de ellas de reciente creación curricular.

Debido al estudio que realizan las instituciones de educación superior, el grado de pertinencia social de un programa o institución se mide por el impacto social que genera, por el flujo de repercusiones y de transformaciones de sentido que se producen objetivamente en la sociedad de su entorno, presumiblemente como efecto del cúmulo de aportes que realiza dicho programa (Aguila Cabrera, 2005).

Con base en lo expuesto anteriormente se puede afirmar que para tener un buen conocimiento del proceso que siguen los alumnos, es imprescindible que los métodos de enseñanza ofrezcan información constante de cómo se está llevando a cabo el proceso de adquisición de las competencias, ya que en una metodología cerrada, donde los alumnos dan respuestas únicamente al final de las unidades didácticas, es imposible tener información de los procesos de aprendizaje que cada uno de ellos está siguiendo.

Es fundamental llevar a cabo una forma de enseñanza en la que los alumnos sean capaces de producir y comunicar mensajes de forma constante, que puedan ser procesados por el profesorado y que éste, a partir de este conocimiento, pueda ofrecer oportunamente los apoyos que cada uno de los alumnos requiere para mejorar su nivel de competencia. (Moreno Olivares, 2009)

Otro aspecto esencial a considerar, es el desarrollo internacional de las instituciones. En cuanto a las diferentes modalidades de la actividad internacional se puede destacar, a grandes rasgos, que para la gran mayoría de las universidades públicas mexicanas, su peso principal está en la movilidad del personal académico de élite y en las áreas de investigación, mientras que para las instituciones privadas, su gran desarrollo se da en la recepción de estudiantes extranjeros y en la movilidad de sus estudiantes (Gacel-Ávila, 2000).

Diez Primeros Países de América Latina	
Índice de Competitividad Global 2014-2015	Clasificación mundial*
Chile	33
Panamá	48
Costa Rica	51
Brasil	57
México	61
Perú	65
Colombia	66
Guatemala	78
Uruguay	80
El Salvador	84

Fuente: El Informe de Competitividad Global 2014-2015.  
Nota: \* 2014-2015 clasificación de 144 economías

### Sociedad incluyente, preparada y sana

El compromiso institucional de la educación supone el desarrollo de una capacidad de crítica constructiva que lleve a la comunidad educativa a observar sus propias acciones para lograr una convivencia armónica. Muchos debates se han suscitado a raíz de la definición de contenidos transversales en la escuela. Se conformó un equipo interdisciplinario de especialistas que en cooperación con los referentes provinciales de estos temas de repercusión social los identificaron como:

Aquellos contenidos que atraviesan todo el proceso de enseñanza aprendizaje relacionados con las habilidades de la expresión y la comunicación, el pensamiento lógico, reflexivo, crítico y creativo y el compromiso con los valores en relación con la convivencia, la salud y el ambiente.

También se definió que esta transversalidad de los contenidos tiene distintos compromisos: curricular, institucional y social o comunitario. En el caso de la educación el compromiso curricular queda cubierto por la intensa inserción de contenidos en todos los niveles del currículo. De esta manera se alienta el desarrollo de la competencia que definimos como la capacidad compleja mediante la cual los alumnos están posibilitados de percibir, comprender y proyectarse el entorno natural y social promoviendo su sustentabilidad.

Con respecto al compromiso institucional la educación deberá promover las innovaciones institucionales que favorezcan la constitución del establecimiento educativo como un agente de toma de conciencia

ambiental inicialmente de los alumnos y docentes pero luego superando este binomio para acceder a toda la comunidad educativa.

El compromiso institucional de la educación supone también el desarrollo de una capacidad de crítica constructiva que lleve a la comunidad educativa a reevaluar sus propias acciones en pos de una convivencia armónica con. En este sentido caben propuestas referidas tanto a los ambientes físicos de la escuela -luminosidad, aprovechamiento de espacio, disminución del ruido, reciclaje de los desechos escolares, entre otras- como también a la calidad de vida que tiene impactos en el ambiente.

El compromiso social y comunitario de la educación involucrará a alumnos, docentes y comunidad educativa en una preocupación que partiendo del conocimiento y los saberes que se estudian en la escuela salga de las fronteras del establecimiento educativo para promocionar acciones que tengan un impacto social. La tarea no es fácil porque supone guardar la necesaria distancia entre la tarea que le compete a la escuela y la que le corresponde a la sociedad, además de resguardar a los alumnos y docentes en sus funciones de aprendizaje y enseñanza y no transferirles actividades de las que son responsables otras instituciones y actores sociales. Niños y adolescentes son vectores indiscutibles de la educación y en general tienen mayor conciencia que los mayores. Sin embargo, su experiencia vital es poca para asumir responsabilidades de los adultos.

La escuela cumple funciones estrictas y específicas y no puede convertirse en una institución que cumpla funciones de política, pero siempre podrá ser una promotora de acciones que trasciendan al ámbito comunitario y social. El IMCO establece un apartado teórico, en el que considera la relevancia de que el mundo tenga una sociedad incluyente, preparada y sana. Este subíndice califica el bienestar y las capacidades de la fuerza laboral como una aproximación de la calidad del capital humano. Esta medida se toma en términos de su escolaridad y condiciones generales de salud y bienestar. Además, incorpora aspectos fundamentales de igualdad de género e ingreso, así como algunas consideraciones sobre la cobertura de servicios básicos (Instituto Mexicano para la Competitividad A.C., 2010).

Estadísticamente y considerando que una muestra del país nos puede dar una proyección de su posición internacional, y en base a las estadísticas del IMCO el desempeño bajo del Estado de México, Chihuahua y Distrito Federal, determina que dichas “entidades tienen un rezago del 35% respecto al promedio nacional. La calidad del sistema

de derecho de estas entidades es similar a la de países como Belice y Tailandia, ubicados en la posición 36 y 37 respectivamente. Dichos estados se caracterizan por tener los índices de delincuencia, informalidad y corrupción más altos del país. (Instituto Mexicano para la Competitividad A.C., 2010). Estos elementos nos permiten identificar factores que merman y vulneran la competitividad educativa y que la universidad debe tener presente para retomarlos y trabajar en estos.

Una sociedad, sea mundial o nacional, inmersa en un proceso de cambio acelerado en todas las esferas de la vida humana –con todas sus paradojas y contradicciones- exige transformaciones profundas en la organización y operación de la educación en general y la educación terciaria en lo particular. El cambio es constante, acelerado y afecta a toda la vida de la sociedad; se da en la actividad económica, en las formas de organización del trabajo y en las bases técnicas de la producción, sufriendo nuevas necesidades y exigencias relativas a las competencias y conocimientos de los hombres y mujeres para insertarse activamente en el mundo laboral. Con el cambio se extienden las actividades que requieren de innovaciones continuas y de una mayor participación de la dimensión intelectual del trabajo; se modifican las costumbres, los patrones de conducta y los modos de vida de los individuos y de los grupos sociales. (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, 2000)

De acuerdo con la ANUIES, la mayor interacción entre las comunidades académicas, permite un proceso continuo de mejoramiento de la calidad educativa; la apertura a la interacción mundial potencia los procesos de transformación de las instituciones educativas, y el surgimiento de nuevos valores en la sociedad permite la construcción de espacios académicos más consolidados.

El gran reto – como fue reconocido en la Conferencia Mundial sobre Educación Superior organizada por la UNESCO en 1998- es disminuir la brecha existente entre los países ricos y países pobres, disminución que exige de una nueva distribución del conocimiento a nivel mundial (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, 2000).

Como fue reconocido en la Conferencia Mundial sobre Educación Superior, en una sociedad basada cada vez más en el conocimiento, “la educación superior y la investigación forman hoy en día la parte fundamental del desarrollo cultural, socioeconómico y ecológicamente sostenible de los individuos, las comunidades y las naciones” (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, 2000).

La educación superior del futuro será una puerta de acceso a la sociedad del conocimiento, quizá la puerta más importante por su situación privilegiada para la generación y transmisión del saber humano. En la sociedad del conocimiento, la universidad tradicional coexistirá con universidades virtuales y con otras formas de universidad como son las “universidades corporativas” de las empresas creadas para satisfacer la demanda de educación permanente de su fuerza de trabajo en diferentes niveles ocupacionales (Asociación Nacional de Universidades e Intituciones de Educación Superior, 2000).

El compromiso de la Universidad es llevar la educación al individuo y no el individuo a la educación, es así que una vez que hemos identificado las problemáticas, debilidades y fortalezas a las que nos enfrentamos, podemos señalar propuestas, elaborar planes de trabajo e implementar las medidas necesarias para lograr la competitividad en la educación superior.

### **Conclusión**

La educación superior del futuro será una puerta de acceso a la sociedad del conocimiento, quizá la puerta más importante por su situación privilegiada para la generación y transmisión del saber humano. En la sociedad del conocimiento, la universidad tradicional coexistirá con universidades virtuales y con otras formas de universidad como son las “universidades corporativas” de las empresas, creadas para satisfacer la demanda de educación permanente de su fuerza de trabajo en diferentes niveles ocupacionales, que sin lugar a titubeos, debe garantizar la competitividad.

La Universidad se encuentra vulnerada por diversos factores -políticos, económicos y sociales- lo que merma la competitividad de los estudiantes. Por lo tanto, deberá desarrollar la capacidad de atraer y retener inversiones y talento. Actualmente se hacen estudios y análisis, en base a los cuales se han renovado los mapas curriculares de la educación superior, así como se han creado nuevas propuestas educativas.

### **Fuentes de información**

Aguila Cabrera, V. (2005). El concepto calidad en la educación Universitaria: Clave para el logro de la competitividad organizacional. *Revista Iberoamericana* , 8.

Asociación Nacional de Universidades e Intituciones de Educación Superior. (2000). *La educación superior en el siglo XXI*. México: ANUIES.

- Gacel-Ávila, J. (2000). *La internacionalización de las universidades mexicanas. Políticas y estrategias institucionales*. México: ANUIES.
- Gómez, A. R. (2006). *Globalización, competitividad y comercio exterior*. Análisis económico.
- Instituto Mexicano para la Competitividad A.C. (2010). *La caja negra del gasto público*. México.
- Isaac Egurrola, J. (. (2005). *Educación Superior y universidad pública*. . México: Plaza y Valdes -UNAM.
- Lombana Jahir Gutiérrez, S. R. (2009). Marco analítico de la competitividad. Fundamento para el estudio de la competitividad regional. *Pensamiento & Gestión*, 1-38.
- Martínez Fernández, M. e. (1996). *Futuros de la universidad: UNAM 2025*. México: UNAM-Miguel Ángel Porrúa.
- Medina Viedas, J. (2005). *La ANUIES y la educación superior en México 1950-2005*. México: ANUIES.
- Moreno Olivares, T. (2009). *Competencias en educación superior: un alto en el camino para revisar la ruta de viaje*. : Perfiles Educativos XXXI.
- Moreno Olivos, T. (2009). Competencias en educación superior: un alto en el camino para revisar la ruta de viaje. *Perfiles Educativos XXXI*, 69-92.
- Musik Asali, G. A. (1999). *México 2020*. México: SEP-CONACyT.

## Referências Bibliográficas

- ALBUQUERQUE, E. Notas sobre os determinantes tecnológicos do *catching up*: uma introdução à discussão sobre o papel dos sistemas nacionais de inovação na periferia. *Estudos Econômicos*, v.27, n.2, 1997.
- \_\_\_\_\_. Science and technology systems in Less Developed countries: identifying a threshold level and focusing in the cases of India and Brazil. In: MOED, H.; GLÄNZEL, W.; SCHMOCH, U. (eds) *Handbook of quantitative science and technology research: the use of publication and patent statistics in studies of S&T systems*, Academic Publishers, 2004.
- BACELAR, Tânia. Programa Nacional de Desenvolvimento Regional. Brasília, 2004.
- \_\_\_\_\_. Política Nacional de Desenvolvimento Regional: Uma Proposta de Discussão, 2004.

- \_\_\_\_\_. Programa de Pós Graduação em Mestrado e Doutorado da Universidade Federal de Pernambuco – UFPE. Aula expositiva, 2008.
- CARDOSO, F. Henrique & FALETTO, Enzo. Dependência e desenvolvimento na América Latina: ensaio de interpretação sociológica, 5<sup>a</sup> ed. Rio de Janeiro, Zahar, 1979.
- CASTELLS, Manuel. A Sociedade em Rede. A era da informação: economia, sociedade e cultura. 1<sup>a</sup> ed. Editora Paz e Terra, 1999.
- CORREIA, Ericê B. Geografia Econômica: inovação e periferia. Qual a relação no desenvolvimento local. Recife: Editora da Universidade Federal de Pernambuco – EDUFPE, 2012, 208 p.
- DRUCKER, Peter F. Innovation and Entrepreneurship: Practices and Principles. New York: Harper & Row, 1985. 346 p.
- FREEMAN, C. The economics of hope. London, Pinter, 1998.
- \_\_\_\_\_. Economics of industrial innovation, Cambridge, MIT, 1982.
- \_\_\_\_\_. The greening of technology and models of innovation, *Technological forecasting and social change*, 1996.
- IANNI, Octavio. Enigmas de Modernidade-Mundo. São Paulo. Civilização Brasileira. Edição 1, 2000.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Pesquisa da Pecuária Municipal, 2006.
- LEITE, Emanuel Ferreira. O Fenômeno do Empreendedorismo Criando Riquezas. 3.ed. Recife: Bagaço, 2002. 560 p.
- LEITE, Emanuel Ferreira. Empreendedorismo, Inovação, Incubação de Empresas e a Lei de Inovação. Recife: Bagaço. 2006. 400p.
- McClelland, David C. The Achieving Society. New York: D. Van Nostrand Company, 1961.
- McCLELLAND, David C. Human Motivation. Cambridge: Cambridge University Press, 1987. 570 p.
- MORAES, A. C. R; COSTA, W. M. A geografia e o processo de valorização do espaço. In: SANTOS, M. (org.). *Novos rumos da geografia brasileira*. Editora Hucitec, 1996.
- LOPES, Antonio Simões. O Espaço Econômico. In: COSTA, José, 2002. *Compêndio de Economia Regional*. Coimbra, 2002.
- MORGAN, G. A Morte exagerada da Geografia. Londres, 2000.

- \_\_\_\_\_. A morte exagerada da Geografia: Aprendendo Proximidade e Sistemas Territoriais de Inovação, 2000.
- ORGANISATION FOR ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT - OECD. Agricultural Policies in OECD Countries: Monitoring and Evaluation, 2002.
- PORTER, M. A. Vantagem Competitiva das Nações. Rio de Janeiro. Campos, 1998.
- \_\_\_\_\_. Competição – Estratégias Competitivas Essenciais, 1998.
- SÁ, Alcindo de. Tese de Doutorado. São Paulo, FFLCH - USP, 1998.
- \_\_\_\_\_. Programa de Pós Graduação em Geografia – Mestrado e Doutorado. PPGG. Aula Expositiva, UFPE, 2006.
- SANTOS, Milton. Técnica, espaço, tempo: globalização e meio técnico-científico-informacional. São Paulo : Hucitec, 1994.
- \_\_\_\_\_. O Espaço do Cidadão. São Paulo: EDUSP, 1988.
- SCHUMPETER, Joseph Alois. Teoria do desenvolvimento econômico: uma investigação sobre lucros, capital, crédito, juro e o ciclo econômico. Tradução de Maria Sílvia Possas. São Paulo: Nova Cultura, 1988. 340 p.
- SCHUMPETER, Joseph Alois. Capitalismo, Socialismo e Democracia. Tradução Carla Santos. Zahar Editores, Rio de Janeiro, 1984. pp.98-211.
- STORPER, M, SCOTTA., Regions, Globalization, Development. Co-authored with Allen Scot, Regional Studies, 2003.
- VON KROGH, George. Facilitando a criação de conhecimento: reinventando a empresa com o poder da inovação contínua. Rio de Janeiro. Campus, 2001.
- WEBER, Max. A ética protestante e o espírito do capitalismo. Tradução de M. Irene de Q. F. Szmrecsányi, Tamás J. M. K. Szmrecsányi. 15ª edição. São Paulo: Pioneira, 2000.

## LA COMPETITIVIDAD METODOLÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN EN LAS CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS

DR. EN H. JORGE LOZA LÓPEZ  
MAE LAURA LETICIA LAURENT MARTÍNEZ  
D.A.E. LAURA ELENA PONCE GARCÍA

UAEM, Facultad de Contaduría y Administración

### **Introducción**

El estudio de las organizaciones desde la perspectiva de la administración es un subconjunto del campo de estudio de las ciencias sociales. Se trata de reflexiones argumentadas sobre la investigación teórica y aplicada a los procesos y las funciones de las organizaciones, con validez referencial en y para las disciplinas sociales.

Muchos estudiosos de las organizaciones apoyan su trabajo y la elaboración de sus escritos en variantes del método científico utilizado en ciencias como la física, la química o la biología, donde las hipótesis, las variables y los procedimientos estadísticos son aspectos fundamentales de la investigación. El problema que se trata en esta disertación es el uso excluyente de esta metodología y las consecuencias de no aprovechar y reconocer las aportaciones de otras metodologías apropiadas para la investigación social.

Hay que aceptar, sin embargo, la relativamente nueva apertura en nuestros ámbitos institucionales hacia otras modalidades de la investigación. El ensayo, la memoria, los proyectos funcionales, el estudio teórico, la narración histórica, los enfoques no cuantitativos, etcétera, pueden, con sus adecuaciones pertinentes, ser aportaciones con validez académica, donde los objetivos, el marco teórico, la discusión, los argumentos, las propuestas y las conclusiones sean de utilidad organizacional y no se conviertan en un trabajo cuyo único propósito sea el de alcanzar un grado académico y su destino sea el de permanecer olvidado en algún rincón bibliotecario o en un archivo virtual nunca consultado.

Uno de los puntos más relevantes de este cambio se encuentra en la modificación de la legislación de muchas universidades públicas en las que se menciona como documento de titulación el denominado Trabajo Terminal de Grado (TTG), en lugar de la clásica tesis, para alcanzar el grado en las carreras y maestrías que ahora se califican como profesionalizantes. (UNAM, 2010).

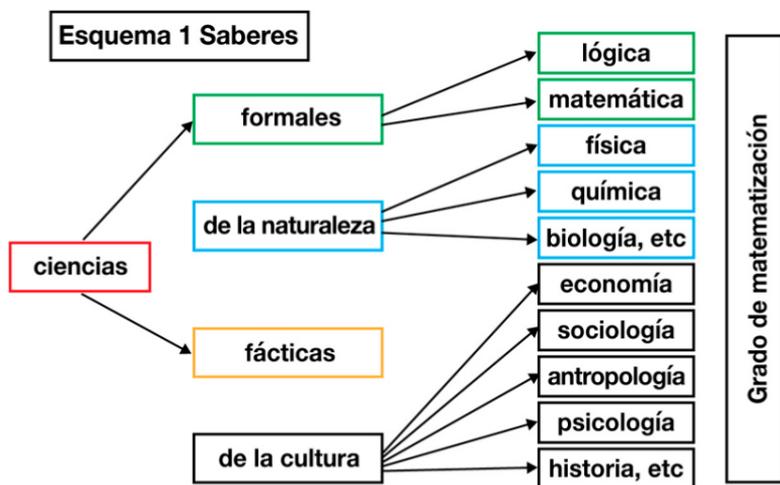
Se agregan premisas filosóficas (axiológicas y epistémicas) sobre la investigación; se continúa con una recopilación del pensamiento a favor de la apertura metodológica presentada en forma de aforismos y que apuntala la disertación sobre los ámbitos de la investigación social. Después se argumenta sobre las ventajas y desventajas de las modalidades de investigación y se termina con una propuesta de holismo investigador.

El propósito de este documento es lograr la apertura de los investigadores para no circunscribirse a un solo método, en el entendido que las ciencias duras difieren de las sociales, y que si bien, no es prescindible el análisis cuantitativo de los fenómenos sociales, la visión integral y cualitativa de los fenómenos organizacionales es con frecuencia preferible. Se busca contribuir a la ubicuidad del investigador en la posible y recomendable transdisciplinariedad metodológica.

### La filosofía y los valores en la investigación

Epistemología (del griego *epísteme*, conocimiento o ciencia, y logos, teoría o estudio) etimológicamente significa «estudio del conocimiento», o «estudio de la ciencia», y puede entenderse como la rama de la filosofía que estudia los problemas del conocimiento. (Martínez Riu, 1998). Esta breve referencia etimológica de la epistemología permite el inicio de la reflexión crítica que se extiende a lo largo de este trabajo.

A continuación se presenta un esquema de la clasificación epistemológica de las ciencias y que sirve de referencia para la discusión que nos ocupa:



Fuente: (Martínez Riu, 1998).

Este esquema separa saberes científicos y saberes “no-científicos” a condición de aceptar que los saberes empírico-sociales no disfrutaban de un lugar cómodo; por tal motivo se les coloca, en parte, bajo el epígrafe de las ciencias y, en parte, bajo la cabecera de las no-ciencias. La epistemología de las ciencias sociales no es negocio resuelto a satisfacción de todos. De aquí la complejidad e incluso embarazo de la metodología en saberes empírico-sociales (Fullat, 2004: 18)

La epistemología, dados su significación y su papel en la comprensión de cualquier tipo de conocimiento, habría de ser objeto de estudio en todas la facultades o departamentos de educación superior; pero una somera observación de los planes de estudio de las carreras o posgrados relacionados con el estudio de las organizaciones revela que ni la filosofía ni la epistemología forman parte de las disciplinas que conforman el bagaje curricular. Este hecho limita la visión holística de la problemática de las organizaciones, preponderando lo material y el valor económico sobre los valores y los demás propósitos humanos. (Loza, 2006).

Berlin (2009), no sólo habla de un distanciamiento epistemológico de las humanidades y las ciencias duras, sino de una separación manifiesta en conflictos intelectuales de muy diverso origen. En un ensayo titulado “El divorcio entre las ciencias y las humanidades” presenta argumentos como los siguientes:

Hay una tradición –en la que muchos científicos eminentes aún se sostienen–, con base en la cual se cree que es posible lograr un progreso constante en toda la esfera del conocimiento humano; que los métodos y las metas son, o deberían ser, finalmente idénticos y que cada pregunta genuina tiene una respuesta verdadera y sólo una; el método que conduce a las soluciones correctas de todos los problemas genuinos es racional e idéntico en todos los campos; las soluciones, sean descubiertas o no, son verdades universales, eterna e inmutablemente, para todos los tiempos, todos los lugares y todos los hombres. (Berlin, 2009)

Contrario a esa forma de considerar un solo método tradicional, Giambattista Vico, un pensador solitario del siglo XVII llegó a una conclusión verdaderamente sorprendente: la matemática era ciertamente, una disciplina que conducía a proposiciones de validez universal, absolutamente claras, irrefutables. (Berlin, 2009). Pero –afirma Vico–, esto era así no porque el lenguaje de la matemática fuera una reflexión de la estructura básica e inalterable de la realidad, sino porque la matemática no era una reflexión de nada. La matemática no era un descubrimiento, era una invención humana. (Berlin, 2009).

Gracias a las matemáticas y otras ciencias –continúa Vico–, los hombres podían describir el mundo de la naturaleza externa, podían decir cómo se comportaba en diferentes situaciones y relaciones, podían ofrecer hipótesis acerca del comportamiento de sus constituyentes, de los cuerpos físicos y cosas por el estilo, pero no podían decir por qué –razón– era como era y se comportaba como lo hacía: sólo quien lo hizo, es decir, Dios, lo sabía; los hombres sólo tenían una vista externa de lo que acontecía en la naturaleza. Los hombres podían conocer “desde dentro” sólo lo que ellos habían hecho, y nada más. (Berlin, 2009).

Mientras mayor sea el elemento hecho por el hombre en cualquier objeto del conocimiento, será más transparente a la contemplación humana; mientras mayor sea el ingrediente de la naturaleza externa resulta más opaco e impenetrable a la comprensión humana. Todas las partes del conocimiento humano podían ser clasificadas mediante esta escala de relativa inteligibilidad (Berlin, 2009).

En resumen, Vico sostiene que el método científico es útil para explicar el comportamiento de las cosas, sus presencias y secuencias, pero no puede relatar lo que los hombres hacen, piensan y sufren, de por qué luchan, a qué se dirigen, qué finalidades los empujan, lo que aceptan, rechazan, conciben, imaginan, a lo que orientan sus sentimientos, es decir, lo que está relacionado con los motivos, propósitos, esperanzas, temores, amores y odios, celos, ambiciones, aspectos y visiones de la realidad; con las formas de ver y modos de actuar y crear de individuos y grupos. Estas mismas actividades las conocemos directamente porque estamos envueltas en ellas como actores, no como espectadores (Berlin, 2009).

Consecuentemente, una ciencia de los hombres tratados puramente como entidades naturales, a la par con ríos y plantas y piedras, descansa en un error cardinal. Respecto a nosotros mismos somos observadores privilegiados con una perspectiva “interna” e ignorarla a favor de una ciencia unificada de todo lo que hay, un método de investigación único, universal, es insistir en una deliberada ignorancia en el nombre de un dogma materialista de lo que físicamente podía ser conocido (Berlin, 2009).

El divorcio se hizo claro para todos los que tienen ojos para ver. No fue un divorcio entre “dos culturas” sino entre dos clases de conocimiento (Berlin, 2009).

Otro autor, además de Vico, que le sirve de referencia a Berlin para disertar sobre el racionalismo es Johann Gottfried Herder, quien

opuso una distinción radical entre el método apropiado para el estudio de la naturaleza física y el apropiado para el espíritu del hombre, en continuo cambio y desarrollo. (Berlin, 2009, pp. 262-263).

Herder fue uno de los caudillos de la rebelión contra el racionalismo y la fe en la omnipotencia del método científico. Luchó contra los que creyeron que la realidad estaba ordenada de acuerdo con leyes universales, intemporales, objetivas e inalterables, las cuales toda investigación racional podría descubrir. (Berlin, 2009: 262)

A Herder se le acredita el haber dado nueva vida a la noción de pautas sociales, y desarrollo social, así como la importancia vital de considerar los factores cualitativos y no sólo los cuantitativos – lo imponderable y lo palpable –, que los procedimientos de la ciencia natural niegan o pasan por alto. Sujetar la investigación social a las novedades tecnológicas es olvidarse de la historicidad del hombre. El afanarse sólo por lo nuevo sesga los esfuerzos sobre la investigación social. Algunas veces sería preferible mejorar algo que ya estaba instaurado que inventar nuevos modelos que soslayan los logros pasados. Lo nuevo no es siempre lo mejor. Estos no son argumentos contra el cambio, sino contra la escalada por la escalada misma. (Loza, 2006). Carlomagno en el siglo VIII de nuestra Era, en su programa reformador, decretaba una triple tarea administrativa: corregir lo defectuoso (*errata corrigere*), eliminar lo superfluo (*superflua abscindere*) y sancionar (reconocer) lo recto (*recto cohartare*). (Fleckenstein, 1980). Resultaría fructífero remitirse a la sociología histórica para apuntalar la investigación organizacional.

Por su parte, Capra (1992) observa claramente las limitantes del método positivista en las ciencias sociales, sin dejar de reconocer la gran importancia que ha tenido en el desarrollo tecnológico y científico de los últimos siglos.

Con el triunfo de la mecánica newtoniana en los siglos XVIII y XIX la física quedó establecida como prototipo de una ciencia «exacta» con la que se habían de cotejar todas las demás ciencias (Capra 2000). Cuanto más cerca llegasen los científicos en su imitación de los métodos físicos, y cuantos más conceptos de la física lograsen utilizar, tanta más categoría tendría su ciencia ante la comunidad científica. En nuestro siglo, esta tendencia a imitar los conceptos, y las teorías de la física newtoniana se ha vuelto una gran desventaja en muchos campos, especialmente en las ciencias sociales. Éstas, por tradición, eran consideradas las «menos exactas», y sociólogos y economistas han realizado los mayores esfuerzos para ganar respetabilidad, adoptando el paradigma cartesiano y los métodos de la física newtoniana. Sin embargo,

el esquema cartesiano muchas veces resulta inadecuado para describir los fenómenos de las ciencias sociales y, por consiguiente, los modelos se han vuelto cada vez menos realistas. Hoy por hoy, esto es particularmente notorio en la economía. (Capra, 1992, p. 100).

Esta tendencia proviene de muchos años antes. En los siglos XVI y XVII la visión medieval del mundo, basada en la filosofía aristotélica y en la teología cristiana, cambió radicalmente. La noción de un universo orgánico, viviente y espiritual fue reemplazada por la del mundo como máquina, y ésta se convirtió en la metáfora dominante de la era moderna. Este cambio radical fue propiciado por los nuevos descubrimientos en física, astronomía y matemáticas conocidos como la Revolución científica y asociados con los nombres de Copérnico, Galileo, Descartes, Bacon y Newton. (Capra, 2000)

René Descartes creó el método de pensamiento analítico, consistente en desmenuzar los fenómenos complejos en partes para comprender, desde las propiedades de éstas, el funcionamiento del todo. Descartes basó su visión de la naturaleza en la fundamental división entre dos reinos independientes y separados: el de la mente y el de la materia. El universo material, incluyendo los organismos vivos, era para Descartes una máquina que podía ser enteramente comprendida analizándola en términos de sus partes más pequeñas. Hizo a un lado el principio de que el todo es más que la suma de sus partes. (Capra, 2009, p. 39).

Tal paradigma incluye el concepto del método científico como único enfoque válido para llegar al conocimiento; la idea del universo como sistema mecánico compuesto de bloques elementales; la vida en sociedad vista como una lucha competitiva por la existencia y el crecimiento tecnológico y económico para obtener un progreso material ilimitado (Gutiérrez Sáenz, 1996). Durante las últimas décadas se han podido constatar las severas limitaciones de estas ideas y valores y la necesidad de someterlas a una revisión radical. (Capra, 1992, p. 16).

### **Aforismos metodológicos**

Con el propósito de complementar lo expuesto hasta aquí y ante la dificultad de darle coherencia expositiva a más controversias sobre las metodologías de la investigación social sustentadas por estos y otros autores en el reducido espacio de un artículo, y con el deseo de darle cabida a aportaciones que se consideran valiosas, se optó por recoger en forma de aforismos algunos de sus textos, los cuales, por otra parte, son elocuentes por ellos mismos, de tal manera que no requieren argumentación adicional y sólo se organizan por la problemática que tocan:

## Sobre valores humanos

- Un método puede dar la impresión de eficiencia, si sólo nos interesa la inversión y el rendimiento, pero si tomamos en cuenta lo que está pasando con los seres humanos, podremos descubrir que éstos se hallan aburridos, ansiosos, deprimidos, tensos, etc. Porque los resultados son intrascendentes tanto social, como corporativamente. Un método que es eficiente en apariencia para la investigación, resulta ineficiente no sólo bajo un criterio humano, sino también de acuerdo con un criterio meramente económico. (Fromm, 1997, p. 45).
- Los científicos son responsables de su trabajo no sólo intelectualmente, sino también moralmente. (Capra, 2009, p. 33).
- A falta de alimento para los corazones, es decir, para las afectividades y las imaginaciones, a falta de saber fecundante de las sensibilidades, la escuela se ha asentado en su función intelectualizante. Se ha consagrado al montaje de los mecanismos del “córtex-ordenador” y a acelerar su funcionamiento. No tiene en cuenta más que la preparación de los hombres con base en instrumentos y métodos. (Onimus, 1973, p. 73).
- Son las sociedades las que construyen jerarquías de valores a partir de las diferencias. La ciencia los excluye, es silenciosa y ésta es su gran enfermedad (Antaki, 1997, p. 55).
- El cambio de paradigmas requiere una expansión no sólo de nuestras percepciones y modos de pensar, sino también de nuestros valores. (Capra, 2009, p. 31).
- Hablamos de ciencia cuando trabajamos con la física, la química o la biología. Deberíamos reconocer que hay muchos fenómenos más en la naturaleza que no caen bajo estas categorías. Por ejemplo, los fenómenos que observamos en las organizaciones, particularmente las industriales. Si estos fenómenos no son de la naturaleza, entonces ¿qué son? Son de la naturaleza, pero de una muy especial: de la naturaleza humana. (Goldratt, 1995, p.p. I-II).
- Las verdades eternas no existen. (Fullat, 2004, p. 12)

## Sobre propósitos

- Las metas técnicas son absolutamente respetables y relevantes, pero constituyen medios al servicio de objetivos finalistas. Si se produce la sustitución silenciosa de los fines reales por los medios, se puede perder de vista el horizonte hacia el cual se debería avanzar y equivocar los métodos para medir el avance. (Kliksberg, 2004, p. 27).

- La ciencia social moderna exhibe una fractura entre proposiciones que son significativas y proposiciones sobre las cuales existe un consenso generalizado, y no existen signos que indiquen que esta situación habrá de ser remediada. (Boron, 2000: 29)
- El que una organización haya logrado instaurar sistemas de información avanzados no indica, necesariamente, que haya mejorado su eficiencia organizacional; en algunos casos puede ser contraproducente y aumentarse la velocidad de los errores. (Peter, 2009).
- En aras de la eficiencia positivista, pueden surgir resultados tan nefastos como el fascismo o el invento del napalm, ¿qué organización apoyó su surgimiento? ¿quiénes fueron los investigadores que aportaron su conocimiento? ¿qué los motivó? ¿qué universidad los preparó? ¿qué revista les publicó sus descubrimientos? (Antaki, 1997, p. 105)

### **Sobre la fragmentación y el reduccionismo**

- Los investigadores están tan adentrados en sus propios mundos y en su problemática particular que no pueden ver el esquema completo de nada, incluido el de su propia investigación. (Bloch, 1980, p. 69). Cuando esto sucede, el reduccionismo metodológico es llevado al extremo.
- La obtención de resultados numéricos confiables obliga muchas veces a reducir los campos y las variables donde se formaliza una investigación. Esa condición reduccionista del método, si bien facilita la obtención de conclusiones y eleva aparentemente su grado de confiabilidad estadística, también realza la artificialidad del contexto y de la forma de manejar las variables. (Fromm, 2003, p. 44)
- La Universidad no se confina al rincón del laboratorio, usa tanto el método científico como el método dialéctico. (Basave Fernández del Valle, 1971, p. 467)
- Las propiedades del todo no las posee ninguna de las partes. La fragmentación y el reduccionismo positivista no permiten un estudio adecuado de las organizaciones, en lo que realmente puede ser trascendente. (Mardones, 2000, p. 32)
- Existen numerosos ejemplos de las gravísimas consecuencias de la miopía investigadora, en la que los especialistas ven el mundo a través de una rendija casi opaca puesta ante sus ojos, sin que puedan vislumbrar algo más allá de las paredes de sus aposentos. (Fromm, 1997, p. 45)
- Una doctrina sobre el hombre nunca será completa si se reduce a las ciencias de la realidad. (Fullat, 2004, p. 31)

## Sobre la objetividad

- La idea de una teoría o (modelo) completamente *wertfrei* (libre de error) de la acción humana se funda en un ingenuo error acerca de lo que debe ser la objetividad o neutralidad en los estudios sociales. (Berlin, 2009, p. 86)
- Con el propósito de no devaluarse en una comparación con los estudios en ciencias exactas, se ha pretendido dotar a las ciencias sociales de cientificidad metodológica, olvidándose que las ciencias del espíritu son el presupuesto de las ciencias naturales. (Mardones, 2000, p.p. 65-66).
- Aplicar fórmulas o construir tablas de datos para inferencia estadística es saber hacer y eso es cómodo; hace ilusión, hace las veces de logro. Se barniza de sapiencia colectiva a los individuos, incluso a los más mediocres; y entonces parece que se puede normalizar la competencia, verificarla objetivamente, como si se lograra algo trascendente en la investigación, pero tan solo es un producto escolar de tipo industrial. (Onimus, 1973)
- Librenos Dios de la visión simplista y del sueño de Newton. (William Blake en Capra, 2009, p. p. 40-41). ). (la rima en inglés es como sigue: «May God us keep / from single vision and Newton's sleep.»)
- Existen investigadores que no se preguntan si el método válido para estudiar cosas es válido también para estudiar al hombre, y ni siquiera se preguntan si esta idea que tienen del método científico no es ingenua y anticuada. Creen que sólo puede llamarse científico el método dedicado a la medición, olvidando que las ciencias naturales más avanzadas de hoy, como la física teórica, operan con hipótesis audaces basadas en deducciones inspiradas. (Fromm, 1994, p.p. 121-122)
- Existe una incongruencia grave en quien se dice pluralista y al mismo tiempo aboga por el método positivista como el único para indagar sobre las ciencias sociales. (Universidad Abierta, 1996).
- Frente al saber científico, la mayoría orienta su vida por otras formas de conocimiento. (Villoro, 1987, p. 21).
- Cuando tratamos con proposiciones que pensamos que valen la pena comprobamos que es casi imposible probarlas. (Bendix, en Berlin, 2009).
- La antropología filosófica analiza las condiciones de posibilidad del proceso educativo, y dichas condiciones no son hechos, sino aprioris que es preciso analizar con métodos no científicos.

ficos, como puede ser el fenomenológico y el hermenéutico. (Fullat, 2004, p.p. 32-33)

- En la versión de Hegel, la dialéctica supone siempre el contraste de dos elementos opuestos o contradictorios, que pone en evidencia el carácter cambiante y progresivo de la realidad y no una acumulación positivista de datos. (Martínez Riu, 1998)

### **Otros problemas de la investigación organizacional**

Colateralmente, se señalan otros problemas de la investigación organizacional que sólo se apuntan y que requerirían investigaciones exhaustivas, sobre todo en México:

*La prevalencia de los fines económicos sobre la responsabilidad ecológica.* Hoy se ha vuelto evidente que el excesivo énfasis puesto en el método científico y en el pensamiento analítico y racional ha provocado una serie de actitudes profundamente antiecológicas. En verdad, la naturaleza misma de la mente racional es un obstáculo para la comprensión de los ecosistemas. El pensamiento racional es lineal, en tanto que la conciencia ecológica surge de la intuición de un sistema no lineal. (Capra, 2009, p. 29).

Los programas lineales tales como el crecimiento económico y tecnológico ya han interferido en el equilibrio natural y han provocado serios daños, muchos de ellos obvios como el crecimiento poblacional desmedido de muchas regiones del mundo. Un ejemplo cercano es la zona central de México, con sus ciudades de atmósfera café y sus habitantes enajenados.

La visión integral y ecológica de la vida y las organizaciones humanas es indispensable, pues prácticamente todos nuestros problemas de organización actuales son problemas de sistemas que resultan incomprendibles para la estructura cartesiana. Esta es una razón poderosa para impulsar otros métodos para la investigación organizacional. (Capra, 1992). La preservación ecológica y la conducción de los proyectos humanos han de basarse en la teoría de la complejidad y sus aplicaciones no lineales.

Un aspecto pendiente de la investigación organizacional es relacionarla con la ecología profunda que plantea cuestiones sobre los propios fundamentos de nuestra moderna, científica, industrial, desarrollista y materialista visión del mundo y manera de vivir.

*La dependencia de los campos de estudio de las disciplinas administrativas.* La administración recurre a las aportaciones de la economía, la sociología, la psicología, la historia, la ingeniería, la estadística, las matemáticas,

la antropología, la política o la ética; de tal manera que es difícil determinar su propio campo de acción. Ninguna disciplina puede avanzar por sí sola, (verdad trillada), pero muchas cuentan con un objeto nuclear alrededor del cual se aprovecha el conocimiento proveniente de otras. Tal vez puede afirmarse que el campo de acción y el objeto de estudio de la administración está conformado por las organizaciones y que el mérito de esta disciplina es la conjunción de los saberes de las demás para lograr los fines organizacionales de una manera eficiente (Mardones, 2000). Esta propuesta parece convincente, pero si se aceptara que el objeto de estudio de la administración son las organizaciones ¿no se dejaría afuera la posibilidad de aplicar la administración a un individuo? Entonces, ¿no existiría la autoadministración personalizada?

Otra forma de pensar el objeto de estudio de la administración está relacionada con la productividad. Decir que la administración es la disciplina de la productividad tiene congruencia con la práctica organizacional. Pero esto obliga a la conceptualización consensuada de lo que se entiende por productividad.

La palabra productividad comúnmente significa alto rendimiento. Ser productivo en el ámbito de la eficiencia organizacional quiere decir “hacer lo máximo con el mínimo de recursos en un período de tiempo determinado”. Esto se formula mediante un cociente:

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Ingresos obtenidos sobre lo producido}}{\text{Egresos por los recursos utilizados}}$$

Donde:

*Ingresos obtenidos sobre lo producido* es igual al dinero que el mercado paga por el bien o el servicio objeto de la transacción

*Egresos por los recursos utilizados* es igual al dinero que tiene que erogarse en materiales, tecnología, maquinaria, impuestos, operación y servicios necesarios para producir los bienes o servicios y ponerlos a disposición de los consumidores.

Para Fromm (2003, pp. 99-100), de manera diferente, la productividad no se supedita a las cosas (o al tiempo) sino a los hombres. Es la capacidad del hombre para emplear sus fuerzas y realizar sus potencialidades congénitas (Fromm, 2003, p. 99).

De aquí se deriva una reflexión importante. Si la productividad desde el punto de vista administrativo es congruente con las potencialidades de las personas, entonces habrá apoyo recíproco entre ambos

conceptos de productividad. Por el contrario, si fueran antagónicas, y se padeciera un ambiente de escasez material, generalmente se impone la productividad que se mide en dinero a la productividad cuya evaluación es inconmensurable en unidades aritméticas.

El entorpecimiento de la productividad humanista da lugar a la inactividad o a la superactividad. Fromm señala que el hambre y la fuerza nunca pueden ser condiciones para la actividad productiva del hombre, aunque se coexista con corporaciones inmensamente ricas. Este es uno de los males generalizados de nuestra época. La gente se refugia en la holgazanería consumidora de entretenimientos baladíes o en el trabajo abrumador, aunque no haya coerción autoritaria externa.

Las pasiones irracionales se encuentran entre las fuentes más poderosas de la actividad. La persona que es impulsada por la avaricia, el masoquismo, la envidia, la adulación, los celos o cualquier otra forma de avidez, es obligada a actuar aunque parezca que lo hace libremente; pero sus acciones no son independientes ni racionales, sino opuestas a la razón y a sus intereses como ser humano. Estas acciones pueden, no obstante, producir importantes resultados prácticos que con frecuencia conducen al éxito material, no así al “éxito espiritual”.

Apoyado en su concepción integral del hombre Fromm (2003, p. 121) dictamina: “Ser productivo es dar sentido a la propia existencia.” Y agrega una condición (Fromm, 2003, p. 60): “[...] la actividad productiva se caracteriza por el intercambio rítmico de la actividad y el reposo. El trabajo, el amor y el pensamiento productivos son posibles únicamente si la persona puede estar, cuando es necesario, sosegada y sola consigo misma.”

Si esta fuera la concepción de la productividad para la administración los derroteros del éxito organizacional se fincarían en la ciencia del hombre y no en la utilización material del mismo, lo cual reforzaría la postura de la administración hacia lo filosófico, más que hacia lo económico.

Esta dificultad para la conformación científica de la administración se refleja en sus escasas aportaciones teóricas. En el diccionario de teorías se incluyen más de cinco mil menciones de teorías, leyes, hipótesis, principios, reglas teoremas, de casi todas las áreas del conocimiento. Con relación a la administración (Management) sólo se mencionan cinco: la teoría administrativa, la teoría de la maximización presupuestal, el colegialismo, la revolución gerencial y el gerencialismo. Y ninguna de ellas fue desarrollada en el siglo XXI, sino en el siglo XX (Bothamley, 2002).

*Falta de rigor conceptual.* Derivada de este “préstamo” de conocimientos se presenta la problemática de la falta de rigor conceptual, lo que recrudece las dificultades de seleccionar una postura metodológica. ¿Cómo es posible aspirar al cientificismo formal cuando conceptos como, eficiencia, optimización, capital, corporación, gestión, recursos, administración y muchos otros más se interpretan de forma muy variada y se utilizan de manera excesivamente tolerante?

Se anotan algunos ejemplos: eficiencia, eficacia, efectividad, productividad son vocablos que se utilizan indistintamente, sin que haya consenso sobre su significado. Hay una universidad española que ofrece el doctorado en dirección y administración, lo que supone que ambas son consideradas funciones diferentes. Hay quienes afirman que la meta de las organizaciones es *optimizar* recursos, lo que hace pensar que se puede lograr la perfección teleológica, lo que es un absurdo administrativo. Hace algunos lustros en las empresas aparecieron los *departamentos de personal*, denominados posteriormente *departamentos de recursos humanos*, donde no se administra a las personas sino al *capital humano*, es decir, a la gente tratada como dinero, como una cosa. Hay quienes afirman que para tener éxito hay que saber venderse, dar una imagen de buena mercancía, tasarse y ser tan importante como el capital. Y tal vez haya razón en ello. La gente cuida su dinero, lo resguarda, lo mimas, sueña con él, desea mantenerlo saludable y en crecimiento, se enferma si algo le sucede y es capaz de dar la vida o de suicidarse por él. ¿Quién no quisiera ser tratado como capital, conceptualmente, y no como ser humano, que puede ser despedido?

Quino (el creador de Mafalda), hace ya algunos lustros publicó un cartón donde se ve un edificio empresarial elegante y hombres entrando y saliendo de él. A un costado de la puerta se exhibía un cartel semejante a los avisos que prohíben el aparcamiento de vehículos, sólo que en lugar de la E cruzada con una franja roja oblicua, estaba un corazón.

Si se aceptan estas vicisitudes de la administración ¿es válida la investigación sólo apegada al método científico? ¿No es un contrasentido circunscribir al método científico las investigaciones de una disciplina con serios obstáculos y carencias en su “cientificidad”?

## Conclusiones

Villoro (1987: 12) afirma que la filosofía no es una ciencia porque ésta no descubre nuevos hechos ni propone leyes que expliquen su comportamiento. La filosofía analiza, clarifica, sistematiza conceptos.

Al hacerlo pone en cuestión las creencias recibidas, reordena nuestros saberes y puede reformar nuestros marcos conceptuales. El estudio de las organizaciones es más congruente con la clarificación de lo que pasa en los grupos humanos que con la formulación de leyes y formulas que no se pueden aplicar a los humanos.

A pesar de todos los argumentos aquí esgrimidos se saben insuficientes para el dogmatismo científico de muchos investigadores. Se entiende que el avance del conocimiento es así. Peter (1994) aducía que si todos pensáramos igual nadie pensaría mucho, pero prevalece una preocupación evidente. Aun en las ciencias donde es natural la aplicación del método científico, su aplicación lineal y ciega está llevando al hombre a situaciones donde la extinción de la vida es cada vez más probable (periódicamente surge la amenaza de una guerra nuclear), pero hoy somos causantes de un deterioro ambiental sin precedentes en más de diez mil años. Aunque haya científicos que no aceptan las evidencias porque no existe un paradigma científico capaz de considerar todas las variables que inciden en el cambio climático y la depauperación del ambiente y la vida tremendamente vacía de millones de habitantes de nuestro planeta. (Loza, 2006).

Con la discusión presentada a lo largo de este documento no se pretende descalificar nada. Se trata de reconocer que todavía no se alcanza la madurez transdisciplinaria para lograr una consolidación científica adhoc a la investigación organizacional, y que se supone plural. Y si así fuera, de aquí emerge la necesidad de un apoyo mayor a una apertura para las opciones investigativas y no circunscribirlas al positivismo científico. (Fullat, 2004).

La toma de decisiones, para ser productiva, tanto en lo económico como en lo humanista, depende del sentido común, la moral, la intuición, la experiencia, el arte, la negociación, las metas subjetivas, complementados por análisis estadísticos, investigación de operaciones y otros estudios cuantitativos, es decir, de la compleja sabiduría del vivir. Sería interesante estudiar la calidad de las decisiones de directivos organizacionales cuando éstos dedican parte de su tiempo al cultivo corporal, la música, la literatura o la pintura, donde también hay conocimiento, dedicación, más salud mental y menos enajenación.

El conocimiento intuitivo y el conocimiento racional son dos aspectos complementarios de la mente humana. El pensamiento racional es lineal, fijo y analítico. Pertenece a la esfera del intelecto, cuya función es diferenciar, medir y catalogar, y por ello tiende a ser fragmentado. El conocimiento intuitivo, por otra parte, se basa en la experiencia

directa y no intelectual de la realidad que surge durante un estado expansivo de la conciencia; tiende a ser sintetizante y holístico. Cuando se investiga se utilizan términos como análisis, exigible, racional, competencia, explotación. Rara vez se habla de conservación, sensibilidad, intuición, colaboración, síntesis.

Analizando estos opuestos salta a la vista que la investigación prefiere lo racional a lo intuitivo, la ciencia a la religión y la competencia a la cooperación, la explotación de los recursos naturales a la conservación y así sucesivamente. Esta preferencia, respaldada por objetivos materialistas ha conducido a un profundo desequilibrio cultural que se halla en la base misma de nuestra crisis actual (Capra, 1992), un desequilibrio entre el pensamiento y el sentimiento, entre los valores y el comportamiento y entre las estructuras sociales y las políticas. Las diferentes formas en que se manifiesta el desequilibrio cultural tienen efectos en la salud, en el sentido más amplio del término, incluyendo no sólo la salud individual sino también la salud social y la ecológica.

En todos estos campos comienzan a perfilarse hoy las limitaciones de los conceptos clásicos cartesianos. A fin de superar el modelo clásico, los científicos tendrán que ir más allá del tradicional enfoque reduccionista y mecanicista y desarrollar una visión holística, humanista y ecológica. Los investigadores organizacionales tienen que estar dispuestos a perder el miedo de ser poco científicos. (Capra, 2000).

## Bibliografía

- Antaki, I (1997). *El banquete de Platón. Ciencia*. México: Joaquín Mortiz
- Berlin I. (2009). *El estudio adecuado de la humanidad*. México: Fondo de Cultura Económica
- Boron, A. (2000). *La Filosofía Política Clásica*. Buenos Aires: Editorial Universitaria de Buenos Aires
- Bothamley, J. (2002). *Dictionary of Theories*. Detroit: Visible Ink Press
- Capra, F. (1992). *El Punto Crucial*. Buenos Aires: Editorial Troquel
- Capra, F. (2000). *El Tao de la Física* 3a.ed. Barcelona: Editorial Sirio
- Fleckenstein, J. (1980) *Carlomagno*. México: Promexa.
- Fromm, E. (1997). *El arte de amar* México: Paidós,
- (1994). *La patología de la normalidad*, Paidós, Barcelona.
- (2003). *Ética y Psicoanálisis* (El hombre para sí mismo) 21a.Reimp. México: Fondo de Cultura Económica,
- Fullat, O. (2004). *Homo educandus: Antropología filosófica de la educación* 2a. Ed. Puebla: Universidad Iberoamericana
- Goldratt, E. (1995). *La Meta* 4a. México: Ediciones Castillo,

- Gutiérrez Sáenz, R. (1996). *Introducción al método científico* 10a. Ed. México: Esfinge.
- Loza, J. (2006). *La productividad humanista. Más allá de las competencias*. Toluca: UAEMéx.
- Mardones, J. (2000). *Filosofía de las ciencias humanas y sociales*. 2a. reimp. México: Ediciones Coyoacán
- Martínez Riu, A. (1998). *Diccionario de Filosofía Herder en CD-Rom*. 2a. Empresa Madrid: Editorial Herder.
- Onimus, J. (1973). *La rebelión juvenil, asfixia y grito*. Madrid: Ediciones Fax.
- Peter, L. (1994). *El Principio de Peter*. Barcelona: Plaza & Janes.
- UNAM Posgrado, Ciencias de la Administración (2010). *Guía para la obtención del grado de maestro*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Villoro, Luis (1987). *Crear, Saber, Conocer* 4a. Ed. México: Siglo XXI.

## EL APROVISIONAMIENTO COMO FACTOR DE COMPETITIVIDAD DE LA PYME

DRA. RUTH NOEMÍ OJEDA LÓPEZ

DRA. LEONOR ELENA LÓPEZ CANTO

DRA. (C) JENNIFER MUL ENCALADA

Universidad Autónoma de Yucatán

### **Introducción**

La pequeña y mediana empresa (Pyme) juega un importante papel en las economías de los países, como generadoras de empleo, por su aportación al producto interno bruto así como también como promotoras de iniciativas empresariales.

En el caso de Latinoamérica Guaipatún (2003) señala que es difícil contar con información sistematizada que permita dimensionar no sólo su relevancia económica sino social. En su estudio las caracteriza con altas tasas tanto de nacimiento como de mortandad, como poco intensivas de capital, con dificultades para la obtención de financiamiento, con presencia de familiares trabajando en ellas, con un poder centralizado y poca burocracia. El aspecto de la contabilidad la plantea como no profesionalizada.

A fin de contribuir a mejorar el conocimiento de las Pymes se realizó la medición de la competitividad de 399 empresas de Mérida, Yucatán, considerando ocho factores: planeación estratégica, aprovisionamiento, aseguramiento de la calidad, comercialización, contabilidad y finanzas, recursos humanos, gestión ambiental y sistemas de información. Los resultados arrojaron que el factor de aprovisionamiento, que se refiere a la planificación de la producción y compra, es el que presentaba mayor nivel de desarrollo, por lo que en el trabajo que se presenta se hace un análisis descriptivo y correlacional del mismo.

### **Revisión de la Literatura**

Existe un gran número de definiciones de competitividad dependiendo del entorno en el que se desarrollan. De acuerdo con el Diccionario de Economía de Oxford (Black, Hashimzade, & Myles, 2009), es la capacidad de competir en los mercados de bienes o servicios. Basada

en una combinación de precio y calidad. Con la misma calidad y una reputación establecida, los proveedores son competitivos sólo si sus precios son tan bajos como los de sus rivales.

Müller (1994) plantea que para entender este concepto es necesario definir competencia y la capacidad de competir, la primera la concibe como una parte de la lucha económica, y la segunda como el proceso que desemboca en la rivalidad entre empresas. Por lo que para el autor, la competitividad representa el conjunto de habilidades y condiciones requeridas para el ejercicio de la competencia.

La competitividad se puede analizar en diferentes niveles, macro, meso, meta y micro. Esser, Hillebrand, Messner y Meyer-Stamer (1994) plantean un modelo de competitividad al que llaman sistémica que incluye estos cuatro niveles.

- Nivel Meta: capacidad del estado para conducir la economía y la organización que moviliza la creatividad social.
- Nivel Macro: abarca las condiciones macroeconómicas necesarias para el desarrollo de la actividad apoyado mediante reformas de políticas fiscales, monetarias y presupuestarias.
- Nivel meso: es el nivel en que se generan las ventajas competitivas referentes a la formación de conglomerados empresariales, exportaciones, financiamiento y política ecológica.
- Nivel Micro: En este nivel las empresas se esfuerzan por tener una administración competente e innovadora y una fuerza laboral calificada además de que buscan fomentar la colaboración con proveedores, productores y clientes.

Para su análisis a nivel micro o empresarial se deben considerar los factores, actividades o elementos de la gestión empresarial fundamentales para lograrla. El comportamiento en conjunto de esos factores determina si la empresa podrá ser competitiva a largo plazo o si, por el contrario, tendrá dificultades para lograrlo (Castro, López, & Esquivel, 2009).

Para Solleiro y Castañón (2004) el desempeño competitivo de la empresa depende, en primera instancia, de su capacidad para manejar los siguientes elementos internos:

- Selección de la cartera de productos.
- Selección de tecnología y equipo.
- Organización interna.

- Adquisiciones.
- Proyectos de investigación y desarrollo.
- Sistemas de control de calidad.
- Contratación, capacitación y gestión de los recursos humanos.
- Comercialización y distribución.
- Financiamiento y administración de los costos.

Señalan que la competitividad depende también de la calidad de las interacciones que la empresa establece con una serie de factores que incluyen:

- El entorno macroeconómico.
- La eficiencia de las empresas de apoyo que proveen insumos y servicios.
- La infraestructura física, especialmente para telecomunicaciones y transporte.
- La infraestructura humana, expresada en la cantidad y calidad de los recursos humanos.
- La infraestructura institucional para la provisión de servicios financieros, apoyo a las exportaciones, asistencia tecnológica y sistemas legales.

En particular para la pequeña y mediana empresa, Edmonds (2000) considera que se debe atender al mayor desarrollo en cuanto a capacidad de ofrecer calidad y diferenciación de los bienes y servicios que se crean, con implementación de eficiencia productiva y adecuado análisis de costo para fijar precios adecuados.

Varios estudiosos del tema de la competitividad empresarial han intentado generar modelos o metodologías con el fin de determinar la competitividad en las empresas. Para Rubio y Aragón (2006), la clave de la competitividad son los recursos críticos, por lo tanto, será indispensable identificar estos en la pyme.

Por otro lado, De la Cruz, Morales y Carrasco (2006) sostienen que el desarrollo de capacidades en un sector y sus empresas contribuye a impulsar la competitividad de una gama de productos o servicios, que influyen en las capacidades de crecimiento y diferenciación competitiva de una gama de productos mucho más allá que el éxito o fracaso de un producto único. Además, a través de las capacidades el sector determina directamente el monto de inversiones, la asunción de riesgos y el horizonte temporal necesario para conseguir su posicionamiento en el mercado.

Asimismo, de acuerdo con la OCDE (1992), los elementos que influyen en la competitividad de las empresas son:

- Gestión exitosa del proceso productivo.
- Gestión exitosa de los mecanismos de interacción entre las áreas funcionales y operativas.
- La capacidad de realizar investigación y desarrollo e innovación en cooperación con universidades y otras empresas.
- La capacidad para incorporar definiciones y características de la demanda así como la evolución de mercados en el diseño y producción de estrategias.
- La capacidad para organizar con éxito relaciones inter empresariales con proveedores y clientes.
- La mejora de las capacidades de los trabajadores a través de la inversión en entrenamiento especializado.

Para analizar la competitividad, la investigación de donde surgen los resultados que se presentan tomó como base el Mapa de Competitividad desarrollado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el cual mide los aspectos internos de las empresas con los que permite formarse una idea del nivel de competitividad de las mismas y fue adaptado por la Cámara de Comercio de Medellín y Antioquía, para ser utilizado en el diagnóstico organizacional de la Pyme. Los aspectos que se consideran son: planeación estratégica, aprovisionamiento, aseguramiento de la calidad, comercialización contabilidad y finanzas, recursos humanos, gestión ambiental y sistemas de información. Correspondió al factor de aprovisionamiento los mejores resultados por lo que su análisis se presenta en este capítulo.

El estudio realizado fue con un enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional. Se estudiaron un total de 399 empresas, siendo una muestra representativa de las empresas del estado de Yucatán. Ésta muestra se distribuyó por sector de la siguiente manera: el 22.1% representan las empresas del sector industrial, el 43.6% comercio y el 34.3% las dedicadas a los servicios.

## **Desarrollo**

El nivel de competitividad total de las empresas encuestadas alcanzó el 61.03%<sup>13</sup>, en el cuadro número 1 se muestran los rangos de competitividad obtenidos.

---

<sup>13</sup> Se calculó como un promedio simple de todas las empresas encuestadas.

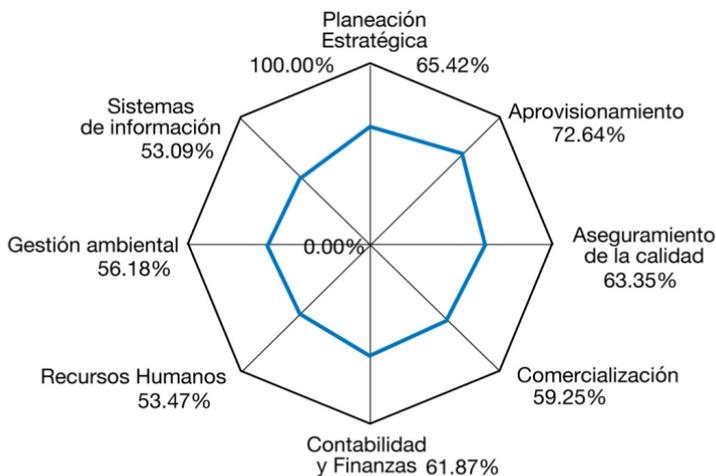
**Cuadro 1. Competitividad Global de las empresas**

Rango de competitividad	Total de empresas encuestadas	Porcentaje
Muy alta 81 – 100	32	8.0
Alta 61 – 80	168	42.1
Mediana 41 – 60	166	41.4
Baja 21 – 40	33	8.3
Muy baja 0 – 20	0	0
	<b>399</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar el mayor porcentaje de las empresas se encuentran en el rango de alta competitividad, y un porcentaje un poco menor en el de mediana. Lo mismo ocurre con los extremos de muy alta y muy baja competitividad que agrupa un número similar de empresas.

De los ocho factores analizados, como se mencionó anteriormente, se encontró que corresponde al factor de aprovisionamiento el mayor nivel de competitividad con un 72.64%.

**Gráfica 1. Competitividad por factores**

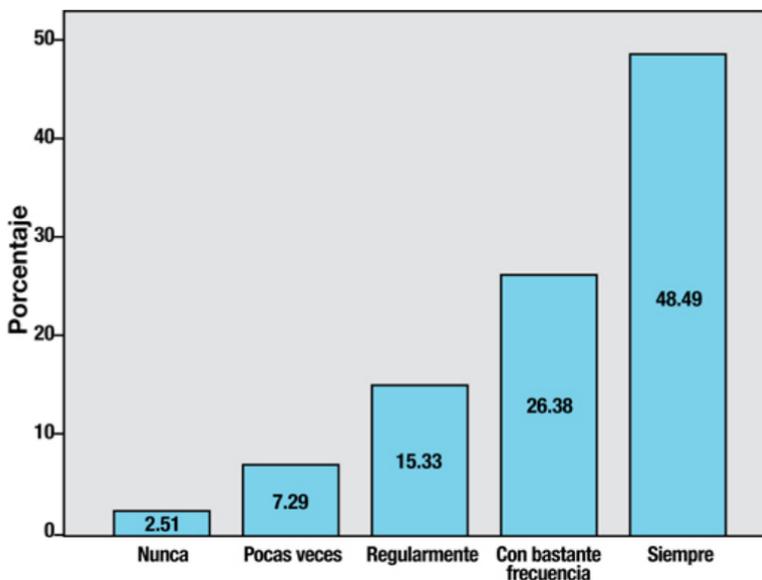
Fuente: Elaboración propia.

Al hacer el análisis de factores por sector se encontró que en los tres sectores estudiados el factor aprovisionamiento es el que alcanza el valor más alto, siendo mayor en el de comercio alcanzando un nivel de 76.71%, seguido del sector servicios con 72.72% y por último industria con 64.44%.

El factor aprovisionamiento estuvo integrado por 29 indicadores dependiendo del tamaño de la empresa, sector y si realizaban o no exportaciones, por lo que a continuación se hace una descripción detallada únicamente de diez de los indicadores ya que fueron los aplicables al total de las empresas encuestadas.

En la gráfica número 2 se observa que respecto del indicador de planificación de compras de mercancías, materiales y repuestos, la mayor parte de los encuestados respondió de manera favorable. El 74.87% mencionaron que dicha práctica se realiza con bastante frecuencia o siempre.

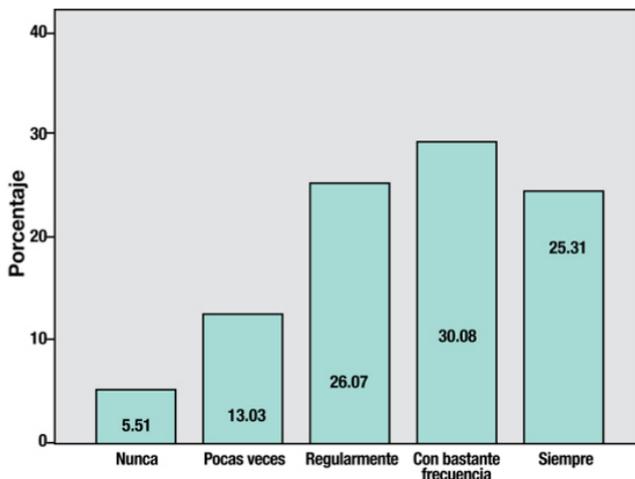
**Gráfica 2. Planificación de compra de mercancías, materiales y repuestos**



Fuente: Elaboración propia.

En la gráfica número 3 se aprecia que poco más de la mitad de los encuestados señaló que las empresas cuentan con bastante frecuencia o siempre con un sistema de abastecimiento flexible y adaptable.

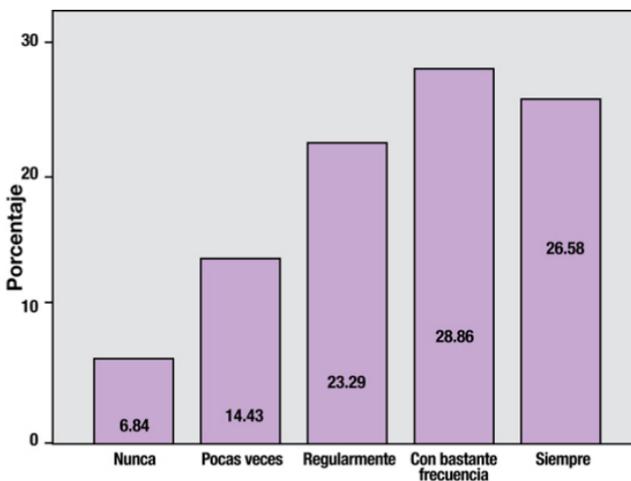
**Gráfica 3. Existencia de sistema de abastecimiento flexible y adaptable**



Fuente: Elaboración propia.

Respecto de si cuentan con un plan contingente para la provisión de sus mercancías, en la gráfica número 4 se observa una respuesta favorable. El 28.86% de los encuestados señaló hacerlo con bastante frecuencia y un porcentaje poco menor manifestó practicarlos siempre.

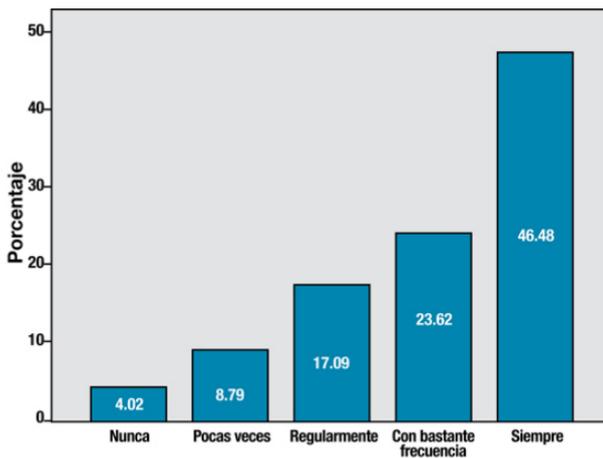
**Gráfica 4. Plan contingente para provisión de mercancías**



Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al criterio de selección de proveedores, en la gráfica 5 se observa que el 46.48% de los encuestados siempre toma en cuenta la calidad de los productos y servicios que éstos les ofrecen y sólo un 4.02% no la consideran.

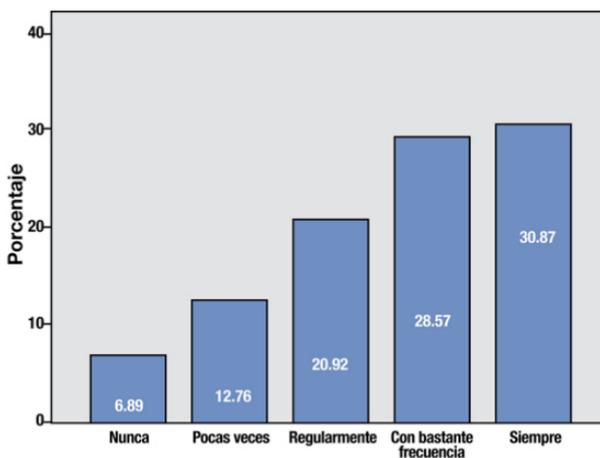
**Gráfica 5. Calidad como criterio de selección de proveedores**



Fuente: Elaboración propia.

La gráfica 6 ilustra la coordinación que tienen los encuestados con los proveedores para evitar faltantes, señalando que el 59.44% siempre o con bastante frecuencia lo hace.

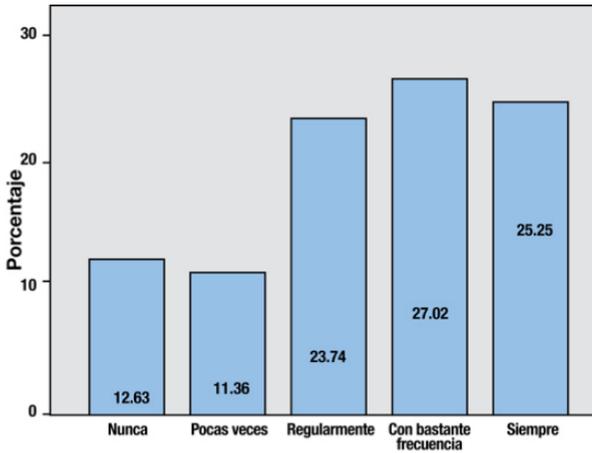
**Gráfica 6. Coordinación con proveedores para evitar faltantes**



Fuente: Elaboración propia.

Respecto al manejo óptimo de inventarios en la gráfica 7 se observa que los encuestados se ubican con similares porcentajes en hacerlo regularmente, con bastante frecuencia y siempre.

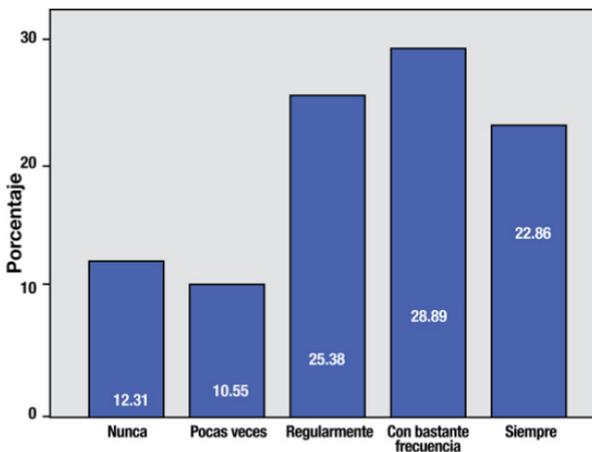
**Gráfica 7. Manejo de nivel óptimo de inventarios**



Fuente: Elaboración propia.

La gráfica 8 muestra que la mayoría de los encuestados, es decir un 28.89%, con bastante frecuencia tiene un adecuado almacenamiento y control del inventario.

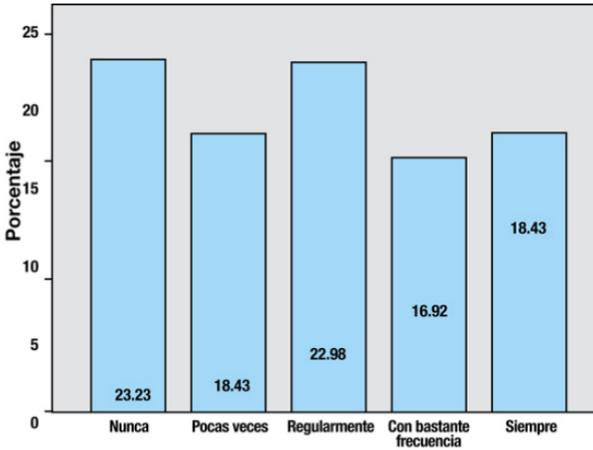
**Gráfica 8. Adecuado almacenamiento y control de inventarios**



Fuente: Elaboración propia.

La gráfica 9 señala que gran parte de los encuestados nunca realizan los inventarios físicos con un 23.23%, mientras que un 18.43% manifiesta que siempre los realizan.

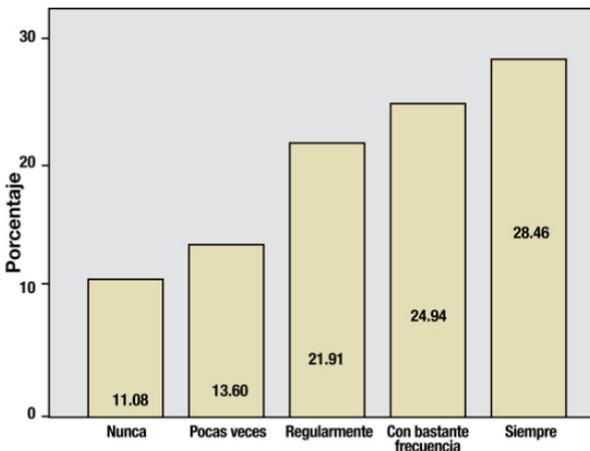
**Gráfica 9. Realización de inventarios físicos**



Fuente: Elaboración propia.

Respecto de si tienen una ubicación adecuada, en la gráfica número 10 se observa que el 28.46% considera tenerla, en tanto que el 11.08% indica que no la tiene.

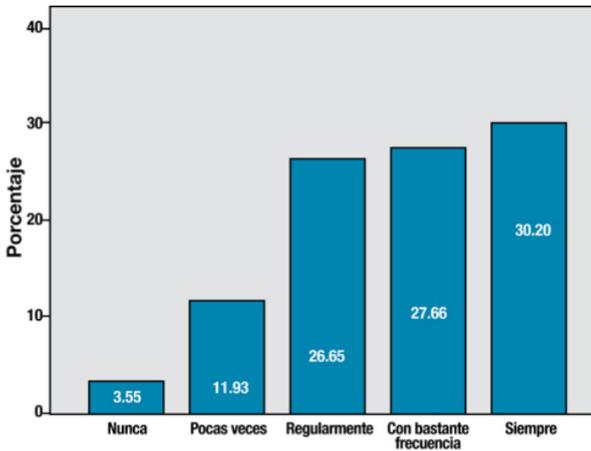
**Gráfica 10. Ubicación adecuada**



Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a si cuentan con una adecuada infraestructura, la gráfica 11 muestra que la mayoría de los encuestados opinan que la tiene, es decir un 30.20%, a diferencia del 3.53% que opina no tenerla.

**Gráfica 11. Infraestructura adecuada**



Fuente: Elaboración propia.

Se realizó el análisis de correlación entre los valores obtenidos para la dimensión de aprovisionamiento y la competitividad de las empresas encuestadas. En el cuadro número 2 se puede observar el resultado de la prueba de correlación de Pearson en donde se confirma que existe una correlación positiva entre ambas variables con un valor de  $r = .642$ .

**Cuadro 2. Relación de aprovisionamiento con la competitividad**

**Correlaciones**

		Global_Aprovisio- namiento	Nivel de Competitividad
Global_Aprovisio- namiento	Correlación de Pearson	1	.642**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	399	399
Nivel de Compe- tividad	Correlación de Pearson	.642**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	399	399

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

Con base en el resultado de la prueba de Pearson se puede decir a que a medida que aumenta el valor de la competitividad en la dimensión de aprovisionamiento aumenta también el valor de la competitividad general de las empresas encuestadas.

### **Conclusiones**

El factor aprovisionamiento es relevante para generar utilidades, sin embargo el nivel de competitividad alcanzado es de sólo 72.64%, debido a que las empresas tienen deficiencias en algunos indicadores que la integran.

Si se considera por sectores, los de servicio y comercio presentan resultados similares con 72.72% y 76.71% respectivamente, en tanto que para la industria alcanzó un 64.44%.

Puede apreciarse que los indicadores en los que la mayoría de las empresas encuestadas siempre trabaja son la planeación de sus compras, así como el utilizar el criterio de calidad para la selección de sus proveedores.

Por el contrario el manejo de los inventarios representa un importante área de oportunidad, ya que un relevante número de empresas (23.23%) no realizan inventarios físicos, lo cual puede no permitirles conocer si están sufriendo robos o mermas. Así mismo, no determinan sus niveles óptimos de inventario, ni realizan un adecuado almacenamiento y control de los inventarios un 12.63% y 12.31% respectivamente de ellas. El trabajar sobre estos aspectos puede repercutir de manera benéfica en el indicador de coordinación con sus proveedores que muestra que sólo 30.86% de las empresas encuestadas realiza siempre dicha coordinación.

Con base en el análisis de correlación entre los valores obtenidos para la dimensión de aprovisionamiento y la competitividad de las empresas encuestadas se confirmó que existe una correlación positiva entre ambas variables por lo que a medida que aumenta el valor de la competitividad en la dimensión de aprovisionamiento favorecerá también el valor de la competitividad general de las empresas encuestadas por lo que vale la pena el esfuerzo de trabajar en mejor sus indicadores.

### **Referencias**

- Black, J., Hashimzade, N.; & Myles, G. (2009). *A dictionary of Economics*. Oxford; University Press.
- Castro, S., López, O., & Esquivel, G. (2009). Una herramienta informática para evaluación asistida de factores de competitividad empresarial. *Costa Rica: Instituto Tecnológico, ITCR*.

- De la Cruz, I., Morales, J., & Carrasco, G. (2006). Construcción de un instrumento de evaluación de capacidades en la empresa: Una propuesta metodológica. *En las memorias del X Congreso Anual de la Academia de Ciencias Administrativas, A.C. (ACACIA)*. San Luis Potosí, México.
- Edmonds, T. (2000). Regional Competitiveness and the Role of the Knowledge Edge. *House of Commons Library*, 73-55.
- Esser, K., Hillebrand W., Messner D., y Meyer-Stamer, J. (1994). Competitividad Sistemática. *Harvard Business Review*, Nov-Dic.
- Guaipatín, C. (2003). *Observatorio Pyme: Compilación estadística para 12 países de la Región*. Washington: BID
- Organización para la Cooperación y Desarrollos Económicos (1992). *Industrial competitiveness: benchmarking business environments in the global economy*. París: Autor
- Rubio, A., & Aragón, A. (2006). Competitividad y recursos estratégicos en la Pyme. *Revista de empresa*, Julio-Septiembre (17), 32-47.
- Solleiro, J., & Castañón, R. (2004). Competitividad y sistemas de innovación: retos para la inserción de México en el contexto global. *En "Economía y desarrollo"*, *Revista de pensamiento económico* (4).

## EL ESTADO ACTUAL DEL DESARROLLO COMO BASE PARA LA COMPETITIVIDAD: UNA PERSPECTIVA MUNDIAL

M.E. RAFAEL JUÁREZ TOLEDO

M.E. JUAN JOSÉ LECHUGA ARIZMENDI

M.C.I. OSWALDO TAPIA REYNOSO

UAEM, Facultad de Economía

### **Introducción**

El desarrollo de las naciones y su asociación con los niveles de competitividad son temas que se discuten con frecuencia en foros de diversa índole. A pesar de ello, el significado exacto de lo que implica esta relación sigue siendo un tema que resulta ser demasiado complejo como para poder ser explicado desde alguna postura específica y unívoca. En algún momento el punto de vista que más se ha generalizado para explicar estas implicaciones ha sido el que desprende de la postura económica, que muestra énfasis en los factores que producen el crecimiento y que considera indicadores como el ingreso per cápita, la dotación de infraestructura, los márgenes de innovación, para evaluar las potencialidades de cada lugar y con ello suponer cierto nivel de bienestar.

El tema de la competitividad se encuentra vinculado con la productividad y los niveles de inversión, debido a esto adquiere generalmente un sentido territorial amplio en su interpretación, es decir de contexto regional o nacional. Y a pesar de que la perspectiva sistémica de la competitividad incluye los aspectos microeconómicos como parte de los factores necesarios para su orientación, debe reconocerse, que en el ámbito de los hechos, es decir de la planeación y la aplicación de las políticas y estrategias para el fomento de la competitividad, es el nivel de las organizaciones e individuos el que menos participa en tal diseño, a efectos de servir como apoyo para el logro de ciertas metas asociadas con el crecimiento económico o poder alcanzar una posición económica estable y creciente.

En este sentido, se parte del supuesto de que por si sola la competitividad carece de sentido si no se vincula con alguna finalidad. El único que puede ubicar una finalidad es el ser humano, y la finalidad del ser humano es un estado de bienestar. Así, todo esquema de competitividad territorial debe encauzar la vía del crecimiento, pero como un objetivo intermedio, más allá de ello, debe ser vinculada con metas del desarrollo.

Desde hace décadas se ha hecho patente la idea mundial por fomentar no sólo el crecimiento de las naciones, sino asegurar la mejor calidad de vida de ciertos grupos de población que habitan en condiciones paupérrimas. Con esto, se ha cimentado la comprensión global sobre los problemas que caracterizan a gran parte de la población en el mundo: la pobreza, el hambre, la marginación, la migración, y sobre todo las escasas posibilidades para revertir estas condiciones desde los ámbitos nacionales.

La conceptualización de la competitividad y su medición tiende a ser un tema complejo cuando se realizan comparaciones entre las diferentes regiones del mundo, para tratar de encontrar algún patrón y poder fomentar mecanismos vinculados al desarrollo. No obstante, se sabe que es necesario tener que asumir un enfoque de diferenciación marcado por las desiguales condiciones productivas y sociales entre los países, la evaluación que ha llevado a las propuestas mundiales para el desarrollo se dirigen desde ambientes de legitimización basado en criterios institucionales o de perspectiva supranacional. Esto ha obligado a las naciones a tener que incorporarse dentro de un esquema de competencia territorial para el diseño de estrategias que permitan elevar las ventajas competitivas de cada lugar.

Las oportunidades para generar algún despegue económico se enlazan a la diferenciación funcional de cada país respecto a la dinámica mundial, incluso desde escalas territoriales más reducidas como las locales, que conlleva a determinar las posibilidades de actuación y de inmersión a la escala global. Los resultados han sido diversos siempre dependiendo de la posición de cada región en el mundo y de las características propias.

Una mirada a los indicadores del desarrollo y posteriormente a los de competitividad permite observar la magnitud de las disparidades entre las distintas regiones del mundo en relación a las oportunidades que en torno a la agenda para el desarrollo se ha propuesto desde el año 2000 y en relación con los elementos que validan los niveles de competitividad. Con ello, se tiene que un buen número de naciones se encontraría fuera de las posibilidades de la competencia y del desarrollo, porque sus condiciones de inicio las separan de la posibilidad de asumir los modelos convencionales de manera óptima. Para estas naciones, sin embargo existirán áreas de oportunidad en la medida en que sean reconocidos los problemas inmediatos como aspectos a resolver previo a su ingreso en la esfera de la competitividad.

## Antecedentes

Al término de la Segunda Mundial el mundo quedó dividido en dos grandes ámbitos de poder económico y político. El sistema bipolar había distinguido dos formas de habilitar la búsqueda de mejores condiciones para los países. Conforme transcurrieron los años se hizo necesario ubicar la existencia de otro grupo de naciones que no podían plenamente ser clasificados dentro de estos bloques. Estos países se dieron a conocer como tercermundistas en principio por declarar no estar asociados a los regímenes operantes. Posteriormente, se hizo notoria la concordancia de sus características: economías endebles, bajos niveles de tecnificación, fuerte especialización como proveedores de materias primas y productos naturales; en el ámbito social se les asoció con fuertes niveles de pobreza y marginación.

Desde entonces, en buena medida, el discurso del desarrollo se ha orientado en distinguir las condiciones de los países subdesarrollados o en vías de desarrollo, o países del tercer mundo (Bustelo, 1992). Aunque esta situación parece paradójica debido a que los objetivos del desarrollo principalmente emanan de las naciones denominadas desarrolladas pero las propuestas y metas son aplicadas en otro grupo de naciones. El desarrollo se transformó en un discurso que ha generado una separación virtual entre *desarrollados* y *subdesarrollados* -tercer mundo, en vías de desarrollo-. Por el lado del desarrollo se ha dado la asociación de grupos de países para auto reconocerse como desarrollados, así por ejemplo surge la OCDE<sup>14</sup> y dentro de esta los llamados G-7, G-20, como si fuera posible establecer niveles de desarrollo, que en realidad podrían ser niveles de manifestación de poder.

Junto con el reconocimiento del tercer mundo, en los años 70 inició la reconfiguración de la dinámica económica internacional. El derrumbe del patrón Bretton Woods permitió a las naciones, adecuar su acontecer monetario y financiero en concordancia con el momento económico internacional y las necesidades propias. En esa misma década se observó la reconfiguración de los modelos intervencionistas ante las crecientes anomalías económicas ligadas a la presión inflacionaria y la descapitalización.

Las reconfiguraciones socioeconómicas y geopolíticas de los años 80 y 90 acentuaron un nuevo esquema de relaciones internacionales, que al mismo tiempo condicionó nuevas propuestas para el desarrollo

<sup>14</sup> La OECD por sus siglas en inglés The Organisation for Economic Co-operation and Development, actualmente se compone por 34 socios. <http://www.oecd.org/about/membersandpartners/> (25/06/2014).

de los países. Con el derrumbe del modelo socialista se fortaleció la tendencia liberal de las economías con relación al comercio y las finanzas mundiales. En este proceso se hizo necesaria la participación de organismos como el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional (FMI) quienes asumieron un papel preponderante como conductores de los procesos de cambio y ajuste internacional.

Ante la inconsistencia y vacilación de las políticas de desarrollo que habían asumido las naciones subdesarrolladas antaño, y ante la necesidad de reorientar las políticas económicas para estos países, se intensificó a partir de los años 80 y posteriormente en la década de los 90 la creciente institucionalización del desarrollo con vías a llevar a los países a la modernización y poder establecer en estos una serie de recomendaciones soportadas en la apertura de los mercados, la privatización y la gradual separación del estado en la económica.

La necesidad de grupos de países por obtener algún financiamiento para la reconfiguración económica, o para recomponer la posición de deuda externa, otorgó al Fondo Monetario Internacional poder suficiente para intervenir en las bases de desarrollo de aquellas naciones con posibilidades de generar emergencias comercial y financiera, como era el caso de los países de América Latina, el sureste de Asia y en los países que recién habían abandonado el modelo de economía centralizada. En términos generales las recomendaciones del Fondo Monetario Internacional sostuvieron un marco coercitivo y fueron condicionantes para la manutención de créditos sobre todo a partir de la creciente participación del FMI. Las principales medidas que tuvieron que asumir las naciones enroladas implicaron medidas de disciplina macroeconómica y la aceleración de los procesos de economía de apertura, desregulación de los mercados y privatización<sup>15</sup>.

Para mediados de los 90 las propuestas del FMI fueron rudamente criticadas y en algunos casos erradicadas. El modelo no pareció generar una alternativa eficiente para lograr el pleno desarrollo. Naciones como las latinas no encontraron en las recomendaciones del FMI

---

<sup>15</sup> Una serie de lineamientos de corte neoliberal se pusieron a prueba, para las naciones no desarrolladas, a partir de las ideas de John Williamson mejor conocidas como el consenso de Washington. A través del Fondo Monetario Internacional se establecieron 10 recomendaciones a seguir: i) disciplina fiscal, ii) reorientación del gasto público hacia áreas de retribución económica y distribución del ingreso, iii) reforma tributaria, iv) liberalización de las tasas de interés, v) tipo de cambio competitivo, iv) liberalización comercial, vii) liberalización de la inversión extranjera directa, viii) privatización, ix) desregulación o eliminación de barreras al comercio y finanzas, x) garantía de los derechos de propiedad.

potencial para implementar verdaderas medidas para la evolución, más bien se prestó el momento para que oligarquías internas pudieran encontrar formas de reintegrar empresas, bancos y otras entidades generadoras de valor. Se apostó por el recurso externo para fomentar el crecimiento, pero al no colocarse restricción alguna al capital especulativo hubo que atravesar por fases de descapitalización, originándose pesadas burbujas especulativas que culminaron con el mayor empobrecimiento de ciertos sectores de población y en lo económico pesadas cargas en la sobrevaluación de las monedas y finalmente severas crisis de envergadura internacional: efecto tequila, efecto samba, efecto tango, efecto dragón, efecto vodka, entre otros.

Cabe destacar que las recomendaciones fomentadas por el FMI consistieron en experimentos ajenos a las condiciones presentes de cada país, se favoreció el saneamiento del entorno macroeconómico y poco se hizo por el diseño de medidas de ajuste en lo microeconómico, o más aún, de distribución del ingreso. Por ejemplo, no se estableció una preparación para la clase trabajadora hacia el criterio de trabajo por competencias, como tampoco se establecieron con claridad las normas fiscales y financieras para el desempeño económico de la población y las Mipymes. Los ajustes se fueron estableciendo con el paso del tiempo. El resultado fue la aceleración de la concentración de la riqueza, en contraste la intensificación de las tasas de marginación, pobreza y desempleo; y por supuesto se amplió la desigualdad e inequidad, de tipo territorial<sup>16</sup>.

Las transformaciones que se efectuaron en los países en vías de desarrollo no sólo incrementaron las discrepancias interiores, sino que ampliaron la necesidad de tener que considerar a la inversión extranjera como un principio indispensable para el soporte de la economía. Ante lo cual las naciones han tenido que implementar medidas adicionales para atraer a este capital mediante incentivos fiscales, elevación del riesgo especulativo, o incluso tener que legislar para permitir condiciones de mercados laborales altamente flexibles. En otro grupo de países de carácter menos desarrollados, o de ingreso bajo, la dinámica del desarrollo ha sido otra. Estos se han seguido manteniendo ajenos al establecimiento de pautas para la competitividad, su contexto es de alta dependencia desde las transferencias externas. La mitigación de

<sup>16</sup> Como se ha tratado de advertir el modelo liberal en las naciones en vías de desarrollo o emergentes ha tenido impactos favorables, pero concentrados en territorios específicos o en áreas productivas también específicas. Es decir, las medidas para el desarrollo a partir de este enfoque poseen una estructura de operación global, pero con repercusiones favorables sólo para un reducido número de lugares o industrias.

la pobreza, del hambre, de las condiciones insalubres, son objetivos marcados desde el exterior pues al interior se carece del manejo del acontecer social y económico, pues generalmente se localizan problemas que rebasan toda posibilidad de participación económica: guerra interna, crisis hambrunas, altas tasas de mortalidad por factores de insalubridad, etc.

### **Una mirada al desarrollo**

Convencionalmente, la palabra desarrollo se ha ligado con la idea de estabilidad y bienestar, y aunque no tiene un significado uniforme, su interpretación más sobresaliente se había encontrado en el proceso económico. Así, los criterios de optimización y equilibrio se consideraron como fundamentales para fomentar algún tipo de medida que orientará la evolución de las sociedades en sus diferentes escalas, de ahí el surgimiento de las políticas de industrialización, modernización y creación masiva de infraestructura para la producción y la distribución de bienes y servicios. El razonamiento que conduce este planteamiento se originó en la idea de que al elevarse el crecimiento de la producción por encima del crecimiento poblacional sería un acto suficiente para disponer de una base de recursos que al expandirse generaría, por obra del mercado, el bienestar.

El desarrollo ha sido siempre un objetivo primordial encauzado desde algún sistema de planeación. En sentido crítico Aguilar (1996) comenta que este último se ha caracterizado por llevar en sí una pretendida *racionalidad de gestión y universalidad de consenso*. Puede entonces asumirse que dentro de un mismo territorio existirán personas que lleguen a participar del modelo planificado. Pero, en contextos particulares o bajo ciertas condiciones, como la incertidumbre, ingresos bajos o nulos, la pobreza, una crisis ambiental, etc., debe reconsiderarse el marco valorativo que hace que las personas asuman decisiones. Esto permite entender que la visión convencional de la racionalidad resulta, ser entonces, una visión parcial y solamente dirigida para algunos contextos, que no necesariamente son aplicables para todos. Así por ejemplo, ¿qué sucede cuando las naciones que pretenden aplicar programas para elevar su competitividad con vías a afianzar el desarrollo se encuentran inmersos de problemáticas generalizadas como son la pobreza, la marginación, las crisis hambrunas, altos de índices de mortalidad por razones de insalubridad, etc.?

De manera que buena parte de la actual exposición sobre el desarrollo contempla la idea de cómo las naciones menos desarrolladas

podrían elevar el nivel de vida de su población bajo fórmulas que desencadenan en programas para el desarrollo. Pero, también se percibe que ante la carencia de referentes y modelos propios, para las naciones no desarrolladas, se ha dado una creciente institucionalización de las políticas del desarrollo.

Alternativamente, han surgido nuevas vertientes de análisis del desarrollo desprendidas desde factores diversos como son sociales, culturales, medioambientales o ecológicos; que han dado paso a planteamientos tales como el desarrollo humano, el desarrollo cultural y el desarrollo sustentable. Pero, debe aclararse que estas posturas no han alcanzado un nivel de reconocimiento pleno, toda vez que han otorgado relevancia a los trabajos de carácter descriptivo y comparativo a partir de las experiencias obtenidas en diferentes lugares o regiones del mundo, más allá de, en efecto, estar creando una base teórica para la explicación del desarrollo. Quizás entre los mayores reconocimientos que han logrado tener se ubica la severa crítica a los modelos establecidos y a la exhibición de sus fracasos. Y, sin lugar a dudas uno de sus principales aportes es haber identificado que el tema del desarrollo requiere de un sentido integral para su explicación, al mismo tiempo que un sentido ético, como lo expone Boisier (2005) *la reinserción del humanismo en la contemporaneidad de desarrollo*.

En septiembre del 2000, 189 Estados Miembros de las Naciones Unidas, firmaron un nuevo compromiso mundial para el desarrollo, cuya expresión quedó reflejada en el documento la *Declaración del Milenio*. En esta Declaración se establecieron los fundamentos de una agenda de desarrollo basada en valores que enriquecieran las relaciones internacionales para el siglo XXI: la libertad, la igualdad, la solidaridad, la tolerancia, el respeto de la naturaleza y la responsabilidad común. Así quedó planteada una agenda internacional para el fomento al desarrollo vinculada a cuatro temas relevantes:

- a) La orientación del desarrollo bajo la noción humana y sustentable
- b) La imperante necesidad de abatimiento a la pobreza
- c) La mayor liberalización en las condiciones del comercio mundial
- d) Cooperación y financiamiento para el desarrollo

En noviembre de 2001 se efectuó en Doha, Qatar, la Conferencia Ministerial de la Organización Mundial del Comercio, en la cual 142 países acordaron iniciar un ciclo de nuevas negociaciones tendientes al ajuste de comercio internacional y a la resolución de problemas que quedaron pendientes en rondas anteriores específicamente la de Uruguay. Al mismo tiempo se hizo un reconocimiento fuerte al hecho de

que una de las estrategias pendientes para elevar las potencialidades de las naciones más empobrecidas, debía englobar la disminución de barreras comerciales a sus exportaciones.

Otro evento que marca la agenda para el desarrollo fue la reunión cumbre de Nuevo León, México efectuada en marzo de 2002 -Consenso de Monterrey-, con el tema principal del financiamiento para el desarrollo. La perspectiva generalizada fue la movilización de los recursos financieros internos e internacionales que permitirían alcanzar las metas del milenio. Se planteó la idea de que el comercio internacional fungiría como la actividad promotora del desarrollo, promulgando la mayor liberalización del comercio. En el asunto de la asistencia oficial para el desarrollo se exhortó a las naciones desarrolladas a dedicar el 0.7% de su producto a este rubro. Un tema relevante fue el asunto de las deudas externas, proponiéndose la posibilidad de disminuir la deuda para aquellos países más endeudados.

Por último la conferencia de Johannesburgo, Sudáfrica en septiembre de 2002, otorgó al desarrollo sustentable una mayor legitimidad al reafirmarse el compromiso de incorporarse en las medidas de política de las naciones antes del 2005. La cumbre cobró especial importancia al referir la necesidad de hacer valer el Protocolo de Kioto, para regular jurídicamente la distribución equitativa de los beneficios derivados de la explotación de los recursos genéticos del planeta<sup>17</sup>.

Con estas reuniones, acuerdos y conferencias quedó integrada la agenda actual para el desarrollo mundial, como puede percibirse bajo un esquema institucionalizado de orden supranacional. De manera que, el escenario mundial para el desarrollo se ha desprendido de los grandes acuerdos, bajo el reconocimiento de la existencia de desigualdades en la distribución del ingreso, la pobreza, la necesidad de ampliación en la movilidad de capital, los problemas de medio ambiente, entre otras cosas. Y aunque poco se ha hecho por establecer un programa derivado de la participación de las poblaciones objetivo el panorama actual y futuro atiende a ciertos logros en la mitigación de los graves problemas de la humanidad, como se verá a continuación.

---

<sup>17</sup> El Protocolo de Kioto constituyó una declaración internacional, en 1997, sobre el cambio climático para instrumentar acciones de reducción de las emisiones gases que propician el calentamiento global, cuyos resultados tenían que percibirse entre 2008 y 2012 (tomando 1990 como la referencia). Otro aspecto relevante fue la promoción establecida para ampliar el desarrollo sustentable a través de innovadores acuerdos: la implementación conjunta de mecanismos de desarrollo limpio, el comercio de las emisiones, y el compromiso para invertir en energías no convencionales.

La Declaración del Milenio propone una serie de metas y compromisos ambiciosos, reconoce la necesidad de tener que reconstruir al mundo por vías más justas para los países del orbe. Las metas de desarrollo del milenio ubicaron una visión a 2015 para alcanzar el crecimiento económico sustentable y la distribución equitativa de los beneficios de ese crecimiento. Así también, propone que se debería lograr la reducción de la pobreza, aumento en la calidad de vida, el establecimiento de estabilidad institucional, la eficiencia productiva, y los sistemas de transparencia gubernamental. De manera concreta el documento que compone la Declaración del Milenio se estructuró en ocho objetivos, de los cuales desprendieron 18 metas y 48 indicadores de evaluación.<sup>18</sup>

**Cuadro 1. Objetivos del Milenio**

<b>Objetivo</b>	<b>Intención</b>
Objetivo 1 Erradicar la pobreza extrema y el hambre	Reducir a la mitad el porcentaje de personas con ingresos inferiores a un dólar diario y reducir a la mitad el porcentaje de personas que padecen hambre
Objetivo 2 Lograr la educación primaria universal	Velar porque los niños y las niñas de todo el mundo puedan terminar el ciclo completo de educación
Objetivo 3 Promover la equidad de género y la autonomía de la mujer	Eliminar las desigualdades de género en la educación primaria y secundaria, preferentemente antes de 2005 y no después de 2015
Objetivo 4 Reducir la mortalidad infantil	Reducir en dos tercios la tasa de mortalidad de los niños menores de cinco años
Objetivo 5 Mejorar la salud materna	Reducir en dos tercios la tasa de mortalidad materna
Objetivo 6 Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades	Detener y comenzar a reducir la propagación del VIH/SIDA y otras enfermedades
Objetivo 7 Garantizar la sostenibilidad ambiental	Reducir a la mitad proporción de personas que carecen de acceso sostenible a agua potable y saneamiento
Objetivo 8 Fomentar una asociación mundial para el desarrollo	Reformar la asistencia, el comercio otorgando un trato especial a los países más pobres

Fuente: ONU, Declaración del Milenio (2000).

<sup>18</sup> Una mirada más amplia a la Declaración de Milenio se puede ver en la resolución A/55/L.2 de la Asamblea General de la ONU de septiembre de 2000 en <http://www.un.org/spanish/milenio/index.html>.

Los resultados y avances del acontecer del desarrollo se han dado a conocer en informes anuales, entre estos destaca el informe sobre Desarrollo Humano que presentó el PNUD del año 2005, en el cual se anticipaba de manera tajante que pronto se tendría que plantear una serie de argumentos para justificar por qué no se alcanzarían las metas en 2015. La crisis internacional de 2008 y 2009 provocó retrasos en la agenda y justificó la disminución en la Asistencia Oficial al Desarrollo. Para el informe de 2014 (Banco Mundial 2014) se muestran avances en algunos rubros como es el caso de la disminución de la pobreza, pero se resaltan aspectos en los que aún existen graves problemas. Por regiones se tiene lo siguiente:

Respecto al objetivo uno, se considera por el PNUD y el Banco Mundial que la pobreza extrema corresponde a personas que viven con menos de 1.25 dólares al día, la meta acerca de disminuir la pobreza bajo este indicador se ha alcanzado, sin embargo se reconoce que en términos absolutos aún persiste una brecha amplia para combatir con 1,200 millones de habitantes en condiciones de miseria. Pero también se percibe una fuerte concentración de los logros, al observarse que la participación de China e India ha sido fundamental para alcanzar esta meta, mientras que en la región de África subsahariana y poco menos en Asia meridional se nota poco avance. La pobreza extrema se está concentrando en estas dos regiones del mundo, e incluso percibe el incremento para los siguientes años.

Respecto al tema la nutrición, el informe afirma que la población en condiciones de mala nutrición o hambre está disminuyendo. Nuevamente, entre las regiones existen desigualdades. La región de África subsahariana ha logrado una disminución moderada, lo mismo que Oceanía, en tanto que la región de Asia occidental ha incrementado el porcentaje de población con nutrición insuficiente, el resto de las regiones ha logrado disminuciones considerables para 2012, en comparación con los niveles presentados en 1990. Dentro del objetivo dos sobre los niveles de matriculación se reconoce un alcance ambivalente lo cual remarca el hecho de que no será alcanzada la meta de escolaridad para el año 2015. Todas las regiones del mundo, sin excepción, muestran incrementos en la población matriculada entre 1990 y el año 2011. Pero se distingue aún la brecha entre las regiones denominadas en desarrollo que han alcanzado el nivel de 90% de matriculación de personas en edad de recibir dicha instrucción primaria, mientras que las naciones desarrolladas han alcanzado el nivel de 97%. La región con el mayor problema de este tipo es África subsahariana, seguido

de Asia meridional. En materia de alfabetización se muestran avances considerables, para 2011 se tiene que alrededor de 84% de la población mundial ya sabía leer y escribir, aún con las diferencias regionales, también se percibe que en este rubro se ha cerrado la brecha desde la perspectiva de género, salvo en la región de África subsahariana.

El objetivo tres sobre metas de género en términos de los niveles de educación muestra que en las primeras etapas primaria y secundaria subsisten anomalías que favorecen la asistencia a la escuela a la población masculina, en la educación terciaria sucede el fenómeno contrario, es la población femenina la que relativamente ocupa más espacio escolar.

Las condiciones dentro del mercado laboral indican que la población femenina ha logrado ampliar su participación en los puestos de trabajo, sin que ello signifique haber eliminado la brecha de género en el ámbito de empleo. Todas las regiones del mundo muestran incrementos, ligeros, en la incorporación de mujeres en puestos de trabajo, no agrícolas, salvo la región de África septentrional, como dato mundial se ha dado una incorporación de 5% de mujeres de 1990 a 2011. Pero, se reconoce que el indicador no refleja las condiciones de trabajo, las cuales tienden a denotar una mala situación en cuanto seguridad laboral y condiciones generales de empleo con un ligero sesgo hacia el sector femenino, en este caso todas las regiones del mundo, excepto las desarrolladas presentan malas condiciones en la calidad de empleo, acentuándose en las regiones de África subsahariana, Oceanía, Asia meridional, Asia sudoriental, y medianamente en Asia oriental y África septentrional, Cáucaso y Asia central. América Latina y Asia Occidental también perciben alrededor de 30% de población con dificultad de acceso a empleos con prestación social.

El objetivo cuatro sobre la mortalidad infantil es sin duda un indicador para evaluar las políticas de fomento al desarrollo en cualquier escala territorial. La meta propuesta de disminuir el indicador mundial de mortalidad en menores de 5 años en dos tercios de 1990 a 2015 no se ha logrado alcanzar, aunque se muestran avances al disminuir en 41% el número de muertes, aun así persisten los decesos atribuibles a enfermedades prevenibles.

Todas las regiones han mostrado avances en sus indicadores, pero lo que queda por analizar son las brechas entre las mismas, mientras que los países de regiones desarrolladas tienen un nivel de siete defunciones infantiles por cada mil habitantes en un año, la región de África subsahariana presenta un nivel de 109. En suma el informe denota que 6.9 millones de niños fallecieron en 2011, con un nivel de

concentración de 82% del total en las regiones de África subsahariana y Asia meridional lo que muestra la gravedad del tema de desarrollo en el mundo con relación a las desigualdades regionales. Lo cual ubica tasas extremas como las de Asia Oriental en las cuales las muertes neonatales representaron 57% del total en 201; un dato parecido al que sostuvieron las regiones de América Latina y el Caribe y Asia meridional que también rebasó el 50%.

El objetivo cinco refiere a la disminución de la mortalidad materna. Al respecto el informe denota importantes avances en la materia sobre todo en las naciones de las regiones de África subsahariana y Asia meridional. Pero, se reconoce que la atención médica prenatal continua siendo un problema para las regiones más empobrecidas de hecho en general dentro del grupo de naciones en vías de desarrollo solo la mitad de mujeres acceden a servicios médicos especializados durante el embarazo, los menores niveles se presentan en Asia meridional y África subsahariana. Otro rasgo al respecto en situación de género es el hecho del acceso a la planificación familiar por iniciativa de la mujer, la cual ha tenido avances ligeros en todas regiones del mundo, pero aún prevalecen tasas del 25% de falta de cobertura en África subsahariana y Oceanía.

El objetivo seis muestra que el combate a enfermedades como el SIDA y el paludismo, es otro de los puntos relevantes en los objetivos del milenio, debido a que la cantidad de infecciones y muertes por estas causas son grandes. La incidencia de contagio del VIH es un problema concentrado sobre todo en las regiones de África (principalmente meridional), se menciona que por ejemplo que en la parte de África subsahariana 69% de la población es portadora del virus. No obstante ello, el tema es de relevancia mundial ya que los contagios registrados en 2011 sostuvieron una disminución ligera respecto al año 2001 en la mayoría de las regiones. En este aspecto es de resaltar el caso de las regiones desarrolladas que no registraron disminución de contagio, en contraste con las naciones en desarrollo que lograron una caída del indicador en 33%. En las regiones del Cáucaso y Asia central incrementó el número de contagios.

Otro problema que concentra su incidencia en las regiones de África refiere al paludismo. El informe señala la disminución en 25% de las muertes por paludismo, y el mayor acceso a herramientas de control. El tema asume una escala mundial porque se relaciona con la pobreza, de hecho al paludismo se le ubica como una enfermedad de las clases pobres, y ataca en mayor medida a la población infantil.

El objetivo siete identifica la meta de asumir los principios del desarrollo sostenible en las políticas y nacionales en todas las naciones, con la finalidad de garantizar la sostenibilidad del medio ambiente. Se debe destacar que los reportes del informe en la materia son los menos cumplidos. Pese a la implementación de las políticas de sustentabilidad el reporte indica la fuerte disminución en la masa forestal en el mundo, mayoritariamente en América Latina y África, no obstante que un 75% de los bosques atienden a programas forestales.

Otro tema relevante es el aumento de la emisión de gases tóxicos y de efecto invernadero. Se muestra una ligera disminución del indicador en los países desarrollados en contraste con el incremento en los países en desarrollo con 7% entre 2009 y 2010, en mayor medida en la región de Asia oriental, seguido de Asia meridional. En promedio el mundo entero elevó la emisión en 5% en el periodo.

El mayor acceso a fuentes de agua potable por la población mundial como otra de las metas del milenio registró avances en todas las regiones del mundo, aunque las brechas continúan, mientras que las naciones desarrolladas sostienen niveles de 99% al acceso de agua, las naciones en desarrollo registran un nivel de 87%, pero las carencias son mayores en regiones como Oceanía con 56% y África subsahariana con 63%. Un dato relevante es el hecho de que la meta de acceso al agua en 50% de la población se ha logrado. Aunque también se reconoce que el problema es mayor en las áreas rurales sobre todo empobrecidas.

El objetivo ocho muestra la pretensión de conformar una alianza mundial para el desarrollo. Destaca el descenso en la asistencia oficial al desarrollo en 4% en los últimos dos años como producto de la crisis de finales de la década de los 2010, esto ha repercutido para que los países más empobrecidos dejaran de recibir recursos para la asistencia. Por ejemplo África perdió 10% de los recursos de la asistencia.

En 2012, la asistencia oficial para el desarrollo (AOD) neta proveniente de los países desarrollados fue de 125.600 millones de dólares, lo cual representó el 0.29% del ingreso nacional bruto combinado de todos los donantes. Este descenso del 4% en términos reales con respecto a 2011, que a su vez era un 2% inferior al nivel de 2010, se atribuye a las crisis económica y financiera y a los problemas de la zona del euro, que han forzado a muchos gobiernos a poner en práctica medidas de austeridad y a reducir el presupuesto dedicado a la ayuda externa. Esta es la primera vez desde 1996-1997 que la AOD ha disminuido en dos años consecutivos. (PNUD 2013:52)

Sin embargo, las relaciones comerciales entre los países desarrollados y los menos adelantados han mejorado mediante el mejor acceso arancelario de los productos elaborados en los segundos (particularmente, textiles, y productos agrícolas) en 80%. En general se observa mejoría respecto a las reglas de origen y trato preferencial.

El servicio de la deuda es otro aspecto de tensión mundial. No obstante La crisis de 2008 provocó nuevas presiones ante la caída de los ingresos por exportación en los países en desarrollo, y con ello nuevos endeudamientos o renegociaciones; se menciona una gradual disminución de la carga financiera por las tasas de servicio de la deuda en 2011 respecto al año 2000. Para 2011 las regiones de Asia meridional y Oceanía incrementaron los pagos de servicio de deuda como proporción de las exportaciones, todas las demás regiones disminuyeron dicho nivel.

En resumen el informe sobre los objetivos del milenio destaca que el logro más significativo se ubica en la reducción de la población en condiciones de pobreza extrema, así como la disminución en el porcentaje de personas sin acceso a agua potable, al tiempo que hay avances en el combate contra enfermedades de paludismo y tuberculosis. Sin embargo, también se puede identificar que el logro de las metas se encuentra condicionada por aspectos relacionados con la solvencia económica de las naciones desarrolladas, lo cual ha hecho que la Declaración del milenio se ha hecho dependiente del crecimiento de la economía mundial; y con ello en buena medida se justifica que los indicadores aún no alcanzados se deben a un problema de financiamiento como resultado de la recesión del 2008. Tal es el caso de la atención sanitaria, la erradicación de enfermedades, la ampliación de la alimentación, generación de empleos, entre otros

### **Acerca de la competitividad**

Las diferentes definiciones acerca de la competitividad la ubican dentro de ambientes de habilidades para que los territorios puedan generar adecuados desempeños económicos, así como lograr un marco de eficiencia relacionados con la infraestructura, la dotación de servicios, la educación, la calificación de los recursos humanos y el ambiente productivo. Y asume como la finalidad el crecimiento económico.

En general la definición de la competitividad a nivel regional se define como la habilidad de las regiones para generar altos ingresos y adecuados niveles de empleo, en otras palabras, para que una región sea competitiva es importante que asegure la calidad y la cantidad de trabajo.

La competitividad tiene que ver con la organización eficiente de los factores económicos principalmente, pero también de infraestructura, cultura y sociedad, a fin de alcanzar mejores niveles de optimización y productividad que sean percibidos en el contexto global con eso alcanzar mejores valoraciones dentro del sistema de intercambio. Por su parte el desarrollo refiere a cambios de tipo cualitativo que refieren sobre todo a mejoras en el bienestar.

Si sólo se piensa en competitividad se corre el riesgo de ampliar las posibilidades tecnológicas e innovadoras, pero sin sentido. Y al revés, si se piensa sólo en desarrollo como bienestar se puede llegar a un estado de confort y de postura crítica, sin acción real. Por tanto en este documento se está a favor de considerar que competitividad y desarrollo forman una unidad indisoluble, mediante la cual los territorios logran alcanzar mejoras en todos los sentidos. Pero se está consciente de que esta relación debe ser descubierta en la amplitud de los enfoques académicos, bajo las perspectivas que se identifiquen con el estudio de las interacciones, fuera de las relaciones causa-efecto de orden simple y predecible.

Para evaluar la competitividad en las diferentes regiones del mundo se acudió a los reportes emitidos por el Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés World Economic Forum) acerca del índice de competitividad global (por sus siglas en inglés, GCI: The Global Competitiveness Index). El Foro define *competitividad como el conjunto de instituciones, políticas, y factores que determinan el nivel de productividad de un país* (WEF, 2014: 4). A su vez identifica los niveles de competitividad con las posibilidades para obtener recurso para la inversión, condición primordial para identificar alguna situación de crecimiento. Con todo el GCI se sitúa como el promedio ponderado de 12 componentes<sup>19</sup>:

---

<sup>19</sup> El sistema de ponderación se detalla en los apéndices del documento WEF, 2014, donde se genera la relación entre el producto per cápita y los tipos genéricos de requerimientos. Los datos son obtenidos desde bases de instituciones y agencias como las Naciones Unidas, UNESCO, Fondo Monetario Internacional, la organización mundial para la Salud, la metodología 2013-2014 incorporó 144 economías. Técnicamente, el indicador se encuentra validado inicialmente en la metodología de crecimiento de Solow conocido como productividad del factor total. Se realiza una estimación bivariada entre la tasa de crecimiento y el GCI bajo una condición de efecto de convergencia o convergencia condicional. Como alternativa se calcula la correlación entre el GCI y el GDP.

## Cuadro 2. Pilares de la competitividad

1. Las instituciones	Determinado por la estructura legal y administrativa para la interacción entre individuos, compañías y el gobierno.
2. La infraestructura	Factor determinante para la localización de la actividad económica y permite disminuir la distancia entre regiones y sectores. Incluye transporte y telecomunicaciones.
3. Ambiente macroeconómico	Evalúa la estabilidad mediante aspectos de intereses por deuda pública, marco fiscal, tasas de inflación
4. Salud y educación primaria	Considera la potencialidad de la productividad por parte de los trabajadores, el nivel de costos por servicios médicos y educativos.
5. Educación superior y capacitación	Mayores niveles de educación determinan mejora en los procesos de producción, adaptabilidad de los trabajadores
6. Eficiencia del mercado de bienes	Refiere tanto a mercados internos como el externo
7. Eficiencia del mercado de trabajo	Refiere a los incentivos para empleados y las condiciones sobre el lugar de trabajo y equidad de género.
8. Desarrollo del mercado financiero	Atiende el marco de regulación sobre la inversión, y las condiciones sobre la calidad de los préstamos, el mercado de capitales, la confianza y transparencia.
9. Nivel tecnológico	Se asume como una condición primordial para el desarrollo, refiere al uso tecnológico de las compañías y el marco de innovación.
10. Tamaño del mercado	Es una condición de efectos de largo plazo de manera que las exportaciones pueden ser sustituidas por una demanda interna.
11. Sofisticación de los negocios	Prácticas y cualidades de las empresas para dirigir las estrategias de operación y negociación.
12. Innovación	Asociada con la nueva tecnología y el marco de conocimiento.

Fuente: World Economic Forum (2014).

Cabe resaltar que la metodología del WEF indica que los primeros cuatro pilares corresponden a los requerimientos básicos para conformar el indicador; del cinco al diez se ubican como elementos potencializadores de la competitividad, y los dos últimos se ubican como parte de la innovación y sofisticación. De esta manera se forma una plataforma o triada de impulso: Factores – eficiencia - innovación.

### **Panorama mundial de la competitividad y el desarrollo**

A continuación se tratará de establecer la relación entre lo que hemos denominado condiciones de inicio que se asumen como los componentes que desprenden desde las condiciones de desarrollo de las naciones, y los niveles de competitividad reportados en el índice de competitividad global (WEF, 2014).

#### **Cuadro 3. Índice global de competitividad por región**

<b>Región o grupo</b>	<b>Valor del GCI*</b>
Latinoamérica y el Caribe	3.44
Asia (países emergentes y en desarrollo)	3.08
Este medio, Norte de África y Pakistán	2.71
África sub sahariana	2.15
Europa (países emergentes y en desarrollo)	3.40
Economías Avanzadas	4.90
ASEAN	2.84
Países de bajo ingreso	2.37
Países de ingreso medio bajo	2.68
Países de ingreso medio alto	3.09
Países de ingreso alto (OCDE)	5.05
Países de ingreso alto (No OCDE)	3.52
Promedio	4.22

\*El índice de competitividad global muestra los niveles ponderados de varios factores que determinan el estado de competitividad por país, por región o por grupo de ingreso. En general muestra las posibilidades de crecimiento de largo plazo. Los indicadores se trasladan a una escala de 1 (mínimo) a 7 (máximo) para denotar las distancias entre los países.

Fuente: World Economic Forum (2014).

El indicador del cuadro 3 no denota una clasificación arbitraria de la competitividad, más bien permite ubicar las distancias entre los países; así en la clasificación del reporte 2014, Suiza es el país con el indicador más elevado en 5.7, seguido de Singapur con 5.6 y luego aparecen Estados Unidos, Finlandia, Alemania, Japón, Hong Kong y Holanda con valor de 5.5. Los países de índice más bajo son Chad y Guinea con valor de 2.8, y Yemen, Mauritania y Angola con un valor de 3.

Un análisis por región muestra que las regiones que comprenden el Este medio, Norte de África y Pakistán, África subsahariana y los países del ASEAN (Asociación de Naciones del Sudeste Asiático) representan las zonas con menor nivel de competitividad. Cabe recordar que conforme a los reportes sobre los objetivos del Milenio surge la coincidencia de ser las regiones con la mayor vinculación a los problemas de la pobreza, el hambre, la mala salud, la baja escolaridad y la peor dotación de servicios.

Por otro lado existen regiones de competitividad media como son América Latina y el caribe, y Asia pero sólo aquellos países emergentes y en desarrollo, la misma clasificación para países europeos. En tanto que las economías avanzadas que no necesariamente componen una región, pero si una agrupación, resaltan con niveles altos de competitividad que en promedio tienen un índice cercano a 5 puntos.

Una clasificación por tipo de ingreso denota las separaciones entre los que poseen indicadores de 2.37 y 2.68 puntos que son los países de ingreso bajo y medio bajo, respectivamente; y aquellos países que se catalogan de ingreso alto (miembros de la OCDE) en 5.05 puntos.

Para remarcar las separaciones entre regiones o grupos se muestra también un cuadro que compone el Índice de Desarrollo Humano (IDH) del PNUD, el cual también busca ubicar aquellas zonas donde los componentes del IDH mostrarían niveles bajos, medios o altos de desarrollo (cuadro 4).

**Cuadro 4. Índice de Desarrollo Humano:  
Resumen por grupos de países, (2013)**

Clasificación según IDH - 2013	Valor del IDH 2012*	Esperanza de vida (años) 2012	Años promedio de escolaridad 2010	Años esperados de escolaridad	PIB per cápita (PPA en US\$) 2005
Países menos desarrollados	0.449	59.5	3.7	8.5	1.385
Pequeños Estados insulares en desarrollo	0.648	69.8	7.3	10.7	5.397
Estados Árabes	0.652	71	6	10.6	8.317
Asia Oriental y el Pacífico	0.683	72.7	7.2	11.8	6.874
América Latina y el Caribe	0.741	74.7	7.8	13.7	10.3
Asia Meridional	0.558	66.2	4.7	10.2	3.343
África Subsahariana	0.475	54.9	4.7	9.3	2.01
Europa y Asia Central	0.771	71.5	10.4	13.7	12.243
Desarrollo humano muy alto (47)	0.905	80.1	11.5	16.3	33.391
Desarrollo humano alto (47)	0.758	73.4	8.8	13.9	11.501
Desarrollo humano medio (47)	0.64	69.9	6.3	11.4	5.428
Desarrollo humano bajo (45)	0.466	59.1	4.2	8.5	1.633
Total mundial	0.694	70.1	7.5	11.6	10.184

\* El IDH es un índice global que se calcula a partir de indicadores parciales que reflejan la longevidad, la educación y el ingreso real per cápita. La clasificación del IDH está determinada en tres grupos: i) desarrollo humano alto (IDH 0,800 a 1), ii) desarrollo humano medio (IDH 0,500 a 0,799), iii) desarrollo humano bajo (IDH 0 a 0,499).

Fuente: PNUD, Informe sobre Desarrollo Humano, 2013.

De nueva cuenta se observa que las regiones de África sub sahariana y Asia meridional atienden los indicadores más bajos del IDH, seguidos de los Estados Árabes, Asia Oriental y el Pacífico con valores medios bajos. Otro grupo corresponde a los países de desarrollo medio alto que son América Latina y Europa y Asia.

El indicador denota que de 186 países clasificados cerca del 50% se ubican en categorías de desarrollo bajas y medias, en contraste con el 25% de naciones en índices de desarrollo alto y sólo 25% en valores de desarrollo muy alto.

### **Reflexiones a manera de conclusiones**

Un breve estudio sobre los indicadores de impacto mediante los cuales se estima el nivel de desarrollo, conforme a los objetivos del milenio, muestra apenas cambios en comparación con los datos mostrados para la década anterior. Las naciones de ingresos altos siguen concentrando los beneficios del desarrollo en contraste con los demás países. Si bien la mayoría de las regiones del mundo, excepto África, han mostrado avances en rubros como aumento en la esperanza de vida, disminución en la mortalidad infantil, disminución de la pobreza, etc. la brecha entre las regiones sigue siendo demasiado elevada. Los objetivos del milenio en sus indicadores o evolución muestran tendencias favorables para suponer avances en el desarrollo, pero más allá de ello, también denotan la concentración de dichos avances y la amplitud de las desigualdades o el estancamiento de ciertos problemas.

Los márgenes de competitividad recalcan la situación de disparidad del desarrollo lo que interpretamos como una trampa, porque para elevar los niveles de competitividad se debe atender las condiciones de inicio de cada nación, esto es, deben resolverse los problemas internos de índole económico, social y medio ambiental, pero para lograr esto debe elevarse el bienestar; pero se dificulta el desarrollo sin competitividad, y no hay competitividad sin la finalidad del desarrollo. La propuesta que se hace es que el desarrollo debe ser re interpretado desde una perspectiva territorial, se debe eliminar la dependencia desde el financiamiento que proviene de las naciones desarrolladas, potencializando el desarrollo de las capacidades de cada región y su contexto.

Las anomalías del desarrollo, no obstante los acuerdos y reconocimientos de las desigualdades en el mundo requieren de un eficiente sistema de asistencia para el mismo, lo cual dista mucho de la situación real. Generalmente la asistencia se establece en los logros de carácter macroeconómico, sin necesariamente solicitar estrategias para que el

financiamiento se expanda y genere bienestar al interior de los países. No se incentiva a las naciones desfavorecidas a concienciar la parte que les corresponde, en otros caos los problemas de escasos financiamientos no permite acelerar los planes y programas para alcanzar las metas propuesta.

Al tema del financiamiento se suman aspectos como el sentido primordial que se otorga a las acciones de corto plazo y al hecho de que las organizaciones multilaterales, que resumen la financiación, generalmente ponen en práctica proyectos pequeños o pruebas piloto, en vez de prestar apoyo a presupuestos y planes a escala del país y de largo plazo.

La calidad de la asistencia es a menudo muy limitada. Y se caracteriza por ser imprevisible, está destinada a la asistencia técnica y a la asistencia de urgencia, más bien que a las inversiones, a la capacidad a largo plazo. Lo que denota la gran descoordinación de las naciones donantes, al tiempo que los recursos recaen en un sentido de dependencia, en los que los niveles de asistencia se establecen más según las preferencias de los donantes que según las necesidades de los países en desarrollo.

Los programas de desarrollo descuidan sistemáticamente las inversiones necesarias para la integración regional, la gestión ambiental, la actualización tecnológica, los esfuerzos por promover la equiparación de géneros e incluso para intervenciones fundamentales como las relacionadas con carreteras, electricidad, vivienda adecuada, lucha contra las enfermedades, nutrientes para el suelo, y salud sexual y reproductiva.

Se percibe una situación de desgaste para las naciones del mundo. Por un lado las naciones desarrolladas que tiene que procurar mejorar la situación de otras no desarrolladas, y las atrasadas que ante diferentes intentos y modelos aplicados no logran encontrar un mecanismo realmente favorable para su desarrollo. Ante los fracasos de las reuniones cumbre por encontrar consensos totales, se sustituyen las estrategias de aplicación por grandes retos y propuestas de mejoría, los grandes compromisos y el reconocimiento de problemas como la pobreza y la degradación ambiental se vuelven motivos más que suficientes para indicar que las naciones más favorecidas están participando para lograr elevar la calidad de vida en aquellos territorios menos favorecidos.

Acorde con Boisier (2003) el inicio del siglo XXI muestra las distintas maneras en como las naciones han pretendido alcanzar bienestar o desarrollo. Es posible percibir algunos patrones:

- a) El desarrollo necesariamente posee un carácter territorial que pone mayor énfasis en las perspectivas regional y local.

- b) Las desigualdades territoriales se han acrecentado, pero no debe entenderse a estas en sentido estático a partir de las condiciones actuales de cada lugar, sino más bien en sentido de las oportunidades de inserción y mejoría
- c) Uno de los principales asuntos de los contextos territoriales es asumir el carácter global con que tienen que operar, a fin de determinar la mejor manera de insertarse a la red global, a través de las ventajas competitivas
- d) La tecnología y el conocimiento se convierten en los elementos que son buscados para elevar dichas ventajas
- e) Cambio paradigmático y declive en las posturas convencionales que explicaban el desarrollo, y que daban paso a las estrategias de corte nacional
- f) Aparición de nuevos entendidos sobre la manera de percibir los elementos que favorecen el desarrollo: capital social, capital humano, gobernabilidad, entre otros
- g) Ampliación de la cooperación al desarrollo y la integración de bloques regionales

Finalmente, la agenda internacional para el desarrollo puede percibirse como un creciente llamado a la constitución de acuerdos y propuestas para eliminar los rezagos de aquellas naciones consideradas menos desarrolladas, y para potencializar las oportunidades de aquellas regiones más desfavorecidas con la finalidad de crear condiciones más justas y equitativas. Pero requiere de propuestas reales acordes a una perspectiva territorial y de acrecentamiento de las capacidades locales y la creación de redes regionales.

### **Fuentes consultadas**

- Aguilar, Luis (1996): Estudio introductorio, en el estudio de las políticas públicas, Porrúa, México.
- Bustelo, Pablo (1992): Economía del Desarrollo. Un análisis histórico, Editorial Complutense, segunda edición, España.
- Boisier, Sergio (2005): Un ensayo epistemológico y axiológico sobre gestión del desarrollo territorial: conocimiento y valores, Santiago de Chile.
- Boisier, Sergio (2003) Una (re)visión heterodoxa del desarrollo (territorial): Un imperativo categórico; Email: sboisier@vtr.net
- Castells M (2005): Globalización, desarrollo y democracia: Chile en el contexto mundial, Fondo de Cultura Económica, Santiago de Chile

- Martínez Peinado, Javier y Vidal Villa, José María (2001): *Economía Mundial*; Mc Graw Hill, segunda edición, España
- PNUD (2005): *Informe Anual Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo*. Ediciones Mundi-Prensa
- PNUD (2014) *Informe sobre Desarrollo Humano, Programa de las Naciones Unidas*
- Naciones Unidas (2013): *Objetivos de desarrollo del milenio, informe 2013*, Nueva York <http://www.un.org/es/millenniumgoals/pdf/mdg-report-2013-spanish.pdf>
- PNUD (2000): *Declaración de Milenio de la Asamblea General de la ONU* <http://www.un.org/spanish/milenio/index.html>
- The Organization for Economic Co-operation and Development (OECD)  
<http://www.oecd.org/about/membersandpartners/>
- WEF (2014): *Informe de Competitividad Global*  
[http://www3.weforum.org/docs/Media/14GCR/WEF\\_GCRpr14\\_ES.pdf](http://www3.weforum.org/docs/Media/14GCR/WEF_GCRpr14_ES.pdf)
- WEF 2014 Report  
[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GlobalCompetitivenessReport\\_2014-15.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2014-15.pdf)

## MUJER EMPRENDEDORA EN CENTROAMÉRICA: UN ANÁLISIS COMPARATIVO EN UN MUNICIPIO DE LEÓN, NICARAGUA

JUSTA PASTORA AMADOR RUIZ  
FRANCISCO JAVIER VALLADARES RIVAS

Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua-León

### Introducción

Esta propuesta es un estudio de investigación de la mujer emprendedora en Centroamérica, tomando como referencia el municipio de León en Nicaragua. En los capítulos iniciales se presenta el contexto socioeconómico, el origen de la actividad empresarial de la mujer en Centroamérica y Regiones de Caribe, así como el papel que desempeña en las diferentes unidades sociales en el emprendimiento femenino. Existen barreras que frenan el emprendimiento entre la población femenina. Asimismo, se realizará un análisis comparativo de estas barreras y su incidencia en los negocios de Nicaragua donde la mujer ha tenido un papel incipiente en sus orígenes relacionado con el emprendedurismo en general.

Se pretende identificar las actividades económicas que describen la dinámica emprendedora, de tal manera que nos permita valorar, ¿qué están haciendo las mujeres?, ¿en qué actividades económicas se encuentran inmersas? y ¿qué cifras económicas se destacan? ¿Cómo batallan con este contexto las emprendedoras? ¿Cuáles son las dificultades que limitan la innovación? ¿Por qué quieren ser innovadoras? ¿Cuáles son los factores facilitadores para lograr innovación? ¿Por qué otras familias no quieren ser innovadoras?

Sin duda, afirman Amorós y Pizarro (2006), el avance cualitativo y cuantitativo, de las mujeres en la actividad, emprendedora alrededor del mundo, representa un interesante factor a, considerar dentro del desarrollo económico y el progreso social (Minnitú *et ál.*, 2005, 2006a).

Actualmente, señala dicho autor que las mujeres son más de un tercio de las personas involucradas en la actividad emprendedora del mundo. Este fenómeno no ha quedado exento en Latinoamérica y se observa cómo la mujer toma un rol cada vez más importante en la generación de nuevas empresas.

Pero, al comparar los indicadores de los países procedentes, y en concreto los latinoamericanos con economías más avanzadas como

chile, argentina y otros, se observa que las mujeres representan una proporción menor de involucramiento en la emprendeduría.

Tal como lo señala Kanter (1994), uno de los fenómenos demográficos más importantes de la segunda mitad del siglo XX es la incorporación cada vez más frecuente de mujeres al mundo del trabajo. Esta afirmación concuerda con lo escrito por Heller (2004, p. 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.

## **ORÍGENES DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL DE LA MUJER**

En la actualidad, la creación de empresas es percibida como potente motor económico y de desarrollo social en cualquier país y entorno. Según H. Oporto (2009): Consideran que la creación de nuevas empresas y el desarrollo del espíritu emprendedor son razonados como un factor relevante para el crecimiento económico y la competitividad de los países, en la medida en que la presencia de un mayor número de empresas y emprendimientos aumenta las posibilidades de innovación y diversificación productiva, con impactos apreciables sobre la movilidad y el bienestar social.

Los estudios que analizan el papel del género en el ámbito económico señalan que, en las últimas décadas uno de los cambios más relevantes a nivel mundial ha sido la incorporación de un creciente número de mujeres a la población económicamente activa (Dunn-Jensen y Stroh, 2007; Fullerton y Tosí, 2001), pero como resarcimiento, también en este panorama global son notables las diferencias de género en la actividad emprendedora.

El *Proyecto Global Entrepreneurship Monitor* (GEM 2012): confirma que en tan sólo ocho de las cincuenta y cuatro economías encuestadas – Panamá, Venezuela, Jamaica, Guatemala, Brasil, Tailandia, Suiza y Singapur-, el espíritu emprendedor de las mujeres es comparable al de sus equivalentes masculinos. En el resto de los países, la ratio entre el porcentaje de hombres y mujeres es desfavorable significativamente en términos de participación femenina.

Según (Langowitz y Minnitti, 2007): Señala que en la actividad emprendedora no se observan diferencias relativas al rendimiento y crecimiento de los negocios

Según Melián y Campos (2010), la poca generación de empleos tradicionales ha favorecido la creación de otras estrategias como la implantación y constitución de empresas micro, pequeñas y medianas creadas desde el ámbito del sector privado.

El sector empresarial femenino se está configurando hoy como pieza fundamental del crecimiento económico (Allen *et al.*, 2008; De Bruin, Welter y Brush, 2006), además de contribuir notablemente al desarrollo de los países en términos de creación de empleo y generación de riqueza (Macaulay, 2003).

La mayoría de los economistas están de acuerdo al afirmar que el emprendimiento es responsable de la competencia y de la innovación en las actividades empresariales (Van Stelet al, 2005). La relación entre emprendimiento y crecimiento económico es complicada, estos dos elementos forman un “*círculo vicioso*” donde el emprendimiento contribuye a mejorar el crecimiento económico, y el crecimiento económico fortalece las actividades emprendedoras. El mayor crecimiento de los Estados Unidos con relación al de la Unión Europea es debido a una importantísima vitalidad emprendedora en los Estados Unidos (Audretsch et al, 2002).

El emprendimiento está orientado hacia el reconocimiento de oportunidades, y la combinación y organización de recursos para aprovechar esas oportunidades. La capacidad de organizar los recursos limitados de una forma innovadora constituye un elemento fundamental caracterizador de la actividad emprendedora. En este sentido, Drucker (1984) afirma que la innovación es el acto de dotar a los recursos con una nueva capacidad de crear riqueza, promover el crecimiento, incrementar la productividad, y crear empleo.

Las nuevas empresas gestionadas por emprendedores son las grandes responsables de la generación de innovaciones radicales, que a su vez fomentan un crecimiento económico mayor que las innovaciones incrementales (Baumol, 1993). En este escenario, los emprendedores son los agentes de la innovación.

El objetivo de la presente investigación es explorar y conocer estrategias de emprendimiento asociadas a las emociones de mujeres emprendedoras en un ámbito geográfico determinado, que pueden señalar maneras concretas en la consecución de sus metas innovadoras, actuando en ocasiones, como frenos o motores en el desempeño habitual de su trabajo.

Es de suma importancia para este trabajo conocer, en primer lugar, los conceptos y las principales teorías en torno a las mujeres emprendedoras y su papel socioeconómico en la actualidad, por lo que se aborda primeramente el concepto de emprendedor, el desarrollo del uso de este término a través de la historia, para luego continuar con el desarrollo o evolución de las posibles barreras que dificultan el acceso potencial de la mujer emprendedora en el contexto socioeconómico, el acceso a redes de información, a los negocios y a la financiación a la hora de crear empresas.

Timmons (1999): Señala que la revolución emprendedora ha marcado el principio del fin del modelo capitalista tradicional y está transformando la estructura económica y social de los diferentes países. Se ha generalizado la creencia de que el crecimiento económico, la generación de empleo y el potencial innovador están cada vez más vinculados a la capacidad de las sociedades de crear nuevas empresas. Las personas emprendedoras, la iniciativa, y la creación de negocios, junto a su impacto en el entorno socioeconómico, no sólo han conitado el interés de la comunidad científica, sino también el de las administraciones públicas de los países y entornos económicos.

### **Definición de Mujer Emprendedora**

La literatura define el perfil del emprendedor como alguien que siempre busca el cambio y lo explota como oportunidad, asumiendo riesgos, investigando diferentes formas de hacer las cosas, e incentivando actitudes participativas (Vargas, 2001; Sanchis y Campos, 2005).

Si tomamos la parte más económica del término “emprendedor” estamos hablando de aquella persona que posteriormente acabará convirtiéndose en empresario y por tanto podrá generar canales tanto de riqueza como empleo o bienestar a la sociedad (García et al. 2009). Una de las primeras definiciones, es la de Cantillón (1680-1734) idefine al *entrepreneur* como el que lo describe como una persona que quería asumir riesgos para llevar a cabo una acción y así obtener un beneficio. Distingue que el emprendedor, a diferencia de otros agentes, no posee un retorno seguro. Y afirma que es él, quien asume y soporta los riesgos que dominan el comportamiento del mercado (Thornton, 1998).

Por otro lado, el emprendedor, unas veces forzados por las circunstancias y otras voluntarias y creativamente, desarrolla las más variadas actividades de producción y servicios (Rivero *et al.*, 2001). La decisión de crear su empresa también puede venir motivada por

el aprovechamiento de una oportunidad de negocio, la contunidad de la tradición familiar, o de otra actividad empresarial auxiliar a una principal (Briones et al. 2010: 25).

Burnett (2000) expresa que tiempo después el economista francés Say, hizo un interesante aporte a la definición de Cantillon. Say afirmó que el “entrepreneur” es un individuo líder, previsor, tomador de riesgos y evaluador de proyectos, y que moviliza recursos desde una zona de bajo rendimiento a una de alta productividad. También expresa que Say rescata el hecho de que el éxito emprendedor no sólo es importante para un individuo, sino también para la toda la sociedad; y que este autor afirma que un país dotado principalmente de comerciantes, industriales y agricultores será más próspero que uno en el que principalmente halla individuos dedicados al arte o a la ciencia.

También economistas británicos, como Adam Smith, trataron aunque brevemente el tema del “entrepreneurship”, Smith hizo referencia al mismo bajo el término inglés “business management”. Sin embargo, cabe aclarar que la dinámica del fenómeno emprendimiento no es acorde a la teoría clásica, porque la misma realiza su análisis partiendo de que la economía optimiza lo que ya existe. A su vez, Mill, otro autor de origen británico, enfatizó más la importancia del emprendimiento para el crecimiento económico. Él expresó que el desarrollo del “entrepreneurship” requiere de habilidades no comunes y lamentó la inexistencia de una palabra en el idioma inglés que tenga el mismo significado que el término “entrepreneur” en francés (Burnett, 2000).

La necesidad del entrepreneurship para la producción fue formalmente reconocida por primera vez por Alfred Marshall, en 1880. Él introduce el concepto de que los factores de producción no son tres, sino cuatro. A los factores tradicionales: tierra, trabajo y capital, le agregó la organización, y la definió como el factor coordinador, el cual atrae a otros factores y los agrupa. Él creyó que el entrepreneurship es el elemento que está detrás de la organización, manejándola. Y estableció que los emprendedores son líderes por naturaleza y están dispuestos a actuar bajo las condiciones de incertidumbre que causa la ausencia de información completa. Por otra parte, al igual que Mill, aseguró que los entrepreneurs poseen numerosas habilidades especiales y que son pocas las personas que pueden definirse de esa manera. Sin embargo reconoce que una persona puede aprender y adquirir dichas habilidades (Burnett, 2000).

Sin embargo, el primer economista importante en retomar el concepto de Say fue Joseph Schumpeter en 1911, en su libro “La Teoría de la dinámica económica”. Este autor planteó la existencia del desequilibrio dinámico, causado por el empresario innovador, y llamó a las tareas que realizan este tipo de empresarios “destrucción creativa” (Drucker, 1985). Schumpeter (1942) utiliza el término emprendedor para referirse a aquellos individuos que con sus acciones causan instabilidades en los mercados. Define al emprendedor como una persona dinámica y fuera de lo común, que promueve nuevas combinaciones o innovaciones. Él lo expresa de la siguiente manera en su libro *Capitalismo, socialismo y democracia*: “La función de los emprendedores es reformar o revolucionar el patrón de producción al explotar una invención, o más comúnmente, una posibilidad técnica no probada, para producir un nuevo producto o uno viejo de una nueva manera; o proveer de una nueva fuente de insumos o un material nuevo; o reorganizar una industria, etc.”

Según este autor el equilibrio clásico sería obstaculizado por las acciones de los emprendedores, en pos de obtener un lugar monopólico en el mercado, por medio de la introducción de alguna innovación. Ellos estarían incentivados a arriesgarse, a causa de las ganancias que podrían obtener. Y estas ganancias monopólicas permitirían la creación de otras innovaciones, ya que las anteriores habrían sido difundidas, y de esta manera se generaría un proceso de retroalimentación que propiciaría al crecimiento y al desarrollo. Sin la existencia de emprendedores que lleven a cabo innovaciones, la tasa de crecimiento estaría limitada al crecimiento de los factores de la producción y se dificultaría la generación de dicho proceso.

Otro autor que realizó importantes aportes a la teoría de emprendimiento es Ludwig Von Mises. Este autor, citado por Gunning (2000), identifica tres características que considera esenciales para que un individuo sea considerado emprendedor. La primera tiene que ver con que el emprendedor es un *evaluador*. Es decir que calcula beneficios y costos numéricos, en base a los mismos realiza elecciones, y al realizarlas descubre nuevas necesidades y nuevos factores de producción. A su vez, construye imágenes de las futuras acciones que pueden realizar otros individuos que actúen en el mercado. La segunda característica es la de *empresario*, el emprendedor construye la decisión de cómo utilizar los factores, para producir mercaderías. Por último, rescata que el emprendedor “soporta” la incertidumbre, ya que actúa en función del futuro y no conoce exactamente las acciones que otros seres humanos llevarán a cabo.

Ismael Kizner (1998), plantea que la función empresarial en el mercado no es fácil de entender, y trata de explicarla mediante lo que denomina *elemento empresarial en la acción individual humana*. Él lo define como el elemento de impulso y perspicacia, que resulta necesario para definir los fines a alcanzar y los medios que harán posible la consecución de dichos fines.

Este autor afirma que, en toda acción humana está presente este elemento y que dicha acción no se puede analizar en términos de eficiencia económica. En este punto coincide con Schumpeter y reafirma la idea de que las teorías basadas en la racionalidad en la toma de las decisiones de los individuos, no logran explicar la función empresarial en el mercado. La teoría económica tradicional, supone que la definición de fines y medios se han realizado previamente y se preocupa sólo porque se lleven a cabo con eficiencia. En cambio, al incluirse este elemento, el sujeto deja de tener una actitud pasiva en la que simplemente toma la mejor decisión de acuerdo a las circunstancias. De esta manera, puede descubrir nuevos caminos a seguir y recursos antes inadvertidos.

Kizner también destaca que la teoría económica tradicional presupone la existencia de conocimiento perfecto en el mundo, y que bajo ese contexto no tendría sentido el análisis del elemento empresarial. Sin embargo, expresa que ante la existencia de incertidumbre en el mundo, surge la necesidad de analizar la toma de decisiones en este contexto. Y afirma que el individuo decisor necesita estar atento para descubrir dónde están las nuevas e inexploradas oportunidades.

Por otra parte, Peter Drucker (1985), uno de los autores más importantes en el tema, define al *entrepreneur* como aquel empresario que es innovador (y al *entrepreneurship* como el empresariado innovador), y aclara la común confusión de creer que cualquier negocio pequeño y nuevo es un emprendimiento, y quien lo lleva a cabo un emprendedor. Destaca que, aunque quien abra un pequeño negocio corra riesgos, eso no quiere decir que sea innovador y represente un emprendimiento.

Drucker plantea el caso de McDonald's Hamburger como un ejemplo. Es verdad que en ese emprendimiento no se inventó un nuevo producto, pero sí fue innovador en el aumento del rendimiento (vía la tipificación del producto y el entrenamiento del personal, entre otras cosas) y en la forma de comercialización.

Este autor afirma que el ser emprendedor no es un rasgo del carácter, sino una conducta. Según él, cualquiera que sea capaz de tomar decisiones puede aprender a ser un empresario innovador. Considera

que la base del emprendimiento es teórica y no intuitiva. El emprendimiento resulta entonces un rasgo característico de un individuo o institución, pero no de personalidad.

A su vez, destaca que las personas que necesitan certezas no poseen condiciones apropiadas para ser emprendedoras. Analiza como el *entrepreneur* observa el cambio como norma saludable, aunque no sepa exactamente qué ocurrirá a raíz de dicho cambio. Y aclara que, aunque no lo lleve a cabo él mismo, lo busca, responde ante éste y lo explota como una oportunidad. Por otra parte, Drucker analiza que el concepto de *entrepreneur* no debe estar limitado a la esfera económica porque está en relación con todas las actividades humanas.

Howard Stevenson, profesor de la Universidad de Harvard, realizó en la década de los '80 un análisis acerca de la mentalidad emprendedora, y concluyó que se basaba más en las oportunidades que en los recursos (Castillo, 1999).

Stevenson realiza un análisis similar al de Drucker, ya que expresa que crear una empresa no es suficiente para ser considerado emprendedor. Un emprendedor, además de ser creador de una empresa, busca continuamente la oportunidad y crear nueva riqueza. Él considera imprescindible que el empresario innove para encuadrarlo como emprendedor. Y cabe aclarar que innovar no implica sólo crear un nuevo producto, puede innovarse al crearse una nueva organización o una nueva forma de producción o una forma diferente de llevar adelante una determinada tarea, etc.

Además también considera como ejemplo el caso de McDonald. Al igual que Drucker dice que no se inventó un nuevo producto, que éste se encontraba en todo el mundo, pero que sin embargo lo innovador estuvo presente en la gestión. Por otra parte, personas que comienzan con algún negocio típico, a pesar de someterse a la incertidumbre propia de iniciarlo, no son considerados emprendedores por Stevenson porque sólo están imitando a otros y no están innovando (Castillo, 1999).

Stevenson (2000), haciendo hincapié en el emprendimiento como un fenómeno relacionado con el comportamiento, analizó las diferencias entre emprendedores exitosos y ejecutivos exitosos. Básicamente plantea que los emprendedores exitosos poseen una cultura emprendedora, mientras que los ejecutivos exitosos una cultura administrativa.

Según él, la cultura administrativa tiene que ver con un estado más estático y la emprendedora con un estado más dinámico. En la primera el ejecutivo arma su estrategia en función de los recursos que

controla, mientras que en la segunda, el emprendedor arma su estrategia según la percepción de la oportunidad. Por ello mientras que el emprendedor acepta riesgos razonables y actúa revolucionariamente en el corto plazo, el ejecutivo trata de minimizar los riesgos y actúa en el tiempo. Por otra parte, puede observarse como el emprendedor desafía la jerarquía y destaca a la coordinación como más importante que la propiedad de los recursos, la dirección se forma mediante redes. En cambio para el ejecutivo la jerarquía es primordial, necesita una clara definición de la responsabilidad y de la autoridad.

Stevenson (2000) afirma que la importancia en el estudio del emprendedorismo ha ido aumentando en el tiempo y rescata ciertas hipótesis que emergen de la observación en 40 países diferentes. Estas hipótesis son las siguientes:

El emprendedurismo se desarrolla en las comunidades donde existen recursos móviles.

- El emprendedorismo es importante cuando los miembros exitosos de una comunidad reinvierten sus excesos de capital en proyectos de otros miembros de la comunidad. Es decir que existe capital disponible.
- El emprendedorismo es próspero en comunidades en las cuales los éxitos de los miembros de la misma son celebrados por los demás miembros.
- El emprendedorismo es significativo en comunidades en las que el cambios visto como algo positivo.

Stevenson también afirma que el emprendedor persigue la oportunidad, se compromete rápidamente, está predispuesto al cambio y se responsabiliza ante diferentes escenarios. A su vez, rescata especialmente el rol del emprendedor en la asimilación de cambios, dado que el mundo está modificándose continuamente, y plantea al futuro como un verdadero desafío.

Otro importante autor en el tema es Gifford Pinchot, quién popularizó el termino *entrepreneur* en su libro *Intrapreneuring* en 1985. Según este autor los emprendedores son personas que sueñan y logran hacer realidad lo que imaginan.

Son aquellos que pueden tomar una idea y hacerse responsables de innovar y de obtener resultados. Pinchot (1999) utilizó el termino *intrapreneurship* para referirse al “espíritu empresarial” y hacer referencia a los emprendedores dentro de las grandes empresas. Según él, este espíritu es el que hace que existan iniciativas de proyectos y negocios en las mismas. Este autor expresa que el emprendedor que

habita en la empresa posee un importante rol, y que es quien puede hacer realmente que una *Intrapreneuring* fue editado por Harper & Row en 1985.

Scott Kundel, citado por Dehter (2001), también rescata la importancia de los intraemprendedores. Él plantea la existencia de emprendedores independientes y de emprendedores que se desenvuelven dentro de las empresas como empleados. Y destaca que estos últimos también pueden renovar las estructuras existentes, formar nuevas estructuras o crear nuevos productos o nuevos procesos de producción o gestión.

Es importante incorporar al análisis esta visión planteada por Kundel y Pinchot acerca del emprendedor que actúa dentro de las empresas, ya que no es habitual tenerla en cuenta. Tradicionalmente al hablar de emprendedor se hace referencia a quien crea una nueva empresa o negocio, dejándose de lado el estudio de los intraemprendedores y perdiéndose, por lo tanto, importantísimos conceptos que pueden dar luz a la investigación.

Autores como Longenecker (2007) consideran que uno de los indicadores para medir el emprendedurismo es la tasa de autoempleo, las cual se mide sobre el número de autoempleados sobre el total de la fuerza de trabajo, sin embargo esta medida no puede dar información sobre las actividades innovadoras y no refleja verdaderamente la idea de una visión emprendedora. Ante esto, Henrekson (1988) indica que la tasa de autoempleo es un mal indicador para esta medida ya que existen otras razones por las una persona decide buscar el autoempleo y no precisamente por tener esta visión, como lo es la búsqueda de la sobrevivencia o la pertenencia a la economía informal.

### **Principios y valores de la mujer emprendedora**

Las aproximaciones realizadas acerca del fenómeno de la creación y gestión de empresas sobre la base del género permiten establecer una taxonomía de investigaciones realizadas, distinguiendo tres categorías de estudios:

1. Aquellas investigaciones que tratan de analizar la relación entre género y rendimiento empresarial; dentro de esta categoría se sitúan estudios que pretenden averiguar si las empresas dirigidas por mujeres obtienen mejores o peores resultados que las dirigidas por hombres. Podemos señalar las aportaciones de Carter et al. (2007), Gallego et al. (2010), y Rose (2007).

2. Los estudios enfocados a encontrar las diferencias de estilos de liderazgo entre hombres y mujeres.
3. Aquella categoría dedicada a determinar el perfil y las motivaciones de la mujer emprendedora y su comparativa con los hombres. (Ramírez Orellana, Casado Belmonte y Jorge López Puga 2005).

González (2001), Guzmán (2008) y Muñoz (2004). Afirman, sobre los diferentes estilos de liderazgo, se considera que los hombres y las mujeres tienen distintas percepciones del mundo, lo cual se traslada a su forma de dirigir y de gestionar la empresa, de tal manera, que las mujeres tienen una tendencia al empleo de estilos de dirección más participativos.

Das, 2001; Davidson et al., 2010; Lee, 1997; Tambunan, 2009), Estos autores afirman que el emprendimiento de la mujer es considerado como motor para el desarrollo económico a través de la creación de pequeñas y medianas empresas (Pymes).

Uno de los rasgos ampliamente documentado es la segregación sectorial en función del sexo del emprendedor. Es conocido que las mujeres en general experimentan barreras cuando intentan entrar o avanzar en sectores no tradicionales (Menches y Abraham, 2007). de mujeres emprendedoras, su progreso y desarrollo en sectores tradicionales o típicamente femeninos como los sectores de servicio y comercio minorista (Du Rietz y Henrekson, 2000; Watson, 2002). Una de las explicaciones más extendidas se refiere al hecho de que tales sectores requieren en promedio menor capital inicial cuando se comparan con otros como la industria y la alta tecnología. Sappleton (2009) reconoce que las mujeres en Europa crean empresas en sectores típicamente femeninos con bajas barreras de entrada, que comercian en mercados locales y que tienen un potencial de crecimiento financiero limitado.

En relación al perfil y las motivaciones de la mujer emprendedora, se enmarcan las investigaciones que tratan de comprobar si los factores sociológicos y antropológicos de la figura clásica del emprendedor, existen en la empresaria femenina. Tales características como una mayor propensión a la toma de riesgos, capacidad de innovación, deseo de independencia y de control de su propia carrera han sido consideradas comunes en cuestión de sexo, no encontrándose diferencias significativas (Masters y Meier, 1988; Neider, 1987; Sexton y Bowman-Upton, 1990; Zapalska, 1997).

Sin embargo, en las decisiones de riesgos, se considera una condición del individuo emprendedor (Begley y Boyd, 1987), se han encontrado diferencias entre sexos, aunque los resultados de los estudios son diversos. Donald y Bowman-Upton (1990), además, se encuentran diferencias entre el emprendimiento femenino y masculino, siendo las féminas menos propensas a la toma de riesgos. En España (González, 2001), ha observado que las inversiones realizadas por mujeres son más prudentes que las de los hombres, no existiendo esas diferencias en la edad adolescente pero sí en la madurez. En China, Tan (2008) encuentra en una muestra de hombres y mujeres emprendedores del sector de alta tecnología, que las mujeres son más propensas a asumir riesgos si con ello consiguen mayores resultados.

También existen otros factores externos que pueden ser un condicionante a la hora del emprendimiento. En este caso se incluyen factores relacionados con el entorno de la emprendedora, tales como el nivel de educación, la experiencia profesional o la existencia de familiares emprendedores.

(Alonso y Galve, 2008; Lee, 1997). Por otro lado, respecto al entorno familiar, sí parece ser un condicionante la existencia de familiares emprendedores, tal como se pone de manifiesto en Lee (1997) y Watkins y Watkins (1983).

En cuanto a la educación, las investigaciones ponen de manifiesto que la emprendedora posee un nivel de educación superior ya que se sienten seguras de comenzar la andadura empresarial, viéndose respaldado por una experiencia profesional previa sobre la mujer emprendedora las motivaciones más frecuentemente analizadas están relacionadas con las expectativas y objetivos personales que persigue con la creación de una empresa. La necesidad de independencia, la necesidad de logro y el deseo de riqueza.

La necesidad de independencia es una de las características que más sobresale de la personalidad de las mujeres empresarias y hace referencia al deseo de tener autonomía y tomar sus propias decisiones (Cassar, 2007; Goffe y Scase, 1985; Moore y Büttner, 1997; Wilson et al., 2004). La independencia parece ser un factor de motivación similar para hombres y mujeres al convertirse en empresario, encontrándose pocas diferencias de género en torno a este motivador (Still y Soutar, 2001; Marlow, 1997; Pinfeld, 2001; Scott, 1986; Sundin y Holmquist, 1991).

La necesidad de logro es el grado en el cual una persona desea realizar tareas difíciles y desafiantes (McClelland, 1961), de tal modo que cuando se alcanza el éxito se siente una gran satisfacción personal

(Veciana, 2005). Existe alguna evidencia de que la necesidad de logro es una de las principales razones para crear empresa de las mujeres emprendedoras (Marlow, 1997).

Uno de los estereotipos sobre la figura del emprendedor es que sus acciones se encuentran guiadas por ganar mucho dinero, sin embargo, existe amplios estudios de que éste no constituye la principal motivación de los emprendedores (Veciana, 2005); DeMartino y Barbato, 2003; Fischer et al. 1993; Rosa y Dawson, 2006). Este fenómeno parece encontrarse en el caso de las mujeres emprendedoras (Clain, 2000) que ponen mayor énfasis en los componentes no salariales del trabajo por cuenta propia (por ejemplo, la flexibilidad de tiempo). No obstante, hay investigaciones que han encontrado diferencias de género con respecto al dinero como factor de motivación (Borooah et al, 1997; DeMartino y Barbato, 2003; Fischer et al, 1993).

Asimismo, existen algunas diferencias de género con respecto a la falta de perspectivas de empleo o de carrera (Borooah et al, 1997; Hakim, 1989). Las insuficientes oportunidades en el trabajo habitual son más frecuentes entre las mujeres, debido a la influencia del techo de cristal (Moore y Büttner, 1997; Mattis, 2004), y el uso generalizado en el empleo de los estilos de liderazgo transaccional (Orhan y Scott, 2001). La disponibilidad de recursos se constituye en un elemento fundamental en la decisión de crear empresa. En este sentido, los recursos necesarios para su implementación pueden ser activos de conocimiento, financieros, organizativos, relativos al capital relacional, etc.

La disponibilidad de alguno de este tipo de recursos puede convertirse en un elemento fundamental en el momento de implementar una empresa. En términos de conocimientos, las mujeres suelen tener menos experiencia de gestión que los hombres (Terjersen, 2005) debido a la influencia del techo de cristal. No obstante, ellas utilizan en mayor medida un enfoque relacional para gestionar su negocio estableciendo interacciones con empleados, clientes y proveedores que les permite aprender en el lugar de trabajo, formar equipos, y dirigir su negocio de forma más cooperativa (Farr-Wharton y Brunetto, 2009; Putnam, 2000). Por su parte, el acceso a recursos financieros es señalado como una de las desventajas que la mujer emprendedora presenta respecto del hombre (Shaw y otros, 2005).

Finalmente, las motivaciones relacionadas con el entorno social del emprendedor, influyen en las percepciones de viabilidad y deseabilidad de crear la empresa (Shapero, 1984). Por lo general se reconoce que determinados grupos de empresarios (como las mujeres, los jóvenes,

las minorías étnicas, etc.) presentan necesidades de apoyo especiales al inicio y durante el ciclo de vida de sus empresas, se podría afirmar que las mujeres suelen operar en sectores considerados típicamente femeninos como el de servicios y comercio minorista debido a las menores barreras de entrada. Comparativamente con los hombres, las empresarias presentan un perfil más conservador a la hora de la toma de riesgos, siendo, no obstante, su formación superior. En relación a la experiencia profesional previa el perfil de la mujer no se caracteriza por haber ejercido puestos directivos, por lo que para satisfacer su necesidad de logro e independencia se ven empujadas a emprender. No siempre el dinero se presenta como un motivador principal en la mujer a la hora de emprender, otorgando por el contrario más valor a aspectos de su vida privada. Las mujeres empresarias utilizan en mayor medida un enfoque relacional para gestionar su negocio de forma más cooperativa, a diferencia de los hombres que usan estilos de liderazgo transaccionales. El entorno social del emprendedor es un componente motivador que puede tener su influencia si desde las instituciones se establecen diversos mecanismos de apoyo al emprendedor.

Existen varias etapas durante el proceso de nacimiento de una empresa (Angelelli y Graña, 1999): a) adquisición de motivación, b) búsqueda de ideas, c) validación de las ideas, d) identificación de recursos, e) negociación para crear la empresa, y f) nacimiento de la empresa. En un primer estadio, la motivación del emprendedor y la consolidación de las ideas son factores claves para el origen de la actividad empresarial. Angelelli y Graña (1999) describen el papel del emprendedor como la persona que adquiere la motivación para crear la empresa, a través de una búsqueda de ideas, validándolas, identificando los recursos y llevando a cabo una negociación con los agentes de ésta. Por tanto, factores actitudinales tales como; la motivación, la propensión a asumir riesgo, la confianza en sus capacidades, la creatividad y la capacidad de liderazgo, han generado diferencias significativas entre los emprendedores que implementaron exitosamente sus ideas en las diferentes etapas de configuración del proyecto empresarial (Graña, 2002).

Audretsh (2009) señala que existe un capital emprendedor que puede tener un impacto positivo en el ámbito de la política económica, constituyéndose el conocimiento como un recurso importante y el aprendizaje en una capacidad para la generación de valor en las organizaciones. En este sentido, el capital emprendedor mejoraría el crecimiento económico del país, el bienestar de la ciudadanía,

generando potenciales oportunidades de empleo estable y la eficacia de las políticas económicas en su conjunto.

Las consideraciones acerca de los tipos de emprendedores y el capital emprendedor fomentado por la política económica, así Sexton y Smilor (2001): distingue tres características que son:

1. Emprendedor personal: surge como consecuencia del desarrollo del espíritu emprendedor en relación a la familia y a la educación.
2. Emprendedor social: nace el espíritu emprendedor debido a las características de convivencia social y a las necesidades económicas.
3. Emprendedor reticular: que surge como consecuencia de facilitar a las personas el acceso a la información y reducir los costes de los recursos necesarios para acometer los proyectos.

Esto tiene su explicación en la existencia de emprendedores en aquellas zonas donde los servicios empresariales están más desarrollados: empresas de capital riesgo, centros de información y otras infraestructuras técnicas que lo faciliten.

## BIBLIOGRAFÍA

A continuación se detalla, la bibliografía que se ha analizado y sobre la que se está trabajando para la elaboración del marco teórico de la tesis doctoral:

- Audretsch, D.B. (2009): “Capital emprendedor y crecimiento económico”. *Investigaciones Regionales*, Sin mes, 27-45.
- Amat, J. (2004): *La Continuidad de la empresa familiar*. Barcelona: Gestión 2000.
- Amorós, E., y Pizarro, S. (2006.): *Mujeres y dinámica emprendedora: un estudio exploratorio*, Univ. Empresa, Bogotá (Colombia) 5 (11): 15-32, diciembre de 2006.
- Antón, G.; Begoña del P., y Peña, M. (2010): *Discriminación por género en el ámbito empresarial*, Conapred: México.
- Angelelli, P., y Graña, F. (1999): “Creación de empresas industriales en el partido de Gral. Pueyrredon: marco conceptual y estudio de casos”. *Universidad Nacional de Mar de la Plata*, Argentina, Disponible en: <http://www.uv.es/motiva/MPResultados.htm>

- Aponte, M. (2002): Factores condicionantes de la creación de empresas en Puerto Rico: *un enfoque institucional*, Universidad Autónoma de Barcelona.
- Ballara, M. y Damianovic', N. (2010): Mujeres en la agricultura: Políticas para fortalecer y mejorar la contribución de las mujeres a la agricultura y a la seguridad alimentaria, *Resumen Ejecutivo IICA*, San José, Costa Rica
- Ballara, M., *et alter.* (2010). "Aporte de ingreso económico de las mujeres rurales a sus hogares". UNIFEM, Santiago de Chile.
- Ballara, M. y Parada, S.(2009). El empleo de las mujeres rurales lo que dicen las cifras, FAO/CEPAL Santiago de Chile.
- Belso, J.A. (2003): "Discriminación de género y fomento de nuevas empresas: Conclusiones a partir de un análisis multivariante sobre las pymes valencianas de reciente creación". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 41, 15-38.
- Briones, A.J. et al. (Dir.) (2010). *Factores de Dirección Estratégica de los Agronegocios en Costa Rica y la Región de Murcia*. España, Cartagena: Universidad Politécnica de Cartagena.
- Briones A.J. (2009): "Crecimiento en cooperación en las Entidades de economía Social: creatividad, innovación y responsabilidad". En: *XII Jornadas de investigadores en economía social y cooperativa*, CIRIEC-España y UCOMUR, Murcia.
- Callejón, M. (2009): "La economía emprendedora de David Audretsch". *Investigaciones Regionales*, Sin mes, 47-54.
- Campelleras, S.J., & Genescà, G. (2004): "Un análisis comparativo de las características de las microempresas en España". *Universia Business Review*, (2), 72-93.
- Cano, C.J.; Gea, A. B., & García, J. (2003): *Actitudes emprendedoras y creación de empresas en los estudiantes universitarios* (1st ed.) Universidad de Almería.
- CEPAL. (2010). *Panorama Social de América Latina*, Santiago de Chile.
- Congregado, E.; Hernández, L.; Millán, J.M.; Raymong, J.L.; Roig, J.L.; Salas, V.; Sánchez, J.L. y Serrano, L. (2008): "El capital humano y los emprendedores en España". Bancaja, Valencia.
- Corzo, A. (2005): *Los Huertos de Traspatio en los Pueblos Tradicionales de Petén y su Vínculo Pre-Hispánico: Un Análisis Etno-Arqueológico*, Tesis de grado Universidad San Carlos de Guatemala, Centro Universitario de El Peten, Licenciatura en Arqueología. Guatemala

- Cardoso, C., y Pérez B..(1977): *Centroamérica y la economía occidental (1520-1930)*. Editorial Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica. 382 p.
- Chelén, F.D.(1999): “Emprendedores como creadores de riqueza y desarrollo regional Programa Emprendedores como creadores de riqueza y desarrollo regional”, *INTEC Chile*. Disponible en [http://www.intec.cl/documentos\\_linea/ARI2487-INV-PFDI.pdf](http://www.intec.cl/documentos_linea/ARI2487-INV-PFDI.pdf)
- Díaz, J.C. (2003): *La creación de empresas en Extremadura: un análisis institucional*. Universidad de Extremadura.
- Díaz, J.C.; Hernández, R., y Raposo, M. (2007): “Estudiantes universitarios y creación de empresas. Un análisis comparativo entre España y Portugal”. *En Ayala Calvo (coord.): Conocimiento, innovación y emprendedores: Camino al futuro* (pp. 1338-1352).
- D’Ans, M. (1999): *Honduras emergencia difícil de una nación, de un Estado*. Litografía López. Tegucigalpa,
- De Janvry, A., y Sadoulet, E.(2004): *Hacia un enfoque territorial del desarrollo rural*. Paper preparado para el 4to. Foro temático regional de América Latina y El Caribe: *cosechando oportunidades para el desarrollo rural del siglo XXI*. Costa Rica, 19 – 21 de octubre del 2004.
- Ferreira, E. (2000): *El fenómeno del emprendedurismo (proceso de emprendimiento) y la incubación de empresas – Creando riquezas*. Universidad Central de Venezuela. Disponible en <http://www.informipyme.com/Docs/DO/Offline/emprendedorismo.pdf>
- Fernández, S., y Fernández R. (2010): *COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS Y DESARROLLO DEL ESPÍRITU EMPRESARIAL EN LOS CENTROS EDUCATIVOS*. Educación XXI, Sin mes, 15-38.
- Fuentes, F. J., y Sánchez S. (2010): “Análisis del perfil emprendedor: una perspectiva de género”. L. 28-3 2010 P Á G S . 1-28
- Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO).(2007): “Situación de las Mujeres Rurales en Nicaragua”. Santiago de Chile.
- García, F.Z. (2006): *Equidad de género y agricultura, su importancia en una época de globalización económica en Boletín SD Dimensiones*, Departamento de Ordenación de Recursos Naturales y Medio Ambiente, FAO,.
- Galindo, M.A., y Méndez, M.T. (2011): “La actividad emprendedora y competitividad: factores que inciden sobre los emprendedores”. *Papeles de Europa*, num 22, pp. 61-75.

- García, A., y Sánchez, A., (2010): “Análisis del emprendedurismo en la Región de Murcia”. En PEREZ DE LEMA, D.; BRIONES, A.J. y BERNAL, J.J. (Coord): “El emprendedor innovador y la creación de empresas”. Edita, Universidad Politécnica de Cartagena, Murcia, pp.85-102.
- García, F.C. (1997). “La revolución de los fundamentos de los sistemas económicos y de la denominada “Economía Social”, la participación en democracia en la economía: la regla de comportamiento de la sociedad de la información”, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, VOL. 33, pp . 79-114.
- Grabinsky, S., y Zabłudovsky G.(2001): Mujeres, empresas y familias. México, Del Verbo Empezar,
- García, A.; Crespo, J., y Martí, F., Romero, F.C. (2012): EMPRESAS Y EMPRESARIOS EN ESPAÑA EN LA PRIMERA DÉCADA DEL SIGLO XXI. LA MUJER EN LA ACTIVIDAD EMPRENDEDORA, MADRID | BARCELONA | BUENOS AIRES.
- Graña, F.M. (2002): “Creación de empresas: factores asociados al éxito emprendedor en cinco ciudades argentinas”. Editorial Universidad Nacional del Mar de la Plata. Editorial Martín. Disponible en: <http://www.uv.es/motiva/MPResultados.htm>
- García, P.E. (2008): “Políticas de igualdad, equidad y gender mainstreaming”:¿de qué estamos hablando?. *Marco conceptual. PNUD*. San Salvador, El Salvador.
- González, M.O. (2001). “Actitudes y motivaciones hacia el trabajo y la creación de empresas según el género”. *Boletín Económico De ICE, Información Comercial Española*, (2709), 21-30.
- González, J., y Díaz, F. (2005): “Comportamiento emprendedor e inmigración”. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades, SOCIOTAM*, julio-diciembre, 85-101
- Guzmán, J., y Rodríguez, M. (2008): “Comportamiento de las mujeres empresarias”: Una visión global. *Revista De Economía Mundial*, (18), 381-392.
- Heller, L. (2010): “Mujeres emprendedoras en América Latina y el Caribe”: realidades, obstáculos y desafíos. CEPAL Serie Mujer y desarrollo No 93, Santiago de Chile.
- Lahoz, C. (2006): “El papel clave de las mujeres en la seguridad alimentaria, en Seguridad Alimentaria y Políticas de Lucha contra el Hambre”: Seminario Internacional sobre Seguridad Alimentaria

- y Lucha Contra el Hambre, Córdoba, España. Véase en línea: <http://ieham.org/html/docs/CLahoz%20Mujeres%20y%20seguridad%20alimentaria.doc>
- Leiva, J.C. (2006): PYMES Ciclo de Vida y Etapas de su Desarrollo, *TEC Empresarial* Vol.1 Ed.1 2006, *Industrial*.
- Melián, A., y Campos, V. (2010): “Emprendedurismo y economía social como mecanismo de inserción sociolaboral en tiempos de crisis”. *REVESCO*, nº100, Monográfico 2009, pp. 43-67.
- Morales, S.T. (2008): “El emprendedor académico y la decisión de crear empresa”: *un análisis del caso español. Tesis doctoral no publicada. Universidad de Valencia, España*.
- Molina, V. (2010): “*Emprendedurismo desde las entidades sin ánimo de lucro de la economía social financiera*”. *Revista Cooperativismo y Desarrollo*, vol. 18, num 97, pp. 34-49
- Muñoz, M., Briones, A.J., y Laborda, F. (2012): “Los grupos de interés y la cultura emprendedora como claves del éxito en las Entidades de Economía Social”. En: *II Jornada sobre Emprendedurismo Social y Colectivo*, CEGEA, Universidad de Valencia, diciembre de 2012.
- Muñoz, M. D. (2004): “Mujeres emprendedoras: Liderazgo transformacional y género”. *Iniciativa Emprendedora y Empresa Familiar*, (44), 126.
- Noriega, F. (2010): “Micro fundamentos para la economía de la mujer”. *Economía y Sociedad*, Enero-Junio, 69-89.
- Naranjo, J.; Jiménez, D., y Sanz, R. (2012): “¿Es la cultura organizativa un determinante de la innovación en la empresa?”. *CUADERNOS DE ECONOMIA Y EMPRESA, CEDE*, vol. 15, pp.63-72
- Peris, M.; Peris, B., y Ribeiro, S. (2010): “Capacidades y mujer emprendedora” *MUJERES Y ECONOMÍA*. N.º 852, *Clasificación JEL: J16, L26, M12*.
- Pirela, A. (2008): “Emprendedores y Cambio Institucional. Ingeniería Industria”*l. Actualidad y Nuevas Tendencias*, Julio-Diciembre, 92-108.
- Quero, M.(2010): “Factores explicativos de la intención de emprender en la mujer”. Aspectos diferenciales en la población universitaria según la variable género, *JEL: M13 DOI: 10.5295*
- Rivero, F; Ávila, M., y Quintana, L. (2001): “*La promoción integral de la microempresa*”. Editorial Popular, Madrid.

- Rodríguez, M., y Santos, F. (2008): “La actividad emprendedora de las mujeres y el proceso de creación de empresas”. *Información Comercial Española*, N° 841.
- Rubio, A. (2000): “La globalización y la democracia como forma de vida”, Los desafíos del Feminismo para el siglo XXI, *Instituto andaluz de la Mujer, Sevilla*,
- Ruiz, J.; De la Vega, C., y Rachida, C. (2010):” *Mujer y desafío emprendedor en España*”. Universidad de Cádiz – Instituto de Empresa, Business School,
- Ruiz, J.; Camelo, C., y Coduras, A. (2012): “Mujer y desafío emprendedor en España”. *Economía Industrial*, 383, 13 – 22.
- Rubio, E.A.; Cordon, E., y Agote, A.L. (1999): “Actitudes hacia la creación de empresas: un modelo explicativo”. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, vol. 8, n. 3, pp. 37-51.
- Rusque, A.M. (2005): “Capacidad emprendedora y capital social”. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, julio-diciembre, 189-202.
- Sen A., y Klisberg, B.(2008): *Primero la gente: una mirada desde la ética del desarrollo a los principales problemas del mundo desarrollado*. Deusto S. A. Ediciones.328 p.
- Sarasvathy, S.D., y Venkataraman, S. (2011): Entrepreneurship as Method: Open Questions for an Entrepreneurial Future”. *Entrepreneurship Theory And Practice*, 35, 113 – 135.
- Sánchez, M.; Postigo, M.V.; Díaz, J.C. y Hernández, R. (2010): Investigación en creación de empresas con datos GEM. Aproximación al Estado de la Cuestión en los estudios sobre género. V Workshop de Investigación basada en GEM, Cádiz.
- Serie mujer y desarrollo 52, (2004): “Entender la pobreza desde la perspectiva de género” Cepal y UNIFEM, Unidad de Mujer y Desarrollo, Chile.
- Uribe, J. y DE Pablo, J. (2011): “Revisando el emprendedurismo”. *Boletín Económico del ICE*, (N° 3021), Diciembre, 53-62.
- Vargas, A. (2001): “Los emprendedores y los valores cooperativos. Consideración del papel de la información en el desarrollo de redes de empresas en democracia”. En: Moyano fuentes, José (Coordinador). *La sociedad cooperativa: un análisis de sus características societarias y empresariales*. Universidad de Jaén y Caja Rural de Jaén, pp. 21-38.

- Valcarce, J., y Sequera, A. M. (2006): *Aprender a emprender*, Madrid, Ed. Nowtilus.
- Varela, R. (2001): *Innovación empresarial. Arte y ciencia en la creación de empresas*, Bogotá, Pearson Educación de Colombia, Ltda.
- Vásquez, I. y Cobo, E. (2000): “Factores de éxito en empresas catalanas con 40 años de actividad. Cuadernos de investigación” No. 42. España: Escuela de Alta dirección y Administración.
- Ventura, R. y Quero, M.J. (2013): “Factores explicativos de la intención de emprender en la mujer. Aspectos diferenciales en la población universitaria según la variable género”. *Cuadernos de Gestión*, 13(1), 127-149.
- Zander, I. (2004): “El espíritu emprendedor en el ámbito geográfico. Fundamentos conceptuales e implicaciones para la formación de nuevos clusters”. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 20, 9-34.
- Zevallos, E. (2003): “Micro, pequeñas y medianas empresas en América Latina”. *Revista CEPAL*, n° 79, pp. 53-70, Santiago de Chile, Publicación de las Naciones Unidas.

## FINANZAS PERSONALES SANAS PARA MEJORAR LA COMPETITIVIDAD DE LAS ENTIDADES FINANCIERAS CON EL APOYO DE LAS TIC

M.A. EDGAR OLVERA ESPINOSA

M.A.E. ESTEBAN FERNANDO CHAPARRO SALINAS

Universidad Tecnológica del Valle de Toluca

### **Introducción**

En el sistema social el aparato financiero, es uno de los factores que permiten que funcione la economía y los indicadores nacionales se mantengan en los niveles que requiere un país para mantener los niveles adecuados de bienestar. Para que éste funcione, se requiere de la materia prima, que es el dinero, ya sea en papel, metal, en valores o virtual. Si bien hay un volumen que se encuentra en circulación, es importante que el ciclo de recuperación sea en los tiempos y cantidades esperados, lo cual se define mediante su cartera de productos y servicios, de los cuales hace uso el cliente como persona física o persona moral para el desempeño de sus actividades.

Cuando se inicia la relación cliente – banco, se establecen los términos en que se dará mediante contratos, cuando se contrata todo tipo de préstamo se establecen periodos de pago, tasas de interés, plazos, sanciones, y otros adendums más; para lo cual la institución financiera realiza una estudio socioeconómico para establecer las condiciones y el cliente acepta un acuerdo. Sin embargo, debido a la escasa educación financiera y falta de hábitos de ahorro – pago, el cliente puede incurrir en morosidad, que de ser persistente puede llegar a ser boletinado ante el buró de crédito como deudor. Dando paso a otra etapa del sistema financiero: la cobranza, la cual también tiene un costo de operación. Todo ello hace que el aparato financiero incurra en costos que finalmente debe cargar a su cuenta de costos, y por consiguiente encarece su operación, y como consecuencia, el encarecimiento de sus productos y servicios; se convierte en un círculo vicioso, “productos caros – menor capacidad de pago – menos pagos – mayores gastos bancarios – encarecimiento de productos”.

Ante esta problemática es menester hacer un alto, de tal manera que el cliente desarrolle competencias que le ayuden a ser diligente en el manejo de las finanzas. Es por ello, que se desarrolló esta investigación, con la finalidad plantear cómo las TIC pueden ser una

herramienta auxiliar en la educación financiera. El mundo actual es el de la sociedad de la información y donde el conocimiento es un elemento estratégico de sus líneas educativas. Por ello la tecnología debe estar al alcance de todos los involucrados en el mundo del saber.

Hoy en día se hace necesario que existan comunidades que aprendan constantemente y de la que los ciudadanos que la integran, constituyan el verdadero motor de aprendizaje. La unión de la información ayuda a la creación de una serie de espacios no formales e informales con un claro componente educativo que en cierto modo vendrá a sustituir, en alguna parte, las funciones hasta ahora desarrolladas por el sistema educativo formal y por los profesionales de éste.

Las TIC, nos ofrecen una serie de posibilidades, e innovación que permiten un avance en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

### **Metodología**

A partir de un estudio cualitativo sobre “Salud financiera en el Valle de Toluca”, se estudiarán diferentes simuladores, se observarán sus principales cualidades y se compararán, de tal manera que se determine las competencias en las que inciden en función de las necesidades de las instituciones financieras.

### **Desarrollo**

(Costo de operación – recuperación)

(Competencias financieras)

Una herramienta fundamental en la aplicación de éstas es el (internet) a través del cual habrá que considerar que son:

- Un conjunto de medios, que ofrecen muchas posibilidades de uso y aplicación
- El emisor y receptor pueden intercambiar sus papeles
- Sistema de información distribuida a la red
- Entorno virtual y espacio para el trabajo y la formación

Internet permite la creación y el funcionamiento de comunidades virtuales; grupos de personas que comparten intereses y que se comunican e interactúan en un espacio cibernético creado mediante aplicaciones telemáticas. Existiendo comunicación virtual entre personas lo que le da fundamento al proceso educativo.

La importancia que reviste el proceso educativo en la formación del individuo como persona, hace necesario estudiar con detalle la forma en que este proceso se inicie, se desenvuelva y culmine, a fin de mejorarlo y adecuarlo permanentemente a las necesidades y requerimientos de los individuos de su entorno social.

La evaluación continua nos permite cambiar estos objetivos ya que lo que se refiere como retroalimentación del proceso educativo juega un papel esencial en la determinación de la calidad, de su funcionamiento y el reconocimiento de sus carencias y aciertos.

Específicamente, nos enfocamos a la descripción de competencias del usuario, que a futuro pueden formar parte de los estudios predictivos sobre el desempeño y éxito en las finanzas personales.

La evaluación de competencias resulta un tema de interés, ya que son un factor importante considerado en la modernización educativa; donde se concibe a la evaluación como la encargada de la socialización y, como consecuencia se considera necesario centrar la atención en otros aspectos de tipo psicológico y pedagógico de los alumnos, que no se contemplaban.

Las tendencias actuales de la educación están orientadas a la formación de las personas (no a instruir a las personas), no se enfatiza solamente en el conocimiento sino en las, actitudes, comportamientos, habilidades y valores, se habla de preparar a los alumnos para la vida; es decir, preparar al alumno para un mundo cambiante, desarrollando habilidades para aprender a aprender, en interacción y cohesión con una sociedad con características muy definidas: pluralidad, cambios constantes, independencia, globalidad y un acelerado avance en la informática.

El conocimiento de sí mismo, de fortalezas y debilidades, pueden llevar tanto al instructor como al usuario a un clima de flexibilidad y respeto de opiniones y, sobre todo a implementar cambios en el sistema de trabajo y la comunicación. Hoy en día se hace necesario contar con una cultura suficiente y basta que permitan a las personas estar a la vanguardia en aspectos económicos apoyando su toma de decisiones financieras. Es por ello indispensable que los instructores de las instituciones enfatizen en sus usuarios la importancia que tiene en su preparación el conocimiento y manejo de finanzas personales.

Un punto interesante es hacer hincapié de que las finanzas personales son básicas en todos los miembros que conforman una sociedad, simplemente por las elecciones cotidianas en los hábitos de consumir que afectan el nivel de vida y proporcionan seguridad o riesgo financiero en cada persona. No obstante lo anterior en ocasiones pareciera que el tema de finanzas personales no es relevante dentro del currículo que hoy los egresados de carreras económico - administrativas debieran tener. La mayoría de la gente tiende a aprender el manejo de sus finanzas personales mediante prueba y error.

En base a lo anterior los colegios y las universidades tienen la oportunidad de influir en la vida económica de sus estudiantes, a la vez que los coordinadores de carrera de estas escuelas tendrán que hacer un compromiso para enfocar la educación de finanzas personales como parte del currículo, ya que ello repercutirá en la salud del sistema financiero mexicano.

En estos tiempos modernos, es triste ver que la mayoría de las personas no tienen conocimientos amplios en esta área financiera y les cuesta mucho decidir al momento de utilizar los servicios que ofrece el Sistema Financiero Mexicano en aspectos de inversión y financiamiento, existiendo analfabetismo financiero.

Por lo mismo si los estudiantes aprenden como administrar dinero, ellos realizarán una tarea de desarrollo importante que les proporcionará autonomía e interdependencia. Por lo que nuevamente reitero que una de las tareas de la universidad debe de proveer estudiantes que desafíen lo necesario y apoyen su desarrollo financiero.

Desafortunadamente, parece que esta área es donde colegios y las universidades tienen poco impacto en la cultura de sus estudiantes. Por lo tanto, hablar sobre la gestión de dinero, la deuda, e inversiones hoy se vuelve un punto de referencia para que los colegios, escuelas o universidades públicas y privadas ofrezcan la enseñanza de este tópico.

Hoy la gente compra, ahorra y paga sin tener un control de su flujo de efectivo, hoy se vuelve un peligro que ocasione un desastre financiero en su economía personal y todo derivado del analfabetismo financiero. Por lo que una persona educada en este campo de estudio debe saber cómo administrar dinero que le permita satisfacer plenamente sus necesidades, a la vez que le ayude a maximizar su patrimonio.

Diversas Entidades Financieras como la Asociación de Bancos de México; La Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (CONDUSEF) y Corporaciones Internacionales como VISA han reconocido por largo tiempo que la reducción de la pobreza y el crecimiento económico dependen de Sistemas Financieros nacionales efectivos, por lo cual se asume como un factor de éxito para la competitividad de estas instituciones.

Entender cómo las finanzas apoyan al desarrollo y que a través de una buena capacitación se puede garantizar un mejor manejo de recursos financieros, ha sido el enfoque de la mayoría de los esfuerzos investigados por éstas, por ello las Universidades en años recientes juegan un papel trascendental, toda vez que mediante su participación activa en la educación, pueden contribuir a modificar las conductas y hábitos de los estudiantes en materia de finanzas personales.

Las finanzas trabajan ocultas; pero cuando las cosas van mal, las fallas del sector financiero son dolorosamente visibles. Tanto el éxito como el fracaso tienen en gran parte sus orígenes en el entorno educativo que contribuye o no a una mejor cultura financiera.

Las Universidades necesitan crear y apoyar la infraestructura institucional en áreas como la información, la legislación y la reglamentación que es esencial para el fácil funcionamiento de los contratos financieros. Sobre todo, las escuelas necesitan trabajar con los alumnos para ayudar a alinear los incentivos privados con los intereses públicos.

En tanto, el costo decreciente de las comunicaciones y la tecnología de información conduce a una mayor integración de los mercados financieros globales, los agentes educativos enfrentan nuevos desafíos para asegurar este alineamiento.

No sólo se profundizará en las finanzas, sino que también ayudará a extender su alcance, por consiguiente incrementan crucialmente el acceso de empresas pequeñas y otros hasta ahora excluidos en la práctica del sistema financiero formal.

Con las reformas financieras propuestas puede haber importantes efectos en la expansión de la prosperidad económica. Las Universidades debemos de estar comprometidas a continuar el trabajo, para desarrollar e implementar un buen conocimiento que deje evidencia empírica y refleje una buena práctica.

Derivado de lo anterior, se analizarán las siguientes herramientas que se apoyan en las TIC: Juego de Futbol Financiero, Simulador de Finanzas Personales UTVTSYS, Materiales CONDUSEF y Productos bancarios.

### **Futbol Financiero**

Es un juego interactivo creado por las siguientes Entidades (ABM - CONDUSEF - VISA, 2009):

- Asociación de Bancos de México
- CONDUSEF
- Federación Mexicana de Futbol Asociación, A.C.
- Finanzas Prácticas.com
- VISA Worldwide Partner

Su objetivo es que los estudiantes conozcan los distintos temas financieros a los que se pueden enfrentar en diversas circunstancias de su vida. Fue desarrollado bajo la filosofía de que los juegos puedan ser poderosas herramientas educativas, considerando que la mayoría de los jóvenes están familiarizados con algún tipo de juego por computadora,

por lo que le Futbol Financiero les provee de una actividad a lo largo del juego. Tal y como sucede con el Futbol, una administración financiera exitosa requiere de estrategia, ingenio, disciplina y resistencia.

Se recomiendan algunas lecturas antes de comenzar, cuya pantalla de inicio es:

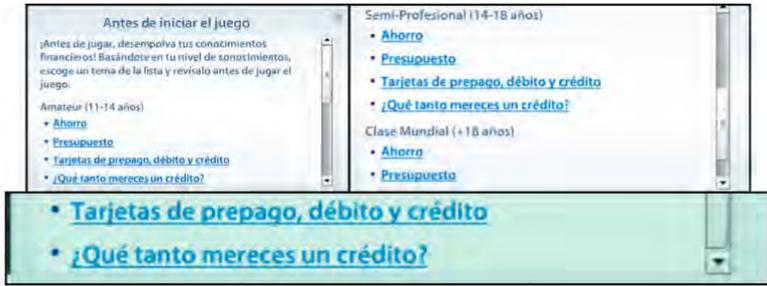


Ilustración 1, *Futbol Financiero 2009*

Cuando se elige un juego individual, aparece un menú para que el participante escoja la opción que esté de acuerdo a su edad y conocimientos en materia de finanzas personales. Posteriormente se elige la edad, el tiempo de juego, los equipos y se juega un volado.



Ilustración 2, *Futbol Financiero (2009)*

Al iniciar el juego aparece esta pantalla:



Ilustración 3, *Futbol Financiero (2009)*

Dependiendo de la jugada poco a poco va transcurriendo el tiempo y las jugadas y aparecen diferentes preguntas (fáciles, regulares o complicadas) que el estudiante tendrá que contestar, si quiere ganar el juego:



Ilustración 4, *Futbol Financiero* (2009)

Al elegir una pregunta aparece de la siguiente manera:



Ilustración 5, *Futbol Financiero* (2009)

Al responder cada pregunta aparecen las respuestas si son correctas o incorrectas:

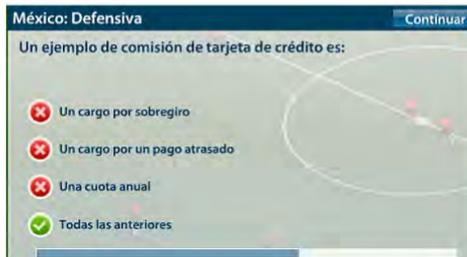


Ilustración 6, *Futbol Financiero* (2009)

Una vez terminado el juego, existe una liga para que el estudiante si así lo desea, visite finanzas prácticas y consulte sus dudas.



Ilustración 7, *Futbol Financiero* (2009)

### Simulador de finanzas personales UTVTSIS

Fue desarrollado como proyecto de investigación interdisciplinar, en conjunto con un estudiante de la carrera de Tecnologías de la Información y Comunicación, a partir del estudio “Salud Financiera en el Valle de Toluca” (Olvera, 2014), del cual se desprendieron tres competencias básicas que se requiere para una buena salud financiera:

1. Falta del hábito del ahorro
2. Desconocimiento de los productos financieros y sus características
3. Control de gastos para mantener la capacidad de endeudamiento

En este sentido, el simulador presenta una aplicación totalmente en línea que requiere de registro para el acceso con usuario y password, donde el usuario va ingresando sus ingresos y egresos por clasificación; se tiene acceso a reportes y estadísticas de seguimiento, se establecen objetivos y agendas para realización de pagos.

Una vez que el usuario se registra con usuario y password, la pantalla inicial muestra la principal clasificación de egresos y un menú del lado izquierdo para la operación del simulador.



Ilustración 8, *UTVTSIS* (Olvera, 2012)

Al ingresar a cada apartado, se abre la posibilidad de ir registrando gastos relacionados.

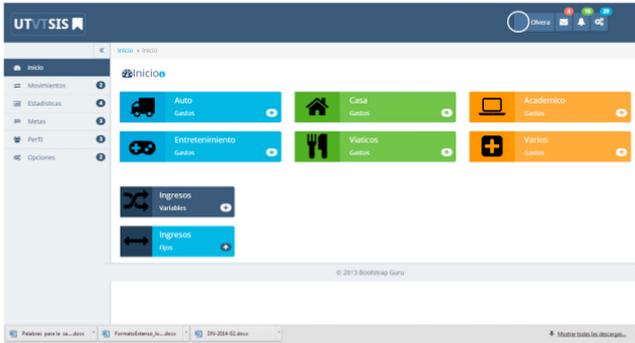


Ilustración 9, *UTVTISIS* (Olvera, 2012)

Permite identificar los tipos de ingreso:



Ilustración 10, *UTVTISIS* (Olvera, 2012)

Ver gráficas de resultados:

Estadísticas de ingresos:



Ilustración 11, *UTVTISIS* (Olvera, 2012) Ilustración 12. *UTVTISIS* (Olvera, 2012)

Programar pagos:

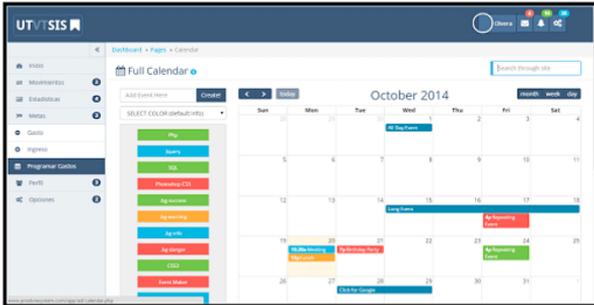


Ilustración 14, *UTVTSIS (Olvera, 2012)*

Este simulador permite llevar un registro de Ingresos y egresos, los tipos de pago, manejo del crédito, efectivo, ver metas de pago y de ingreso, la calendarización de los mismos y resulta de gran utilidad para desarrollar las competencias financieras.

## Herramientas de la CONDUSEF

La Comisión para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros ha desarrollado una serie de herramientas como auxiliares en la educación:

<b>Tutorial</b>	<b>Micrositios</b>	<b>Decálogos</b>	<b>Conceptos de Educación Financiera</b>	<b>Conduguías</b>
Tutorial de tarjeta de crédito	Micrositio Infantil	Decálogo del usuario de servicios financieros	ABC de educación Financiera	Finanzas familiares
<b>Folletos</b> Sanas prácticas en microcréditos	Micrositio Educación Financiera	Decálogo de tarjeta de crédito	Historietas El espléndido (Tarjeta de débito)	Protege tu identidad
Crédito	Fútbol Financiero		El descuidado (Afores)	5 Básicos de tu Afore
Presupuesto			El previsor (Ahorro voluntario en Afores)	Acelerador de pagos
				Ahorro formal

Cada uno de ellos muy detallado, de los cuales se presentan algunas imágenes a continuación:

Conoce tu tarjeta de crédito (CONDUSEF, 2014)



Ilustración 15, (CONDUSEF, 2014)

Guía familiar de educación financiera (CONDUSEF, 2014)



Ilustración 16, (CONDUSEF, 2014)

Micrositio de Educación Financiera (CONDUSEF, 2014)



Ilustración 17, (CONDUSEF, 2014)

La CONDUSEF como institución, cuenta con gran cantidad de material en línea, de lo cual cabe destacar un decálogo que publica acerca de los usuarios de servicios financieros:

### **10 derechos básicos del Usuario de Servicios Financieros**

1. Preguntar: Antes de contratar un producto o servicio, tiene derecho a conocer plenamente sus características; los efectos y riesgos que implica; sus costos, como comisiones e intereses; así como las responsabilidades que adquiere.
2. Claridad: Tiene derecho a que la información que brinden las instituciones y autoridades sobre los productos o servicios financieros sea clara, veraz, oportuna, suficiente y precisa.
3. Elegir: Tiene derecho a comparar y elegir el producto o servicio que más se apegue a sus necesidades, contratándolo con la institución de su preferencia sin ninguna discriminación, siempre y cuando cumpla con los requisitos aplicables.
4. Comprobación: Tiene derecho a obtener de la institución financiera, al momento de la firma, un ejemplar de todos los documentos y contratos firmados y, durante su vigencia, a recibir la documentación que compruebe sus movimientos, como estados de cuenta y comprobantes de cargo.
5. Eficiencia: Tiene derecho a exigir las mejores condiciones disponibles de eficiencia y buen trato.
6. Discreción: Tiene derecho a que toda institución guarde el secreto financiero y de sus datos personales.
7. Libertad: Tiene derecho a no ser privado de su libertad por la simple falta de pago de adeudos contraídos con instituciones financieras, ni ser molestado sin previo proceso judicial alguno.
8. Atención: Tiene derecho a la atención oportuna, digna y respetuosa de las Unidades Especializadas o de cualquier punto de atención a clientes de las Instituciones financieras en la asesoría, orientación, aclaraciones y rectificaciones que solicite.
9. Reclamar: Tiene derecho a reclamar y recibir pronta respuesta ante cualquier falla en el servicio, y cuando esto implique la objeción de cargos, a que se suspenda su cobro hasta que no hayan sido aclarados.
10. Protección: Tiene derecho a la protección y defensa de sus intereses con el personal capacitado y los recursos disponibles por parte de la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros y, en su caso, a hacer valer sus derechos ante los tribunales competentes.

## Conclusiones

Algunos han considerado por largo tiempo a las finanzas como irrelevantes para conducir una reducción de la pobreza y como detonantes para el crecimiento económico de los países; pero la evidencia muestra claramente que el desarrollo financiero tiene un papel fuerte e independiente para incrementar la prosperidad general.

Los países que construyen un entorno institucional seguro para los conocimientos financieros y hacen posible la prosperidad del sistema bancario y de los mercados de títulos organizados, verán sus esfuerzos producir frutos en la lucha contra la pobreza.

De ahí deriva la necesidad de que la población se encuentre plenamente capacitada en los temas financieros, y del mismo modo sepan la forma en la que deben manejar sus finanzas personales. La adecuada regulación de las firmas financieras es una parte esencial de esta historia. Pero la regulación resulta también crecientemente compleja y, en ese sentido.

Los agentes políticos deben poner especial atención en los incentivos creados por el sistema regulatorio: deben alinear los incentivos privados con el interés público de forma que el control de las instituciones financieras por parte de los supervisores oficiales esté apoyado por la supervisión de los participantes del mercado. Es evidente que el mejor resultado dependerá de las circunstancias de cada país; por ejemplo, en algunos países la introducción de un seguro de depósito explícito necesita apoyarse en un reforzamiento institucional complementario.

Por esta razón, una enseñanza bien concebida puede rendir considerables beneficios sociales, por lo tanto su objetivo debe ser el de crear conciencia en la población de que un buen manejo de sus recursos reeditarán en una mejor calidad de vida para todos.

De esta forma nuestro sistema financiero y los usuarios de inversión y crédito deben utilizar al Internet y las tecnologías relacionadas incrementando positivamente el manejo de recursos financieros.

La evidencia demuestra que el crecimiento y la estabilidad en las economías nacionales se logran al asegurar el acceso a los más eficientes y prominentes proveedores de servicios financieros y a usuarios de éstos bien capacitados

Los nuevos desarrollos en las comunicaciones y en la tecnología informática constituyen también un importante conducto para las finanzas, del mismo modo las tecnologías de la información permitirán que la práctica docente sea cada vez más efectiva y ágil para poder impartir temas sobre el manejo de las finanzas personales a un grupo mayor de la sociedad.

En este sentido, el uso de las TIC como herramienta educativa de las finanzas personales, son un factor de gran alcance para mejorar la competitividad de las entidades financieras, toda vez que puede ser atemporales, se pueden ocupar a distancia, no se requiere del instructor presencial y se pueden consultar en cualquier momento mientras se cuente con un equipo de consulta, ya sea de escritorio o móvil con conexión de internet disponible.

En lo que respecta al simulador derivado de “Salud financiero en el Valle de Toluca”, se considera como una herramienta básica para todo usuario de servicios financieros que desee llevar un adecuado control de sus cuentas.

### **Trabajos citados**

- ABM - CONDUSEF - VISA. (12 de 08 de 2009). *Futbol Financiero*. México D.F., Distrito Federal, México.
- CONDUSEF. (12 de 08 de 2014). *Conoce tu Tarjeta de Crédito*. Obtenido de <http://www.condusef.gob.mx/tutoriales/tarjeta-credito/index.html>
- CONDUSEF. (12 de 08 de 2014). *Decálogo*. Obtenido de [http://www.condusef.gob.mx/PDF-s/mat\\_difusion/decalogo\\_usf.pdf](http://www.condusef.gob.mx/PDF-s/mat_difusion/decalogo_usf.pdf)
- CONDUSEF. (12 de 08 de 2014). *Educación financiera*. Obtenido de [http://www.condusef.gob.mx/Sitio\\_Ed\\_Fin/index.html](http://www.condusef.gob.mx/Sitio_Ed_Fin/index.html)
- CONDUSEF. (12 de 08 de 2014). *Guía familiar de educación financiera*. Obtenido de [http://www.condusef.gob.mx/PDF-s/educacion\\_financiera/familiar/guia\\_familiar.pdf](http://www.condusef.gob.mx/PDF-s/educacion_financiera/familiar/guia_familiar.pdf)
- CONDUSEF. (12 de 08 de 2014). *Material Educativo*. Obtenido de <http://www.condusef.gob.mx/index.php/material-educativo>
- Olvera, E. (2014). *Salud Financiera en el Valle de Toluca*. Lerma, Estado de México: Universidad Tecnológica del Valle de Toluca.

## ESTUDIO DE LA COMPETITIVIDAD EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS MANUFACTURERAS

DRA. DORA AGUILASOCHO MONTOYA

DR. EVARISTO GALEANA FIGUEROA

M.A. ANA PALOMA PEÑA ORTEGA

Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo

### Introducción

La noción de competitividad es tradicional, pues subyace en las discusiones de los clásicos de la economía como Adam Smith y David Ricardo al abordar el tema de la competencia, constituyendo un concepto fundamental de la teoría económica. Se trata, entonces de una noción añeja cuyo significado básico reside en lograr la superioridad entre pares, a partir de cualidades distintivas, para obtener un beneficio. Competir no es exclusivo de las personas, también compiten las organizaciones cuando se encuentran en un ambiente que las obliga a disputarse por obtener posiciones, aun sin tener las condiciones objetivas para ello. De manera que el término puede ser entendido como aptitud o capacidad para imponerse sobre otros, o bien como estado competitivo.

En este sentido, Porter (1991) afirma: La competitividad ha pasado a ser una de las preocupaciones cardinales del gobierno y de la industria de todas y cada una de las naciones. La cuestión es como brinda una nación un entorno en el que las empresas sean capaces de mejorar e innovar más aprisa que sus rivales extranjeras (p.47).

Recientemente, tanto desde el campo académico como empresarial, se ha destacado la importancia de los recursos intangibles para el logro de una ventaja competitiva a largo plazo (Ordóñez de Pablos, 2004). De tal manera, las principales ventajas competitivas de un país, son aquéllas que el país mismo establece cuando cuenta con un liderazgo organizacional robusto que logra alinear recursos intangibles, como el talento humano y la tecnología, a una estrategia innovadora. El liderazgo organizacional se puede ejercer en todos los sectores, incluido el gobierno, las empresas y las universidades (Consejo Ejecutivo de Empresas Globales, 2006).

En los últimos años se ha llegado a cierto consenso respecto de los efectos que los recursos asociados a las personas y al capital humano, sin duda, los recursos intangibles explican la obtención de mayores ingresos

económicos (Saa Pérez, y Ortega La Piedra, 2002; Hussi, 2004; Wiig, 2004). Esto es debido a que las destrezas, habilidades, conocimientos o capacidad de adaptación de los empleados configuran un conjunto de intangibles escasos, valiosos, imperfectamente imitables y limitadamente sustituibles.

En esta perspectiva, se busca identificar si el capital intelectual y la gestión del conocimiento son factores clave que inciden de manera positiva en la competitividad de las pequeñas y medianas empresas, particularmente en las industrias manufactureras de Morelia, Michoacán.

### **Competitividad Empresarial**

Tanto en el pasado como en el presente la competitividad de países y empresas se ha sustentado en diferentes fuentes de competencias. Sin embargo, en épocas anteriores factores como el entorno y los referidos a la microeconomía no ocuparon un lugar relevante como el que tienen por estos días.

La competitividad, ha tomado un nuevo auge, especialmente en las últimas décadas, pareciera que se trata de un concepto surgido de las nuevas realidades (Peñaloza, 2005); aunado a esto, se ha destacado la importancia de los recursos intangibles para el logro de una ventaja competitiva a largo plazo (Ordóñez de Pablos, 2004). La gestión del saber en la sociedad del siglo XXI es un proceso que se encuentra evolucionando continuamente en todos los ámbitos, muy especialmente en las instituciones de educación superior, las cuales deben darle al conocimiento la importancia que merece por ser uno de sus activos más valiosos y lograr, a través de su gestión, desarrollar ventajas competitivas que puedan ser sostenibles en el tiempo y generar valor a sus integrantes (Benhayón, Briceño, Magallanes, y Moctezuma, 2007).

Es imperante, entender, que la economía actual enfrenta una nueva dinámica, que ha modificado la forma de concebir la interrelación entre los agentes productivos (Rodríguez Valencia, 2010). Al reconocer a los recursos humanos, como talentos capaces de constituir ventajas competitivas en las empresas, es ineludible estudiar el capital intelectual que estos poseen y la forma en la cual las organizaciones gestionan el conocimiento, con el fin de obtener mayores beneficios, en el sector en el que se desempeñan.

En este nuevo contexto es incuestionable que la gestión del conocimiento y la gestión de recursos humanos toman mayor relevancia, en parte, como consecuencia y respuesta a la serie de cambios económicos, sociales y laborales que se producen.

Bajo esta perspectiva de tejido económico y social, es necesario cambiar las formas tradicionales de gestión por otras que resulten más adecuadas. Incluso, en palabras de Honeycutt (2001), procedimientos y herramientas de gestión recientes como la gestión de la calidad total (TQM) o la reingeniería de procesos ya no resultan apropiadas.

La competitividad puede ser distinguida como una cualidad resultante de factores de índole estructural, operacional e incluso hasta coyuntural, algunos de los cuales se constituyen en debilidades y otros en fortalezas, evidentemente para llegar a ser competitivo se busca que estas últimas prevalezcan de manera significativa. Los diferentes métodos que existen para medir la competitividad son una prueba de las investigaciones por capturar la naturaleza de su origen y así derivar acciones que promuevan su desarrollo. Se observa de forma clara que en la competitividad todos los elementos que conforman una sociedad contribuyen u obstaculiza su camino para llegar a tal encomienda.

En suma, los pilares de la competitividad deben estar conformados por factores que expresen que la población logra niveles de bienestar sustentable, lo cual es el resultado de alcanzar niveles de desarrollo basados en productividad. La naturaleza de largo plazo de algunos factores y el crecimiento económico garantizan, cuando son finalmente establecidos en una economía, sentar los pilares clave de la competitividad, esto implica que la visión con lo que se concibe y mide el fenómeno de la competitividad debe ser de largo plazo, sin limitar a aquellos factores que deban ser atendidos a corto plazo.

La competitividad empresarial, es concebida bajo la perspectiva de Velázquez Pardo, y Macías Herrera (2001) como la capacidad de las empresas para responder a los rápidos cambios que marca el contexto, para ello están obligadas a adaptarse de mejor manera e indagar información sobre qué y cómo establecerán sus mecanismos de mejora, esto les concederá sobrevivir y lograr un sobresaliente desarrollo, han quedado atrás aquellos paradigmas en donde se totalizaba la influencia de la calidad o los precios de los productos.

Best (1990), plantea que la competitividad de una empresa se concreta en concordancia con su capacidad para obtener utilidades. No busca de forma exclusiva maximizar beneficios a través de la disminución de costos sino por medio de la combinación de cinco elementos:

1. Dirección y gestión de la empresa,
2. Implementación de innovaciones en el proceso productivo, en la mercancía o en la organización interna,
3. Coordinación en las fases del proceso de producción,

4. Organización de la industria en cuanto a competencia y cooperación al nivel interfirmas o extrafirmas, y
5. Aprovechamiento de una política industrial activa que coadyuve el uso creativo y formativo del mercado, el enfoque de producción opuesto al de distribución y la determinación de sectores estratégicos y prioritarios para maximizar el crecimiento industrial (Best, 1990, págs. 11-21).

Desde la visión de la empresa basada en recursos, se sugiere que el recurso humano, es el único capaz de proporcionar ventajas competitivas que sean sólidas y sostenibles en el tiempo, esto se logra porque son los que poseen distintivas difíciles de imitar. Con esto se determina que existe una necesidad de construir, mejorar y acumular capital humano en las empresas como una forma de apalancar estas ventajas competitivas (Lado, y Wilson, 1994; Wright, McMahan, y McWilliams, 1994; Pfeffer, 1994; Boxall, 1996; Kamoche, 1996; Becker, y Gerhart, 1996; Mueller, 1996; Barney, y Wright, 1998; Amit, y Belcourt, 1999; Lepak, y Snell, 1999, 2002; Bayo, y Merino, 2002; Aragón, Saenz, y Barba, 2003).

### **Capital Intelectual y Gestión del conocimiento**

En este apartado se muestran algunos de los factores que diversos autores consideran importantes para tener un éxito competitivo. El primer factor que aparece resaltado en la mayoría de los trabajos es el que se refiere a los recursos humanos de la empresa (Clifford, y Cavanagh, 1989; Huck, y McEwen, 1991; Viedma, 1992; Pfeffer, 1994; Yusuf, 1995; Wijewardena, y Cooray, 1995; Luk, 1996; Puig, 1996; Lin, 1998; Camelo, Lorenzo, Martín, y Valle, 1999; Llopis, 2000; Gadenne, 1998; Warren, y Hutchinson, 2000; Donrrosoro, García, González, Lezámiz, Matey, Moso, y Unzueta, 2001).

El éxito de las PyMES, proviene de las personas, para lo cual es indispensable contar con políticas de gestión y dirección de recursos humanos que acerque a personal competente; así como establecer mecanismos que fomente la motivación por medio de políticas retributivas y una adecuada gestión de planes formativos, con el propósito de tener personal calificado capaz de enfrentar los embates del ambiente. Las organizaciones para obtener éxito requieren de vivir en una capacitación continua que concierna a todos sus integrantes.

El segundo factor, es el potencial directivo para gestionar la empresa (Huck, y McEwen, 1991; Viedma, 1992; Acar, 1993; Yusuf, 1995; Luk, 1996; Puig, 1996; Camisón, 1997; Lin, 1998; European Foundation

for Quality Management, 2000; Monfort, 2000; Donrrosoro, *et al.*, 2001). En este apartado se subraya la facultad que posea el directivo para intervenir en el proceder de los integrantes de la organización y así obtener los objetivos organizacionales, los cuales deben de estar alineados con los del personal.

La tercera se relaciona con las capacidades de marketing (Clifford, y Cavanagh, 1989; Huck, y McEwen, 1991; Viedma, 1992; Álvarez, y García, 1996; Luk, 1996; Lin, 1998; Camelo, *et al.*, 1999; European Foundation for Quality Management, 2000; Warren, y Hutchinson, 2000; Monfort, 2000; Donrrosoro, *et al.*, 2001).

Cuando una empresa se destaca de sus pares, por tener una orientación clara del mercado y hacia dónde se dirige generalmente tiene éxito. Las PyMES de esta línea se caracterizan por el factor calidad; la cultura de atención al cliente, la consecución de productos y servicios de calidad, o la imagen de marca de calidad (Luk, 1996; Powell, 1996; Camelo, *et al.*, 1999; Donrrosoro, *et al.*, 2001).

De igual forma, la innovación se hace presente, como factor de éxito. Es primordial establecer mecanismos que fomenten la innovación tanto a nivel de producto como de proceso productivo y de gestión (Viedma, 1992; Puig, 1996; Camelo, *et al.*, 1999; Donrrosoro, *et al.*, 2001). Este factor, se encuentra íntimamente relacionado con los recursos tecnológicos y las inversiones en tecnología de producto y/o producción (Álvarez, y García, 1996; Puig, 1996; Donrrosoro, *et al.*, 2001).

Si bien cada vez se reconoce la importancia de las personas en la organización y su papel en el logro de la competitividad, también es cierto que a la Dirección de Recursos Humanos (DRH) se le presiona para reevaluar sus objetivos y repensar la función de manera que pueda ser fuente de ventaja competitiva (Ulrich, Losey, y Lake, 1998), obligando así a efectuar estudios y análisis renovados que respondan de manera apropiada tanto a intereses internos como externos. La investigación de Recursos Humanos (RH) se ha focalizado en el estudio de la relación entre las prácticas, las políticas y la función de RH, y la eficiencia y los resultados para el negocio (Ulrich, 1997). Los investigadores reconocen que no basta implementar prácticas de alto rendimiento si no existe detrás de ellas una DRH bien estructurada que las soporte, las integre y las sustente (Becker, Huselid, Pickus, y Spratt, 1997; Buyens, y De Voss, 1999).

En términos de Dolan, Schuler, y Valle, (1999), esta revalorización de los RH en la empresa está basada en el surgimiento de tres creencias que tomaron fuerza a raíz del nuevo paradigma económico:

1. Su influencia en la calidad de las decisiones estratégicas de la alta gerencia,
2. La incidencia de las actividades de RH sobre el rendimiento de los empleados, y
3. La importancia de las prácticas de RH para la implantación de los objetivos y metas estratégicas que toma la alta gerencia, es decir, el valor agregado que las personas aportan a la organización.

Tenemos como resultado una nueva concepción del recurso humano, definida principalmente por ser un elemento vital, que aporta atributos inigualables, inimitables y sorprendentes, capaz de generar una valía excepcional, es así como se convierte en un talento para la empresa.

Los activos intangibles, cada día con mayor peso, se convierten en la clave del éxito competitivo de las empresas, por lo que su identificación, medición y evaluación es un campo de estudio cada vez más relevante desde el punto de vista de la dirección de empresas (Navas López, y Ortíz De Urbina Criado, 2002). Esta realidad obliga al establecimiento de planes que favorezcan la persistencia y estabilidad de los talentos en la organización así como a darle un valor agregado a la experiencia y al conocimiento adquirido.

Dentro de los intangibles, el capital intelectual desempeña un papel cada vez más relevante. Sin duda, la gestión del conocimiento y la medición del capital intelectual se articulan dentro de la teoría de recursos y capacidades. Éstas son herramientas que van a permitir gestionar, mejorar y medir las capacidades organizativas.

Con lo anterior, podemos clasificar el conocimiento como un recurso y, al mismo tiempo, como una capacidad. El conocimiento es un recurso necesario para realizar las actividades propias de la empresa. Es un recurso intangible (individual-humano u organizativo), que puede ser defendido desde un punto de vista legal. En ciertos casos, es un recurso escaso y relevante o valioso estratégicamente para la organización (Grant R. M., 1996a).

Es así como la gestión del talento en las organizaciones persigue garantizar la competitividad y establecer planes particulares de identificación, atracción y retención de talentos. Busca y permite una colaboración eficaz en las personas para lograr los objetivos individuales y organizacionales.

De acuerdo con este planteamiento, bajo el concepto de capital intelectual se reúne el conjunto de recursos intangibles de los que dispone la empresa en un momento determinado de tiempo (Brooking,

1997; Edvinsson, y Malone, 1999; Euroforum, 1998). Este concepto responde a una variable stock que representa el conjunto de activos basados en la información y el conocimiento disponibles en el interior de la empresa.

La revisión de los diferentes modelos existentes de capital intelectual, muestra el desarrollo de los mismos. Se observa que la mayoría se han elaborado entre el año 1996 y 2000. El estudio no ha sido exclusivo del ámbito empresarial, sino también el ámbito académico incursionó en la investigación del mismo, debido a su gran impacto que esta causando.

La Gestión del Conocimiento encarna el proceso organizacional que busca la combinación sinérgica del tratamiento de datos e información mediante las capacidades de las tecnologías de información y las capacidades de creatividad e innovación de los seres humanos (Malhotra, 1998).

En palabras de Saint-Onge, y Wallace, 2011, es la habilidad de desarrollar, mantener, influenciar y renovar los activos intangibles llamados capital de conocimiento o capital intelectual.

Para Sarvary, 1999, es el arte de crear valor con los activos intangibles de una organización. Por tanto, su función consiste en planificar, poner en marcha, operar y controlar todas las actividades y programas relacionados con el conocimiento, que requiere una gestión eficaz.

[...] la capacidad de una compañía para generar nuevos conocimientos, diseminarlos entre los miembros de la organización y materializarlos en productos, servicios y sistemas. La creación de conocimiento organizacional es la clave del proceso peculiar a través del cual estas firmas innovan. Son especialmente aptas para innovar continuamente, en cantidades cada vez mayores y en espiral [generando ventaja competitiva] (Nonaka, y Takeuchi, 1995).

Dado el panorama actual en el que se desarrolla la pequeña y mediana empresa nacional, hoy día se hace necesario realizar los estudios acerca de la competitividad; en particular aquéllos referidos a aspectos gerenciales.

## **Resultados de la investigación**

La presente investigación científica es de tipo cuantitativo, con análisis correlacional multivariante. Además de incluir un análisis descriptivo que permite examinar y las practicas empresariales relacionadas con la gestión de capital intelectual y del conocimiento en las PyMES manufactureras de Morelia, Michoacán.

**Tabla 1. Ficha técnica del estudio**

Universo.	Empresas industriales manufactureras.
Ámbito geográfico.	Morelia, Michoacán.
Obtención de información.	A través de cuestionario estructurado, mediante entrevista personal o de forma electrónica.
Población.	67
Tamaño de la muestra.	57
Unidad de análisis.	Pequeñas y medianas empresas.
Persona a quien se dirige la encuesta.	Director General/Gerente.
Fecha del trabajo de campo.	Febrero 2014.
<i>Software</i> estadístico utilizado.	SPSS 17.00 Microsoft Excel 2013.

Fuente: Elaboración propia, basada en la información propia a la investigación.

Los resultados arrojan que la variable capital intelectual y la variable competitividad se encuentran correlacionadas en un .354, con lo cual decimos que hay una baja correlación definida. La variable gestión del conocimiento y la variable competitividad están correspondidas en un .435; con los resultados que tenemos en la matriz, nos denotan una correlación moderada entre éstas variables (Guilford, 1954).

**Tabla 2. Análisis de correlación entre la variable dependiente y las independientes**

Variables.		Competitividad	Gestión del Conocimiento	Capital Intelectual
Competitividad	Correlación de Pearson	1.000	.435	.354
	Sig. (bilateral)		.000	.003
	N	57	57	57

Fuente: Elaboración propia, basada en el análisis de la información a través del SPSS 17.00.

Los valores de las correlaciones permiten concluir que en efecto, la gestión del capital intelectual y del conocimiento impacta de manera positiva en la competitividad de las PyMES manufactureras de Morelia, Michoacán, Además resulta pertinente e importante conocer el comportamiento de cada variable independiente, para lo cual se procedió a efectuar un análisis de correlación de sus dimensiones con la variable dependiente. En la tabla 1.3., se observan los valores de correlación entre las dimensiones del Capital Intelectual, constituidas por Capital Humano, Capital Estructural y Capital Relacional, con la Competitividad.

**Tabla 3. Análisis de correlación de la variable dependiente con las dimensiones del capital intelectual.**

		Competitividad	Capital Humano	Capital Estructural	Capital Relacional
Competitividad	Correlación de Pearson	1.000	.077	.645(**)	.239
	Sig. (bilateral)		.569	.000	.074
	N	57	57	57	57

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

\* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia, basada en el análisis de la información a través del SPSS 17.00.

En la tabla 1.4., se efectúa el análisis de correlación entre las dimensiones Creación, Transferencia y Aplicación, correspondiente a la Gestión del Conocimiento, respecto de la Competitividad.

**Tabla 4. Análisis de correlación de la variable dependiente con las dimensiones de la gestión del conocimiento.**

		Competitividad	Creación	Transferencia	Aplicación
Competitividad	Correlación de Pearson	1.000	.277(*)	.473(**)	.392(**)
	Sig. (bilateral)		.037	.000	.003
	N	57	57	57	57

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

\* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia, basada en el análisis de la información a través del SPSS 17.00.

El tratamiento de las dimensiones de la variable gestión del conocimiento presenta un mejor comportamiento en comparación con la variable capital intelectual.

## **Conclusiones**

Actualmente, vivimos en la “era del conocimiento”, que en conjunto con escenarios como la globalización y el permanente cambio del contexto económico empresarial, trae como consecuencia el reto de la competitividad; que ha pasado a ser una de las preocupaciones cardinales del gobierno y de la industria de todas y cada una de las naciones. En este sentido, el gobierno federal mexicano, debe prestar particular interés en las micro, pequeñas y medianas empresas, al estructurar políticas y estrategias, con el objetivo de apoyarles para que continúen siendo palancas estratégicas de prosperidad y generadoras de bienestar para los mexicanos.

Los resultados obtenidos en esta investigación nos permiten concluir que se cumple la hipótesis de que las prácticas empresariales de gestión del capital intelectual y del conocimiento impactan de manera positiva en la competitividad de las PyMES manufactureras de Morelia, Michoacán

Respecto a la variable capital intelectual, existe una baja correlación definida con la competitividad de las PyMES manufactureras de Morelia, Michoacán; lo que ocasionó el interés por conocer el comportamiento de sus tres dimensiones en específico. De acuerdo con diferentes autores, el capital humano es el componente primario del capital intelectual (Edvinsson, y Malone, 1997; Stewart T. A., 1997; Bontis, 1998; Choo, y Bontis, 2002) debido a que la interacción humana es la fuente del valor intangible en la era del conocimiento (O'Donnell, O'Regan, Coates, Kennedy, Keary, y Berkery, 2003). Los resultados de esta investigación indican que el capital humano se correlaciona levemente con la competitividad, lo cual se constata a través de la observación de sus indicadores. Encontrando que en la práctica empresarial de las PyMES morelianas, la mayoría de los Directores Generales/Gerentes alientan constantemente a sus trabajadores y empleados a desarrollar e implementar nuevas ideas y a expresar sus opiniones con total libertad; sin embargo cabe destacar que los resultados obtenidos de los demás indicadores no sobresalen ni en sentido positivo ni en negativo; es decir, prácticamente la mitad de las PyMES morelianas expresan que realizan estas prácticas empresariales y la otra mitad no. Es por ello que se debe prestar gran atención a aquellas

prácticas que favorezcan el desarrollo del capital humano, tales como la gestión de los conocimientos y las experiencias de los trabajadores, la capacitación y/o adiestramiento, la formación, un sistema de valores organizacional, la incorporación de incentivos que fomente el trabajo en equipo, ya que se considera que todas ellas pueden repercutir en la competitividad de la PyME manufacturera moreliana.

En relación con la dimensión del capital estructural se obtiene una correlación moderada con la competitividad, situándola como contribuidora fundamental de los resultados obtenidos, sobre todo en los siguientes indicadores: apoyo, desarrollo e implementación de nuevas ideas, rápido acceso a los sistemas de información y bases de datos, burocracia y definición de estrategias empresariales.

Con respecto a la dimensión de capital relacional, se observa una baja correlación definida con la competitividad, no obstante, un 60% de los indicadores que la integran son ponderados como críticos; por lo cual es necesario que los dirigentes de las PyMES comiencen a poner mayor énfasis en utilizar de forma constante para beneficio propio el conocimiento obtenido de instituciones públicas y centros de investigación, así como dedicar recursos propios para la obtención de conocimiento con organismos externos y alentar a los trabajadores y empleados a participar en proyectos con expertos externos.

La variable gestión del conocimiento tiene una correlación moderada con la competitividad. Con respecto al análisis de cada una de las dimensiones de la variable, se puede concluir que:

La dimensión creación de aprendizaje organizativo, es la que presenta una evaluación más endeble respecto de sus homólogos, pues se caracteriza por poseer una baja correlación definida con la competitividad; por lo que se exhorta a los dirigentes de las PyMES a mejorar sus prácticas enfocadas a buscar apoyo externo y de colaboradores (consultoría), así como utilizar de forma constante las prácticas formales de asesoría para trabajadores y empleados, proporcionar asiduamente a los trabajadores y empleados una formación informal relacionada con la gestión del conocimiento y ofrecer constantemente una formación fuera del horario con el fin de mantener las competencias actuales.

La segunda dimensión de la gestión del conocimiento, transferencia y almacenamiento de conocimiento organizativo, posee una correlación moderada con la competitividad, situándola como la mejor evaluada para la variable gestión del conocimiento; destacando los siguientes indicadores: coordinar el desarrollo de esfuerzos de diferentes áreas organizacionales, anticiparse a potenciales oportunidades de

mercados para nuevos productos/servicios y la retroalimentación de proyectos para mejorar los posteriores; apoyar la generación de nuevos conocimientos entre los integrantes de la organización.

Con respecto a la dimensión de aplicación y uso del conocimiento, se determina una baja correlación definida, donde se destaca la capacidad, que de forma mayoritaria, poseen las PyMES estudiadas para anticiparse a crisis y eventos inesperados, así como, identificar nuevas oportunidades de negocio.

De acuerdo con los resultados obtenidos, la competitividad de las PyMES morelianas se ve reflejada a través de lo siguiente:

Respecto de la dimensión correspondiente a los resultados financieros, se destaca de manera positiva que en la mayoría de las PyMES estudiadas, sus retornos de inversión han sido muy buenos, en los últimos tres años, así como las ventas. Sin embargo, la mayoría expresa que las deudas contraídas no se han visto disminuidas de manera significativa en los últimos tres años; situación que preocupa por que los resultados obtenidos pueden ser con base a endeudamiento.

Por otra parte, en los resultados de mercado, se encontró, que los costos de sus productos, los costos de pedidos con los proveedores, los costos de transporte con los proveedores y los costos que se generan por la producción de sus productos, son altos, afectando su competitividad.

Con los resultados obtenidos, respecto a la innovación, se puede concluir que los puntos álgidos son los que están relacionados con el desarrollo de productos y servicios, pues se aprecia que la mitad de las PyMES objeto de estudio, no efectúan un proceso integral de desarrollo de productos y servicios, al desatender su planificación y el desarrollo de los mismos, así como sus procesos de producción.

Los resultados de la investigación indican que se le da una atención nula al desarrollo de la tecnología y al uso de las tecnologías de la información y solamente la mitad de las empresas efectúan mejoramiento de la maquinaria y equipo por lo que es ineludible que se desarrolle tecnología propia para los procesos de producción y que se atiendan las tendencias de las tecnologías de la información, pues estas tienen un papel estratégico en la empresa.

El ámbito de aplicación del estudio se concretó en el sector industrial manufacturero de la ciudad de Morelia, Michoacán, en consecuencia los resultados obtenidos sólo son aplicables a esta ciudad, sin embargo, sería pertinente conocer cuál es el impacto de las variables estudiadas en el resto del estado.

Debido a las características de esta investigación, los resultados obtenidos, describen las prácticas empresariales del capital intelectual y gestión del conocimiento y su relación con la competitividad en un punto en el tiempo; es decir, en este momento; por lo que si se quisiera dar seguimiento al comportamiento de dichas variables se tendría que realizar un estudio de corte longitudinal, con el propósito de obtener una visión más realista del comportamiento de la variable dependiente bajo la influencia de las independientes.

Cabe señalar que la literatura contempla otras variables que afectan la competitividad empresarial, además de las investigadas, por lo que sería recomendable hacer otro estudio donde se incluyan las demás variables, y así conocer cuál es el efecto de las mismas en la competitividad de las pequeñas y medianas empresas manufactureras.

### Referencias bibliográficas

- Acar, A. (1993). The impact of key internal factors on firms performance: An empirical study of small Turkish firms. *Journal of Small Business Management*.
- Álvarez, J. C., y García, E. (1996). Factores de éxito y riesgo en la pyme: Diseño e implantación de un modelo para la mejora de la competitividad. *Economía Industrial*, 149-161.
- Amit, R., y Belcourt, M. (1999). Human resources management processes: A value-creating source of competitive advantage. *European Journal of Management*, 174-181.
- Aragón Sánchez, A., Saenz Valle, R., y Barba Aragón, M. I. (2003). Efectos de la formación de directivos en las PYMEs españolas. *Estudios Financieros: Revista de Trabajo y Seguridad Social: Comentarios, Casos prácticos: Recursos humanos*(243), 103-134.
- Barney, J. B., y Wright, P. M. (1998). On becoming a strategic partner: The role of human resources in gaining competitive advantage. *Human Resources Management*, 37(1), 31-46.
- Bayo, A., y Merino, J. (2002). Las prácticas de recursos humanos de alto compromiso: Un estudio de los factores que influyen sobre su adopción en la industria española. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 227-246.
- Becker, B. E., Huselid, M. A., Pickus, P., y Spratt, M. (1997). *HR as source of shareholder value: Research and recommendations*. Human Resource Management.

- Becker, B., y Gerhart, B. (1996). The impact of human resource management on organizational performance: Progress and prospects. *Academy of Management Journal*, 39, 779-801.
- Benhayón, M., Briceño, P., Magallanes, K., y Montezuma, M. A. (2007). “Generación” y “Difusión” del conocimiento. Funcionalidades básicas del sistema de gestión del conocimiento de la Universidad Metropolitana: ESEGA. *Sistemas, Cibernética e Informática*, 4(1), 65-70.
- Best, M. (1990). *The New Competition*. Cambridge: Harvard University Press.
- Bontis, N. (1998). Intellectual Capital: An exploratory study that develops measures and models. *Management Decision*, 36, 63-76.
- Boxall, P. F. (1996). The strategic HRM debate and the resource-based view of the firm. *Human Resource Management Journal*, 59-75.
- Brooking, A. (1997). *El Capital Intelectual. El principal activo de las empresas del tercer milenio*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Buyens, D., y De Voss, A. (1999). *The added value of the HR department. In International HRM. Contemporary Issues in Europe*. Londres: Brewster and Harris.
- Camelo, C., Lorenzo, J. D., Martín, F., y Valle, R. (1999). *Competitividad regional y recursos intangibles: Un análisis comparado Andalucía-España*. España: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cádiz.
- Camisón Zornosa, C. (1997). *La competitividad de la PYME industrial española: estrategia y competencias distintivas*. Madrid: Civitas.
- Choo, C. W., y Bontis, N. (2002). *The strategic management of intellectual capital and organizational knowledge*. Nueva York: Oxford University Press, Inc.
- Clifford, J., y Cavanagh, R. (1989). *Estrategias de éxito para la pequeña y mediana empresa*. Ediciones Folio.
- Consejo Ejecutivo de Empresas Globales. (2006). Reflexiones sobre la competitividad en México. México. Recuperado el 01 de Agosto de 2012, de <http://www.empresasglobales.org.mx/pdfAdmin/70reflexiones.pdf>
- Dolan, S., Schuler, R., y Valle, R. (1999). *La gestión de los recursos humanos*. Madrid: McGraw-Hill Interamericana.
- Donrosoro, I., García, C., González, M., Lezámiz, M., Matey, J., Moso, M., y Unzueta, M. (2001). *El modelo de gestión de las PYMEs*

- vascas de éxito*. Bilbao: Edita Cluster del Conocimiento (Portal de Gestión) y ediciones PMP.
- Edvinsson, L., y Malone. (1997). *Intellectual Capital: Realizing and Company's True Value by Finding its Hidden Brain Power*. Harper Collins Publishing, NY.
- Edvinsson, L., y Malone, M. S. (1999). *El capital intelectual*. Barcelona: Gestión 2000.
- Euroforum Escorial. (1998). *Medición del Capital Intelectual. Modelo Intellect*. Madrid: I.U. Euroforum Escorial.
- European Foundation for Quality Management. (2000). *Ocho Fundamentos de la Excelencia. Los conceptos fundamentales y sus beneficios*. Obtenido de <http://www.efqm.org>
- Gadenne, D. (1998). Critical success factors for small business: An inter-industry comparison. *International Small Business Journal*, 17(1), 36-56.
- Grant, R. M. (1996a). *Dirección Estratégica: Conceptos, Técnicas y Aplicaciones*. Madrid: Civitas.
- Guilford, J. P. (1954). *Psychometric Methods*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Honeycutt, J. (2001). *Así es la gestión del conocimiento*. Madrid: McGraw-Hill.
- Huck, J., y McEwen, T. (1991). Competencies needed for small business success: Perceptions of Jamaican entrepreneurs. *Journal of Small Business Management*.
- Hussi, T. (2004). Reconfiguring Knowledge management - combining intellectual capital, intangible assets and knowledge creation. *Journal of Knowledge Management*, 8(2), 36-52.
- Kamoche, K. (1996). Strategic human resource management within a resource-capability view of the firm. *Journal of Management Studies*, 33(2), 213-233.
- Lado, A. A., y Wilson, M. C. (1994). Human Resource Systems and sustained competitive advantage: a competency-based perspective. *Journal of Management*.
- Lepak, D. P., y Snell, S. A. (1999). The human resource architecture: Toward a theory of human capital allocation and development. *Academy of Management Review*, 24(1), 31-48.
- Lepak, D. P., y Snell, S. A. (2002). Examining the human resource architecture: The relationships among human capital, employment and human resource configurations. *Journal of Management*, 28(4), 517-543.

- Lin, C. (1998, Octubre). Success factors of small -and medium- sized enterprise in Taiwan: An analysis of cases. *Journal of Small Business Management*.
- Llopis, J. (2000). *Dirigiendo: 11 factores clave del éxito empresarial*. Barcelona: Ediciones Gestión.
- Luk, S. T. (1996). Success in Hong Kong: Factors self-reported by successful small business owners. *Journal of Small Business Management*, 34(3), 68-74.
- Malhotra, Y. (1998). Deciphering the knowledge management hype. *The Journal for Quality and Participation*, 21(4), 58-60.
- Monfort, V. (2000). *Competitividad y factores críticos de éxito en la Hotelería de litoral. Experiencia de los destinos turísticos Benidorm y Peñíscola*. Madrid: Feria Internacional de Turismo (FITUR).
- Mueller, F. (1996). Human resources as strategic assets: an evolutionary resource-based theory. *Journal of Management Studies*, 757-785.
- Navas López, J. E., y Ortiz De Urbina Criado, M. (2002). El Capital Intelectual en la Empresa. *Economía Industrial*, IV(346), 163-171.
- Nonaka, I., y Takeuchi, H. (1995). *Proceso de creación del conocimiento*. Retrieved from <http://www.gestiondelconocimiento.com /modelos.htm>
- O'Donnell, D., O'Regan, P., Coates, B., Kennedy, T., Keary, B., y Berkery, G. (2003). Human interaction: The critical source of intangible value. *Journal of Intellectual Capital*, 4(1), 82-99.
- Ordóñez de Pablos, P. (2004). Algunas claves para entender las fuentes de la competitividad empresarial. *Boletín Económico de ICE*(2818), 51-65.
- Peñaloza, M. (2005). Competitividad: ¿Nuevo Paradigma Económico? *Forum empresarial*, 10(1), 42-67.
- Pfeffer, J. (1994). Competitive advantage through people. *California Management Review*, 36, 9-29.
- Porter, M. (1991). *La ventaja competitiva de las naciones*. Argentina
- Powell, T. C. (1996). How much industry matter? An alternative empirical test. *Strategic Management Journal*, 17, 323-334.
- Puig, P. (1996). *La competitivita de l'empresa industrial a Catalunya. Anàlisis de l'entorn econòmic i de les estratègies competitives en un contexte de modernització del sector públic*. Barcelona: ESADE.
- Rodríguez Valencia, J. (2010). *Administración de pequeñas y medianas empresas* (6a. ed.). México: Cengage Learning.

- Saa Pérez, P., y Ortega La Piedra, R. (2002). La Formación. *Dirección Estratégica de Personas*.
- Saint-Onge, H., y Wallace, D. (2011). *Leveraging communities of practice for strategic advantage*. Butterworth-Heinemann.
- Sarvary, M. (1999). Knowledge management and competition in the consulting industry. *California Management Review*, 95-107.
- Stewart, T. A. (1997). *Intellectual capital: the new wealth of organizations*. Nueva York: Doubleday.
- Ulrich, D. (1997). *Human resources champions: The next agenda for adding value to hr-practices*. Boston: Harvard Business School Press.
- Ulrich, D., Losey, M., y Lake, G. (1998). *El futuro de la dirección de recursos humanos*. Barcelona: Gestión 2000-Aedipe.
- Velázquez Pardo, S., y Macías Herrera, S. (2001). El Sistema de Auto-diagnóstico Empresarial: Una herramienta para mejorar la competitividad. *Revista Contaduría y Administración*, 79-95.
- Viedma Martí, J. (1992). *La excelencia empresarial española* (Segunda ed.). McGraw-Hill.
- Warren, L., y Hutchinson, W. (2000). Success factors for high-technology SME's: a case study from Australia. *Journal of Small Business Management*, 86-91.
- Wiig, K. (2004). *People-Focused Knowledge Management*. Nueva York: Butterworth-Hernemann.
- Wijewardena, H., y Cooray, S. (1995). Determinants of growth in small Japanese manufacturing firms survey evidence from Kobe. *Journal of Small Business Management*, 33(4), 87-92.
- Wright, P. M., McMahan, G. C., y McWilliams, A. (1994). Human Resources and sustained competitive advantage: A resource-based perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 301-326.
- Yusuf, A. (1995). Critical success factors for small business: perceptions of South Pacific entrepreneurs. *Journal of Small Business Management*, 68-73.

## ESTUDIO DEL LIDERAZGO EDUCATIVO CASO DEL VALLE DE TOLUCA

DR. JULIO ÁLVAREZ BOTELLO

LIC. ALEJANDRA MAGALI TORRES VELÁZQUEZ

DRA. EVA MARTHA CHAPARRO SALINAS

DRA. MARÍA DEL CARMEN HERNÁNDEZ SILVA

UAEM, Facultad de Contaduría y Administración

### INTRODUCCIÓN

Derivado de los diferentes y acelerados acontecimientos mundiales de trascendencia histórica que trastocan el quehacer humano, las instituciones educativas han tenido que irse adaptando y transformado a las exigencias de los cambios derivados de tal dinamismo. Cambios políticos, económicos, medio ambientales, sociales y culturales han tenido un impacto significativo en la educación latina. Garbanzo y Orozco (2010), refieren que estos cambios implican, entre otras cosas, la rapidez con la que los conocimientos y prácticas, asumidas como válidas en los distintos ámbitos de la actividad humana, quedan obsoletos y, como consecuencia, los efectos no son otros que buscar nuevas pautas de desarrollo y competitividad para las organizaciones educativas.

Hablar de liderazgo y educación, es hablar de cambio, dinamismo, competitividad, calidad, sociedad, país, desarrollo y crecimiento; en la actualidad ya no es válido hablar de directores escolares, ahora el concepto ha cambiado por líder educativo o director – líder escolar, ya que éstos son los encargados de coadyuvar al crecimiento educativo de un país; labor que si bien es compleja, se hace aún más al hablar de Instituciones de Educación Superior, en donde el nivel de exigencia hacia los dirigentes se encamina a la satisfacción del personal que tienen a su cargo y a la satisfacción de las necesidades profesionalizantes de los alumnos.

En el ámbito educativo, el ejercicio del liderazgo está matizado por la responsabilidad del directivo – docente en la promoción de cambios que desprenden de la interacción del grupo de alumnos y alumnas, padres, colegas y otros miembros de la comunidad educativa (González González y González Cubillán, 2012).

Como líder en la educación superior, el director académico tiene variedad de responsabilidades y muchos retos que enfrentar, que tienden

a evolucionar con la siempre cambiante cara de la educación superior, por lo que su papel es multifacético y a veces ambiguo (Elizondo Montemayor, 2011). Parra (citado por González González y González Cubillán, 2012), define al líder, dentro de la educación, como aquella persona con capacidad de optimizar el uso de las técnicas y métodos para el trabajo pedagógico en beneficio del mejoramiento y de la calidad educativa. De ello, la presente investigación concibe al liderazgo como un elemento indispensable para el logro de la competitividad educativa.

Liderazgo, concepto retomado de las ciencias administrativas y adaptado a múltiples ámbitos del quehacer humano hace presencia en el sector educativo para enfatizar la necesidad de dirigentes que cuenten con las características necesarias que lleven a una institución educativa a ser eficaz, eficiente y sobretodo efectiva, para crecer y desarrollarse en un ambiente altamente dinámico en donde los conocimientos cambian, se ajustan o adaptan a la nueva información que viaja rápidamente.

## REVISIÓN TEÓRICA

El liderazgo, como fenómeno universal, parte del instinto gregario del ser humano, de la necesidad de agruparse, organizarse y conducir sus actividades profesionales, familiares y sociales en beneficio de una convivencia que garantice una mejor calidad de vida.

Lussier y Achua (2010), refieren que el tema de liderazgo ha generado emoción e interés desde la antigüedad. Cuando se piensa en el término: *liderazgo*, se asocia casi inmediatamente con imágenes de individuos dinámicos y poderosos quienes dirigen ejércitos victoriosos, modelan sucesos de las naciones, crean religiones o dirigen imperios corporativos; sin embargo, mencionan los autores, no existe una definición universal del *liderazgo* porque éste es complejo y se analiza en distintas formas, las cuales requieren de diversas definiciones; no obstante plantean su concepto de liderazgo refiriéndose a él como: “El liderazgo es el proceso de influencia entre líderes y seguidores para lograr los objetivos organizacionales por medio del cambio” (p.6).

En el ámbito educativo, el liderazgo es un elemento *sine qua non* que lleva a la calidad y competitividad escolar ya que existe una tendencia mundial a reformar la educación, motivada por la necesidad que tienen las universidades para reflejar los requerimientos futuros de la sociedad y para asegurar que los estudiantes adquieran aptitudes apropiadas para ejercer su profesión con calidad (Boelen, 1993, citado

por Elizondo Montemayor, 2011). A este respecto, Cheong Cheng (2011), refiere que los líderes escolares al ser más estratégicos en su liderazgo y liderar sus escuelas de forma proactiva y competitiva se deben enfrentar a los desafíos contextuales con estrategias adecuadas.

## **Modelo de Liderazgo Educativo**

### **Liderazgo Institucional**

Las administraciones educativas tiene la responsabilidad de crear las mejores condiciones para que los centros sean lugares donde todos los alumnos convivan, aprendan y tengan éxito en sus objetivos académicos. La realidad muestra que en muchas ocasiones existe una desconexión entre los intereses y necesidades de la administración y los del profesorado, alumnado y familias (Abad, 2010).

Abad (2010), refiere que el *liderazgo institucional* pasa por conectar las exigencias sociales con las necesidades de los docentes y alumnos. En temas relacionados con la convivencia, este *liderazgo* se concreta básicamente en lo siguiente:

- Ofrecer un marco legal para poder hacer de la gestión de la convivencia un objetivo de aprendizaje democrático.
- Impulsar la formación del profesorado en la gestión de la convivencia en el centro y en el aula.
- Promover y apoyar el funcionamiento de estructuras participativas de profesorado y alumnos en el centro, con su correspondiente reconocimiento en el horario.
- Evaluar y ofrecer apoyo y reconocimiento a los centros cuando realicen prácticas eficaces.

### **Liderazgo Directivo**

Continuando con Abad (2010), menciona que en este tipo de *liderazgo* educativo, los equipos directivos de cada centro juegan un papel clave en la definición del modelo de la convivencia escolar. De forma implícita o explícita todos los equipos directivos toman decisiones que afectan a la manera de detectar, intervenir y prevenir los conflictos derivados de la convivencia diaria.

A diferencia de lo expuesto por Abad, Summers Donna (2006), refiere que el estilo de *liderazgo directivo* es autocrático. Por lo general, comenta, se utiliza cuando el líder debe tomar decisiones unilaterales que serán seguidas sin comentarios ni cuestionamientos de los seguidores. La necesidad de emplear este estilo de liderazgo puede ser

resultado de que el líder tenga más conocimiento de la situación, o de que la decisión afectará el bien común de la organización. Este tipo de *liderazgo* puede identificarse por determinaciones tan simples como “no se tolerarán juegos entre los empleados durante el trabajo”.

### **Liderazgo Pedagógico**

La implantación de un modelo de gestión de calidad dentro de las organizaciones educativas necesita un impulso institucional y el estímulo y la determinación del equipo directivo, pero también exige un *liderazgo* capaz de ofrecer seguridad sobre el terreno que pisa, así como gestionar los procesos de participación. A este tipo de liderazgo Abad (2010), lo denomina *liderazgo pedagógico* y su principal objetivo es facilitar la creación de redes de trabajo orientadas a la mejora de la convivencia. El *liderazgo pedagógico* promueve, por tanto, la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones y la responsabilidad en la puesta en marcha de las medidas de mejora. Se trata de un verdadero *liderazgo* compartido.

A diferencia de los *liderazgos institucional y directivo*, el autor refiere que en el caso del liderazgo pedagógico no queda inicialmente definido sobre qué estructura o personas debe recaer dicha función. Desarrollar el *liderazgo pedagógico* en un proyecto de gestión de calidad exige tanto el deseo de ejercer dicho liderazgo como la posibilidad de llevarlo a cabo.

Otra característica, del liderazgo pedagógico, en la que el autor enfatiza está relacionada con la capacidad para facilitar procesos grupales. Gestionar la convivencia de forma participativa exige crear equipos de trabajo que compartan responsabilidades y que estén liderados.

Un equipo de trabajo formado por profesorado del centro que trabaja de forma coordinada y con un alto grado de reconocimiento por parte de sus compañeros es capaz de trasladar esa dinámica de trabajo a otros grupos de alumnos con los que posteriormente va a trabajar. Esta manera de ejercer el liderazgo refleja un estilo de trabajo con grupos denominado por Abad (2010), como *superliderazgo*.

Como se puede observar, el *liderazgo pedagógico* se vuelca sobre el trabajo grupal y destina una parte importante de su energía a crear estructuras participadas por el alumnado y profesorado. Cuando esto no es así, la persona que ejerce el *liderazgo* acaba asumiendo demasiado trabajo y cansándose de ser un referente solitario para sus compañeros y para el alumnado.

## **PROPÓSITO DE LA INVESTIGACIÓN**

La presente investigación se realizó con el fin de diagnosticar si el modelo de Liderazgo Educativo es practicado en las Instituciones de Educación Superior del Valle de Toluca, en virtud de las variables independientes: Liderazgo Institucional, Liderazgo Directivo y Liderazgo Pedagógico. Las Instituciones Educativas que se estudiaron se encuentran en los siguientes municipios del Valle de Toluca, siendo tanto escuelas particulares como privadas:

- Almoloya de Juárez
- Calimaya
- Lerma
- Metepec
- Ocoyoacac
- Otzolotepec
- San Mateo Atenco
- Santiago Tianguistenco
- Temoaya
- Tenango del Valle
- Toluca
- Zinacantepec

### **Objetivos de la investigación:**

#### **Objetivo general:**

- Diagnosticar el liderazgo educativo en las Instituciones de Educación Superior del Valle de Toluca.

#### **Objetivos específicos:**

- Determinar qué tan practicado es el liderazgo directivo en las Instituciones de Educación Superior en el Valle de Toluca.
- Determinar qué tan practicado es el liderazgo institucional en las Instituciones de Educación Superior del Valle de Toluca.
- Determinar qué tan practicado es el liderazgo pedagógico en las Instituciones de Educación Superior del Valle de Toluca.
- Determinar, si existen diferencias significativas en la práctica del liderazgo educativo en los organismos estudiados.

## PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

Garbanzo y Orozco (2010), mencionan que las organizaciones educativas son los espacios en donde se concreta el proceso de enseñanza – aprendizaje y que además de desarrollar las capacidades cognitivas de los estudiantes también potencializan su formación integral, no sólo a través del conocimiento, también por medio de la ética, estética, moral y valores. Dada toda esta complejidad, el liderazgo mediante el cual se gestan las organizaciones educativas debe trascender de un corte tradicional a un liderazgo renovador; sobre todo en las instituciones profesionalizantes en donde la formación debe manifestarse en el ámbito humano, es decir, en la cultura y por ende en la sociedad.

De lo anterior, surge la investigación, “*Estudio del liderazgo educativo caso del Valle de Toluca*”, trabajo con el que se diagnosticó de forma cuantitativa la práctica del liderazgo educativo en las Instituciones Educativas de Nivel Superior; de lo anterior, las preguntas de investigación que se generaron fueron:

- **¿El liderazgo directivo es practicado en las Instituciones de Educación Superior del Valle de Toluca?**
- **¿Qué tan practicado es el liderazgo institucional en las Instituciones de Educación Superior del Valle de Toluca?**
- **¿Es cuantitativamente practicado el liderazgo pedagógico en las Instituciones de Educación Superior del Estado de México?**
- **¿Existen diferencias cuantitativas significativas en la práctica del liderazgo educativo en los organismos estudiados?**

## METODOLOGÍA

### Alcances de la investigación

El liderazgo es un factor importante y relevante para el sector educativo de Nivel Superior, ya que con este se fomenta la competitiva educativa para todos los involucrados en la gestión del sistema escolar. Sin embargo, aún con la gran cantidad de información existente, en estos días no se conoce una perfil de liderazgo educativo en las Instituciones de Educación Superior del Valle de Toluca, es decir, en este sector de la población es un tema poco estudiado e indagado.

De lo anterior la proposición de investigación “*Estudio del liderazgo educativo caso del Valle de Toluca*”, tiene un tipo de alcance **Cuantitativo**

**y Descriptivo** ya que indaga un problema poco estudiado para la población a la que se dirige y lo averigua desde una perspectiva innovadora, ayudando a identificar conceptos promisorios y preparando el campo para nuevos estudios relacionados. Asimismo, mide de forma cuantitativa los conceptos relacionados con liderazgo y define claramente sus variables.

### **Tipo de investigación:**

El diseño de investigación del proyecto: *“Estudio del liderazgo educativo caso del Valle de Toluca”*, es de tipo **Transeccional o Transversal explicativo – descriptivo**, ya que de acuerdo con Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2010), tienen como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una variable en una población determinada (Valle de Toluca) en un tiempo determinado, **es decir se recopilarán datos en un momento único para una población específica.**

### **VARIABLES DE INVESTIGACIÓN:**

#### **Variable dependiente:**

- *Liderazgo Educativo:* El liderazgo es el proceso de influencia entre líderes y seguidores para lograr los objetivos organizacionales por medio del cambio. Los elementos claves del liderazgo son: 1) Líderes y seguidores, 2) Influencia, 3) Objetivos organizacionales, 4) Personas y 5) Cambio (Lussier y Achua, 2010).

Complementando lo anterior, Álvarez Botello, Chaparro Salinas, Ruíz Tapia, Romero Romero, Heredia Dominicó y Martínez Ávila (2012), mencionan que el liderazgo educativo tiene que tener las siguientes características:

- Debe ser compartido y distribuido.
- La dirección debe ser centrada en el desarrollo de las personas tanto individual como colectivamente.
- Debe tener una dirección visionaria.
- Debe asumir riesgos.
- Debe estar directamente implicado en las decisiones pedagógicas.
- La dirección debe estar formado en proceso de cambio.

Abad (2010), menciona que el liderazgo educativo debe estar en función a los siguientes tipos de liderazgos:

- Liderazgo Pedagógico
- Liderazgo Institucional
- Liderazgo Directivo.

### **VARIABLES INDEPENDIENTES:**

- *Liderazgo institucional:* Abad (2010), refiere que el liderazgo institucional pasa por conectar las exigencias sociales con las necesidades de los docentes y alumnos. En temas relacionados con la convivencia, este liderazgo se concreta básicamente en lo siguiente:
  - Ofrecer un marco legal para poder hacer de la gestión de la convivencia un objetivo de aprendizaje democrático.
  - Impulsar la formación del profesorado en la gestión de la convivencia en el centro y en el aula.
  - Promover y apoyar el funcionamiento de estructuras participativas de profesorado y alumnos en el centro, con su correspondiente reconocimiento en el horario.
  - Evaluar y ofrecer apoyo y reconocimiento a los centros cuando realicen prácticas eficaces.
- *Liderazgo directivo:* Abad (2010), menciona que en este tipo de *liderazgo* educativo, los equipos directivos de cada centro juegan un papel clave en la definición del modelo de la convivencia escolar. De forma implícita o explícita todos los equipos directivos toman decisiones que afectan a la manera de detectar, intervenir y prevenir los conflictos derivados de la convivencia diaria. Summers Donna (2006), refiere que el estilo de *liderazgo directivo* es autoritario. Por lo general, comenta, se utiliza cuando el líder debe tomar decisiones unilaterales que serán seguidas sin comentarios ni cuestionamientos de los seguidores. La necesidad de emplear este estilo de liderazgo puede ser resultado de que el líder tenga más conocimiento de la situación, o de que la decisión afectará el bien común de la organización. Este tipo de *liderazgo* puede identificarse por determinaciones tan simples como “no se tolerarán juegos entre los empleados durante el trabajo”.
- *Liderazgo pedagógico:* La implantación de un modelo de gestión de calidad dentro de las organizaciones educativas necesita un impulso institucional y el estímulo y la determinación del equipo directivo, pero también exige un *liderazgo* capaz de ofrecer seguridad sobre el terreno que pisa, así como gestionar los procesos de participación. A este tipo de liderazgo Abad (2010), lo denomina *liderazgo pedagógico* y su principal objetivo es facilitar la creación

de redes de trabajo orientadas a la mejora de la convivencia. El *liderazgo pedagógico* promueve, por tanto, la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones y la responsabilidad en la puesta en marcha de las medidas de mejora.

### **Definición Operacional de las variables:**

La variable dependiente: liderazgo se midió a través del cuestionario: “**Liderazgo educativo**” validado y confiabilizado, para la presente investigación.

### **POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN**

**Población o Universo:** Docentes de tiempo completo, medio tiempo y de horas clase de las Instituciones de Educación Superior del Valle de Toluca.

De lo anterior y de acuerdo a la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANIUES, 2012), **la población total** de profesores de tiempo completo, medio tiempo y de horas clase para este sector es de **10,289**.

**Muestra:** En virtud de lo expuesto la muestra con la que se trabajó fue obtenida estadísticamente, por medio del programa STATS, utilizando un margen de error del 5%, un nivel de confianza del 95% y un nivel de heterogeneidad del 50% obteniendo así que la muestra representativa fue **371**, aplicándose un total de **387** instrumentos lo que supero la muestra en 16 aplicaciones.

### **DISEÑO DEL INSTRUMENTO**

Para fines de la presente investigación, se diseñó el instrumento “**Liderazgo educativo**”. En la elaboración del mismo, diseñado para docentes de Instituciones de Educación Superior, se tomó como referencia el modelo de liderazgo educativo expuesto por Abad (2010), quien menciona que el Liderazgo Educativo debe ir enfocado a tres variables: Liderazgo Institucional, Liderazgo Directivo y Liderazgo Pedagógico; por lo que en virtud de esta clasificación se elaboraron 23 reactivos auto administrados tipo Likert, con lo que se dio forma al cuestionario para su validación y confiabilidad. En referencia a la **validez** del mismo, ésta se obtuvo por medio del **Análisis Factorial Exploratorio**, a través del Software Estadístico SPSS 20.1, con una muestra representativa de 201 observaciones, ya que de acuerdo con Morales Vallejo (2013) para que una orientación sea segura en un Análisis Factorial, es recomendable que el número de observaciones o de sujetos no sea menor de 200 y que al menos haya 5 sujetos por ítem.

Complementando lo anterior, Martín Martín, Cabero Moran y De paz Santana (2008), mencionan que para realizar este análisis es regla general que existan el mayor número de observaciones posibles o bien 4 o 5 por reactivo. De los resultados obtenidos del Análisis Factorial, se obtiene que:

**1. La Medida de Adecuación Muestral de Kaiser – Meyer – Olkin es de .938 con una significancia de .000**, lo que refiere que es un instrumento válido para ser aplicado, como se muestra en la tabla 1:

**Tabla 1: Medida de Adecuación Muestral de Kaiser – Meyer – Olkin**

KMO y prueba de Bartlett		
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		.938
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	3634.299
	Gl	253
	<b>Sig.</b>	<b>.000</b>

Fuente: Elaboración de los autores.

**2. De acuerdo a la Matriz de Componentes Rotados, a través de los Métodos de Extracción de Análisis de Componentes Principales y de Rotación de Normalización Varimax con Kaiser** se obtuvieron tres categorías principales para 22 reactivos (eliminando uno de ellos), las cuales están en función a las variables del Modelo de Liderazgo Educativo: Liderazgo Pedagógico, Liderazgo Directivo y Liderazgo Institucional.

En la versión final del cuestionario, se consolidó con 22 reactivos auto – administrados con una escala de medición tipo Likert.

Asimismo y en complementación con el Análisis Factorial Exploratorio, una vez reorganizados los reactivos, **se realizó la Correlación de Pearson** entre variables, para determinar su significancia indicando la existencia de variables con correlaciones entre sí elevadas y con significancia de cero, lo que comprueba que es un instrumento válido, ya que de acuerdo con Morales Vallejo (2013), una correlación es significativa a partir de .7.

Finalmente, en relación con la **confiabilidad**, ésta se obtuvo una vez validado el instrumento a través del **Alfa de Cronbach**, por medio del software estadístico SPSS 20.1, reportando los datos expuestos en la tabla 2:

**Tabla 2: Alfa de Cronbach del Instrumento**

VARIABLE	ALFA DE CRONBACH
Liderazgo Institucional	.937
Liderazgo Directivo	.913
Liderazgo Pedagógico	.855
Alfa de Cronbach de todo el instrumento	.962

Fuente: Elaboración de los autores.

En todos los casos la confiabilidad es mayor a .7 que de acuerdo con Morales Vallejo (2013), los valores mayores a .7 son aceptables para investigaciones exploratorias.

De lo anterior, se atestigua que el instrumento diseñado para la presente investigación es válido y confiable para ser aplicado.

## ANÁLISIS DE RESULTADOS

### *Liderazgo Institucional*

De acuerdo a lo arrojado por el instrumento, la **media de la variable Liderazgo Institucional es de 3.92 con una desviación típica de .559**, lo que implica que la curva se encuentra entre las puntuaciones: 3.36 y 4.47, indicando que los encuestados muestran no estar de acuerdo o en desacuerdo para esta variable.

De lo anterior se obtiene que únicamente en el reactivo: El director escolar tiene buenas relaciones interpersonales, los encuestados manifestaron estar en acuerdo con esta práctica del liderazgo institucional; mientras que para el resto de los ítems de esta variable se mostró indiferencia al no mostrar acuerdo o desacuerdo, dado que sus medias fluctúan entre el 3.97 y 3.90.

Referente a los resultados arrojados por la prueba Chi Cuadrado de Pearson, observados en la tabla 3, se muestra que para el tipo de docente, ya sea docente de medio tiempo, tiempo completo u horas clase, sí existen diferencias significativas en los reactivos: 1) El equipo directivo constituye conocimientos y habilidades, 4) Evaluación y apoyo a otros centros, 5) Motivación y Compromiso, 10) Marco legal institucional y 11) Distribución de tareas y obligaciones. Siendo los profesores de horas clase los que mejor evalúan estos aspectos, ya que en promedio el 79% de ellos manifiestan estar de acuerdo y en total acuerdo con estos aspectos. Por su parte, en promedio, el 12% de los docentes de medio tiempo y tiempo completo manifiestan estar en total acuerdo en estas prácticas y sólo un 59% manifiesta estar de acuerdo.

Por último para esta variable, en cuanto al tipo de institución en donde laboran los docentes, sea esta pública o privada, sí se encuentran diferencias significativas para todos los reactivos exceptuando el reactivo número 6: El equipo directivo se adapta a los cambios y los genera. En esta variable fueron los docentes que laboran en instituciones públicas los que mejor evalúan estas prácticas de su líder ya que en promedio únicamente el 3% de ellos manifestó estar en completo desacuerdo y en desacuerdo, mientras que en promedio el 75% de los mismos refirió estar de acuerdo y completamente de acuerdo con tales prácticas, en comparación con el 70%, en promedio, de profesores que laboran en instituciones privadas, quienes manifiestan estar en completo acuerdo y en acuerdo con estos aspectos del Liderazgo Institucional.

**Tabla 3: Chi cuadrado de Pearson, Liderazgo Institucional**

PRUEBA DE CHI CUADRADO DE PEARSON	TIPO DE DOCENTE			TIPO DE INSTITUCIÓN		
	Chi cuadrado	gl	Sig.	Chi cuadrado	gl	Sig.
El equipo directivo construye el conocimiento y habilidades	<b>7.471</b>	4	.113 <sup>a,b</sup>	<b>12.400</b>	4	.015 <sup>a,b,*</sup>
Influencia en otros organismos	21.166	3	.000 <sup>a,*</sup>	<b>6.587</b>	3	.086 <sup>a</sup>
El dirigente da solución a los problemas de forma creativa e innovadora	21.574	4	.000 <sup>a,*</sup>	<b>8.628</b>	4	.071 <sup>a</sup>
Evaluación y apoyo a otros centros	<b>14.150</b>	4	.007 <sup>a,b,*</sup>	<b>5.916</b>	4	.206 <sup>a,b</sup>
Motivación y compromiso	<b>14.784</b>	3	.002 <sup>a,*</sup>	<b>7.539</b>	3	.057 <sup>a</sup>
El equipo directivo se adapta a los cambios y los genera	18.941	3	.000 <sup>a,*</sup>	22.579	3	.000 <sup>a,*</sup>
El director escolar es un referente como persona	24.297	4	.000 <sup>a,*</sup>	<b>10.971</b>	4	.027 <sup>a,*</sup>
El director escolar tiene buenas relaciones interpersonales	20.694	4	.000 <sup>a,b,*</sup>	<b>6.299</b>	4	.178 <sup>a,b</sup>
El director es un excelente comunicador	29.216	4	.000 <sup>a,b,*</sup>	<b>14.179</b>	4	.007 <sup>a,b,*</sup>
Marco legal institucional	<b>16.374</b>	4	.003 <sup>a,b,*</sup>	<b>12.960</b>	4	.011 <sup>a,b,*</sup>
Distribución de tareas y obligaciones	<b>8.104</b>	4	.088 <sup>a,b</sup>	2.255	4	.689 <sup>a,b</sup>

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

\*. El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel .05.

a. Más del 20% de las casillas de esta subtabla esperaban frecuencias de casilla inferiores a 5. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.

b. Las frecuencias esperadas de casilla mínimas en esta subtabla son inferiores a uno. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.

Fuente: Elaboración de los autores.

### *Liderazgo Directivo*

Para esta variable, **la media estadística es 3.94 con una desviación típica de .611**, lo que implica que la curva se encuentra entre las puntuaciones 3.32 y 4.55, indicando que la mayoría de los encuestados respondió no estar de acuerdo ni en desacuerdo con las actividades propias de esta variable.

Con referencia a la prueba Chi cuadrado de Pearson se observa que para las variables: Tipo de Docente y Tipo de Institución, sí existen diferencias estadísticamente significativas en relación a todos los ítems de la variable Liderazgo Directivo, reportando lo que se observa en la tabla 4:

**Tabla 4: Chi cuadrado de Pearson, Liderazgo Directivo**

PRUEBA DE CHI CUADRADO DE PEARSON	TIPO DE DOCENTE			TIPO DE INSTITUCIÓN		
	Chi cuadrado	gl	Sig.	Chi cuadrado	gl	Sig.
Evaluación al trabajo realizado	14.327	4	.006 <sup>*,b,c</sup>	13.395	4	.009 <sup>*,b,c</sup>
Esfuerzo por generar estructuras participativas	11.315	4	.023 <sup>*,b,c</sup>	15.794	4	.003 <sup>*,b,c</sup>
El equipo directivo es visionario y piensa estratégicamente	13.161	4	.011 <sup>*,b,c</sup>	9.597	4	.048 <sup>*,b,c</sup>
Clima Organizacional	15.435	4	.004 <sup>*,b,c</sup>	15.386	4	.004 <sup>*,b,c</sup>
El equipo directivo fomenta condiciones de trabajo docentes	10.009	4	.040 <sup>*,b,c</sup>	11.588	4	.021 <sup>*,b,c</sup>
Gestión de prácticas asociadas en el salón de clase	15.199	4	.004 <sup>*,b</sup>	6.639	4	.156 <sup>b,c</sup>

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

\*. El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel .05.

b. Más del 20% de las casillas de esta subtabla esperaban frecuencias de casilla inferiores a 5. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.

c. Las frecuencias esperadas de casilla mínimas en esta subtabla son inferiores a uno. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.

Fuente: Elaboración de los autores.

De lo anterior se obtiene que de acuerdo al tipo de docentes, el 68% en promedio, de los que trabajan medio tiempo y tiempo completo, refieren estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con las prácticas de Liderazgo Directivo llevadas a cabo en su organización, mientras que el 27% de los mismos manifestó indiferencia. En comparación con los profesores que laboran por horas clase, dado que el 78% de ellos percibe que su líder gestiona adecuadamente el liderazgo directivo y únicamente un 4% refirió no estar de acuerdo o en completo desacuerdo con tales actividades.

Para la variable tipo de institución, se observa que el 20% de los docentes que laboran en instituciones públicas manifestó indiferencia ante las actividades que su directivo realiza enfocados a Liderazgo Directivo, mientras que el 77% de los mismos refirió estar de acuerdo y totalmente de acuerdo para estas prácticas. No así el 18% de los profesores que laboran en instituciones particulares quienes mostraron indiferencia hacia sus líderes para esta variable, siendo el 70% de ellos quienes manifestaron conformidad y por el ende el 12% reportan no estar de acuerdo o en completo desacuerdo para esta variable.

### Liderazgo Pedagógico

La estadística para esta variable muestra que su **media es de 3.95 con una desviación típica de .634**, lo que indica que la curva se encuentra entre las puntuaciones 3.31 y 4.58, encontrándose un ítem con una media de 4.02, siendo este el mejor calificado de todo el instrumento.

Complementando lo anterior y de lo arrojado por la prueba Chi cuadrado de Pearson, en la tabla 5, se obtiene que para la variable tipo de docente, el único reactivo que no fue significativo para los profesores de tiempo completo y medio tiempo así como para los de horas clase fue el 22: Dentro de la organización el jefe o autoridad señala lo que se debe realizar, dado que todos los demás muestran significancia estadística en sus respuestas, en donde únicamente el 64% de los docentes que laboran tiempo completo y medio tiempo manifestaron estar de acuerdo y completamente de acuerdo para las prácticas que su

directivo hace del Liderazgo Pedagógico, siendo el 34%, en promedio, quienes mostraron indiferencia y por lo tanto el 2% manifestó estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo. En contraste, el 77% de los profesores que trabajan por horas clase manifestó estar en acuerdo o completamente de acuerdo para los ítems de esta variable, mientras que el 18% se mostró indeciso al contestar no estar en desacuerdo pero tampoco de acuerdo con lo realizado en su institución en cuanto al Liderazgo Pedagógico.

Finalmente, en cuanto al tipo de institución, todos los reactivos tuvieron significancia estadística, lo que indica que sí existen diferencias en cuanto a la gestión del Liderazgo Pedagógico en las instituciones públicas y privadas; ya que en promedio el 23% de los profesores que laboran en instituciones públicas mostraron indiferencia en cuando a la gestión de estas actividades, mientras que el 73% de ellos muestra estar en acuerdo o totalmente de acuerdo. No obstante, el 10% de los profesores que se desempeñan en instituciones particulares refieren indecisión al manifestar no estar de acuerdo ni en desacuerdo con lo que se hace en sus organismos para estas actividades y el 83%, refieren estar de acuerdo y completamente de acuerdo, lo que indica que los profesores que laboran en instituciones privadas evalúan mejor a sus directivos para la variable Liderazgo Pedagógico.

**Tabla 5: Chi cuadrado de Pearson, Liderazgo Pedagógico**

PRUEBA DE CHI CUADRADO DE PEARSON	TIPO DE DOCENTE			TIPO DE INSTITUCIÓN		
	Chi cuadrado	gl	Sig.	Chi cuadrado	gl	Sig.
Preocupación por los logros académicos de la institución.	9.498	4	.050 <sup>a,b</sup>	7.763	4	.101 <sup>b,c</sup>
Fomento del trabajo en equipo.	19.855	4	.001 <sup>a,b</sup>	2.321	4	.677 <sup>b</sup>
Preocupación por el proceso de enseñanza – aprendizaje.	19.359	4	.001 <sup>a,b,c</sup>	7.495	4	.112 <sup>b,c</sup>
Los resultados de uno afectan lo que realiza otro.	13.108	4	.011 <sup>a,b,c</sup>	15.770	4	.003 <sup>a,b,c</sup>
Dentro de la organización el jefe o autoridad señala lo que se debe realizar.	22.452	4	.000 <sup>a,b</sup>	7.132	4	.129 <sup>b</sup>

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías de cada subtabla más al interior.

\*. El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel .05.

b. Más del 20% de las casillas de esta subtabla esperaban frecuencias de casilla inferiores a 5. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.

c. Las frecuencias esperadas de casilla mínimas en esta subtabla son inferiores a uno. Puede que los resultados de chi-cuadrado no sean válidos.

Fuente: Elaboración de los autores.

## **DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES**

De acuerdo a los resultados y al análisis planteado se obtiene que el Modelo de Liderazgo Educativo no es llevado a cabo en su totalidad en las Instituciones Educativas de Nivel Superior del Valle de Toluca dado que las tres variables que lo integran, se encuentran en la puntuación “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, con una media general que no supera el 3, por lo que los factores que las integran requieren la implementación o gestión de estrategias que las fomenten y por lo tanto se promueva el liderazgo educativo en su totalidad.

Por último, los focos de atención se centran en la gestión que los directivos de docentes de tiempo completo y medio tiempo realizan, así como en la gestión de personal docente que labora en instituciones particulares únicamente para las variables Liderazgo Institucional y Liderazgo Directivo, ya que para la variable Liderazgo Pedagógico se muestra una clara aceptación para sus actividades en estas últimas.

En resumen, el Modelo de Liderazgo Educativo no es practicado totalmente en las Instituciones Educativas de Nivel Superior del Valle de Toluca, implicando que el liderazgo sea ineficiente y por lo tanto un área de oportunidad para gestionar su implementación.

A manera de conclusión se expresa que el liderazgo educativo es un factor clave para la gestión y práctica de la calidad y competitividad educativa, que contribuye no sólo al fortalecimiento y logro académico de una región en particular, también coadyuva al crecimiento, desarrollo e innovación de un país, pues es en los centros profesionalizantes en donde se forman a los futuros líderes educativos, sociales u organizacionales

El Modelo de Liderazgo Educativo, fortalece la calidad de gestión que los directivos o dirigentes escolares hacen hacia su personal esperando que no sólo cuenten con conocimientos técnicos de su ramo profesional, sino también con la calidad propia de un líder de alto nivel, por lo que se sugiere se realicen investigaciones en donde se implementen estrategias innovadoras que a través de la calidad atiendan las factores focos de atención en cuanto a liderazgo para las IES del Valle de Toluca.

## BIBLIOGRAFÍA

### Libros

- Abad, J. de V. (2010). 7 ideas clave. Escuelas sostenibles en convivencia. España: Graó.
- Álvarez Botello, J., Chaparro Salinas, E. M., Ruíz Tapia, J. A., Romero Romero, A., Heredia Dominico, R., Martínez Ávila, M. (2012). Administración educativa. Un reto para la competitividad y la pertinencia. México: UAEM.
- Hernández Sampiere, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2010). Metodología de la Investigación. 5ª ed. México: McGraw Hill.
- Lussier, R. N. y Achua, C. F. (2010). Liderazgo. Teorías, aplicación y desarrollo de habilidades. 4ª ed. México: Cengage Learning.
- Martín Martín, Q., Cabero Morán, M. A. y De Paz Santana Y. del R. (2008). Tratamiento estadístico con datos SPSS. Prácticas resueltas y comentadas. Madrid, España: Thomson.
- Summer Donna, C. S. (2006). Administración de la Calidad. México: Pearson Educación.

### Artículos

- Cheong Cheng, Y. (2011). Towards the 3rd wave school leadership. *Rie* 29 (2) 253-275. Recuperado en febrero de 2014 de: <http://revistas.um.es/rie/article/view/130811>
- Elizondo Montemayor, L. (2011). Competencias que debe tener un director académico universitario para la educación superior basada en competencia. *Rie*, 29 (1) 205-218. Recuperado en marzo de 2014 de: <http://revistas.um.es/rie/article/view/110791/127042>
- Garbanzo, G. y Orozco, V. (2010). Liderazgo para una gestión moderna de procesos educativos. *Educación*, 34(1) 15-29. Recuperado en febrero de 2014 de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44013961001>
- González González, O. y González Cubillan, L. (2012). Estilos de liderazgo del docente universitario. *Multiciencias*, 12(1) 35-44. Recuperado en febrero de 2014 de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=112345259014>
- Morales Vallejo, P. (2013). El Análisis Factorial en la construcción e interpretación de tests, escalas y cuestionarios. Universidad Pontifica

Comillas: Madrid. Recuperado en enero de 2014 de: <http://web.upcomillas.es/personal/peter/investigacion/AnalisisFactorial.pdf>

**Páginas Web:**

ANUIES (2012). Anuario estadístico de educación superior. Recuperado en enero de 2014, de: <http://www.anuies.mx/content.php?varSectionID=166>

**TEMAS SELECTOS DE COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL,  
DESDE EL DESARROLLO DE LA RED DE INVESTIGACIÓN  
LATINOAMERICANA EN COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL  
(RILCO)** de Julio Álvarez Botello, Eva Martha Chaparro  
Salinas, Juan Alberto Ruíz Tapia, Minerva Martínez  
Ávila, María del Carmen Hernández Silva, César Enrique  
Estrada Gutiérrez (compiladores), se terminó de diagramar  
en diciembre de 2014, en la ciudad de Toluca, Estado de  
México. Para su composición se utilizaron tipos de las  
familias Baskerville de 10.5 y Arial de 17 puntos.

