



INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

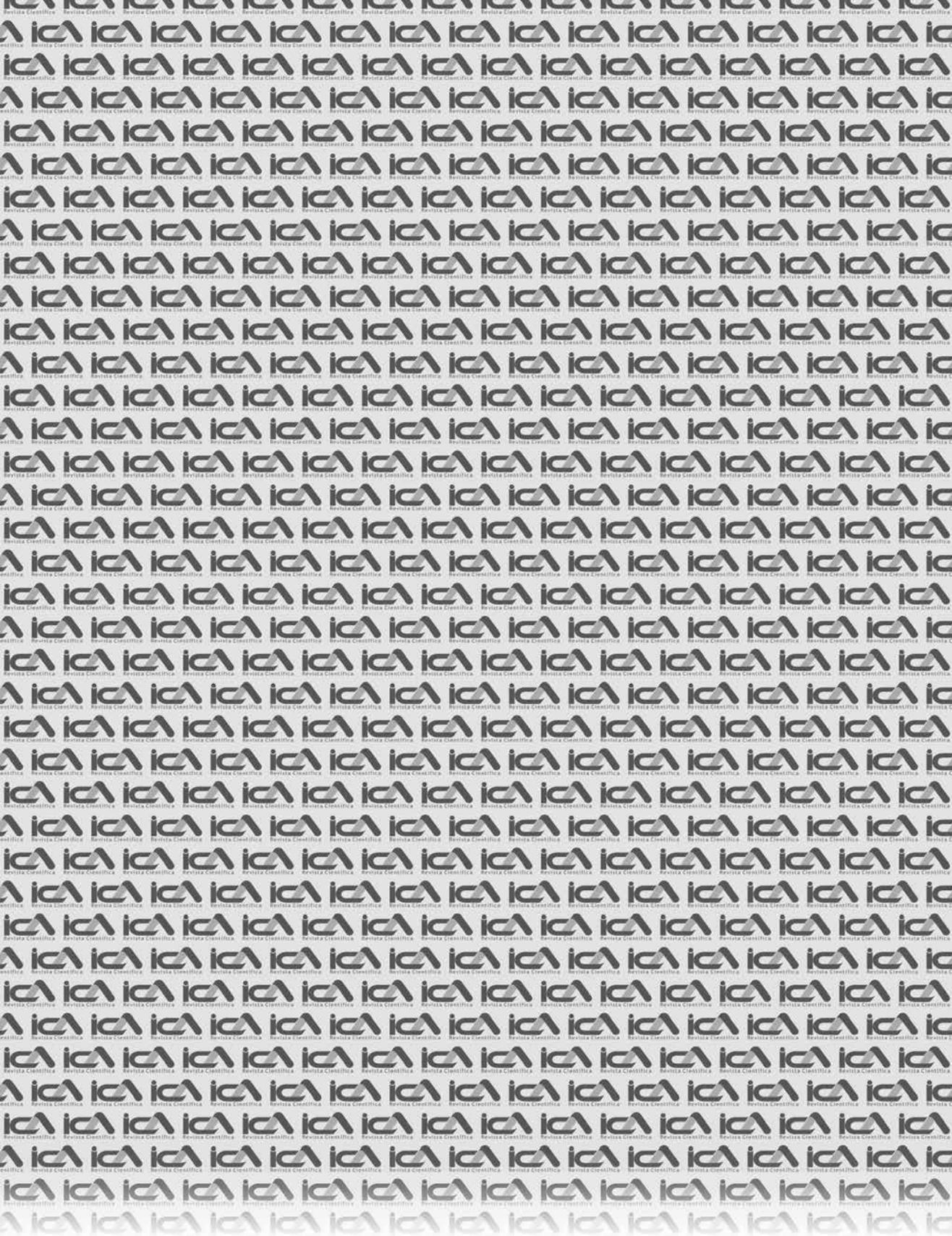
ISSN: 2007-5030

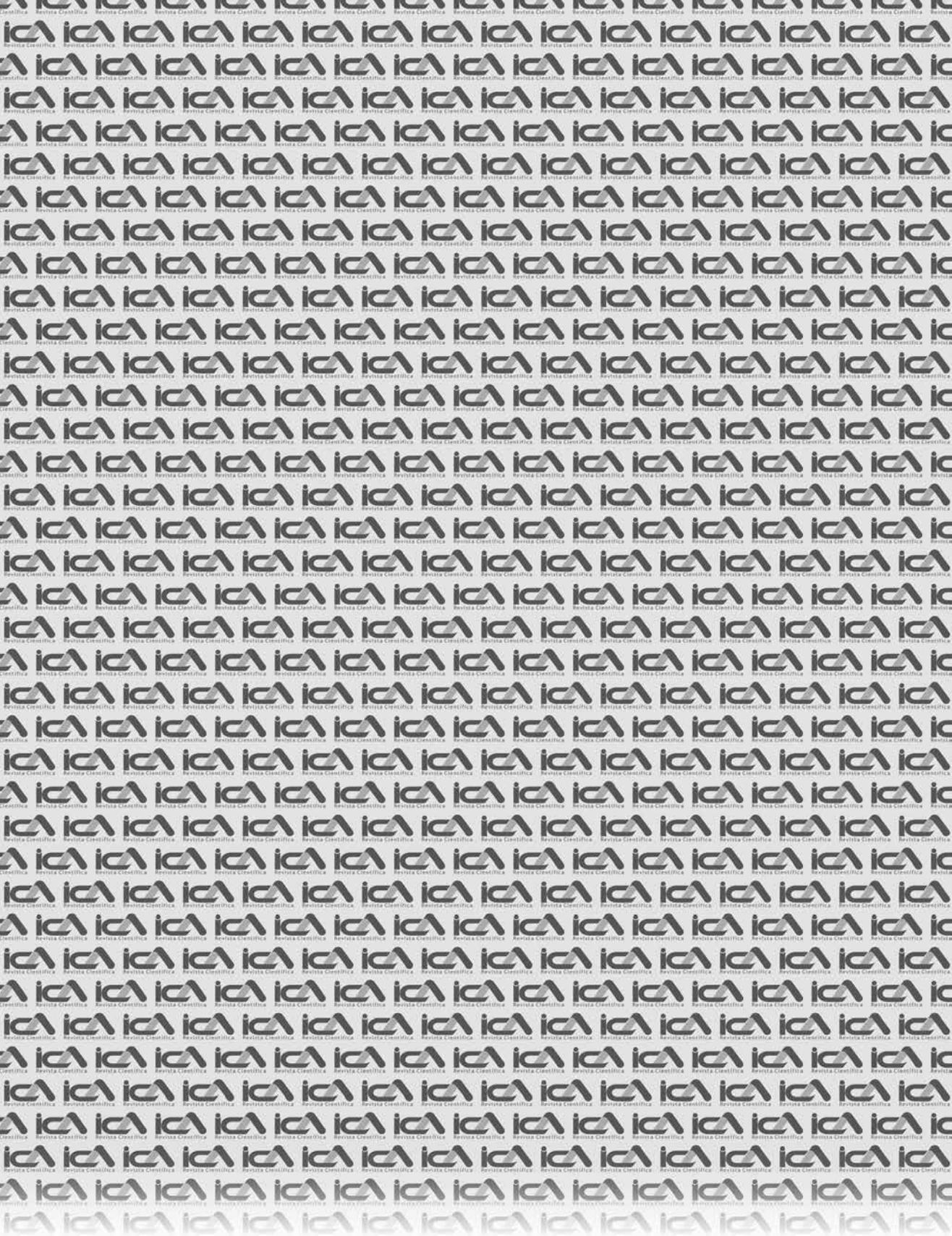
ICA
Revista Científica **16**

REVISTA ARBITRADA E INDEXADA SEMESTRAL DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA EDITADA POR LA FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN
CULIACÁN, SINALOA, MÉXICO. VOL. 8, NÚM. 16. 01 DE OCTUBRE DE 2018 / 31 DE MARZO DE 2019



JESSICA PAULE VIANEZ / CAMILO PRADO ROMÁN /
RAÚL GÓMEZ MARTÍNEZ / JORGE IVÁN CASTILLO ROJAS / DIVA DANIELA
DEL PILAR DAZA BERMÚDEZ / JAIME APOLINAR MARTÍNEZ ARROYO /
MARCO ALBERTO VALENZO JIMÉNEZ / ADELA FIGUEROA REYES / KARLA
EMILIA CERVANTES COLLADO / MARÍA MONICA BOYTES DURAN /
LIBERATO CERVANTES MARTÍNEZ / KAREN GISEL VELÁZQUEZ
ROJAS / MARÍA LUISA SAAVEDRA GARCÍA / MARÍA ELENA
CAMARENA ADAME / SANTOS LÓPEZ LEYVA







Investigación en Ciencias Administrativas



DIRECTORIO



DOCTOR JUAN EULOGIO GUERRA LIERA
Rector

DOCTOR JESÚS MADUEÑA MOLINA
Secretario General



MAESTRO EN CIENCIAS MARIO ANTONIO CAMPOS SEPÚLVEDA
Director

DOCTOR LUIZ VICENTE OVALLES TOLEDO
Coordinador General de Investigación y Posgrado

COMITÉ EDITORIAL

DOCTORA DEYANIRA BERNAL DOMÍNGUEZ
Directora Editorial, Universidad Autónoma de Sinaloa (México)

DOCTORA MARÍA LUISA SAAVEDRA GARCÍA
Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Nacional Autónoma de México (México)

DOCTOR JOSÉ GABRIEL RUIZ ANDRADE
Facultad de Turismo y Mercadotecnia, Universidad Autónoma de Baja California (México)

DOCTOR SANTOS LÓPEZ LEYVA
Facultad de Economía y Relaciones Internacionales, Universidad Autónoma de Baja California (México)

DOCTORA MÓNICA LORENA SÁNCHEZ LIMÓN
Facultad de Comercio y Administración Victoria, Universidad Autónoma de Tamaulipas

DOCTORA ZAHIRA MORENO FREITES
Departamento de Finanzas y Organizaciones, Universidad del Norte (Colombia)

REVISTA INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS,

Volumen 8, Número 16, 01 de octubre de 2018 / 31 de marzo de 2019,

es una publicación semestral, arbitrada e indexada, de la Universidad Autónoma de Sinaloa editada por la
Coordinación General de Investigación y Posgrado de la Facultad de Contaduría y Administración.

Ángel Flores Poniente Sin número, Colonia Centro, Código Postal 80000, Culiacán, Sinaloa, México. Teléfono 6677156520
www.indautor.sep.gob.mx, infoinda@sep.gob.mx. Editor responsable: Deyanira Bernal Domínguez. Reservas de Derechos al
Uso Exclusivo No. 04-2012-091013015000-102, ISSN: 2007-5030, otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor,
Licitud de Título y contenido Número. 15425, otorgado por la Comisión Calificadora de Publicaciones y Revistas Ilustradas
de la Secretaría de Gobernación. Impresa por Servicios Editoriales Once Ríos S.A. de C.V.

Río Usumacinta 821, Colonia Industrial Bravo, Código Postal 80120, Culiacán, Sinaloa, México.

Este número se terminó de imprimir el 31 de marzo de 2019 con un tiraje de 1 000 ejemplares.

Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la publicación.
Queda estrictamente prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin previa
autorización del Instituto Nacional del Derecho de Autor.

INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Domicilio y correspondencia: Coordinación General de Investigación y Posgrado de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Sinaloa. Boulevard Universitarios y Avenida de las Américas, Módulo IV, Colonia Universitaria, Código Postal 80 013, Culiacán, Sinaloa, México.

Facultad de Contaduría y Administración.

Teléfono 01667 752 18 59, Extensión 106. Fax: 01667 752 18 59

Correo: icafea@uas.edu.mx

Corrección y Estilo: Doctora María Dolores Flores Aguilar

Portada e interior: Irán Ubaldo Sepúlveda León

Distribución: Licenciado Cuahtémoc Celaya Corella

Impresión y encuadernación: Servicios Editoriales Once Ríos S.A. de C.V.

Traducción: los autores.

INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

es una publicación semestral y arbitrada de la Universidad Autónoma de Sinaloa editada por la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

Indexada en LATINDEX, (Sistema de Información Bibliográfica sobre las publicaciones científicas seriadas y periódicas, producidas en América Latina, El Caribe, España y Portugal).

EDITORIAL	6
EFFECTO DE LA INCERTIDUMBRE DE POLÍTICA ECONÓMICA DE ESPAÑA EN LA RENTABILIDAD DEL IBEX-35	
<i>Jessica Paule Vianez</i> <i>Camilo Prado Román</i> <i>Raúl Gómez Martínez</i>	8
FORTALECIMIENTO DE LAS ESTRATEGIAS DE POS COSECHA EN EL CULTIVO DE SACHA INCHI, DE LA ASOCIACIÓN ASOPROAGRO EN EL MUNICIPIO DE SAN JOSÉ (GUAVIARE)	
<i>Jorge Iván Castillo Rojas</i> <i>Díva Daniela Del Pilar Daza Bermúdez</i>	22
EFICIENCIA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR, UNA RELACIÓN IMPRESCINDIBLE	
<i>Jaime Apolinar Martínez Arroyo</i> <i>Marco Alberto Valenzo Jiménez</i>	40
INTELIGENCIA EMOCIONAL COMO HERRAMIENTA PARA LA PROFESIONALIZACIÓN. AUTO PERCEPCIÓN DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DIRECTIVOS PÚBLICOS LOCALES	
<i>Adela Figueroa Reyes</i> <i>Karla Emilia Cervantes Collado</i> <i>María Monica Boytes Duran</i>	54
LA GENERACIÓN DE REDES DE CONOCIMIENTO Y SUS IMPLICACIONES EN SECTORES ESTRATÉGICOS: CASO EL SECTOR PESQUERO CAMARONERO EN SINALOA, MÉXICO	
<i>Liberato Cervantes Martínez</i>	78
ESTEREOTIPOS DE GÉNERO Y EL TECHO DE CEMENTO EN LA EMPRESARIA MEXICANA	
<i>Karen Gísel Velázquez Rojas</i> <i>María Luisa Saavedra García</i> <i>María Elena Camarena Adame</i>	94
RESEÑA PARTICIPANDO EN LA ECONOMÍA GLOBAL	
<i>Santos López Leyva</i>	113

EDITORIAL

Las redes de investigadores en ciencias administrativas son una de las estrategias para el avance de nuevas teorías y leyes propias de las organizaciones. El incremento de nuevos autores de artículos y reseñas en la Revista Investigación en Ciencias Administrativas de la Universidad Autónoma de Sinaloa se hace presente en este número. Investigadores y docentes de España, Colombia y México permiten a los lectores conocer las teorías de frontera para la toma de decisiones económicas, financieras, fiscales y administrativas, tanto para empresas públicas como privadas.

Las consultas sobre metodologías podrían resultar interesantes, toda vez, que se aplican tanto los enfoques cuantitativo, cualitativo y mixto en los diferentes artículos contenidos en las próximas páginas. Las técnicas cuantitativas como el modelo de regresión lineal simple con mínimos cuadrados fue aplicada para conocer el impacto de la incertidumbre de política económica de España versus la variable rentabilidad del Ibex-35, el cual es el índice bursátil más representativo, el periodo de análisis fue de enero de 2001 a septiembre de 2019. La metodología descriptiva cualitativa para analizar el proceso en variables sobre rentabilidad, eficiencia, comercialización, que derivan de la calidad de los procesos en el sector agrícola. Analizando una nueva inversión y su impacto en las variables mencionadas. El método mixto se muestra en su enfoque experimental y transversal en el análisis del sector camaronero en Sinaloa, México. Los estudios de caso también en artículos sobre temas de educación superior, específicamente del Centro de Actualización del Magisterio de Michoacán, y la metodología descriptiva y documental en temas de género.

Se observa que las metodologías empleadas en cada uno de los artículos son referencias para nuevas investigaciones y pruebas de hipótesis.

Las teorías de frontera que se pueden consultar son finanzas del comportamiento, inversiones, gestión de redes del conocimiento, estrategias y competitividad, clima organizacional: motivación, liderazgo, comunicación, estructuras organizacionales; temas de género: techo de cristal, suelo pegajoso, techo de cemento. Inteligencia emocional, educación superior, profesionalización.



Finalmente, la reseña es sobre el libro “participando en la economía global”; el leer este resumen es un apoyo para las revisiones teóricas de los investigadores que estén desarrollando estos tópicos. El autor quien es un investigador consolidado realiza el análisis con tremenda maestría.

DEYANIRA BERNAL DOMÍNGUEZ,

RESUMEN

En este trabajo se estudia la influencia de la Incertidumbre de Política Económica de España en la rentabilidad del Ibex-35 tomando en consideración el ciclo económico. Aplicando modelos de regresión sobre una muestra que abarca desde enero de 2001 a septiembre de 2019 demostramos como la Incertidumbre de Política Económica de España reduce la rentabilidad del Ibex-35, especialmente en épocas de recesión. Por ejemplo, en épocas de recesión, el aumento de 1 punto en el nivel de Incertidumbre de Política Económica reduce en 0.0232 puntos la rentabilidad del Ibex-35. Estos hallazgos son útiles tanto para los formuladores de políticas económicas como para los inversores.

Palabras clave: *Incertidumbre de Política Económica, Rentabilidad, Ciclo Económico, España, Ibex-35.*

ABSTRACT

This work studies the influence of Spain's Economic Policy Uncertainty on the profitability of the Ibex-35 taking into account the economic cycle. Applying regression models on a sample spanning from January 2001 to September 2019 we demonstrate how Spain's Economic Policy Uncertainty reduces the profitability of the Ibex-35, especially in times of recession. For example, in times of recession, the 1-point increase in the Economic Policy Uncertainty level reduces the Ibex-35's profitability by 0.0232. These findings are useful for both economic policymakers and investors.

Keywords: *Economic Policy Uncertainty, Profitability, Economic cycle, Spain, Ibex-35.*

Jessica Paule-Vianez. Doctoranda en Finanzas. Profesora e investigadora en Finanzas a Tiempo Completo. Universidad Rey Juan Carlos (Madrid). Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Paseo de los Artilleros s/n, 28032, Madrid. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Paseo de los Artilleros s/n, 28032, Madrid. Correo electrónico: jessica.paule@urjc.es.

Camilo Prado-Román. Doctor en Finanzas. Profesor e investigador en Finanzas a Tiempo Completo. Universidad Rey Juan Carlos (Madrid). Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Paseo de los Artilleros s/n, 28032, Madrid. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Paseo de los Artilleros s/n, 28032, Madrid. Correo electrónico: camilo.prado.roman@urjc.es.

Raúl Gómez-Martínez. Doctor en Finanzas. Profesor e investigador en Finanzas a Tiempo Completo. Universidad Rey Juan Carlos (Madrid). Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Paseo de los Artilleros s/n, 28032, Madrid. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Paseo de los Artilleros s/n, 28032, Madrid. Correo electrónico: raul.gomez.martinez@urjc.es.



EFFECTO DE LA INCERTIDUMBRE DE POLÍTICA ECONÓMICA DE ESPAÑA EN LA RENTABILIDAD DEL IBEX-35

EFFECT OF SPAIN'S ECONOMIC POLICY UNCERTAINTY ON IBEX-35 PROFITABILITY

Fecha de recepción: 30/11/2018 Fecha de aceptación: 14/12/2018

Jessica Paule-Vianez
Camilo Prado-Román
Raúl Gómez-Martínez

INTRODUCCIÓN

Los continuos colapsos económicos a lo largo de la historia han abierto nuevas líneas de investigación enfocadas en el estudio de factores psicológicos y sociales para evaluar su impacto en la economía. Esta nueva línea, conocida como Economía del Comportamiento, ha presentado una importante repercusión, sobre todo a raíz de los trabajos de Tversky y Kahneman (1974) quienes apostaron por una mejor comprensión de las heurísticas y sesgos para mejorar los juicios y las decisiones en ambientes de incertidumbre.

En cuanto al ámbito puramente financiero, existe una línea destacada conocida como Finanzas Conductuales que, en términos generales, defiende que “las expectativas irracionales o las preferencias no estándar afectan a los precios de los activos financieros” (Campbell, 2000: 1551). Así, dentro de esta corriente, diversos autores han documentado que la incertidumbre relativa a las condiciones sociales, políticas o económicas influye considerablemente en el sentimiento de los inversores (Knight, 1921; Price y Tewksbury, 1997; Shiller, 2005; Beugelsdijk y Frijns, 2010; Kumar et al., 2012).

Desde que Keynes (1936) sugiriera que la incertidumbre era un elemento fundamental en la economía, diversos economistas han puesto el foco de atención en el estudio de la Incertidumbre de Política Económica y sus consecuencias. Este interés se ha visto incrementado en los últimos años, especialmente desde la crisis financiera mundial, la crisis de la zona euro, y las disputas políticas de los últimos años, en los que organizaciones como el Comité Federal de Mercado Abierto (2009) y el Fondo Monetario Internacional (2012, 2013) plantearon que la incertidumbre sobre las políticas fiscales, regulatorias u monetarias de Estados Unidos y Europa contribuyó al declive económico y su lenta recuperación posterior (Baker et al., 2016).

El objetivo de esta investigación es determinar la influencia de la Incertidumbre de Política Económica en la rentabilidad de los mercados bursátiles, concretamente se estudia la influencia de la Incertidumbre de Política Económica de España en la rentabilidad del Ibex-35 tomando en consideración el ciclo económico.

Aplicando modelos de regresión lineal sobre una muestra que abarca desde enero de 2001 hasta septiembre de 2019, se encuentra que la Incertidumbre de Política Económica de España reduce la rentabilidad del Ibex-35, especialmente en épocas de recesión. Este hallazgo resulta de utilidad tanto para los formuladores de políticas económicas como para los inversores.

A partir de aquí, el trabajo se estructura de la siguiente manera:

En la Sección 2 se analiza el marco teórico que envuelve el estudio. En la Sección 3 se explican los datos utilizados. En la Sección 4 se muestra la metodología seleccionada. En la Sección 5 se exponen los resultados obtenidos. Y, por último, en la Sección 6 se explican las conclusiones obtenidas.

MARCO TEÓRICO

La incertidumbre de la información ha demostrado estar detrás de diversos hallazgos consistentes con las Finanzas del Comportamiento, pero difíciles de conciliar con los modelos tradicionales de valoración de activos (Jiang et al., 2005). Los inversores al encontrarse en situaciones de incertidumbre tienden a tomar atajos mentales que permiten obtener juicios respecto a los distintos activos (Dow, 2010). Dentro de esta corriente, diversos autores han documentado que la incertidumbre relativa a las condiciones sociales, políticas o económicas influye considerablemente en el sentimiento de los inversores (Knight, 1921; Price y Tewksbury, 1997; Shiller, 2005; Beugelsdijk y Frijns, 2010; Kumar et al., 2012).

En este trabajo se estudia la Incertidumbre de Política Económica entendiéndose la misma como la “probabilidad no nula de cambios en las políticas económicas existentes” (Baker et al., 2012). Esta línea ha sido un tema de estu-

dio destacado en los últimos años. Así, se ha estudiado la influencia de la Incertidumbre de Política Económica sobre la inversión empresarial (Julio y Yook, 2012; Baker et al., 2012; Gulen e Ion, 2015), el empleo (Bachman et al., 2013), el crecimiento económico (Bachman et al., 2013; Bhagat et al., 2016), el rendimiento de materias primas (Shahzad et al., 2017), la actividad comercial (Bernanke, 1983; Bachman et al., 2013) y los mercados bursátiles (Ozoguz, 2009; Pastor y Veronesi, 2012; Sum y Fanta, 2012; Dzielinski, 2012; Kang y Ratti, 2013; Antonakakis et al., 2013; Baker et al., 2012; Johnson y Lee, 2014; Karnizova y Li, 2014; Brogaard y Detzel, 2015; Liu y Zhang, 2015; Bhagat et al., 2016; Chen et al., 2017; Liu et al., 2017; Debata y Mahakud, 2018; Amengual y Xiu, 2018), entre otras cuestiones.

En esta línea, existen diversos estudios que defienden la influencia de la Incertidumbre de Política Económica en la rentabilidad de los mercados bursátiles. Para explicar esta posible relación, hay que remontarse a trabajos como el de Bernanke (1983). Este autor documenta el impacto de la Incertidumbre de Política Económica en la inversión determinando que, cuando los proyectos corporativos son demasiado exorbitantes para abandonarlos, la alta Incertidumbre de Política Económica da a las empresas un incentivo para retrasar dichos proyectos hasta que esta incertidumbre disminuya. Gulen e Ion (2016) sugieren, en línea a Bernanke (1983), que la Incertidumbre de Política Económica puede retrasar o cambiar decisiones importantes tomadas por empresas y agentes económicos, como decisiones de empleo, inversión, consumo y ahorro. De este modo, cuando la Incertidumbre de Política Económica es alta, los inversores y los consumidores reducen las inversiones y los gastos (Yao y Sun 2018). Otros estudios como los de Panousi y Papanikolaou (2012) y Pastor y Veronesi (2012) sugieren que la Incertidumbre de Política Económica puede reducir la actividad macroeconómica al aumentar la aversión al riesgo gerencial y también al aumentar el coste del capital (Adjei y Adjei, 2017). De este modo, puede esperarse que la Incertidumbre de Política Económica afecte a la rentabilidad de los activos al provocar un incremento del coste de la financiación y la producción al influir en la oferta y la demanda, así como por aumentar la desinversión y la contracción económica (Arouri et al. 2016).

Entre las primeras investigaciones que han tratado de determinar empíricamente la posible influencia de la Incertidumbre de Política Económica en la rentabilidad de los mercados bursátiles, se encuentra el estudio de Pástor y Veronesi (2012). Estos autores investigaron como los cambios en la política gubernamental afectaban a los precios de las acciones mostrando como, en promedio, los precios de las acciones caían al anunciar un cambio de política, reduciendo, por tanto, la rentabilidad de las mismas. Utilizando la medida de Incertidumbre de Política Económica de Baker et al. (2012), Sum (2012) inves-

tigó como los choques de Incertidumbre de Política Económica en Estados Unidos afectaban a la rentabilidad de sus acciones. Este estudio demostró como el rendimiento de las acciones se reducía con dichos choques. Brogaard y Deztel (2015) encontraron que los niveles más altos de Incertidumbre de Política Económica conducían a rendimientos de las acciones más bajos en la actualidad, pero a rendimientos futuros más altos en un horizonte de dos a tres meses. Li et al. (2016) investigaron el impacto de la Incertidumbre de Política Económica en la rentabilidad de las acciones de China e India encontrando una influencia débil de esta incertidumbre sobre el desempeño del mercado de valores. Estos autores sugirieron que la Incertidumbre de Política Económica motiva un sentimiento pesimista sobre los dividendos futuros y/o las tasas de descuento esperadas, llevando a una caída en los precios de las acciones. Arouri et al. (2016) estudiaron el efecto de la Incertidumbre de Política Económica en la rentabilidad de los mercados bursátiles de Estados Unidos, mostrando que un aumento de esta incertidumbre reduce significativamente el rendimiento de estas acciones, especialmente en los periodos de volatilidad extrema. Bhagat et al. (2016) estudiaron la influencia de la Incertidumbre de Política Económica de India sobre la Bolsa de Valores de Bombay, encontrando un vínculo negativo entre la Incertidumbre de Política Económica y la rentabilidad de estas acciones. Adjei y Adjei (2017) investigaron también la relación entre el nivel de Incertidumbre de Política Económica y los rendimientos del mercado de valores, encontrando que esta incertidumbre está inversamente relacionada con los rendimientos presentes de las acciones, y positivamente con los rendimientos futuros. Phan et al. (2018) examinaron el papel que desempeña la Incertidumbre de Política Económica en los rendimientos excedentes de las acciones, encontrando que la Incertidumbre de Política Económica tiene poder predictivo sobre los rendimientos bursátiles futuros.

Un factor a tomar en cuenta a la hora de analizar la influencia de la Incertidumbre de Política Económica en los mercados bursátiles es el ciclo económico. Según Baker et al. (2012), la Incertidumbre de Política Económica esta altamente correlacionada con el ciclo económico. Esta cuestión esta respaldada por el hecho de que hay más ajustes de política económica durante las épocas de recesión. Asimismo, Adjei y Adjei (2017) determinan que, durante las contracciones económicas, los formuladores de políticas económicas se encuentran más presionados para estimular la economía, y los inversores están más sensibles a las dudas de los mismos, produciendo un efecto negativo en los mercados bursátiles. En esta línea, diversos autores defienden una mayor influencia de la Incertidumbre de Política Económica en los mercados bursátiles en épocas de recesión (Pastor y Veronesi, 2012; Karnizova y Li, 2014; Baker et al., 2012; Adjei y Adjei, 2017; Debata y Mahakud, 2018, entre otros).

De este modo, en este trabajo se va a analizar la influencia de la Incertidumbre de Política Económica de España en la rentabilidad del Ibex-35 tomando en consideración el ciclo económico. Para ello, esta investigación trata de contrastar las siguientes hipótesis:

- H.1. *La Incertidumbre de Política Económica de España reduce rentabilidad del Ibex-35.*
- H.2. *La Incertidumbre de Política Económica de España tiene un mayor impacto en la rentabilidad del Ibex-35 en épocas de recesión.*

DATOS

En esta investigación se va a evaluar la influencia de la Incertidumbre de Política Económica en España sobre la rentabilidad de su índice bursátil más representativo. Para ello, se ha seleccionado una muestra que abarca desde enero de 2001 hasta septiembre de 2019, siendo los datos de periodicidad mensual.

Para medir la Incertidumbre de Política Económica en España, se ha utilizado el índice de Incertidumbre de Política Económica basado en noticias propuesto por Baker et al. (2012) el cual está disponible en la página web “Economic Policy Uncertainty” (<http://www.policyuncertainty.com>). Este índice está compuesto por elementos de medición que capturan tres dimensiones de la Incertidumbre de la Política Económica (Baker et al., 2012):

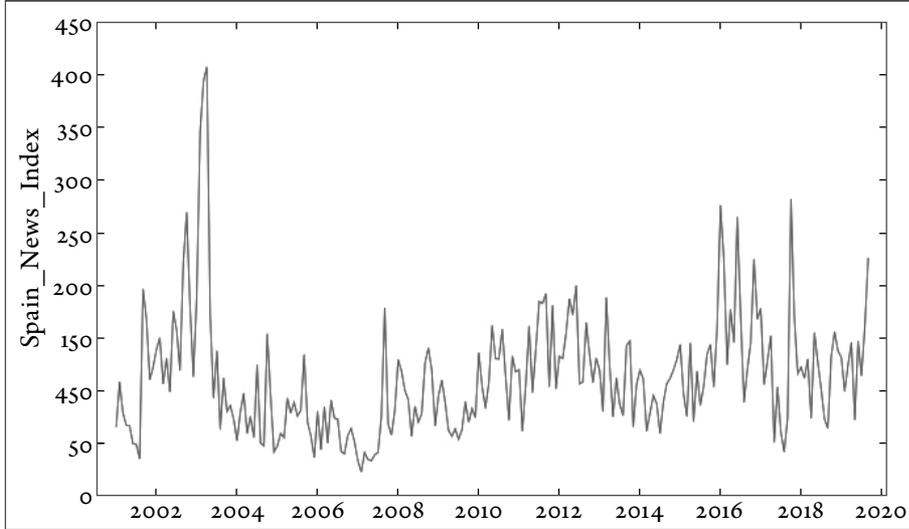
1. El número de disposiciones del código tributario federal que expirará en los próximos años.
2. La frecuencia de las referencias a la incertidumbre económica y la política en 10 periódicos líderes.
3. El grado de desacuerdo entre los pronosticadores económicos sobre las futuras compras de los gobiernos federal, estatal y local, y el nivel del IPC.

Para construir el índice de Incertidumbre de Política Económica a nivel país en España, estos se basan en la frecuencia de artículos contenidos en los periódicos El Mundo y El País que contienen la siguiente combinación de términos: “economía” o “económico/a”, “incierto” o “incertidumbre”, y uno o más términos relevantes para la política en cada país.

En la Figura 1 puede observarse la evolución que ha tenido el índice de Incertidumbre de Política Económica de España. En su nivel más alto se encuentra con la introducción del euro en la Unión Europea y la decisión del gobierno de José María Aznar de participar en la invasión de Irak. Otros sucesos que han disparado la Incertidumbre de Política Económica en España han sido: los ataques del 11 de septiembre en Nueva York, la crisis de las hipotecas subprime, la

quiebra de Lehman Brothers, la crisis de deuda europea, las elecciones generales en España, la elección de Trump como presidente de los Estados Unidos, el Brexit, la unilateral declaración de independencia de Cataluña y la falta de acuerdo entre los partidos políticos con la consiguiente convocatoria de nuevas elecciones.

Figura 1: Incertidumbre de Política Económica en España en el período 01/2001-09/2019



Fuente: Elaboración propia.

Siguiendo el objetivo propuesto en el estudio, se ha seleccionado el índice Ibx-35 para representar el impacto de la Incertidumbre de Política Económica en la rentabilidad de los mercados bursátiles españoles. Así, se han extraído los datos bursátiles de cotización del Ibx-35 de Investing (<https://es.investing.com/>). De este modo, la rentabilidad del Ibx-35 se ha construido como la tasa de variación de los precios de cotización a cierre en los distintos momentos del tiempo como se muestra:

$$R_t = \frac{P_t - P_{t-1}}{P_{t-1}}, t = 1, 2, \dots, T.$$

Donde R_t representa la rentabilidad del Ibx-35 en el mes t y P_t el precio de cotización del Ibx-35 en el cierre del mes t .

Debido a que en este estudio se va a evaluar la influencia de la Incertidumbre de Política Económica de España en la rentabilidad del Ibx-35 consideran-

do el ciclo económico, se han establecido los periodos de expansión y recesión en España para el periodo estudiado siguiendo al Banco de la Reserva Federal de St. Louis (<https://fred.stlouisfed.org/>).

En la Tabla 1 pueden observarse los estadísticos descriptivos de la Incertidumbre de Política Económica en España (IPE_t) y la rentabilidad del Ibex-35 (R_t) en función del ciclo económico. Se muestra como existen diferencias en la rentabilidad del Ibex-35 en épocas de recesión y expansión, siendo mayor en épocas de expansión. Asimismo, se encuentra que la Incertidumbre de Política Económica presenta un mayor valor en épocas de recesión, siendo significativa, en este caso, la diferencia de medias por ciclo.

Tabla 1: Estadísticos descriptivos de los niveles de Incertidumbre de Política Económica en España y la rentabilidad del Ibex-35 para el periodo 01/2001-09/2019.

Variable	General N=225			Expansión N=112			Recesión N=113			T-test Diferencia de medias (p valor)
	Media	Media- na	Desv. Típica	Media	Media- na	Desv. Típica	Media	Media- na	Desv. Típica.	
R_t	0.1621	0.7024	5.5564	0.7316	1.1460	4.7800	-0.4126	-0.4560	6.2118	-1.547 (0.123)
IPE_t	113.26	106.26	57.900	100.19	89.889	47.957	126.45	114.01	63.995	3.484 (0.001)

Fuente: Elaboración propia.

Asimismo, en la Tabla 4 se muestra la correlación existente entre la Incertidumbre de Política Económica, mostrándose una relación negativa entre ambas variables.

Tabla 2: Matriz de correlaciones de la Incertidumbre de Política Económica de España y la rentabilidad del Ibex-35 para el periodo 01/2001-09/2019.

Variable	R_t	IPE_t
R_t	1	-0.1302
IPE_t		1

Fuente: Elaboración propia.

METODOLOGÍA

La metodología propuesta en este estudio para analizar la influencia de la Incertidumbre de Política Económica de España en la rentabilidad del Ibex-35 ha sido el modelo de Regresión Lineal Simple con Mínimos Cuadrados Ordinarios.

El método de Regresión Lineal Simple trata de explicar la relación existente entre una variable dependiente y una variable independiente, y la aplicación de Mínimos Cuadrados Ordinarios permite construir dicho modelo reduciendo las distancias entre los valores reales y los estimados por la regresión minimizando la suma de los residuos o errores al cuadrado.

De este modo, el modelo de Regresión Lineal Simple propuesto para estudiar la influencia de la Incertidumbre de Política Económica en la rentabilidad del Ibex-35 es:

$$R_t = \alpha + \beta IPE_t + \varepsilon_t \quad t = 1, 2, \dots, T.$$

Donde R_t representa la rentabilidad del Ibex-35 en el mes t , α es el parámetro independiente del modelo, β es el parámetro dependiente del modelo, IPE_t es la Incertidumbre de Política Económica en España en el mes t , y ε_t es el término de error del modelo en el mes t .

Este modelo se aplicará tanto para la totalidad de la muestra, como para los periodos de expansión y de recesión.

RESULTADOS

En esta sección se muestran los resultados obtenidos al contrastar la influencia de la Incertidumbre de Política Económica de España en la rentabilidad del Ibex-35.

En la Tabla 3 puede observarse la influencia de la Incertidumbre de Política Económica en España en la rentabilidad del Ibex-35, tanto en toda la muestra, como en épocas de expansión y recesión. Se encuentra que, utilizando toda la muestra, la Incertidumbre de Política Económica tiene un impacto negativo sobre la rentabilidad del Ibex-35 con una confianza superior al 90% y una capacidad explicativa medida por su R^2 de un 1,70%, aceptándose, por tanto, H.1. Este hallazgo está en línea con la teorización de que la Incertidumbre de Política Económica afecta a la rentabilidad de los activos al provocar un incremento del coste de la financiación y la producción al influir en la oferta y la demanda, así como por aumentar la desinversión y la contracción económica (Bernanke, 1983; Panousi y Papanikolau, 2012; Pastor y Veronesi, 2012; Gulen e Ion, 2016; Arouri et al. 2016). Asimismo, la influencia negativa detectada de la Incertidumbre de Política Económica en la rentabilidad está en línea con lo encontrado para otros países (Pástor y Veronesi, 2012; Sum, 2012; Brogaard y Deztel, 2015; Li et al., 2016; Arouri et al., 2016; Bhagat et al., 2016; Adjei y Adjei, 2017; Phan et al., 2018).

Tabla 3: Influencia de la Incertidumbre de Política Económica de España en la rentabilidad del Ibex-35

Variable	General			Expansión			Recesión		
	Coef.	Desv. Tip.	Estad. t (valor p)	Coef.	Desv. Tip.	Estad. t (valor p)	Coef.	Desv. Tip.	Estad. t (valor p)
Const	1.5777	0.8101	1.948 (0.053*)	0.0655	1.3094	0.0501 (0.960)	3.0567	1.0211	2.993 (0.003***)
IPE _t	-0.0125	0.0064	-1.962 (0.051*)	-0.0038	0.0093	-0.4089 (0.683)	-0.0232	0.0092	-2.522 (0.013**)
R ²		0.0170			0.0015			0.0542	
R ² Corr.		0.0126			-0.0076			0.0457	

Fuente: Elaboración propia.

Si se analiza la influencia de la Incertidumbre de Política Económica de España en la rentabilidad del Ibex-35 en función del ciclo económico, los resultados muestran diferencias considerables entre el efecto de esta incertidumbre en la rentabilidad del Ibex-35 en épocas de expansión y recesión. Al observar la influencia de la Incertidumbre de Política Económica de España en la rentabilidad del Ibex-35 en épocas de expansión, no se encuentra una relación significativa. Si bien el parámetro dependiente muestra un signo negativo mostrando una posible influencia negativa, la significatividad obtenida es de 0.683, por lo que no puede rechazarse la hipótesis nula de que el parámetro dependiente tiene un valor igual a 0. Sin embargo, poniendo el foco de atención en la influencia de la Incertidumbre de Política Económica de España en la rentabilidad del Ibex-35 en épocas de recesión, se muestra una influencia negativa de esta incertidumbre en la rentabilidad de dicho índice. Así, se encuentra que ante el aumento de 1 punto de la Incertidumbre de Política Económica en este país se reduce la rentabilidad del Ibex-35 en 0.0232 puntos con una confianza superior al 95% y un R² de un 5,42%, aceptándose H₂. Estos resultados apoyan las defensas de Pastor y Veronesi (2012), Karnizova y Li (2014), Baker et al. (2012), Adjei y Adjei (2017) y Debata y Mahakud (2018), demostrándose como durante las contracciones económicas, los inversores están más sensibles a las dudas de los formuladores de políticas económicas provocando un efecto negativo en los mercados bursátiles.

De este modo, en este trabajo se demuestra como la Incertidumbre de Política Económica de España tiene un impacto negativo en la rentabilidad del Ibex-35, especialmente en épocas de recesión.

CONCLUSIONES

La posible influencia de la Incertidumbre de Política Económica en los mercados bursátiles ha sido un tema que ha generado gran interés en los últimos años. En este estudio se contribuye a la literatura existente al analizar la influencia de la Incertidumbre de Política Económica de España en la rentabilidad del Ibex-35 tomando en consideración el ciclo económico.

En base a los resultados obtenidos, se demuestra como la Incertidumbre de Política Económica de España tiene un impacto negativo en la rentabilidad del Ibex-35, provocando un incremento de dicha incertidumbre una reducción en la rentabilidad de este índice bursátil. Este resultado es consistente con los modelos de Finanzas del Comportamiento en los que la incertidumbre demuestra ser un factor fundamental en los precios bursátiles.

Al distinguir por ciclo económico, se demuestra como la rentabilidad del Ibex-35 se ve más afectada por la Incertidumbre de Política Económica en épocas de recesión que de expansión, no encontrándose influencia significativa para estos últimos. En épocas de recesión, el aumento de 1 punto de la Incertidumbre de Política Económica en este país se reduce la rentabilidad del Ibex-35 en 0.0232 puntos con una capacidad de explicación superior al 5%.

Los hallazgos obtenidos con esta investigación demuestran como el sentimiento de inseguridad generado en los inversores por la Incertidumbre de Política Económica tiene efectos tangibles en la rentabilidad de las acciones. Esta cuestión pone de manifiesto la importancia y la necesidad de un mayor control de los formuladores de políticas económicas sobre la transparencia y la estabilidad de sus decisiones para evitar sus consecuencias en los mercados bursátiles. Asimismo, la relación encontrada, resulta de utilidad para los inversores, tanto individuales como profesionales, al permitirles la información sobre la Incertidumbre de Política Económica aumentar su pronóstico y mejorar su eficiencia en la asignación de activos.

REFERENCIAS

- Adjei, F. A. and Adjei, M. (2017). Economic policy uncertainty, market returns and expected return predictability. *Journal of Financial Economic Policy*, 9(3), 242-259.
- Amengual, D., & Xiu, D. (2018). Resolution of policy uncertainty and sudden declines in volatility. *Journal of Econometrics*, 203(2), 297-315.
- Antonakakis, N., Chatziantoniou, I., & Filis, G. (2013). Dynamic co-movements of stock market returns, implied volatility and policy uncertainty. *Economics Letters*, 120(1), 87-92.
- Arouri, M., Estay, C., Rault, C., & Roubaud, D. (2016). Economic policy uncertainty and stock markets: Long-run evidence from the US. *Finance Research Letters*, 18, 136-141.
- Bachmann, R., Elstner, S. and Sims, E. R. (2013). Uncertainty and economic activity: Evidence from business survey data. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 5(2), 217-49.
- Baker, S. R, Bloom, N., & Davis, S. (2012). Measuring economic policy uncertainty. Stanford mimeo.
- Baker, S. R., Bloom, N. and Davis, S. J. (2016). Measuring economic policy uncertainty. *Quarterly Journal of Economics*, 131(4), 1593-1636.
- Bernanke, B. S. (1983). Irreversibility, uncertainty, and cyclical investment. *The Quarterly Journal of Economics*, 98(1), 85-106.
- Beugelsdijk, S., & Frijns, B. (2010). A cultural explanation of the foreign bias in international asset allocation. *Journal of Banking & Finance*, 34(9), 2121-2131.
- Bhagat, S., Ghosh, P. and Rangan, S. (2016), Economic policy uncertainty and economic growth in India. *Economic and Political Weekly*, 51(35), 72-81.
- Brogaard, J. and Detzel, A. (2015). The asset-pricing implications of government economic policy uncertainty. *Management Science*, 66(1), 3-18.
- Campbell, J. Y. (2000). Asset pricing at the millennium. *The Journal of Finance*, 55(4), 1515-1567.
- Chen, J., Jiang, F., & Tong, G. (2017). Economic policy uncertainty in China and stock market expected returns. *Accounting & Finance*, 57(5), 1265-1286.
- Debata, B., & Mahakud, J. (2018). Economic policy uncertainty and stock market liquidity: Does financial crisis make any difference?. *Journal of Financial Economic Policy*, 10(1), 112-135.
- Dow, S. C. (2010). Cognition, market sentiment and financial instability, *Cambridge Journal of Economics*, 35(2), 233-249.
- Dzielinski, M. (2012). Measuring economic uncertainty and its impact on the stock market. *Finance Research Letters*, 9(3), 167-175.

Federal Open Market Committee (2009). Minutes of the December 2009 Meeting. Disponible en: <http://www.federalreserve.gov/monetarypolicy/fomcminutes20091216.htm>.

Gulen, H., & Ion, M. (2015). Policy uncertainty and corporate investment. *The Review of Financial Studies*, 29(3), 523-564.

International Monetary Fund (2012). World Economic Outlook: Coping with High Debt and Sluggish Growth. October, IMF Press.

International Monetary Fund (2013). World Economic Outlook: Hopes, Realities, Risks. April, IMF Press.

Jiang, G., Lee, C. M., and Zhang, Y. (2005). Information uncertainty and expected returns, *Review of Accounting Studies*, 10(2-3), 185-221.

Johnson, T. C., & Lee, J. (2014). On the systematic volatility of unpriced earnings. *Journal of Financial Economics*, 114(1), 84-104.

Julio, B. and Yook, Y. (2012). Political uncertainty and corporate investment cycles. *Journal of Finance*, 67(1), 45-83.

Kang, W., and Ratti, R. (2013), "Oil shocks, policy uncertainty and stock market return", *Journal of International Financial Markets, Institutions and Money*, 26(14), 305- 318.

Karnizova, L., & Li, J. C. (2014). Economic policy uncertainty, financial markets and probability of US recessions. *Economics Letters*, 125(2), 261-265.

Keynes, J. M. (1936). *The General Theory of Employment, Interest and Money*. London: Macmillan.

Knight, F. H. (1921), Risk, uncertainty, and profit, Boston, MA: Schaffner and Marx; Houghton Mifflin Co.

Kumar, A., Page, J. K., & Spalt, O. G. (2012). Investor sentiment and return comovements: Evidence from stock splits and headquarters changes. *Review of Finance*, 17(3), 921-953.

Li, X., Balcilar, M., Gupta, M. and T Chang, 2016. The causal relationship between economic policy uncertainty and stock returns in China and India: Evidence from a bootstrap rolling-window approach. *Emerging Markets Finance and Trade*, 52 (3), 674-689.

Liu, L., & Zhang, T. (2015). Economic policy uncertainty and stock market volatility". *Finance Research Letters*, 15(8), 99-105.

Liu, Z., Ye, Y., Ma, F., & Liu, J. (2017). Can economic policy uncertainty help to forecast the volatility: A multifractal perspective. *Physica A: Statistical Mechanics and its Applications*, 482, 181-188.

Ozoguz, A. (2009). Good times or bad times? Investors' uncertainty and stock returns. *Review of Financial Studies*, 22(11), 4377-4422.

- Panousi, V., & Papanikolaou, D. (2012). Investment, idiosyncratic risk, and ownership. *The Journal of Finance*, 67(3), 1113-1148.
- Pastor, L. and Veronesi, P. (2012). Uncertainty about government policy and stock prices. *Journal of Finance*, 67(4), 1219-1264.
- Phan, D.H.B., Sharma, S.S. and Tran, V.T., 2018. Can Economic Policy Uncertainty Predict Stock Returns? Global Evidence. *Journal of International Financial Markets, Institutions and Money*, 55 (July),134-150.
- Price, V. and Tewksbury, D. (1997). News values and public opinion: A theoretical account of media priming and framing. *Progress in communication sciences*, 13, 173-212.
- Shahzad, S. J. H., Raza, N., Balçilar, M., Ali, S., & Shahbaz, M. (2017). Can economic policy uncertainty and investors sentiment predict commodities returns and volatility?. *Resources Policy*, 53, 208-218.
- Shiller, R.J. (2005). Behavioural economics and institutional innovation. *Cowles Foundation Discussion Paper, No. 1499*, available at: <https://pdfs.semanticscholar.org/fc51/6e7f6d863af430166d3b5a1a336783715ddc.pdf>
- Sum, V. (2012). Economic policy uncertainty and stock market returns. *International Review of Applied Financial Issues and Economics, Forthcoming*, available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2073184> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2073184>
- Sum, V., & Fanta, F. (2012). Long-run relation and speed of adjustment of economic policy uncertainty and excess return volatility. *International Research Journal of Finance and Economics*, 106, 6-12.
- Tversky, A., & Kahneman, D. (1974). Judgment under uncertainty: Heuristics and biases. *Science*, 185(4157), 1124-1131.
- Yao, C. Z. and Sun, B.Y., 2018. The study on the tail dependence structure between the economic policy uncertainty and several financial markets. *The North American Journal of Economics and Finance*, 45, 245-265.

RESUMEN

La planta sachá inchi, (*Plukenetia volubilis* L) es una euphorbiaceae que comúnmente se conoce como maní del monte, sachá maní o maní del inca. Se encuentra distribuida desde América Central hasta Perú. Es una planta que se adapta a suelos arcillosos y ácidos, desarrollándose mejor en climas cálidos. Dentro de sus componentes se encuentran principalmente: proteínas, aminoácidos, ácidos grasos esenciales (omegas 3, 6, y 9) y vitamina E (tocoférols y tocotrienoles), en contenidos significativamente elevados comparado con otras semillas oleaginosas como: maní, palma, soya, maíz, colza y girasol. Investigaciones recientes, realizadas con aceites omegas y vitamina E, indican la importancia nutricional y terapéutica de sachá inchi para el control de radicales libres. (Zully H., 2013)

Actualmente esta planta se cultiva en Colombia en el departamento del Guaviare, generando un impacto social y ambiental positivo por ser una alternativa de actividad económica sostenible en el territorio.

La presente investigación busca identificar y cuantificar los beneficios de fortalecer el proceso de postcosecha que actualmente tiene un rendimiento del 42%. (Ibañez, fortalecimiento de las estrategias de pos cosecha del cultivo sachá inchi, 2018)

En el presente trabajo de investigación "Fortalecimiento de las Estrategias de Pos Cosecha en el Cultivo de Sachá Inchi de la Asociación ASOPROAGRO en el Municipio de San José del Guaviare" está enfocado en temáticas prácticas del proceso de postcosecha. A través de una metodología descriptiva cualitativa, para analizar el proceso en sus aspectos de rentabilidad, eficiencia y comercialización, los cuales derivan de la calidad del proceso de postcosecha. Para lo anterior se acompañó el proceso de implementación de mejoras tecnológicas en el proceso de descascarado y secado de la semilla con el objeto de medir el impacto en la productividad de los cultivos de sachá inchi. Se comparten los resultados obtenidos y detalles de las alternativas implementadas por los campesinos de la región.

Palabras claves: Post-cosecha, semilla, productividad, eficiencia, rentabilidad, calidad, comercialización, fortalecimiento.

ABSTRACT

The plant sachá inchi, (*Plukenetia volubilis* L) is an euphorbiaceae that is commonly known as peanut from the bush, sachá peanut or peanut from the Inca. It is distributed from Central America to Peru. It is a plant that adapts to clay and acid soils, developing better in hot climates. Among its components are mainly: proteins, amino acids, essential fatty acids (omegas 3, 6, and 9) and vitamin E (tocopherols and tocotrienols), in significantly high contents compared with other oilseeds such as: peanuts, palm, soybeans, corn, rapeseed and sunflower. Recent research, conducted with omegas and vitamin E oils, indicates the nutritional and therapeutic importance of sachá inchi for the control of free radicals. (Zully H., 2013)

Currently this plant is grown in Colombia in the department of Guaviare, generating a positive social and environmental impact for being an alternative of sustainable economic activity in the territory.

The present research seeks to identify and quantify the benefits of strengthening the postharvest process that currently has a yield of 42%. (Ibañez, strengthening of post-harvest strategies of the sachá inchi crop, 2018)

In the present research work "Strengthening of Post Harvest Strategies in the Sachá Inchi Cultivation of the Association ASOPROAGRO in the Municipality of San José del Guaviare" is focused on practical issues of the postharvest process. Through a qualitative descriptive methodology, to analyze the process in its aspects of profitability, efficiency and commercialization, which derive from the quality of the postharvest process. For this, the process of implementation of technological improvements in the husking and drying process of the seed was followed in order to measure the impact on the productivity of sachá inchi crops. The results obtained and details of the alternatives implemented by the farmers of the region are shared.

Keywords: Post-harvest, seed, productivity, efficiency, profitability, quality, marketing, strengthening.

Jorge Iván Castillo Rojas. Ingeniero Agrónomo, Especialista en Gerencia de Proyectos, Maestrante en Calidad y Gestión Integral. Docente tiempo completo Facultad de Administración de Empresas Agropecuarias. Universidad Santo Tomás-Colombia. Campus Loma Linda / Carrera 48 N° 19 - 05 Sur - Vía Acacias; PBX +57 (8) 661 43 61. https://scienti.colciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0000074243. Código ORCID 0000-0003-3775-0342. Colombia, Meta, Villavicencio, Carrera 35 # 19^a34 Sur, condominio Las Margaritas 2 H18. Correo electrónico: Jorge.castillor@usantotomas.edu.co.

Diva Daniela Del Pilar Daza Bermúdez. Administradora de Empresas Agropecuarias. Egresada de la Universidad Santo Tomás de la Facultad de Administración de Empresas Agropecuarias. Universidad Santo Tomás-Colombia. Campus Loma Linda / Carrera 48 N° 19 - 05 Sur - Vía Acacias; PBX +57 (8) 661 43 61. Grupo de investigación GIFAEA, perteneciente al semillero de investigación IDEAS. Colombia, Meta, Villavicencio, Carrera 35 # 19^a34 Sur, condominio Las Margaritas 2 H18. Correo electrónico: danieladaza@usantotomas.edu.co

FORTALECIMIENTO DE LAS ESTRATEGIAS DE POS COSECHA EN EL CULTIVO DE SACHA INCHI, DE LA ASOCIACIÓN ASOPROAGRO EN EL MUNICIPIO DE SAN JOSÉ (GUAVIARE)

STRENGTHENING OF THE POST HARVEST STRATEGIES IN THE CULTURE OF SACHA INCHI, ASOPROAGRO ASSOCIATION IN THE MUNICIPALITY OF SAN JOSÉ (GUAVIARE)

Fecha de recepción: 07/01/2019 Fecha de aceptación: 13/02/2019

Jorge Iván Castillo-Rojas
Diva Daniela Del Pilar Daza-Bermúdez

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

De acuerdo con la perspectiva de (Ramírez, 2018). En Colombia existe un desaprovechamiento de producción y oportunidades agrícolas del cultivo *sacha anchi*, debido a la inequidad de comercialización, sobre costos en el proceso de producción que afectan las oportunidades de inversión económica, al mismo tiempo obtienen altas pérdidas en el margen de contribución, imposibilitando las oportunidades de negocio en el mercado nacional e internacional. (pp. 26)

Regiones como la Andina y Amazonia de Colombia, incursionadas a la siembra, producción y transformación de la planta *sacha anchi* presentan problemáticas de ineficiencia productiva teniendo como causa: pocos recursos económicos, poca rentabilidad en el sector agrícola y poco valor agregado a las materias primas, teniendo deficiencia en procesos de calidad. (Ramírez, 2018, pp 26)

En San José del Guaviare, municipio capital del departamento del Guaviare en Colombia, familias campesinas optaron hace algunos años por el cultivo de la planta sacha inchi, con el objetivo de comercializar sus cosechas a clientes nacionales e internacionales. Lo anterior atravesando las dificultades e ineficiencias propias de cultivos y procesos poco conocidos en la región.

En el año 2014 se crea la Asociación de Productores Agropecuarios del Guaviare (ASOPROAGRO) con el fin de fortalecer y promover proyectos productivos del cultivo de sacha inchi, integrando 56 parcelas bajo modelos agroforestales en los municipios de San José del Guaviare, El Retorno y Calamar en el departamento del Guaviare.

Según informó el representante legal de la asociación ASOPROAGRO, Sr. José Ibáñez, actualmente la producción de sacha inchi es aportada por 13 familias con un estimado de 10.400 kilos/ año. La materia prima es recolectada y transportada al centro de acopio para luego ser llevada al proceso de post-cosecha, presentando un bajo rendimiento del 42% debido a la ineficiencia del proceso artesanal de descascarado y secado de la semilla.

La asociación tiene la expectativa de mejorar su proceso de post-cosecha para incrementar la producción a 110.400 kg/año en el primer año, con incrementos hasta el 50% para alcanzar la estabilidad al tercer año.

Para lo anterior se requiere consolidar proyectos para mejorar la tecnología en la post-cosecha y presentar las iniciativas ante entes financiadores nacionales. En la presente investigación se acompaña el anterior proceso desde los estudios de factibilidad hasta la implementación.

¿Qué estrategias y/o procesos se pueden implementar a los agricultores para mejorar de la eficiencia en la post cosecha y calidad de la semilla de sacha inchi en la asociación ASOPROAGRO?

OBJETIVOS

Objetivo general

Fortalecer iniciativas para el proceso de post cosecha de sacha inchi, en los cultivos desarrollados en el departamento del Guaviare por parte de la Asociación de Productores Agropecuarios del Guaviare ASOPROAGRO.

Objetivos específicos

- Identificar el rendimiento actual y de mejora del proceso de pos cosecha del cultivo sacha inchi.

- Evaluar el rendimiento de producción en la descascarado de la semilla de sacha inchi al implementar nuevas herramientas que mejoren la eficiencia y rendimiento.
- Analizar el impacto financiero en la comercialización de la semilla de sacha inchi, frente a la implementación de la tecnología en el proceso de descascarado.

JUSTIFICACIÓN

San José del Guaviare, se ubica como una de las ciudades con mayor tasa de desempleo del país, con una tasa superior a la media nacional del 14,1% al año 2014. El 35,16% del empleo lo genera el sector comercio, mientras el 30,68% lo genera el sector servicios comunales, sociales y personales. El sector publico aporta el 36,8% del PIB mientras el sector rural atraviesa una crisis económica, pasando de ser el primer renglón de la economía durante el año 1990 a caer al quinto lugar durante el año 2014, aportando tan solo el 6,2% del PIB. (Herrera, Plan de desarrollo municipal 2016-2019, pág. 2016) .

A la firma del acuerdo de paz, del 24 de agosto de 2016 entre el gobierno colombiano y las Fuerzas Revolucionarias de Colombia (FARC), organismos tales como la Organización de los Estados Americanos (OEA), Organización de las Naciones Unidas (ONU) y Agencia de Cooperación Internacional Alemana (GIZ), entre otros, han sido mediadores y coordinadores para garantizar la implementación y sostenibilidad del proceso de paz. A través de la cooperación económica, facilitador en la construcción de paz en materia de políticas de post conflicto, justicia transicional y participación e incorporación a la sociedad civil permite consolidar una economía integral, en convivencia pacífica e identidad regional al fortalecer alternativas de producción hacia el mejoramiento del desarrollo integral de la región. (Hernández, 2016)

La sacha inchi como cultivo productivo sostenible puede contribuir al crecimiento económico de la región, reduciendo desigualdad y generando desarrollo social a través del apoyo a la producción y comercialización de cultivos lícitos y amigables con el medio ambiente.

Asociaciones como ASOPROAGRO con apoyo y orientación pueden identificar la ruta para cerrar las brechas en productividad, acceder a los beneficios que brinda el estado para dichos sectores e identificar mejores canales de comercialización. Con la presente investigación se busca coadyuvar el anterior proceso enmarcado dentro de la línea de investigación “Desarrollo Regional Sostenible con Enfoque Territorial” de la Universidad Santo Tomas.

San José del Guaviare

El Guaviare es un departamento de Colombia situado en la parte oriental del país, en la región de la Amazonia. Cuenta con una superficie de 42.327 Km² lo que representa el 3,7% del territorio nacional. Limita por el Norte con departamentos del Meta y Vichada, por el Este con Guainía y Vaupés, por el Sur con Caquetá y Vaupés y por el Oeste con Meta y Caquetá. Se caracteriza por tierras planas y bosque húmedo tropical lo que deja a la vista sus riquezas naturales. Esta dividido por 4 municipios: San José del Guaviare, Calamar, El Retorno y Miraflores.

Sacha Inchi

Sacha Inchi (*Plukenetia volubilis*) es una planta perenne, crece en forma silvestre, en región tropical, actualmente cultivada en Perú, Colombia, Ecuador, Bolivia, Brasil y Malasia, en altitudes que van desde el nivel del mar hasta más de 2100 msnm y a temperaturas óptimas de 22 a 32 grados centígrados. Planta voluble, trepadora y semi leñosa, por lo que necesita usar espaldera o tutores, que pueden ser muertos como postes de madera, plásticos o de cemento, o tutores vivos como maderables nativos, matarratón, leguminosas y árboles frutales permitiendo así un manejo ambiental sostenible, crece principalmente en la selva amazónica y es conocida desde hace cientos de años por los indígenas que vivían en la amazonia suramericana, esta planta también es conocida como Maní estrella, Maní del Inca, Maní Amazónico la cual produce una semilla única muy rica en Omegas 3, 6 y 9. Según los análisis realizados en la Universidad de Cornal (USA), la almendra de las semillas de sacha inchi contiene 48.6% de aceite y 29.0% de proteína y el aceite de sacha inchi contiene un alto contenido de ácidos grasos insaturados (oleico, linoleico y linoleico), por lo que se le considera como aceite de bajo contenido de colesterol (Castaño, 2012)

Morfología de la planta sacha inchi

Sacha inchi (*P. Volubilis*) es una planta trepadora, monoica, decidua (7, 8, 11). Las hojas son opuestas y simples; la lamina foliar es ovoido-triangular, 6—13(—20) cm de largo y 4—10(—12) cm de ancho, con base truncada o cordada; el margen es crenado o finamente aserrado; en la cara axial se presenta una protuberancia glandular en el ápice del peciolo. La inflorescencia es racemosa, alargada, monoica (bisexual), y de 5—18 cm de largo; las flores pis-

tiladas se encuentran solitarias en los nudos basales, la columna estilar es parcial o totalmente connada, 15—30 mm de largo, flores masculinas subglobosas, numerosas, agrupadas en los nudos distales; estambres 16— 30, con filamentos conspicuos, cónicos, 0,5 mm de largo. Las cápsulas son tetra- o pentámeras, glabras, 2,5—6(—7) cm de diámetro. Las semillas son lenticulares, comprimidas lateralmente y de color marrón con manchas irregulares más oscuras, 1,5—2 x 0,7—0,8 cm (Nicolas Dostert & inchi, 2009)

Taxonomía del sachá inchi

La más alta variabilidad dentro de *P. volubilis* se encuentra en la vertiente oriental de los Andes en Perú, en la frontera con Brasil (7). Algunas colectas de la zona de San Martín se diferencian de la forma típica de *P. volubilis* por la morfología floral. Colectas del Cusco, Junín y Pasco, de un rango altitudinal entre 1.600—2.100 m, son también diferenciables morfológicamente y podrían representar nuevas especies ó especies hasta ahora no conocidas del Perú. La morfología del fruto de colectas provenientes de la provincia de Mendoza, departamento de Amazonas. (Nicolas Dostert & inchi, 2009)

Post cosecha

Se ubica, desde que el producto es cosechado, hasta llegar al consumidor final. Se refiere al manejo adecuado para garantizar la disponibilidad de semilla en cuanto a cantidad y calidad de producción requerida. La pos cosecha, está dirigida a la aplicación de nuevas tecnologías o adaptación. Entre estas tecnologías destacan el uso de sensores, tecnologías de la información, tratamientos físico-químicos compatibles y considerados como ecológicos para mejorar su calidad y seguridad. (García Méndez, 2008) La pos cosecha es parte integral de la cadena alimentaria y es un área intermedia entre la producción agrícola y el procesamiento de alimentos que incluye preparación, mantenimiento, transporte y distribución de los productos. Los principales factores para considerar en la pos cosecha son, producto, ambiente de las pos cosecha, plagas y enfermedades. (García Méndez, 2008) Su objetivo es mantener la integridad física y calidad de los productos, preservar los productos por tiempos prolongados para evitar que se dañe su calidad nutritiva y su valor comercial. Un buen manejo del sistema de pos cosecha, incluye la realización de prácticas de acondicionamiento del producto, como secado, limpieza, selección, clasificación, almacenamiento y control de plagas, las cuales se efectúan a partir del momento de su recolección en el campo hasta su comercialización.

En la pos cosecha se realizan cuatro actividades que son, el secado, el descascarado, almacenamiento y obtención de la almendra. Los frutos se cosechan con un alto nivel de humedad, por lo tanto, se requiere una actividad en la cual consiste principalmente en un periodo de secado, para evitar que las semillas se dañen por el exceso de humedad; además durante este proceso se facilita la extracción de la semilla. El almacenamiento de las semillas puede realizarse dentro de la capsula durante un tiempo, que posteriormente se puede realizar el proceso de descascarada para la obtención de la semilla. Principalmente hay dos actividades durante el periodo de pos cosecha, que son la extracción de la semilla de la capsula y la extracción de la almendra. Estos dos procesos requieren del diseño y evaluación de prototipos mecánicos que vayan de acuerdo con los volúmenes de producción a manejar. Durante este proceso es importante tener claro que la extracción se debe realizar solamente en los momentos antes de utilizarla o procesarla; este momento de extracción va a depender de la utilización de la almendra, si la almendra se usa para proteína, para aceite o para almendra entera. (Ayala, 2016)

Proceso de post- cosecha

- Limpieza y Selección: El objetivo es la liberación de materia indeseable, así como de granos dañados por condiciones inapropiadas de almacenamiento. (Osorio)
- Decapsulado y descascarado: El objetivo es la liberación de la semilla de Sacha Inchi de la capsula y cáscara que las contiene, con la condición de evitar al máximo el daño mecánico de éstas. (Osorio)
- Secado: El objetivo es el retiro de parte de la humedad presente en la semilla, hasta dejarla a un nivel que garantice un almacenamiento seguro. Se considera que el contenido de humedad que debe tener un grano para su procesamiento / almacenamiento seguro oscila alrededor del 8-12% en base húmeda. Se debe de evitar temperaturas de secado mayores a 50°C, a fin de evitar procesos de oxidación y saturación de ácidos grasos. (Osorio, 2016)

Secado natural

En este método se utiliza el movimiento del aire por acción de los vientos y la energía proveniente del sol para retirar la humedad del grano (convenientes para pequeños volúmenes de producción.) Ver Grafico 2. Los materiales evaluados fueron acero inoxidable, no tóxicos, pueden soportar temperaturas

altas sin deformarse, aptos para una carga de cantidad de material de secado (100, 200, 300 gr) con un aumento proporcional del área de las bandejas con el fin de tener una igual dispersión (espesor de la muestra) y garantizar homogeneidad en las condiciones de secado de cada experimento. La semilla se cubre bajo techo durante la noche para evitar posibles incrementos de humedad por lluvia u otros fenómenos atmosféricos. Se opta por dar vuelta al material manualmente en intervalos regulares de tiempo para facilitar los procesos de difusión interna de agua y evaporación.

METODOLOGÍA

El Tipo de Investigación

Este Proyecto se realizó mediante investigación en el fortalecimiento de estrategias del proceso de post-cosecha generando valor en el cultivo de *Sacha Inchi* donde se determinó realizar una investigación de tipo Descriptiva, mediante el análisis de procesos de la producción para obtener un producto óptimo y rentable, identificando necesidades, falencias, oportunidades y retos estratégicos, dando una viabilidad económica y comercial, permitiendo desarrollar un modelo sostenible para los municipios de San José del Guaviare.

Diseño de Investigación

Se optó por realizar una Investigación de Campo en el cual se elaboró entrevistas de tipo semiestructurado para la recolección de datos directamente en campo, donde se desarrolló la consulta de los actores del proceso de post-cosecha del cultivo *Sacha Inchi*

Enfoque de Investigación

La presente investigación presentó un enfoque cualitativo, ya que se evaluó las estrategias que se implementaron en el fortalecimiento de los procesos de post-cosecha del cultivo *Sacha Inchi*, a través de la aplicación y análisis de los instrumentos de recolección de la información.

También, obtuvo un enfoque cuantitativo debido a que se recopiló y analizó los datos económicos definiendo la viabilidad económica y comercial, para determinar aspectos o alternativas de negocios del cultivo *Sacha Inchi*.

Etapas metodológicas de la investigación

1ª Etapa

Para el presente estudio se realizó de forma experimental descriptiva acompañando todo el proceso de evaluación, selección de alternativas e implantación de las mejoras necesarias para el proceso de post cosecha de la sachá inchi.

Se desarrolló el proceso en el departamento del Guaviare. El cual en competitividad está ubicado en la posición veintiocho (28) respecto a los demás departamentos de Colombia, denotando ser un departamento que no cuenta con oportunidades en la creación de negocios, su mayor fuente de trabajo son los entes gubernamentales, contratistas, alcaldía y gobernación (Guaviare, 2013). El PIB es de 0,13% en relación total del país, y un PIB per cápita de US\$3.538, con participación de 35,8% del sector agropecuario, sus principales actividades son explotación forestal, pesca, ganadería y agricultura; se destacan los cultivos de plátano, yuca, cacao, caña, miel, piña y caucho. (Herrera, 2016, pag.19)

La Asociación de Productores Agropecuarios del Guaviare “ASOPROAGRO” agrupa varias familias de la región con el objeto de unir esfuerzos en busca del desarrollo económico a través del agro, específicamente con el cultivo de sachá inchi.

2ª Etapa

Se utilizó la información presentada por ASOPROAGRO dentro del programa Formación a proyectos Productivos Agropecuarios de la alianza Mesa Ejecutiva de Rectores de Universidades del Meta (MERUM). Además de la información suministrada por las familias campesinas y los técnicos agropecuarios del SENA vinculados al fondo emprender.

Para capitalizar la experiencia de la asociación ASOPROAGRO durante las últimas cosechas del año 2018, se aplicaron entrevistas libres al personal administrativo de la Asociación con un objetivo investigativo, donde se estructuró un plan de mejoramiento en el proceso de post- cosecha buscando eficiencia en la comercialización del producto.

3ª Etapa

Para lo anterior se planteó una estrategia de mejorara del proceso de post- cosecha, ya que es ahí donde el producto solía tener perdidas. Esto se realizó a través de profesionales del SENA y Universidad Santo Tomas, obteniendo como resultado de la implementación, el análisis de rentabilidad financiera del producto y

la eficiencia de trabajo de la maquina descaldadora en cuanto al tiempo de productividad y a su vez, el control de toda la producción de sachá anchi para la comercialización.

A continuación, se indican las características de la maquina descaldadora INDUCAM, que se implemento:

Motor: Diésel, de 10 hp con encendido electrónico, Velocidad: 3.600 rpm, Sistema de soplado y limpieza de semilla

Tabla 1. Rendimiento de Maquina Descaldadora del Peso de Semilla por Hora en (kg)

Rendimiento	Peso de Semilla por hora kg
Higuerilla	300 a 500
Jatropha	300 a 500
Sachá inchi	300 a 500

Fuente: ficha técnica INDUCAM.

Esta máquina es fabricada en acero al carbono, tiene un costo de \$12'900.000 pesos más IVA, se fabrica por pedido.

Se adquiere e implementa la tecnología en el proceso de descascarado, de tal manera que se mejora la capacidad de descascarado de semilla.

Tabla 2. Equipos Necesarios para el Proceso de Post- Cosecha

Nº	Descripción	Capacidad	Material	Und.	Precio por Unidad*
1	Descaldadora INDUCAM Serie 003	300Kg/hora	Acero al carbono	1	12'900.000
2	Seleccionadora Automática	600 kg/hora	Acero Inox	1	8'000.000
3	Peladora INDUCAM Serie 001	300 kg/hora	Acero Inox	1	27'000.000
4	Extractor MPE-50F AC	60kg/hora	Acero Inox	1	58'000.000
5	Filtro prensa INDUCAM	100L/hora	Acero Inox AISI 304	1	18'000.000
6	Tanque de almacenamiento y decantado: incluye Bombas y Accesorios	1000 L	Acero Inox	1	11'000.000
7	Empacadora Automática	20L/hora	Acero Inox 304	1	8'000.000
8	Vehículo	10 Ton/hora	Acero Inox	1	11'000.000

Nota: (Gonzales, 2013, pág. Manejo Agroecológico cultivo sachá inchi)

Tabla 3. Cronograma De Actividades.

Nº	ACTIVIDAD	MES	MES	MES	MES	MES	MES
1	Identificar falencias en el cultivo sacha inchi	1					
2	Recolección de información, en el proceso de pos cosecha (ENTREVISTA)		2	3			
3	Implementación de estrategias para el fortalecimiento del proceso de pos cosecha				4		
4	Elaboración de resultados					5	
5	Presentación del proyecto de grado						6

Fuente: Elaboración propia.

En esta tabla se muestra el tiempo de elaboración para la ejecución del proyecto de investigación del Fortalecimiento de las estrategias del proceso de post- cosecha durante seis meses.

HALLAZGOS

En la renovación de estrategias y tecnología al proceso de descascarado se implementó la nueva máquina descalcadora y se hizo la transformación de infraestructura del túnel de secado donde se implementó un cobertor plástico para la entrada de luz solar junto a la reconstrucción de las paseras solares, que son las que permiten la calidad de la semilla para el secado, y así poder obtener la humedad requerida para continuar con el descascarado, con el fin de mejorar la calidad de la materia prima.

A continuación, se relacionan los principales hallazgos cuantitativos y cualitativos del proceso:

- Capacidad de producción de la maquinaria descalcadora de 300 kilos/hora en trabajo continuo de 16 horas.
- Mejora del rendimiento de producción, pasando de 7% de humedad relativa de la semilla a 12%, lo que permite un fácil proceso de decapsulado.
- En los costos de producción del cultivo sacha inchi el valor por hectárea es de \$14.500.000 de pesos, de lo cual el proceso de post- cosecha tiene una participación del 30% (selección de semilla, lavado de semilla, secado de semilla, descascarado y empaque final del producto)
- El costo de producción sin implementar la maquina descalcadora es de \$7.300 pesos/ kilo y el productor vende la semilla desde \$7.000 a \$8.500 pesos/ kilo lo que indica que el margen de rentabilidad es relativamen-

te bajo. Al incluir la maquina descascadora el costo de producción es de \$7.000 pesos/ kilo y la comercialización oscila entre \$10.000 a \$12.000 pesos kilo gracias a la mejora en la humedad. (Ibañez, Acta de Revision ADR Cultivo Sacha Inchi, 2108)

- Resultados de los rendimientos al comparar la implementación de tecnología en el proceso de postcosecha:

Tabla 4. Rendimiento de Producción Anterior, con Maquina Descascadora ANrtesanal.

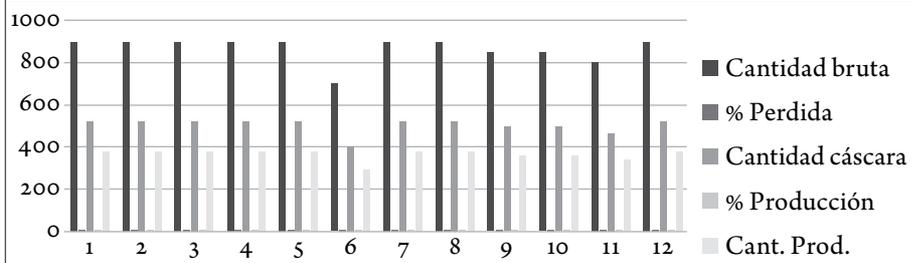
RENDIMIENTO DE PRODUCCIÓN ANTERIOR, CON MÁQUINA DESCASCADORA ARTESANAL DEL PROCESO DE POS-COSECHA CON 13 FAMILIAS.							
Nº MES	DESCRIPCIÓN	UNIDAD	CANTIDAD BRUTA	% PERDIDA	CANTIDAD CASCARA	% PRODUCCIÓN	CANT PROD
1	Semilla	Kg	900	58 %	522	42 %	378
2	Semilla	Kg	900	58 %	522	42 %	378
3	Semilla	Kg	900	58 %	522	42 %	378
4	Semilla	Kg	900	58 %	522	42 %	378
5	Semilla	Kg	900	58 %	522	42 %	378
6	Semilla	Kg	700	58 %	406	42 %	294
7	Semilla	Kg	900	58 %	522	42 %	378
8	Semilla	Kg	900	58 %	522	42 %	378
9	Semilla	Kg	850	58 %	493	42 %	357
10	Semilla	Kg	850	58 %	493	42 %	357
11	Semilla	Kg	800	58 %	464	42 %	336
12	Semilla	Kg	900	58 %	522	42 %	378
TOTAL			10400	58 %	6032	42 %	4368

Fuente: Elaboración Propia.

Encontramos una cantidad descascarada de 6032 kg con 13 familias, asociadas a la asociación donde al pasar esa cantidad de semilla al proceso de descascarado, se obtuvo una reducción de peso de materia prima de 4368 kg perdida que significa el 42% de producción.

Los valores representados en la tabla 4 y grafico 1 muestran que la producción de cosecha con las 13 familias fue de una cantidad bruta de 10.400kg, de ese valor se descascaro 6.032 kg de lo cual el margen de perdida del 58% siendo así la la cantidad producida de semilla descascarada fue de 4.368 kg.

Grafica 1. Rendimiento de Producción Anterior, con Maquina Descalcadora Artesanal del proceso de pos-cosecha con 13 familias.



Fuente: elaboración propia.

Tabla 5. Rendimiento posterior a la implementación de la maquina descascadora INDUCAM serie 003.

RENDIMIENTO POSTERIO A LA IMPLEMENTACION DE LA MAQUINA DESCASCADORA INDUCAM SERIE 003 CON 56 FAMILIAS					
Nº MES	DESCRIPCIÓN	UNIDAD	CANTIDAD BRUTA	% PERDIDA	CANTIDAD NETA
1	SEMILLA	Kg	9983	50%	4.992
2	SEMILLA	Kg	9652	50%	4.826
3	SEMILLA	Kg	9741	50%	4.871
4	SEMILLA	Kg	9550	50%	4.775
5	SEMILLA	Kg	8976	50%	4.488
6	SEMILLA	Kg	7234	50%	3.617
7	SEMILLA	Kg	9455	50%	4.728
8	SEMILLA	Kg	8971	50%	4.486
9	SEMILLA	Kg	8763	50%	4.382
10	SEMILLA	Kg	9760	50%	4.880
11	SEMILLA	Kg	9665	50%	4.833
12	SEMILLA	Kg	8650	50%	4.325
		TOTAL	110400	50%	55.200

Fuente: Elaboración Propia.

Al implementar la maquina INDUCAM serie 003 arrojó un rendimiento favorable indicando la cantidad de familias (56) dio una producción de 110.400 kg lista para pasar al proceso de post cosecha en el que se obtuvo 55.200 kg de semilla descascarada esto indica que el margen de pérdida al mejorar la maquinaria fue de 50%. Se pudo recuperar de semilla 8 puntos de ganancia.

Tabla 6. Rendimiento Financiero sin Implementar la Maquina Descalcadora.					
RENDIMIENTO FINANCIERO SIN IMPLEMENTACION DE MAQUINA DESCALCADORA					
Nº MES	DESCRIPCIÓN	UNIDAD	CANTIDAD	VALOR KG	VALOR NETO
1	SEMILLA	Kg	900	\$ 7.800	\$ 7.020.000
2		Kg	900	\$ 7.800	\$ 7.020.000
3		Kg	900	\$ 7.800	\$ 7.020.000
4		Kg	900	\$ 7.800	\$ 7.020.000
5		Kg	900	\$ 7.800	\$ 7.020.000
6		Kg	700	\$ 7.800	\$ 5.460.000
7		Kg	900	\$ 7.800	\$ 7.020.000
8		Kg	900	\$ 7.800	\$ 7.020.000
9		Kg	850	\$ 7.800	\$ 6.630.000
10		Kg	850	\$ 7.800	\$ 6.630.000
11		Kg	800	\$ 7.800	\$ 6.240.000
12		Kg	900	\$ 7.800	\$ 7.020.000
TOTAL			10400		\$ 81.120.000

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 7. Rendimiento Financiero Posterior a la Implementación de la Maquina Descalcadora.					
RENDIMIENTO FINANCIERO POSTERIOR A LA IMPLMENTACION DE LA MAQUINA DESCALCADORA					
Nº MES	DESCRIPCIÓN	UNIDAD	CANTIDAD	VALOR KG	VALOR NETO
1		Kg	9983	\$ 12.000	\$ 119.796.000
2		Kg	9652	\$ 12.000	\$ 115.824.000
3		Kg	9741	\$ 12.000	\$ 116.892.000
4		Kg	9550	\$ 12.000	\$ 114.600.000
5		Kg	8976	\$ 12.000	\$ 107.712.000
6		Kg	7234	\$ 12.000	\$ 86.808.000
7		Kg	9455	\$ 12.000	\$ 113.460.000
8		Kg	8971	\$ 12.000	\$ 107.652.000
9		Kg	8763	\$ 12.000	\$ 105.156.000
10		Kg	9760	\$ 12.000	\$ 117.120.000
11		Kg	9665	\$ 12.000	\$ 115.980.000
12		Kg	8650	\$ 12.000	\$ 103.800.000
TOTAL			110400		\$ 1.324.800.000

Fuente: Elaboración Propia.

Encontramos en la tabla 6 el rendimiento de cosecha de una cantidad promedio de 800 kg a 900 kg generaba un valor para la venta de \$ 7.800 pesos kg de semilla descascarada, siendo un bajo precio ya que tenía inconsistencias en la calidad. Este análisis se tomó durante un año de cosecha y compra, al mismo valor, también dependía el precio de la demanda del mercado. Al año se tuvo un total de \$81.120.000 lo que no era nada rentable para el productor. (Ibañez, Estrategias para el fortalecimiento del proceso de post- cosecha del cultivo sachá inchi, 2018)

Respecto a la tabla N° 6 donde se estaba comprando un producto a \$ 7.000 peso kg en la tabla N° 7 notamos como el precio del producto aumenta, al mejorar todo un proceso de post- cosecha, igual al implementar una maquina descalcadora mas eficiente en producción, este valor representa un producto con la calidad apta para la compra y almacenamiento si es requerido sin afectar sus condiciones de temperaturas requerida para el mantenimiento, duplicando la cantidad para descascarar.

CONCLUSIONES

Al fortalecer el proceso de post-cosecha del cultivo sachá inchi de la asociación ASOPROAGRO se generó un cambio económico a las familias campesinas integrantes de la asociación, mejorando el sector agropecuario. Lo anterior permite que la comercialización de sachá inchi sea más atractiva para el campesinado y permita la participación en la cadena de valor bajo un modelo de eficiencia que ofrece la oportunidad de darle valor agregado al producto reflejado en las utilidades.

Se desarrollaron estrategias que integran el rendimiento de la maquina descalcadora al procesar la semilla en una cantidad de 300 kg/ hora y el cambio de infraestructura con el túnel de secado permitiendo el porcentaje adecuado de la humedad relativa. Siendo eficiente en calidad y cantidad del producto para la comercialización de la asociación ASOPROAGRO, esto se obtuvo a través de distintos análisis que se realizó al comparar las cosechas anteriores.

Al evaluar el rendimiento de producción después de la intervención de la maquina y el túnel de secado, se pudo comparar las cosechas anteriores con la actual, en el que tuvo un cambio porcentual del 42% que era el valor de ganancia de semilla productiva al 50% siendo el ultimo porcentaje el punto de comparación al intervenir en el mejoramiento del proceso. El proceso de post- cosecha se fortaleció en la medida que se implemento la maquina descalcadora y se reconstruyo el túnel de secado mejorando así 8 puntos necesarios para evitar la perdida de semilla y perder calidad de esta.

A través de la implementación de maquinaria e infraestructura se llevó a cabo la recolección de la cosecha y se compararon los resultados anteriores con los actuales, logrando obtener como resultado en el túnel de secado una humedad relativa de 12%. Generando una semilla de calidad, esto permitió elevar el precio de venta y generar utilidades a las familias campesinas con una comercialización mas justa, atrayendo mas compradores.

Se determinaron tres aspectos críticos en el proceso de postcosecha durante el análisis, los cuales son: inconsistencia en el transporte para la recolección de semilla al llegar al centro de acopio, ya que las vías de acceso se encuentran en mal estado y esto hace que se eleve el costo de transporte.

La productividad aumenta al eliminar tiempos muertos y paradas de los equipos anteriores, permitieron sacar un producto en condiciones exactas para su comercialización y teniendo una capacidad de maquinaria instalada efectiva en el descascarado, sin dejar de un lado el mantenimiento necesario y requerido durante todo su ciclo de vida.

Los clientes se ven beneficiados con la entrega oportuna de sus pedidos ya que al aumentar el rendimiento disminuye el tiempo de manufactura y así poder obtener provecho y ganancia en los tiempos pactados.

Existen dos formas de aumentar la rentabilidad en la comercialización de la semilla sachá inchi, la primera es reduciendo los costos invirtiendo en una maquina descaldadora que da la capacidad suficiente para descascarar la semilla y obtener el fruto necesario para la comercialización, evitando tiempos muertos de mano de obra, que anteriormente se tenía que esperar para que clima fuera el mejor y lo suficiente para el secado de la semilla pasando después por una maquina artesanal que hacia el proceso de descascarar de manera lenta y con inconsistencias, este método requería de más personal y más tiempo de trabajo. La segunda es mejorando la máquina y túnel de secado los costos se disminuyen ya que descartan esas ineficiencias y aumenta la productividad en el descascarando, más semillas por lote lo que mejoraría la calidad del producto, aumento el proceso de producción teniendo entregas oportunas y un precio justo en el mercado.

La implementación de la máquina y la reestructuración del túnel de secado trajo beneficios al aumentar la moral del productor (asociación), continuo a esto se mejoró la calidad del ambiente de trabajo, permitiendo un aprendizaje continuo para las personas, delegando funciones con compromiso y disciplina, un ambiente de participación, colaboración y buenas prácticas en el proceso de post-cosecha.

BIBLIOGRAFÍA

- agricultura, m. d. (2014). El cultivo del plátano (*Musa paradisiaca*), un importante alimento para el mundo.
- Logotipo de la cabecera de la página. (2009). Obtenido de Logotipo de la cabecera de la página: <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/8909>
- CÉSPEDES, I. E. (2016). MINISTERIO DE AGRICULTURA. san martin - peru.
- CARLOS ALBERTO AMADO AMADO, J. C. (2009). RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL CON EL MEDIOAMBIENTE EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS EN BOGOTÁ. bogota.
- Gob.mxx. (s.f.). Obtenido de Gob.mxx: <https://www.gob.mx/sagarpa/articulos/que-es-la-poscosecha-y-por-que-es-importante?idiom=es>
- Postcosecha Capitulo I Introducción. (2018). Obtenido de Postcosecha Capitulo I Introducción: <https://es.scribd.com/doc/7339605/Postcosecha-Capitulo-I-Introduccion>
- Postcosecha Capitulo I Introducción. (2018). Obtenido de Postcosecha Capitulo I Introducción: <https://es.scribd.com/doc/7339605/Postcosecha-Capitulo-I-Introduccion>
- Hernando, B. M. (2016). Construcción de desarrollo y paz : aprendizajes y recomendaciones desde los territorios. bogota, Cundinamarca, colombia.
- Castaño, D. L. (2012). COMPOSICIÓN DE ÁCIDOS GRASOS DE SACHA INCHI (*Plukenetia volúbilis* Linneo) Y SU RELACIÓN CON LA BIOACTIVIDAD DEL VEGETAL. Obtenido de scielo: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rchnut/v39n1/arto5.pdf>
- Tecnología de poscosecha, c. d. (s.f.). Obtenido de <https://publicacions.iec.cat/repository/pdf/00000037/00000046.pdf>
- García Méndez, A. D. (2008). EVALUACIÓN DE UN TRATAMIENTO POSTCOSECHA DE LA TECNOLOGÍA. *beroamericana de Tecnología Postcosecha*, 9 (45), 54.
- Hernández, J. Manejo de post cosecha. Investigativo, Universidad Nacional de Colombia, Bogota D.C, Bogota.
- Ayala, G. (2016). ANÁLISIS DE CRECIMIENTO Y PRODUCCIÓN DE 3 VARIETADES DE SACHA INCHI. Obtenido de <https://repository.udca.edu.co/bitstream/11158/487/1/TESIS%20SACHA%20INCHI.pdf>
- GUAVIARE, C. R. (2008). Obtenido de http://www.mincit.gov.co/loader.php?lServicio=Documentos&lFuncion=verPdf&id=61321&name=ppal_Guaviare_Informe_Final_PRC.pdf&prefijo=file
- Herrera, K. (2016). Plan de desarrollo municipal 2016-2019. Alcaldía de San José del Guaviare, Guaviare, San Jose.

- inchi, D. b., & Nicolas, D. J. (2009). Recuperado el julio de 2018, de http://www.botconsult.com/downloads/Sacha_Inchi_Factsheet_final.pdf
- Nicolas Dostert, J. R., & inchi, D. b. (2009). Obtenido de http://www.botconsult.com/downloads/Sacha_Inchi_Factsheet_final.pdf
- Ibañez, J. (07 de julio de 2018). fortalecimiento de las estrategias de pos cosecha del cultivo sachá inchi. ante proyecto . (D. Daza, Entrevistador) San Jose, Guaviare, Colombia.
- Ibañez, J. (07 de julio de 2018). Fortalecieminto de las estrategias de pos cosecha del cultivo de sachá inchi. PROYECTO DE INVESTIGACION. (D. Daza, Entrevistador) San Jose, Guaviare, Colombia.
- Guaviare. (2013). Repository. Obtenido de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8681/1020763251-22.pdf?sequence=22&isAllowed=y>
- Ibañez, J. (06 de 2018). entrevista sobre la pos cosecha del cultivo sachá inchi. FORTALECIMIENTO AL PROCESO DE POS COSECHA DEL CULTIVO SACHA INCHI. (D. Daza, Entrevistador)
- Ibañez, J. (12 de 07 de 218). estrategias para el mejoramiento del proceso de post-cosecha. (D. Daza, Entrevistador) san jose dl guaviare.
- Ibañez, J. (2018). Estrategias para el fortalecimiento del proceso de post- cosecha del cultivo sachá inchi. (d. daza, Entrevistador)
- Zully, H. (2013).
- Herrera, K. (2016). Plan de desarrollo de San Jose del Guaviare. alcaldia municipal, Guaviare.
- Ibañez, J. (2018). Fortalecimiento al Proceso de Post Cosecha del Cultivo Sachá Inchi. 03. (D. Daza, Entrevistador)
- Ibañez, J. (2108). Acta de Revision ADR Cultivo Sachá Inchi. 15.
- Zully. (2013). Caracteristicas de la Planta Sachá Inchi.
- Gonzales, D. (2013). Manejo Agroecologico cultivo sachá. SENA.
- Ibañez, J. (2018). entrevista para fortalecer el proceso de post- cosecha. (d. daza, Entrevistador)
- Osorio, A. M. Evaluacion de alternativas tecnologicas a fin de aumentar el valor agregado de los productos de la Cadena de Valor.
- Martinez, A. Mapeo Tecnologico Sachá Inchi.
- Sabino. (1992). ¿que es un marco metodologico?
- Ramirez, A. B. (2018). Diseño de un plan para la produccion del cultivo sachá inchi.
- Ramirez, A. B. (2018). Diseño de un plan para la produccion de un cultivo de sachá inchi.
- Ramirez, A. B. (2018). Diseño de plan para la produccion de un cultivo de sachá inchi.

RESUMEN

La lealtad del cliente ha cobrado relevancia para las empresas de todos los sectores económicos, debido principalmente al proceso de globalización en que se ven inmersas, dado que la apertura comercial, los cambios tecnológicos y, principalmente, los gustos de los consumidores ha llevado a las empresas a competir entre ellas, de forma tal que deben buscar las mejores prácticas para generar un alto valor percibido por parte de los clientes, al considerarse como una herramienta que permite incrementar la competitividad de las organizaciones en entornos turbulentos y globalizados, para conservar la lealtad de sus clientes. Por esto la presente investigación tiene como objetivo identificar la relación entre el valor percibido y la lealtad de los consumidores del sector restauranero en Ciudad Victoria, Tamaulipas.

Palabras clave: *Valor percibido, lealtad del cliente, ventaja competitiva, sector restauranero.*

ABSTRACT

Customer loyalty has become important for companies of all economic sectors, mainly due to the process of globalization in which they are immersed, as trade liberalization, technological changes and especially the tastes of consumers has led companies to compete with each other, so that companies must seek best practices to generate high value perceived by consumers to be considered as a tool to increase the competitiveness of the company in turbulent and globalized environments and thus preserve the loyalty of its customers. Therefore this research aims to identify the relationship between perceived value and customer loyalty restaurant sector of Ciudad Victoria.

Keywords: *perceived value, customer loyalty, competitive advantage, restaurant industry.*

Doctor Jaime Apolinar Martínez-Arroyo. Doctor en Ciencias en Negocios Internacionales. Profesor-Investigador en la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. Domicilio: General Francisco José Múgica sin número, Felicitas del Río, Código Postal 58030 Morelia, Michoacán, México. Teléfono: 443 299 437. Correo Electrónico: corredor42195@hotmail.com

Doctor Marco Alberto Valenzo-Jiménez. Doctor en Ciencias en Negocios Internacionales, Profesor-Investigador en la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo; General Francisco José Múgica sin número, Felicitas del Río, Código Postal 58030 Morelia, Michoacán, México. Teléfono: 443 299 4370. Correo Electrónico: marcovalenzo@hotmail.com

EFICIENCIA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR, UNA RELACIÓN IMPRESCINDIBLE

EFFICIENCY AND ORGANIZATIONAL CLIMATE IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS, AN ESSENTIAL RELATIONSHIP

Fecha de recepción: 08/01/2019 Fecha de aceptación: 30/01/2019

Jaime Apolinar Martínez-Arroyo
Marco Alberto Valenzo-Jiménez

INTRODUCCIÓN

Las instituciones de educación superior representan un importante sistema que requiere mucha más atención, actualmente existe una gran cantidad de investigaciones de diversos tópicos en estas instituciones, uno de estos temas investigados es, el clima organizacional, principalmente porque juega un papel importante en la competitividad institucional. Los investigadores se han enfocado en identificar los factores que inciden en el clima organizacional en estas instituciones, para mejorar su actuación, con particular interés lo relacionado a los profesores.

En el contexto actual, el proceso de la globalización exige a las organizaciones, entre ellas a las educativas, ser eficientes y eficaces en sus procesos, para así lograr sus objetivos y poder estar a la altura de las expectativas que el mercado exige. Entre los múltiples factores que influyen en el codiciado logro de la eficiencia y eficacia en las organizaciones educativas, destaca el clima organizacional como un elemento vital para favorecer ambientes laborales propicios

para que los trabajadores desempeñen con excelencia sus funciones y así colaboren al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

El clima organizacional, en las entidades educativas, es el ambiente percibido por los empleados de una institución y en el que desarrollan sus actividades; es influenciado por varios factores tanto físicos como emocionales, por tanto, susceptible de cambios de un momento a otro y de una organización a otra. Del señalamiento anterior, se deduce que los diversos factores que influyen en la determinación del clima organizacional de una institución educativa, pueden variar en importancia entre una institución a otra en función de la situación particular que prevalezca en cada una de ellas.

El clima organizacional, es punto clave para lograr la eficiencia y calidad en las organizaciones educativas; sin embargo, no se debe perder de vista que la atmósfera de los centros escolares depende en particular de las percepciones que tengan los miembros involucrados, entre ellos su personal, pilar fundamental en el funcionamiento de dichas instituciones.

En este estudio se analiza la influencia de la motivación, el liderazgo, la comunicación y la estructura organizacional en el clima organizacional del Centro de Actualización del Magisterio en Michoacán (CAMM). Se pretende que los resultados sean una herramienta de utilidad a la institución objeto de estudio para tomar las medidas pertinentes, tendientes a mejorar el clima organizacional, factor trascendental para la eficiencia y eficacia en sus actividades y el logro exitoso de los objetivos organizacionales.

Posteriormente, se emiten las recomendaciones para mejorar el clima organizacional del CAMM y contribuir en la mejora de los aspectos deficientes y reforzar los positivos, de tal manera que se llegue al logro de la eficacia y eficiencia en el desempeño laboral y así contribuir al logro de sus objetivos.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

El clima organizacional es “una percepción compartida de cómo es la organización en términos de prácticas, políticas, procedimientos, rutinas y recompensas: qué es importante y qué comportamientos se esperan y recompensan” (Bowen & Ostroff, 2004), ha sido durante mucho tiempo como un criterio determinante de la efectividad organizacional (Ostroff, Kinicki, & Muhammad, 2013). Cada vez más, los académicos conceptualizan el clima organizacional con un cierto enfoque, como los objetivos estratégicos, entre los cuales podemos mencionar los procesos en la organización, la comunicación, el logro de los objetivos.

El clima organizacional está determinado por una serie de características que forman un ambiente de trabajo único en cada organización y la percepción

de que cada uno de los miembros tiene e influye en el desempeño de sus funciones. El análisis del clima organizacional brinda herramientas a los gerentes o gerentes que tienden a mejorarlo, a fin de convertirse en un medio para alcanzar los objetivos organizacionales.

El clima se puede definir como una descripción psicológicamente significativa del ambiente de trabajo (Aarons & Sawitzky, 2006) y “un conjunto de atributos específicos de una organización en particular que pueden ser inducidos por la forma en que la organización trata con sus miembros y su entorno” (Campbell, Dunnette, Lawler, & Weick, 1970) “Para el miembro individual dentro de una organización, el clima toma la forma de un conjunto de actitudes y expectativas que describen la organización en términos de características estáticas y de comportamiento-resultado y resultado-contingencias”.

Teóricamente, el clima organizacional se considera una variable intermedia entre el contexto organizacional y las respuestas o percepciones de los miembros organizacionales (Ruiz-Moreno, García-Morales, & Llorens-Montes, 2008). La formación del clima organizacional se ve afectada por la naturaleza de las relaciones interpersonales, la naturaleza de la jerarquía, la naturaleza del trabajo y el apoyo y la recompensa de la gerencia (Schneider, Gunnarson, & Niles-Jolly, 1994), que a su vez influyen en la percepción de un clima de apoyo a la innovación. Para ser innovadores, se aconseja a las organizaciones que desarrollen un clima de innovación organizacional (Hsu & Fan, 2010).

Podemos definir el clima organizacional, como el conjunto de percepciones compartidas, relacionadas con políticas, prácticas y procesos que una organización recompensa, apoya y espera (Schneider y Reichers, 1983). Entre los elementos que pueden afectar el entorno social de la organización, la comunicación de las funciones gerenciales se define dentro de los comportamientos del superior inmediato, cuyo propósito es aclarar las responsabilidades y los objetivos de desempeño (Yukl, 2006). Trabajos de investigación recientes han demostrado una relación directa, significativa y positiva entre estas variables (Pérez, Guzmán, & Santa Cruz, 2014).

Motivación

La motivación en términos coloquiales, es la fuerza que alienta al individuo a hacer algo, lo que transfiere a la organización es un factor que logra cierto comportamiento en sus miembros a favor del logro de objetivos institucionales; Es un factor primario para el éxito de la organización. Stephen & Robbins (2009) definen la motivación como los procesos que afectan la intensidad, la dirección y la persistencia del esfuerzo que un individuo hace para alcanzar una meta.

Por su parte, Luthans (2008) menciona que: la motivación es un proceso que comienza con una deficiencia o necesidad fisiológica o psicológica, activando una conducta o tendencia dirigida hacia una meta o incentivo. De acuerdo con los conceptos anteriores, se deduce que la motivación implica el conjunto de aquellos factores que desarrolla una organización, con el objetivo de provocar un cierto comportamiento de sus trabajadores, dirigido al bienestar colectivo y de la organización.

Liderazgo

El liderazgo es uno de los aspectos que más impacta el clima organizacional, es el líder quien frecuentemente dirigirá al personal hacia el logro de las metas organizacionales. El tipo de liderazgo es uno de los pilares fundamentales para el éxito de la organización. La importancia del líder radica en su logro de hacer que sus miembros trabajen hacia los objetivos organizacionales.

Robbins y Judge (2009) aseguran que el liderazgo desempeña un papel clave en una organización, ya que es el líder quien dirige e influye en las personas que lo componen, hacia el logro de los objetivos de la organización. Del mismo modo, Lussier y Achua (2011) afirman que el liderazgo es el proceso de influencia entre líderes y seguidores para lograr objetivos organizacionales a través del cambio.

Comunicación

El proceso de comunicación en una organización dada abarca varias interacciones; desde conversaciones informales hasta complejos sistemas de información. La comunicación impacta el clima organizacional de las empresas, fomentando la comprensión, la aceptación y la ejecución de los objetivos organizacionales, por lo tanto, desempeña un papel clave en la organización. Para Robbins y Judge, (2009), la comunicación debe incluir la transferencia y la comprensión del significado. La comunicación tiene cuatro funciones principales dentro de un grupo u organización: control, motivación, expresión emocional e información. Keith, D y Newstrom (2003), afirman que la comunicación es la transferencia de información y su comprensión entre una persona y otra. Agregan que las organizaciones no pueden existir sin comunicación. En ausencia de esto, los empleados no sabrían lo que hacen sus compañeros de trabajo, los administradores no recibirían información y los supervisores y líderes de equipo no darían instrucciones. Con los conceptos antes mencionados, se define la importancia de la comunicación en las orga-

nizaciones, que se basa en una comunicación efectiva y permite que los valores, la misión y los objetivos de la organización se transmitan, conserven y conviertan en acciones.

La comunicación juega un papel muy importante dentro de las organizaciones, tanto para la formulación, el desarrollo y la implementación de estrategias, como para favorecer una actitud comprometida de los miembros hacia su organización dentro de un contexto, cultura o ambiente dado.

En otras palabras, la comunicación tiene un impacto fundamental en el clima organizacional de las empresas, que debe ser eficiente para alcanzar los objetivos institucionales.

Estructura Organizacional

Para Soto (2001), la estructura organizacional, en general, es una descripción del trabajo de una empresa, a través de pequeñas unidades que se coordinan entre sí, de modo que se cumplan las tareas requeridas por la estrategia de una organización. Cada organización tiene una estructura organizativa, sin embargo, no siempre están diseñados para alcanzar los objetivos establecidos. Es decir, la planificación requiere acciones que pueden reducirse mediante una estructura que no permita que se lleven a cabo. El clima organizacional se ve muy afectado por la estructura organizacional. Si está diseñado para el logro de los objetivos, creará inminentemente una atmósfera favorable al desarrollo laboral de las personas, que se reflejará claramente en el logro de los objetivos de la organización. La importancia de la estructura organizacional radica en el hecho de que las relaciones estructurales en las que las personas trabajan tienen un efecto en las actitudes y el comportamiento de los empleados, lo que afecta el clima organizacional y la consecución de los objetivos organizacionales.

Una vez que se establece el modelo teórico, este trabajo tiene como objetivo describir la relación que tiene el clima organizacional con la motivación, el liderazgo, la comunicación y la estructura organizacional en el Centro de Actualización Docente de Michoacán (CAMM), planteando la siguiente pregunta, hipótesis y objetivo general.

Pregunta general

¿Cómo influyen los factores: motivación, liderazgo, comunicación y estructura organizativa en el clima organizacional del Centro de Actualización de Magisterio en Michoacán?

Objetivo general

Analizar la influencia de los factores: motivación, liderazgo, comunicación y estructura organizacional en el clima organizacional del Centro de Actualización del Magisterio en Michoacán.

Hipótesis general

La motivación, el liderazgo, la comunicación y la estructura organizacional son los factores que influyen en el clima organizacional del Centro de Actualización del Magisterio en Michoacán.

MÉTODOS

Este trabajo de investigación es descriptivo, transversal, correlacional y cuantitativo cualitativo, se realizó un censo con la población mediante la aplicación de un cuestionario estructurado, para medir la percepción de los sujetos de investigación el clima organizacional en su lugar de trabajo. Esta investigación se realizó en el CAMM (Centro de Actualización Docente de Michoacán) en junio de 2018, realizando un censo con el personal que trabaja en este centro, obteniendo una respuesta del total de sus elementos (40), que consta de veintiséis (26) maestros, (incluido el Director y dos Subdirectores: Académico y Administrativo); nueve (9) empleados administrativos y cinco (5) trabajadores de apoyo. La aplicación del cuestionario se realizó individualmente en la institución donde trabajan, además la aplicación fue asistida para aclarar dudas en las preguntas del cuestionario.

Recopilación de datos

El instrumento para esta investigación fue diseñado con 70 preguntas, las ocho primeras corresponden a datos socioeconómicos de los sujetos de investigación y las 62 restantes corresponden a variables independientes; Cada pregunta contiene una escala Likert de cinco rangos, las preguntas del instrumento de medición fueron escritas en un lenguaje convencional para mejorar su comprensión. Se establecieron 13 preguntas para la variable de motivación independiente, 14 para el liderazgo, 18 para la comunicación y 17 para la estructura.

La prueba piloto se realizó con 10 personas, 8 docentes y 2 administradores en los que se detectaron algunos errores de redacción, que fueron corregidos; Esta recopilación de datos permitió medir la confiabilidad del instrumento de medición a través del Alfa de Cronbach utilizando el paquete estadístico Statis-

tical Pack Social Science (SPSS) para este propósito y algunos otros resultados. En otras mediciones, el programa Lisrel se utilizó para ecuaciones estructurales. En este caso, se realizó un estudio exploratorio y posteriormente el estudio confirmatorio para validar el modelo. Se revisaron las bases de datos de Web of Science y Scopus para obtener artículos para la elaboración del marco teórico.

Las pruebas que se llevaron a cabo fueron las siguientes: medición de frecuencia, cruce de información o tablas de contingencia, correlación y verificación de hipótesis utilizando el SPSS y Lisrel.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Existen varios datos socioeconómicos de los sujetos de investigación, sin embargo, el último grado obtenido es importante para resaltarlo y los resultados se muestran en la tabla 1

La validación del instrumento de medición fue el primer resultado obtenido y se muestra en la tabla 2, para ello se utilizó el software SPSS, el resultado muestra

Tabla 1. último grado obtenido.	
Nivel educativo	Cantidad
Educación Básica	7
Preparatoria	6
Licenciatura	7
Maestría	13
Doctorado	7
Total	40

Fuente: elaboración propia.

Tabla 2. Medición de la Fiabilidad del cuestionario.	
Alfa de Cronbach	Ítems
.967	62

Fuente: elaboración propia.

Tabla 3. Coeficiente de Correlación de Spearman.		
variable Dependiente	variables Independientes	Spearman Correlation
Clima Organizacional	Motivación	.835
	Liderazgo	.907
	Comunicación	.968
	Estructura Organizacional	.877

Fuente: elaboración propia.

un alto nivel de confianza en la estructura del cuestionario; La correlación entre Motivación, Liderazgo, Comunicación y Estructura Organizacional con el Clima Organizacional del CAMM, esta medición se realizó utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, ya que son variables no paramétricas, se visualiza en la Tabla 3. Los resultados del coeficiente de correlación fueron significantes.

La preparación académica es importante, ya que permite un mejor análisis de las respuestas a cada pregunta del cuestionario, por lo tanto, estos datos socioeconómicos de la muestra son relevantes mencionar.

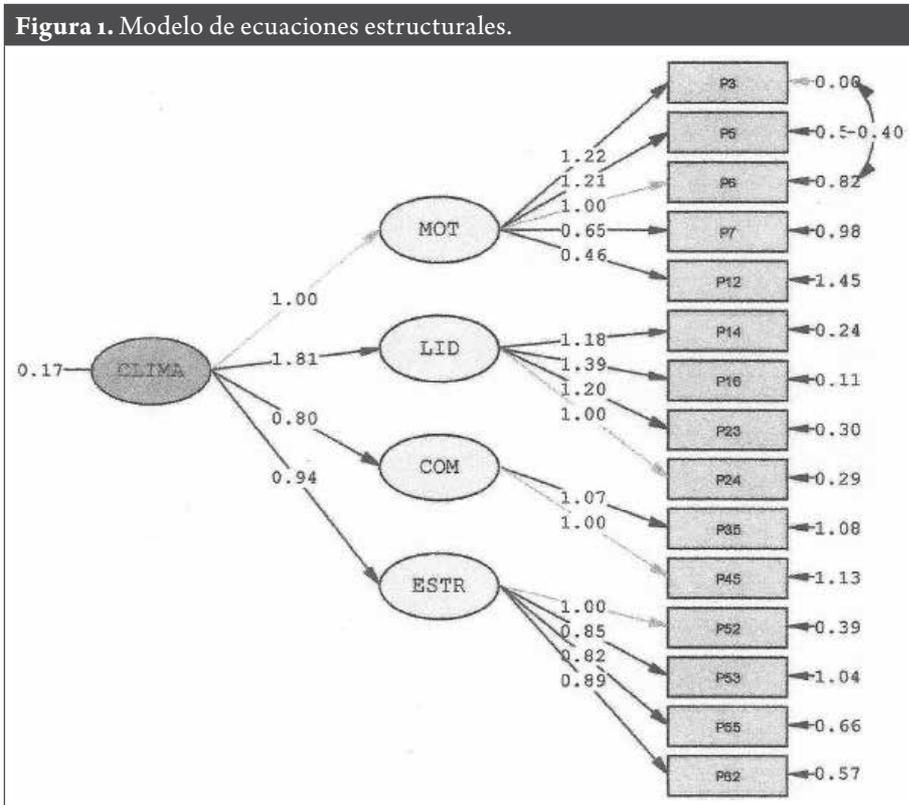
La fiabilidad del instrumento demostró ser muy aceptable, lo que muestra es una alta consistencia interna, ya que se ha aplicado en varios estudios anteriores y muestra regularmente un alto alfa de Cronbach.

Los resultados de la correlación (Tabla 3) indican que el clima organizacional se correlaciona positivamente con todas las variables independientes, sin embargo, la comunicación y el liderazgo son los más relacionados, en la medición de los indicadores de comunicación los resultados muestran que hay una buena transmisión de los objetivos organizacionales, La resolución de problemas oportunos y considerar que la comunicación es muy importante para crear y mantener un buen clima organizacional en esta institución.

Modelo de ecuaciones estructurales del clima organizacional.

Se utilizó un modelo de ecuación estructural (SEM) para el análisis del clima organizacional en el CAMM, a través del software Lisrel, se utilizaron dos análisis factoriales principales, primero, el estudio exploratorio. Análisis (EFA) utilizando el paquete estadístico para las ciencias sociales (SPSS), segundo análisis factorial confirmatorio (CFA).

Figura 1. Modelo de ecuaciones estructurales.



Fuente: elaboración propia con base en información de la investigación.

Las variables independientes se conocen como variables exógenas, las variables endógenas son similares a las variables dependientes. Estos son otros dos términos que están asociados con SEM (Schreiber, Nora, Stage, & Barlow, 2006). El propósito del modelo SEM es explorar la interrelación entre las variables latentes, como se describe en (Xiong, Skitmore, & Xia, 2015).

Para medir las relaciones de las variables de investigación, se utilizó el modelado de ecuaciones estructurales. El modelo básico estimado se mapeó determinando las variables latentes independientes y dependientes y definiendo las relaciones externas e internas entre ellas utilizando el software LISREL (Figura 1).

Modelo de bondad ajustado

La prueba del modelo y la evaluación del ajuste es uno de los temas más debatidos y discutidos en los modelos de ecuaciones estructurales. (Jöreskog, Olsson y Wallentin, 2016). Lisrel proporciona algunos indicadores para el modelo de bondad de ajuste. En la Tabla 4, se mostraron varios indicadores principales de este tipo con sus valores. Considerando los valores de los indicadores de bondad de ajuste.

Tabla 4. Resultados del ajuste del modelo.

Indicator	Value
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square	109.767
Satorra-Bentler Scaled Chi-Square	102.801
RMSEA	0.0118
Standardized RMR	0.0113
Non-Normed Fit Index (NNFI)	0.967
Comparative Fit Index (CFI)	0.957

Fuente: elaboración propia.

El índice RMSEA es limitado cuando sus valores son inferiores a 0,06 (Hu & Bentler, 1998). Para este caso particular, los resultados de RMSEA son aceptables.

El RMR estandarizado su valor de 0.0113 es claramente menor que 0.05 es por lo tanto, es altamente aceptado. El índice de ajuste no normalizado NNFI muestra un valor de .096 ligeramente superior a 0.95 indica un ajuste aceptable y el índice de ajuste comparativo (CFI) también muestra un valor ligeramente superior a .95 indica un ajuste aceptable.

Verificación de Hipótesis

Table 5. Resumen de la Verificación de Hypothesis.

Null hypothesis	Test	Signi.	Decisión
Clima Organizacional-Motivación	Ranks test with Wilcoxon signs for related samples	.000	Reject null hypothesis
Clima Organizacional-Liderazgo	Ranks test with Wilcoxon signs for related samples	.000	Reject null hypothesis
Clima Organizacional-Communicacion	Ranks test with Wilcoxon signs for related samples	.000	Reject null hypothesis
Clima Organizacional-Estructura Organizacional	Ranks test with Wilcoxon signs for related samples	.000	Reject null hypothesis
El nivel de significance is .05			

Fuente: elaboración propia con base en información de la investigación.

La Tabla 5 muestra el resumen de la prueba de hipótesis para cada variable independiente con la variable dependiente, a través del software SPSS, la prueba de Wilcoxon se realizó para muestras relacionadas además de tener el criterio de que son variables no paramétricas y ordinales. Los resultados muestran que en todas las pruebas se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo.

CONCLUSIONES

El objetivo de esta investigación fue “Analizar la influencia de la motivación, el liderazgo, la comunicación y la estructura organizacional en el clima organizacional del Centro de Actualización de Magisterio en Michoacán”.

Los resultados que se lograron con las mediciones realizadas en esta investigación, explican el objetivo establecido y dilucidan las hipótesis planteadas. Es importante mencionar que los estudios realizados sobre el clima organizacional global son amplios, sin embargo, este fenómeno multifactorial no le resta valor, ya que a través del clima existente en las organizaciones puede ser un factor de eficiencia o ineficiencia en la institución. . Está claro que con cada investigación sobre este tema, el conocimiento y la información aumentan, pero también muestra las asimetrías que existen en las diferentes instituciones, ciudades y países con respecto a este fenómeno.

Las publicaciones sobre este tema no muestran la verificación de los resultados de la investigación con los hechos, es decir, las actitudes evaluadas no se contrastan con la realidad, lo que debilita la veracidad de la información generada en relación con la objetividad de los resultados.

Todas las instituciones son diferentes, pero todas se ven afectadas por el clima organizacional, en el caso de CAMM los resultados muestran que el clima de la organización es sensible a las variables estudiadas, destacando la comunicación como la que tiene la mayor relación, tal vez para otras organizaciones la motivación. Sería más impactante. 29 encuestados tienen una antigüedad en el empleo que va de 11 años a 32 años de trabajo, los que tienen entre 20 y 32 años perciben con mayor incredulidad la mejora del ambiente de trabajo, se infiere que cuanto mayor es la antigüedad en el trabajo, hay menos Convenza de que las cosas funcionarían mejoraría. 26 trabajadores con la mejor preparación académica creen que la motivación es el factor más impresionante para mejorar el clima organizacional de CAMM. El liderazgo es otro factor que 18 de los encuestados consideran que las decisiones de los gerentes no ayudan a la creación de un buen clima en la organización, en relación con la comunicación 32 de los encuestados consideran la comunicación vital en la creación del buen clima laboral.

En las organizaciones, las reuniones para expresar y conocer el estado del entorno de trabajo deben ser frecuentes y detectar los factores que afectan y tomar acciones proactivas y no reactivas. En organizaciones como CAMM, se ven afectadas por otras variables exógenas como la política, los sindicatos y el medio ambiente en general. En esta situación, los trabajadores a menudo no tienen la capacidad de discernir estas situaciones. Finalmente, es evidente profundizar la investigación sobre el clima organizacional al agregar otras variables y profundizar con las ya examinadas.

Destinadas o no, las organizaciones desarrollan climas específicos de dominio que impactan sus resultados estratégicos. En este artículo buscamos identificar un dominio crítico de la organización, su correcto funcionamiento es el resultado de un clima afectivo en el que las organizaciones configuran sistemáticamente los procesos afectivos. A nivel organizacional, la teoría proporciona la base para comprender lo que afecta el clima organizacional, sin embargo, a veces la realidad excede los resultados de la investigación. El clima en la organización juega el papel de crear y mantener la eficiencia organizacional. Como se mencionó anteriormente, es importante desarrollar investigaciones futuras para continuar identificando los elementos que afectan el clima organizacional, así como sus efectos en los procesos de la organización y conocer su eficiencia mediante el desarrollo de múltiples niveles de análisis. Esta investigación arrojó datos interesantes sobre los indicadores que afectan las variables independientes y que impactan el clima en el CAMM y que servirá como un aporte importante para la toma de decisiones en esta institución con el propósito de buscar una mejora continua y es a través de la investigación cómo las cosas pueden hacerse y mejorar buscando la excelencia para los clientes internos y externos de la organización.

REFERENCIAS

- Aarons , G. A., & Sawitzky, A. C. (2006). Organizational culture and climate and mental health provider attitudes toward evidence-based practice. *Psychol. Serv.*, 3(1), 61-72.
- Bowen , D. E., & Ostroff , C. (2004). Understanding HRM-firm performance linkages: The role of the “strength” of the HRM system. *Academy of Management Review*, 29(2), 203-221.
- Campbell, J. P., Dunnette, M. D., Lawler, E. E., & Weick, K. E. (1970). *Managerial behaviour, performance and effectiveness*. McGraw-Hill: New York.
- Hsu, M. L., & Fan, H. L. (2010). Organizational innovation climate and creative outcomes: Exploring the moderating effect of time pressure. *Creativity Research Journal*, 22(4), 378-386.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological Methods*, 3, 424-453.
- Keith, D , D., & Newstrom, J. W. (2003). *Comportamiento Humano* (Onceava ed.). .. México, D.F: Litográfica Ingramex.
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2011). *Liderazgo, Teoría y Aplicación de habilidades*. (Cuarta ed.). México, D.F.: Cengage Learning Editores SA de CV.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional* (Undécima ed.). .. México, D.F: McGraw-Hill Interamericana.
- Ostroff, C., Kinicki, A. J., & Muhammad, R. S. (2013). *Industrial and Organizational Psychology* (2nd ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons Inc.
- Pérez, F. P., Guzmán , T. L., & Santa Cruz, F. (2014). Management skills as competitive advantage. The case of public sector in Córdoba (Spain). *Intangible Capital*(6), 528-561.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Décimo Tercera ed.). México, D.F: Pearson Prentice Hall.
- Ruiz-Moreno , A., García-Morales, V. J., & Llorens-Montes, F. J. (2008). The moderating effect of organizational slack on the relation between perceptions of support for innovation and organizational climate. *Personnel Rev.*, 37 .(5), 509-525.
- Schneider, B., Gunnarson, S. K., & Niles-Jolly, K. (1994). Creating the climate and culture of success. *Organizational Dynamics*, 23(1), 17-29.
- Schreiber, J. B., Nora, A., Stage, F. K., & Barlow, E. (2006). Reporting structural equation modeling and confirmatory factor analysis results: a review. *Journal Education Res.*, 323-338.

- Stephen , P., & Robbins, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México,D.F: Litográfica Ingramex, S.A.
- Xiong , B., Skitmore, M., & Xia, B. (2015). A critical review of structural equation modeling applications in construction research. *Autom. Construction*(49), 59–70. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.autcon.2014.09.006>.
- Yukl, G. (2006). *Leadership in organizations* 6 Edit. Upper Saddle River, NJ:: Prentice Hall.

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo es conocer la autopercepción de la inteligencia emocional en los directivos públicos del gobierno municipal de Mexicali durante el año 2018, con la finalidad de establecer este aspecto como una ventaja competitiva para la profesionalización del directivo en la gestión pública y por ende en beneficio de los ciudadanos. Esta investigación es de corte mixto, el tipo de estudio es descriptivo y exploratorio, de corte transversal y cuantitativo. Se aplicó una encuesta en 20 dependencias a 24 funcionarios del XXII ayuntamiento de Mexicali durante el 2018.

Palabras clave: *inteligencia emocional, administración pública, directivos públicos.*

ABSTRACT

The objective of the present work is to know the self-perception of emotional intelligence in the public executives of the municipal government of Mexicali during the year 2018, in order to establish this aspect as a competitive advantage for the professionalization of the manager in public management and therefore for the benefit of the citizens. This research is mixed cutting, the type of study is descriptive and exploratory, cross-cutting and quantitative. A 20-unit survey was conducted on 24 officials from the XXII Mexicali City Council during 2018.

Keywords: *Emotional intelligence, public administration, public managers.*

Doctora Adela Figueroa-Reyes. Doctora en Ciencias Administrativas, Profesor Investigador, Coordinador de la Carrera de Administración Pública y Ciencias Políticas de la Facultad de Ciencias Sociales y Políticas, Universidad Autónoma de Baja California. Domicilio: Monclova sin número exterior, Ejido Coahuila, Mexicali, Baja California, México. Teléfono: 686 566 1440. Correo Electrónico: adela@uabc.edu.mx

Doctora Karla Emilia Cervantes-Collado. Doctora en Ciencias Administrativas, Profesor Investigador, Responsable de Educación Abierta y a Distancia de la Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad Autónoma de Baja California. Domicilio: Boulevard Río Nuevo y Eje Central sin número Código Postal 21330, Mexicali, Baja California, México. Teléfono: 686 841 8200 EXT 45048. Correo Electrónico: kkarla@uabc.edu.mx

Maestra María Monica Boytes-Duran. Maestra en Administración Pública. Profesor de Asignatura de la Facultad de Ciencias Sociales y Políticas, Universidad Autónoma de Baja California. Domicilio: Monclova sin número exterior Ejido Coahuila, Mexicali, Baja California, México. Teléfono: 686 566 1440. Correo Electrónico: mboytes@uabc.edu.mx



INTELIGENCIA EMOCIONAL COMO HERRAMIENTA PARA LA PROFESIONALIZACIÓN. AUTO PERCEPCIÓN DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DIRECTIVOS PÚBLICOS LOCALES

*EMOTIONAL INTELLIGENCE AS A TOOL FOR
PROFESSIONALIZATION. SELF-PERCEPTION OF
EMOTIONAL INTELLIGENCE IN LOCAL PUBLIC MANAGERS*

Fecha de recepción: 07/11/2018 Fecha de aceptación: 02/12/2018

Adela Figueroa-Reyes
Karla Emilia Cervantes-Collado
María Monica Boytes-Duran

INTRODUCCIÓN

Por más de tres décadas, las habilidades no cognitivas han sido consideradas como predictores de la efectividad ocupacional y del éxito laboral en posiciones de alta dirección, las organizaciones emocionalmente inteligentes deben conciliar las posibles disparidades que puedan surgir entre los valores que proclama y los que constituyen su práctica cotidiana, el hecho de llegar a saber cuáles son esos valores compartidos requiere el equivalente institucional al autoconocimiento emocional, al igual que cada directivo público dispone de un perfil característico de puntos fuertes y débiles en diferentes áreas de competencia y también posee cierto grado de conciencia.

De acuerdo a diferentes autores, tradicionalmente la inteligencia cognitiva era considerada el principal elemento para predecir el éxito académico y por

ende el desarrollo profesional, sin embargo, en la actualidad, este concepto ha sido cuestionado y considerado como insuficiente para determinar los factores involucrados en el comportamiento que conduce al individuo a emitir conductas que le garanticen la consecución de logros.

Motivados por la necesidad de profundizar en las capacidades del ser humano que le impulsan a reaccionar o actuar de una forma determinada ante las diferentes circunstancias que se presenten, en el año de 1990, los psicólogos norteamericanos, el Dr. Peter Salovey y el Dr. John Mayer, acuñaron, el término cuya fama futura era difícil de imaginar, la inteligencia emocional (IE), (Córtese, 2007).

Este término da respuesta a diversas interrogantes sobre factores; como la destreza que permite conocer y manejar los propios sentimientos, interpretar o enfrentar los sentimientos de los demás, ser eficaces en la vida y al mismo tiempo lograr un sentimiento de satisfacción, a la vez, crear hábitos mentales que favorezcan el desarrollo personal.

En el marco de la Nueva Gestión Pública (NGP), y respondiendo a los cambios generados a nivel nacional e internacional y en base a las demandas de la ciudadanía de generar servicio y políticas públicas con valor público, se promueve una propuesta que genera condiciones en los servidores públicos más allá de los conocimientos técnicos; esto es, la influencia de lo emocional sobre las actividades racionales de quienes se dedican a la dirección de personas y equipos, y al logro de resultados a través de otros.

Planteamiento del problema

Las emociones afectan de manera favorable o no, al cumplimiento de los objetivos institucionales, por ello se requiere un directivo público emocionalmente inteligente que mantenga la calma y que gestione satisfactoriamente los recursos de la organización, integrando de la mejor manera los recursos humanos, materiales, financieros, e informáticos, entre otros. Debe señalarse que para el desarrollo del talento humano, es necesario fortalecer sus capacidades emocionales, ofreciendo oportunidades de crecimiento, y considerar las aportaciones que éste pueda hacer, para mejorar los procesos al interior de la administración, y al exterior, en el impacto en la prestación de los servicios públicos, comprometiéndose en el logro de los objetivos institucionales y personales (Chiavenato, 1987).

Hoy en día los directivos públicos deben poseer las habilidades para ser capaces de motivar y persistir frente a las decepciones, controlar los impulsos, demorar la gratificación, regular el humor, evitar que los trastornos emocionales disminuyan la capacidad de pensar, así como el mostrar empatía; estas son

herramientas que proporcionan ventajas dentro de cualquier organización, y la administración pública, no es la excepción.

En el ámbito gubernamental, también se requiere que se produzcan y desarrollen mentes creativas, por lo que el crecimiento intelectual, emocional debe ser permanente para que los conduzca al éxito ya que contrariamente, el no hacerlo los llevará al fracaso.

A partir de estas características, los directivos públicos deben de crecer y desarrollarse buscando altos niveles de calidad y elementos para la formación de una conducta íntegra. Es por ello, que en el presente trabajo de investigación, se resalta la importancia del desarrollo de la inteligencia emocional (IE), en la formación de directivos públicos a nivel municipal, buscando que los mismos, manejen niveles óptimos de los factores que integran la IE.

Objetivo general

Con base a lo anterior, el presente trabajo, tiene el propósito de conocer la auto-percepción de la inteligencia emocional en los directivos públicos del gobierno municipal del XXII ayuntamiento de Mexicali durante el año 2018, con la finalidad de establecer este aspecto como ventaja competitiva en la profesionalización de los funcionarios públicos en la gestión pública local.

El trabajo se divide en cuatro apartados, en el primero se presentan los fundamentos teóricos –conceptuales que sustentan la investigación el apartado primero integra aspectos de la importancia de la IE en la administración pública , en el segundo punto se muestra el desarrollo histórico de los factores que intervienen en el estudios: IE, emociones, competencias emocionales y administración, asimismo se aborda la inteligencia emocional incluyendo características y modelos, y se exponen antecedentes de estudios previos realizados en esta materia ; en el tercer apartado, se establecen aspectos metodológicos del estudio presentado y finalmente el cuarto apartado comprende resultados y hallazgos de la investigación así como las conclusiones de la misma.

REVISIÓN DE LITERATURA

Importancia de la IE en la administración Pública

Guerrero (1997) dice que para comprender la administración pública es necesario tener conocimiento de lo que significa el Estado toda vez que se explica a partir de él, asimismo, Faya (1979) dice que el Estado es “una sociedad políticamente organizada y dirigida por el poder soberano en un determinado territorio” (p.30). Lo cual significa, que la definición propuesta por Faya, puede aplicarse al Municipio,

y en ese sentido se pronuncia Fernández (2002) quien entiende al municipio de la siguiente forma:

“personificación jurídica de un grupo social humano interrelacionado por razones de verdad permanente en un territorio dado, con un gobierno autónomo propio, sometido a un orden jurídico específico con el fin de preservar el orden público, asegurar la prestación de los servicios públicos indispensables para satisfacer las necesidades elementales de carácter general de sus vecinos y realizar las obras públicas locales y las demás actividades socioeconómicas requeridas por la comunidad” (p. 85).

Con referencia a lo anterior, para que el gobierno pueda cumplir con las funciones otorgadas debe auxiliarse de un aparato administrativo, cuya operación depende de las personas, ya que la prestación de servicios públicos no sería posible sin el capital humano, es decir “un conjunto de personas dedicadas a realizar tareas imprescindibles” (Fernández, 2002, p. 113), considerando que la función sustantiva del gobierno municipal es como menciona el autor, la realización de obras y prestación de servicios públicos, y todo aquello que la sociedad le solicite.

Por lo anterior dentro de la división territorial del Estado, como se ha mencionado se encuentra el municipio, por lo anterior debe contar con una organización estructurada, que le permita cumplir con la satisfacción de las necesidades colectivas, compartiendo la misma finalidad del Estado, que es procurar el bien común a través de determinadas actividades conferidas por el orden jurídico, y eso lo realizará a través de la administración pública.

Para dar cumplimiento a las demandas sociales, se creó una estructura que le permite ejercer sus funciones, para Guerrero (1997) la administración pública “constituye la actividad del Estado que está encaminada a producir las condiciones que facilitan la perpetuación de la sociedad y crear las capacidades de desarrollo de los elementos que la constituyen” (p. 23).

En este sentido se comprende, que para cumplir con las demandas sociales, la administración pública, como toda organización, tuvo que distribuir las funciones entre su capital humano, esta forma de organización va tradicionalmente unida al cumplimiento de la norma, lo que trajo como consecuencia la especialización de las funciones en el puesto de trabajo, de acuerdo con Martínez (2003), para Weber la burocracia tenía la necesidad de aprender, esto origina que sus actividades fueran especializadas, por tanto se requieren de cierto nivel de conocimientos que tienen los servidores públicos, y que son necesarios en la administración pública.

Sin embargo, las ventajas que ofrece el modelo Weberiano a la administración pública, han sido muy significativas, porque existe la uniformidad de pro-

cesos, disciplina, el orden, observancia de la norma, la estabilidad de las estructuras orgánicas, con independencia del elemento humano, por tanto fue importante, porque el Estado requería de una forma de organización, que le permitiera mantener el control, a través de la centralización del poder y la toma de decisiones, es un modelo a través del cual el personal desempeña funciones rutinarias a través de procedimientos predeterminados, y con observancia de la norma.

Asimismo, este modelo, se ha visto rebasado en el tiempo, dado que la solución de problemas sociales, se encuentran ligados a la observancia de la ley, reglamentos, lineamientos, cuyo resultado son procesos rutinarios y estandarizados, y aunque prevalece la misma tendencia, en sus procesos no existe la eficacia, eficiencia, economía, y calidad en la prestación de los servicios públicos.

Por eso, se ha hecho necesaria la búsqueda y adopción de otros esquemas de trabajo, como consecuencia de las crisis económicas, y las exigencias sociales, obligaron al Estado a implementar técnicas gerenciales al interior de la administración pública, con la finalidad de dar respuesta a las demandas sociales, cumplir con los objetivos, ser más competitivo, dinámico, y de resultados.

Es así, como surge un nuevo paradigma denominado la nueva gestión pública, el cual busca incorporar elementos del sector privado al ámbito, teniendo su origen en los países anglosajones e impulsado por los organismos internacionales, que a través de foros, generaron las metodologías tipo, homologando principios, para que de esta forma fueran amigables y adaptables a las necesidades de los Estados que las utilizaran. Por lo cual la administración pública tuvo que diversificarse, creando órganos y delegando funciones con la finalidad de garantizar una prestación de los servicios similar a la que brinda la iniciativa privada, buscando ofrecer servicios público con estándares de calidad y atención al ciudadano-cliente, (Guerrero, 2000).

En este sentido, la gestión del capital humano, es concebida como el sistema que integra una serie de procesos determinados, mediante los cuales se procura lograr la mejora dentro de la organizaciones públicas, en este contexto Chiavenato (1987, p. 111) señala el sistema de recursos humanos que es “un conjunto de políticas, conceptos y prácticas coherentes entre sí, con el propósito de alcanzar objetivos organizacionales de la empresa de manera eficiente y eficaz”. Esto significa que las estrategias de la organización deben ser medibles y lograr los propósitos para los cuales fueron trazados.

Este sistema, tiene como elemento principal al recurso humano, por tanto de acuerdo con Pablos y Biedma (2013), se define “como una inversión en las personas para obtener su mayor utilidad, lo que en términos organizativos se traduce en la consecución de los resultados planificados por la organización”

(p. 10), lo cual significa que los procesos al interior de la misma, deben estar encaminados a la obtención de resultados a través de la coordinación del capital humano.

Por lo que se refiere al sector público, cuando se habla de sistemas de gestión, éstos se relacionan con las estrategias institucionales, temas que son generalmente relacionados como prioritarios y que sirven de guía para dar cumplimiento a los programas de trabajo, de acuerdo con Velasco es el “proceso mediante el cual se transforma el pensamiento, el conocimiento, el cambio organizativo es a lo que se denomina gestión estratégica” (s.f., p. 111), por tanto, la implementación de estas herramientas de mejora traería resultados favorables al interior de la administración de los recursos humanos.

Asimismo, en el sector público es más recurrente la utilización de nuevas formas de mejora para la prestación de los servicios públicos, la implementación herramientas en las áreas de recursos humanos es cada vez más importante, por lo que el calificativo de estratégica aplicado a la gestión añade a ésta la necesidad de obtener información y tomar decisiones sobre cómo la organización cultural se relaciona con su entorno y de qué modo garantiza su supervivencia, viabilidad y crecimiento” (De Gregorio, 2003).

Es decir, el gobierno ha tenido que irse adaptando a los cambios que se viven en un mundo globalizado; a utilizar los avances tecnológico en pro de la atención ciudadana, de automatizar sus procesos, de generar programas de orden social, esta operatividad lo ha obligado a relegar a su capital humano, pues siempre se verá afectado al momento de establecer prioridades, provocando su apatía cuando se intenta implementar procesos de mejora, toda vez que el gobierno siempre priorizará las demandas y necesidades de la ciudadanía.

De acuerdo con Dessler y Valera (2011) los recursos humanos “son las prácticas y políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones personales de la función gerencial; en específico, se trata de reclutar, capacitar, evaluar, remunerar, y ofrecer un ambiente seguro” (p. 2), por tanto, es el área responsable de maximizar el desempeño laboral de los servidores públicos, con el efecto de mejorar la prestación de los servicios públicos.

Actualmente, en la administraciones públicas se ha intentado implementar procesos que se aplican en la iniciativa privada, los gobiernos municipales no son la excepción, esto los obliga a llevar un proceso de planificación por objetivos, considerados como políticas públicas orientadas a la gestión del capital humano para la obtención de resultados, mediante procesos de gestión estratégica, que les permita cumplir con su marco de actuación, considerando que la ciudadanía es cada vez más exigente con el gobierno al demandar obras, servicios públicos y demás demandas sociales, y que estos sean eficientes, eficaces y de calidad, pero sobre todo, que el gobierno no sea un derrochador, por tanto es

preciso que en la administración municipal, se incorporen a este sistema el desarrollo de capacidades en sus directivos públicos, (Pablos y Biedma, 2013).

El sistema de gestión del capital humano debe ser el catalizador que genere estrategias de planeación, organización, dirección y desarrollo del personal, no solo del operativo, sino del directivo, a efecto de promover el desempeño eficiente de todos los miembros que integran la estructura orgánica y ocupacional del gobierno municipal, para lo cual deben considerarse la existencia de factores internos y externos que inciden en el desarrollo del elemento humano, y que inhiben se den los resultados esperados, por ello, el desarrollo del capital humano, debe de ser en base a competencias profesionales; por ello, tomamos la Guía Referencial Iberoamericana de Competencias Laborales en el Sector Público (CLAD, 2016), misma que enumera una serie de competencias transversales y estratégicas para directivos públicos, adicionalmente se suman otras a la función del cargo; sin embargo no integra la denominada IE, misma que consideramos de gran valor para el desarrollo de las restantes competencias, de tal manera que presentamos a la competencia de IE, como el soporte o la base, de todas competencias que se señalan en el cuadro 1.

Cuadro 1. Competencias para Directivos Municipales.			
Transversales	Estratégicas		
Gestión institucional	Gestión de Resultados	Gestión de Vinculación	Conducción del cambio
Aprendizaje continuo	Gestión de desarrollo de las personas	Comunicación interpersonal	Administración de políticas
Compromiso con el servicio público	Gestión de la calidad	Gestión de la participación ciudadana	Construcción de redes
Desarrollo de relaciones interpersonales	Liderazgo efectivo	Negociación	Gestión del cambio
Integridad institucional	Manejo de recursos	Orientación al ciudadano	Gestión digital
	Planificación	Relaciones institucionales	Innovación
	Relación con directivos	Trabajo en equipo	Pro-actividad
	Resolución de problemas		Trabajo bajo presión
	Toma de decisiones		Visión estratégica
Competencia de Inteligencia Emocional			

Fuente: Adaptación de las competencias laborales en el sector público, CLAD, 2016

En este sentido, se hace necesario que los puestos a nivel dirección o coordinación de los ayuntamientos sean seleccionados en base al mérito y se establezca un programa de profesionalización del servicio público, lo cual permitiría a la administración pública municipal, contar en el mediano plazo, con un recurso humano capacitado y con las habilidades, destrezas y competencias necesarias para lograr la eficacia y eficiencia en la gestión gubernamental, logrando la obtención de resultados que propicien el desarrollo local y otorguen legitimidad y valor público al gobierno en turno.

Aspectos teóricos conceptuales sobre la Inteligencia Emocional

Entre otras cosas, la inteligencia ha significado: el nivel o la capacidad cognitiva, la función intelectual simple, la nota esencial del ser humano, el principio espiritual y un ente inmaterial, de acuerdo con esto suelen utilizarse términos como: razón, intelecto, entendimiento, pensamiento, juicio o conocimiento, para referirse con lo que actualmente se conoce como inteligencia.

El estudio de la inteligencia puede ser dividido en seis etapas: i) estudios legos, ii) preludio de estudios psicométricos, iii) estudios psicométricos, iv) jerarquización, v) pluralización y vi) contextualización.

En las Teorías Legas, se refleja el interés que siempre ha existido por conocer la naturaleza humana, sin embargo, durante su desarrollo, no hay una definición científica de la inteligencia; hombres tan diversos como Aristóteles, Platón y San Agustín, se dan a la tarea de realizar estudios en relación con la mente. (Zuzne, 1957).

Por su parte en los años veinte, Charles Spearman fortaleció este enfoque, mediante su teoría de la existencia de una inteligencia general medida por el Factor G. Por otro lado algunos psicólogos, solo se centran en aspectos puramente cognitivos, tales como, producción convergente o resolución de problemas, memoria, no obstante actualmente algunos investigadores reconocieron que existía otro aspecto y que no era precisamente cognitivo, fue así como Robert Thordnike, escribió sobre la inteligencia social en 1937. En 1940 David Wechsler definió inteligencia como capacidad agregada o global del individuo de actuar con un propósito. Diferenció entre elementos intelectuales y no intelectuales por los cuales le asignó factores afectivos, personales, y sociales, además proponía que las capacidades no intelectuales son fundamentales para predecir la capacidad de tener éxito en la vida (Salovey y Mayer 1990).

En 1997, Robert Stenberg aborda el tema de cómo las personas pueden lograr una inteligencia exitosa mediante el balance de tres llaves, a las que denomina: 1) inteligencia analítica: la cual se refiere a la toma de decisiones y solución de problemas; 2) inteligencia creativa: que se subdivide en doce

características para la resolución de problemas; y 3) inteligencia práctica, que se aplica a dos aspectos: a) social, y académica vs. b) práctica.

El conocimiento tácito se refiere a las experiencias, apoyos externos limitados, y se orienta a la acción y a un conocimiento significativo. Lo anterior permite a las personas aplicarlo a planteamientos y resolución de problemas y saber cuándo y cómo resolverlos exitosamente. Stenberg no da una definición específica al concepto de inteligencia; no obstante, sabemos que existen una gran cantidad de ellas y algunos autores sí las refieren, como Gardner (1998), quien la conceptualiza como el conjunto de habilidades para resolver problemas o para diseñar productos que se valoran en uno más escenarios culturales. En su enfoque humanista, este autor considera a la inteligencia humana como aquello que no tiene alcances y en donde todos los humanos tienen inteligencia para uno o varios aspectos; sin embargo, esto siempre estará determinado por el propio individuo.

Con base en lo anterior, Howard Gardner, planteó siete tipos de inteligencia: 1. inteligencia lingüística, que se refiere a lo semántico; 2. inteligencia musical, que se refiere al tono, ritmo y timbre se da desde las primeras etapas; 3. inteligencia lógico-matemática, que es la habilidad para el razonamiento, la comprensión de sistemas abstractos y de relaciones objétales; 4. inteligencia espacial, que resalta las relaciones espaciales, la transformación de elementos, el movimiento mental, y la percepción objeto-forma; 5. inteligencia corporal-kinestésica, que es la habilidad para la manipulación de objetos y el control de movimientos corporales; 6. inteligencia intra-personal, que se manifiesta en la habilidad para el reconocimiento de sentimientos propios y la distinción de placer y dolor; 7. inteligencia- interpersonal, que es la habilidad para la distinción de los demás.

A lo anterior Gardner le denominó inteligencias múltiples, aunque él mencionó siete tipos de inteligencias, no niega que pueden seguir incrementándose debido a que todo está determinado por el individuo y sus alcances Alcanzando la inteligencia emocional (Smeke, 2006).

En cambio Sternberg (1997), sostiene que la inteligencia está integrada por tres grandes áreas: inteligencia analítica, inteligencia práctica e inteligencia creativa. La primera es según este autor, es la única que se educa en la escuela y la que socialmente es reconocida realmente, pues se manifiesta en los títulos académicos; la inteligencia práctica en cambio, la componen todas aquellas habilidades que tienen que ver con la efectividad para relacionarse socialmente, lo que el autor denomina la inteligencia del hombre de la calle; por último, la inteligencia creativa la refiere el autor como aquellas habilidades que usualmente le denominan talentos. Para este autor la inteligencia creativa está compuesta de todas aquellas habilidades que permiten a las personas innovar,

generar ideas que no son muy populares para los demás, pero que finalmente son aceptadas.

En el mismo tenor del enfoque anterior, Howard Gardner plantea que la inteligencia está conformada por siete factores o inteligencias, de modo que las personas tienen alguna orientación o inclinación natural para desarrollar con menor o mayor grado de dificultad, en la posibilidad de que inteligencia lógico-matemática, inteligencia lingüística, inteligencia espacial, inteligencia motriz, inteligencia musical, inteligencia interpersonal. Por otro lado Guilford (1959) sostiene que las personas logran productos de la inteligencia, los cuales pueden ser unidades, clases, relaciones, sistemas, transformaciones e implicaciones con base en cuatro contenidos de la información: ya sea figurativa, simbólica, semántica es decir significados, no solo palabras) y conductual, por medio de cinco procesos intelectuales: captación, memoria, evaluación, producción convergente y producción divergente (Guilford, 1967) (Blanco, 1999).

En cuanto a inteligencia emocional, se dice que es la habilidad de reconocer, tratar, y afrontar los sentimientos propios y ajenos. La inteligencia emocional es la capacidad de percibir y expresar las emociones, de assimilarlas en el pensamiento, de entenderlas, razonar con ellas y de regular las emociones (Weiten, 2006).

El término de inteligencia emocional, algunos lo atribuyen a Solovey y a John Mayer, con su artículo titulado Inteligencia Emocional, publicado en 1990. (Cavallo, K) (Emmerling, R.; Goleman, D. 2003) En este afirman que la IE podía ser evaluada por medio de pruebas. Se han publicado varios artículos sobre el tema y en ellos se define la IE como: La habilidad para percibir, acceder y generar emociones, así como también para asistir al pensamiento, entender las emociones y el conocimiento emocional y regular de manera reflexiva las emociones de manera que promuevan el crecimiento emocional e intelectual. (Emmerling y Goleman 2003)

Por lo tanto, el poseer habilidades tales como el ser capaz de motivar y persistir frente a las decepciones, controlar el impulso, demorar la gratificación, regular el humor y evitar que los trastornos disminuyan la capacidad de pensar, mostrar empatía y abrigar esperanza pueden llegar a ser grandes herramientas que den ventaja dentro del ámbito institucional (Bar-On 2000; Cherniss y Adler 2000; Goleman 1998; Mayer *et al.* 2000; Kierstead 1999; Salovey *et al.* 2001).

Con respecto al concepto de inteligencia emocional el psicólogo Daniel Goleman ha sido el principal exponente mundial de la teoría de una IE en particular debido especialmente al éxito en su libro, desarrolla desde el punto de vista fisiológico como social la importancia de utilizar positivamente nuestras emociones y orientarlas hacia la eficacia del trabajo personal y las relaciones con otras personas. En su segundo libro, Goleman realiza un análisis exhaustivo de

lo que denomina las competencias emocionales, sin olvidar su cruzada particular a favor de la I.E. como factor clave de éxito en contraposición con el concepto tradicional de Inteligencia racional: Resulta paradójico que el Coeficiente Intelectual sea tan mal predictor del éxito entre el colectivo de personas lo bastante inteligentes como para desenvolverse bien en los campos cognitivamente más exigentes (Goleman, 2000).

Goleman se auxilió de trabajo del psicólogo Howard Gardner autor del famoso libro: "Las Inteligencias Múltiples, para desarrollar su proposición sobre la inteligencia emocional, ya que Gardner en su libro *Frames of the mind*, dio a conocer su teoría sobre las inteligencias múltiples; esta teoría terminaría por concretar el concepto de inteligencia emocional (Trujillo y Rivas, 2005). Estos autores establecen diferencias entre inteligencia emocional y competencia emocional. Aunque la inteligencia emocional es importante para el éxito en el trabajo y en la vida personal, a este concepto se le ha dado un giro simplista y a veces errado. El mismo Goleman establece que por sí sola la inteligencia emocional probablemente no es un predictor fuerte del desempeño en el trabajo. Más bien provee el soporte para algunas competencias que sí lo son. Una competencia emocional es una habilidad aprendida basada en inteligencia emocional, que trae como consecuencia un resultado sobresaliente en el desempeño del trabajo (Giraldo y Cajiao, 2005).

Fue en 1995 que Daniel Goleman escribió el popular libro *Inteligencia emocional* en el cual ofreció la primera prueba que los factores emocionales y sociales son importantes para el éxito en el trabajo y en las relaciones personales (Goleman, 2004). Con respecto a los postulados de Goleman se ubicó inicialmente el liderazgo en el campo organizacional. Un líder con inteligencia emocional muestra cinco competencias emocionales: autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía, habilidad social.

Para la medición de las competencias emocionales, Goleman y Boyatzis desarrollaron el inventario de Competencias emocionales (ECI) a partir del cuestionario de Auto evaluación de Boyatzis (Rodríguez, 2007).

Se han elaborado varias pruebas que miden la inteligencia emocional. La prueba con el mejor fundamento empírico es la Escala Multifactorial de la Inteligencia Emocional diseñada por Mayer, Caruso y Salovey en 1999. Procuraron preparar un instrumento que midiera la capacidad cognoscitiva para dirigir las emociones, y no la personalidad ni el temperamento. Los resultados iniciales indican que se ha avanzado mucho en eso, como la atestiguan los datos sobre la confiabilidad de la prueba, su validez y su estructura factorial (Mayer, Salovey y Caruso, 2000); y la habilidad de la escala para predecir el manejo inteligente de las emociones en situaciones reales (Ciarrochi, Dean y Anderson, 2002; Lam y Kirby, 2000; Mayer et al, 2001).

Método

Esta investigación es de corte mixto, el tipo de estudio es descriptivo y exploratorio, de corte transversal y cuantitativo.

El método de investigación que se utilizó en este trabajo es el de estudio de caso de corte mixto ya que se pone en contraste la parte teórica con la evidencia empírica por lo que permitió analizar y sistematizar la información. Es de corte mixto, toda vez que de acuerdo con Pereira (2011) “permiten la obtención de una mejor evidencia y comprensión de los fenómenos y, por ello, facilitan el fortalecimiento de los conocimientos teóricos y prácticos” (p. 19).

A este respecto se refiere, Johnson y Onwuegbuzie, citados por Pereira, quienes lo definieron como “{...} el tipo de estudio donde el investigador mezcla o combina técnicas de investigación, métodos, enfoques, conceptos o lenguaje cuantitativo o cualitativo en un solo estudio” (2011, p. 18), es decir permitirá tener un análisis más amplio del objeto de estudio, al contrastar la teoría con la práctica.

El tipo de estudio de la presente investigación es descriptivo y exploratorio, ya que se revisaron diversos procesos de recursos humanos tales como los perfiles de puesto, la capacitación de personal y evaluación del desempeño, como elementos necesarios en la conformación de la profesionalización de los directivos públicos, por lo que consideramos que la “investigación descriptiva, busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice” (Hernández, Fernández, y Baptista, 2006, p. 103), describiendo en este caso los procesos con que cuenta el Departamento de Recursos Humanos.

Asimismo, es de corte transversal, porque “estudia las variables de forma simultánea en un momento dado”, Martínez y Rodríguez (s.f., p.14), porque se efectuará la revisión de los procedimientos relacionados con el tema objeto de estudio.

La fuente de datos para el estudio se desarrolla a través de dos formas:

- a. Documental, la cual consiste en realizar un análisis sobre las investigaciones de expertos en el tema, partiendo de la base de la teorías psicológicas y organizacionales. Siendo estas fuentes el pilar para la construcción del marco teórico, de acuerdo con Dieterich (2001) se “tiene que buscar las definiciones de los principales conceptos que utilizará, actividad que realizará en primer lugar, mediante la consulta de enciclopedias generales, para después pasar a la literatura especializada” (p. 162). Con la fina-

lidad de realizar un análisis de las teorías, y cómo la IE debe ser desarrollada en los directivos públicos a nivel municipal para el mejor funcionamiento de la gestión gubernamental.

- b. Encuesta, dirigida a servidores públicos adscritos a 20 áreas administrativas, tanto de la administración centralizada como la paramunicipal, mismos que desempeñan funciones de dirección de personal. En ese sentido se pronuncia Dieterich (2001) al señalar que “la función de una encuesta consiste en recabar información verídica y pertinente sobre un fenómeno social, por lo general, un grupo o colectivo de personas, mediante la aplicación y evaluación de un cuestionario (p. 164).

Cuadro 2. Modelo de IE por cluster y competencia.	
CLUSTER	COMPETENCIAS
Cluster 1: Conciencia de uno mismo	a) Autoconciencia emocional: Cómo nos relacionamos con nosotros mismos: conocer los propios estados internos, preferencias recursos e intuiciones.
Cluster 2: Autogestión Regular los propio estados , impulsos y recursos internos	b) Minuciosidad: Demostrar responsabilidad de nuestra actuación personal. c) Adaptabilidad: Flexibilidad para afrontar los cambios. d) Autocontrol: Mantener bajo control las emociones e impulsos conflictivos para afrontar los cambios. e) Fiabilidad: Demostrar honradez e integridad.
Cluster 3: Conciencia Social: Cómo nos relacionamos con los demás	f) Empatía: Comprender a los demás e interesarnos activamente por las cosas que les preocupan. g) Conciencia organizativa: Identificarse en el nivel organizativo.
Cluster 4: Gestión de las relaciones: la habilidad de impactar a otros de manera positiva	h) Resolución de conflictos: Resolver desacuerdos. i) Colaboración y cooperación: Trabajar con los demás en la consecución de una meta común. j) Influencia: utilizar tácticas de persuasión eficaces. k) Liderazgo: Inspirar dirigir a grupos y personas. l) Trabajo en Equipo y colaboración: Crear una visión compartida y sinergia en el equipo de trabajo, trabajar con los demás en la consecución de metas comunes.
Cluster 5: Competencias cognitivas: Predicen efectividad y liderazgo	m) Pensamiento sistémico: n) Reconocimiento de las partes:

Fuente: Adaptación de inteligencia emocional en directivos de IES, capítulo de libro Estudios Regionales en Ciencias Administrativas.

Por otra parte, el enfoque cuantitativo, se llevó a cabo a través de la aplicación de un cuestionario, a través del cual se obtuvo información que permitió recabar información verídica y pertinente sobre la autopercepción de la IE (Dieterich, 2001), “con la finalidad de probar la hipótesis, y contar con una base numérica y estadística (Ortiz, 2006, p. 534). El instrumento de “*Emocional and Social Competency Inventory*” es una traducción, adaptación y validación en una realidad sociocultural Mexicana. Este instrumento, que fue diseñado por los estadounidenses Richard Boyatzis and Daniel Goleman Duncan y The Hay Group en el año 2007, es un inventario de auto percepción que evalúa 12 competencias organizadas en cuatro *clusters*: 1) autoconciencia 2) auto-gestión 3) conciencia social 4) gestión de las relaciones). El cual es una evaluación que recopila puntuaciones acerca de uno mismo, sobre 12 áreas de competencias emocionales. Los encuestados utilizaron una escala de respuestas tipo Likert para autoevaluarse en cada competencia emocional. Las opciones de respuestas incluyen “Constantemente”, “Frecuentemente”, “Algunas veces” “Rara vez” y “Nunca”. Este instrumento contiene 70 reactivos y requirió aproximadamente de 35 minutos para completarlo. (Cuadro 2)

Validez del cuestionario

El Educational and Psychological Testing de la American Educational Research Association, (1999:180) citado en Goleman (2001) definen la fiabilidad como “el grado en que las puntuaciones están libres de errores de medición en un grupo dado”. Cuanta más evidencia de fiabilidad pueda documentarse, más confianza se tendrá en encontrar evidencia de validez. En el instrumento mencionado se define un coeficiente de consistencia interna como “un índice de fiabilidad de las puntuaciones de una prueba, derivado de las interrelaciones estadísticas entre las respuestas o puntuaciones en partes distintas de una prueba” (176). El alfa de Cronbach es una medida de consistencia interna, cuya escala de autoevaluaciones va desde 0.618 para adaptabilidad, a 0.866, para empatía.

Con respecto a la validez, se afirma que esta es “el grado en que la evidencia y teoría apoyan las interpretaciones de las puntuaciones implícitas en los usos propuestos de las pruebas. “El proceso de validación implica, acumular evidencia a fin de proporcionar una base científica sólida para las interpretaciones propuestas de las puntuaciones” (American Educational Research Association, 1999:9). El inventario de competencia emocional está apoyado por evidencia de validez de constructo, evidencia de validez del contenido y evidencia de validez de generalización de su instrumento de auto evaluación. Además, cada vez que se continúe aplicando el instrumento a un número mayor de personas, los índices de confiabilidad y validez se incrementan. Los estudios de confiabilidad

ejecutados sobre la prueba de ices se han enfocado en la concentración interna y en el redes.

RESULTADOS

La población bajo análisis se conformó por funcionarios de primer nivel: directores y coordinadores, laborando l el XXII Ayuntamiento de Mexicali e el año 2018.

El 96 de ellos cuentan con estudios de licenciatura, con respecto al género 7 directores de sexo femenino y 17 masculino, Con respecto a la edad oscilan entre 30 a 60 años; finalmente la antigüedad laboral es de dos años. Tabla 1.

Se observan los resultados del análisis entre el género y cada una de las competencias emocionales y sociales. Se aprecia que los efectos del sexo no generan diferencias entre hombres y mujeres, en lo referido a la competencia emocional y social total, asimismo, no existen diferencias significativas en los componentes intrapersonal e interpersonal y manejo del estrés.

Tabla 1. Relación de directivos por edad, sexo y antigüedad.		
EDAD	MASCULINO	FEMENINO
30-35	1	1
35-41	1	3
42-47	0	2
48-53	5	1
54- 58	2	1
59 y más	7	
ANTIGÜEDAD	MASCULINO	FEMENINO
1-2	10	7
3-4	3	1
5-6	0	
7-8	1	
9 y más	2	

Fuente: Elaboración propia.

Para medir la consistencia interna del instrumento se utilizó el Análisis de Cron Bach el cual ayuda a determinar si un conjunto de ítems de un instrumento miden el mismo constructo o dimensión teórica. La validez de un instrumento se refiere al grado en que el instrumento mide aquello que pretende medir. Un coeficiente mayor a 0.9 se considera como *excelente* (George y Mallery, 2003). En el caso del instrumento utilizado en el valor fue de 0.942, con 70 reactivos.

Análisis de Grupos (*Clustering Analysis*)

Se procedió a elaborar una Análisis de Grupos. Éste nos permite identificar grupos afines o sujetos que comparten características similares. En este caso, se analizaron únicamente las respuestas del cuestionario por cada sujeto comparándolas con respecto a todos los sujetos bajo estudio.

Se eliminaron aquellas encuestas donde había datos faltantes. En la Tabla 2. Resumen del proceso, se indica cuantos instrumentos fueron considerados como válidos.

El método que se utilizó para calcular la similitud entre dos sujetos o encuestas fue el *Average Linkage Between Groups*. Para calcular la distancia entre dos grupos se obtiene un promedio de las distancias de entre todos los pares de individuos o casos (King, 2014).

Método de agrupamiento: Average Linkage (Between Groups)

Tabla 2. Resumen del proceso.

ENCUESTAS					
Válidas		Faltantes		Total	
N	%	N	%	N	%
18	75.0	6	25.0	24	100.0

Fuente: Elaboración propia

Análisis de resultados

El Dendrograma es una forma gráfica de representar la matriz de proximidad. Consiste en un diagrama que conecta los casos según sea su parecido. La altura de las conexiones es proporcional a ese parecido o semejanza. Entre menor sea la altura, mayor es la semejanza entre ese par de instrumentos. Se puede apreciar los casos 2 y 17 mencionados en el apartado Matriz de Proximidad como casos muy parecidos en cuanto a respuestas. Los casos 3 y 4 son los que le siguen en semejanza. Dendrograma 1.

Por lo anterior, se pueden apreciar grupos de casos en encuestas, como las 3, 4 y 12 que forman un subgrupo compacto. Los casos 2, 17, 7, 11 y 14 forman otro subgrupo que tiene cierta cercanía con el primer subgrupo mencionado, formando así una gran rama del diagrama.

En cuanto a las similitudes de estos grupos se observa menores de 55 años en el área de autoconciencia emocional con puntajes altos y siguiendo a Boyatzis y Goleman (2007), son aquellas personas que sobrevaloran sus puntos fuertes y sus virtudes. En cambio el grupo de casos de encuestas de la 1, 10 y 22 los definen como los “estrella” rara vez lo hacen y además reconocen los

propios sentimientos y de cómo su propio comportamiento afectan esta competencia.

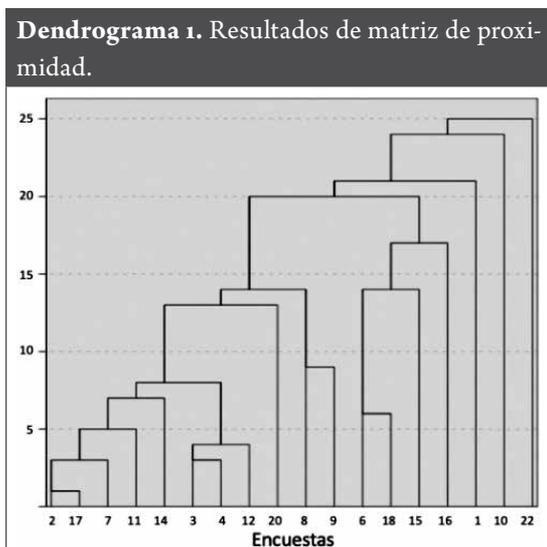
En el 95 % de los casos se observa que los puntajes menores obtenidos se encuentran en un nivel bajo la competencia cognitiva de pensamiento sistémico y reconocimiento de las partes, lo que nos dice la literatura es que influye en una visión multidisciplinaria y transdisciplinaria a fin de hacer un análisis profundo y más completo de una empresa u organización y así, determinar cuáles son sus fortalezas y debilidades en cuanto a gestión y producción y, qué pasos se deben llevar a cabo para su equilibrio. Domínguez y López (2017)

Por ejemplo, cuando en una organización se presenta un problema en el área de atención al cliente, es posible que la dificultad surja desde cualquier otra u otra área de trabajo, pero que solo se refleje en el proceso de atención al cliente. A través del pensamiento sistémico es posible hacer este tipo de detecciones, ya que se evalúan todas las partes que integran a la organización como un todo y no por separado. Una vez determinada la situación se establecen los pasos y estrategia a seguir para solucionar el problema.

De acuerdo a los resultados globales obtenidos por los funcionarios de primer nivel del ayuntamiento de Mexicali, el 90% se observa puntajes menores, se encuentran en el *clúster* de gestión de las relaciones y particularmente en las áreas de influencia y liderazgo.

Esto coincide con lo expuesto por Goleman (2005) que indica en la primera de ellas, que las personas con bajo desarrollo de esta competencia no son muy persuasivas, además no utilizan estrategias indirectas para recabar el consenso

y el apoyo de los demás en su gestión. En la segunda competencia, menciona que el liderazgo emocional es de sentido común, pero es poco habitual en la práctica. En este sentido resulta fundamental para un directivo captar el momento en que hay que renunciar a los argumentos lógicos y apelar a cuestiones emocionales ya que, de lo contrario, puede provocar errores importantes en su administración.



Fuentes: Elaboración propia.

CONCLUSIONES

En la actualidad, se debe procurar de manera constante el mejoramiento de las estrategias para desarrollar la competencia emocional. Esta puede ayudar a controlar las actitudes del personal directivo en las instituciones gubernamentales, determinando así el potencial para aprender habilidades prácticas como el autoconocimiento, motivación, autorregulación, empatía y relaciones personales, que indudablemente les servirán a los directivos como base para su desarrollo personal y profesional.

Últimamente se ha dado a los factores emocionales la importancia debida, incluyéndolos en el óptimo desempeño de las actividades profesionales, donde las personas como líderes, funcionarios públicos, personal administrativo o empleados, manifiestan diferencias en muchos aspectos y áreas, pero como individuos están se rigen con los principios de la Inteligencia Emocional.

No todos los funcionarios del XII ayuntamiento de Mexicali, presentan un nivel óptimo de desarrollo de la Inteligencia Emocional, situación que hace evidente la necesidad de implementar un modelo que facilite el desarrollo de las competencias emocionales.

Es imprescindible desarrollar la confianza en cada uno de los directivos públicos, buscando propiciar una toma de decisión más asertiva mediante el fortalecimiento de sus competencias profesionales, a fin de que puedan manejar sus emociones y sentimientos de impotencia, inoperancia y sensación de inseguridad inteligentemente. Consecuencias de no desarrollar e incrementar el porcentaje de la competencia el resultado sería una profunda inquietud en forma de culpabilidad, vergüenza, dudas, ensoñaciones, inquietud, remordimientos o situaciones similares que forzosamente afectaría sus funciones directivas.

Se debe continuar capacitando para que los directivos públicos sean capaces de templar adecuadamente sus impulsos, ambición y afán de imponerse con el autocontrol adecuado, plegando sus necesidades personales a servicio de los objetivos de las instituciones gubernamentales. Desarrollar y trabajar en los directivos públicos la prudencia y no exagerar acerca de un acontecimiento de su institución pública o de sí mismo para mantener su credibilidad.

Por otra parte, los directivos públicos cuya motivación de logro sea baja se requiere que mejoren sus competencias profesionales tales como: no mostrarse indiferentes o poco realistas, no fijarse objetivos o criterios demasiado sencillos o desproporcionadamente ambiciosos; del mismo modo, ocurre con coordinadores o jefes de área que carecen de esta habilidad crean un clima de trabajo en el que las metas se hallan poco definidas y las personas no están seguras de sus responsabilidades, de sus límites y hasta de los mismos objetivos de su trabajo.

Se trata, en suma, de líderes públicos que no ofrecen ninguna retroalimentación a sus empleados.

Al no tener desarrollada la competencia de influencia, las consecuencias pueden ser de fracaso al intentar establecer una coalición o consolidar una ya existente, excesiva confianza en las estrategias habituales en lugar de recurrir a la más adecuada al momento de obsecarse en la defensa de un punto de vista, ignorando toda retroalimentación que se le oponga, ser ignorado o no despertar el interés y esto provocar un impacto negativo.

Lo mismo puede ocurrir con la competencia de empatía, al no desarrollarla, los directivos públicos pueden malograr cualquier interacción haciendo que la gente se sienta incómoda y creando una distancia emocional que, a su vez, impida considerar a la otra persona como un individuo y sólo muestra a través de la lente de un estereotipo de grupo.

Por lo anterior y bajo el enfoque de la teoría de la organización, hoy en día no existe realmente nada que indique que la estructura organizativa sea diferente a la estructura de cualquier otra organización, como es el caso del gobierno, ya que las funciones elementales administrativas, se encuentran presentes en cualquier etapa del proceso gubernamental (planeación, organización, dirección y control). Estas etapas se ejecutan y desde el rol del directivo público hasta el desempeño del servidor público en atención a la comunidad. Así, todos somos actores del desarrollo de las competencias profesionales y también se expuestos a recibir el beneficio de las mismas (Useche, 2007).

En la medida que el gobierno, involucre las competencias de inteligencia emocional a sus políticas públicas, en la gestión administrativa, en sus programas, en sus estructuras administrativas los resultados se verán reflejados en la consecución de sus logros y en la calidad profesional de sus directivos públicos.

El sentirse motivado con los resultados obtenidos en la investigación, da la pauta a continuar proponiendo alternativas para mejorar los instrumentos con el fin de aplicarlo a todo el personal del gobierno e identificar las competencias emocionales para estandarizarlo en la población gubernamental.

Se concluye que los gobiernos, se encuentran en un momento óptimo para implementar un modelo de competencias bajo el esquema de Inteligencia Emocional Profesional, que impacte en sus directivos públicos, personal administrativo, permeando así en toda la comunidad gubernamental.

Es importante aclarar que las autoevaluaciones son útiles cuando los directivos públicos que confían en los resultados las utilicen para su propio beneficio. Es claro que el buen desarrollo de la inteligencia emocional no depende de un cuestionario, prueba o test, sino de contar con instituciones gubernamentales que reconozcan su valor, donde los directivos públicos fomenten una comunicación efectiva, con un ambiente de puertas abiertas que propicie el diálogo, el reconoci-

miento, la capacitación en talleres vivenciales, que permita a ambas partes alcanzar sus objetivos. Se puede afirmar que todas las instituciones gubernamentales que apliquen esta práctica serán más competitivas y tendrán el éxito asegurado.

REFERENCIAS

- Aguilar, E. (2002). *Habilidades para la vida. Inteligencia emocional, valores y actividades aplicadas a la comunidad.* (1ra. Ed.) México: Árbol Editorial.
- Bar-On, R (1997). *Bar-On emotional quotient inventory (EQ-I): Technical manual.* Toronto: Multi-Health System.
- Bar-On, R. (2000). *Emotional and social intelligence. Insights from the emotional quotient inventory.* En: Bar-On, R. y Parker, J. D. A. (eds). *The handbook of emotional intelligence: Theory, development assessment and application at home, school and in workplace.* San Francisco, CA.
- Bar-On, R.; Brown, J. M.; Kikcaldy, B. D. y Thomé, E. P. (2000). *Emotional expression and implications for occupational stress: An application of Emotional Quotient Inventory (EQ-i).* *Personality and Individual Differences.* jun., vol. 28, Holanda.
- Blanco, I. (1999). *Hay más dentro de ti: el universo de la inteligencia,* México: Panamericana
- Boyatzis, Richard. Y Daniel Goleman. (2007). *Hay group transforming learning Americas and Asia Pacific.* Tel: + 1 800 729 8074/ 617 927 5026.
- Chiavenato, I. (Abril de 1987). *Administración de Recursos Humanos.* México, D.F., Mexico, D.F., México: McGraw Hill, recuperado en: http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/43099694/Chiavenato.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1498276032&Signature=qaKYNJOAGR VFJuZ7hlzDX%2BC9%2FcA%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DAdministracion_de_recursos_humanos._El_c.pdf
- Ciarrochi, J., Dean, F. y Anderson, S. (2002). *Emotional intelligence moderates the relationship between stress and mental health.* *Personality & Individual Differences,* 32 (2),197-209. Australia: Elsevier.
- CLAD (2016). *Guía Referencial Iberoamericana de Competencias Laborales en el Sector Público,* recuperado en: <http://siare.clad.org/fulltext/0082402.pdf>
- Cortese, A. (2007) *La inteligencia emocional en la empresa.* (Paper). Consultado en <http://www.sht.com.ar>. Recuperado el 29 de diciembre de 2007.
- De Gregorio, A., (2003) *Gestión Estratégica.* Universitat de Barcelona, recuperado en: <http://www.laplazahumana.com/mod%202/mod%202%20tema%201.pdf>
- Dessler, G., y Varela, R., (2011) *Administración de Recursos Humanos. Enfoque Latinoamericano,* Pearson, recuperado en: <http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2012/Adm-Recu.pdf>

- Dieterich, H. (2001). Nueva Guía para la investigación científica. México, D.F. recuperado en: <http://www.ceuarkos.com/heinz.pdf>
- Domínguez-Ríos V. López-S. (2017). Artículo Teoría General de Sistemas, un enfoque práctico. Recuperado en http://tecnociencia.uach.mx/numeros/v1on3/Data/Teoria_General_de_Sistemas_un_enfoque_practico.pdf
- Emmerling, R. y Goleman, D. (2003) Emotional Intelligence: Issues and Common Misunderstandings. *Issues in Emotional Intelligence*, 1(1), Consultado el 29 de abril de 2009 en <http://www.eiconsortium.org>.
- Faya, J. (1979). Administración Pública Federal. Editorial Porrúa, México, D.F., recuperado en: <http://www.inap.org.mx/portal/images/RAP/administracion%20publica%20federal.pdf>
- Fernández, J. (2002). Servicios Públicos Municipales. INAP-UNAM, México, D.F., recuperado en: <http://www.inafed.gob.mx/work/models/inafed/Resource/332/1/images/serviciospublicomunicipales.pdf>
- Gardner, H. (1987). *Arte, Mente y Cerebro*. Buenos Aires: Paidós
- Giraldo, J. y Cajio, J. (2005). El modelo de gestión de recursos humanos por competencias. ¿Herramienta de gestión o moda pasajera. Tesis. Universidad ICESI. Cali, Colombia.
- Goleman, D. & Chernis, C. (2005). *La inteligencia emocional en el trabajo*. Argentina: Editorial Kairos.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. New York: Batam Books (trad. Cast.: *Inteligencia Emocional*. Barcelona: Kairós, 1997).
- Goleman, D. (1998). *La inteligencia emocional en la práctica*. España: Vergara Editores.
- Goleman, D. (2000). *La inteligencia emocional ¿Por qué es tan importante el cociente intelectual*. México: Vergara Editores.
- Goleman, D. (2001). *La inteligencia emocional en el trabajo*. Argentina: Editorial Kairos.
- Goleman, D. (2002). *La Inteligencia Emocional en la Empresa*. México: Vergara Editores.
- Goleman, D. (2003). *El ABC de la inteligencia emocional*. Consultado el 25 de enero de 2009 en <http://www.intermanagment.com.mx>.
- González V. (2005). Tecnología digital: Reflexiones pedagógicas y socioculturales. *Revista Electrónicas en Educación* 5(1). Consultado el 29 de enero de 2009 en <http://revista.inie.ucr.ac.cr/index1html>. George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Guerrero, O. (1997). *Principios de Administración Pública*. Escuela Superior de Administración Pública. ESAP. Colombia, recuperado en: <http://www.iapqroo.org.mx/website/biblioteca/PRINCIPIOS%20DE%20LA%20ADMINISTRACION%20PUBLICA.pdf>

- Guerrero, O. (2000). El "Management" de la Interdependencia Global. Un modelo de Gerencia Pública Estándar en la Era de la Globalización. *Revista Digital Universitaria*. UNAM, recuperado en: <http://www.revista.unam.mx/vol.o/art1/admi.html>
- Guilford, J.P. (1967). *La Naturaleza de la Inteligencia Humana*. España: Paidós
- Hernandez, R., Fernandez, C., y Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación. México, D.F.: McGraw-Hill, recuperado en: http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/38758233/sampieri-et-al-metodologia-de-la-investigacion-4ta-edicion-sampieri-2006_ocr.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1498276282&Signature=cgqJU1lpt4srFzWeWewoLRR8yCA%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DSampieri-et-al-metodologia-de-la-investi.pdf
- <http://psicologosenmadrid.eu/teoria-general-de-sistemas-de-von-bertalanffy/>
- Lam, L. y Kirby, L. (2002). Does emotional intelligence give you an edge? An exploration of the impact of EQ and IQ on individual performance. *The Journal of Social Psychology*. 142(1). p.133-143.
- Lam, L. y Kirby, S. (2002). Is Emotional Intelligence an Advantage? An Exploration of the Impact of Emotional and general intelligence on Individual Performance. *The Journal of Social Psychology*. Vol. 121(1). p. 133-143.
- Martínez, R. (2003). *La Profesionalización en la Administración Pública en México Dilemas y Perspectivas*. Madrid, España, INAP, recuperado en: <http://www.iapqroo.org.mx/website/biblioteca/LA%20PROFESIONALIZACION%20DE%20LA%20ADMINISTRACION%20PUBLICA%20EN%20MEXICO.pdf>
- Martínez, R. y Rodríguez, E. (s.f.). *Manual de Metodología de la Investigación Científica*. 1-74, recuperado en: http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/cielam/manual_de_metodologia_deinvestigaciones._1.pdf
- Mayer, J. D.; Caruso, D. R. y Salovey, P. 2000. Selecting a measure of emotional intelligence: The case for ability testing. En Bar-On, R. y Parker, J. D. A. (eds). *The handbook of emotional intelligence: Theory, development assessment and application at home, school and in workplace*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, p.p. 320-342.
- Mayer, J.D., Perkins, D.M., Caruso, D.R. & Salovey, P. (2001). Emotional Intelligence and Giftedness. *Roeper Review*. Vol. 23(3). p. 131-137.
- Ortiz, J. (2006). Guía descriptiva para la elaboración de protocolos de investigación. *Salud en Tabasco*, Vol. 2, núm. 3, septiembre-diciembre, 2006, pp. 530-540 Secretaría de Salud del Estado de Tabasco. Villahermosa, México, recuperado en: <http://www.redalyc.org/pdf/487/48712305.pdf>
- Pablos, J. y Biedma, J. (2013). La evaluación del rendimiento individual. Un instrumento válido para lograr la eficiencia en la gestión de Recursos Humanos

- en las Administraciones Públicas. *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, Nueva Época, No. 10, INAP, Madrid, España, recuperado en: <http://www.redalyc.org/pdf/2815/281530486001.pdf>
- Pereda, M.; Berrocal, F. y López, M. (2001). Gestión de recursos humanos por competencias y gestión del conocimiento. *Revista electrónica de dirección, organización y administración de empresas*. No. 28 p.p.43-54. Consultado el 25 de marzo de 2009 en: <http://dialnet.uniroja.es/servlet/oaiart?codigo>.
- Pereira, J. (2001). ¿Cómo desarrollar la inteligencia emocional?. *DecideYa.com*. Consultado el 25 de septiembre de 2008 en: http://data.terra.com.pe/decideya/Profesion_Vocacion/ciniubtenic.asp.
- Pereira, Z. (2011). Los diseños de método mixto en la investigación en educación: Una experiencia concreta. *Mixed Method Designs in Education Research: a particular Experience*. *Revista Electrónica Educare* Vol. XV, N° 1, 15-29, Universidad Nacional Heredia, Costa Rica, recuperado en: http://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_md1/pos/MD/IM/AM/09/Los_disenos.pdf
- Pichardo, I. (2004). *Modernización Administrativa: Propuesta para una reforma inaplazable*. México, D.F.: El Colegio Mexiquense, A.C. UNAM. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, recuperado en: <http://www.iapqroo.org.mx/website/biblioteca/MODERNIZACION%20ADMINISTRATIVA.pdf>
- Rodríguez, N. (2007). *Inteligencia emocional*. *Revista Conocimiento (CONACY)*. Coordinación de Ciencia y Tecnología. No. 53. Universidad Autónoma de Nuevo León. Paper
- Salovey, P. y Mayer, J.D. (1990). *Emotional intelligence*. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9, 185-211. New York: Basic Books
- Smeke, S. (2006). *Alcanzando la inteligencia emocional*. (1ra. Ed.) México: Ediciones Ruz.
- Sternberg, R. (1997). *Inteligencia exitosa: Cómo una inteligencia práctica y creativa determinan el éxito en la vida*. Barcelona: Paidós.
- Trujillo, M. y Rivas, L. (2005) *Origen, evolución y modelos de inteligencia emocional*. *INNOVAR*, Revista de ciencias administrativas y sociales. Universidad Nacional de Colombia. Enero – junio. Cali, Colombia.
- Useche, L. (2007). *Inteligencia emocional y comportamiento organizacional*. Tesis. Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Bolivariana. Bolivia. (paper)
- Velasco, E., (s.f.). *Gestión Estratégica*. recuperado en http://www.eap.df.gob.mx/gestionpublica2015/images/Baza_Fern%C3%A1ndez_2010.pdf
- Weiten. W. (2006). *Psicología. Temas y variaciones*. España. ITEMEX
- Zuzne, L. (1957). *Names in the history of psychology*. New York: John Weley & Son.

Resumen

La Gestión de Redes de Conocimiento (GRC) en sectores estratégicos y organizaciones que promueven el desarrollo económico (o alimentario en este estudio), es una nueva forma de administrar las empresas considerando el conocimiento en un primer plano, el sector pesquero del camarón es un área económica considerable para muchos países, así como otras áreas estratégicas como son: minería, ganadería, agricultura, entre otras; y en algunas regiones como el estado de Sinaloa, México es primordial para su desarrollo, este artículo aborda como empresas del sector emplean esta forma de administración y las implicaciones del mismo. La presente investigación corresponde a un diseño no experimental, mixto, transversal y correlacional, que refleja las actividades y las relaciones que se establecen entre ellas del subsector camarónero del Estado de Sinaloa en materia de GRC, el instrumento utilizado fue la encuesta (validad por otros estudios) misma que se aplicaron a mandos medios y altos relacionados con las actividades del sector analizado, el objetivo de este estudio es como impacta la GRC en la competitividad de organizaciones de este sector, donde se encuentra que aunque si impactan algunas actividades; falta profundizar aún más y emplear esta forma de administración.

Palabras clave: Redes de conocimiento. Sector estratégico. Administración. Sector pesquero. Economía.

ABSTRACT

The management of knowledge networks (GRC) in strategic sectors and organizations that promote economic development (or food in this case), is a new way of managing companies putting knowledge in the foreground, the shrimp fishing sector is a considerable economic area for many countries, as well as other strategic areas such as: mining, livestock, agriculture, among others; and in some regions such as the state of Sinaloa, Mexico is essential for its development, this article addresses how companies in the sector use this form of administration and the implications of it. The present investigation corresponds to a non-experimental, mixed, cross-sectional and correlational design, which reflects the activities and relationships established between them of the shrimp subsector of the State of Sinaloa regarding GRC, the instrument used was the survey (valid for others studies) same that were applied to middle and high managers related to the activities of the sector analyzed, the objective of this study is how the GRC impacts the competitiveness of organizations in this sector, where it is found that although it impacts some activities; We need to go deeper and use this form of administration.

Keywords: Knowledge networks Strategic Sector. Administration. Fisheries sector. Economy.

Doctor Liberato Cervantes-Martínez. Doctor en Ciencias de la Administración, Docente Asignatura Base y Jefe de Carrera del Área de Administración de la Facultad de Ciencias Económico Administrativas de Mazatlán (FACEAM) Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS). Domicilio: Avenida de los Deportes Sin Número. Ciudad Universitaria, Antiguo Aeropuerto, Mazatlán, Sinaloa, México. Teléfono: 669 981 0310. Correo Electrónico: liberato_cervantes@hotmail.com

LA GENERACIÓN DE REDES DE CONOCIMIENTO Y SUS IMPLICACIONES EN SECTORES ESTRATÉGICOS: CASO EL SECTOR PESQUERO CAMARONERO EN SINALOA, MÉXICO

*THE KNOWLEDGE NETWORK GENERATION AND ITS
IMPLICATIONS IN STRATEGIC SECTORS: CASE OF THE
SHRIMP FISHERY SECTOR IN SINALOA, MEXICO*

Fecha de recepción: 07/11/2018 Fecha de aceptación: 02/12/2018

Liberato Cervantes-Martínez

INTRODUCCIÓN

La Gestión del Conocimiento (GC) en red se ha convertido, quizás, en el mayor reto que las empresas enfrentan en este nuevo siglo; lo que implica, entre otras cosas, la necesidad de las organizaciones de aprender nuevas formas de trabajo colaborativo a través de redes y comunidades de prácticas (Topete, Bustos y Bustillos, 2012; Díaz, 2007); a utilizar herramientas derivadas de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) que permitan generar las condiciones necesarias para convertirse en organizaciones inteligentes que aprenden y, de este modo, conquistar una posición relevante en el mercado.

Las empresas trabajan de manera colaborativa, vinculando el sector empresarial, gobierno y academia; desde la perspectiva de la teoría de la triple hélice; dentro de una nueva sociedad del conocimiento, que supone el desarrollo de una actividad económica. En una organización, el conocimiento es considerado en un nuevo recurso, invaluable y que se transforma, que surge y es socializado, convirtiéndose en nuevos procesos, formas de trabajo, capital intelectual, es decir, en un valor intangible; que gestionado o administrado de forma adecuada permite potenciar a la empresa y hacerla competitiva.

Esta investigación centra su estudio en el Sector Pesquero Camaronero en el Estado de Sinaloa, México, en las subdivisiones de acuacultura, pesca de altamar y ribereña, donde gestionar el conocimiento vuelve necesario el análisis de los entes involucrados, profundizando en su comportamiento; si efectivamente este conocimiento se genera, es socializado, se transforma y evoluciona en la empresa, logrando con ello una forma más competitiva de trabajo. Aunque este estudio pretende, tener una referencia para estudios en otras áreas o sectores estratégicos de los países, donde el conocimiento puede ser una variable que diferencia la forma de trabajo y operatividad en distintos sectores que promuevan en desarrollo de un país.

El conocimiento se ha convertido en el motor principal para la transformación económica y social de las sociedades contemporáneas. Actualmente, las organizaciones consideran el conocimiento como un nuevo e importante recurso; uno que permite desarrollar nuevas formas de trabajo, nuevos procesos, generación de capital intelectual y formas distintas de producción.

De la mano de la mayor relevancia del conocimiento como fuerza de producción, los propios modos de creación del saber atraviesan transformaciones. En efecto, la producción de conocimiento tiende a desarrollarse en el marco de nuevas formas de organización, más flexibles y dinámicas. Surgen así nuevas configuraciones, en las que participan no sólo científicos y académicos, sino también aquellos que mediante la aplicación de los conocimientos buscan soluciones a problemas específicos. Junto con ello, la internacionalización de la ciencia, potenciada por la aplicación a gran escala de las tecnologías de la información y la comunicación, constituyen el marco general en el que han nacido y se han desarrollado las redes de conocimiento (Albornoz y Alfaraz, 2006).

Actualmente, la difusión de las nuevas tecnologías y la aparición de la red pública Internet parecen abrir nuevas perspectivas a la ampliación del espacio público del conocimiento. A este respecto, se puede preguntar si se cuenta los medios que permitan un acceso igual y universal al conocimiento, así como un auténtico aprovechamiento compartido de éste, para innovar.

Planteamiento del problema

La pesca del camarón es considerada una actividad estratégica del sector pesquero en diversos países, además, es una actividad primaria ligada al sector alimentario que, en el Estado de Sinaloa, se divide en acuacultura, pesca de altura o altamar y pesca ribereña, ésta ha experimentado un gran crecimiento en diferentes rubros (Fonseca, 2010). En este contexto, la Gestión de Redes de Conocimiento (GRC) en el sector pesquero camaronero en el estado de Sinaloa, refiere al estudio de variables relacionadas con las actividades que llevan a cabo

las empresas camaroneras que, en red, manejan diferentes procesos de gestión del conocimiento, enfatizando la influencia de los factores internos y externos relacionados con dicho proceso; por lo que determinar qué factores son los que afectan a las variables en la generación del conocimiento, será el referente principal de esta investigación.

Preguntas de investigación

Considerando y abordando dos de las preguntas de investigación: ¿En qué organizaciones del subsector camaronero del Estado de Sinaloa se desarrollan nuevas formas de generación de conocimiento?, además de añadir la interrogante: ¿De qué manera puede impactar la gestión de redes de conocimiento en la competitividad de las organizaciones y sectores o áreas estratégicas en un país? estas interrogantes buscan profundizar en qué áreas, subsectores y en qué tipo de empresas y de qué forma se está desarrollando mayor conocimiento, hoy en día, dentro de este subsector y Estado.

Objetivos

Los objetivos de este estudio son: Describir en qué organizaciones del subsector camaronero del Estado de Sinaloa se desarrollan nuevas formas de generación de conocimiento y Determinar el impacto de la gestión de redes de conocimiento en la competitividad de las organizaciones y sectores o áreas estratégicas en un país.

De acuerdo a lo anterior, el objetivo de este trabajo es determinar si se está generando nuevo conocimiento en este subsector (pesquero camaronero), en qué tipo de empresas se está desarrollando y cuál es el alcance, considerando que para que pueda desarrollarse este subsector se requiere el vínculo entre gobierno, empresa y academia.

REVISIÓN TEÓRICA Y DE LITERATURA

El concepto de GRC forma parte de la visión sistémica de las organizaciones actuales, entendida como un proceso de asimilación y adaptación en las empresas en los ámbitos de: a) estructura de la organización, b) la gestión del talento humano y, c) adquisición de elementos que favorezcan la competitividad organizacional.

En este contexto, resulta imposible para las organizaciones del siglo XXI gestionar el conocimiento únicamente a partir de los factores tradicionales de producción —trabajo y capital—, sin adicionar el conocimiento y la tecnología como variables explicativas de un concepto más amplio que considera la GRC

como generadora de elementos competitivos para el desarrollo de los países y las organizaciones (Nieto, 2005).

En otros términos, la GRC se diseña e implementa a partir de dos elementos vertebrales: a) redes de conocimiento y, b) gestión de conocimiento.

Respecto a las redes de conocimiento, Faloh (2002) las define como una forma especial de integración de actividades, dado que “Siempre que se trate de actividades humanas, el conocimiento es la base de cualquier tipo de red, y por tanto todos los tipos posibles de redes humanas, o de organizaciones humanas, en esencia son redes del conocimiento” (p. 52).

Por su parte, la gestión de conocimiento es un valor estratégico, al considerar a las organizaciones como gestoras de las capacidades intelectuales de sus integrantes, de acuerdo a lo cual, toda organización sería por sí mismo, una red de conocimiento.

Para enmarcar teóricamente el concepto de Gestión de Redes de Conocimiento se tomaron cuatro nociones: la sociedad del conocimiento, teoría de la triple hélice, la gestión del conocimiento en la sociedad del conocimiento y las sociedades del conocimiento en red.

La sociedad del conocimiento

La sociedad de conocimiento está involucrada en cualquier actividad, ya sea económica, social o cultural. La información y el conocimiento son el principal recurso de toda actividad y también se constituyen en su producto. Esta sociedad considera las TIC como un factor de cambio social. Es una sociedad consciente del no-saber y de los riesgos de lo que esto implica.

Una vez identificado el conocimiento disponible en una organización, podrá reconocerse si es suficiente o si la empresa deberá recurrir a fuentes externas; podrá observarse la compatibilidad de ese conocimiento y la forma de captarlo a través de la cultura y la estructura organizacionales; posteriormente, podrá estructurarse y gerenciar su interacción para ser propagado en el interior de la organización. La propagación del conocimiento al interior de la organización puede ser medida mediante el impacto en el núcleo tecnológico de la empresa, la formación de redes, cambios en los productos y procesos, y en la captación de nuevas herramientas y metodologías por los trabajadores de la organización receptora (Álvarez, 2002).

Teoría de la triple hélice

La utilización del modelo modificado de la triple hélice de Etzkowitz (2008), fue una herramienta útil para ubicar la vinculación de la universidad y las pro-

blemáticas sociales y económicas. Es un proceso que puede ajustarse a las necesidades de cualquiera de los tres agentes de la vinculación. El eje que integra la academia y la investigación es el Estado, que puede facilitar las acciones de vinculación en los llamados pares institucionales: Empresa-Estado, Estado-Universidad, Universidad-Empresa; en un área de intercambio trilateral, el Estado debe ser un motivador e impulsor de la vinculación entre la universidad y la empresa, a través de políticas entrelazadas y conformadas en investigación y desarrollo tecnológico, que tengan como fin la implantación de políticas industriales que busquen la competitividad y productividad que necesita el sector económico nacional para situarse en una perspectiva competitiva a nivel mundial (Soto et al., 2007).

El principio organizativo de la triple hélice¹ enfatiza la interacción universidad-industria-gobierno como la clave para mejorar las condiciones para la innovación en una sociedad basada en el conocimiento. Dentro de la tríada, la industria ocupa el lugar de producción; el gobierno se define como la fuente de las relaciones contractuales que garantizan interacciones estables y de cambio; y la universidad funge como fuente de nuevos conocimientos y tecnologías, el principio generador de la economía del conocimiento. La universidad emprendedora conserva las funciones académicas tradicionales de reproducción social y extensión del conocimiento certificado situándolos en un contexto más amplio, como parte de su nuevo papel en la promoción de la innovación (Etzkowitz, 2008).

La gestión del conocimiento en la sociedad del conocimiento

Las redes de conocimiento configuran en la actualidad una nueva organización de los recursos basada en la información y el aprendizaje, la distribución de los recursos económicos apoyados por la colaboración pública y privada; y la participación interdependiente de los diversos actores, que ahora es menos jerárquica, ya que la acción del gobierno es percibida de forma más horizontal. En este nuevo modelo, la innovación es concebida como un proceso interactivo, a la importancia de los factores macroeconómicos y sectoriales se agregan elementos que dependen de las acciones de los agentes y del medio social donde actúan por lo tanto es más un emergente social que una imposición (Casalet, 2010).

1 La triple hélice se originó en Massachusetts, liderada por el MIT (Etzkowitz, 2008), como un modelo de innovación discontinua, destinado a responder a preguntas acerca de la compleja tecnología de post-guerra. Posteriormente, ha sido identificado en los diferentes contextos regionales y nacionales y se ha convertido en un modelo explícito para fomentar acuerdos tripartitos (Ylinenpää, 2001), ya que proporciona un marco adecuado para el análisis de las condiciones y requisitos para avanzar del subdesarrollo al desarrollo regional. Una triple hélice en pleno funcionamiento se define como la capacidad de renovación de los sistemas de innovación a través de paradigmas tecnológicos.

2.4. Las sociedades del conocimiento en red

De acuerdo a Castells (2006), no existe una receta exclusiva para alcanzar el desarrollo social, a pesar de que las sociedades modernas y contemporáneas han transitado por la ruta del libre mercado o la economía dirigida, “Ambas vías reflejan la tensión existente entre lo individual y lo, colectivo; entre lo privado y público, entre lo global y local, que son características propias de la sociedad red (Andrade, 2010, p. 141).

En este contexto, la sociedad red se caracteriza por su flexibilidad, adaptabilidad, y capacidad de supervivencia, lo que le ha permitido alcanzar un paradigma tecnológico basado en la colaboración en red y avanzar hacia la era de la información. Una nueva sociedad de la que surge, naturalmente, una nueva economía, que Castells (2006), describe como informacional, globalizada e interconectada en red, cuyo núcleo no es otro que la organización de redes financieras interconectadas en las que se acumula el capital.

METODOLOGÍA

La presente investigación corresponde a un diseño no experimental, mixto, transversal y correlacional, que refleja las actividades y las relaciones que se establecen entre las del subsector camaronero del Estado de Sinaloa en materia de GRC.

Se define como *no experimental* debido a que el objeto de estudio se analiza en su estado natural, sin que las variables sean manipuladas ni asignadas aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones (Kerlinger, 1979), dado que tanto éstas como sus efectos ya ocurrieron. Este tipo de análisis presenta mayor validez externa, permite generalizar los resultados a otros individuos o a situaciones cotidianas (Gómez, 2006). Se define como *mixta* debido a que las variables a medir contienen características que requieren de una interpretación del comportamiento. Además, es transversal o transaccional dado que, en determinado momento, puede ser necesario centrarse en el análisis del nivel o en el estado de una o más de las variables, o en definir la relación existente entre un conjunto de variables (Hernández, 1997). Por último, se trata de una investigación correlacional, centrada en la descripción de las relaciones entre dos o más variables en un punto determinado de tiempo.

Respecto al instrumento de medición, el cuestionario utilizado fue construido a partir de otros instrumentos de probada efectividad en la medición de variables relacionadas con la GRC, tales como la capacitación, planificación, seguimiento y evaluación del proceso (Lay, Suárez y Zamora, 2005); o las prácticas de la gestión de conocimiento en redes, analizadas por Pinzón (2009) me-

diante la escala de Lickert para determinar la importancia del diagnóstico al interior de la organización.

Población, muestra y diseño muestral

De acuerdo a Hernández, Fernández y Batista (2004), la población de los trabajos de investigación cuantitativa debe situarse claramente en torno a sus características de contenido, lugar y tiempo. En este contexto, la población de esta investigación puede definirse como heterogénea, aun cuando cada uno de sus integrantes comparta como objetivo común el desarrollo del subsector pesquero-camaronero. Por lo que se refiere a la GRC, corresponde a las funciones de los cuadros medios y altos —jefaturas de área, direcciones, gerencias— gestionar las redes de conocimiento, por tanto, fue a ellos a quien se consideró como población representativa de las organizaciones privadas, públicas y académicas del subsector camaronero del Estado de Sinaloa.

La presente investigación corresponde una muestra probabilística que, al carecer de un listado o de un marco muestral definido, considera a la población como infinita. En ella, se tomaron como muestra los cuadros medio-altos –directivos, gerentes y jefes de área– de las unidades productivas del subsector pesquero camaronero del Estado de Sinaloa, encargados de la toma de decisiones relativas a la GRC dentro de las organizaciones representativas del subsector camaronero del Estado de Sinaloa, conformado por los subsectores de acuicultura –736 unidades de producción acuícola–, pesca de altura o de altamar –104 plantas procesadoras de camarón– y pesca riverense –140 cooperativas–. La vinculación intersectorial de gobierno, empresa y academia que responde a la teoría de la triple hélice.

De un total de 980 unidades productivas representativas del sector camaronero, se realizó un muestreo aleatorio estratificado considerando el porcentaje de representación de cada uno de los subsectores, representados a continuación:

Tabla 1. Porcentaje y nº de muestreos realizados [número de unidades productivas por subsector].

Actividad	Porcentaje de representación*	Número de encuestas a aplicar**
Acuicultura	75.10%	79.02
Pesca de altura	10.62%	10.18
Pesca riverense	14.28%	14.28
Total	100%	08.55 = 96

Notas: *Porcentaje de representación –unidades productivas– para tomar como muestreo según el número de unidades productivas. ** Directivos, gerentes y jefes de área. Fuente: Cervantes (2017).

Respecto al sector público, las dependencias de Gobierno en el Estado de Sinaloa con participación directa en el sector pesquero camaronero son: a) Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA); b) Comisión Nacional de Acuacultura y Pesca (CONAPESCA) y, c) Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT).

Respecto al sector académico, el Estado de Sinaloa cuenta con cinco unidades representativas: a) Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo (CIAD); b) Centro de Estudios Técnicos del Mar (CETMAR); c) Facultad de Ciencias del Mar (FACIMAR-UAS); d) Instituto de Ciencias del Mar y Limnología (ICMYL-UNAM), y e) Instituto Tecnológico del mar (ITM), con apoyos de CONACYT. A ello, hay que añadir 96 unidades productivas extraídas del padrón correspondiente, en la base de datos del Registro Nacional de Pesca y Acuacultura (RNP), lo que ofrece un total de 104 unidades identificadas y muestreadas en la investigación.

Tabla 2. Número de encuestas [por sector].

Unidades muestreadas por agentes económicos	Número de encuestas a aplicar
Sector productivo	96
Sector gubernamental	3
Sector público	5
Total	104

Fuente: Cervantes (2017).

Los datos muestrales fueron capturados en Microsoft Excel 2007 –función *Random*, fórmula (= aleatorio () *100)–con el propósito de generar los números de las unidades productivas, las dependencias de gobierno y las instituciones representativas para la investigación.

Para esta investigación se seleccionó un muestreo de tipo probabilístico estratificado², considerando un solo estrato de la población del subsector –jefaturas de área, gerencias y direcciones– mediante muestreo aleatorio simple (Levin y Levin, 1999).

RESULTADOS

De acuerdo a la determinación de la muestra previamente delimitada, con un total de 104 encuestas, pudieron aplicarse 72 en el área de acuacultura; 10 en el

2 El muestreo estratificado consiste en dividir un número de subpoblaciones que constituyen muestras aleatorias simples (Freund y Simon, 1994).

área pesquera de altamar; 14 en el área de pesca riverense; 2 en el sector gubernamental y 5 en el académico. Con un total de 103 encuestas aplicadas, únicamente una encuesta no pudo ser aplicada en el sector gubernamental.

Tabla 3. Delimitación final de la muestra.

Unidades a muestrear por agentes económicos		Número de encuestas
Sector productivo	Acuacultura	72
	Pesca de altamar	10
	Pesca riverense	14
Sector gubernamental		2
Sector académico		5
Total		103

Fuente: Cervantes (2017).

Respecto a las características socio-demográficas de la muestra, cabe señalar que en el sector camaronero del Estado de Sinaloa laboran principalmente varones, sólo el 19.4% de los encuestados correspondió al sexo femenino y el 80.6% al masculino. La edad máxima encontrada fue de 72 años y la mínima de 23. La frecuencia más alta correspondió a las edades de 33, 38, 39 y 43 años, con un 6.8% cada una y, edades superiores a los 60 años, apenas obtuvieron relevancia. El estado civil del 73.8% de los encuestados fue el de casados; el 14.6% permanecía soltero y el resto correspondía a individuos divorciados o viviendo en unión libre.

El 36.9% de la población encuestada contaba con estudios de licenciatura; el 25.2% con preparatoria; el 22.3% con secundaria; el 7.8% con maestría y, con las frecuencias más bajas, aparecen los estudios de doctorado, con el 4.9%, y

Tabla 4. Descripción socio-demográfica de la muestra poblacional.

Rasgos	Descripción socio-demográfica								
Tipo de empresa	Sector productivo	Acuacultura	69.9%	Alta mar	9.7%	Riverense	13.6%		
	Productivo	93.2%	Gobierno	1.9%	Academia	4.9%			
Género	Masculino	80.6%	Femenino	19.4%					
Edad	Mínima	23 años	Máxima	72 años	Promedio	33.38 años			
Nivel de estudios	Primaria	2.9%	Secundaria	22.3%	Preparatoria	25.2%			
	Licenciatura	36.9%	Maestría	7.8%	Doctorado	4.9%			
Antigüedad	2 años	14.6%	3 años	20.4%	4 años	18.4%	5 años	13.6%	

Fuente: Cervantes (2017)

primaria, con el 2.9%. Ello indica que los cuadros medio-altos del sector camaronero del estado –gerencias, direcciones, jefaturas de área– presentan un sólido nivel de preparación. Respecto a la antigüedad en la empresa, el 70% de la población encuestada responde a una antigüedad de 5 años o menos, lo que indica un razonable grado de experiencia; las frecuencias más elevadas correspondieron a individuos con 3 (20.4%) y 4 (18.4%) años de antigüedad, mientras las frecuencias menos representativas fluctuaron entre los 14 y los 46 años de labores en la organización.

Generación de conocimiento

En este subfactor, los ítems agrupados señalan un nivel de respuesta superior a 3, que puede interpretarse que *en algunas ocasiones* se genera conocimiento en las organizaciones del sector pesquero camaronero en el Estado de Sinaloa. Las medidas de tendencia de respuesta se localizan entre *algunas veces* y *casi siempre* se llevan a cabo las actividades de este subfactor, esto es, en la mayoría de los casos se genera conocimiento. El promedio de la moda –3.375–, indica que *más que algunas veces* se genera conocimiento en las organizaciones. La mediana muestra una tendencia de respuesta hacia que *sí se genera conocimiento* dentro de las organizaciones y, en los percentiles, el promedio más alto se orienta a considerar este factor como que *sí se está generando conocimiento* en las organizaciones.

Tabla 5. Conocimiento como factor de producción: Subfactor generación de conocimiento.

Ítem	Moda	Mediana	Percentiles		
			25	50	75
FP 1.1	3.00	4.0000	3.0000	4.0000	4.0000
FP 1.2	4.00	4.0000	3.0000	4.0000	4.0000
FP 1.3	3.00	3.0000	3.0000	3.0000	4.0000
FP 1.4	3.00	3.0000	3.0000	3.0000	4.0000
FP 1.5	4.00	3.0000	2.0000	3.0000	4.0000
FP 1.6	3.00	3.0000	3.0000	3.0000	4.0000
FP 1.7	3.00	3.0000	3.0000	3.0000	4.0000
FP 1.8	4.00	4.0000	3.0000	4.0000	5.0000
Promedio total	3.375	3.375	2.875	3.75	4.125

Fuente: Cervantes (2017).

Transferencia y difusión del conocimiento

Las respuestas de los encuestados se orientan a que las actividades relacionadas con este subfactor se llevan a cabo *en algunas ocasiones*. La tabla 6 señala la tendencia de que *algunas veces* y *casi siempre* se transfiere y difunde conocimiento en gran medida. El promedio total de la moda de este subfactor es de 3.5555, lo que significa que *casi siempre* se está transfiriendo algún tipo de conocimiento en las organizaciones. La mediana indica la tendencia de respuesta a que *casi siempre* se transfiere conocimiento dentro de las mismas. En los percentiles de puede notar que la tendencia es a que *efectivamente* se está transfiriendo conocimiento en el sector.

Tabla 6. Subfactor transferencia y difusión de conocimiento.

Ítem	Moda	Mediana	Percentiles		
			25	50	75
FP 2	3.00	3.0000	3.0000	3.0000	4.0000
FP 2.1	4.00	4.0000	3.0000	4.0000	4.0000
FP 2.2	3.00	3.0000	2.0000	3.0000	4.0000
FP 2.4	4.00	4.0000	3.0000	4.0000	4.0000
Promedio total	3.5555	3.5555	2.7555	3.5555	4.0000

Fuente: Cervantes (2017).

Sistema de investigación, desarrollo, innovación (I+D+i)

De acuerdo a las respuestas, las actividades relacionadas con el subfactor se realizan solo en *algunas ocasiones* en las organizaciones. La tabla 7 muestra que, en la mayoría de los casos, las respuestas están orientados a que *algunas veces* se lleva a cabo esta actividad, es decir, que sí se desarrolla *en algunas ocasiones* algún tipo de investigación o desarrollo e innovación. El promedio total de la moda –3.2307– muestra que en la mayoría de los casos *algunas veces* se lleva a cabo algún tipo de investigación y desarrollo en las organizaciones. La mediana cuya tendencia de respuestas de 3.2307, señala que *más de algunas veces* se llevan a cabo acciones encaminadas a este subfactor. Los percentiles permiten apreciar que en la mayor parte de la población *casi siempre* se implementan acciones relacionadas con los sistemas de innovación y desarrollo.

Tabla 7. Subfactor Sistema de investigación, desarrollo e innovación (I+D+i).

Ítem	Moda	Mediana	Percentiles		
			25	50	75
FP 4A1	3.00	3.0000	3.0000	3.0000	4.0000
FP 4A2	3.00	3.0000	3.0000	3.0000	4.0000
FP 4B1	3.00	3.0000	3.0000	3.0000	4.0000
FP 4B2	3.00	3.0000	2.0000	3.0000	4.0000
FP4B3	3.00	3.0000	3.0000	3.0000	4.0000
FP4B4	4.00	3.0000	3.0000	3.0000	4.0000
FP4B5	3.00	3.0000	2.0000	3.0000	4.0000
FP4C1	3.00	4.0000	3.0000	4.0000	5.0000
FP4C2	5.00	4.0000	3.0000	4.0000	5.0000
FP4F1	3.00	3.0000	3.0000	3.0000	4.0000
FP4F2	3.00	3.0000	3.0000	3.0000	4.0000
FP4F3	3.00	4.0000	3.0000	4.0000	4.0000
FP4F4	3.00	3.0000	3.0000	3.0000	4.0000
Promedio total	3.2307	3.2307	2.8461	3.2307	4.1538

Fuente: Cervantes (2017).

DISCUSIÓN

La exhaustiva revisión de fuentes documentales llevada a cabo a lo largo del proceso de investigación, permite concluir que si bien la temática alusiva a la gestión del conocimiento en red ha despertado un enorme interés en el sector académico, que ha dedicado a ella numerosos estudios y, a partir de ellos diseñado diversos modelos de gestión y medición de la misma, pocos de ellos han llegado a implantarse en la actividad empresarial de las organizaciones con el propósito de desarrollar adecuadas estrategias de desarrollo. Ello debido a que, la mayor parte de dichas investigaciones y modelos refieren a problemáticas muy específicas de las organizaciones o a su contexto ajeno a la praxis cotidiana del sector empresarial mexicano. Desde esta perspectiva, el presente trabajo de investigación, centrado en el subsector económico de las empresas camaroneras del Estado de Sinaloa, se enfoca en las variables antes mencionadas y pretende aportar un marco de referencia a esta temática o área del conocimiento, de aquí; poder establecer futuras líneas de investigación a otras áreas.

CONCLUSIONES

La gestión adecuada de redes de conocimiento en sectores estratégicos en un país, puede determinar la competitividad en las organizaciones, fomentar la capacitación constante de los involucrados en estos sectores, así como generar nuevas formas de trabajo, operatividad y el desarrollo de nuevos procesos en distintas áreas.

La manera en cómo impacta la generación de nuevos conocimientos en distintas áreas, es que, al existir un intercambio de conocimientos (búsqueda de capacitación, utilización de nuevos procesos, nueva forma de operar, adquisición de nuevos equipos, uniones o clusters de trabajo, investigación en áreas específicas, cooperación y colaboración de las distintas partes involucradas de un sector, como agentes e instituciones tales como: gobierno, sector empresarial y centros de investigación y universidades); se estaría en condición de propiciar detonantes y condiciones más adecuadas que deberían generar nuevos conocimientos y desarrollos al sector involucrado.

En los últimos años, el sector camaronero del Estado de Sinaloa ha sufrido las consecuencias de un mercado muy sensible, afectado por factores micro y macroeconómicos, sufriendo pérdidas de valor agregado y competitividad en nichos de mercado considerados, en el pasado, seguros y controlados.

En este contexto, esta industria se ve en la necesidad de reinventarse y asumir los nuevos retos tecnológicos, sociales y medioambientales, así como otros derivados de las relaciones laborales, las grandes expansiones y el cambio tecnológico, organizacional y social derivado de la sociedad del conocimiento.

Las empresas de este sector están creando conocimiento, sin embargo, esta generación es (dando respuesta a las interrogantes), **en algunos casos**, limitada. Ello significa que no todas las empresas son conscientes de la gestión de redes de conocimiento y, **en algunas ocasiones**, se requeriría mayor interacción entre los actores que conforman el subsector.

Aunque están claros los esfuerzos coordinados para implementar la gestión de redes de conocimiento en distintos sectores, y en el caso del sector camaronero del Estado de Sinaloa, puede apreciarse la ausencia de prácticas fundamentales para el logro de dicha implementación, como sucede en el caso del factor recursos humanos involucrados, descartado por numerosas organizaciones, debido a sus bajos niveles de capacitación y competencia.

La innovación y competitividad de las empresas del sector pesquero camaronero se ve influenciada por factores como el nivel de estudios de los participantes y el tipo de área donde se encuentran, siendo la acuicultura la que obtiene más recursos y, por ende, su desarrollo en materia de capital intelectual (generación de conocimiento) también es mayor, otras como la pesca de alta-

mar o altura y ribereña continúan con las prácticas tradicionales (casi artesanales), lo que las limita potenciar nuevas formas de operación, y aunque podemos apreciar la aparición del conocimiento en este subsector aún se ven barreras por la falta de convergencia entre sectores involucrados como el empresarial, el gubernamental y académico.

La gestión de redes de conocimiento puede ser y es, una oportunidad para los diferentes sectores para potenciar el desarrollo de las organizaciones, pero aún es necesario crear vínculos más fuertes entre los involucrados, que los países impulsen políticas que fomenten la industria o los diversos sectores, y priorizar la necesidad de una mayor y mejor capacitación enfocada a lo anterior que la vuelva más eficiente y productiva.

REFERENCIAS

- Albornoz, M. y Alfaraz, C. (2006). *Redes de conocimiento: Construcción, dinámica y gestión*. Buenos Aires: Centro de Estudios sobre Ciencia, Desarrollo y Educación Superior. Recuperado de http://www.riicyt.org/manuales/doc_view/26-redes-de-conocimiento-construccion-dinamica-y-gestion
- Álvarez, J. (2002). Gestión de empresas en la sociedad del conocimiento. *Industrial Data*, 17-21.
- Andrade, J.A. (2010). Reseña de “La sociedad red: una visión global” de Manuel Castells. *Enl@ce, Revista Venezolana de Información, Tecnología y Conocimiento*, 7(1), 139-141. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/823/82312576009.pdf>
- Casalet, M. (2010). *Las nuevas tendencias en la organización y financiamiento de la investigación*. Ponencia. Seminario globalización, conocimiento y desarrollo desde la perspectiva mexicana, UNAM, Ciudad de México.
- Castells, M. (2006). *La sociedad en red, una visión global*. Madrid: Alianza editorial.
- Cervantes, L. (2017). *Gestión de redes de conocimiento en el sector pesquero camaroneero en Sinaloa, México 2011-2013. Tesis Doctoral*. Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Díaz, L. (2007). Gestión del conocimiento y tecnología de información y comunicaciones. *Revista EAN*, (58), 41-59.
- Etzkowitz, H. (2008). *The triple helix: university -industry -government - Innovation in action*. New York: Library of Congress.
- Faloh, R. (2002). Redes del Conocimiento: Empresas de Clase en Cuba. 2002. En R. Faloh y M.C. Fernández, *Gestión del conocimiento: concepto, aplicaciones y experiencias*. La Habana: Empresa de la Gestión del Conocimiento y La Tecnología.

- Fonseca, E. (2010). Industria del camarón: su responsabilidad en la desaparición de los manglares y la contaminación acuática. *REDVET Revista electrónica de Veterinaria*, 1-16.
- Gómez, I. (2006). Gestión del conocimiento, innovación y competencia. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (58), 107-134. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20605808>
- Hernández, R. (1997). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill Internacional.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2004). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Kerlinger, F. (1979). *Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento*. México: Nueva editorial latinoamericana.
- Lay, M., Suárez, J. y Zamora, M. (2005). Modelo para gestionar la capacitación de directivos y reservas en la empresa ganadera cubana. *Pastos y forrajes*, 28(3), 253-263. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2691/269121675009.pdf>
- Levin, J. y Levin, C. (1999). *Fundamentos de estadística en la investigación social*. México: Oxford University press.
- Nieto, M. (2005). Producción y gestión del conocimiento en la actividad académica. *Revista- Escuela de administración de negocios*, 36-51.
- Pinzón, C. (2009). *Análisis de los procesos de gestión del conocimiento en centros de desarrollo tecnológico, agrícola colombiano y propuesta para su fortalecimiento*. Tesis de grado. Universidad Nacional de Colombia, Colombia. Recuperado de <http://www.sidalc.net/cgi-bin/wxis.exe/?IsisScript=BAC.xis&method=post&formato=2&cantidad=1&expresion=mfn=055447>
- Sandoval, R. (2007). Hacia la construcción de un modelo multicultural de sociedad del conocimiento. *Redes*, 186-187.
- Soto, R., Castaños, H., García, O., Parra, P., Espinosa, J. y Vázquez, J.L. (2007). Vinculación universidad-empresa-estado en la realidad actual de la industria farmacéutica mexicana. *Edusfarm, Revista de educación superior en farmacia*, (2), 1-27.
- Topete, C., Bustos, E. y Bustillos, E. (2012). Gestión del conocimiento para promover la productividad académica de los institutos tecnológicos en la sociedad del conocimiento. *Sinéctica*, (38), 1-15. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665109X2012000100005&lng=es&tlng=es
- Ylinenpää, H. (2014). SCIENCE PARKS, CLUSTERS AND REGIONAL DEVELOPMENT. *European Small Business Seminar in Dublin*, 1-13.

RESUMEN:

El objetivo de este trabajo consistió en analizar si existe relación entre los factores del techo de cemento de las empresarias mexicanas (cultura, responsabilidades del hogar y percepción de sí misma y de los demás) y los estereotipos de género. A través de una investigación descriptiva documental, se examinaron 8 estudios de caso que muestran la situación de la mujer con respecto de sus responsabilidades determinadas por los roles que desempeña (ama de casa, madre y esposa); confirmando el techo de cemento en el que se encuentran se fundamenta en los estereotipos de género que obstaculizan el equilibrio de su vida personal y el manejo de su empresa.

Palabras clave: Techo de cemento, estereotipos, empresarias.

ABSTRACT:

The objective of this work was to analyze if there is a relationship between the cement ceiling factors of Mexican businesswomen (culture, household responsibilities and perception of themselves and others) and gender stereotypes. Through a descriptive documentary investigation, 8 case studies were examined that show the situation of the woman with respect to her responsibilities determined by the roles she performs (housewife, mother and wife); confirming the cement ceiling in which they are based is based on gender stereotypes that hinder the balance of their personal lives and the management of their company. Keywords: Ceiling, stereotypes, businesswomen.

Maestra Karen Gisel Velázquez-Rojas. Maestra en Administración y Especialista en Dirección de Recursos Humanos. Profesora Investigadora de Tiempo Completo en la División de Investigación de la Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Nacional Autónoma de México. Domicilio: Avenida Universidad 3000, Circuito interior, Ciudad Universitaria, Código Postal 04510, Ciudad de México, México. Teléfono: +56 22 82 99 Ext. 130. Correo Electrónico: karengisel@comunidad.unam.mx

Doctora María Luisa Saavedra García. Doctora en Administración, Profesora Investigadora de Tiempo Completo en la División de Investigación de la Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Nacional Autónoma de México. Domicilio: Avenida Universidad 3000, Circuito interior, Ciudad Universitaria, Código Postal 04510, Ciudad de México, México. Teléfono: +56 22 82 99 Ext. 153. Correo Electrónico: lsaavedra@fca.unam.mx, maluisasaavedra@yahoo.com

Doctora María Elena Camarena-Adame. Doctora en estudios Latinoamericanos. Profesora Investigadora de Tiempo Completo en la División de Investigación de la Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Nacional Autónoma de México. Domicilio: Avenida Universidad 3000, Circuito Interior, Ciudad Universitaria, Código Postal 04510, Ciudad de México, México. Teléfono: +56 22 82 99 Ext. 113. Correo Electrónico: camarena@fca.unam.mx

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO Y EL TECHO DE CEMENTO EN LA EMPRESARIA MEXICANA

GENDER STEREOTYPES AND THE CEMENT CEILING IN THE MEXICAN BUSINESSWOMAN

Fecha de recepción: 15/01/2019 Fecha de aceptación: 15/02/2019

Karen Gisel Velázquez-Rojas
María Luisa Saavedra-García
María Elena Camarena-Adame

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con los datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en la Encuesta Intercensal (2015) el 51.4% de la población total en México son mujeres. De las cuales más de 6 millones de ellas son propietarias de un negocio, en su mayoría micro empresas (García, 2011) y aportan el 37% del Producto Interno Bruto (INEGI, 2012). Esta cifra continúa creciendo pues la falta de oportunidades y los estereotipos que aún prevalecen orillan a las mujeres a emprender como un plan de carrera alternativo. Las PYME en México, al igual que en muchos otros países de América y el mundo juegan un papel importante pues contribuyen a la generación de empleos y por tanto a la activación de la economía.

Sin embargo, las mujeres, por el simple hecho de serlo, se enfrentan a diversos obstáculos cuando se trata del manejo de sus empresas; suelen tener problemas para acceder a redes y mercados para sus productos, es menos probable que consigan capacitación y servicios de desarrollo empresarial, muestran mayor aversión al riesgo, los roles de género tradicionales continúan asignándole de

manera desproporcionada las responsabilidades familiares y domésticas (Ellis, et al., 2010).

La mayoría de las mujeres emprendedoras y empresarias se ven en el dilema de tener que combinar su vida laboral con su rol de mujer de hogar, atendiendo necesidades familiares que parecieran no se imponen a los hombres de la misma forma debido a los prejuicios establecidos por la sociedad con relación a los sexos (Chinchilla y León, 2004).

La situación en nuestro país en cuanto a temas de género ha mejorado durante las últimas décadas, pero han surgido nuevos problemas tales como el Techo de Cristal, el Suelo Pegajoso y el Techo de Cemento. Dichos problemas permiten a la mujer participar activamente en el mundo laboral pero siempre estableciendo ciertos límites.

Esta investigación tiene como finalidad identificar los factores que contribuyen a establecer un techo de cemento en las mujeres mexicanas que les impide crecer como empresarias en la Ciudad de México y analizar su relación con los estereotipos de género. Este trabajo se divide en I) Marco teórico, apartado donde se desarrollan los temas de Estereotipos de género, Mujer empresaria y Techo de cemento; II) Metodología, que describe el Tipo de estudio, el Instrumento de medición y la Determinación de la muestra; III) Obstáculos que enfrentan empresarias mexicanas con respecto de su rol como mujer, comprendido por los resultados, el análisis, la interpretación y la discusión de datos; y por último, se presentan las Conclusiones.

I. MARCO TEÓRICO

1.1 Estereotipos de género

Un estereotipo es una imagen mental, estructurada y aceptada socialmente, que atribuye características a los miembros de un grupo. Con frecuencia se acompaña de prejuicios, es decir, una predisposición favorable o desfavorable hacia cualquier miembro del grupo en cuestión. Los estereotipos de género, también conocidos como estereotipos sexuales, reflejan las creencias populares sobre los roles, atributos o actividades que caracterizan y distinguen a hombres y mujeres (Sauri, Delgado, Bustos y Novoa, 1998).

Algunas diferencias biológicas entre mujeres y hombres tales como el embarazo, lleva a las mujeres a adoptar papeles distintos a los del hombre. Surge la división de tareas sociales propiamente masculinas y femeninas y junto con ello los estereotipos referentes a las características psicológicas de cada uno (Williams y Best, 1990).

La mujer es la responsable del hogar; por ser capaz de gestar y amamantar a los hijos su presencia dentro de éste es indispensable, con el paso del tiempo, se le fueron adjudicando también las labores domésticas. Por su parte, el hombre se dedicaba al trabajo fuera de casa, su deber era únicamente proveer y proteger el hogar (Díaz-Guerrero, 2003). Los estereotipos son tan marcados que los hombres y mujeres se ven obligados a actuar de cierta forma con el fin de no ser juzgados por la sociedad. Los hombres deben tener un trabajo estable para poder ofrecer a su mujer condiciones de vida adecuadas. La mujer debe, por tanto, corresponder al hombre siendo buena esposa, ama de casa y madre.

A lo largo de los años, la mujer ha sufrido un trato desigual en comparación con el hombre. La sociedad ha justificado estos actos debido a las diferencias fisiológicas y psicológicas que existen entre ambos sexos, por lo que se le ha excluido a la mujer de participar tanto en el campo laboral como en el profesional (González, 1999).

Según Biernat (1991), con el paso del tiempo, las personas aprenden e interiorizan lo que han aprendido en su entorno (familia, escuela y trabajo) por lo que la brecha de género crece, poniendo en un extremo lo femenino y en el otro lo masculino. Los roles que deben desempeñar tanto mujeres como hombres son fácilmente identificables pues han sido creados por la sociedad. Se aprenden y se enseñan de forma natural generación tras generación siguiendo el modelo de masculinidad o feminidad ya establecido, según sea el caso (Casique-Rodríguez, 2014).

1.2 La mujer empresaria

Alrededor del 60% de las pequeñas y medianas empresas existentes en México tienen por líder a una mujer (Centro de Investigación de la Mujer en Alta Dirección, 2013). Sin embargo, la mayoría de las mujeres líderes se concentra en las micro y pequeñas empresas, ya que existe cierta aversión al riesgo y al crecimiento, en cuanto a ventas y rendimiento no existe diferencia significativa con las empresas lideradas por hombres (Saavedra y Camarena, 2015).

El diagnóstico de Inmujeres en el año 2008 reflejó una participación del 15% de empresarias en el sector industria, un 21% en el sector comercio y un 48% en el sector servicios. En cuanto a la escolaridad de la mujer, el 42% de las empresarias cuentan con estudios de secundaria concluida; el 70% de ellas inicia su empresa con ahorros personales; el 88% de las empresas son administradas sin ayuda de un profesional; mientras que el 72% tiene como cliente al consumidor final, por último, el 50% de las empresas no realizan ningún tipo de publicidad (Tarango, 2013). Como se observa las mujeres emprenden, la mayoría de veces,

utilizando únicamente la experiencia a lo largo de su vida; es decir, conocimientos empíricos.

Muchas mujeres mexicanas se enfrentan a importantes obstáculos que les impiden participar plenamente en el mercado laboral. Estos incluyen: la carga del trabajo no remunerado (las mexicanas dedican 4 horas diarias más al trabajo no remunerado que los hombres); los tradicionales roles de género; y la carencia de políticas de conciliación entre trabajo y vida familiar, especialmente la insuficiente oferta de servicios de cuidado infantil y de prácticas laborales flexibles. (OCDE, 2011).

Otro obstáculo al que se enfrenta la mujer, es la obtención de financiamiento a pesar de ser más puntuales y cumplidas con sus pagos. De acuerdo con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, de cada 100 mujeres que solicitan un préstamo para invertir en su empresa, el 99% salda sus deudas de manera íntegra. (CIMAD, 2013). Las mujeres muestran una alta actitud de compromiso y responsabilidad con sus negocios, lo convierten en su proyecto de vida a largo plazo. Por otra parte, Scherer (2012, citado en CIMAD, 2013), la participación de las mujeres en el sector laboral fomenta generalmente la honestidad, esto es por cuestiones históricas ya que culturalmente al hombre le cuesta más trabajo intentar sobornar o corromper a una mujer.

Techo de cemento

En el año 2012, después de la aparición del techo de cristal, se acuña un nuevo término denominado techo de cemento el cual hace referencia al conjunto de elecciones personales de las mismas mujeres que hacen que, dentro del mundo empresarial, decidan rechazar la promoción y el acceso a los puestos directivos (Equal, 2012). El techo de cemento es un blindaje que obstaculiza el éxito empresarial de la mujer, no es imposible de romper, pero sí es más difícil de superar que el techo de cristal (Chinchilla y León, 2004). La mujer puede no darse cuenta de que se encuentra dentro de él, vive poniendo por delante su papel como mujer y sus responsabilidades en el hogar y descuidando su empleo.

Pero este fenómeno también se da en las mujeres empresarias, quienes han decidido estancarse por miedo a desatender sus responsabilidades de mujer. Las mujeres experimentan conflictos entre desempeñar el rol de líder y el de mujer, lo que trae como consecuencia insatisfacción en diversos aspectos de su trabajo (Burgess y Borgida, 1999).

La diferencia con el techo de cristal radica en que la mujer está consciente de que existe un techo de cristal y en ocasiones llega a romperlo, sin embargo, el techo de cemento lo crea ella, por lo que cuesta más trabajo que se dé cuenta de su existencia y, por lo tanto, es complicada su ruptura.

El informe *Mujeres Empresarias: Barreras y Oportunidades en el Sector Privado Formal en América Latina y el Caribe* (Ellis, et al., 2010) identifica algunos de los principales obstáculos que enfrentan las empresarias, tales como:

- Tienen a sentirse menos preparadas para maniobrar los complejos procedimientos de registro de negocios.
- Tienen dificultades para acceder a redes y mercados para sus productos.
- Son menos propensas a tener acceso a los servicios de capacitación y desarrollo de negocios.
- Parecen mostrar mayor aversión al riesgo para solicitar un crédito, así como menor familiaridad y satisfacción con los instrumentos de crédito de mayor tamaño.
- Sus activos son de menor valor que los de sus homólogos.
- Los papeles tradicionales de género continúan asignando las responsabilidades domésticas y familiares de manera desproporcionada.

Es posible que algunos de estos obstáculos pudieran manifestar un techo de cemento pues hacen referencia a barreras que se identificaron como asociadas a este problema. A manera de ejemplo, el punto “a” podría referirse a la percepción de sí misma como mujer; el punto “d” muestra la aversión al riesgo; por su parte, el punto “f” hace referencia a la división de tareas en el hogar. A continuación, se describen más detalladamente.

II. METODOLOGÍA

Tipo de estudio

Se utilizó el tipo de estudio descriptivo documental, analizando los hallazgos presentados en la literatura acerca del techo de cemento en las empresarias mexicanas y los estereotipos de género a los que se enfrenta. Se identificó la relación de variables Cultura, Responsabilidades del hogar, Percepción de sí misma, y Percepción de los demás con dichos estereotipos.

Instrumento de medición

Se analizaron los resultados de las variables Cultura, Responsabilidades del hogar, Percepción de sí misma, y Percepción de los demás obtenidos del estudio *El techo de cemento en la empresaria mexicana* (Velázquez, 2017), donde se aplicó el instrumento denominado “Factores que influyen en la construcción del techo de cemento de la empresaria mexicana” en forma de entrevista se-

miestructurada, misma que contiene preguntas abiertas las cuales permitieron enlazar los temas de interés.

Operacionalización de variables

En el siguiente cuadro, se muestran las variables que colocan a la mujer mexicana bajo un techo de cemento, así como sus dimensiones correspondientes encontrados en la literatura.

Cuadro 1. Operacionalización de las variables del techo de cemento en la empresaria mexicana.		
VARIABLES	DIMENSIONES	AUTORES
Cultura	<ul style="list-style-type: none"> Asignación tradicional de tareas por género 	Burín, 2008; Bustos, 2007; Barberá, et al., 2000; Agut y Martin, 2007; Eagly y Johnson, 1990; Morales y Cuadrado, 2004; Kaufman, 2010
Responsabilidades del hogar	<ul style="list-style-type: none"> Desempeño del rol de madre Desempeño del rol de ama de casa 	Burín, 2008; Chinchilla y León, 2004; Barberá y Ramos, 2004; Agut y Martin, 2007; Sarrió, et al., 2002; Ellis et al, 2010
Percepción de sí misma	<ul style="list-style-type: none"> Cuidado personal Percepción de sus capacidades 	Burín, 2008; Bustos, 2007; Barberá, et al., 2000; Agut y Martin, 2007; Sarrió, et al., 2002; Cuadrado y Morales, 2007; Kaufman, 2010
Percepción de los demás	<ul style="list-style-type: none"> Percepción de figura líder Percepción por parte de terceros 	Sarrió, et al., 2002; Morales y Cuadrado, 2004; Kaufman, 2010

Fuente: Elaboración propia. Nota: no se incluyen los indicadores debido a la falta de espacio.

Determinación de la muestra

Se analizaron los resultados de 8 estudios de caso de empresarias que combinan sus actividades empresariales con sus actividades del hogar. El techo de cemento es una barrera que se crea a partir de la falta de tiempo para equilibrar la vida personal y profesional, se tomaron en cuenta las siguientes características para seleccionar a las entrevistadas: estar o haber estado casada y tener hijos pequeños (de hasta 12 años), que aún demanden tiempo de su madre. La recolección de datos se llevó a cabo entre noviembre de 2016 y enero de 2017 (Velázquez, 2017).

III. OBSTÁCULOS QUE ENFRENTAN EMPRESARIAS MEXICANAS CON RESPECTO DE SU ROL COMO MUJER

Resultados y discusión

A continuación, se presentan los resultados de las entrevistas, en el cuadro 2 la caracterización de las mujeres empresarias, donde se ubican datos generales de las empresarias, nombre, edad y estado civil; así como nombre, antigüedad y número de empleados de sus empresas.

Cuadro 2. Caracterización de las mujeres empresarias.						
Nombre	Edad	Estado civil	Número de hijos	Nombre de la empresa	Número de empleados	Edad de la empresa
Martha	41 años	Separada	3	Estética para mascotas	2, un hombre y una mujer	5 meses
Sandra	29 años	Casada	2	Antojitos mexicanos	3, dos mujeres y un hombre	5 años
Mercedes	26 años	Casada	1	Recaudería	2 mujeres	5 años
Marcelia	28 años	Casada	2	Papelería	1 eventual, mujer	2 años
Susana	34 años	Unión libre	2	Estética	1 hombre	15 años
Rocío	43 años	Casada	2	Juguería	1 mujer	2 años
Guadalupe	39 años	Casada	3	Papelería	2 hombres	14 años
Bertha	39 años	Viuda	1	Estética	0	12 años

Fuente: Elaboración propia.

3.1.1 Cultura

Las pautas culturales que aún prevalecen en México se reflejan en estereotipos sexuales que, independientemente de los grados académicos, conocimiento y habilidades con los que cuenten las mujeres, niegan o cuestionan la capacidad de estas para ocupar puestos de toma de decisiones, y comprometerse profesionalmente con la empresa (Zabludovsky y Avelar, 2001).

Las mujeres suelen estar excluidas de las redes formales e informales de comunicación y control y, por tanto, de trayectorias profesionales que lleven a puestos clave. Como consecuencia su experiencia en el ámbito empresarial es menor y está en desventaja a lado de la del hombre, tienden a desempeñarse en las áreas de apoyo (como atención al cliente, comunicaciones, personal, recur-

sos humanos, relaciones públicas) y tienen muy poco o nulo acceso a otros cargos y funciones que son centrales dentro de las organizaciones (como mercadotecnia, finanzas, contabilidad, producción). Las barreras, limitaciones y estereotipos sexuales que el mundo corporativo impone a las ejecutivas también se hacen de alguna forma extensiva a las propietarias de empresas (Zabludovsky y Avelar, 2001).

Los resultados encontrados son coincidentes con lo que Estrada (2007) señala, cuando un matrimonio comienza es común que tanto el hombre como la mujer intenten replicar actos que ya han aprendido en su antiguo hogar, como la división de tareas. Algunos de los patrones de conducta aprendidos en el hogar de los padres se replican en las familias de las empresarias. El 37,5% viven en hogares donde la división de tareas es típica, los hombres trabajan mientras

Cuadro 3. Aspectos culturales de las empresarias mexicanas.		
Martha	Repite los roles de su antiguo hogar	Es madre soltera que mantiene, cuida y cría a sus hijos
Sandra	Padres con división típica de tareas.	En su caso ella se encarga de las tareas domésticas. Su esposo asume su responsabilidad de cuidar y criar a sus hijos. Enseña a sus hijos a asumir su responsabilidad en casa
Mercedes	Su padre se encargó de mantenerla, cuidarla y criarla	Ella repite el papel de su padre, su esposo le ayuda con el negocio. Enseña a su hijo a asumir su responsabilidad en casa
Marcelia	Padres con división típica de tareas	Su esposo asume su responsabilidad con el cuidado y la crianza de sus hijos. Enseña a su hijo a asumir su responsabilidad en casa
Susana	Padres con división típica de tareas	Su esposo asume su responsabilidad con el cuidado y la crianza de sus hijos. Enseña a su hijo a asumir su responsabilidad en casa
Rocío	Padres trabajadores y con división típica de tareas	Su esposo asume su responsabilidad con el cuidado y la crianza de sus hijos y con las tareas del hogar
Guadalupe	Su madre era soltera, ama de casa y trabajadora	Su esposo asume su responsabilidad con las tareas del hogar, el cuidado y la crianza de sus hijos. Enseña a sus hijos a asumir su responsabilidad en casa
Bertha	Padres trabajadores y con división típica de tareas	Ella es madre soltera que mantiene, cuida y cría a su hijo, le enseña a asumir su responsabilidad en casa

Fuente: elaboración propia.

ellas se encargan del hogar, y además atienden sus negocios. Sus parejas asumen su responsabilidad con la crianza y cuidado de los hijos cuando ellas se encuentran trabajando, pero se limitan cuando se trata de lavar o limpiar. Por otra parte, 5 de las 8 empresarias (62.5%), están enseñando a sus hijos a asumir su responsabilidad con tareas del hogar de acuerdo a su edad, pues creen importante que tanto hombres como mujeres deben aprender a hacerlo.

Los roles tradicionales de género continúan siendo una carga desproporcionada para las mujeres con responsabilidades familiares y domésticas (Ellis, et al., 2010). Únicamente una de las 8 empresarias mencionó que su esposo asume todas sus responsabilidades, tanto con los hijos, como con las tareas del hogar y además la ayuda con actividades de su empresa. Otra de ellas dijo que su esposo trabaja y no tiene tiempo de ayudarle en el negocio pero que la mayoría de las veces hace lo posible por asumir sus responsabilidades con la crianza de los hijos y las tareas del hogar ya que sabe que ella termina cansada al final del día.

3.1.2 Responsabilidades del hogar

Además de su carrera, la mujer también debe encargarse de criar a sus hijos, administrar el hogar y atender a su cónyuge. Asimismo, muchas de estas mujeres son madres solteras, divorciadas o viudas y cargan con todo el peso económico del cuidado de los hijos.

En muchos casos la mujer que trabaja fuera del hogar paralelamente lleva a cabo dentro de este una serie de actividades que implican que su jornada de trabajo se duplique. El cuidado de los hijos representa aproximadamente la mitad del tiempo destinado a las tareas del hogar, lo cual es muy demandante. Con el paso del tiempo las tareas del hogar se convierten en una rutina que representa una carga para la mujer; la participación del esposo en las tareas del hogar y la cantidad de hijos que tenga, limita o contribuye al desarrollo de su desempeño profesional ya que ella, divide su tiempo en turnos parciales que no le permiten atender al cien por ciento todas sus actividades (Blanco y Feldman, 2000).

Las empresarias dedican en promedio 14.5 horas semanales a las labores domésticas. Dos de las entrevistadas (25%) dijeron dedicar un promedio de 18 horas semanales al cuidado de sus hijos, 3 más (37.5%) dijeron dedicar todas sus tardes a esta tarea y las 3 restantes dijeron dedicar el día completo. Coincidiendo con la literatura, uno de los principales retos que enfrenta la mujer empresaria es la administración de su tiempo con respecto a sus tareas del hogar y a la administración de su empresa. Estas mujeres sustraen gran parte de su energía necesaria para desempeñar los roles femeninos tradicionales (madre, esposa y ama de casa) para destinarla al desarrollo de su carrera laboral (Burín, 2008).

A pesar de que sus parejas cumplen con la parte de responsabilidad que les corresponde, muchas de ellas pasan la mayor parte del tiempo con sus hijos, se hacen cargo de sus tareas, los alimentan, los asean, etc. Esta es la labor que absorbe más energía pues algunas de ellas al responder esta pregunta reaccionaban con una sonrisa al pensar en todo el tiempo que invertían haciendo esto. Las mujeres se ven obligadas a realizar dobles o triples jornadas laborales lo que se conoce como “doble presencia”, que hace referencia que la mujer se encuentra continuamente pendiente tanto de la vida familiar como de la laboral (Equal, 2012).

Cuadro 4. Tiempo que dedican las empresarias mexicanas a las responsabilidades del hogar .

Martha	Dedica de 15 a 16 hrs semanales en promedio al cuidado de sus hijos	Dedica 3 hrs semanales en promedio para labores domésticas
Sandra	Dedica 21 hrs semanales en promedio al cuidado de sus hijos	Dedica 7 hrs semanales en promedio para labores domésticas
Mercedes	Dedica las tardes al cuidado de su hijo tiempo que combina con las actividades de su empresa	Dedica 14 hrs semanales aproximadamente para labores domésticas
Marcelia	Dedica todo el día al cuidado de sus hijos tiempo que combina con las actividades de su empresa	Dedica 21 hrs semanales en promedio para labores domésticas
Susana	Dedica todo el día al cuidado de sus hijos tiempo que combina con las actividades de su empresa	Dedica sus noches para labores domésticas
Rocío	Dedica sus tardes al cuidado de su hija	Dedica sus fines de semana para labores domésticas
Guadalupe	Dedica todo el día al cuidado de sus hijos tiempo que combina con las actividades de su empresa	Dedica 10 hrs semanales en promedio para labores domésticas
Bertha	Dedica sus tardes al cuidado de su hijo tiempo que combina con las actividades de su empresa	Dedica 28 hrs semanales aproximadamente para labores domésticas

Fuente: elaboración propia.

3.1.3 Percepción de sí misma

Según un estudio realizado por Madrigal, Madrigal y Reyes (2013) la mujer se percibe a ella misma en menor escala con respecto al hombre, con relación a

temas como desafío en el trabajo, contribución, liderazgo, competencia y aprendizaje. Para el hombre, la mujer está dominada por las emociones y no por la parte racional, lo que la hace insuficientemente firme en la toma de decisiones, además de que no aprovecha las oportunidades que de momento se le pudieran presentar. La mujer no tiene una idea muy distinta, sin embargo, se autopercibe como una persona líder, desafiante, contribuyente, con ganas de aprender más cada día, competitiva, que pone en práctica sus habilidades y conocimientos para solucionar problemas; a lo cual el hombre le reconoce dichas cualidades.

Todas las entrevistadas dijeron sentirse capaces de manejar una empresa o de realizar cualquier actividad, tanto como los hombres. Sin embargo, al preguntarles si se sentían dueñas de un negocio o de una empresa, 7 de ellas (87,5%) respondieron que de un negocio. Algunas de las razones mencionadas para pensar esto fueron: la cantidad de empleados con la que cuentan, el tamaño de la empresa, la formalidad y la cantidad de sus ingresos. Esto es coincidente con la literatura que indica que los emprendimientos iniciados por mujeres son vistos y considerados como “negocios” (algo pequeño), incluso por ellas mismas; mientras se mantengan en ese estatus son apoyadas y alentadas por la sociedad. (González, 2013).

Según González (2013), cuando el “negocio” se transforma en una verdadera empresa la percepción de la sociedad cambia, dificultando el camino para el desarrollo y consolidación de esta. El hecho de no tener más empleados o empleados fijos, no estar sentadas en un escritorio, o trabajar a la par de sus empleados, las hace pensar que lo que tienen no es una empresa. En ocasiones la mujer actúa como si siempre estuviera un paso atrás del hombre, le es difícil hacerse visible o perder el miedo ante los cambios (Kaufman, 2010).

En cuanto a su cuidado personal, 6 de ellas (75,0%) dedican 6.8 horas semanales en promedio a esta tarea, y las otras 2 (25,0%) dijeron nunca dedicarse tiempo pues no les sobra. La mayoría dijo dedicar el tiempo exacto para bañarse y cambiarse.

Al preguntarles si se sentían exitosas, 6 respondieron que sí por el simple hecho de haber logrado emprender y las otras 2 dijeron que no porque piensan que les falta mucho por hacer y que si hubieran terminado sus estudios no realizarían tanto trabajo físico. Según un estudio realizado por el Instituto de la Mujer (2011), el éxito empresarial que perciben las mujeres, está directamente relacionado con el apoyo que han recibido de su red de contactos.

En ocasiones es la propia mujer es la que, con su percepción particular y del propio entorno, actúa como si estuviera detrás de un muro. La baja autoestima, la dificultad de hacerse visible y hacerse escuchar, o el simple miedo a pedir según sus necesidades son obstáculos que ellas mismas se ponen. Las mujeres deben suprimir antiguas creencias y adoptar una nueva mentalidad que posibi-

lite un cambio en su actitud; este trabajo se ha realizado con éxito desde ámbitos como la formación y el “coaching de género” (Kaufmann, 2010).

Cuadro 5. Percepción de sí misma de la empresaria mexicana.

Martha	Se considera dueña de una empresa, exitosa y capaz, al igual que un hombre	Dedica 10 hrs semanales en promedio a su cuidado personal
Sandra	Se considera dueña de un negocio, exitosa y capaz, al igual que un hombre	Dedica 7 hrs semanales en promedio a su cuidado personal
Mercedes	Se considera dueña de un negocio, exitosa y capaz, al igual que un hombre	No dedica tiempo a su cuidado personal
Marcelia	Se considera dueña de un negocio, exitosa y capaz, al igual que un hombre	Dedica 7 hrs semanales en promedio a su cuidado personal
Susana	Se considera dueña de un negocio, exitosa y capaz, al igual que un hombre	Casi no dedica tiempo a su cuidado personal
Rocío	Se considera dueña de un negocio, sin éxito, pero capaz, al igual que un hombre	Dedica 3 y media hrs semanales en promedio a su cuidado personal
Guadalupe	Se considera dueña de un negocio, exitosa y capaz, al igual que un hombre	No dedica tiempo a su cuidado personal
Bertha	Se considera dueña de un negocio, poco exitosa pero capaz, al igual que un hombre.	Dedica 7 hrs semanales en promedio o menos a su cuidado personal

Fuente: elaboración propia.

3.1.4 Percepción de los demás

Según Morales y Cuadrado (2004), las mujeres desarrollan el liderazgo basándose en el clima organizacional en el que se desempeñen, el sexo de los subordinados, el entorno cultural de los receptores, entre otros factores. Los resultados muestran que el 100% de las entrevistadas llevan buena relación con sus empleados, las ven como figura de autoridad y las apoyan cuando lo requieren.

Sin embargo, una de ellas mencionó que en ocasiones una de sus empedadas no obedece sus órdenes y ha tenido diferencias con ella. Otra de las entrevistadas dijo que la rotación de sus empleados es alta pues la gente que trabaja con ella es muy joven y no toman en serio el trabajo; una más afirmó que no ha querido contratar más personal porque ha tenido problemas con empleados anteriores ya que no la obedecen. En la literatura, Dunker (2002) señala que los hombres y las mujeres usan estilos diferentes de liderazgo: las mujeres son más

participativas y democráticas, menos autocráticas que los hombres, valoran la filiación y la adhesión; los hombres, por su lado, emplean un estilo más directo, centrado en el poder y la competencia, el mando y el control, ya que confían en la autoridad que les da su posición como base para influir en los demás.

A pesar de que dijeron no haber sufrido algún tipo de discriminación por el hecho de ser mujer, no se han percatado de que algunas personas no las toman en serio y se les hace sencillo desobedecer. Posiblemente esto suceda por el hecho de que no consideran a una mujer capaz de dar órdenes. El reto para las organizaciones modernas, y para la mujer dentro de ellas, es reconocer, entender y potencializar el estilo de liderazgo de la mujer sin necesidad de imitar al hombre (Contreras, Pedraza y Mejía, 2012).

Algunas de las empresarias sí llevan buena relación con sus empleados, incluso más allá de lo laboral. Se observó un comportamiento empático durante la entrevista, incluso la manera de dirigirse a ellas era respetuosa. Las mujeres son capaces de desarrollar confianza, pero la parte de lealtad es responsabilidad del empleado.

Cuadro 6. Percepción de los demás hacia las empresarias mexicanas.		
Martha	Lleva buena relación con sus 2 empleados, la apoyan y ven como autoridad	No ha sufrido discriminación por el hecho de ser mujer
Sandra	Lleva buena relación con sus 3 empleados, la apoyan y ven como autoridad	No ha sufrido discriminación por el hecho de ser mujer
Mercedes	Lleva buena relación con sus 2 empleadas, una de ellas la apoya y ve como autoridad, la otra no tanto	No ha sufrido discriminación por el hecho de ser mujer
Marcelia	Lleva buena relación con su empleada eventual, la apoya y ve como autoridad	No ha sufrido discriminación por el hecho de ser mujer
Susana	Lleva buena relación con su único empleado, la apoya y ve como autoridad	No ha sufrido discriminación por el hecho de ser mujer
Rocío	Lleva buena relación con su única empleada, la apoya y ve como autoridad	No ha sufrido discriminación por el hecho de ser mujer
Guadalupe	Lleva buena relación con su empleado, la apoya y ve como autoridad	No ha sufrido discriminación por el hecho de ser mujer
Bertha	No tiene empleados	No ha sufrido discriminación por el hecho de ser mujer

Fuente: elaboración propia.

Las variables de formación, motivación, manejo de su empresa y motivaciones no presentaron resultados significativos para el techo de cemento, los datos

coincidieron con lo señalado por la literatura, no se presentan en este documento por falta de espacio.

CONCLUSIONES

A diferencia del techo de cristal, el techo de cemento es una barrera que la mujer no percibe, por lo tanto, no sabe cómo eliminar. En este primer acercamiento se encontró que los factores de cultura, responsabilidades del hogar, precepción de sí misma y de los demás son los que colocan a la mujer bajo el techo de cemento (Velazquez, 2017); dichos factores están completamente relacionados con los estereotipos de género que aún prevalecen en México debido a las responsabilidades que se le asignan a la mujer en cada uno de los roles que desempeña. Su destrucción implica entonces cambios en la forma de pensar y actuar tanto de la misma mujer como de las personas con las que convive en su entorno.

El problema no es la educación con la que cuentan, casi todas coincidieron que les hace falta y están dispuestas a tomar cursos que las ayuden a administrar sus empresas, pero no lo han hecho por falta de tiempo debido a sus responsabilidades del hogar, las cuales casi no comparte con su pareja e hijos. Algunas incluso cuentan con estudios superiores al promedio de la mayoría de empresarias mexicanas. Tampoco es la motivación ya que toman esto como un proyecto de vida, que les permite generar dinero y a su vez estar con su familia pues son dueñas de su tiempo.

Los resultados denotan que la mujer se siente capaz de lograr lo que se propone, considerando que tanto hombres como mujeres pueden desarrollar las mismas habilidades. Sin embargo, el hecho de que algunas de ellas dijeran preferir trabajar con hombres podría traducirse en inseguridad, una de ellas los percibe como más seguros, confiables y preparados no como una figura superior pero sí con más ventajas. Su principal limitación es la concepción que tienen de ellas mismas y la manera como la ven las personas que la rodean.

A pesar de que algunas de las mujeres entrevistadas para esta investigación dijeron contar parejas responsables en cuanto a sus actividades del hogar, esto parece insuficiente; algunos hombres aún no son conscientes de lo pesadas que pueden ser las labores domésticas y no participan de manera tan activa en ellas. Por otra parte, a las mujeres se les dificulta el delegar su papel de ama de casa, porque dan por hecho que son ellas quienes tiene que mantener en orden el hogar, cuando esta es una tarea que cualquiera debe aprender a hacer, tal como lo mencionó una de las entrevistadas. Este problema crece cuando estas mujeres tienen hijos. El realizar múltiples tareas no les parece algo imposible, pero al repartir su tiempo entre todas ellas su eficiencia disminuye. Necesitan apoyo tanto en el hogar como en la empresa.

Es importante ayudar a las empresarias a romper el techo de cemento, pero, aun cuando asistan a cursos de coaching o grupos de apoyo empresarial el problema no se eliminará de raíz. Es un trabajo de concientización tanto de hombres como mujeres de todas las edades. Un buen inicio para echar abajo los estereotipos de género sería formar poco a poco grupos informales con las personas que nos rodean, comprometidos con los cambios en la igualdad de género para un futuro cercano. Por ejemplo, algo simple como cuidar el lenguaje que usamos en los entornos donde nos desarrollamos (casa, escuela, trabajo, etc.). En ocasiones utilizamos frases o palabras que inconscientemente denotan las diferencias que hacemos entre hombres y mujeres, decirle a un hombre que no debe llorar o a una mujer que es sensible alimenta los estereotipos.

Cambiar la forma de pensar de las personas es algo complejo, los valores y creencias deben reformularse a fin de cambiar el sentido de los estereotipos a positivo, aprovechando las características que les han adjudicado a ambos géneros, a fin de darle a la mujer el impulso que necesita para empoderarse y sobresalir en su papel de líder. Se busca igualdad, no darle más valor a uno u otro.

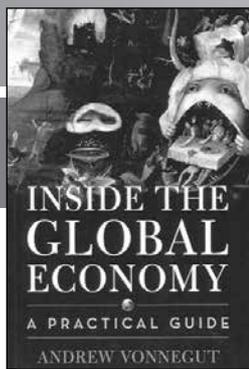
Se propone para futuros estudios, encuestar a una muestra más grande que permita generalizar y dar validez de la relación entre estos factores y los estereotipos dentro de una población, tomando en cuenta para la elaboración del nuevo instrumento las implicaciones de estos estereotipos; así como proponer planes de acción que ayuden a las empresarias a minimizar este problema.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Agut, S. y Martín, P. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. *Apuntes de Psicología*, Universidad de Sevilla. 25 (2). Pp. 202.
- Barberá, E. y Ramos, A. (2004). Liderazgo y discriminación de género. *Revista de Psicología General y Aplicada*. España.
- Barberá, E., Sarrió, M. y Ramos, A. (2000). *Mujeres directivas: promoción profesional en España y Reino Unido*. Valencia. *Col·lecció Quaderns Feministes*, Institut Universitari d'Estudis de la Dona. No. 2.
- Biernat, M. (1991): Gender Stereotypes and the Relationship between Masculinity and Femininity: A Developmental Analysis, en *Journal of Personality and Social Psychology*, 61. Pp. 351-365.
- Blanco, G. y Feldman, L. (2000). Responsabilidades en el hogar y salud de la mujer trabajadora. *Salud Pública de México*, No. 42.
- Burgess, D. & Borgida, E. (1999). Who women are, who women should be: Descriptive and prescriptive gender stereotyping in sex discrimination. *Psychology, Public Policy, and Law*, 5(3). Pp. 665-692.

- Burín, M. (2008). Las “fronteras de cristal” en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización. *Anuario de Psicología*, 39 (1), Pp.75-86.
- Bustos, O. (2007). Mujeres rompiendo el techo de cristal: el caso de las universidades. *OMNIA. Estudios de género*. 17-18 (41). Pp. 43-50.
- Casique-Rodríguez, I. (2014). Empoderamiento de las jóvenes mexicanas y prevención de la violencia en el noviazgo. *Papeles de Población*, 20(82), Pp. 30.
- Chinchilla, N., y León, C. (2004). La ambición femenina. Como re-conciliar trabajo y familia. Madrid: Aguilar.
- CIMAD (2013). Estadísticas sobre mujeres y empresarias en México, IPADE Business School. Recuperado de <http://www.ipade.mx/Documents/cimad/Estad%C3%ADsticas%20sobre%20mujeres%20y%20empresarias%20en%20M%C3%A9xico.pdf>
- Contreras, F., Pedraza, J. y Mejía, X. (2012). La mujer y el liderazgo empresarial. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8 (1). Universidad Santo Tomás Bogotá, Colombia. Pp. 183-194.
- Cuadrado, I., y Morales, J. (2007). Algunas claves sobre el techo de cristal en las organizaciones. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23(2), Pp. 187-202.
- Díaz-Guerrero, R. (2003). Bajo las garras de la cultura. *Psicología del mexicano* 2. México: Trillas.
- Dunker, L. (2002). *Iguales y diferentes. Un estudio sobre género, matrimonio y familia*. Argentina: El Cid.
- Eagly, A. & Johnson, B. (1990). Gender and leadership style: A meta-analysis, *Psychological Bulletin*, 108, Pp. 233-256.
- Ellis, A., Orlando, M., Muñoz-Boudet, A., Piras, C., Reimao, M., Cutura, J., et al. (2010). *Mujeres Empresarias: Barreras y Oportunidades en el Sector Privado Formal en América Latina y el Caribe*. BID, Banco Mundial.
- Encuesta Intercensal (2015). Principales resultados. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Recuperado de http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/hogares/especiales/ei2015/doc/eic_2015_presentacion.pdf
- Equal (2012). Guía para la incorporación de políticas de igualdad de género en las PYMES. Delta Emprén. Publicado el 13/May./2012. Recuperado de www.surt.org/accions/guia_delta_igualdad_pimes.pdf.
- Estrada, I. (2007). *El ciclo vital de la familia*. México: Grijalbo. Pp. 74-75.
- García, M. (2011). *Mujeres, madres y emprendedoras*. Entrepreneur Recuperado de <http://www.soyentrepreneur.com/mujeres-madres-y-emprendedoras.html>

- González, A. (2013). El emprendimiento femenino. Forbes, México. Publicado el 15/Ago./2013. Recuperado de <https://www.forbes.com.mx/el-emprendimiento-femenino/>
- González, B. (1999). Los estereotipos como factor de socialización en el género. Comunicar, 84. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15801212>
- Instituto de la Mujer (2011). Los recursos y resultados empresariales: Una perspectiva de género. Pp. 97, 98, 142 – 148.
- Kaufmann, A. (2010). El desarrollo de la carrera de la mujer en la banca: reflexiones sobre el techo de cristal en el sector financiero. Harvard Deusto Business Review.
- Madrigal, B., Madrigal, R. y Reyes, M. (2013). Las reticencias culturales del liderazgo femenino. ¿Cómo se percibe?. Revista de investigación y divulgación sobre los estudios de género. 20 (13), Época 2.
- Morales, J. y Cuadrado, I. (2004). Teoría de congruencia de rol del prejuicio hacia líderes femeninos. Revista de Psicología General y Aplicada, 57(2). Pp. 135-146.
- OCDE (2011). Gender publication - Closing the gender gap: act now. Recuperado de <http://www.oecd.org/gender/closingthegap.htm>
- Saavedra, M. y Camarena, M. (2015). Diferencias en la competitividad de las empresas según el género del director. Neumann Business Review, 1(2). Pp. 15
- Sarrió, M., Barberá H., Ramos, A., y Candela, C. (2002). Más allá del «techo de cristal» diversidad de género. Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales, 40, Pp. 55-68.
- Sauri, D., Delgado, G., Bustos, O. y Novoa, R. (1998). Ni tan fuertes ni tan frágiles, Resultados de un estudio sobre estereotipos y sexismo en mensajes publicitarios de televisión y educación a distancia, UNICEF, México. Pp. 28
- Tarango, Y. (2013). Mujeres empresarias mexicanas. Vértigo Político. Publicado el 2/Mar./2013. Recuperado de <http://www.vertigopolitico.com/articulo/5832/Mujeres-empresarias-mexicanas>
- Velázquez, K. (2017). El techo de cemento en la empresaria mexicana (Tesis de maestría). Facultad de Contaduría y Administración, UNAM. Ciudad de México.
- Williams, J. & Best, D. (1990). Measuring Sex Stereotypes: a Multination Study. Newbury Park, Sage. TAJFEL, H. (Ed.) (1984): Grupos humanos y categorías sociales. Barcelona, Herder.
- Zabludovsky, G. y Avelar, S. (2001). Empresarias y ejecutivas en México y Brasil. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. México. Pp. 84-87.



PARTICIPANDO EN LA ECONOMÍA GLOBAL

PARTICIPATING IN THE GLOBAL ECONOMY

Fecha de recepción: 01/02/2019 Fecha de aceptación: 04/02/2019

Santos López-Leyva¹

En este 2018, Andrew Vonnegut nos entrega el interesante libro: *Inside the global economy. A practical guide*. Esta obra se compone de 319 páginas y está dividida en dos partes con un total de trece capítulos. La primera parte, en su primer capítulo, se encarga de estudiar el sistema económico global, donde se preocupa por: hacer una comparación de diferentes países, en algunos casos incluye hasta 46 países. Las variables que considera para hacer esta comparación son: en primer lugar, el Producto Interno Bruto (PIB) y el poder de compra de estos países en 2015; en segundo lugar, revisa el ingreso per cápita de estos mismos países, ordenándolos de mayor a menor. México aparece en el lugar 27 en este ranking. También mide la desigualdad utilizando el índice de Gini. México ocupa el séptimo lugar entre los países con mayor desigualdad. Otras variables que utiliza en su análisis son las reservas monetarias con las cuales cuenta cada país con datos desde 1990 hasta 2015 y el nivel de endeudamiento de los países.

Un segundo capítulo lo refiere a los actores de la economía mundial y las recompensas que estos obtienen, para revisar los cambios recurre a la teoría del agente principal y, las recompensas vienen dadas en razón del nivel de desarrollo

¹ Profesor de la Facultad de Economía y Relaciones Internacionales de la Universidad Autónoma de Baja California, Campus Tijuana. Correo electrónico: Sanlop1947@gmail.com y slleyva@uabc.edu.mx

con que cuenta la estructura institucional de cada sistema económico. Aquí se debe tomar en cuenta la existencia de instituciones formales e informales que moldean los procesos económicos. Los principales actores que considera son, en primer lugar, el gobierno con sus poderes ejecutivo y legislativo; los diferentes departamentos y ministerios del Estado, su relaciones con el exterior y su sistema de justicia; la influencia de los organismos internacionales, tanto públicos como privados; la banca comercial y la banca de desarrollo; los diferentes tipos de inversionistas; las firmas comerciales y en general el mercado; los productores y comercializadores de las mercancías; por último, los individuos y la sociedad. Creo que hace falta hacer hincapié en el papel que cumplen las organizaciones sociales, al fin y al cabo, el sistema económico tiene su sustento en la forma en que se organiza la sociedad.

El tercer capítulo lo titula: *bancos centrales, tasas de interés y el dinero*. Resalta la importancia que han adquirido los bancos centrales para el control de las reservas monetarias y los tipos de cambio, aquí debemos reflexionar las transformaciones que pueden sufrir los bancos centrales a consecuencia del surgimiento de las criptomonedas. Esto viene a modificar las respuestas a la pregunta: ¿Porqué tienen valor las monedas? Este nuevo tipo de monedas, cómo desempeñarán las funciones tradicionales de la moneda, al ser un equivalente general, como medio de pago y como portadora de valor.

Las políticas nacionales las revisa en el cuarto capítulo, parte de las dos políticas principales que son la fiscal y la monetaria. La fiscal porque constituye el marco de referencia de los impuestos, el gasto y los préstamos o deudas dentro de la economía. Crea los incentivos para la gente y los productores de bienes y servicios participen en el mercado mundial. La política de impuestos constituye la manera de coleccionar recursos, pero a la vez, una forma de redistribuir la riqueza y combatir la desigualdad. Muy ligada con la política fiscal, se encuentra la política monetaria, esto es la definición de la cantidad de dinero que debe tener la economía, trabajando vinculada al sistema de precios. Junto a estas políticas, el autor lista una serie de políticas especiales con las cuales debe contar cada país: de medio ambiente y energía, en la cual se puede incentivar algunas formas de producción de energía para que contaminen el medio ambiente; las políticas laborales, donde un componente central es el sistema de salarios, estas políticas se ven influidas por tendencias internacionales, por ejemplo en la contratación de niños para el trabajo; políticas para la eficiencia de la administración, bancarrota, endeudamiento, regulaciones financieras, control de capita-

les, políticas alimentarias, de salud, contratos, educativas, de trasportes, turismo, etc. Una política que algunos países se han olvidado es la política industrial y de productividad, también la de seguridad de los ciudadanos, éstas requieren de especial atención en los países en vías de desarrollo. Concluye el capítulo con lo que denomina consecuencias involuntarias de las políticas económicas, o sea los resultados no buscados a los que lleva la implementación de las políticas económicas.

Sin duda, la actividad que mayormente ha sufrido transformaciones es el comercio global, porque todos los días se compran y venden bienes producidos en otros países. Este tema lo trata en capítulo 5. El comercio y la teoría del comercio internacional son los tópicos que más se tocan en los cursos de economía mundial y en los cursos de desarrollo global. El comercio mundial representa el 29% del producto global, donde el país con mayores exportaciones es China con el 13.8% de las exportaciones mundiales y Estados Unidos es el país con las mayores importaciones. México exporta el 2.3% del total mundial e importa el 2.4% a nivel global. Cabe resaltar los acuerdos comerciales que realizan los países. Hace una revisión rápida de las teorías del comercio internacional empezando con las teorías de las ventajas comparativas de Ricardo hasta los planteamientos de la nueva geografía económica de Paul Krugman.

En el capítulo 6 estudia los movimientos que tienen las balanzas de pagos como consecuencia de los procesos de globalización y el capítulo 7 se refiere a la inversión global, pero pienso, que el capítulo 8 es el de mayor interés, porque en él busca resumir los análisis de los siete anteriores capítulos. Este capítulo se refiere al crecimiento de los países. Toma una muestra de 16 países y revisa sus tasas de crecimiento a partir de 1980, el análisis se realiza por décadas. Así en la década 1980-1989, el país de mayor crecimiento, a nivel global, fue China que lo hizo a una tasa promedio del 10.1% y Argentina el de menor crecimiento, pues tuvo un promedio negativo 0.7%. En la siguiente década China siguió siendo el país de mayor crecimiento, pues lo hizo a una tasa del 9.6%, sólo Rusia tuvo una tasa negativa del 4.9%. Para la década 2000-2009, China creció al 10.2% y de 2010 a 2013 lo hizo al 8.8%.

Un tema desarrollado en este capítulo es el de crecimiento, convergencia y los límites de crecimiento. En cuanto al crecimiento presenta las principales teorías económicas que explican el crecimiento de los países. Empieza por las etapas del crecimiento propuesta por Walt Rostow en la década de los 60s. La teoría de la dependencia que gran parte de su sustento se encuentra en el mar-

xismo y que tiene sus asientos en Latinoamérica. La teoría de las industrias infantiles, ideas que provienen de Friedrich List, desde 1848, -aunque el autor no lo menciona- que se basa en la sustitución de importaciones, estas son las ideas centrales en la que se sustentó el estructuralismo latinoamericano, iniciado en 1948 con la fundación de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL). El modelo asiático se sustenta en estos principios. Después aparece el consenso de Washington, aunque no es adecuado considerarlo como una teoría, sino más bien como un conjunto de recomendaciones de política económica para los países latinoamericanos, su sustento político lo tiene en el neoliberalismo y el económico en el pensamiento neoclásico. Una corriente surgida y desarrollada en los Estados Unidos es el institucionalismo, con su principio central que es garantizar los derechos de propiedad. Después plantea el pensamiento de la competitividad sustentado en los trabajos de Porter, en su libro: *La ventaja competitiva de las naciones*; pero resulta adecuado aclarar que en la explicación de la competitividad no sólo existe la visión de Porter y su diamante, sino que son famosos los trabajos desarrollados por el Instituto Alemán para el Desarrollo que introduce el concepto de competitividad sistémica, donde un país desarrolla su política en cuatro niveles: meta económico, macroeconómico, meso económico y microeconómico. Claro que hace falta completar este cuadro de teorías con enfoques de mayor fuerza como la teoría del crecimiento endógeno, los trabajos de la CEPAL y de otros organismos internacionales como Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OECD).

En el campo de la convergencia, para que un país entre en convergencia, es decir a la ruta del crecimiento, es necesario: mejorar en la adopción de nuevas tecnologías, llevar a cabo la virtualización de la difusión del conocimiento, en general, impulsar el conocimiento como factor de crecimiento y desarrollo; virtualización del comercio, es decir, entrar a la etapa del comercio electrónico; el gobierno debe disponer de reglas claras para la inversión, la seguridad en la propiedad; lo central es el deseo de la sociedad a impulsar el crecimiento de la economía, la existencia del deseo de mejoramiento de la sociedad es primordial en el modelo de crecimiento; la existencia de una red de transportes y comunicaciones eficiente; contar con infraestructura para el crecimiento, la cual consiste en carreteras, puertos, aviación, electricidad, agua, etc. Se debe disponer del capital humano preparado para que impulse el proceso de crecimiento, y disminuir los efectos de la corrupción a todos los niveles y esferas. Estas son, lo que podemos llamar, condiciones para el crecimiento económico, se pueden

mencionar algunas otras, como lo concerniente al manejo de las finanzas, lo cual es central en cualquier modelo de crecimiento, las relaciones con el exterior y otras más.

Del capítulo 9 al 13, que corresponden a la segunda parte, se revisan una serie de casos puntuales, tales son: los cambios demográficos, el cambio ecológico, la desigualdad en el ingreso, la inteligencia artificial y la robótica y los mercados emergentes.

Los estudios del desarrollo global son recientes, pues la palabra globalización aparece por primera vez en un diccionario en 1961 y en la literatura económica, empieza a aparecer con fuerza hasta en los años 80s. Una de las características de este tipo de estudios es que son de carácter trasdisciplinar, multidisciplinar e interdisciplinar

Los estudios globales constituyen un tema que está siendo abordado en forma constante por las universidades y grupos de investigación. En el caso de la Universidad Autónoma de Baja California cuenta con una maestría y un doctorado en estudios de esta temática. El posgrado en Estudios del Desarrollo Global es un programa muy exitoso, pues ha alcanzado el nivel de consolidado en el Programa de Posgrados de Calidad del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología; además, en las convocatorias anuales observa una alta demanda de estudiantes nacionales y extranjeros.

Tijuana, Baja California a 7 de mayo de 2018

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Vonnegut, Andrew (2018). *Inside the global economy. A practical guide*. Lanham: Rowan & Littlefield, p. 319

GENERALIDADES

La *Revista de Investigación en Ciencias Administrativas* es una alternativa de comunicación científica que tiene la finalidad de publicar textos originales con altos estándares de calidad sobre temáticas en ciencias administrativas a nivel internacional, nacional y estatal. Sus destinatarios son investigadores que trabajan temas de administración en cualquier tipo de organización, así como directivos, especialistas e interesados en temáticas referidas a las ciencias de la administración; como administración, competitividad organizacional, finanzas, inversiones, planeación estratégica, desarrollo empresarial, recursos humanos, mercadotecnia, negocios internacionales, estudios fiscales, gestión de valor, estudios de género y sostenibilidad empresarial, control y evaluación organizacionales en empresas públicas y privadas.

Se recibirán artículos científicos y reseñas bibliográficas. Cabe mencionar que los artículos a publicarse deberán ser contribuciones originales y relevantes en el campo de las ciencias administrativas. Deben destacar principalmente la justificación de su aportación y el rigor teórico metodológico. La extensión de los artículos será de entre 4 000 y 10 000 palabras incluyendo tablas, figuras y referencias bibliográficas. Todas las citas deben estar referenciadas en el estilo APA en su última edición (a la fecha es la sexta edición), por lo que se recomienda ampliamente utilizar la función de “Referencias” del Word o un programa como el End Note para cumplir estrictamente con el estilo señalado. Todas las referencias bibliográficas deberán citarse en el cuerpo del artículo y, al seguir el estilo APA, no deberán separarse por el tipo de fuente, sino que estarán listadas en orden alfabético. Se permite utilizar notas al pie de página para realizar alguna explicación pertinente, pero no para citar autores.

El título de los artículos, el resumen y las palabras clave estarán en español e inglés. Se recomienda que el título no exceda las catorce palabras. El resumen contendrá un máximo de 400 palabras e indicará básicamente qué se hizo, cómo se hizo y cuáles son los resultados relevantes que se presentan. Se colocarán entre cuatro y cinco palabras clave.

La estructura básica de un artículo científico es la siguiente:

- Título (español e inglés)
- Resumen (español e inglés)
- Palabras clave (español e inglés)

Cuerpo del documento:

- Introducción (compuesta por los antecedentes, planteamiento del problema, objetivos y justificación del estudio).
- Revisión de la literatura
- Métodos
- Resultados y discusión
- Conclusiones
- Referencias.

Las reseñas críticas de libros especializados presentarán una breve introducción con la descripción del contenido de la misma. Presentará principalmente argumentación pertinente que muestre la relevancia de su consulta. La extensión de las reseñas será de un máximo de 3 000 palabras. Se incluirá en el cuerpo del documento una imagen de la portada del texto reseñado.

REQUISITOS DE FORMA

Los artículos científicos y reseñas, deben presentarse en el procesador de textos Microsoft Word, tipo de letra Times New Roman a 12 puntos e interlineado de 1.5.

Todos los artículos deberán numerar consecutivamente cada uno de sus apartados a partir de la introducción. Se recomienda consultar el estilo APA en su sexta edición para tal efecto. A continuación se muestra la numeración típica recomendada para este estilo. Nótese que los títulos de primer y segundo nivel no llevan punto final, mientras que el título de tercer nivel sí lo lleva. Para mayores niveles de estructuración en el cuerpo del trabajo consultar el tercer capítulo del manual APA señalado.

1. Introducción
 - 1.1. Antecedentes
 - 1.2. Planteamiento del Problema
 - 1.3. Objetivos
 - 1.3.1. Objetivo general.
 - 1.3.2. Objetivos específicos.

Todas las páginas del documento deberán numerarse en el centro de la parte inferior, incluidas las páginas que contengan el resumen y referencias.

Las tablas y figuras serán numeradas de forma consecutiva, utilizando la palabra completa (Tabla o Figura y después del número se colocará un punto, a continuación la descripción correspondiente). Se cuidará incluir todo material gráfico en su programa original para facilitar su manejo posterior. En el caso de

las imágenes se deberá cuidar la nitidez respectiva. Las descripciones de las tablas se colocarán en el encabezado y de las figuras en el pie de las mismas. Se deberá hacer referencia a tablas y figuras por su número en el cuerpo del trabajo. Evitar hacer referencia a ellas como “en la siguiente (o anterior) figura”. El tamaño de letra de la descripción de tablas o figuras será de 11. Todo material gráfico que no sea una tabla se denominará figura. Todo material gráfico no original deberá tener el permiso de reproducción respectivo, esto es responsabilidad exclusiva de los autores.

CITAS Y REFERENCIAS

Las citas textuales o directas deben incluirse entrecomilladas e incluidas en el párrafo cuando son de menos de cuarenta palabras. Cuando una cita textual es de más de cuarenta palabras debe colocarse, en un párrafo aparte con sangría izquierda a lo largo del párrafo citado. Revisar el manual APA para ejemplos específicos. En este tipo de citas deberá indicarse el número de la página de donde fue tomada la información respectiva. Esto último es indispensable por el seguimiento que se pueda dar a la información contenida en los artículos citados.

Se deberá seguir el orden “apellido, año” para la elaboración de las citas. Es importante señalar que en español se recomienda citar a los autores por sus dos apellidos, sin embargo, se debe consultar la forma en como los propios autores citados se referencian a sí mismos para evitar ambigüedades. Se recomienda ampliamente cuidar la elaboración de las citas para no repetir la información dentro de un mismo párrafo, por ejemplo cuando se hace referencia al apellido del autor de un documento leído dentro de la narración propia del párrafo y además se incluye el apellido entre paréntesis.

Por ejemplo: (Stern, 2002, pp. 78-79), o bien, (Stern & Thomas, 2002, 78-79).

REQUISITOS PREVIOS Y PROCEDIMIENTO PARA LA REVISIÓN Y ENVÍO DE ORIGINALES

Los artículos remitidos deben cumplir estrictamente con todos los requisitos señalados en este documento para que puedan ser contemplados para su evaluación en ICA, de no ser así, serán devueltos a los autores. Es necesario, por tanto, leer cuidadosamente este documento debido a que será motivo de rechazo su incumplimiento.

Los documentos recibidos pasan por una revisión inicial de la dirección editorial de la revista que permite identificar si los artículos enviados cumplen con las características de originalidad e inédito según la convocatoria y los

elementos estructurales y de forma señalados. Una vez aprobada esta primera etapa se enviará un correo electrónico al autor principal, en un máximo de 15 días, que indique si se ha pasado al arbitraje doble ciego de manera anónima por pares académicos externos. De haber pasado esta primera etapa se señalará si el artículo se aprueba sin correcciones, en un máximo de 60 días naturales. El artículo podrá aprobarse con correcciones mínimas, con correcciones mayores o se rechazará. El dictamen del arbitraje es inapelable y se envía con los comentarios respectivos al autor principal. Si el artículo es aceptado los autores se comprometen a realizar las correcciones señaladas en un máximo de cinco días naturales. El comité editorial se reserva el derecho de rechazar el artículo para su publicación de no acatarse los comentarios emitidos en el arbitraje doble ciego.

El envío de documentos para revisión deberá ser acompañado de cinco archivos: *a)* archivo que contenga los datos generales de los autores; *b)* documento de artículo o reseña bibliográfica para su arbitraje y publicación sin los nombres de los autores; *c)* documento con declaración de que el original es inédito y que no está en proceso de revisión en otra publicación; *d)* archivos originales de tablas y figuras; y, *e)* en caso de ser aceptado el documento publicable se firmará una carta de cesión de derechos. Para lo anterior, se cuenta con formatos anexos a este instructivo relativos a datos generales de los autores, carta de originalidad y carta de cesión de derechos.

Para preservar el anonimato en el proceso de arbitraje se deberá omitir el nombre del autor o autores en el cuerpo del trabajo. Por lo que el archivo adicional de datos de autores deberá contener la siguiente información:

- En español y en inglés el título del trabajo, resumen y palabras clave.
- Tipo de documento enviado (reseña o artículo de investigación)
- Nombre completo del autor o autores, grado académico y perfil profesional correspondiente.
- Función académica principal desempeñada en su institución de adscripción (investigador, profesor, profesor-investigador, tiempo completo, etc.).
- Nombre completo de la institución de adscripción.
- Dirección, teléfono y fax de la institución de adscripción sin abreviaturas.
- Número del CVU de Conacyt, o bien, en caso de que su residencia sea diferente a México indicar el número del CVU de la Institución de Ciencia y Tecnología afín a su país.
- Nivel del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) Conacyt o bien el reconocimiento nacional de investigadores que sea afín en su país.
- Correo electrónico de cada autor.
- Domicilio para el envío de la revista.

ACUERDO DE PROPIEDAD INTELECTUAL

Los artículos y reseñas bibliográficas publicados en la Revista ICA serán propiedad de la revista y se aceptará el proceso para el procedimiento de evaluación y publicación respectiva, de forma que queda aceptada de antemano los derechos de distribución y reproducción.

Envío de trabajos. Los trabajos deberán enviarse por correo electrónico a la directora editorial, Deyanira Bernal Domínguez (icafca@uas.edu.mx) como archivo adjunto. También pueden enviarse por correspondencia física a la siguiente dirección:

COORDINACIÓN GENERAL DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
de la Facultad de Contaduría y Administración
de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

Boulevard Universitarios y Avenida de las Américas, Módulo IV,
Colonia Universitaria. Código Postal 80013, Culiacán, Sinaloa, México.
Teléfono: 01 (667) 7- 52-18-59 extensión 106, Fax (01) (667) 7- 52-18-59
correo: icafca@uas.edu.mx



Precio del ejemplar
\$50.00 m.n.

Suscripción Anual y envío \$200.00 m.n.

Coordinación General de Investigación y Posgrado de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Sinaloa.
Boulevard Universitarios y Avenida de las Américas,
Módulo IV, Colonia Universitaria. Código Postal 80013,
Culiacán, Sinaloa, México. Facultad de Contaduría y Administración.
Teléfono: 01667 7521859, extensión: 106. fax 01667 7521859

Dirección en la que desea recibir la Revista

Nombre completo:

Calle

Colonia

Ciudad

Teléfono (lada)

Correo electrónico

Número

CP

Estado

Investigación
en Ciencias
Administrativas 
Revista Científica

Investigación en Ciencias Administrativas
se terminó de imprimir en los talleres
de SERVICIOS EDITORIALES ONCE RÍOS, S.A. de C.V.
Culiacán, Sinaloa, México el 31 de marzo de 2019.
Tiraje: 1000 ejemplares.

