

ISSN: 2007-5030



Revista Científica **21**



INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

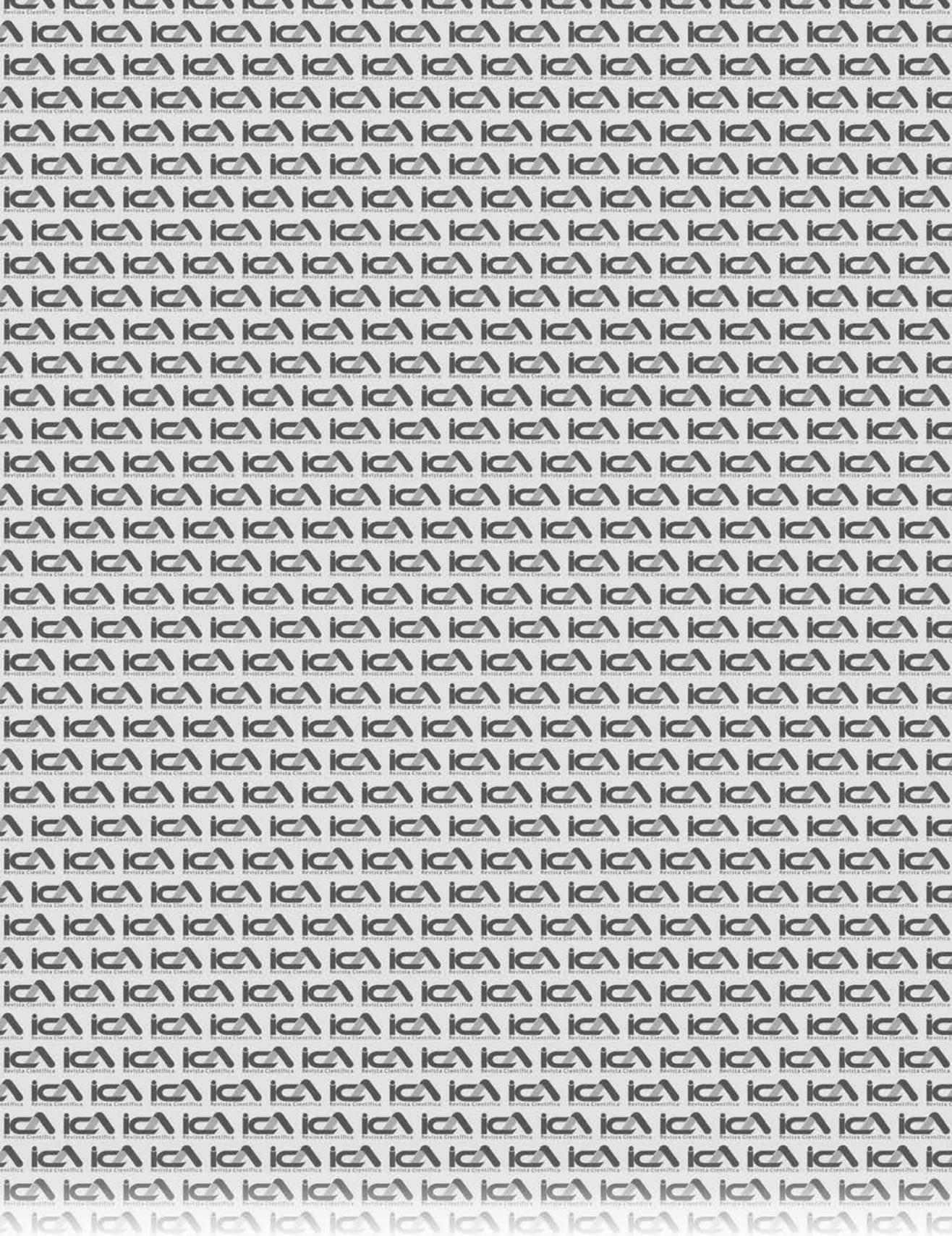
REVISTA ARBITRADA E INDEXADA SEMESTRAL DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA EDITADA POR LA FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN
CULIACÁN, SINALOA, MÉXICO. VOL. 10, NÚM. 21. 01 DE ABRIL DE 2021 AL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2021

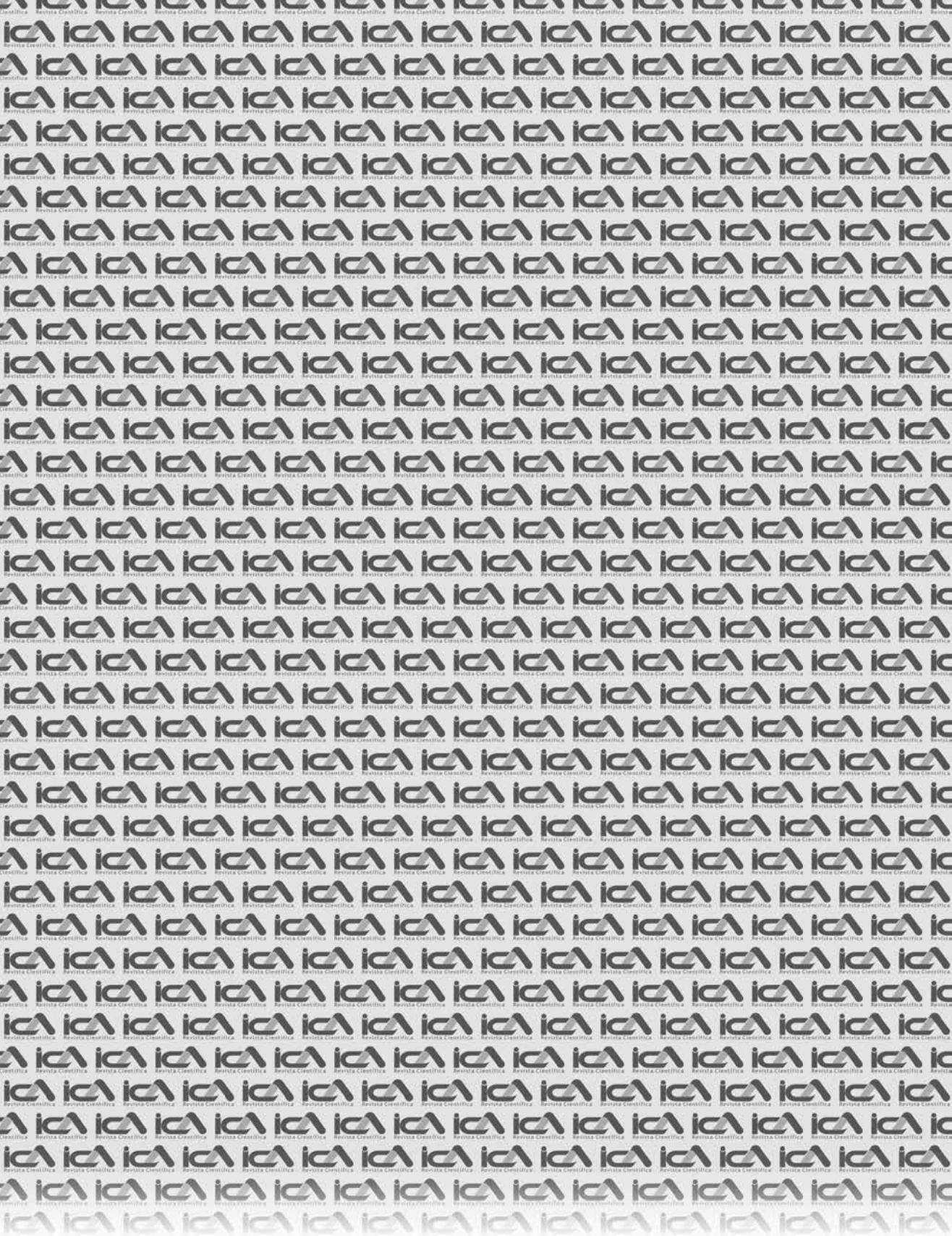
INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CULIACÁN, SINALOA, MÉXICO. VOL. 10, NÚM. 21. 01 DE ABRIL DE 2021 / 30 DE SEPTIEMBRE DE 2021



LUZ ALICIA SÁNCHEZ SEGUNDO / ROSARIO KARINA VÉLEZ HERNÁNDEZ / NIDIA
CAROLINA RUIZ SALAS / LISA KARINA ROA MAGDALENO / CARLA ADRIANA ANDUJO
OZUNA / WILLIAM ALOMOTO PERÉZ / ANGELS NIÑEROLA / SOFIA MITRE CAMACHO
/ SENON JUAN SÁNCHEZ OSORIO / LUÍS ALBERTO SILVA VÁZQUEZ / CÓRDOVA
CÁRDENAS GILBERTO MANUEL / LÓPEZ RASCÓN PACCO ALONSO / LÓPEZ ROBLES
JOSÉ LEONEL / JESÚS ALBERTO SOMOZA RÍOS / JOSÉ RAMÓN LÓPEZ ARELLANO /
DAVID ENRIQUE AGUIAR FUENTES









Investigación en Ciencias Administrativas



DIRECTORIO



DOCTOR JESÚS MADUEÑA MOLINA
Rector

DOCTOR GERARDO ALAPIZCO CASTRO
Secretario General



MAESTRO EN CIENCIAS VÍCTOR MANUEL MIZQUIZ REYES
Director

DOCTORA LIDYETH AZUCENA SANDOVAL BARRAZA
Coordinador General de Investigación y Posgrado

COMITÉ EDITORIAL

MAESTRO EN CIENCIAS GREGORIO GUZMÁN LARES
Director 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 10, Número 21, 01 de abril de 2021 / 30 de septiembre de 2021,
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 30 de septiembre de 2021 con un tiraje de 1000 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: Leticia Sánchez Lara - Irán Ubaldo Sepúlveda León

Distribución: Maestro en Ciencias Gregorio Guzmán Lares

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
APLICACIÓN DE UNA CONSULTORÍA GENERAL A UNA PLANTA DEL GIRO INDUSTRIAL AUTOMOTRIZ DE EMPALME, SONORA <i>Luz Alicia Sánchez-Segundo</i> <i>Rosario Karina Vélez-Hernández</i> <i>Nidia Carolina Ruiz-Salas</i>	8
CALIDAD DE VIDA LABORAL DE PERSONAL DE UNA EMPRESA DE CONTADORES PÚBLICOS DE CIUDAD OBREGÓN <i>Lisa Karina Roa-Magdaleno</i> <i>Carla Adriana Andujo-Ozuna</i>	22
ANÁLISIS Y PERCEPCIÓN DEL IMPACTO SOCIAL COMO HERRAMIENTA DE MEDICIÓN POR PARTE DE EMPRENDIMIENTOS SOCIALES <i>William Alomoto-Pérez</i> <i>Angels Niñerola</i>	40
LA COMPETITIVIDAD DEL CONTADOR PÚBLICO EN EL DESARROLLO PROFESIONAL EN LA DOCENCIA: CASO LÍDERES DE CUERPOS ACADÉMICOS, LÍNEA DE INVESTIGACIÓN CONTABILIDAD, MÉXICO <i>Sofía Mitre-Camacho</i> <i>Senón Juan Sánchez-Osorio</i> <i>Luis Alberto Silva-Vázquez</i>	62
NIVELES DE BOURNOUT EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL DEL SUR DE SONORA <i>Gilberto Manuel Córdova-Cárdenas</i> <i>Pacco Alonso López-Rascón</i> <i>José Leonel López-Robles</i>	80
UN CLÚSTER DE CAMARÓN EN EL ESTADO DE SINALOA, COMO PROPUESTA DE INNOVACIÓN Y MEJORA SUSTENTABLE <i>Jesús Alberto Somoza-Ríos</i> <i>José Ramón López-Arellano</i> <i>David Enrique Aguiar-Fuentes</i>	94

EDITORIAL

Es indiscutible decir que las organizaciones deben adaptarse al cambio para poder sobrevivir en ese escenario en el que las empresas se enfrentan día a día para poder permanecer en el mercado.

Lo anterior puede hacerse de diferentes maneras que puede ir desde una consultoría por parte de profesionales, hasta la formulación de propuestas que les permitan su permanencia en los mercados. Por ello el capítulo uno de este volumen de ICA expone la aplicación de una consultoría general a una planta del giro industrial automotriz de empalme, sonora con la finalidad de conocer las áreas de oportunidad de la empresa para crear propuestas de mejora, estudio que consto de cinco fases Fase1: Inicio, Fase 2: Diagnóstico, Fase 3: Planeación, Fase 4: Aplicación y Fase 5: Evaluación y cierre. Como resultado de la aplicación de la metodología antes mencionada se obtuvo la implementación de las 6 'S como estrategia para el mejoramiento de las áreas de trabajo.

El capítulo dos también hace su aporte con el estudio de calidad de vida laboral en personal de una empresa de contadores públicos de Ciudad Obregón, Sonora. Esto para conocer cuál es el factor que podría estar influyendo en el grado de satisfacción que tienen los empleados en este tipo de empresa. Lo anterior lleva a plantear la siguiente pregunta: ¿existe la calidad de vida laboral para los trabajadores de esta empresa? Ya que mantener un ambiente laboral propicio y satisfactorio para el desarrollo y bienestar de las personas que conforman una empresa, implementando estrategias para el mejoramiento de condiciones favorables, motivación y rendimiento laboral para el desarrollo de las actividades propias del trabajo, causan un impacto positivo en términos de productividad y relaciones interpersonales en la misma.

En el capítulo tres se resalta la importancia de hacer un análisis de la percepción del impacto social como herramienta de medición por parte de emprendimientos sociales ya que toda organización se debe alinear a las estrategias de desarrollo sostenible en cuanto a impacto social, ambiental y económico se refieren y también porque así lo consideran la agenda de organizaciones internacionales, gobiernos y empresas.



Enseguida el capítulo cuatro expone la competitividad del contador público en el desarrollo profesional en la docencia: caso líderes de cuerpos académicos, línea de investigación contabilidad, México. Esto tomando como referencia que la generación de empleo, riqueza y bienestar de un país depende en gran medida de la competitividad del recurso humano que integran a las organizaciones y por ende, repercute en el Producto Interno Bruto (PIB), eligiendo para ello los líderes de Cuerpos Académicos (CA), integrados y registrados en la base de datos oficial de la Secretaría de Educación Pública (SEP), bajo el Programa de Mejoramiento al Profesorado (PRODED).

Ya casi para finalizar se presenta un quinto capítulo que aborda el tema de los niveles de burnout en profesionales de enfermería en un hospital del Sur de Sonora bajo un estudio de enfoque cuantitativo de diseño transeccional descriptivo. Usando un instrumento titulado “cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo” (CESQT) dividido en 4 escalas las cuales comprenden ilusión, desgaste, indolencia y culpa. encontrándose correlación con ilusión, desgaste, indolencia y culpa.

Por último, en el capítulo seis se ve la propuesta de un clúster de camarón en el estado de Sinaloa, como propuesta de innovación y mejora sustentable ya que Sinaloa y Sonora son los principales estados productores de camarón blanco del país y precisamente es ahí donde se desarrolla con mayor auge la cadena de valor de este producto. Este estudio resalta los beneficios de la producción sustentable, así como las desventajas de estar fuera de un clúster entre otros aspectos importantes.

GREGORIO GUZMÁN LARES,
Director Editorial

RESUMEN

Aplicar una consultoría general a una planta del giro industrial automotriz en Tetakawi de Empalme, Sonora, con la finalidad de conocer las áreas de oportunidad de la empresa para crear propuestas de mejora, es el objetivo de esta investigación. Uno de los principales problemas de esta empresa es la clasificación y orden de la materia prima, para contrarrestar esta situación, se decidió aplicar la metodología de consultoría de Kubr (1995, citado por Bernal & Martínez, 2015) la cual consta de cinco fases las cuales son Fase 1: Inicio, Fase 2: Diagnóstico, Fase 3: Planeación, Fase 4: Aplicación y Fase 5: Evaluación y cierre. Como resultado de la aplicación de la metodología antes mencionada se obtuvo como resultado implementación de las 6's como estrategia para el mejoramiento de las áreas de trabajo.

PALABRAS CLAVES: consultoría, mejora continua, automotriz, 6's.

ABSTRACT

Applying a general consultancy to a plant of the automotive industrial sector in Tetakawi of Empalme, Sonora, in order to know the areas of opportunity of the company to create improvement proposals, is the objective of this research. One of the main problems of this company is the classification and order of the raw material, to counteract this situation, it was decided to apply the Kubr consulting methodology (1995 cited by Bernal and Martínez, 2015) which consists of five phases which They are Phase 1: Initiation, Phase 2: Diagnosis, Phase 3: Planning, Phase 4: Application and Phase 5: Evaluation and closure. As a result of the application of the aforementioned methodology, the implementation of the 6's was obtained as a strategy for the improvement of the work areas.

KEYWORDS: consulting, continuous improvement, automotive, 6's.

Pasante Luz Alicia Sánchez-Segundo. Pasante de la carrera de Licenciado en Administración. Instituto Tecnológico de Sonora, Campus Empalme. Dirección: Boulevard Independencia entre calle 6ta. y 25, Colonia Libertad, Código Postal: 85 370, Empalme, Sonora. Celular: 622 131 3239. Correo electrónico: aliciasanchez13@hotmail.com.

Licenciada Rosario Karina Vélez-Hernández. Profesor Auxiliar. Instituto Tecnológico de Sonora, Campus Empalme. Dirección: Boulevard Independencia entre calle 6ta. y 25, Colonia Libertad, Código Postal: 85 370, Empalme, Sonora. Celular: 622 100 0671. Correo electrónico: rosario.velez@itson.edu.mx.

Nidia Carolina Ruiz-Salas. Asistente Académico Administrativo. Instituto Tecnológico de Sonora, Campus Empalme. Dirección: Boulevard Independencia entre calle 6ta. y 25, Colonia Libertad, Código Postal: 85 370, Empalme, Sonora. Celular: 622 123 6018. Correo electrónico: nidia.ruiz@itson.edu.mx.

APLICACIÓN DE UNA CONSULTORÍA GENERAL A UNA PLANTA DEL GIRO INDUSTRIAL AUTOMOTRIZ DE EMPALME, SONORA

APPLICATION OF A GENERAL CONSULTANCY TO AN INDUSTRIAL BRANCH AUTOMOTIVE PLANT OF EMPALME, SONORA

Fecha de recepción: 04/04/2021 Fecha de aceptación: 30/05/2021

Luz Alicia Sánchez-Segundo
Rosario Karina Vélez-Hernández
Nidia Carolina Ruiz-Salas

INTRODUCCIÓN

La consultoría es un servicio profesional, un proceso de retroalimentación donde el consultor aprende de los miembros de la organización y éstos a su vez, guiados por el consultor, pueden generar un estado de sinergias que permita activar el conocimiento acumulado en el personal (Kubr, 2002 citado por Guerrero et al., 2019).

Según Bernal y Martínez (2015), la consultoría de empresas tiene sus orígenes en la Revolución Industrial, durante la aparición de la fábrica moderna y las transformaciones institucionales y sociales conexas, siendo sus raíces idénticas a las de la dirección o administración de empresas.

Los autores anteriores también indican que la consultoría nació durante el siglo XIX, pero realmente se cuenta con datos fiables desde inicios de este siglo; Los pioneros de la organización científica del trabajo, entre ellos Frederick W. Taylor, Frank y Lillian Gilberth, Henry L. Gantt y Harrington Emerson, dieron un gran impulso al desarrollo de la consultoría, sus criterios técnicos y metodológicos para simplificar los procedimientos de trabajo, así como aumentar la

productividad del trabajo y la fábrica no eran idénticos, siendo en algunos casos, incluso, incompatibles.

Por otro lado, según Domingo Ribeiro (1998 citado por Barraza, 2015), en México, la consultoría como industria del conocimiento, comprende dos grandes rubros: la consultoría de gestión (administración, economía, finanzas) y la consultoría en ingeniería, desde la factibilidad técnica y el diseño hasta los procesos de conservación y mantenimiento.

Por lo anterior, el presente proyecto tiene a Cooper Standard como la empresa en estudio, la cual nace en el año 1993, como la planta International Telephone and Telegraph (ITT) Industries, siendo el primer cliente la planta 10 de Augat Wiring Systems y es las líneas de vacío el primer producto de la planta ubicada en el Parque Industrial Maquilas Tetakawi del Grupo Offshore de Empalme y que actualmente se autodenomina Tetakawi.

En el año del 2006, se le hicieron cambios tecnológicos en maquinarias y ampliación de áreas de trabajo. Además, fueron absorbidos por la firma de Cooper Standard Automotive, compañía que se encuentra en 20 países y cuenta con 20 plantas con un total de 27 mil empleados (Cooper Standard, 2019).

A la fecha, Cooper Standard es un proveedor global líder de sistemas y componentes para la industria automotriz, sin embargo es importante implementar la consultoría para conocer sus áreas de oportunidad y a su vez implementar mejoras que puedan ayudar a la empresa a mantenerse o mejorar la posición en la que está en el mercado.

Por otro lado, la consultoría no solamente puede ayudar a detectar y solucionar problemas existentes, sino que también puede mantenernos protegidos ante diversas amenazas, las cuales todo negocio necesita prevenir, además de darte ideas innovadoras para mejorar la estabilidad y rentabilidad de tu empresa (Smart Speakers, 2018). Por lo anterior, surge la siguiente pregunta detonante ¿Cuáles son los beneficios de aplicar una consultoría general a una planta de giro industrial?

Por otro lado, es importante mencionar que la presente investigación tiene como objetivo aplicar una consultoría general a una planta del giro industrial automotriz en Tetakawi de Empalme, Sonora, con la finalidad de conocer las áreas de oportunidad de la empresa para crear propuestas de mejora.

MÉTODO

Participantes

La presente investigación se basa en una empresa del giro industrial automotriz, ubicada en Tetakawi Parque Bellavista, en el departamento de ingeniería,

el cual cuenta con cinco personas del género masculino; donde las edades se encuentran entre los 20 y 40 años, distribuidos en los siguientes puestos: Ingeniero de calidad, Ingeniero de procesos, Ingeniero de mantenimiento e ingeniero de operaciones, cada uno contribuye para la solución de problemas.

Materiales

El instrumento que se utilizó para la elaboración de la investigación fue el formato uno “Diagnóstico inicial” de la materia de Prácticas V, el cual consta de 113 preguntas las cuales fueron divididas en una siete de apartados, representando a los departamentos de la empresa, como se describen a continuación:

- *Apartado 1.* Administración. En este apartado se solicitan los datos generales de la empresa, tales como: necesidades y/o problemas expuestos por el empresario, fecha de inicio, el giro, tipo de empresa, antecedentes y la estructura organizacional. Asimismo, cuenta con 46 cuestionamientos que están referidos al funcionamiento general de la empresa.
- *Apartado 2.* Recursos Humanos. Este apartado muestra 10 preguntas en las cuales se especifica la cantidad de empleados conformados en la organización, periodo de contratación. También muestra los principales ejecutivos por edad, nombre y puesto, se cuestiona si cuenta con sindicato, el cómo se otorgan los sueldos y salarios, si proporcionan seguro social y más cuestionamiento con respuestas dicotómicas (Sí/No) referentes a los trabajadores.
- *Apartado 3.* Productos y mercado. En este apartado se muestran 5 cuestionamientos en el cual se especifica los productos y servicios que se ofertan en la empresa, las contribuciones de los productos y/o servicios a las ventas anuales, contribución a la utilidad total y si el producto se comercializa a nivel local, regional o nacional por método de exportación. Además, da a conocer sus principales clientes, el porcentaje sobre las ventas totales, forma de pago y los años de relación comercial que se tiene. Al igual que los principales competidores, dónde están ubicados y el ámbito de operación. Otros aspectos que se muestran son los meses de mayores ventas y porcentaje sobre ventas anuales de los meses de mayores ventas.
- *Apartado 4.* Producción. Este apartado no cuenta con un cuestionamiento, únicamente se muestra el aprovechamiento, es decir, el porcentaje de la capacidad aprovechada, las mermas sobre producción total. Por consiguiente, se da a conocer la cantidad de obreros y empleados destinados a la producción, días de trabajo al año, turnos de trabajo, horarios

de trabajo, proceso productivo, en el cual se especifica el diagrama de flujo que se lleva a cabo en la organización.

Además, se muestran las etapas del proceso productivo especificando si es: manual, semiautomatizado o automatizado y la principal maquinaria/equipo, número de maquinaria/equipo disponible, antigüedad (años) y las condiciones de la maquinaria/equipo.

- *Apartado 5. Seguridad y medio ambiente.* En este apartado se muestran 10 preguntas que dan respuesta a las condiciones generales de las instalaciones, el equipo de seguridad para los trabajadores, especificando prevención de riesgos y accidentes de trabajo, programas de seguridad e higiene, manejo de sustancias, el cómo trabaja la producción y sobre equipos anticontaminantes.
- *Apartado 6. Calidad.* El apartado de calidad da a conocer las principales quejas del cliente y las acciones que se utilizan para contrarrestarlas, muestra si se dan a conocer las especificaciones del producto, de cómo el cliente las pide, los tipos de certificaciones en los sistemas de calidad y encuestas de satisfacción al cliente.

Este apartado cuenta con 9 preguntas respondiendo sí o no, con especificaciones para que el empresario pueda dar su punto de vista y aclaraciones de este apartado.

- *Apartado 7. Finanzas.* El apartado de finanzas, da a conocer mediante 6 cuestionamientos, las principales operaciones de la empresa como lo son los registros sistemáticos de la empresa, además de que da a conocer si se elaboran estados financieros y la periodicidad en que estos son elaborados.

Del mismo modo, se da a conocer la situación financiera real de la empresa y los periodos en lo que se hace, además de las principales deudas.

Procedimiento

El presente trabajo se basa en el proceso de consultoría de Kubr (1995 citado por Bernal y Martínez, 2015), el cual está orientado hacia negocios y debe considerarse como una profesión. El proceso consta de cinco fases las cuales son las siguientes:

- *Fase 1: Inicio.* En la primera fase se dio a elegir la empresa en estudio, en la cual se comenzó a realizar las prácticas profesionales siendo la IV y V como cumplimiento de materia. Por consiguiente, se hizo la carta de autorización para posteriormente ser confirmada en la planta industrial automotriz ubicada en Empalme, para después proceder a los convenios precisos

de manera que fuera formalizada la vinculación entre universidad y empresa.

- *Fase 2. Diagnóstico.* Después de haber obtenido la aprobación de la empresa, se hizo un diagnóstico en base a problemas que se encontraron en la planta de forma que fueran solucionados. Además, mediante el diagnóstico se dará a conocer la situación real de la organización. El proceso se llevó a cabo basado en la aplicación del instrumento de evaluación. Una vez que se obtuvieron los resultados, se simplificaron y analizaron para posteriormente hacer el plan de acción.
- *Fase 3. Planeación.* En base a los resultados obtenidos en el diagnóstico, se continuó con el desarrollo de la planificación de las acciones correctivas, que se realizaría para dar solución a los problemas detectados y/o crear actividades de mejora. La propuesta se dio a conocer al Ingeniero encargado del departamento, para posteriormente comenzar con la realización de estrategias con el objetivo de mejorar la manera de trabajar de los operadores.
- *Fase 4. Aplicación.* En esta fase se empezó con la ejecución de las estrategias para la mejora en la planta, que por ende se tuvo que tomar en cuenta la aplicación de la ayuda visual del material y número de parte que se corre en la máquina de las diferentes áreas de trabajo.
- *Fase 5. Evaluación y cierre.* Finalmente, se concluyó con una evaluación del ingeniero encargado del área, en donde se aplicó la acción correctiva basada en el mejoramiento de facilidad de trabajo a los empleados, donde las estrategias fueron el éxito de las diferentes áreas, ya que los operadores tanto nuevos ingresos como trabajadores de años, se familiarizan con el número de parte actualizado.

Resultados

En el presente capítulo se darán a conocer los resultados obtenidos de la investigación ya concretada, tomando en cuenta las fases realizadas en la metodología y en el apartado de procedimiento.

- *Fase 1. Inicio*
El resultado de esta fase se obtuvo que la empresa en estudio, Industrial automotriz Cooper Standard de Tetakawi Parque Bellavista de Empalme, Sonora, autorizó la aplicación de la consultoría a través de los alumnos de la Licenciatura en Administración del Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON) Campus Empalme, por lo que se llevó a cabo la elabora-

ción y la firma de convenios para dar paso a la formalización de contacto entre la escuela y la empresa.

- Fase 2. Diagnóstico

Después de la firma de convenios que daban paso a la vinculación entre el instituto y la empresa, se obtuvo como resultado de la aplicación del instrumento “Diagnóstico Inicial” de la consultoría General (el cual fue aplicado a los encargados del área únicamente al apartado según su función) lo siguiente de cada apartado del instrumento:

- Apartado 1: Administración

En el área de administración se dio como resultados generales de la empresa, las necesidades y/o problemas expuestos por el empresario, las cuales son: paro de producción, quejas de clientes, pérdida de dinero (por inversión). Por lo tanto, las causas de ello sería el no medir los tiempos, procesos, capacitación del personal y falta de comunicación entre jefe y operador. En base a los treinta y cinco cuestionamientos del mismo apartado, se obtuvo que la empresa tiene definida y visible su visión, misión, valores y sus políticas.

- Apartado 2: Recursos Humanos

Mediante los resultados de las nueve preguntas de este apartado, se obtuvo que la empresa maneja una selección de personal, en el cual primero es necesario pasar por un proceso de solicitudes en una empresa externa, para posteriormente de ser contratados. Continuando con el proceso, se les realiza una inducción sobre las actividades del puesto asignado.

Además, se obtuvo que la empresa proporciona inducción al personal en la empresa general y por puesto y que por lo cual está documentado.

- Apartado 3: Productos y mercados

En este apartado se obtuvo como resultado, que la empresa cuenta con ventas cíclicas y por lo cual sus ventas son directas. Por lo tanto, las ventas de la empresa han impactado conforme las exigencias y especificaciones de los clientes.

- Apartado 4: Producción

En este apartado se obtuvo que la producción varía de proceso y la maquinaria, si recibe un mantenimiento constante. Además, cuenta con controles de inventario para cada tipo de situación, ya sea de materia prima, en proceso, producto terminado, en tránsito y obsoleto,

en el cual es registrado en el SAP (Sistema de Aplicaciones y Productos).

▫ Apartado 5: Seguridad y medio ambiente

En este apartado se obtuvo como resultado, que todas las condiciones de las instalaciones si son adecuadas, cada trabajador cuenta con su equipo de seguridad obligatorio sin excepción alguna. Se manejan sustancias tóxicas, de tal manera que se cuenta con un programa de seguridad e higiene llamado Programa de Seguridad.

▫ Apartado 6: Calidad

En este apartado se obtuvo como resultado de los ocho cuestionamientos, que la empresa cuenta con quejas (formales e informales) frecuentes de los clientes respecto a la calidad, por tal motivo se toman acciones para contrarrestar las quejas de los clientes, es decir, se responde al cliente con un 8D (8 Disciplinas: método de solución de problemas), el cual es elaborado con todos los departamentos involucrados (ingeniería, calidad, mantenimiento). Es importante mencionar que la empresa cuenta con certificación oficial de la calidad 14001 1ATF16949.

▫ Apartado 7: Finanzas

En este apartado basado en 12 cuestionamientos no aplicaban para la empresa, puesto que no se contaba con un departamento de finanzas, ni de caja chica.

Por otro lado, se observó que la planta en general no mantiene un orden de la materia utilizada. Se necesita control e higiene en las áreas. Además, distintas áreas de la planta no manejan identificaciones para el material a utilizar, las cuales son requeridas para poder llevar un manejo adecuado del material y para los trabajadores que ingresen se familiaricen mejor, lo cual lo observaremos la figura 1.

Los trabajadores utilizan diferentes materiales y números de parte por semana, los cuales no están establecidos o no hay ayudas visuales que hagan el cambio de números de parte para saber manejar el proceso del día o semana muestra de ello esta representado en la figura 2.

- Fase 3. Planeación

En base a los resultados obtenidos en la fase anterior, esta etapa se define la estrategia con la que se iba a trabajar la cual fue la aplicación de las 6S (también conocido como 5S + seguridad) considerando los pa-

Figura 1. Componentes mal identificados y no ordenados.



Nota: Foto tomada en la empresa antes de la aplicación de la metodología.

Figura 2. Materiales desordenado sin número de parte establecido.



Nota: Foto tomada en la empresa antes de la aplicación de la metodología.

sos de Allman (2020), con la finalidad del mejoramiento de las áreas de trabajo, con estos datos se ha realizado la tabla 1.

Tabla 1. Planeación de la aplicación de los pasos de la metodología de las 6S.

Paso	Nombre del paso	Fecha de aplicación
Paso 1	Clasificación (Seiri)	Semana 1
Paso 2	Organizar (Seiton)	Semana 1
Paso 3	Brillante (Seiso)	Semana 2
Paso 4	Seguridad	Semana 3
Paso 5	Fijación de normas (Seiketsu)	Semana 3
Paso 6	Mantener (Shitsuke)	Semana 3 en adelante.

Nota: Lo anterior fue elaborada considerando los pasos de la metodología de las 6S y los tiempos disponibles en la empresa.

- **Fase 4. Aplicación**

En esta fase se procedió a la implementación de la estrategia de las 6S. Se identificaron en cada área de trabajo y el material que utilizan con su número de parte considerado en el sistema SAP manejado por la empresa en estudio. Lo anterior para mejorar la ubicación y control de los artículos, y por ende el trabajador podrá conocer mejor el tipo de componente, también ayudaría a los nuevos trabajadores a aprender mejor el proceso asignado. Lo anterior se aplicó de la siguiente manera:

Paso 1. Clasificación (Seiri): Se realizó la clasificación de los materiales, ordenando los diferentes números de parte en bins acuerdo al tamaño del material, observémoslo en la figura 4.

Figura 4. Clasificación de las piezas.



Nota: Foto de como se clasificaron las piezas, es importante mencionar que se consideró la clasificación que se tenía en el programa SAP (Sistema de Aplicaciones y Productos).

Paso 2. Organizar (Seiton): Se procedió con la organización de los materiales por número a través de plasmar ayudas visuales donde más se requiera, las cuales se imprimieron y en ellas se define el número de material con su respectiva imagen lo cual se muestra en la figura 5.

Figura 5. Acomodo de los materiales.



Nota: Para el acomodo de los materiales se consideró la clasificación que se tenía en el programa SAP (Sistema de Aplicaciones y Productos).

Paso 3. Brillante (Seiso): Después de haber organizado los materiales se realizó la limpieza del área de trabajo, donde se retiraron los materiales no necesario de las líneas de producción. Ejemplo: pin-

zas, ya que hay trabajadores ajustan la maquinaria, siendo que los de mantenimientos son los encargados.

Paso 4. Seguridad: Después de procedió la colocación de señalamientos de seguridad en las líneas de producción, para ello se enmarcaron imágenes en forma de libro llamadas andones, con la finalidad de colocarlos en las diferentes estaciones de producción de manera que los trabajadores indiquen a su jefe inmediato la situación en la que se encuentran produciendo. Ejemplo: círculo verde significa que la producción está fluyendo de forma activa o normal y el rojo significa que la línea paró por alguna anomalía en la máquina o falta de material no entregado por repartidores de almacén.

Paso 5. Fijación de normas (Seiketsu): En este paso se procedió con el establecimiento de las nuevas reglas por medio de recordatorios visuales.

Paso 6. Mantener (Shitsuke): En este paso se propuso a la empresa que hiciera un rol para mantener el área limpia y ordenada.

- Fase 5. Evaluación y Cierre

Al finalizar la mejora se procedió con la última actividad, es decir, 'Verificación de la propuesta de mejora basada en las 6S', donde se obtuvo como resultado el cambio en las áreas de trabajo. Se plasmaron las ayudas visuales en las áreas de trabajo con sus respectivas imágenes del componente y el número de parte del mismo.

Discusión

Como respuesta a la pregunta detonante resultado de esta investigación, la cual fue ¿Cuáles son los beneficios de aplicar una consultoría general a una planta de giro industrial? se tuvo como beneficio la implementación de la metodología de las 6S como estrategia de mejora beneficiando a los empleados con las ayudas visuales para poder aprenderse con facilidad el tipo y número de componente de la línea, sobre todo para los empleados de nuevo ingreso.

Por lo anterior, es importante mencionar que antes de ser 6S también consideradas como 5S como lo indica Aldavert et al. (2016), los cuales la define como una herramienta mundialmente conocida, implantada inicialmente en las industrias japonesas, gracias al impacto y cambio que generan tanto en las empresas como en las personas que la desarrollan; se centran en potenciar el aprendizaje de las personas que trabajan en las organizaciones gracias a su simplicidad y agilidad por realizar pequeños cambios y mejoras con el fin de experimentar y aprender con ellas.

Por otra parte, Manzano & Gisbert, (2016), indican que la metodología 5S es una herramienta que trata de establecer y estandarizar una serie de rutinas de orden y limpieza en el puesto de trabajo.

Sin embargo, Gutiérrez, (2014), indica que el enfoque primordial de esta metodología desarrollada en Japón es que para que haya calidad se requiere antes que todo esté organizado, en orden, limpieza y disciplina. Ghodrati & Zulkifli, (2012) añaden que se utiliza para configurar y mantener la calidad del entorno de trabajo en una organización. Por lo anterior, la importancia de la implementación de esta metodología en la empresa en estudio.

CONCLUSIÓN

En conclusión contratar un servicio de consultoría empresarial es similar a cuando vas al médico a un chequeo de rutina. Un consultor empresarial, haciendo uso de una metodología de consultoría, examinará el posicionamiento de tu empresa. De este modo, se pondrá atención a los síntomas de alerta para poder realizar un diagnóstico de la situación actual de su empresa, y te recomendará las estrategias a seguir y las formas de implantar las dichas estrategias en la organización (Action Coach, 2020).

Por lo anterior, el objetivo del presente proyecto consistió en la aplicación de una consultoría general a una planta del giro industrial automotriz en Tetakawi de Empalme, Sonora, con la finalidad de conocer las áreas de oportunidad de la empresa para crear y aplicar propuestas de mejora. De la cual se obtuvo como resultado la implementación de las 6S como estrategia de mejora la distribución de las áreas de trabajo para mantener ordenado, agilizar la ubicación de las piezas y disminuir movimientos.

Por último, se recomienda realizar constantemente consultorías para detectar las áreas de oportunidad para poderlas disminuir.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Action Coach (2020). ¿Cuáles son los beneficios de una consultoría empresarial?. *Action Coach Bussines Coach*. <https://franquiciaactioncoach.com/beneficios-consultoria-empresarial/>
- Aldavert, J., Vidal, E., Lorente, J. & Aldavert, X. (2016). *5S para la mejora continua hacer más con menos*. Cims
- Allman, S. (2020). *El método 6'S*. <https://lumiformapp.com/es/temas/el-metodo-6s>
- Barraza, F. (2015). *Propuesta de un modelo de consultoría para incrementar la competitividad de las PyMES: Empresas familiares*. [Tesis de Grado, Universidad

de Guadalajara]. <https://riudg.udg.mx/bitstream/20.500.12104/79751/1/MCUCOSTA00237FT.pdf>

- Bernal, B. y Martínez, I. (2015). *La consultoría y la aceptación en el mercado de las Mi-PyMES del sector comercio en el Distrito Federal*. [Tesis de Grado, Instituto Politécnico Nacional]. <https://tesis.ipn.mx/jspui/bitstream/123456789/19548/1/La%20consultor%C3%ADa%20y%20su%20aceptaci%C3%B3n%20en%20el%20mercado%20de%20las%20MiPyMES%20del%20sector%20comercio%20en%20el%20Distrito%20Federal.pdf>
- Cooper Standard (2019). Antecedentes de la empresa.
- Ghodrati, A. & Zulkifli, N. (2012). A Review on 5S Implementation in Industrial and Business Organizations. En *Journal of Business and Management*, 5, 11-13. <https://garph.co.uk/IJAREAS/Apr2015/3.pdf>
- Guerrero, M., Medina, A., Nogueira, D. y Soler, R. (2019). Proceso de consultoría organizacional: modelo conceptual. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24. <https://www.re-dalyc.org/jatsRepo/290/29062051018/html/index.html>
- Gutiérrez, H. (2014). *Calidad total y productividad*. McGraw-Hill.
- Manzano, M. & Gisbert, V. (2016). Lean Manufacturing : implantación 5S. En *3C Tecnología: glosas de innovación aplicadas a la pyme*, 5, 16-26. DOI: <http://dx.doi.org/10.17993/3ctecno.2016.v5n4e20.16-26>
- Smart Speakers (2018). *Conoce más acerca de la importancia de la consultoría empresarial*. Smart Speakers <https://www.smartspeakersweb.com/item/92-importancia-consultoria-empresarial>.

RESUMEN

La calidad de vida laboral es un factor esencial dentro de las empresas al querer mantener a su personal dentro de un área de confort para llevar a cabo sus tareas diarias. Con este término se presenta determinar cómo los trabajadores perciben de forma objetiva y subjetiva su entorno dentro de la institución, mediante dimensiones que engloben su percepción.

La investigación tiene por objeto aplicar un instrumento para conocer la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa. La muestra del estudio corresponde al 100 % que son 18 trabajadores de 18 en total del sector privado.

El instrumento de medición aplicado para la calidad de vida laboral consta de 42 ítems divididos en 4 indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medio ambiente del trabajo, organización e indicadores globales. Está diseñado para ayudar a mejorar y corregir las estrategias con que operan las empresas u organizaciones tanto a sus grupos de interés internos como externos.

Palabras clave: calidad de vida laboral, satisfacción laboral, trabajadores.

ABSTRACT

The quality of work life is an essential factor within companies in order to keep their comfort zone to carry out their daily tasks. This term is used to determine how workers objectively and subjectively perceive their environment within the institution, through dimensions that encompass their perception.

The purpose of the research is to apply an instrument to know the quality of working life of the company's workers. The study sample corresponding to 100% that is 18 workers out of 18 in total from the private sector.

The measurement instrument applied for the quality of work life consists of 42 items divided into 4 indicators: job satisfaction, work conditions and environment, organization and global indicators. It is designed to help improve and correct the strategies with which companies or organizations operate, both to their internal and external stakeholders.

Key words: quality of work life, job satisfaction, workers.

Licenciada Lisa Karina Roa Magdaleno. Licenciada en Contaduría Pública. Instituto Tecnológico de Sonora, Unidad Obregón. Dirección: C. 5 de Febrero 818, Centro, Urbano número 1. Código Postal: 85 000, Ciudad Obregón, Sonora. Teléfono: 644 415 4334. Celular 644 231 4440. Correo electrónico: lisaroa@live.com.mx.

Licenciada Carla Adriana Andujo Ozuna. Responsable de programa de Licenciatura en Contaduría Pública. Instituto Tecnológico de Sonora, Unidad Obregón. Dirección C. 5 de Febrero 818, Centro, Urbano número 1, Código Postal: 85 000, Ciudad Obregón, Sonora. Teléfono 644 143 6433. Celular 644 143 6433. CVU. Correo electrónico candujo@itson.edu.mx

CALIDAD DE VIDA LABORAL DE PERSONAL DE UNA EMPRESA DE CONTADORES PÚBLICOS DE CIUDAD OBREGÓN

APPLICATION OF A GENERAL CONSULTANCY TO AN INDUSTRIAL BRANCH AUTOMOTIVE PLANT OF EMPALME, SONORA

Fecha de recepción: 14/05/2021 Fecha de aceptación: 01/07/2021

Lisa Karina Roa-Magdalenó
Carla Adriana Andujo-Ozuna

INTRODUCCIÓN

La calidad de vida laboral se refiere a las políticas de recursos humanos que afectan directamente a los trabajadores, tales como carrera administrativa, cuidado de sus dependientes, seguridad laboral, salud y bienestar, balance trabajo familia y diversidad entre otros.

El interés por la Calidad de Vida ha existido desde tiempos inmemorables. Sin embargo, el concepto como tal y la preocupación por la evaluación sistemática y científica del mismo es reciente. El término empieza a ser popular en la década de los 60 hasta convertirse hoy en un concepto utilizado en ámbitos muy diversos, como son la economía, la salud, la salud mental, la educación, la política y el mundo de servicios en general.

En un primer momento, la expresión Calidad de Vida aparece en los debates públicos en torno al medio ambiente y al deterioro de las condiciones de vida urbana y comúnmente en el ámbito laboral. Durante la década de los 50 y a comienzos de los 60, el interés por conocer el bienestar humano y la preocupación por las consecuencias de la industrialización de la sociedad hacen surgir

la necesidad de medir esta realidad a través de datos objetivos, y desde las Ciencias Sociales se comienza el desarrollo de los indicadores sociales, estadísticos que permiten medir datos y hechos vinculados al bienestar social de los habitantes de una población. Estos indicadores tuvieron su propia evolución siendo en un primer momento referencia de las condiciones objetivas, de tipo económico y social, para en un segundo momento contemplar elementos subjetivos (Arostegui, 1998).

Estudiar la calidad de vida en el trabajo tiene como propósito responder a las necesidades de un medio ambiente laboral cada vez más exigente (Raduan, LooSee, Jegak y Khairuddin, 2006), ya que pareciera que se vuelve atrás en este concepto, dado que cada vez un número mayor de empresas optan por formas de gestión que tienen como base la deshumanización de las relaciones laborales en busca de mayores niveles de competitividad, productividad y posicionamiento en el mercado. Como parte de esta tendencia surge con mayor fuerza la importancia que en las nuevas formas de gestión empresarial y de recursos humanos actuales adquieren los estudios sobre el tema de calidad de vida laboral. Se han realizado amplias investigaciones en las que se concluye que la CVL debiera ser uno de los elementos más importantes dentro de las organizaciones, pues al propiciar el bienestar de los trabajadores es posible acortar la brecha y así garantizar la productividad de las empresas (Gómez, 2010; Yue-Lok y So-Kum, 2009).

Para Baitul, 2012, la calidad de vida laboral está basada en la percepción que expresan los empleados de una organización sobre su grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio ambiente en el que laboran, lo que resulta en una evaluación del grado de bienestar y el desarrollo que estas condiciones generan en los recursos humanos, la misma que cuando es negativa, en términos generales, impacta en el óptimo funcionar de la empresa citado por Velazco, 2018; p. 60).

De lo anterior, se enfatiza la importancia de conocer la percepción a fin de identificar la calidad de vida laboral que se maneja dentro de esta empresa evaluando así, para conocer cuál es el factor que podría estar influyendo en el grado de satisfacción que tienen los empleados en este tipo de empresa. Lo anterior nos lleva a plantear la siguiente pregunta: ¿existe la calidad de vida laboral para los trabajadores de esta empresa?

REVISIÓN LITERARIA

Calidad de vida laboral:

La calidad de vida laboral es “mantener un ambiente laboral propicio y satisfactorio para el desarrollo y bienestar de las personas que conforman una empresa, implementando estrategias para el mejoramiento de condiciones favorables,

motivación y rendimiento laboral para el desarrollo de las actividades propias del trabajo, causando un impacto positivo en términos de productividad y relaciones interpersonales en una empresa” (Suescún, Sarmiento, Álvarez y Lugo, 2016, p.14).

Indicador individual:

La evaluación percibida por el trabajador, es decir, como lo experimenta y se desarrolla en su área de trabajo. Entre los indicadores individuales están la satisfacción laboral, nivel de motivación, expectativas, actitudes y valores hacia el trabajo, implicación, compromiso, calidad de vida laboral percibida, etc. (Kanungo; 1984).

Satisfacción laboral:

Para poder desarrollar el tema de la satisfacción laboral hay que empezar por definir que es la satisfacción y cuál es el concepto de trabajo para algunos autores. El diccionario define la satisfacción como el “Sentimiento de bienestar o placer que se tiene cuando se ha colmado un deseo o cubierto una necesidad”. Sin embargo Maslow (1991) citado en Pablos (2016) explica que el ser humano raramente alcanza un grado de satisfacción completa, excepto en breves periodos de tiempo. Tan pronto se satisface un deseo, aparece otro en su lugar. Cuando este se satisface, otro nuevo se sitúa en primer plano y así sucesivamente. Es propio del ser humano estar deseando algo, prácticamente siempre durante lo largo de toda su vida.

Organización:

Reúne las variables relacionadas con aspectos como el sistema de trabajo, políticas y métodos de dirección y gerencia, la cultura y estrategias organizacionales como organización del trabajo, efectividad y productividad (Marks; 1986).

Indicadores globales:

Agrupar indicadores como los factores económicos, políticos, ecológicos, sociales, histórico-culturales y tecnológicos que tienen que ver con el entorno laboral como calidad de vida, bienestar y salud laboral (Giory; 1998, Casas; 1999).

METODOLOGÍA

La presente investigación es de tipo cualitativo, los métodos utilizados fueron exploratorio- descriptivo y documental, para lo cual se revisaron libros, revistas y páginas de internet relacionadas con el tema, para determinar los distintos elementos que conforman la calidad de vida laboral, para compilar y sistematizar.

zar la información partiendo de los antecedentes, diferentes definiciones, así como los factores que componen el término.

La empresa de estudio corresponde al sector privado con un total de 18 empleados incluidos socios.

Tabla 1.

DOTACION			
Institución	Universo	Muestra	% respuesta
Privada (servicio)	18	18	100%

Fuente:

La aplicación del instrumento de medida del sector privado alcanzó 18 encuestas respondidas, que corresponden a un 100% de tasa de respuesta.

El instrumento para medir la calidad de vida laboral está basado en la norma internacionales SA8000. La SA8000 es una certificación voluntaria la cual fue creada por una organización estadounidense llamada Responsabilidad Social Internacional (Social Accountability International - SAI), con el propósito de promover mejores condiciones laborales. La certificación SA8000 se basa en los acuerdos internacionales sobre las condiciones laborales, los cuales incluyen temas tales como justicia social, los derechos de los trabajadores, etc. Algunas de las más grandes empresas agrícolas exportadoras de banano, piña, tabaco, vino, frutas enlatadas y café procesado, cuentan con la certificación SA8000. (Chiang; 2009).

Instrumento:

Tabla 2.

PARTE I. INFORMACIÓN GENERAL. DISTRIBUCIÓN DE LA ENCUESTA						
1	Género					
2	Edad					
3	Estado civil					
4	N° de hijos o personas a cargo					
5	Antigüedad en la empresa					
6	Grado					
7	Calidad jurídica					
8	Ciudad donde vive					
PARTE II. CALIDAD DE VIDA LABORAL. DIMENSIONES						
1	INDICADORES INDIVIDUALES	NS	PS	AS	BS	MS
1.1.	Satisfacción laboral					
1.1.1	Con el trabajo en general					
1.1.2	Con el ambiente físico del trabajo					

1.1.3	Con la forma en que se realiza el trabajo					
Tabla 2.						
PARTE II. CALIDAD DE VIDA LABORAL. DIMENSIONES						
1	INDICADORES INDIVIDUALES	NS	PS	AS	BS	MS
1.1.4.	Con la oportunidad de desarrollo					
1.1.5.	Con la relacion subordinado-supervisor					
1.1.6.	Con la remuneracion					
1.1.7	Con la capacidad de decidir autonomamente					
1.1.8	Reconocimiento que recibe por su esfuerzo					
2	CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DEL TRABAJO	MD	D	N	A	MA
2.1	Ambiente fíísico del lugar de trabajo					
2.2	Salud, seguridad y condiciones del trabajo					
3	ORGANIZACIÓN	MD	D	N	A	MA
3.1	Provacidad del trabajador					
3.2	Beneficios, compensaciones y desempeño					
3.3	Violencia laboral					
3.4	Reclutamiento y contratación					
3.5	Cultura laboral					
3.6	Capacitacion y desarrollo de personal					
4	INDICADORES GLOBALES	MD	D	N	A	MA
4.1	Balance trabajo-tiempo personal					
4.2	Diversidad y respeto					
4.3	Discriminacion					
4.4	Reduccionen, despidos y cierres					
4.5	Acoso sexual					

COMENTARIOS				
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Algo satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
NS	PS	AS	BS	MS
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Muy de acuerdo
MD	D	N	A	MA

Fuente:

El instrumento de medición es una encuesta auto administrada, el encuestado lee y responde. La encuesta se tomó de un estudio de calidad de vida laboral denominado:

“Estudio Empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento” el cual fue diseñado por la autora del mismo con base a la SA8000 y se tomó para efectos de esta investigación y a la vez se le hicieron modificaciones para su aplicación. La encuesta fue diseñada de forma combinada, con preguntas cerradas de tipo dicotómicas que establecen solo dos alternativas de respuesta y de evaluación donde el mismo encuestado contesta una escala de intensidad creciente de categorías de respuestas. Utilizando el formato de respuesta Likert (muy en desacuerdo MD, en desacuerdo D, neutro N, de acuerdo A, muy de acuerdo MA)

Para el caso de la empresa investigada se optó por aplicar el instrumento mediante google forms debido que la mayoría de empleados trabajan en distintos turnos y con altas medidas de seguridad debido a la pandemia del SARS COVID 2.

Resultados primera parte

1. GÉNERO, EDAD Y ANTIGÜEDAD

<i>Tabla 3.</i>			
GENERO EDAD Y ANTIGÜEDAD			
EMPRESA PRIVADA			
	FEMENINO	MASCULINO	
GENERO	10 (55.5 %)	8 (44.44%)	
EDAD	23 (20%)	22 (12.5%)	
	24 (20%)	24 (50%)	
	31 (20%)	26 (12.5%)	
	52 (10%)	29 (12.5%)	
	54 (10%)	38 (12.5%)	
	47 (10%)		
	65 (10%)		
PROMEDIO	37	26	
ANTIGÜEDAD	8 M (20%)	1.5 (37.5%)	
	2 A (10%)	10 M (12.5%)	

	3 A (10%)	7 A (12.5%)	
	6 A (10%)	6 A (12.5%)	
	13 A (20%)	1.6 (12.5)	
	10A (10%)		
	21 A (10%)		
	9A (10%)		

Fuente:

En la tabla número 3, se muestra que la empresa es mayoritariamente femenina, 55.55%. se puede observar que la edad promedio entre las mujeres es de 37 y la edad promedio de los hombres es 26 lo cual quiere decir que es una empresa medianamente joven, ya que dan oportunidad a jóvenes egresados de la universidad, así como también laboran en esa empresa adultos de más de 50 años que tienen hasta 21 años laborando.

En cuanto a la antigüedad de los empleados en la empresa se puede ver que es una empresa estable hablando de la rotación, ya que los trabajadores que tienen poco tiempo son jóvenes y probablemente sea su primer trabajo.

2. GRADO

<i>Tabla 4.</i>		
GRADO		
EMPRESA PRIVADA		
	FEMENINO	MASCULINO
PROFESIONAL	90%	75%
ADMINISTRATIVO	10%	0%
TECNICO	0%	0%
AUXILIAR	0%	25%

Fuente:

Se puede observar en la tabla número 4 que en la empresa las actividades laborales son específicas lo que se manifiesta en el grado de profesionales en total un 90% en las mujeres encuestadas y solo un 10% de mujeres con cargo administrativo y un 75% en los hombres así como un 25% para los hombres que ocupan el grado de auxiliares.

3. CALIDAD JURIDICA

Tabla 5.

CALIDAD JURIDICA		
EMPRESA PRIVADA		
	FEMENINO	MASCULINO
CONTRATO	50%	37.5%
PLANTA	50%	62.5%

Fuente:

La tabla 5 hace alusión a los empleos por planta y contrato, observando un total del 50 % de las mujeres son de planta mientras el otro 50% son por contrato, así como el género masculino ocupa un 37.5% los empleos por contrato, y un 62.5 % tienen planta.

Segunda parte

1. INDICADOR INDIVIDUAL

Tabla 6.

INDICADOR INDIVIDUAL		
SATISFACION LABORAL	LIKERT	GRADO DE SATISFACCION
POR EL TRABAJO EN GENERAL	PS11.11% AS 22.22% BS38.90% MS27.80%	EN LO QUE REFIERE A BUENAS RELACIONES INTRAPERSONALES ENTRE COMPAÑEROS Y SUPERIORES Y BUENA COMUNICACIÓN SE OBSERVA QUE SI EXISTEN ASI COMO LA LIBERTAD DE REALIZAR EL TRABAJO A MANERA PROPIA.
CON EL AMBIENTE FISICO DEL TRABAJO	AS16.7% BS 33.3% PS 16.7% MS27.8% NS 5.6 %	AL TOMARSE EN CUENTA ILUMINACION, TEMPERATURA RA, HIGIENE, ESPACIO ETC ESTAN BASTANTE SATISFECHOS
CON LA FORMA QUE REALIZA SU TRABAJO	BS 50% AS 22.2% MS22.2% PS 5.6 %	TIENEN EL APOYO DE SUS SUPERIORES PARA REALIZAR LO DE MANERA CORRECTA Y ALCANZAR SUS OBJETIVOS.

CON LAS OPORTUNIDADES DE DESARROLLO	AS 22.2% BS 33.3% MS 27.8% PS 16.7%	EXISTEN OPORTUNIDADES DE DESARROLLO DENTRO DE LA EMPRESA
CON LA RELACION SUBORDINADO-SUPERVISOR	BS 33.3% AS 33.3% MS 27.8% PS 5.6%	SE REFLEJA BUENA RELACION CON LOS SUPERVISORES
CON LA REMUNERACION	AS 38.9% PS 22.2% BS 16.7% MS 16.7% NS 5.6%	SE OBSERVA QUE LOS EMPLEADOS NO ESTAN SATISFECHOS CON SU SALARIO
CON LA CAPACIDAD PARA DECIDIR AUTONOMAMENTE ASPECTOS RELATIVOS A SU TRABAJO	BS 38.9% AS 38.9% MS 16.7% PS 5.6%	SE OBSERVA AUTONOMIA PARA DECIDIR SOBRE LA REALIZACION DE SU TRABAJO.

Tabla 6.

INDICADOR INDIVIDUAL

SATISFACION LABORAL	LIKERT	GRADO DE SATISFACCION
CON EL RECONOCIMIENTO QUE RECIBE DE LAS AUTORIDADES POR SU ESFUERZO Y TRABAJO	PS 22.2% BS 38.9% AS 22.2% MS 16.7%	ESTAN SATISFECHOS PERO SE DEBERIA HACER MAYOR ESFUERZO POR DESTACAR EL ESFUERZO DE LOS TRABAJADORES.

Fuente:

2. INDICADOR CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DEL TRABAJO

Tabla 7.

INDICADORES DE CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL ENTORNO DEL TRABAJO

	LIKERT	LOS TRABAJADORES PERCIBEN QUE
AMBIENTE FISICO EN EL LUGAR DE TRABAJO	N 27.8% MA 16.7% A 50% D 5.6%	LAS CONDICIONES SON LAS ADECUADAS CON EL TRABAJO QUE REALIZAN.

SALUD, SEGURIDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO	D 22.2% MA 33.3% A 27.8% N 16.7%	SE PUEDE OBSERVAR QUE HAY CONSTANTE CAPACITACION DE SEGURIDAD LABORAL E IMPORTANCIA DE SALUD.
---	---	---

Fuente:

3. INDICADOR ORGANIZACIONAL

Tabla 8.

INDICADORES DE CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL ENTORNO EN EL TRABAJO

	LIKERT	LOS TRABAJADORES PERCIBEN QUE
PRIVACIDAD DEL TRABAJADOR	A 44.4% D 5.6% MA 22.2% N 22.2% MD 5.6%	SE RESPETA LA PRIVACIDAD DE LOS EMPLEADOS
BENEFICIOS, COMPENSACIONES Y DESEMPEÑO	N 33.3% MA 5.6% A 50% D 11.1%	EMPLEADOS ESTAN DE ACUERDO CON SUS BENEFICIOS Y COMPENSACIONES

Tabla 8.

INDICADORES DE CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL ENTORNO EN EL TRABAJO

	LIKERT	LOS TRABAJADORES PERCIBEN QUE
VIOLENCIA LABORAL	N 27.8% MA 11.1% MD 22.2% D 27.8% A 11.1%	NO ESTAN FORZADOS EN SUS ACTIVIDADES POR PARTE DE JEFES
RECLUTAMIENTO/ CONTRATACION	A 27.8% MA 33.3% N 38.9%	EMPLEADOS CREEN TENER UN BUEN CONTACTO Y AL MOMENTO DE SER CONTRATADOS ES CLARA SU CONTRATACION
CULTURA LABORAL	N 33.3% MA 38.9% A 27.8%	EXISTE BUEN TRABAJO EN EQUIPO Y BUENA COMUNICACIÓN
CAPACITACION Y DESARROLLO PERSONAL	MA 50% A 33.33% N 11.1% D 5.6%	ESTAN DE MUY DE ACUERDO CON SUS CAPACITACIONES CONSTANTES Y HAY BUEN DESARROLLO PERSONAL

Fuente:

VIOLENCIA LABORAL

<i>Tabla 9.</i>				
DISCRIMINACION				
VIOLENCIA LABORAL	FEMENINO		MASCULINO	
	SI	NO	SI	NO
HA RECIBIDO ALGUNA PRESION POR PARTE DE SU JEFE O COMPAÑEROS DE TRABAJO	4 40%	6 60%	1 12,5%	7 87,5%
TRABAJA SI SE LO PIDEN AUNQUE NO LE CORRESPONDA	10 100%	0 0%	8 100%	0 0%
SU SUELDO ES INFERIOR AL DE SUS COMPAÑEROS QUE REALIZAN LO MISMO	4 40%	6 60%	1 12,5%	7 87,5%

Fuente:

Como lo dice la tabla 9 la violencia laboral también se refiere a todo tipo de presión que se reciba por parte de los jefes, en la siguiente tabla se puede apreciar que el 40% de las mujeres ha recibido presión ya sea por parte de compañeros o jefes, y el 60 % no.

Por parte de los hombres solo el 12.5% ha recibido presiones y el 87.5% no. Se afirma que el 100% de hombres y mujeres trabajaría si se lo pidan aunque no les correspondan porque se podría prestar para favor y ganar confianza de los superiores. El 40% de las mujeres cree que su sueldo es inferior al de sus compañeros así como el 12.5% de los hombres cree lo mismo.

4. INDICADORES GLOBALES

<i>Tabla 10.</i>		
INDICADORES DE CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL ENTORNO DEL TRABAJO		
	LIKERT	LOS TRABAJADORES PERCIBEN QUE:
BALANCE TRABAJO-TIEMPO PERSONAL	A 50% N 11.1% MA 27.8% D 11.1%	SE RESPETAN HORARIOS DE TRABAJO
DIVERSIDAD Y RESPETO	A 50% MA 22.2% N 22.2% MD 5,6%	LA EMPRESA RESPETA POR IGUAL A TODOS SUS EMPLEADOS

DISCRIMINACION	N 22.2% A 11.1% MA 27.8% MD 16.7% D 22.2%	MAYORITARIAMENTE ESTAN MUY DE ACUERDO CON EL MANEJO DE LA DISCRIMINACION DENTRO DE LA EMPRESA YA QUE NO PRESENTAN PROBLEMAS
REDUCCIONES DESPIDOS Y CIERRE	N 33.3% MA 16.7% A 11.1% MD 27.8% D 11.1%	AL HABLAR DE REDUCCIONES DESPIDOS Y CIERRES ESTAN NEUTROS

Fuente:

BALANCE TRABAJO- TIEMPO PERSONAL

Se realizaron preguntas sobre el tiempo que dedican a otras actividades que realizan después del trabajo.

Tabla 11.

BALANCE TRABAJO-TIEMPO PERSONAL					
CUANTO TIEMPO TIENE:	PARA SU FAMILIA (HORAS DIARIAS)				
	1 A 2	3 A 4	5 A 6	7 A 8	9 A 10
FEMENINO		80%	10%	10%	
MASCULINO		62.5%	25%	12.5%	

Tabla 11.

BALANCE TRABAJO-TIEMPO PERSONAL						
	PARA SU HOBBIE (HORAS DIARIAS)					
	1 A 2	3 A 4	5 A 6	7 A 8	9 A 10	
FEMENINO	80%	20%				
MASCULINO	75%	25%				
	HORAS EXTRAS EN EL TRABAJO (DIARIAS)					0 HORAS
	1 A 2	3 A 4	5 A 6	7 A 8	9 A 10	
FEMENINO	90%					10%
MASCULINO	50%	12.5%				37.5%

Fuente:

Como se puede observar en la tabla 11 que el 80% de las mujeres dedica de 3 a 4 horas a su familia, 10% de 5 a 6 horas y el 10% restante de 7 a 8 horas, así como también dedican de 1 a 2 horas el 80% de las mujeres para sus hobbies y el 20% de 3 a 4 horas, y solo el 90% de las mujeres le dedica esporádicamente de 1 a 2 horas extras al trabajo así como el 10% afirman que nunca hacen horas extras.

El tiempo que dedican a la familia los hombres es de 3 a 4 horas el 62.5% y solo el 25% de 5 a 6 horas así como el 12.5% de 7 a 8 horas. Así como para sus hobbies el 75% le dedica de 1 a 2 horas y solo el 25% le dedica de 3 a 4 horas. Se puede observar también que los hombres suelen no tomar horas extras en el trabajo por lo que el 50% le dedica de 1 a 2 horas así como el 12.5% de 3 a 4 horas, pero tomando en cuenta que el 37.5% de los hombres afirma nunca trabajar horas extras.

DISCRIMINACION

Tabla 12.

DISCRIMINACION				
HA SIDO DISCRIMINADO POR:	FEMENINO		MASCULINO	
	SI	NO	SI	NO
ETNIA	0	10 (100%)	0	7 (100%)
APARIENCIA	0	10 (100%)	0	7 (100%)
DISCAPACIDAD FISICA	0	10 (100%)	0	7 (100%)
RELIGION	0	10 (100%)	0	7 (100%)
TENDENCIA POLITICA	0	10 (100%)	0	7 (100%)
CLASE SOCIAL	0	10 (100%)	0	7 (100%)
SALARIO	0	10 (100%)	0	7 (100%)
MATERNIDAD	0	10 (100%)	0	7 (100%)
EDAD	0	10 (100%)	1 (14.29%)	6 (85.71%)

Fuente:

La discriminación es trato diferente que se da a los compañeros de trabajo, en este caso la única discriminación que ha existido es por la edad a un hombre de la empresa.

PROBLEMAS CON LOS COMPAÑEROS

Tabla 13.

DISCRIMINACION				
TIENE PROBLEMAS CON SUS PARES POR:	FEMENINO		MASCULINO	
	SI	NO	SI	NO
RIVALIDAD PROFESIONAL	1 (10%)	0	0	
ENVIDIA	1 (10%)	0	2 (25%)	
COMPETENCIA POR CARGOS	0	0	0	
ACEPTACION DEL JEFE	1 (10%)	0	0	
NINGUNO		7 (70%)		6 (75%)

Fuente:

En las empresas habitualmente predominan los problemas con los compañeros por envidia y en esta empresa el caso es del 10% para el caso de las mujeres y, así como del 10% igualmente por rivalidad profesional, 10% por aceptación del jefe; 25% para el caso de los hombres los problemas por envidia.

ACOSO SEXUAL

Tabla 14.

ACOSO SEXUAL				
ACOSO SEXUAL	FEMENINO		MASCULINO	
	SI	NO	SI	NO
SE HA SENTIDO ACOSADO SEXUALMENTE	0	0	0	0
HA REPORTADO EL ACOSO A LA EMPRESA	0	0	0	0
SI REPORTA EL ACOSO PONE EN PELIGRO SU EMPLEO	0	0	0	0

Fuente:

En cuestiones de acoso sexual la empresa tiene muy buen manejo ya que por parte de los dos géneros no se han sentido acosados, por ende no han tenido que reportarlo pero están seguros que si se llegase a presentar el caso no había problemas en la empresa por reportarlo.

DISCUSIÓN

Es importante que los trabajadores cuenten con las condiciones ergonómicas de su puesto de trabajo, así como también, las herramientas para desarrollar sus actividades, además de obtener una remuneración económica justa de acuerdo a las labores desarrolladas. Es por esto que las empresas se deben

orientar al bienestar social, físico y mental de los empleados garantizando la protección de los mismos y previniendo problemas de salud a largo plazo.

La CVL es un concepto multifacético y multidimensional que ha tomado mayor importancia por las crecientes demandas del entorno a que se enfrentan las empresas, organizaciones y negocios de muchas partes del mundo, lo que ha provocado un amplio interés por parte de muchas disciplinas y profesiones. “Para que el trabajador cuente con calidad de vida laboral se requiere que tenga un trabajo motivante y enriquecedor, que le brinde equilibrio y bienestar en sus actividades personales y familiares, que sea satisfactorio y proporcione desarrollo laboral y/o profesional en condiciones agradables y en un ambiente favorable, que de manera adecuada le retribuya económicamente la labor desempeñada; Debe ser un empleo seguro y saludable que le ofrezca autonomía, un horario legalmente establecido, en dónde al trabajador le permitan participar en la toma de decisiones, le reconozcan su desempeño y reciba retroalimentación y un trato justo y equitativo”. “La calidad de vida en el trabajo es un constructo multidimensional y complejo, que hace referencia de manera principal a la satisfacción de una amplia gama de necesidades de los individuos (reconocimiento, estabilidad laboral, equilibrio empleo-familia, motivación, seguridad, entre otros) mediante un empleo formal y remunerado. Fomentar la calidad de vida en el trabajo implica la necesaria decisión y participación de las organizaciones”. (Patlán 2017)

CONCLUSIONES

La investigación llevada a cabo ha permitido el análisis y orden de los indicadores que integran la calidad de vida laboral.

En la calidad de vida laboral específicamente en el indicador individual satisfacción laboral: se encuentra en un nivel muy bueno ya que en la mayoría de los ítems se seleccionó el bastante satisfecho a excepción de la remuneración en lo cual se debería de tomar mayor énfasis en poner atención a que presenta una baja satisfacción y otorgar incentivos así como los trabajadores también deben ser realistas y al momento de las entrevistas de trabajo decidir si les conviene el sueldo que se les otorgara así como acordar un salario justo.

En la calidad de vida laboral del entorno del trabajo se observa que existe muy buena cultura laboral y eso aporta a que haya buena comunicación y trabajo en equipo.

En el indicador global no se observa discriminación grave y poca presión laboral.

Otro tema muy importante a tratar en esta conclusión es que a los trabajadores no se les otorga una hora de comida para evitar aglomeraciones en comedor

debido a las condiciones del SARS COVID 2, cabe recalcar que no tener una alimentación sana a sus debidas horas afecta el rendimiento en las actividades laborales.

En efecto existe una calidad de vida laboral en esta empresa ya que se puede deducir de los resultados que por ejemplo, no hay mucha rotación de empleados, hay buen ambiente de trabajo por general en la mayoría de las personas ya que no todos los trabajadores piensan igual y siempre existirán diferencias. Se dan muy buenas oportunidades de empleo.

Por otra parte, y para finalizar, cabe resaltar que se encontraron pocos estudios referentes a calidad de vida laboral de servicios por lo cual se deja como base el presente trabajo para profundizar en este campo de investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arostegui, I. (1998) Evaluación de la calidad de vida en personas adultas con retraso mental en la comunidad autónoma del País Vasco. Universidad de Deusto.

Casas, F. (1999). "Calidad de vida y calidad humana". Papeles del psicólogo, 74, pp.46-54. Revista del colegio oficial de psicólogos.

Chiang, V. (2009). Estudio Empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento. Horizontes Empresariales: pág. 23-50

Cruz, V. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. Fundación Universidad del Norte - Barranquilla, Colombia.

Giory, J. (1998). "La OIT y la calidad de vida de trabajo. Un nuevo programa internacional: el PIACT". Revista internacional del trabajo, 97(2), 187-197.

Gómez, A. (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá-Colombia. *Revista Ciencias Estratégicas*, 18(24), 225-236. Recuperado de <https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciasestrategicas/article/view/708>

Kanungo, N. (1984). "Work alienation and the quality of work life: a cross-cultural perspective". *Indian psychologist*, 1(1), 61-69.

MARKS, M..(1986). "Employee participation in a quality circle programs: Impact on quality of work life, productivity, an absenteeism". *Journal of applied psychology*, 71(1), 61-69.

Pablos, g. (2016). Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres. P 55-56

- Patlán, J (2017). Calidad de vida en el trabajo. Manual moderno.
- Raduan, R., LooSee, B., Jegak, U. y Khairuddin, I. (2006). Quality of work life : implications of career dimensions. *Journal of Social Sciences*, 2(2), 61-67. doi: <https://doi.org/10.3844/jssp.2006.61.67>
- Suescún, C., Sarmiento G., Álvarez, L., Lugo, M. (2016). Calidad de vida laboral en trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia. *Revista Médica Risaralda*, 22(1). p14- 17.
- Velazco, J. E. (29 de Mayo de 2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. Scientific Electronic Library Online Colombia, 60. Obtenido de La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales.: <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf>
- Yue-Lok, F. y So-Kum, C. (2009). Quality of work life as a mediator between emotional labor and work family interference. *Journal of Business and Psychology*, 24(3), 245-255. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9103-7>

RESUMEN

Alinear las estrategias de desarrollo sostenible en cuanto a impacto social, ambiental y económico en la agenda de organizaciones internacionales, gobiernos y empresas. Entre ellas, destacamos los emprendimientos sociales por ser las menos evaluadas. Por esto, la forma en que sean medidos gana más importancia cada día. La sociedad de igual forma ejerce presión para que estos resultados sean tomados en cuenta a la hora de hacer nuevas políticas. El objetivo principal de este trabajo es llevar a cabo un análisis descriptivo y relacional de literatura en los últimos 50 años en relación al impacto social. La búsqueda se generó en dos bases académicas (Scopus y Web of science). 816 artículos fueron identificados siendo EEUU y Reino Unido los países más prolíficos. El análisis relacional identifica 4 grandes clusteres que recogen los principales temas desarrollados en esta literatura. Adicionalmente se presentan los resultados de una encuesta realizada en el 2017 que comprobó los conocimientos previos que tienen los emprendimientos sociales en España con respecto a las herramientas para medir el impacto social. Estos indican un conocimiento adecuado, una identificación de su grupo de interés y de métodos en específico para medirlo. Por otra parte, se demuestra la falta de recursos necesarios para una correcta medición.

PALABRAS CLAVES: Indicador social, Evaluación del impacto social, Medición del impacto, Emprendimiento social

ABSTRACT

Align sustainable development strategies in terms of social, environmental and economic impact on the agenda of international organizations, governments and companies. Among them, we highlight social enterprises for being the least evaluated. For this reason, the way in which they are measured is becoming more important every day. Society also exerts pressure for these results to be taken into account when making new policies. The main objective of this work is to carry out a descriptive and relational analysis of literature in the last 50 years in relation to social impact. The search was generated in two academic databases (Scopus and Web of science). 816 articles were identified, with the USA and the United Kingdom being the most prolific countries. The relational analysis identifies 4 major clusters that include the main themes developed in this literature. Additionally, the results of a survey conducted in 2017 are presented, which verified the prior knowledge that social ventures in Spain have regarding the tools to measure social impact. These indicate an adequate knowledge, an identification of their stakeholder group and of specific methods to measure it. On the other hand, it shows the lack of resources necessary for a correct measurement.

KEYWORDS: Social Indicator, Social Impact Assessment, Impact Measurement, Social Entrepreneurship

Maestro William Alomoto-Peréz. Estudiante de doctorado. Departamento de Dirección de Empresas, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universitat Rovira i Virgili, Universitat 1, 43204 Reus, España. Celular : +34 603751204. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4675-3230> . Correo electrónico williamfabian.alomotop@alumni.urv.cat

Licenciada Angels Niñerola. Profesora tiempo completo. Departamento de Dirección de Empresas, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universitat Rovira i Virgili, Universitat 1, 43204 Reus, España. Celular: +34 659600151. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-5598-1203>. Correo electrónico angels.ninerola@urv.cat.

ANÁLISIS Y PERCEPCIÓN DEL IMPACTO SOCIAL COMO HERRAMIENTA DE MEDICIÓN POR PARTE DE EMPRENDIMIENTOS SOCIALES

ANALYSIS AND PERCEPTION OF SOCIAL IMPACT AS A MEASUREMENT TOOL BY SOCIAL ENTERPRISES

Fecha de recepción: 18/05/2021 Fecha de aceptación: 07/07/2021

William Alomoto-Peréz
Angels Niñerola

INTRODUCCIÓN

El interés por medir, evaluar y conocer el impacto social que genera cualquier actividad ha ganado cada día más importancia. Tanto organizaciones privadas, quienes buscan que su misión y el impacto generado tengan concordancia (Ormiston et al., 2011), como el sector público, coinciden en la necesidad de estas para guiar las nuevas políticas (Reeves, 2016). La sociedad cada día exige para que las desigualdades desaparezcan, brechas entre pobres y ricos se acorten, proclaman por justicia e igualdad para todos y crear conciencia sobre cómo el mundo es tratado, esta presión que ejerce la sociedad es importante y se ve reflejada con el aumento de informes de sostenibilidad (Cubilla-Montilla et al., 2019). La necesidad de indicadores más precisos y adaptados al sector se verá reflejado en mejores resultados, reales y confiables (Hutchins et al., 2018).

Las instituciones públicas y organizaciones mundiales han comenzado a escuchar a la sociedad y esto se ha reflejado en acuerdos y normativas para que la Medición del Impacto Social (MIS) sea incluida, utilizadas y sirvan de base para llevar control de su impacto, la Environmental Protection Agency (2017) indica que la fabricación sostenible está basada en al menos dos elementos como económico, social o ambiental.

La Comisión Europea (2014), también propone métodos y definen los beneficios de medir correctamente el impacto generado por una actividad. Al igual que el programa Horizon 2020 busca cumplir retos Sociales, Salud y Bienestar, Energía sostenible y otros temas ligados a la generación de un impacto social y ambiental positivo.

La European Union (2020) a su vez contribuye a que los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) propuestos por las Naciones Unidas hasta el 2030 sean alcanzables (ONU, 2015).

Todo esto ha sido respaldado por la comunidad científica donde miles de investigadores firmaron un manifiesto que da a conocer la gravedad de la emergencia del cambio climático y como la sociedad, empresa y gobierno pueden ser cruciales para alcanzar una transformación y lograr un equilibrio con el medio ambiente (Ripple et al., 2019) La importancia de medir y presentar los resultados de las métricas sociales ha llegado a ser crucial, tanto para formular nuevas políticas, buscar financiamiento de origen público o privado, todo esto para al final reconocer a quién no solo busca un beneficio económico sino para quienes demuestran que su impacto es positivo hacia la sociedad.

Otros autores han estudiado las áreas donde la utilización de estas herramientas de medición pueden aportar, tanto en lo Político, Económico, Sociedad y Ecológico (Brouwer & Van Ek, 2004; Carrington & Pereira, 2011). Mientras que otros profundizan en examinar como ciertas organizaciones se comportan ante una evaluación social (Arvidson & Lyon, 2014) además investigaron la implementación de las herramientas para la medición del impacto social (Umair et al., 2015), En los últimos años organismos internacionales han aportado con definiciones y guías para poder realizar esta tarea en diferentes ámbitos, (Comisión Europea, 2014; Noya et al., 2015).

Por otro lado el Emprendimiento Social, que se viene señalando como un agente generador de grandes cambios en temas sociales, se diferencia de otras formas de emprendimiento al darle mayor valor a lo social que al económico (Mair & Martí, 2006). En el trabajo de (Zahra et al., 2009) se recopilieron varias definiciones que los identifican como agentes de cambio que buscan resolver problemas en la sociedad, a través de soluciones innovadoras y con un doble objetivo de encontrar un equilibrio entre ser rentables y crear valor social. Se resalta la importancia de las instituciones gubernamentales y no gubernamentales para promover el entorno del emprendimiento social (Stephan et al., 2015).

La situación actual del emprendimiento e innovación social en España según el RED GEM España (2018) indica que sigue estando por debajo de la media Europa, esto debido a un alto porcentaje de miedo al fracaso al emprender, la sociedad española no aprovecha las oportunidades que detecta y cuando empieza el camino de emprender no se siente respaldado por organismos públicos.

Adicional a esto se ha sumado la Pandemia Mundial Covid-19 que ha tenido un impacto importante en este sector, el informe de RED GEM España (2020), analiza el efecto que tuvo en más de 4000 emprendedores, la mayor parte de los encuestados independientemente de su sector indico que el futuro no es muy positivo. La indecisión estaba presente y había una alta incertidumbre. Se realizaron varias solicitudes a la administración pública, sobre todo el colectivo emprendedor en fase inicial.

Por esto en el mes de febrero de este año 2021, fue publicado un documento que busca potenciar este sector, “Estrategias España Nación Emprendedora”, que además contempla la creación de un Índices de medidas entre las cuales se destacan el Plan Nacional de emprendimiento Social y el Impacto social y medioambiental como criterio de valoración de iniciativas públicas. (Gobierno de España, 2021). Otras medidas que se destacan la creación de la Ley de Startups, un nuevo marco para el emprendimiento innovador y un departamento que gestionara y entregara estos servicios de apoyo junto con varios programas orientados a varios grupos de interés.

El objetivo de este trabajo es doble. Por un lado, se pretende analizar que se ha escrito en los últimos 50 años en relación al impacto social para conseguir una visión general que permita identificar futuras líneas de investigación sobre este tema. Para ello se realiza una revisión sistemática de la literatura y se llevan a cabo análisis descriptivos y relacionales de los documentos encontrados.

Por otro lado, mediante una encuesta realizada a emprendimientos sociales en España pretendemos analizar el conocimiento y la percepción que estas empresas tienen sobre las herramientas para medir el impacto social.

Este documento se estructura de la siguiente manera. En la sección dos, describimos la metodología utilizada y los pasos para llegar a la muestra de artículos a analizar, así como la selección de la muestra de empresas para el análisis cuantitativo. En la sección tres presentamos los resultados de los análisis. Y, por último, discutimos los resultados y conclusiones del trabajo.

METODOLOGÍA

Para realizar la revisión sistemática de literatura se utiliza la esta misma metodología y estructura que previamente han utilizado otras revisiones en temas de economía circular (Gregorio et al., 2018; Merli et al., 2018), cambio climático (Niñerola et al., 2020) o sobre los Indicadores sociales y su evaluación sistémica a partir de una base de datos (Kühnen & Hahn, 2018). La sistematización de la búsqueda representa una forma objetiva y transparente de recopilar la información y favorece la reproducibilidad.

Fuentes de datos y estrategias de búsqueda

Las principales fuentes de información para realizar la revisión, análisis y clasificación han sido las Bases de datos académicas Web of Science (wos) y Scopus, estas fueron escogidas debido a la extensión e impacto de sus publicaciones en diferentes campos científicos (Falagas et al., 2008) y la amplitud de cobertura que tienen conjuntamente en publicaciones (Vieira & Gomes, 2009). La base de datos wos, posee más de 10.000 revistas, conferencias, informes, libros y series de libros, con datos desde 1900, y Scopus contiene 20.500 revistas, revisadas por pares de 5.000 editores, además de 1.200 revistas de acceso abierto, más de 600 publicaciones comerciales, 500 actas de congresos y 360 series de libros de todas las áreas de la ciencia (Aghaei Chadegani et al., 2013), siguiendo la línea de otros trabajos que hicieron revisión de la literatura en ambas bases de datos académicas como (Merli et al., 2018).

La búsqueda se hace paralelamente en las dos bases de datos con las cuatro palabras claves escogidas: *“Impact Measurement” OR “Social Impact Assessment” OR “Social Indicators” OR “Social Return on Investment”*.

Tabla 1. Proceso de Búsqueda y Filtrado de Documentos en Bases de Datos.

Pasos de Búsqueda y Filtrado	Results	Results
	Scopus	WoS
Búsqueda por palabras clave <i>“Impact Measurement” OR “Social Impact Assessment” OR “Social Indicators” OR “Social Return on Investment”</i>	6194	3623
1er filtro, 2020 excluido	6186	3622
2º filtro, publicaciones escritas en inglés o español	5847	3431
3er filtro, sólo <i>“Article”, “review”, “book”, “book chapter”</i>	5158	2822
4º filtro, dominio de investigación en Scopus: Economics, Econometrics and-Business, Management and Accounting) y en WoS: economics, management, business, business finance)	732	280
Artículos retirados por falta de información	-10	-2
Número de artículos a analizar	722	278

Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, el resultado final de cada base de datos refleja Scopus con 722 documentos de los que sólo 538 son registros únicos y WoS con 278 documentos de los que sólo 94 son registros únicos. Se encontraron un total de 184 documentos duplicados, por lo que la muestra final para realizar la revisión fue de 816 registros.

Definición de la muestra para análisis cuantitativo

La lista de Empresas Sociales considerada para la realización de la encuesta fue la identificada en la publicación *ESADE Hub* (Esade, 2020). Su principal objetivo es contribuir a la consolidación, desarrollo y al crecimiento de aquellas empresas que aporten soluciones efectivas a los retos sociales. En esa época (2017) contaba con esta base de datos, estas empresas habían sido admitidas en su red de contactos al cumplir con ciertos requisitos Tabla 2. Con un total de 57 empresas se propone formular la encuesta, guiados como ejemplo se toma a *GEM* para obtener información sobre características individuales, las actitudes y las percepciones de los emprendedores sociales, siguiendo la estructura aplicada en el trabajo de Bacq et al. (2014). Al igual que en el trabajo de Urban & Kujinga (2017) nuestro objetivo era examinar a los emprendedores sociales que estaban operando normalmente sobre temas de conocimiento de métodos para medir el impacto social. Esta encuesta se toma a la totalidad de la muestra y se envía de forma online, obteniendo una tasa de respuesta del 40%.

Tabla 2. Requisitos para ser parte del Directorio de Empresas ESocial Hub.

Requisitos del ESocial Hub
Impacto social relevante, sostenible económicamente, innovador y escalable. 2 años en operación. (Excepción en el caso de réplica de un modelo extranjero). 2 empleados, mínimo.
Facturación de al menos. 50.000 € anuales.
Mínimo 51% facturación a través del mercado (venta de bienes y/o servicios). Haber pasado por un programa de incubación o aceleración (Momentum Project, Lanzadera, Ship2B, etc.) o disponer de una certificación (BCorp, etc.)

Fuente: Elaboración propia. Información de página Esade 2017.

RESULTADO

A continuación, se detallan los resultados luego de realizar un análisis descriptivo y relacional de los 816 artículos obtenidos en las bases de datos, por último se presentan las respuestas generadas por las encuestas a los emprendedores sociales.

Análisis descriptivo

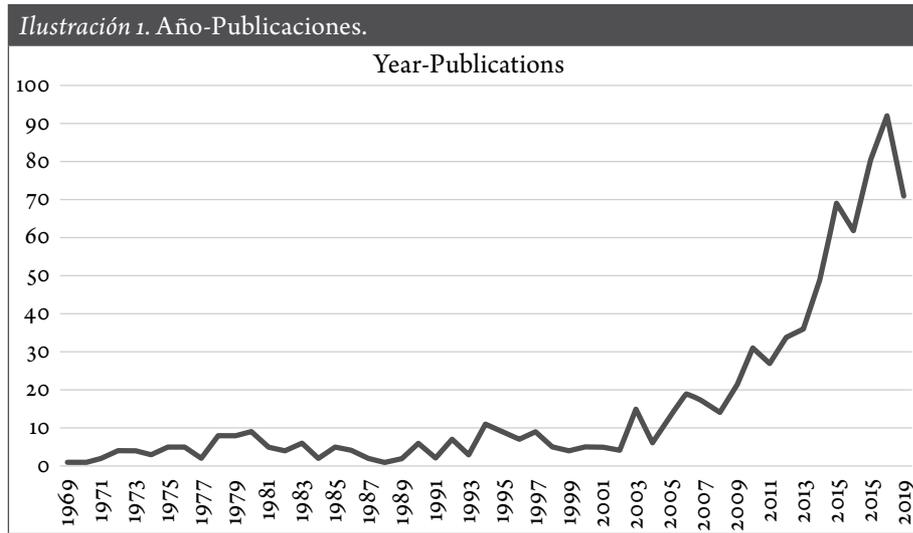
Este apartado revela las tendencias obtenidas en nuestra base de datos, la conducta y crecimiento de dos factores importantes como son el número de

publicaciones obtenidas cada año y que países son los principales generadores del tema en los últimos años.

Años

El análisis muestra que el primer registro encontrado data de 1969 y que desde ese punto su crecimiento ha ido aumentando poco a poco en los primeros 40 años. En los últimos 10 años el tema de investigación toma más importancia en el mundo académico con un crecimiento rápido donde casi el 68% del total del contenido de los registros encontrados ha sido generado en la última década desde el 2009 hasta el 29 de noviembre del 2019. Además, el año 2018 es donde más documentos se han publicado con un 11,26% del total. En los últimos 5 años se generó casi un 40% del contenido total. La figura ilustra la tendencia que ha tenido la literatura de las MIS a lo largo de sus 50 años.

Este apartado revela las tendencias obtenidas en nuestra base de datos, la conducta y crecimiento de dos factores importantes como son el numero de publicaciones obtenidas cada año y que países son los principales generadores del tema en los últimos años.

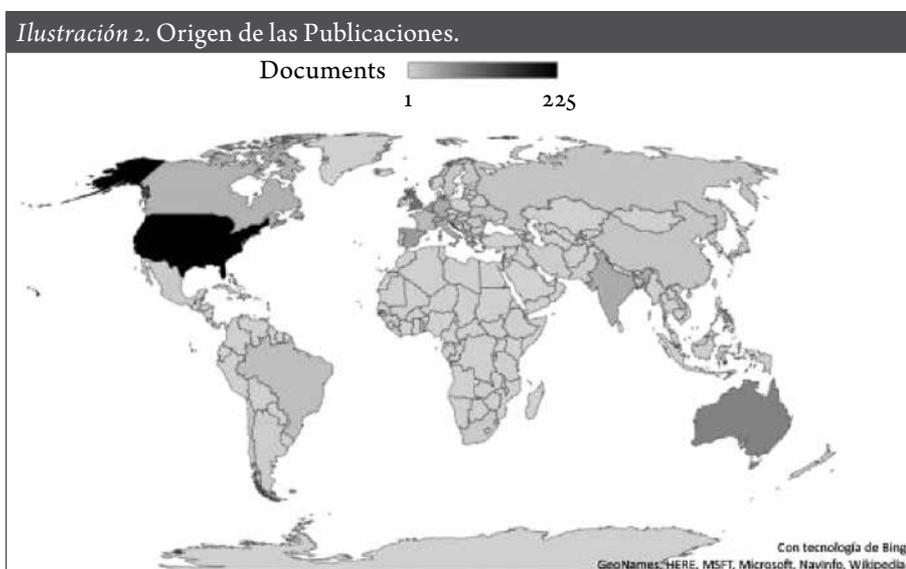


Fuente: Elaboración propia.

Países

La diversidad encontrada en la afiliación de los autores se ve evidenciada en la Ilustración 2 ya que 78 países han sido participes de alguna publicación sobre este tema en estos 50 años. EEUU al ser el pionero en el tema ha mantenido su interés y sus publicaciones alcanzan los 225 documentos que representan más del 23%

de la muestra ubicándolo primero en la lista. Lo siguen con mucho menos de la mitad, UK y Australia con 91 y 75 documentos respectivamente, por parte del territorio sudamericano Brasil es el primero con 18 documentos, por la parte asiática, China con 12 y la India con 36, Rusia con 13. En su mayoría los países europeos, han tenido mayor interés en estos temas y han publicado casi la mitad de los artículos, por otro lado, los países en desarrollo ninguno posee 10 o más publicaciones. Sin embargo, el grupo denominado BRICS a las economías emergentes, se ha mostrado muy interesado por investigar en las métricas del impacto social con 88 publicaciones en total.



Fuente: Elaboración propia.

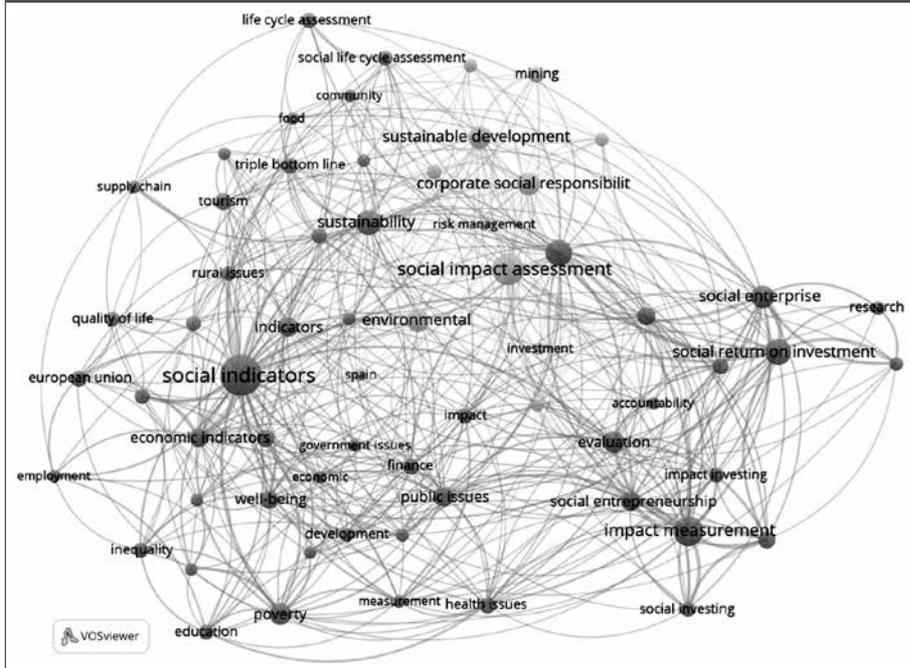
Análisis Relacional

A través de Vosviewer, que es una herramienta de análisis y visualización que nos permitirá crear un mapa donde podremos visualizar a las keywords y sus conexiones (van Eck & Waltman, 2017).

Keywords

Inicialmente encontramos 1252 palabras claves. Tomamos un mínimo 8 repeticiones por cada una, se ve reflejado las importantes en el tamaño del nodo. Las 68 keywords más repetidas y con un mínimo 10 conexiones (co-ocurrencia) se muestran en la ilustración 3. Las veces que aparecen juntas se representan por el grosor de la línea que las une.

Ilustración 3. Keywords.



Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, la formación de estos 4 grupos, divididos por colores llamados cluster, tal como se ha hecho en otros estudios en el que se usaba la misma herramienta (Niñerola et al., 2020) muestra los subtemas dentro de la literatura analizada. El cluster #1 de color rojo y que posee 23 items, siendo el grupo mas grande claramente lo podemos relacionar con temas vinculados a indicadores sociales y economicos que buscaban conocer aspectos del bienestar de la sociedad. El cluster #2 de color verde con 15 items, resaltan los temas de sostenibilidad y metodos para poder medir o calcularlos como el triple bottom line orientados al sector industrial y a la sociedad con la palabra de “Quality life” y “Supply Chain”.

Por otra parte el cluster #3 de de color azul destacan los terminos de medición y evaluación social, varios nodos tienen un grosor considerable y son muy cercanos, tanto de empresas, inversiones, emprendimientos y emprendedores, involucrados con terminios sociales. Por último el cluster #4 de color amarillo, se encuentra ubicado en el medio debido a la cercana relación que posee con todos los cluster, debido a su nodo principal “social impact assessment” interactua con temas de varios sectores como, empresarial, social y de proyectos que tienen un gran impacto medioambiental. Que este nodo se ubique en esa posición nos demuestra que el interes de conocer el impacto

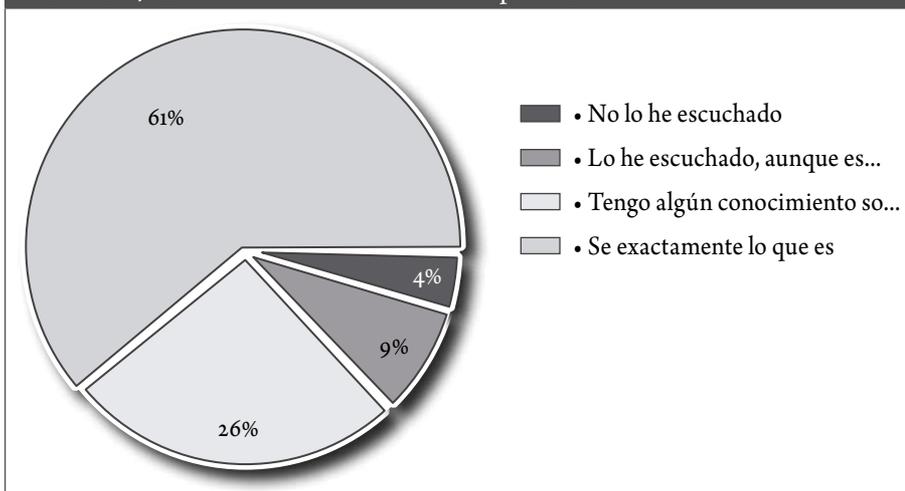
social ha sido motivo de investigación por varios sectores, gobiernos, medioambiente, empresas.

Percepción sobre los MIS por parte de los emprendimientos sociales

En este epígrafe se presentan los resultados de la encuesta. Se formularon 10 preguntas, de las cuales 6 buscaban específicamente conocer la percepción, conocimiento de las MIS y sobre quienes se está creando un impacto. El resto de preguntas y respuestas se mostraron en el anexo.

Pregunta 2. En relación al término “Medición del Impacto social”:

Ilustración 4. Conocimiento Medición del Impacto Social.



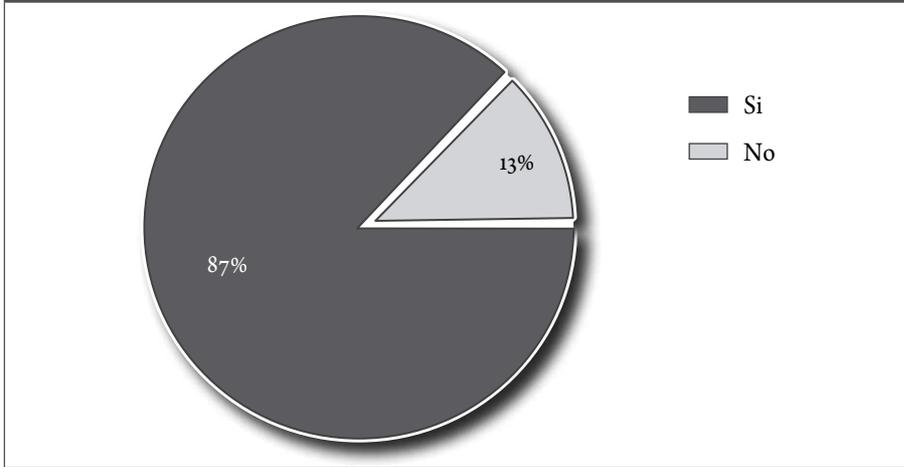
Fuente: Elaboración propia.

Casi el 90% de las empresas encuestadas tienen un claro conocimiento sobre términos de MIS, el interés mostrado por parte de ellas nos deja saber que a pesar de estar ya en ámbitos sociales buscan seguir mejorando e investigando en este tema que lo que hará es ayudarlos a mejorar su impacto hacia la sociedad.

Como vemos la mayor parte de empresas está relacionada con temas de medición y a su vez comprometida con la sociedad para devolver algo a través de la creación de valor social, cerca del 10% han respondido que no han escuchado o no saben qué es exactamente. Existen algunas empresas jóvenes en el directorio, que priorizan sus recursos en crear y generar el mayor impacto positivo a la sociedad y no tanto de medirlo y registrarlos, lo cual podría ayudar a que tengan un mejor control y análisis para una mejora en sus actividades a futuro.

Pregunta 4. ¿Podría decir que su empresa es reconocida en el mercado por su impacto social positivo?

Ilustración 5. Reconocimiento en el mercado.



Fuente: Elaboración propia.

El manejo de imagen es un pilar fundamental a la hora de hacerse notar en el mercado y esto ve reflejado en los resultados, donde las empresas sociales han sabido mayoritariamente mostrar que están en el mercado social y que las personas conozcan el impacto y las actividades que están ayudando a solucionar alguna necesidad que impide el desarrollo de la sociedad española.

Pregunta 5. Conoce o ha oído hablar de algunos de los siguientes métodos de evaluación:

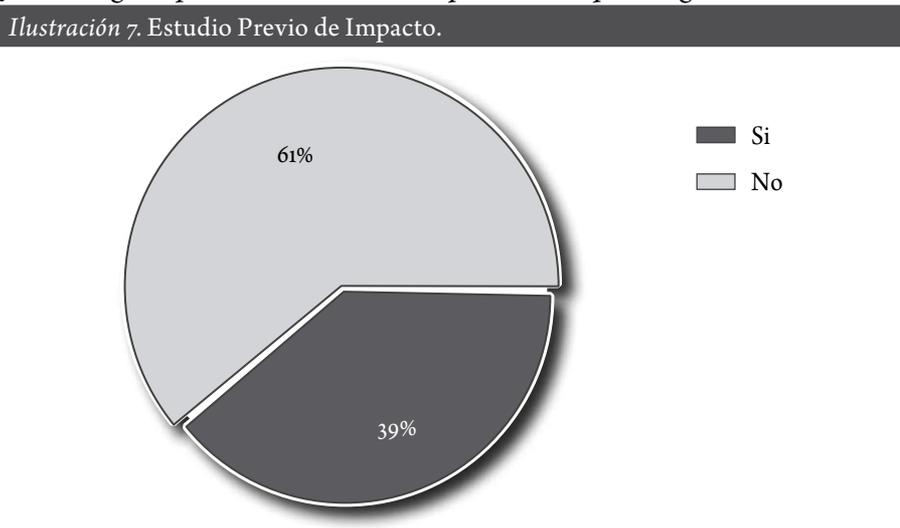
Ilustración 6. Métodos de Evaluación MIS.



Fuente: Elaboración propia.

La herramienta más conocida y en algunos casos ya usada por los emprendedores sociales es la de Retorno Social de la Inversión la cual llega casi un 80%, además de demostrar el tan alto grado de compromiso que tienen estas empresas que mayoritariamente poseen información sobre estas herramientas. Tan solo el 9% no tiene información alguna para medir el impacto. Una de las ventajas que se puede encontrar es que al usar o conocer un mismo sistema de medición estas pueden colaborar y compartir su información y resultados, sobre todo a la hora de involucrar a sus grupos de interés, facilitando la medición y creando una comunidad con los mismos objetivos sociales.

Pregunta 6. Antes de iniciar con la puesta en marcha de su proyecto o negocio ¿realizó algún tipo de estudio sobre el impacto social que este generaría.

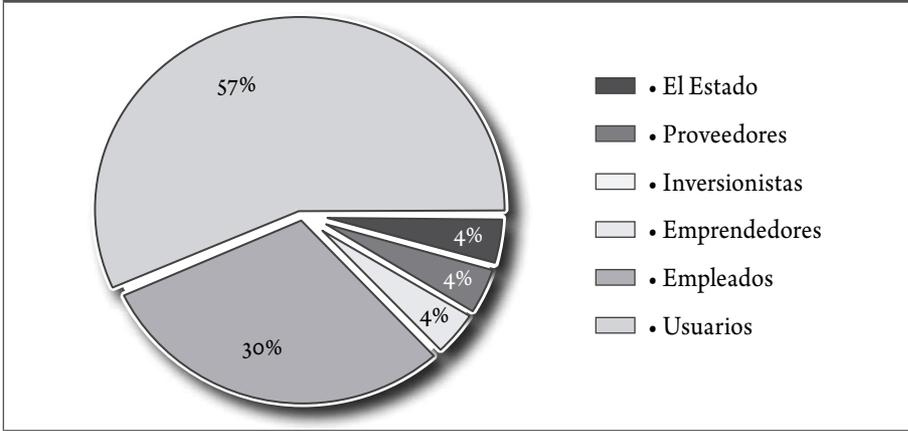


Fuente: Elaboración propia.

Como se observa la tendencia de las empresas sociales es que no solo tratan crear valor cuando se realiza la actividad, sino que esto empieza desde la visualización del negocio y su desarrollo donde ya se toma en cuenta que impacto generara en la sociedad y por ende confirmar su objetivo principal que es la de crear valor social. Es importante tener una base desde el inicio para futuras comparaciones de mejora y desarrollo del negocio en temas de generación del impacto.

Pregunta 7. Del siguiente listado seleccione en cuál cree que su proyecto o negocio genera un mayor impacto social:

Ilustración 8. Sector de Impacto.

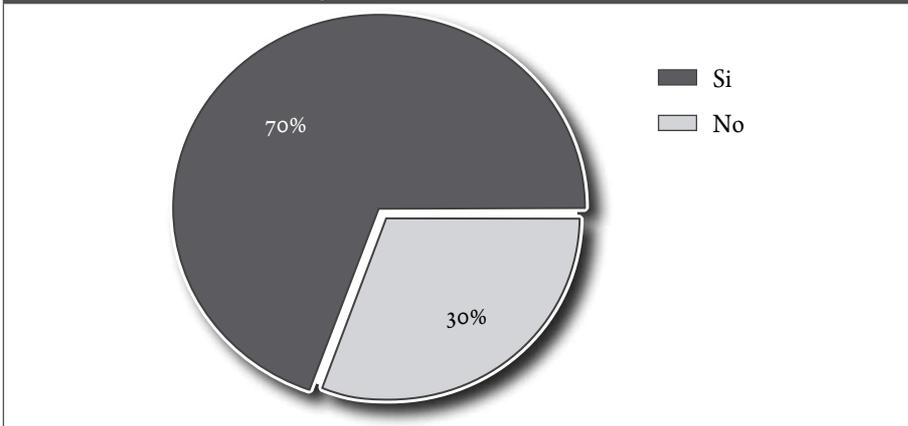


Fuente: Elaboración propia.

Un punto fundamental como empresa social es conocer claramente al grupo donde se está generando el impacto, teniéndolo muy claro esto ayuda trabajar mejor en futuras planificaciones. Los usuarios y el propio entorno laboral son los identificados mayoritariamente que reciben un impacto por la actividad que genera la empresa, es decir los productos y servicios que se ofrecen están orientados a solucionar una necesidad que afecta a la sociedad, siendo que el impacto sea mucho más notorio, tangible y directo, entre empresa y sociedad.

Pregunta 8. ¿Actualmente, en su organización tiene personal a cargo de medir el impacto social o similar?

Ilustración 9. Personal Encargado de la MIS.



Fuente: Elaboración propia.

Un porcentaje mayoritario indica que no tiene personal a cargo de llevar esta evaluación, en muchos casos son empleados de otros departamentos quienes realizan esta función, ya lo señala Noya et al. (2015) en su informe sobre medición del impacto que una de las barreras para llevar esto a cabo son los recursos monetarios, muchas empresas pequeñas no se pueden permitir un gasto así en sus primeros 5 años de vida, otro factor también la poca oferta de profesionales enfocados en estos temas.

Esto obliga a que en la mayoría de los casos a las personas encargadas del negocio deban hacer este trabajo y quitándole horas a otras actividades que tiene como empresario o dedicándole muy pocas a la medición, por la cual el resultado será óptimo y ni exacto, esto a futuro puede ser perjudicial a la hora de hacer las medidas correctivas.

Discusión

Las publicaciones que abordan la MIS, han tenido un crecimiento exponencial sobre todo en los últimos 10 años. Estas publicaciones se han realizado en su mayoría en revistas que como tema principal tiene la sostenibilidad, medio ambiente y sociedad

El concepto surgió en los años 60 y estaba enfocado en medir la calidad de vida del ciudadano, su bienestar social, principalmente impulsado por organismos públicos, de ahí en los próximos años el tema fue evolucionando, mejorando e incursionando en otras áreas principalmente la social y ambiental, en los últimos años los estudios se han destinado a valorar el impacto social y ambiental que puede tener una inversión responsable (Reeder et al., 2015).

Con relación a la afiliación de los autores nos permite ver en qué lugares se ha publicado sobre el tema nos pone, a EEUU en primer lugar. Es donde surgieron las primeras publicaciones (1969) y a lo largo de los años han ido sumando más aportes. UK y Holanda también fueron de los primeros y han mantenido su interés vigente hasta la actualidad. A esto se han ido sumando más iniciativas como los Objetivos de desarrollo Sostenible que ahora apuesta a la consecución de 17 metas (ONU, 2015) hasta el 2030 y que involucra mucho más a los sectores privados y a la sociedad en general. Este tipo de objetivos dinamiza la diversidad de campos a investigar y por el aumento de publicaciones y variedad, esto se refleja en los últimos 5 años. Al menos 7 de estos objetivos están relacionados con el tema de investigación ya que son la herramienta fundamental para cumplirlos y sobre todo evaluar medirlos (Schönherr et al., 2017).

El tema de las MIS ha estado relacionado con la sostenibilidad ya que ambas poseen gran interés en temas ambientales, social y económico, además

comparten temas de evaluación y los indicadores sociales son cruciales para verificar tanto la sostenibilidad como el impacto social, estudios encontrados en la base de datos analizada, muestran la importancia de la parte social en la planificación estratégica y toma de decisiones (Adams & Frost, 2008) y evaluar los indicadores sociales mediante la participación de los miembros de la sociedad (Assefa & Frostell, 2007). Una gran fuente de conocimiento y datos, es la sociedad en general, por cómo perciben y observan su entorno, por ello, son los principales protagonistas, y es de ahí donde se obtiene valiosa información, (Gallego Carrera & Mack, 2010) para la construcción de indicadores que ayudaran a medir de forma más precisa el impacto.

CONCLUSIÓN

Hemos visto que el emprendimiento e innovación ha sido reconocido por su importancia e influencia positiva en las economías por el impacto que genera en la sociedad y el medio ambiente, y porque serán una herramienta fundamental para conseguir los objetivos mundiales en los próximos años, la Unión Europea y España, cuentan con los recursos para cumplirlos, de ahí la importancia de impulsar Marcos Jurídicos para conseguirlo la administración pública juega un papel clave.

Este estudio puede considerarse como el primer paso hacia una mejor comprensión general de la situación actual de este campo y como se han creado conexiones entre otros, que a menudo se trabaja de forma independiente pero la realidad en la actualidad esta depende de otros campos para poder ser una herramienta eficiente y útil a la hora de medir el impacto social, tanto en lo académico como en lo practico donde se deben valorar e incluir conocimientos de todo el entorno para la obtención de resultados claros y precisos

Hemos querido juntar a dos participantes claves y protagonistas a futuro como son los emprendimientos sociales y las MIS. Juntos tienen una gran oportunidad para cumplir con los desafíos sociales y ambientales que actualmente afectan a nuestro planeta. Que la única forma para mejorar siempre será evaluar y corregir, escuchar al sector donde se crea el impacto sea este positivo o negativo, Stakeholders en su totalidad deben sumarse y analizar su gestión dentro de este proceso.

Limitaciones y líneas de investigación futuras

Se ha intentado dar una visión general del contenido publicado en los últimos 50 años sobre las métricas para medir el impacto social, como hemos visto este

tema se ha involucrado con varios tópicos y sus métricas no se han definido en lo absoluto ya que podemos encontrar métodos cuantitativos, cualitativos y mixtos en su afán por medir el impacto social, por lo que debemos aclarar que debido a la variedad de tópicos vistos, el investigador se ve limitado y se han tomado como guía otros estudios que han realizado una revisión de la literatura. Debido a la gran cantidad de publicaciones analizadas no es posible profundizar en todos los registros, si bien hemos tenido un amplio espectro de búsqueda que nos ha ayudado a entender su estado actual pero también por el rango de años de búsqueda, muchas publicaciones no se encontraron digitalmente.

De igual forma la encuesta realizada a las empresas sociales que estaban registradas en la Página del Hub Social, estas fueron recogidas en el 2017 y si bien el ratio de respuesta no fue el esperado la información obtenida nos da una pequeña muestra de cómo se encuentra la relación entre emprendedores y MIS, esta relación que con el pasar de los años de deberá fortalecer para que los objetivos que tenemos como país y parte del mundo puedan cumplirse.

Las limitaciones de este estudio pueden servir para estimular a nuevos investigadores que deseen conocer con mayor profundidad la situación actual de las MIS y de cómo los emprendedores perciben estos métodos, tomando en cuenta la literatura gris o empleando la metodología bola de nieve. La realización de una nueva encuesta para medir si en estos años se ha mejorado esta percepción y si los nuevos métodos son ahora parte de los recursos de los emprendedores, si antes y después de la pandemia actual se ha podido medir el impacto o si estos recursos se han destinado a otros departamentos.

Se deja abierta una gran posibilidad de líneas de investigación para profundizar en un tema de MIS, utilizando los resultados clasificatorios tanto de las categorías, palabras claves, y países, búsquedas más específicas en tiempos de periodo donde ha existido mayor producción científica, que permitan enfocar la investigación y los recursos a una muestra más pequeña para resultados e informes más detallados. De igual comprobar si los nuevos planes del Gobierno y objetivos globales han beneficiado el emprendimiento social, como lo han afectado y que nuevos métodos y organismos públicos y privados entran a formar parte de este entorno.

Anexo

Listado de Empresas Sociales

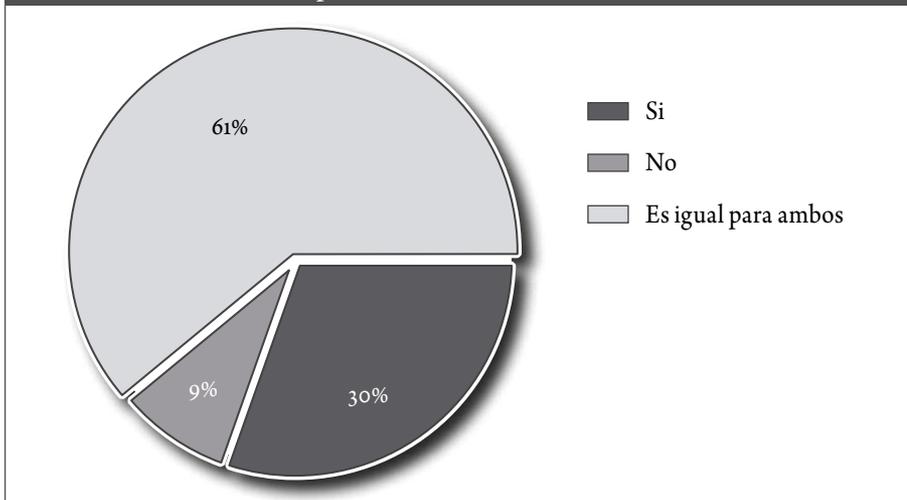
1. Cognitiva Unidad de Memoria	30. La Fundació Privada Onada
2. Huertos de Soria	31. Uzipen
3. Moltacte	32. Mass Factory
4. Specialist erne	33. TXITA TXIRRIN DAK
5. Job Accommodation / Difacil	34. Batec Mobility
6. Aptent Soluciones	35. Rus in Urbe – La Huerta de Montecarmelo
7. SouLEM	36. Roba Amiga
8. Fundación DAU	37. La Casa de Carlota
9. Irisbond	38. Hidden City Tours
10. Apunts	39. Whats Cine
11. Aspanias	40. Urban Time
12. Bioservice	41. Omnirooms
13. Cocemfe Toledo	42. Siel Bleu
14. Cohsop	43. Asociación Piel de Mariposa
15. Concepto Industrial	44. Bolet Ben Fet
16. El Rosal	45. Koiki
17. Ecodome	46. Parallel 40
18. La Fundación Pharos	47. Roots for Sustainability
19. Sylvestris	48. Apadrina un olivo
20. Gran Vallés asistencial	49. Adalab
21. Inithhealth	50. Lantegi Batuak
22. L'Estoc	51. La Exclusiva S.L.
23. My Life	52. Bajo el agua Factory
24. Roncalli	53. Visualfy
25. Saraiva	54. Social Forest
26. Teixidors	55. Focus on Women
27. Sorbcontrol	56. Alma Natura
28. La Tavella	57. Thinkids Project
29. Directo Telmark	

Encuesta:

P1. Indique el nombre de su Organización, Fundación o Empresa:

P3. ¿Actualmente cree que es más difícil emprender con un fin social que con una empresa que solo busca beneficio económico?

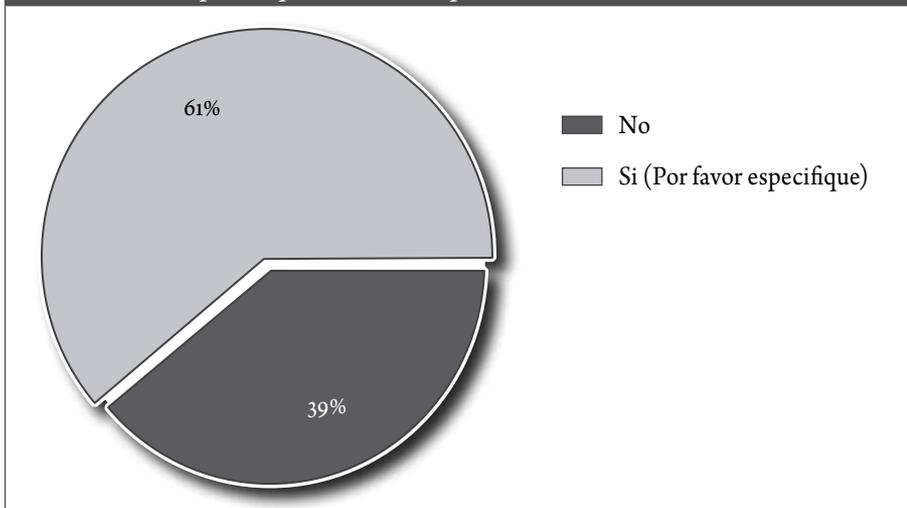
Ilustración 10. Dificultad Emprender con un Fin Social.



Fuente: Elaboración propia.

P9. ¿Conoce alguna empresa pública o privada que ofrezca el servicio o proporcione información sobre la Medición del Impacto Social en España?

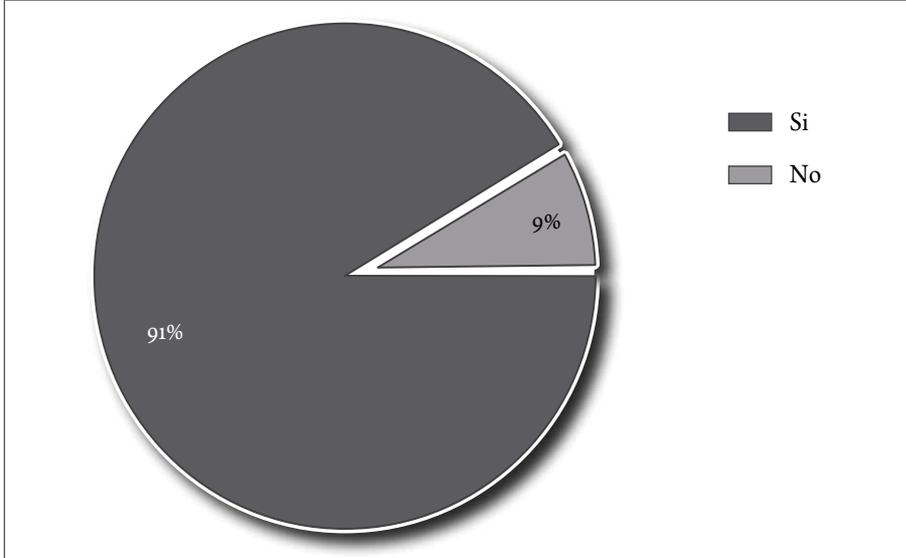
Ilustración 11. Empresas que Midan el Impacto.



Fuente: Elaboración propia.

P10. ¿Cree que la presentación de información acerca de los resultados sociales de su proyecto (Impacto Social) le da mayor probabilidad de obtener financiamiento externo?

Ilustración 12. Informes de Resultados de Impacto Social.



Fuente: Elaboración propia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adams, C. A., & Frost, G. R. (2008). Integrating sustainability reporting into management practices. *Accounting Forum*, 32(4), 288–302. <https://doi.org/10.1016/j.accfor.2008.05.002>
- Aghaei Chadegani, A., Salehi, H., Yunus, M. M., Farhadi, H., Masood, F., Farhadi, M., & Ebrahim, N. A. (2013). A Comparison between Two Main Academic Literature Collections: Web of Science and Scopus Databases. *Asian Social Science*, 9(5), 18–26. <https://doi.org/10.5539/ass.v9n5p18>
- Arvidson, M., & Lyon, F. (2014). Social Impact Measurement and Non-profit Organisations: Compliance, Resistance, and Promotion. *Voluntas*, 25(4), 869–886. <https://doi.org/10.1007/s11266-013-9373-6>
- Assefa, G., & Frostell, B. (2007). Social sustainability and social acceptance in technology assessment: A case study of energy technologies. *Technology in Society*, 29(1), 63–78. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2006.10.007>
- Bacq, S., Hartog, C., & Hoogendoorn, B. (2014). *Beyond the Moral Portrayal of Social Entrepreneurs: An Empirical Approach to Who They Are and What Drives Them*. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2446-7>
- Brouwer, R., & Van Ek, R. (2004). Integrated ecological, economic and social impact assessment of alternative flood control policies in the Netherlands. *Ecological Economics*, 50(1–2), 1–21. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2004.01.020>

- Carrington, K., & Pereira, M. (2011). Assessing the social impacts of the resources boom on rural communities. *Rural Society*, 21(1), 2–20. <https://doi.org/10.5172/rsj.2011.21.1.2>
- Comisión Europea. (2014). *Medición del Impacto Social*. <https://doi.org/10.2767/28877>
- Cubilla-Montilla, M., Nieto-Librero, A.-B., Galindo-Villardón, M. P., Vicente Galindo, M. P., & Garcia-Sanchez, I.-M. (2019). Are cultural values sufficient to improve stakeholder engagement human and labour rights issues? *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(4), 938–955. <https://doi.org/10.1002/csr.1733>
- Environmental Protection Agency. (2017). *United States Environmental Protection Agency*. <https://www.epa.gov/>
- Esade. (2020). *ESADE Hub*. <https://www.esade.edu/ca>
- European Union. (2020). HORIZON 2020 en breve - El Programa Marco de Investigación e Innovación de la UE. In *Comisión Europea*. <https://doi.org/10.2777/80075>
- Falagas, M. E., Pitsouni, E. I., Malietzis, G. A., & Pappas, G. (2008). Comparison of PubMed, Scopus, Web of Science, and Google Scholar: strengths and weaknesses. *The FASEB Journal*, 22(2), 338–342. <https://doi.org/10.1096/fj.07-9492lsf>
- Gallego Carrera, D., & Mack, A. (2010). Sustainability assessment of energy technologies via social indicators: Results of a survey among European energy experts. *Energy Policy*, 38(2), 1030–1039. <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2009.10.055>
- Gobierno de España. (2021). *Estrategia España Nación Emprendedor*. Gobierno de España. https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/110221-Estrategia_Espana_Nacion_Emprendedora.pdf
- Gregorio, V. F., Pié, L., & Terceño, A. (2018). A systematic literature review of bio, green and circular economy trends in publications in the field of economics and business management. *Sustainability (Switzerland)*, 10(11). <https://doi.org/10.3390/su10114232>
- Hutchins, M. J., Richter, J. S., Henry, M. L., & Sutherland, J. W. (2018). Development of indicators for the social dimension of sustainability in a U.S. business context. *Journal of Cleaner Production*, 212, 687–697. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.11.199>
- Kühnen, M., & Hahn, R. (2018). Systemic social performance measurement: Systematic literature review and explanations on the academic status quo from a product life-cycle perspective. *Journal of Cleaner Production*, 205, 690–705. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.08.201>

- Mair, J., & Martí, I. (2006). Social entrepreneurship research: A source of explanation, prediction, and delight. *Journal of World Business*, 41(1), 36–44. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2005.09.002>
- Merli, R., Preziosi, M., & Acampora, A. (2018). How do scholars approach the circular economy? A systematic literature review. In *Journal of Cleaner Production* (Vol. 178). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.12.112>
- Niñerola, A., Ferrer-Rullan, R., & Vidal-Suñé, A. (2020). Climate change mitigation: Application of management production philosophies for energy saving in industrial processes. *Sustainability (Switzerland)*, 12(2). <https://doi.org/10.3390/su12020717>
- Noya, A., Borzaga, C., & Costa, E. (2015). Policy Brief on Social Impact Measurement for Social Enterprises. In *Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)*. file:///C:/Users/Portia/Downloads/KE-04-15-192-EN-N.pdf
- ONU. (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU. Agenda 2030*. 16301, 1–40.
- Ormiston, J., Seymour, R., Ormiston, J., & Seymour, R. (2011). Understanding Value Creation in Social Entrepreneurship : The Importance of Aligning Mission , Strategy and Impact Measurement. *Journal of Social Entrepreneurship, December 2013*, 37–41. <https://doi.org/10.1080/19420676.2011.606331>
- Psacharopoulos, G., & Patrinos, H. A. (1994). Indigenous people and poverty in Latin America: an empirical analysis. *Indigenous People and Poverty in Latin America: An Empirical Analysis*. <https://doi.org/10.5860/choice.32-4566>
- RED GEM España. (2018). *GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR*. <https://www.gem-spain.com/wp-content/uploads/2019/05/GEM2018-2019.pdf>
- RED GEM España. (2020). *Situación del emprendimiento en España ante la crisis del COVID-19*. <https://www.gem-spain.com/wp-content/uploads/2020/05/InformeGEM-COVID-19-2020.pdf>
- Reeder, N., Colantonio, A., Loder, J., & Rocyn Jones, G. (2015). Measuring impact in impact investing: an analysis of the predominant strength that is also its greatest weakness. *Journal of Sustainable Finance and Investment*, 5(3), 136–154. <https://doi.org/10.1080/20430795.2015.1063977>
- Reeves, R. V. (2016). How Will We Know? The Case for Opportunity Indicators. In *The Dynamics of Opportunity in America: Evidence and Perspectives* (pp. 443–464). https://doi.org/10.1007/978-3-319-25991-8_13
- Ripple, W. J., Wolf, C., Newsome, T. M., Barnard, P., & Moomaw, W. R. (2019). *World Scientists' Warning of a Climate Emergency*.

- Schönherr, N., Findler, F., & Martinuzzi, A. (2017). Exploring the interface of CSR and the sustainable development goals. In *Transnational Corporations* (Vol. 24, Issue 3, pp. 33–47). UNCTAD United Nations Conference on Trade and Development.
- Stephan, U., Uhlaner, L. M., & Stride, C. (2015). Institutions and social entrepreneurship: The role of institutional voids, institutional support, and institutional configurations. *Journal of International Business Studies*, 46(3), 308–331. <https://doi.org/10.1057/jibs.2014.38>
- Umair, S., Björklund, A., & Petersen, E. E. (2015). Social impact assessment of informal recycling of electronic ICT waste in Pakistan using UNEP SETAC guidelines. *Resources, Conservation and Recycling*, 95, 46–57. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2014.11.008>
- Urban, B., & Kujinga, L. (2017). The institutional environment and social entrepreneurship intentions. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 23(4), 638–655. <https://doi.org/10.1108/IJEBR-07-2016-0218>.
- van Eck, N. J., & Waltman, L. (2017). *VOSviewer Manual*.
- Vieira, E. S., & Gomes, J. A. N. F. (2009). A comparison of Scopus and Web of science for a typical university. *Scientometrics*, 81(2), 587–600. <https://doi.org/10.1007/s11192-009-2178-0>
- Zahra, S. A., Gedajlovic, E., Neubaum, D. O., & Shulman, J. M. (2009). A typology of social entrepreneurs: Motives, search processes and ethical challenges. *Journal of Business Venturing*, 24(5), 519–532. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2008.04.007>.

RESUMEN

La generación de empleo, riqueza y bienestar de un país depende en gran medida de la competitividad del recurso humano que integran a las organizaciones y por ende, repercute en el Producto Interno Bruto (PIB), por lo tanto, el objetivo de esta investigación es analizar la competitividad del Contador Público en su desarrollo profesional docente. Como objeto de estudio se eligió a los líderes de Cuerpos Académicos (CA), integrados y registrados en la base de datos oficial de la Secretaría de Educación Pública (SEP), bajo el Programa de Mejoramiento al Profesorado (PRODED), estos líderes son Contadores Públicos, que liderean a CA, con la línea de investigación de Contabilidad, cumpliendo con parámetros bien definidos para representar a estos CA, con un universo de 48 líderes, determinando una muestra electrónica de 43, obteniendo una fiabilidad de Alpha de Cron Bach del .861 del instrumento de medición, aplicando estadísticamente la correlación de Pearson obteniendo la hipótesis de investigación positiva. La investigación es de corte mixta (cualitativa, cuantitativa), documental transversal de campo y no experimental.

PALABRAS CLAVES: Competitividad, Profesión, Docencia, Liderazgo.

ABSTRAC

The generation of employment, wealth and well-being of a country depends to a large extent on the competitiveness of the human resources that integrate the organizations and, consequently, affects the Gross Domestic Product (GDP – PIB in Spanish), therefore, the aim of this research is to analyze the competitiveness of the Public Accountant in their professional teaching development. As an object of study, the leaders of Academic Bodies (AB – CA in Spanish) were chosen, integrated and registered in the official database of the Ministry of Public Education (MPE – SEP in Mexico), under the Teacher Improvement Program (TIP – PRODED – in Spanish), these leaders are Public Accountants, who lead AB - CA, with the Accounting research line, complying with well-defined parameters to represent these BA - CA, with a universe of 48 leaders, determining an electronic sample of 43, obtaining a reliability of .861 Cronbach' Alpha of the measurement instrument, statistically applying Pearson's correlation obtaining the positive research hypothesis. This is a mixed (qualitative, quantitative), cross-sectional, documentary, field and non-experimental research.

KEY WORDS: Competitiveness, Profession, Teaching, Leadership.

Licenciada Sofia Mitre Camacho. Profesor Investigador de tiempo completo. Universidad Autónoma de Tlaxcala. Dirección Calle del Bosque sin número, Colonia Centro. Código Postal 90 000, Tlaxcala, Tlaxcala. Teléfono 241 417 1829. Celular 241 410 0127. Correo electrónico sofia.mitre@uatx.mx.

Licenciada Senon Juan Sánchez Osorio. Profesor de tiempo completo. Universidad Autónoma de Tlaxcala. Dirección Calle del Bosque sin número, Colonia Centro, Código Postal 90 000, Tlaxcala, Tlaxcala. Teléfono 222 249 2797. Celular 246 116 3892. Correo electrónico sjsanchezo@garzas.uatx.mx.

Licenciada Luis Alberto Silva Vázquez. Profesor de tiempo completo. Universidad Autónoma de Tlaxcala. Dirección Calle del Bosque sin número, Colonia Centro, Código Postal 90 000, Tlaxcala, Tlaxcala. Teléfono: 246 109 6349. Correo electrónico: luis.silva@uatx.mx.



LA COMPETITIVIDAD DEL CONTADOR PÚBLICO EN EL DESARROLLO PROFESIONAL EN LA DOCENCIA: CASO LÍDERES DE CUERPOS ACADÉMICOS, LÍNEA DE INVESTIGACIÓN CONTABILIDAD, MÉXICO

*THE COMPETITIVENESS OF THE PUBLIC ACCOUNTANT
IN PROFESSIONAL DEVELOPMENT IN TEACHING:
LEADERS OF ACADEMIC BODIES CASE,
ACCOUNTING RESEARCH LINE, MEXICO*

Fecha de recepción: 22/05/2021 Fecha de aceptación: 22/07/2021

Sofía Mitre-Camacho
Senón Juan Sánchez-Osorio
Luís Alberto Silva-Vázquez

INTRODUCCIÓN

El capital intelectual dentro de las organizaciones a nivel internacional se ha tipificado como un bien intangible, incluso considerado como un factor hombre-clave, dentro de algunas leyes, con el fin de proteger a quienes generan productividad, como una ventaja competitiva, el perfil del Contador Público considerado en las instituciones educativas, permite ir delineando su formación durante su desarrollo profesional, esta preparación no termina con la obtención del título profesional, se requiere hoy en día, de especialidades, diplomados, maestrías, doctorado, cursos, talleres, registros en Colegio de Contadores Públicos, certificaciones, otro idioma, entre otras. La generación de empleo riqueza y bienestar de un país depende en gran medida de la competitividad del recurso humano que integra a las organizaciones, de ahí la importancia del Contador Público ya que es quien genera la información financiera de la organización, determina las contribuciones de la entidad, realiza el análisis

financiero, realiza los proyectos de inversión, imparte cátedra a un grupo de estudiantes en la carrera de Contador Público, etc. quien tendrá las características de capacidad intelectual, conocimiento, habilidad negociadora, experiencia, así como el perfil docente que permita contribuir a las organizaciones a posicionarse en un ranking dentro del mercado.

La competitividad, suele ser una expresión dentro de las organizaciones cotidiana incluso, para lograr a comprender todo su contexto y su trascendencia, para El Foro Económico Mundial (WEF por sus siglas en Inglés) define a la competitividad como el conjunto de instituciones, políticas y factores que determinan el nivel de productividad de un país. Este nivel establece el grado de prosperidad que puede alcanzar una economía. En los años 60's se institucionaliza la educación como surgimiento de las teorías del capital humano, intensificándose en los 90's como factor de impulso al desarrollo y como un elemento de competitividad económica a la educación superior (Leyva, 2016), fué de gran importancia la aportación de Michael Porter en 1990, (Porter, 1988) en su libro *The competitive advantage of nations*, donde señala que la competitividad económica de las naciones en el siglo XXI sería creada y no heredada; En México se implementaron políticas orientadas a incorporar a la educación superior a la competitividad llamada modernización educativa (José Alfonso Jimenez Moreno, 2010), la formación de organizaciones evaluadoras y programas de evaluación como parte sustantiva del quehacer docente, se han fortalecido creando una cadena de competitividad a nivel nacional e internacional, la necesidad de lograr de manera concomitante la elevación del nivel de vida de la población, elemento que constituye uno de los pilares de la productividad. La Competitividad trae consigo patrones de eficiencia que inciden en el empoderamiento de las organizaciones, (Suñol, 2006) una auténtica competitividad requiere de políticas de educación que eleven la calidad del capital humano; e implementarlas bajo un índice de competitividad a alcanzar.

Por lo que la profesión del Contador Público data de siglos antes, en México se consideran datos relevantes de la profesión, iniciando que el 25 de mayo de 1907 nace la profesión contable en México, en la entrega del primer Contador Comercio titulado, a Don Fernando Díez Barroso, para el 11 de septiembre de 1971, se constituyó la Asociación de Contadores Públicos Titulados, aún cuando se considera el 6 de octubre de 1923, como la fecha en que se creó al Instituto Mexicano de Contadores Públicos (IMCP) (Instituto Mexicano de Contadores Públicos, 2021), las organizaciones de la profesión contable conmemoran el día del contador Público el día 25 de mayo, no fué hasta el 20 de junio de 1977 que la carrera de Contador Público en México es reconocida por la Secretaría de Educación Pública (SEP), subsecretaría de profesiones.

Ante este contexto la carrera de Contador Público (Santos Gutiérrez, 2018) es una profesión que tiene como fin satisfacer necesidades de la sociedad, mediante la medición, evaluación, ordenamiento, análisis e interpretación de la información financiera de las empresas o individuos, así como de la preparación de informes sobre la correspondiente situación financiera, los cuales se basan en las decisiones de los empresarios, inversionistas, acreedores, el estado y demás terceros interesados, acerca del futuro de dichos entes económicos.

La profesión del Contador Público, se encuentra catalogada como una actividad vulnerable, susceptible e intermedia entre el empresario y el estado, (SAT, 2021) su obligación es la de velar de intereses económicos de la sociedad, vinculadas con la empresa, y la sociedad en general, dotado de integridad, valores, principios morales, que den la credibilidad y plena confianza del desarrollo de su profesión, de acuerdo al Código de ética Profesional (Públicos, 2018), el cual establece en la sección 225, del incumplimiento de leyes y regulaciones de los actos de omisión o comisión, intencionales o no, realizados por un cliente o por los encargados del gobierno corporativo, por la administración u otras personas puede resultar en multas, litigios u otras consecuencias incluso hasta la pérdida de la cédula profesional.

Las características del Contador Público principalmente es estar dotado de valores, integridad, objetividad, calidad bajo las Normas Internacionales de Auditoría, entre otras, la carrera de Contador Público permite realizar diversas actividades como: Asesoría, Auditoría, práctica independiente, encontrarse al servicio profesional en el sector tanto público como privado, y en la docencia.

El Contador Público en su desempeño como docente, juega al menos en tres roles importantes: *transmisor y/o facilitador de conocimiento, evaluador del conocimiento, e investigador o generador de nuevo conocimiento*. (Públicos, 2018), dado el impacto que tiene en la sociedad y la capacidad de influencia, al desempeñar su actividad profesional como docente, el Contador Público tiene el deber ético, contar con experiencia profesional, continuar con actualizaciones, cursos, talleres, especialidades, diplomados, maestrías, y en su caso doctorado.

Como transmisor y/o facilitador de conocimiento, el Contador Público desarrolla entre otras las siguientes actividades: prepara sus exposiciones, elabora ejercicios para resolver en clase, y/o consulta libros de texto y revistas especializadas, legislación y normas aplicables a su clase. Elige lecturas recomendadas para su curso, busca y/o prepara videos complementarios, organiza dinámicas de grupo, supervisa trabajos asignados en equipo, ofrece asesorías a sus alumnos. Para brindar un servicio de calidad, el conocimiento debe estar acompañado de habilidades, técnicas didácticas y tecnológicas, plataformas

Institucionales, redes sociales, etc. que permitan la transmisión y/o faciliten el conocimiento a los alumnos, colegas y personas que colaboran con el Contador Público.

El Contador Público, como evaluador de conocimiento, es responsable de diseñar, aplicar y evaluar exámenes, así como, diseña actividades tanto individuales como grupales, para la evaluación parcial, ordinaria durante el curso. estar consciente del cumplimiento de los objetivos o de la profundidad en los temas a cubrir, se elaboran exámenes o actividades de evaluación que se adapten al alcance de su trabajo y contenidos de las unidades de aprendizaje que cubran los objetivos originalmente planteados.

El Contador Público en sus actividades de investigación debe cumplir con estándares de calidad en apego a la metodología de investigación utilizada para el desempeño de su trabajo. La competitividad del profesional es realizar investigaciones de calidad de acuerdo a los lineamientos de revistas indexadas, congresos, y/o convocatorias aludidas al área del conocimiento. Justo en este indicador es preciso denotar la labor de la Secretaría de Educación Pública (SEP), a través del Programa de Mejoramiento al Profesorado (PRODEP), que inició en el año 1996 (Pública, 2021), integrando al docente de tiempo completo (PTC), en Cuerpos Académicos (CA).

Por consiguiente el Contador Público en el desarrollo de su profesión como docente, se incorpora en CA, con líneas de investigación propias de su rama, que es Contabilidad o afines, cumpliendo con todos los indicadores plasmados por la Subsecretaría de Educación Superior, estos CA se encuentran integrados en los siguientes niveles: en formación, en consolidación y Consolidados, fueron desarrollados a consecuencia de formar docentes con un alto grado de capacitación.

El PRODEP, define a los cuerpos académicos como; un conjunto de profesores-investigadores que comparten una o más líneas de investigación (estudio), cuyos objetivos y metas están destinados a la generación y/o aplicación de nuevos conocimientos, además de que, a través de su alto grado de especialización, los miembros del conjunto ejerzan docencia para lograr una educación de buena calidad. Estos CA, (Beltrán Poot) se encuentran en dependencia de educación superior (DES) definidas por PRODEP como: un conjunto de departamento, escuelas, facultades y/o disciplina, que se asocian para el óptimo uso de recursos humanos y materiales. Puede o no corresponder a una dependencia orgánica de las IES.

Los cuerpos Académicos en Formación: Es el primer nivel que se tiene apertura considerando que los integrantes tienen líneas de Generación (LGAC), que cultivan proyectos de investigación conjuntos para desarrollar las LGAC, tienen identificado a su PEI/CA, a sus integrantes, el CA ha identificado algunos

CA afines, y de alto nivel de otras instituciones del país o del extranjero con quienes desean establecer contactos.

Los cuerpos académicos en Consolidación: Es el segundo nivel y sus integrantes cuentan con el grado preferente de doctorado, muestran evidencias de la influencia que el CA ha logrado en la sociedad y en las organizaciones, de acuerdo a líneas de investigación definidas, sus productos académicos son reconocidos por una buena calidad, y que se derivan, del desarrollo de las (LGAC) que cultivan, los integrantes participan conjuntamente en (LGAC), bien definidas. Por lo menos la tercera parte de quienes lo integran tienen una amplia experiencia en la docencia y en formación de recursos humanos, la mayoría de los integrantes son perfil PRODEP, reconocimiento al perfil deseable derivado del programa (PRODEP), el CA sus evidencias son contundentes objetivas respecto a su vida colegiada y a las acciones académicas que llevan a cabo en colaboración entre sus participantes, el CA colabora con otros CA.

Los cuerpos académicos Consolidados: Tercer último nivel donde sus integrantes tienen el grado preferente de doctorado, muestran una intensa actividad académica, manifiesta en congresos, mesas, seminarios, mesa y talleres de trabajo, entre otros, de manera regular y frecuente, con una vida colegiada, los integrantes sostienen una intensa participación en redes de intercambio académico, acuerdo de colaboración, con sus pares en el país y en extranjero, sus productos académicos reconocidos por una buena calidad y que se derivan de (LGAC), consolidadas. Los integrantes del cuerpo académico son considerados por su amplia experiencia en docencia y formación de recursos humanos, la mayoría de los integrantes están cuentan con perfil deseable (PRODEP), tienen un alto compromiso con la institución, colaboran entre sí, y su producción es prueba de ello. En evidencia (Durán C.Luz, 2018), revela la necesidad de integrar la investigación como un componente contable que permita la retroalimentación de los sistemas contables.

Por consiguiente, ante este contexto se deriva la pregunta de investigación: ¿El Contador Público en el desarrollo de su profesión como docente es competitivo?, ya mencionado el objetivo de investigación o propósito de investigación de Analizar la Competitividad del Contador Público en el desarrollo como docente.

MÉTODO

Para la elaboración de esta sección se utilizó una metodología descriptiva de las variables de la competitividad en la docencia, (*transmisor y/o facilitador de conocimiento, evaluador del conocimiento, e investigador o generador de nuevo conocimiento*) la investigación de igual manera es de corte cualitativo según

(David Alan Neil, 2018) es la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación. Así mismo con se considera cuantitativo el que considera (Briones, 2003) su objetivo es demostrar que la variable independiente explica los cambios de la variable dependiente, ante un grado de validez de la muestra puedan ser generalizados a la población de la cual ella procede. Por lo tanto, de acuerdo al tiempo es de tipo Transversal o transeccional se refiere (David Alan Neil, 2018) son investigaciones que recopilan datos de un hecho o fenómeno en un momento único. Documental, de campo y no experimental.

Hipótesis de investigación:

El Contador Público, si es competente en el desarrollo de su profesión como docente.

Hipotesis Nula

El Contador Público, no es competente en el desarrollo de su profesión como docente.

Variable Independiente

Competitividad

Variable Dependiente

Docencia

Indicadores:

- 1.- como transmisor y/o facilitador de conocimiento,
- 2.- como evaluador del conocimiento
- 3.- como investigador o generador de nuevo conocimiento

El objeto de estudio son los Contadores Públicos en el desarrollo de su profesión como docentes, y derivados de estos se encuentran los líderes de Cuerpos Académicos con la profesión de Contador Público, son docentes de Tiempo Completo, integrados por la SEP, a través de PRODEP, con la línea de Contabilidad, son 48 CA, determinando la muestra de acuerdo a fórmula electrónica con un 95% de confiabilidad, y un 5% de margen de error se determinaron 43 sujetos.

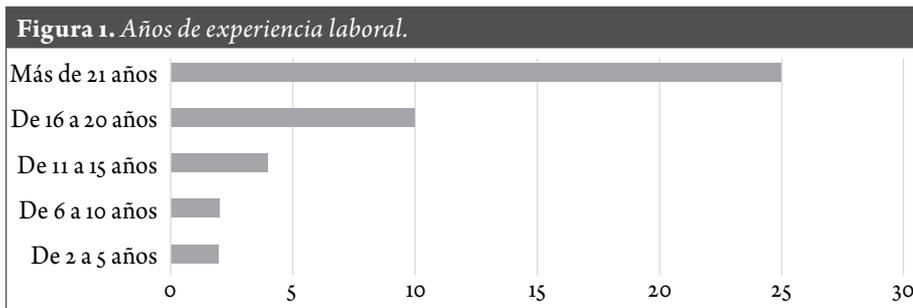
La encuesta se envió por medio electrónico, utilizando Forms, a todos los líderes de Cuerpos Académicos. A través de sus correos electrónicos, Capturando la información.

RESULTADOS

El diseño de instrumento de medición se determinó en forma de lickert, con 20 items, capturado en el programa software Spss 22, con una fiabilidad de Alpha de Cron Bach de un .861, se eligieron las siguientes gráficas representativas, para dar respuesta a la pregunta. En esta investigación se presentan preguntas más relevantes en torno al tema.

¿Cuántos años de experiencia tiene laborando?

De acuerdo con los resultados de la pregunta, se deriva que cuentan con más de 21 años en un 58.1%. con experiencia laboral en el ámbito docente, tal y como se observa en la Figura 1, por lo que la media de contestación se encuentra entre 16 a 21 años de experiencia así lo demuestra la tabla 1.



Nota: Datos expresados en años. Elaboración Propia 2021.

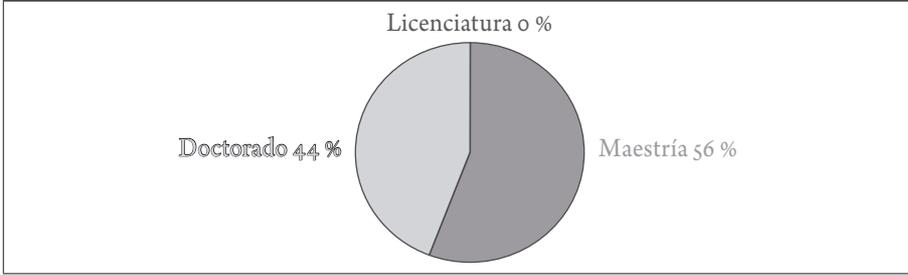
Tabla 1. Años de experiencia laboral.

N	Válido	43		Fre- cuencia	Porcen- taje	Porcenta- je válido	Porcentaje acumulado
	Perdidos	0	De 2 a 5 años	2	5%	5%	5%
Media		3.65	De 6 a 10 años	2	5%	5%	9%
Moda		5	De 11 a 15 años	4	9%	9%	19%
Desv.		1.507	De 16 a 20 años	10	23%	23%	42%
Desviación Varianza		2.27	Más de 21 años	25	58%	58%	100%
			Total	43%	100%	100%	

¿Cuál es su grado máximo de estudios?

De acuerdo con los resultados, se interpreta que los C.P. líderes de CA, como lo muestra la figura 2 tienen un 55.8% nivel maestría, y un 44.2% doctorado, esto indica que la media se ubica en 3,3 así lo demuestra la tabla 2.

Figura 2. Grado de Estudios.



Nota: Datos expresados en años. Elaboración Propia 2021.

Tabla 2. Grado de Estudios.

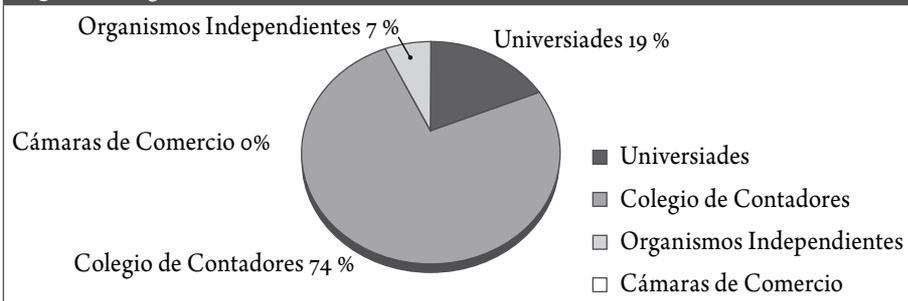
N	Válido	43		Fre- cuencia	Porcen- taje	Porcenta- je válido	Porcentaje acumulado
	Perdidos	0					
Media	3.3	Licenciatura	0	0	0	0	0
Moda	3	Maestría	24	55.8	55.8	55.8	55.8
Desv. Desviación	0.69	Doctorado	19	44.2	44.2	100	100
Varianza	0.477	Total	43	100	100		

Nota: Información recabada de Docentes con base al último grado de estudios.

¿En qué organismo recibe con más frecuencia actualizaciones respecto a las áreas pertinentes de la carrera de Contador Público?

Los C.P. líderes de los CA consideran que el organismo con el que reciben con frecuencia es en el Colegio de Contadores de cada estado, por un 74%, seguido por las Instituciones Universitarias en un 19%. Como se muestra en la figura 3. Siendo así que de acuerdo con la tabla 3 la muestra indica que las cámaras de comercio no son opción para el contador público para actualizarse.

Figura 3. Organismos de Actualización del Contador Público.



Nota: Información de acuerdo a que predominancia tiene el Contador Público.

Tabla 3. Organismos de Actualización del Contador Público.

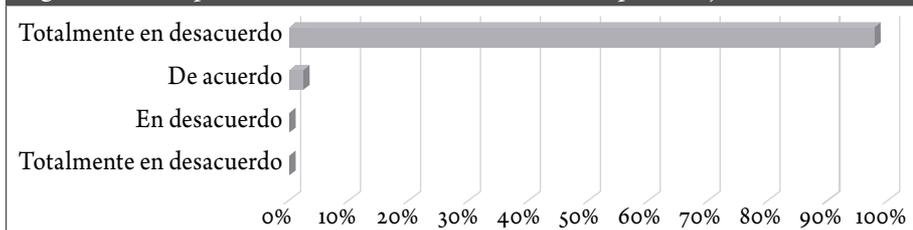
N	Válido	43	Organismo	Fre- cuencia	Porcen- taje	Porcenta- je válido	Porcentaje acumulado
Perdidos	0		Universidades	8	19	19	19
Media	2.48		Colegio de Contadores	32	74	74	93
Moda	1 ^a		Organismos Independientes	3	7	7	100
Desv. Desviación	1.24		Cámaras de Comercio	0	0	0	100
Varianza	1.537	Total		43	100	100	

Nota: Información recabada de Docentes con base al último grado de estudios.

¿Participa en las revisiones, actualizaciones de los contenidos de las Unidades de Aprendizaje de su Institución?

El 97.7% de los C.P. líderes de los Cuerpos Académicos están totalmente de acuerdo en que participan en las revisiones, actualizaciones de los contenidos de las Unidades de Aprendizaje esto se puede observar en la figura 4, así mismo solo 1 líder menciona estar solo de acuerdo con esta condición tal como se ve en la tabla 4.

Figura 4. Participación en la revisión de las Unidades de Aprendizaje.



Nota: Información de acuerdo a que predominancia tiene el Contador Público.

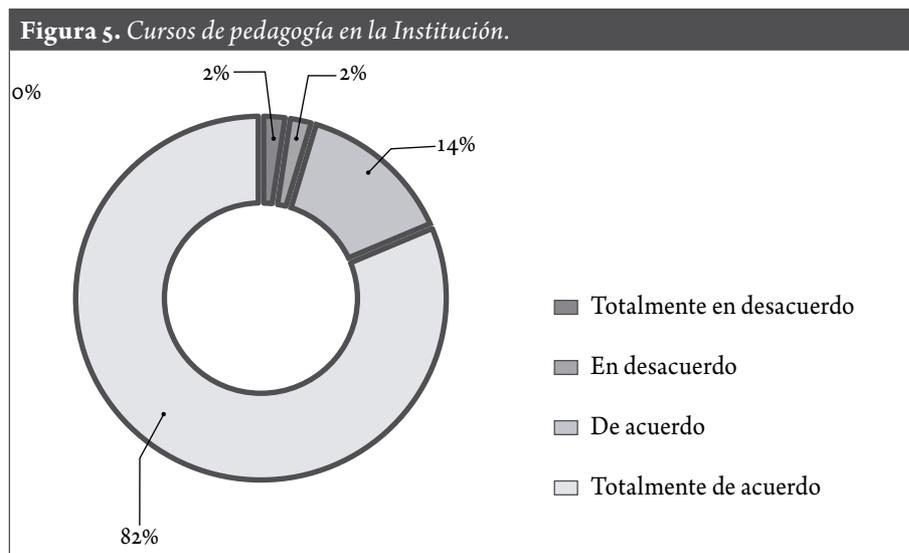
Tabla 4. Participación en la revisión de las Unidades de Aprendizaje.

N	Válido	43		Fre- cuencia	Porcen- taje	Porcenta- je válido	Porcentaje acumulado
Perdidos	0		Totalmente en desacuerdo	0	0%	0	0
Media	4.59		En desacuerdo	0	0%	0%	0
Moda	5		De acuerdo	1	2%	2%	2.3%
Desv. Desviación	0.962		Totalmente de acuerdo	42	98%	98%	100%
Varianza	0.925	Total		43	100%	100%	

Nota: Información recabada de Docentes con base al último grado de estudios.

¿Recibe por parte de su Institución donde labora cursos sobre pedagogía, para la impartición de su Unidad de Aprendizaje?

Los C.P. Líderes de los CA, consideran en un 81.5% que si reciben cursos de las instituciones donde laboran cursos relacionados a la pedagogía para impartir sus Unidades de Aprendizaje así lo deja ver la figura 5, la moda se encuentra en 5 tal como se ve en la tabla 5.o



Nota: Información de acuerdo a que predominancia tiene el Contador Público.

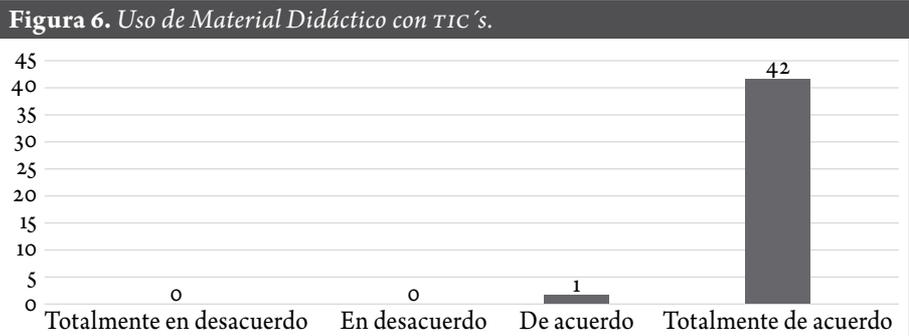
Tabla 5. Cursos de pedagogía en la Institución.

N	Válido	43		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Perdidos	0	Totalmente en desacuerdo	1	2.3%	2.3	2.3%
Media		4.59	En desacuerdo	1	2.3%	2.3	4.7%
Moda		5	De acuerdo	6	14.0%	13.9	18.6%
Desv. Desviación		0.962	Totalmente de acuerdo	35	81.4%	81.5	100.0%
Varianza		0.925	Total	43	100	100	

Nota: Información recabada de Docentes con base al último grado de estudios.

¿Usted prepara material didáctico con TICS antes de impartir su clase?

En la figura 6 se ve que los C.P. líderes de CA concuerdan en que utilizan las Tics para la preparación de material didáctico antes de impartir su clase. Totalmente de acuerdo en un 97.7%.



Nota: Información de acuerdo a que predominancia tiene el Contador Público.

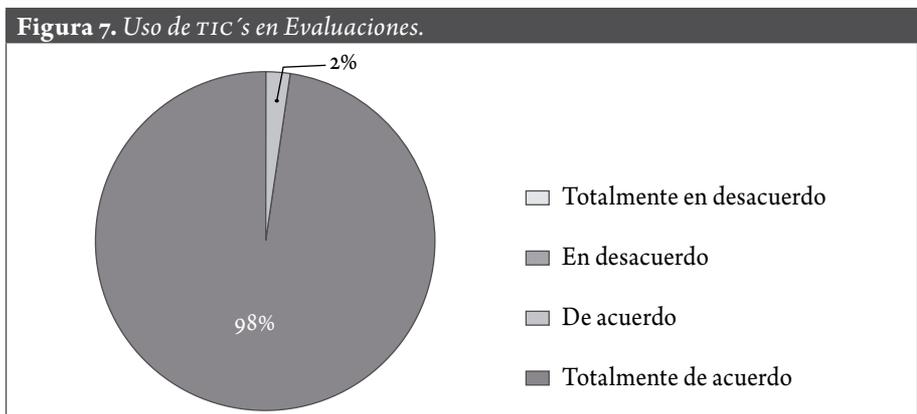
Tabla 6. Uso de Material Didáctico con TIC's.

N	Válido	43		Fre- cuencia	Porcen- taje	Porcenta- je válido	Porcentaje acumulado
	Perdidos	0	Totalmente en desacuerdo	0	0%	0%	0%
Media		4.59	En desacuerdo	0	0%	0%	0%
Moda		5	De acuerdo	1	2.3%	2.3%	2.3%
Desv. Desviación		0.962	Totalmente de acuerdo	42	97.7%	97.7%	100%
Varianza		0.925	Total	43	100%	100%	

Nota: La información presentada se basa en el uso y/o preparación de material Didáctico.

¿Usted utiliza las Tics para realizar evaluaciones a sus estudiantes?

La tabla 7 demuestra que la media se encuentra en 4.59 haciendo hincapié que los c.p. líderes de los CA, consideran en un 97.7% utilizar las Tics para realizar las evaluaciones a sus estudiantes como se ve en la figura 7.



Nota: Información de acuerdo a que predominancia tiene el Contador Público.

Tabla 7. Uso de TIC's en Evaluaciones.

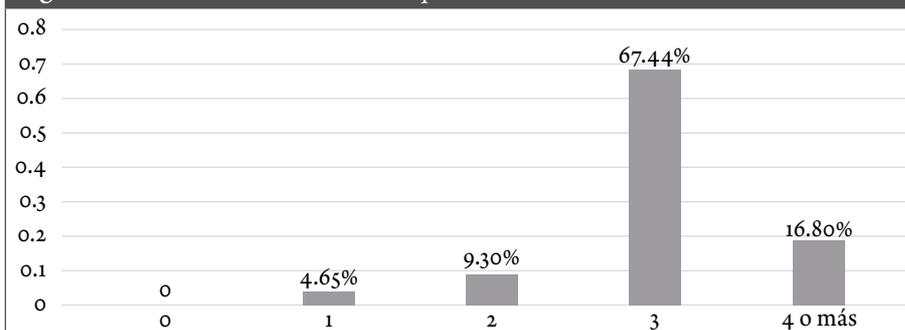
N	Válido	43		Fre- cuencia	Porcen- taje	Porcenta- je válido	Porcentaje acumulado
	Perdidos	0	Totalmente en desacuerdo	0	0%	0	0
Media		4.59	En desacuerdo	0	0%	0	0
Moda		5	De acuerdo	1	2.30%	2.3	2.3
Desv. Desviación		0.962	Totalmente de acuerdo	42	97.70%	97.7	100
Varianza		0.925	Total	43	100	100	

Nota: La información presentada se basa en el uso y/o preparación de material Didáctico.

¿Cuántos productos académicos (artículos, capítulos libros) realiza en un periodo escolar?

La figura 8 muestra que los C.P. líderes de CA consideran que han elaborado tres productos académicos en un periodo escolar en un 67.4%, mientras que 8 consideran que han realizado cuatro productos académicos en un periodo escolar como se ve en la tabla 8.

Figura 8. Producción Académica en un periodo.



Nota: Información de acuerdo a que predominancia tiene el Contador Público.

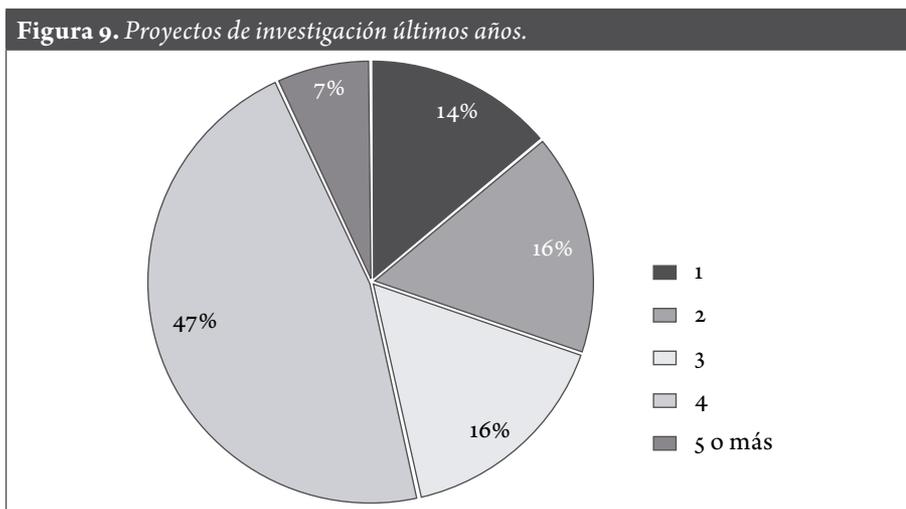
Tabla 8. Producción Académica en un periodo.

¿Cuántos productos académicos (artículos, capítulos, libros) realiza en un periodo escolar?				Fre- cuencia	Porcen- taje	Porcenta- je válido	Porcentaje acumulado
N	Válido	43	0	0	0	0	0
	Perdidos	0	1	2	4.65%	4.65%	4.65%
Media		4.59	2	4	9.30%	9.30%	13.95%
Moda		5	3	29	67.44%	67.44%	81.40%
Desv. Desviación		0.962	4 o mas	8	18.60%	18.60%	100.00%
Varianza		0.925	Total	43	100%	100%	

Nota: Información recabada de Docentes con base al último grado de estudios.

¿Cuántos proyectos de Investigación ha realizado con o sin financiamiento en los últimos 3 años?

De acuerdo a la tabla 9 los C.P. líderes de los CA, consideran que cuentan con cuatro proyectos de investigación con o sin financiamiento realizados en los últimos tres años en un 46.5%, con mayor representatividad, sin embargo, de acuerdo a la figura 9 solo el 14% ha realizado solo uno.



Nota: Datos expresados en años. Elaboración Propia 2021.

Tabla 9. Proyectos de investigación últimos años.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
N	Válido	43	1	6	14.0%
	Perdidos	0	2	7	16.3%
Media		4.59	3	7	16.3%
Moda		5	4	20	46.5%
Desv.		0.962	5 o más	3	7.0%
Desviación					100.0%
Varianza		0.925	Total	43	100

Nota: Información recabada de Docentes con base al último grado de estudios.

¿Nivel del Cuerpo Académico que tiene el CA que representa?

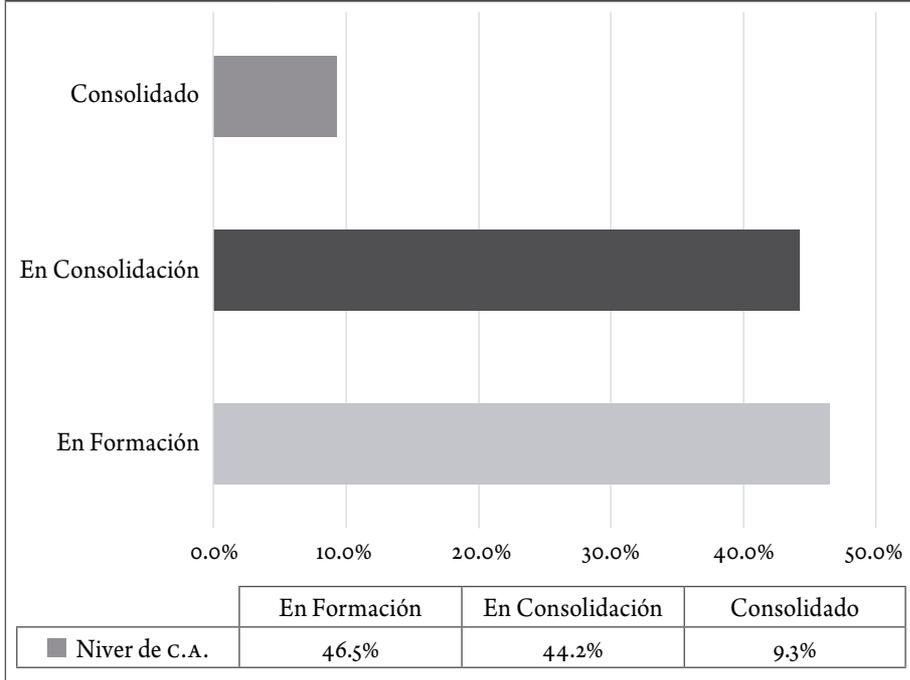
Los C.P. líderes de CA representan en un 46.5% a CA en formación, mientras que en 44.2% representan a CA en Consolidación, y en un 9.3% representan a CA consolidados, lo que se interpreta la competitividad de los Docentes con la carrera de Contador Público.

Tabla 10. Nivel del Cuerpo Académico del líder.

N	Válido			Fre-	Porcen-	Porcenta-	Porcentaje
	Perdidos	o		cuencia	taje	je válido	acumulado
Media		4.59	En formación	20	46.5%	46.5%	46.5%
Moda		5	En Consolidación	19	44.2%	44.2%	90.7%
Desv. Desviación		0.962	Consolidado	4	9.3%	9.3%	100.0%
Varianza	0.925	Total		43	100%	100%	

Nota: Información recabada de Docentes con base al último grado de estudios.

Figura 10. Nivel del Cuerpo Académico del líder.



Nota: Datos expresados en años. Elaboración Propia 2021.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en esta investigación son comparables con otros resultados señalando al artículo: La Competitividad Profesional Contable, la formación del Colegio Profesional en Sonora. Publicado por: De La Rosa Leal María Eugenia, y Gracida Romo Juan José, publicado en Revista inter-

nacional de Investigadores de Competitividad, ISBN-978-607-96203-0-4, p.p. 833-846, de noviembre de 2015 (De la Rosa Leal María Eugenia, 2015), donde manifiestan que lo relatan como un estudio histórico, de la profesión desde cuanto data, las organizaciones creadas en México y en Sonora, no aluden factores de Competitividad, para ejercer el desarrollo docente como lo trata esta investigación.

Se correlaciona con los datos históricos aportados en esta investigación. Sin embargo, años más tarde publican estos autores en el XXIV Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática, organizado por la UNAM; la ponencia “La educación continua en la competitividad de los Colegios de Contadores Públicos de Sonora, México, en oct. 2019, una investigación avanzada respecto a la educación continua del profesionista como objeto de estudio a los agremiados a los colegios de Contadores Públicos del estado de Sonora.

Otro artículo respecto a la competitividad del Contador Público, se encuentra en la Revistas de Contaduría Pública, 2017. (ISSN 2594-1976), en el artículo El Perfil ideal para la competitividad Global, escrito por la Dra. Sylvia Meljem Enríquez de Rivera, especificando la profesión como uno de los servicios especializados, sugiriendo competencias para el Programa de Licenciatura en Contaduría Pública, de igual manera señalando valores, ética y actitudes profesionales para definir la conducta del profesionista.

CONCLUSIÓN

La competitividad del Contador Público en el desarrollo de su profesión como docente, no solo incumbe al profesionista sino por ende, a las Instituciones de Educación Superior (IES), cumpliendo con el objetivo de la investigación de analizar la competitividad de los Contadores Públicos en el desarrollo como profesionista docente, el conglomerado seleccionado para esta investigación, lo conforma un grupo élite, que cumple con el Programa del Mejoramiento del Profesorado (PRODEP), que son Contadores de Profesión, son Docentes de Tiempo Completo, y realizan las funciones en la docencia en que desempeñan evidenciando una alta capacidad como se describe en las interpretaciones. Determinando que la hipótesis de investigación es positiva.

Los hallazgos encontrados en esta investigación es que los Contadores Públicos se actualizan la mayoría a través del Colegio de Contadores Públicos y observando que las Instituciones Universitarias puedan abrir cursos de actualización referentes a la carrera del C.P. Los C.P. generan conocimiento y un cúmulo de experiencia debe ser aprovechada por organizaciones encargadas de las Normas de Información Financiera, entre otros hallazgos los C.P.

por el cargo que tienen de igual manera, demuestran su competitividad con otras actividades como: redes de cuerpos académicos nacionales e internacionales, escriben artículos científicos indexados, son autores de libros que comparten con otras Universidades como bibliografía tanto principal como complementaria, nacionales e internacionales, al igual, son conferencistas nacionales e internacionales, son evaluadores nacionales e internacionales de los diversos organismos como: CONACYT, PRODEP, ANFECA, CACECA, han obtenido premios de investigación de casos ANFECA, nacionales e internacionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Beltrán Poot, A. (2015). Los Cuerpos Académicos el nuevo imaginario del profesor universitario en México. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, 3(ISSN(1012-1587)), 182-204.
- Briones, G. (2003). Métodos y Técnicas de Investigación para las Ciencias Sociales. México : Trillas .
- David Alan Neil, L. C. (2018). Procesos y fundamentos de la Investigación. Machala- Ecuador: UTMACH.
- Durán C.Luz, E. G. (2018). El discurso teórico de la Investigación Universitaria y el discurso de la regulación Contable en el contexto global. Actualidades Contables Faces, 21(36).
- Instituto Mexicano de Contadores Públicos, I.A. (13 de 03 de 2021). www.IMCP.org.mx. Obtenido de www.IMCP.org.mx: www.IMCP.org.mx
- José Alfonso Jimenez Moreno, J. C. (2010). Diagnostico de Competitividad Académica y Acreditación de Programas Educativos de la Universidad Autónoma de Baja California, México. Revista de la Educación Superior, 39(155).
- Leyva, S. L. (2016). Competitividad de la educación Superior en Cuatro Países de América Latina: Perspectiva desde un ranking mundial. Revista de la Educación Superior, 45(178).
- Porter, M. (1988). Ventaja Competitiva . México, D.F.: CECSA.
- Pública, S. d. (16 de 03 de 2021). www.SEP.gob.mx. Obtenido de www.SEP.gob.mx: <http://promep.se.gob.mx/cai>.
- Públicos, I. M. (2018). Código de Ética Profesional. México: IMCP, AC.
- Roberto Hernández Sampieri, C. F. (2014). Metodología de la investigación. Cd. de México: Mc Graw Hill .

- Santos Gutiérrez, E. (25 de abril de 2018). El Contador Público como causa primera y última de la confianza pública. (Redalyc.org, Ed.) Revista de Contabilidad y Negocios, 13(25).
- SAT, S. d. (13 de 03 de 2021). www.SAT.gob.mx. Obtenido de www.SAT.gob.mx: www.SAT.gob.mx
- Suñol, S. (2006). Aspectos teóricos de la Competitividad. Ciencia y Sociedad , 179-198.

RESUMEN

El objetivo principal del estudio fue analizar si existe relación entre el nivel de estrés laboral y el nivel profesional de los trabajadores que se dedican al ámbito de la enfermería en un hospital en el Sur de Sonora. El método utilizado fue un estudio de enfoque cuantitativo de diseño transeccional descriptivo. Para la aplicación se usó el instrumento "Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo" (CESQT) el cual consta de 20 ítems divididos en 4 escalas las cuales comprende ilusión, desgaste, indolencia y culpa. Se contó con la participación de 50 profesionales de enfermería de un hospital del Sur de Sonora, siendo un 88% mujeres y un 12% hombres; de edades desde los 16 años hasta los 50 años. En lo que refiere al Síndrome por Quemarse en el Trabajo se obtuvo un resultado bajo, encontrándose correlación con ilusión, desgaste, indolencia y culpa. De esta manera se anula la hipótesis de investigación ya que los profesionales de enfermería no presentan altos niveles de burnout.

PALABRAS CLAVE: Estrés laboral; Burnout; Profesional de la salud.

ABSTRACT

The main objective of the study was to analyze whether there is a relationship between the level of work stress and the professional level of workers who work in the field of nursing in a hospital in southern Sonora. The method used was a quantitative approach study with a descriptive transeccional design. For the application, the instrument "Questionnaire for the Evaluation of Burnout Syndrome for Work" (cesqt) was used, which consists of 20 items divided into 4 scales which include illusion, exhaustion, indolence and guilt. There was the participation of 50 nursing professionals from a hospital in the South of Sonora, being 88% women and 12% men; aged from 16 years to 50 years. As far as Burnout at Work Syndrome is concerned, a low result was obtained, finding a correlation with illusion, exhaustion, indolence and guilt. In this way, the research hypothesis is nullified since nursing professionals do not present high levels of burnout.

KEYWORDS: Work stress; Burnout; Health professional.

Doctor Gilberto Manuel Córdova Cárdenas. Doctor en Desempeño Organizacional, profesor-investigador de tiempo completo de Psicología y Responsable del posgrado en Administración del Instituto Tecnológico de Sonora unidad Navojoa, Sonora, México. Domicilio: Ramón Corona sin número esquina con Aguascalientes, Colonia Itson. Teléfono: 422 5929 extensión 5410. Correo electrónico: gilberto.cordova@itson.edu.mx.

Licenciado Pacco Alonso López Rascón. Licenciado en Psicología. Analista de atracción de talento para Abarrotera del Duero S.A de C.V. Domicilio: calle Brasilia número 156^a. Colonia Nueva Luneta. Apartado Postal: 59689, Zamora, Michoacán. Teléfono: 6421471301. Correo electrónico: pacco444@gmail.com.

Maestro José López Robles. Maestro en Tecnologías para Negocios. Docente universitario. Domicilio: Navojoa, Sonora. Teléfono: 642 1078170. Correo electrónico: Jose.lopezrobleso812@gmail.com.

NIVELES DE BURNOUT EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL DEL SUR DE SONORA

LEVELS OF BURNOUT IN NURSING PROFESSIONALS IN A HOSPITAL IN SOUTHERN SONORA

Fecha de recepción: 15/07/2021 Fecha de aceptación: 29/08/2021

Gilberto Manuel Córdova-Cárdenas
Pacco Alonso López-Rascón
José Leonel López-Robles

INTRODUCCIÓN

En los últimos años se han registrado investigaciones relacionadas con el burnout, aquellas investigaciones han sido relevantes ya que ello permite un panorama acerca de los factores que se implican dentro del estrés laboral. El concepto “burnout” es una metáfora que se utiliza comúnmente para describir un estado o un proceso de agotamiento, desgaste o consumación de energía, análogo a la sofocación de un incendio o la extinción de una vela (Juárez, Camacho y Plascencia, 2014).

Se ha producido un gran interés debido a que se debate que el estrés derivado del trabajo es una de las principales causas de enfermedad laboral, que conduce al ausentismo lo que se refleja en la calidad de atención que ofrece el personal afectado. Los cambios ocurridos en el entorno socioeconómico y en el mercado laboral han contribuido significativamente al desarrollo del síndrome burnout (Méndez, 2004).

El síndrome se caracteriza por bajo desempeño laboral, tendencia a la autoevaluación negativa, agotamiento emocional, carácter negativo hacia los demás,

entre otras características. En un estudio sobre el burnout en profesionales de la salud y su relación con variables de personalidad, el propósito de dicha investigación fue analizar la asociación entre autoeficacia percibida, personalidad resistente, locus de control, percepción de estrés y síndrome de Burnout. La muestra de estudio fue de 40 profesionales. En cuanto a los resultados obtenidos en las variables de personalidad, la personalidad resistente fue la única que se asoció de forma negativa con el síndrome de burnout, en la segunda medición se repitió la misma asociación, pero no alcanzó nivel de significancia. Esto indicó que con altas puntuaciones en la percepción del estrés muestran bajas puntuaciones en los indicadores de personalidad resistente (Ortega, Ortiz y Martínez, 2014).

En el rubro de la salud se encuentra la profesión de enfermería, encargada del cuidado, restauración y atención del paciente; todo esto que mencionamos en ocasiones se ve mermado debido a la baja calidad que presta dentro de sus funciones. Variables como la rotación de turnos, la alta interacción con personas enfermas y el poco valor que se le da, hacen que el personal de enfermería caiga dentro de los síntomas de estrés (Díaz, Vásquez, Martínez, Clara y Hernández, 2015). La esencia del cuidado de enfermería reside en ofrecer un excelente servicio tanto en la salud como en la enfermedad, por lo cual aunado a los conocimientos se debe poseer equilibrio físico y mental (Gorgulu y Akili, 2017).

Los estudios indican que la carga de trabajo excesiva es un factor de riesgo que estimula el desarrollo del estrés profesional, así conduce a la enfermedad a los trabajos y el ausentismo como consecuencia directa, lo que reduce la cantidad de atención a los pacientes debido a la falta de personal y podría conducir a una mala calidad en el servicio (Rodrigues, Santos y Sousa, 2017).

Asimismo, se involucran aspectos psicológicos y emocionales del personal de enfermería, trabajan en un contexto de acumulación de tareas, sobrecarga laboral, turnos rotativos, por otro lado, tratan muy de cerca con el sufrimiento de los demás y están emocionalmente expuestos a todo tipo de riesgos de salud (Monteiro, Avelar y Pedreira, 2015).

En México se conoce que estos profesionales están la mayoría del tiempo con el paciente. Debido a las altas jornadas de trabajo y carga laboral con la cual tienen que lidiar, dificulta mucho que tengan un respiro o pequeño descanso. Esto, más la tensión de trabajar con personas, aumenta el estrés. Mientras tanto, se ha señalado que enfermeros y enfermeras han presentado niveles de alto riesgo en el cumplimiento de su labor, exponiéndolos a variables que afectan su salud; tales variables son culturales, físicas y sociales que en conjunto crean alteraciones en su organismo como fatiga, cefaleas, depresión, angustia, etc. Todo esto sumado supone una carga mental excesiva para el profesional (Díaz et al., 2015).

Asimismo, estudios realizados a enfermeros (as), demostró que una de las causas que provoca estrés en estos profesionales es el hablar o estar cerca de un paciente en situación de muerte; sumado a esto, se encuentran aquellos que han experimentado la muerte de un paciente, otros factores para considerar son los conflictos con personal médico, la alta carga laboral y la mala comunicación ya sea con los médicos del hospital o el mismo personal de enfermería (Ávila, Llanos, Gómez, Tapias y Castro, 2014).

Anteriormente, el estrés laboral no se consideraba como una enfermedad dentro de la Ley Federal del Trabajo, pero debido al alza de esta enfermedad, la Organización Mundial del Trabajo en coordinación con México determinó que el estrés laboral debía figurar como enfermedad debido a su alto padecimiento; ya que este problema causaba un bajo rendimiento en la persona junto con la incapacidad de afrontarlo (Muñoz y Casique, 2016).

En estos últimos años, dentro del sector salud en México se ha incrementado la carga de trabajo y la presión se incrementa en los trabajadores del hospital; es importante entonces el tener en cuenta si los trabajadores se desempeñan de la mejor manera en su ambiente laboral, si responden adecuadamente en su jornada de trabajo y si se encuentran emocionalmente estables a la hora de laborar: Se ha comprobado, mediante estudios previos que los enfermeros con jornadas laborales irregulares tienen mayores factores de estrés debido al cambio fisiológico alterado que presentan, éste se considera también como otro de los factores más importantes para generar estrés en estos profesionales (Cortázar y Domingo, 2014).

El enfoque hacia estos profesionales es clave ya que, si no se identifica cuál o cuáles son los malestares que los aquejan y los mantienen en un estado de irritabilidad, sería difícil el poder ayudarlos de forma adecuada y brindarles el conocimiento para que puedan tratar con su malestar.

En México, los trabajadores del sector de salud se encuentran acostumbrados a prolongar sus horarios de trabajo a más de 8 horas. Es entonces cuando el cuerpo humano llega a exceder el límite de su capacidad, donde se puede encontrar a trabajadores con baja moral, con niveles de estrés altos y poca realización de objetivos. Por consiguiente, el alto índice de horas de trabajo y el poco tiempo de descanso que se otorga al trabajador hacen que tenga un bajo desempeño laboral; y por ende la calidad en la atención, siendo lo primordial al momento de atender a un paciente.

La hipótesis de esta investigación es que el personal de enfermería presenta altos niveles de burnout por la dinámica laboral que manejan en sus puestos de trabajo. Por lo tanto, el objetivo de la presente investigación es analizar los niveles de estrés laboral y el nivel profesional de los trabajadores que se dedican al ámbito de la enfermería en un hospital en el Sur de Sonora.

MÉTODO

Este trabajo se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, que usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. Además se seleccionó el diseño transeccional, porque se recolectan los datos en un solo momento de tiempo describiendo las variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Para la selección de los sujetos se utilizó el tipo de muestra no probabilística; la finalidad fue tomar los sujetos los cuales se utilizarían para identificar si sufrían de Burnout. En total son 50 profesionales del área de enfermería de un hospital del sur de Sonora, con edad desde los 16 años hasta los 50 años. Se definió un hospital del sur de Sonora como lugar de investigación ya que había más disponibilidad por parte del personal de dicha área, además, tienen mayor concurrencia de pacientes, lo cual nos permite hacer una evaluación sobre el nivel de estrés al que está sujeto el personal.

Para el desarrollo de este trabajo se empleó el Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT) (Gil-Monte, 2012). Dicho instrumento está formado por 20 ítems que se distribuyen en 4 dimensiones denominadas: Ilusión por el trabajo (5 ítems) (v.g.: Veo mi trabajo como una fuente de realización personal) (alfa = .89), Desgaste psíquico (4 ítems) (v.g.: Me siento desgastada/o emocionalmente) (4 ítems) (Alpha = .80), Indolencia (6 ítems) (v.g.: No me apetece atender a algunos discapacitados) (alfa = .70), y Culpa (5 ítems) (v.g.: Tengo remordimientos por algunos de mis comportamientos en el trabajo) (alfa = .79).

Los ítems se evalúan mediante una escala Likert de 5 grados que van de 0 (*Nunca*) a 4 (*Muy frecuentemente: todos los días*). Bajas puntuaciones en Ilusión por el trabajo junto a altas puntuaciones en Desgaste psíquico y Cinismo suponen altos niveles del SQT. Además, en el caso de los sujetos con Perfil 2,

Tabla 1. Media, Desviación y Alpha de Cronbach.

	Media	Desviación típica	Alfa de Cronbach
Ilusión	17.4	3.20713	0.752
Desgaste	5.42	3.0108	0.679
Indolencia	4.26	3.20593	0.667
Culpa	4.76	2.8035	0.661
SQT	27.08	5.77765	0.739

Fuente. *Elaboración propia.*

se acompañan de altas puntuaciones en Culpa (Gil-Monte, García-Juesas, Núñez, Carretero, Roldan y Caro, 2006)

Se utilizó el baremo en percentiles recomendado por Gil- Monte (2011) con los siguientes puntos de corte: Nivel Crítico (>89), Nivel Alto (67 a 89), Medio (34 a 66), Bajo (11 a 33), Muy Bajo (<11)” (Ratto, García, Silva & González, 2015).

En la tabla 1 se indica la media de cada escala, así como su desviación típica y cada escala con su respectiva consistencia interna medida por medio del coeficiente de Alpha de Cronbach.

El procedimiento que se llevó a cabo constó de visitas al hospital, solicitando la ayuda del jefe de enfermería el cual brindó el tiempo necesario de sus enfermeros y así proceder a la aplicación del instrumento hasta llegar al total de la muestra. Se capturó la información y resultados dentro de la base de datos de SPSS 25 y se realizaron los análisis estadísticos para establecer resultados de la investigación.

RESULTADOS

De acuerdo con la aplicación del Cuestionario para la Evaluación del síndrome de Quemarse en el Trabajo (CESQT), se desarrolló una serie de contenidos comprendidos en tablas las cuales comprenden el total de participantes entre hombre y mujeres, el nivel de la profesión que desarrollaban al momento de la realización del cuestionario, el estado civil de los cuestionados, su estado laboral y si contaban con otro trabajo al momento de evaluarlos. Además, se incluye los datos más significativos que arrojó el cuestionario, los cuales comprenden las escalas de indolencia, ilusión y desgaste; implicando los datos con rasgos más significativos que se presentaron.

En la tabla 2 se identifica el sexo de los participantes, su profesión, su estado civil, si cuentan con algún otro trabajo y su estado laboral; se observa la frecuencia de las respuestas y el porcentaje que representa.

Tabla 2. Datos Generales.

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	6	12.0
Mujer	44	88.0
Total	50	100.0
Profesión	Frecuencia	Porcentaje
Licenciatura	19	38.0
TSU	31	62.0
Total	50	100.0

Continuación tabla 2.

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	31	62.0
Casado	16	32.0
Unión libre	3	6.0
Total	50	100.0
Otro Trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Si	8	16.0
No	42	84.0
Total	50	100.0
Estado Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Base	15	30.0
Contrato	11	22.0
Pasante	8	16.0
Prácticas	16	32.0
Total	50	100.0

Fuente. *Elaboración propia.*

En la tabla 3 se plasma el resultado de la escala ilusión, que representa el deseo profesional del individuo en su trabajo; las mujeres con un porcentaje de 65.90% y los hombres un 50%.

Tabla 3. *Escala ilusión por género.*

	Ilusión	Muy Bajo	Bajo	Medio
Género	Hombre	0.00%	50.00%	50.00%
	Mujer	22.70%	11.40%	65.90%

Fuente. *Elaboración propia.*

La tabla 4 refleja la escala de indolencia, representando una actitud de indiferencia, apatía y pereza. Se puede observar que aquellos profesionales con nivel licenciatura presentan cierto porcentaje alto al igual que bajo. Aquellos con TSU más del 50% en nivel bajo.

Tabla 4. Escala indolencia por nivel profesional.

	Indolencia	Muy Bajo	Bajo	Medio	Alto
Escolaridad	Licenciatura	15.80%	47.40%	0.00%	36.80%
	TSU	12.90%	54.80%	22.60%	9.70%

Fuente. *Elaboración propia.*

En la escala de ilusión, los participantes que se encuentran casados presentaron el porcentaje más alto encontrándose en un nivel medio con un porcentaje de 87.50% (ver tabla No.5).

Tabla 5. Escala ilusión por estado civil.

	Ilusión	Muy Bajo	Bajo	Medio
Estado Civil	Soltero	22.60%	22.60%	54.80%
	Casado	6.30%	6.30%	87.50%
	Unión libre	66.70%	0.00%	33.30%

Fuente. *Elaboración propia.*

En la tabla 6 se observa la escala desgaste psíquico siendo este el cansancio emocional y físico que presenten los sujetos. Aquellos participantes que se encuentran solteros presentaron un índice medio de desgaste con un porcentaje de 48%.

Tabla 6. Escala desgaste por estado civil.

	Desgaste	Muy Bajo	Bajo	Medio	Alto
Estado Civil	Soltero	9.70%	32.30%	48.40%	9.70%
	Casado	25.00%	25.00%	25.00%	25.00%
	Unión libre	0.00%	100.00%	0.00%	0.00%

Fuente. *Elaboración propia.*

En la escala ilusión, los participantes con base presentaron un 80% y contrario con 81.80% representando mayor ilusión por su trabajo, pero aquellos sujetos que realizaban prácticas mostraron un índice representativo muy bajo con un 50% (ver tabla No.7).

Tabla 7. Escala ilusión por estado laboral.

	Ilusión	Muy Bajo	Bajo	Medio
Estado Laboral	Base	6.70%	13.30%	80.00%
	Contrato	0.00%	18.20%	81.80%
	Pasante	12.50%	12.50%	75.00%
	Practicantes	50.00%	18.80%	31.30%

Fuente. *Elaboración propia.*

En la tabla 8 se observa la escala de indolencia por estado laboral, presentando aquellos con base un porcentaje de 33.30% alto y bajo de 46.70%. Los pasante mostraron el mismo porcentaje de 37.50% en alto y bajo. Aquellos que se encuentran en prácticas representan un número bajo con 75%.

Tabla 8. Escala indolencia por estado laboral.

	Indolencia	Muy Bajo	Bajo	Medio	Alto
Estado Laboral	Base	20.00%	46.70%	0.00%	33.30%
	Contrato	36.40%	36.40%	27.30%	0.00%
	Pasante	0.00%	37.50%	25.00%	37.50%
	Practicantes	0.00%	75.00%	12.50%	12.50%

Fuente. *Elaboración propia.*

En la tabla 9 se presenta la correlación entre las escalas que se muestran en el CESQT. La escala de ilusión indica que aquellos individuos con un poco de deseo por su profesión tienen correlación con el Síndrome por Quemarse en el Trabajo (SQT). Según la tabla dentro de la escala de desgaste psíquico que indica el cansancio emocional y físico que presenta el humano, aquellos que presentan índices altos en desgaste tienen correlación con indolencia, con culpa y con SQT.

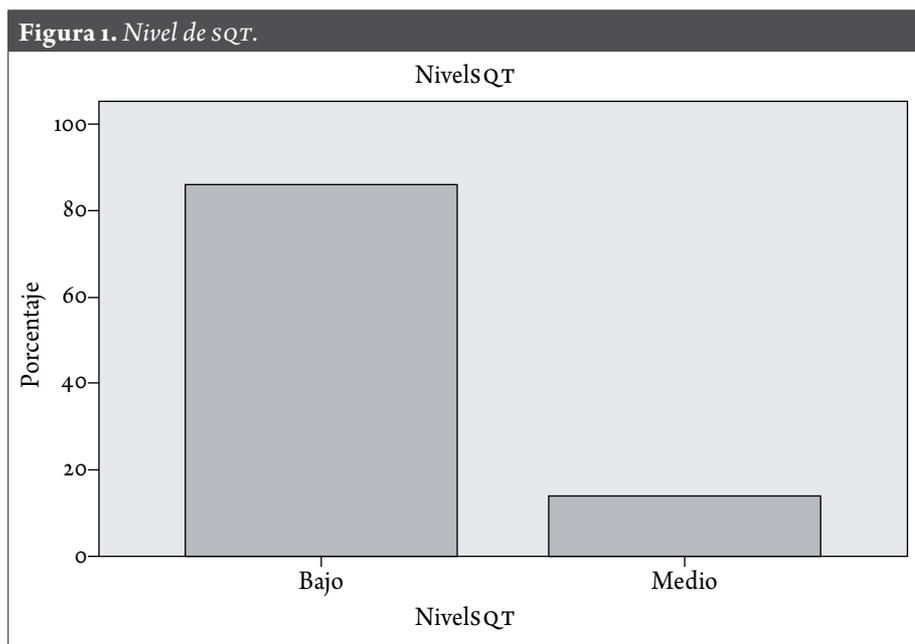
Los sujetos ya evaluados en la escala de indolencia indica apatía, indiferencia una actitud negativa; al presentar números altos en esta escala arroja una correlación con culpa y con SQT. En la parte de la tabla que indica culpa, aquellos sujetos que presentaron niveles altos en esta escala, supone correlación directa con SQT (ver tabla No.9).

Tabla 9. Correlación por escalas.

		ilusión	desgaste	indolencia	culpa	SQT
ilusión	Correlación de Pearson	1	-0.155	-0.106	-0.016	.416**
	Sig. (bilateral)		0.282	0.465	0.91	0.003
desgaste	Correlación de Pearson		1	.462**	.426**	.691**
	Sig. (bilateral)			0.001	0.002	0
indolencia	Correlación de Pearson			1	.459**	.737**
	Sig. (bilateral)				0.001	0
culpa	Correlación de Pearson				1	.467**
	Sig. (bilateral)					0.001
						1

Fuente. *Elaboración propia.*

En la Figura 1 se muestra el nivel del Síndrome por Quemarse en el Trabajo; mostrando un resultado bajo de SQT en los profesionales de enfermería que fueron evaluados.



Nota: *Elaboración Propia.*

DISCUSIÓN

Luego de la aplicación del instrumento Síndrome de Quemarse en el Trabajo (SQT), se puede responder la pregunta de la presente investigación ¿Los profesionales de la enfermería presentan niveles altos de Burnout? Con base en los datos se obtuvo un resultado bajo, esto señala que la hipótesis de investigación se anula; ya que no presentan niveles altos de burnout. Sin embargo, siguen presentado correlaciones de las escalas del instrumento SQT.

Los profesionales de enfermería que fueron evaluados, la mayoría fue del género femenino la cual representa el 88% de la muestra evaluada, comprendiendo así el género masculino un 12%. No hubo distinción en la carga laboral que realizaban los participantes, ya que todos cumplían con el mismo rol; el atender a pacientes, estar en área de urgencias, ginecología y obstetricia, áreas administrativas, etc.

Como se indica en la Tabla 9, existe correlación entre las escalas del cuestionario con el Síndrome de Quemarse en el Trabajo (SQT). Esto sugiere que aquellas personas que hayan presentado bajo índice en la escala de ilusión por el trabajo, está relacionado con índices de SQT. Se entiende que al presentarse bajas puntuaciones en ilusión por el trabajo a la par con las altas puntuaciones que se pueden presentar en desgaste psíquico, se presentan como indicadores de estrés laboral crónico, dando como consecuencia una serie de respuestas negativas por parte del personal de enfermería hacia el paciente, lo que indica índices altos en la escala de indolencia (Gil-Monte y Zúñiga, 2010).

Dentro de la tabla 9, la escala de indolencia apunta correlación con culpa, esto relacionado ya que dentro del área laboral al momento de realizar trabajo con pacientes y presentar cierta actitud negativa y descontenta, orilla al profesional a sentir sensaciones de arrepentimiento, al presentarse la correlación con culpa y puntuar índices significativos se relaciona entonces con el SQT.

Debido al ambiente laboral en donde se desempeñan enfermeros y enfermeras, al encontrarse directamente con pacientes y familiares se desarrolla un vínculo personal, comienzan a compartir cierto tipo de sentimiento como la ansiedad y el sufrimiento, entre otros; creando una demanda mayor para el profesional con el consecuente desgaste severo, tanto físico como mental (Muñoz y Velásquez, 2016).

Por otra parte, el instrumento al haber arrojado un resultado de estrés laboral bajo, esto no quiere decir que dentro de poco tiempo no presenten algún aumento en estrés. Debido al cambio constante de la sociedad, la actualización continua de métodos, de enseñanza y de actuar, supone un reto demandante para el área de enfermería de cualquier hospital, retando así las

capacidades físicas y psicológicas del profesional de enfermería. Esto conlleva a una serie de pasos o habilidades que deben de adquirir para afrontar de manera organizada y adecuada efectos que puede ocasionar el trabajo bajo presión.

CONCLUSIONES

Con base en los resultados obtenidos al aplicar el instrumento CESQT, en el cual se rechaza la hipótesis general de la investigación, se concluye que el personal de enfermería tiene un compromiso serio con su trabajo, lo cual representa la responsabilidad con éste y un eficaz manejo de sus emociones relacionado con su área laboral.

Afortunadamente, el personal de enfermería que labora en el hospital no padece burnout; ya que no cumplen con los criterios especificados en el instrumento que se aplicó; hay que recalcar que si bien, no se presentó burnout, hubo correlación con ciertas escalas las cuales son punto de partida para que se desencadene en un futuro el síndrome de burnout. El trabajar en el ambiente de la salud supone de entrada que con el paso del tiempo se reflejará un estado de ansiedad combinado con el estrés, creado en muchas maneras por la cultura de nuestra sociedad hoy en día.

En este estudio se contabilizó una mayoría del género femenino con un porcentaje del 88%, con un nivel bajo, pero considerado, de SQT. En muchos de los casos existen factores que no se encuentran reflejados en el estudio; pues muchos/as son responsables de hogar fungiendo como jefe o jefa de familia, el tener hijos, etc. También como lo indica la tabla 7, el 50% de aquellos que se encontraban realizando prácticas era bajo su nivel de ilusión por la profesión mientras que aquellos que se encontraban con base laboral se encontraban en un nivel medio.

En la sociedad se ha manejado la idea de que los médicos son aquellos del área del sector salud que sufren mucho mayor estrés, que son aquellos los que cargan sobre sus hombros mayor responsabilidad; tanto médicos como aquellos individuos que se dedican al ámbito de enfermería están sujetos a sufrir estrés laboral hasta llegar al burnout.

El fomento de una buena organización en el trabajo, buenas prácticas y el cumplimiento de un horario establecido son aspectos por considerar para que puedan desarrollarse sanamente los profesionales de la salud. Es importante considerar el cuidado de todos los profesionales ya que el óptimo desempeño de su profesión asegura el cuidado de sí mismos aunado al cuidado de enfermos, pacientes y personas que necesiten la ayuda profesional sanitaria.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ávila, I., Llanos, N., Gómez, A., Tapias, K. y Castro, S. (2014). *Estrés laboral en enfermería y factores asociados*. Cartagena (Colombia). *Salud Uninorte*, 30(1), pp. 34-43.
- Cortázar, L., Torres, F. y Domingo, M. (2014). *Estrés laboral en enfermeros de un hospital de Veracruz*. México. *Revista iberoamericana de educación e investigación en enfermería*. (Internet), 4(1): pp. 20-26.
- Díaz, B., Vásquez, O., Martínez, R., Clara, Y. y Hernández, L. (2015). *El Síndrome de Burnout en Enfermería: Una Barrera para el Cuidado de Calidad*. *Revista Salud y Administración*, 2 (5), pp. 51-54.
- Gil, P. y Zúñiga, L. (2010). *Validez factorial del "cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el Trabajo" (CESQT) en una muestra de médicos mexicanos*. *Universitas Psychologica*, 9(1), pp. 169-178.
- Gil-Monte, P. R. (2012). *Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional*. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 29, pp. 237-241.
- Gil-Monte, P., García, J., Núñez, E., Carretero, N., Roldán, M., & Caro, M. (2006). *Validez factorial del "Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo" (CESQT)*. *Psiquiatría.com*, 10(3).
- Gorgulu, O. y Akili, A. (2017). The determination of the levels of burnout syndrome, organizational commitment, and job satisfaction of the health workers. *Niger J Clin Pract.*, 20 (1): 48 -56. Doi: 10.4103 / 1119-3077.180051.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, C. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. De C.V.
- Juárez, A., Idrovo, Á., Camacho, A. y Placencia, O. (2014). Síndrome de burnout en población mexicana: Una revisión sistemática. *Salud mental*, 37(2), pp. 159-176.
- Méndez Venegas, J. (2019). Estrés laboral o síndrome de 'burnout'. *Acta Pediátrica de México*. 25, pp. 299-302
- Monteiro C, Avelar A, & Pedreira M. (2015) Interrupciones en las actividades de las enfermeras y seguridad del paciente: una revisión integradora de la literatura. *Rev Latino-Am Enfermagem*. 23(1), pp 169-179
- Muñoz, A., & Velásquez, M. (2016). Síndrome de quemarse por el trabajo en profesionales de enfermería, Bogotá, Colombia. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 34(2), pp. 202-211.
- Muñoz-Torres, T., & Casique, L. (2016). Estrés laboral y su efecto biopsicosocial en el cuidado de enfermería. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 24(2), pp. 141-144.

- Ortega, M., & Ortiz, G. & Martínez, J. (2014). Burnout en estudiantes de pregrado de medicina y su relación con variables de personalidad. *Terapia psicológica*, 32 (3).
- Ratto, A., García, R., Silva, M., & González, M. (2015). El síndrome de quemarse por el trabajo y factores psicosociales en docentes de primaria de la ciudad de Montevideo. *Ciencias Psicológicas*, 9 (2), pp. 273-281.
- Rodrigues, C. C. F. M., Santos, V. E. P., & Sousa, P. (2017). Patient safety and nursing: interface with stress and Burnout Syndrome. *Revista brasileira de enfermagem*, 70(5), 1083-1088.

RESUMEN

Esta investigación mostrará la importancia y la necesidad de crear de un clúster de camarón en la República Mexicana, siendo Sinaloa y Sonora los principales estados productores de camarón blanco del país y precisamente siendo ahí donde se desarrolla con mayor auge la cadena de valor de este producto. Se tiene como objetivo comprobar la viabilidad de crear un clúster de camarón, mostrando los beneficios de la producción sustentable, las desventajas de estar fuera de el y mantener una cultura innovadora dentro del clúster. Es una investigación fundamentada en un diagnóstico de tipo mixto, de las zonas de producción tanto en un laboratorio y una granja de camarón, lográndose mediante un Análisis de Ciclo Vida del camarón en su etapa de producción de la cuna a la puerta y una entrevista a actores clave de la cadena de valor de este crustáceo. Resulta interesante mostrar como el modelo innovador de la quintuple hélice carece de apatía para ser pilar dentro del clúster. El impacto de esta investigación servirá como parte aguas para continuar con un tema tan importante en México perteneciente al sector acuícola.

PALABRAS CLAVE: clúster, triple hélice, análisis de ciclo de vida.

ABSTRACT

This research will show the importance and need to create a shrimp cluster in the Mexican Republic, with Sinaloa and Sonora being the main producing states of white shrimp in the country and it is precisely there where the value chain of this product is developing with the greatest growth. The objective is to verify the viability of creating a shrimp cluster, showing the benefits of sustainable production, the disadvantages of being outside of it and maintaining an innovative culture within the cluster. It is an investigation based on a mixed type of diagnosis of the production areas both in a laboratory and a shrimp farm, achieved through a Life Cycle Analysis of shrimp in its production stage from cradle to cradle. door and an interview with key players in the value chain of this crustacean. It is interesting to show how the innovative fivefold helix model lacks the apathy to be a mainstay within the cluster. The impact of this research will serve as a watershed to continue with such an important issue in Mexico pertaining to the aquaculture sector.

KEYWORDS: cluster, triple helix, life cycle analysis.

Doctor Jesús Alberto Somoza Ríos. Doctor en Gestión de las Organizaciones. Investigador del Parque de Innovación Tecnológica de la Universidad Autónoma de Sinaloa. Parque de Innovación Tecnológica, Josefa Ortíz de Domínguez, sin número, Ciudad Universitaria, Código Postal 80013, teléfono 667 758 1424. CVU: 853747. ORCID: 0000-0002-1168-9355. Correo electrónico: alberto.somoza@uas.edu.mx.

Doctor José Ramón López Arellano. Doctor en Gestión de las Organizaciones. Director del Parque de Innovación Tecnológica de la Universidad Autónoma de Sinaloa. Parque de Innovación Tecnológica, Josefa Ortíz de Domínguez, sin número, Ciudad Universitaria, Culiacán Sinaloa, Código Postal 80 013, teléfono 667 758 1424. CVU: 284 031. ORCID: 0000-0001-6420-9282. Correo electrónico: ramonlo@uas.edu.mx.

Licenciado David Enrique Aguiar Fuentes. Licenciado en Administración. Colaborador en investigación de la Universidad Autónoma de Nayarit. CVU: 844 848. ORCID: 0000-0003-1233-0253. Acayapan 204, Colonia Santa Teresita entre Ejido y San Francisco, Tepic Nayarit, Código Postal 63 020. Correo electrónico: davidaguiar.consultor@gmail.com.

UN CLÚSTER DE CAMARÓN EN EL ESTADO DE SINALOA, COMO PROPUESTA DE INNOVACIÓN Y MEJORA SUSTENTABLE

A SHRIMP CLUSTER IN THE STATE OF SINALOA, AS A PROPOSAL FOR INNOVATION AND SUSTAINABLE IMPROVEMENT

Fecha de recepción: 22/05/2021 Fecha de aceptación: 02/07/2021

Jesús Alberto Somoza-Ríos
José Ramón López-Arellano
David Enrique Aguiar-Fuentes

INTRODUCCIÓN

Se define el clúster como un grupo de empresas que interactúan entre sí para tener un beneficio en común. Sin embargo, de acuerdo con Porter (2000), “los clúster son concentraciones geográficas de empresas interconectadas, proveedores especializados, proveedores de servicios, empresas de sectores afines e instituciones asociadas (por ejemplo, universidades, organismos de normalización, asociaciones comerciales) en un campo en particular, que compiten pero también cooperan”. De acuerdo con esta definición se entiende que para la creación de un clúster es necesario que se realicen en ciertas zonas geográficas actividades industriales que complementen la cadena de valor para el beneficio de las empresas que lo van a conformar. Sin embargo, hay otra definición de clúster que se considera relevante “un clúster son agrupaciones de agentes económicos, que participan de una manera directa (cadena productiva) o indirecta (industrias relacionadas y de apoyo) en la creación de bienes finales” (Ayaviri et al., 2017). De acuerdo con estas dos definiciones se puede concretar

que un clúster busca el beneficio de una empresa en particular trabajando en equipo con otras que se dediquen a lo mismo o que refuercen algún punto en la cadena productiva de ese bien o servicio.

ANTECEDENTES

Los primeros modelos de organizaciones industriales concentradas geográficamente surgen en Europa, por ejemplo, el caso de Italia y España. En América se han desarrollado de manera heterogénea (Lara Rivero et al., 2016). Aunque tanto en países desarrollados como en vías de desarrollo existe evidencia empírica de que los clúster y las redes industriales (industrial networks) han ayudado a elevar la competitividad de las Pequeñas y Medianas Empresas (Humphrey & Schmitz, 1995) *diluted exhaust, and proportional flow of diluted exhaust into a Tedlar bag. An ultrasonic flow meter is used to measure flow rate of tail pipe exhaust. At the end of a test, the concentration of gaseous emissions in the bag, namely CO₂, CO, HC, and NO_x are measured using a bag emissions analyzer. The mass of gaseous and PM emissions in the tail pipe exhaust for the duration of a test are calculated using the measured gas concentrations in the bag and weight gain of the filter respectively. An uncertainty analysis on the results from an actual test using this system is presented. The propagation of uncertainties in the subsystems used for gas concentration measurements, filter weight determination, and flow rate measurements are used to determine the uncertainties in the results, using the Root Sum Square (rss).*

Retomando lo anterior, los beneficios del clúster de acuerdo con Llorens (2021) son: economías a escala, mayor competitividad, permanencia en el mercado, menores costos de investigación, facilidad de acceso para los clientes, incremento en la productividad, mayor integración de la cadena y menores costos de transacción. Haciendo énfasis en lo anterior Anantatmula y Thomas (2010) opinan que son muchos los beneficios de trabajar en sintonía con un clúster, debido a que las empresas alcanzan objetivos que trabajando de manera independiente difícilmente se pudieran lograr.

Dando paso al tema de innovación al mencionar gestión del conocimiento e innovación, se encuentra una interrelación bastante ligada, pues el conocimiento forma el comienzo primordial al desarrollo de la innovación. Se le atribuye a Schumpeter (Croitoru, 2012) *arguing that it is the development process, i.e. the qualitative shifts away from this circle, that are the key phenomenon to study. Development is discontinuous (vs. gradual adjustment to changes in external conditions)* la creación del término innovación, donde el objeto de estudio se conforma del resultado de un acto innovador propio de la alta gerencia, definió la innovación, como “La introducción de nuevos productos y servicios, nuevos

procesos, nuevas fuentes de abastecimiento y cambios en la organización industrial, de manera continua y orientados al cliente, consumidor o usuario”. Para Schumpeter, las empresas más competitivas son aquellas capaces de mantener innovaciones a grados técnicos y organizacionales. Por otro lado, Sevilla (2020) afirma que la innovación es más factible de llevarse a cabo en pequeñas y medianas empresas, ya que éstas pueden capitalizar sus características naturales de enorme flexibilidad y sencillez, brindando una ágil respuesta a iniciativas e ideas del personal que propongan cambios para mejorar los procesos, los productos y la gestión.

De acuerdo con el Manual de Oslo (OECD, 2018) 243000 (0.000002%, la innovación de producto corresponde a la introducción de un servicio nuevo o mejorado en cuanto a sus características o a su uso. Así mismo, la innovación de proceso es la introducción de un nuevo o mejorado proceso de producción de distribución, además de incluir métodos de creación y de prestación de servicios. La innovación de mercado se define como la aplicación de métodos de comercialización que implican cambios significativos del diseño o envasado de un producto o promoción. En cambio, se identifica como innovación incremental cuando hay cambios o saltos cualitativos que ameritan ser patentados. Por lo tanto, la innovación, según Schumpeter, inicia sobre bases teóricas y a partir de ahí se realizan una serie de procesos creativos encaminados a un fin determinado.

El contemporáneo Mintzberg citado por Montoya (2009), plantea cuatro enfoques para llevar a la práctica innovaciones en el rango competitivo: las empresas deben siempre crear ventajas, porque a mayor número de ventajas, menos riesgos de la competencia habrá; buscar la integración entre actividades administrativas y de innovación; cambiar las cláusulas de participación, que significa no imitar lo que hacen otras empresas, sino contemplar desde otro ángulo como realizan sus actividades, y aquí es donde se integran proezas de benchmarking.

Planteamiento del problema

En México existe la posibilidad de que la industria acuícola (precisamente la de camarón) tenga un repunte en la forma de producir para tener mayor impacto en la economía. De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO, 2018) por parte de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO, hay un escenario donde la producción a cargo de la acuicultura despuntará y se convertirá en un gran negocio internacional.

La propuesta del clúster de camarón comprenderá al estado de Sinaloa en México por su destacada participación en la producción de camarón blanco (*litopenaeus vanamei*). Se tiene como propósito analizar toda la cadena de valor (proveedores, productores de materia prima como laboratorios de producción de postlarvas de camarón, granjas acuícolas, congeladoras, grandes comercios que se encargan de llevar el producto final hasta el plato de la mesa y proveedores que se dediquen a la venta de alimento y derivados para la producción) de manera horizontal y vertical para proponer soluciones a las problemáticas presentadas a lo largo de los años. Sin embargo, el Análisis del Ciclo de Vida (ACV) y Consumo y Producción Sustentable (CPS) se enfocará solo en la etapa de la cuna (producción de postlarvas en laboratorios) a la puerta (cosecha de camarón en granjas), dejando de lado el análisis de la cuna a la tumba (desde la producción hasta el desecho del camarón después de su consumo).

Es por eso que crear un clúster bajo una perspectiva innovadora y sustentable sería una buena oportunidad para detonar el comercio internacional, exportando camarón blanco con altos estándares de producción amigable con el ambiente. México a diferencia de otros países cuenta con dos mares que permite la producción de esta industria, tanto en altamar, como en estanques. El programa propuesto por la FAO hasta el año 2025 plantea un escenario donde la producción a cargo de la acuicultura despuntará y se convertirá en un gran negocio internacional. De acuerdo con el párrafo anterior el comercio internacional sirve y servirá para brindar grandes beneficios a la comunidad, sólo que tiene una única condición, la repartición de las ganancias deben ser equitativas para todos los que participarán en la cadena de valor.

Hablando en estos términos sobre el camarón blanco es importante enfatizar en no poner en peligro la producción de los recursos naturales para generaciones futuras, si bien es cierto, que el mayor impacto negativo que se tiene al momento de producir camarón son los residuos de agua que se filtran en el suelo de cultivo y el agua desechada al final del proceso (Somoza, 2020), es decir que no recibe un manejo por parte del granjero antes de deshacerse de ella, vertiéndola directamente a ríos, lagunas o mares, dependiendo de su ubicación geográfica.

Por lo mencionado anteriormente, el ACV en esta investigación se limita a su alcance hasta lo que se le conoce como: “de la cuna a la puerta”, traduciendo lo anterior, desde su etapa de producción en el laboratorio de postlarvas de camarón hasta la etapa de comercialización en la granja, dejando de lado la parte de distribución hacia negocios, preparación, uso, consumo y desecho.

Es así como nuestro enfoque de ACV se limita hasta la etapa final de la producción de camarón blanco en granjas. Este artículo mostrará las distintas etapas por las que se tiene que pasar para producir una tonelada de camarón (1,000 kg),

siendo éste el flujo de referencia, para después continuar con el análisis cualitativo de las entrevistas a los principales actores de la cadena de valor de camarón.

Objetivo

El objetivo de esta investigación es conocer si la creación de un clúster de camarón en el estado de Sinaloa es atractiva para el sector privado, académico, gubernamental, social y ambiental bajo una perspectiva innovadora y sustentable.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

Revisión bibliográfica del sector bioeconómico

La bioeconomía o también llamada economía de base biológica, o economía bio-basada, es la transformación del conocimiento de las ciencias de la vida en productos nuevos, sostenibles, eficientes y competitivos, por lo que construye una alternativa importante para la sostenibilidad del planeta (Jaramillo, 2018).

De acuerdo con Ramos (2016), el concepto de bioeconomía surgió principalmente en torno a la posibilidad del uso de la materia orgánica o vegetal de desecho como materia prima para la generación de energía y combustibles. Sin embargo, se han venido añadiendo otros usos que también incluyen especies de cultivos cuya producción es destinada específicamente para la generación de bioinsumos, bioles u otros materiales combustibles que podrían ser industrializados para sustituir las energías fósiles. Así mismo, se incluyen procesos de biotecnología y su uso para la generación de energía y otros diversos procesos químicos e industriales. Sin embargo la aplicación de un enfoque de bioeconomía es aún discutido por las agencias internacionales y por algunos países desarrollados siendo aún motivo de controversia por el cambio que implicaría el uso de los recursos naturales tales como los cultivos, microorganismos, material genético y hasta el recurso suelo, en la generación de energía y otros productos destinados principalmente al uso industrial por las posibles consecuencias que podrían tener en la generación de alimentos y la seguridad alimentaria mundial (Ramos, 2016).

MODELACIÓN BIOECONÓMICA

Derivado de lo anterior es que surge el término de modelación bioeconómica, que de acuerdo con Cacho (1997) en términos generales, un modelo bioeconómico consiste en un modelo biológico, que describe el sistema de producción,

y un modelo económico, que relaciona la producción de sistema a precios de mercado y limitaciones de recursos. Sin embargo, el término bioeconomía significa cosas diferentes dependiendo de la disciplina y área particular de interés (Cacho, 1997). Retomando a este mismo autor (Cacho, 1997) en su publicación cita a Allen, quien define a la bioeconomía como el uso de modelos matemáticos para relacionar el desempeño biológico de un sistema de producción a sus limitaciones económicas y técnicas; mientras que al citar a Ploeg afirma que utilizan el término alternativamente para referirse a la base biológica de la actividad económica, simplemente como extender conceptos microeconómicos a la biología, o la idea de maximizar el rendimiento económico neto mientras se mantiene rendimiento sostenible. Asimismo, de acuerdo con Van der Ploeg, citado en el documento de Cacho (1997), bioeconomía se refiere principalmente a la investigación económica utilizando teoría de control óptimo y modelos de población dinámica de las especies explotadas. Un modelo bioeconómico se puede utilizar como base para generadores de presupuesto e información de presupuestos que se puedan utilizar para obtener coeficientes para la programación matemática de modelos.

Gestión sustentable

La sustentabilidad es asumir que la naturaleza y el medio ambiente no son una fuente inagotable de recursos, sino que es necesario su protección y uso racional. La sustentabilidad es promover el desarrollo social buscando la cohesión entre comunidades y culturas para alcanzar niveles satisfactorios en la calidad de vida, sanidad y educación.

De acuerdo con un estudio sobre la percepción de directivos sobre la gestión sustentable (Somoza & Inzunza, 2020), a la mayoría de ellos no les importa el impacto que tengan sobre el medio ambiente si sus costos de producción son bajos.

Cuando se habla de sustentabilidad, es necesario remontarnos hasta el año de 1798 con Thomas Malthus, quien habla en su ensayo sobre el principio de la población, donde explica matemáticamente por medio de una progresión geométrica como se da el aumento de la población, mientras que el aumento de los alimentos se debe a una progresión aritmética. De ese mismo modo, en el año 2015, en la agenda 2030, se llevó a cabo la Cumbre de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sustentable en Nueva York con el fin de aprobar la Agenda para el Desarrollo Sustentable. El documento final se tituló: “Transformar Nuestro Mundo: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sustentable”. Sin embargo, en el intervalo entre 1798, con Malthus, y el 2015, con la Cumbre de las Naciones Unidas, existen referencias que es importante mencionar.

De esta forma es de suma relevancia considerar en este estudio la perspectiva de sustentabilidad, porque de manera directa el sector acuícola tiene gran impacto negativo en su cadena de producción. Resultando importante su estudio por medio de las herramientas de Análisis de Ciclo de Vida (ACV) y Consumo y Producción Sustentable (CPS). Para conocer las entradas y salidas del sistema y la cantidad de agua y energía que se necesitan para la producción de camarón.

Es necesario concebir la sustentabilidad desde la perspectiva del medio ambiente, no como un sistema político o económico, más bien como un cambio que debe aceptarse y adaptarse en las organizaciones, parece un tema sencillo, sin embargo, es mucho más complejo.

Nebel y Wright (García, 1996) mencionan que el término sustentabilidad se utilizó por primera vez en relación con la idea de producción sustentable en trabajos humanos como la silvicultura y la pesca. Sin embargo, este concepto puede extenderse a una sociedad sustentable, esa que, con el paso del tiempo, no agota su base de recursos, pues no excede la producción sustentable ni produce más contaminantes de los que puede absorber la naturaleza (López, 2018).

TRIPLE BOTTOM LINE

De acuerdo con Uniamikogbo y Amos (2016) desde la perspectiva sustentable la “Triple bottom line” (TBL) o en su traducción al español: la cuenta del triple resultado, se define como la interrelación de tres elementos:

- Consideraciones económicas o financieras (financiera)
- Administración y protección ambiental (medio ambiente)
- El bienestar humano y comunitario (sociedad)

Atacando o ajustando trabajos para resolver alguno mejorarán la economía y calidad de vida social, al mismo tiempo que se limitan los impactos en el medio ambiente de acuerdo con la capacidad de carga de la naturaleza, en ese sentido las soluciones a cualquier elemento mencionado lograrán beneficios a largo plazo para los tres (Uniamikogbo & Amos, 2016).

Por otra parte, y reforzando este apartado de acuerdo con García López (2015) el término “Triple bottom line” data de mediados de los años 90, cuando un grupo de expertos en contabilidad empieza a utilizarlo en sus trabajos. No obstante, no será hasta la publicación en 1998 del libro de John Elkington “Cannibals with forks: the triple bottom line of 21st century business” cuando este concepto empieza a tener fuerza. No es de extrañar, que la mayoría de las grandes empresas de auditoría hayan aprovechado la aparición de este nuevo nicho de negocio para ofrecer sus servicios con el fin de ayudar a las empresas

que quieran medir, auditar o hacer una memoria de sus líneas sociales y/o ambientales.

Una de las principales consideraciones que tiene la TBL es la posibilidad de medir cuantitativamente el impacto que tienen determinadas actuaciones de la organización, tanto desde el punto de vista económico, como desde el social y/o el medioambiental. Además, la concepción de la TBL establece el paradigma de que sus líneas principales (económica, social y medioambiental) no son estáticas ni estables, sino que se consideran en constante movimiento debido a presiones de índole social, política, económica, a los cambios en el ciclo económico y a la influencia de determinados hechos, como pueden ser los conflictos de tipo bélico. Por ello, cada una de las líneas o elementos de la TBL se debe considerar como una plataforma continental en sí misma, de modo que a menudo se mueve independientemente de las otras, pudiendo situarse encima, debajo, al lado e incluso se pueden producir fricciones entre las mismas (García, 2015).

ISO 14001:2015

La norma ISO 14001, referida a los sistemas de gestión ambiental, fue implementada en 1996. Desde entonces más de 20 mil empresas en todo el mundo se han certificado. Además, se estima que un número de organizaciones 10 veces mayor ha decidido cumplir con las normas sin postularse a la certificación.

Para poder implementar esta norma, es necesario conocer la legislación vigente, ya que no cuenta con criterios específicos de desempeño ambiental uniformes para todo el mundo.

La ISO 14001 en su versión 2015, establece 5 aspectos:

- a) Política ambiental, es de acceso público y debe ser definida por la alta gerencia. Es de carácter obligatorio darla a conocer a todos los colaboradores de la empresa.
- b) Planificación, busca controlar los aspectos ambientales con el fin de disminuir los impactos sobre el medio ambiente. Aquí se deben establecer metas y objetivos permanentes en cada función, lo cual necesita de la responsabilidad de cada colaborador para lograr el éxito en su organización.
- c) Implementación y operación, es necesario establecer las responsabilidades que cada colaborador asumirá. Se debe llevar la documentación y registro en sistema.
- d) Verificación y acción correctiva, todos los procesos y procedimientos se deben medir regularmente verificando que se haya cumplido lo planeado, de no tener mejoras, es necesario revisar la meta y corregir las acciones propuestas.

- e) Revisión de la gerencia, es importante que la gerencia mantenga informados a todos los colaboradores con reuniones mensuales, bimestrales o el tiempo que consideren pertinente, para que todo el personal esté enterado de los logros que se han y los que no se han cumplido.

De acuerdo con los cinco puntos anteriores, más un modelo de Planificar, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA), hace que la implementación del sistema de gestión ambiental dentro de la organización sea de la mejor manera, encaminando hacia un sistema de mejora continua.

Norma Oficial Mexicana, NOM 127 SSA1 1994

La Norma Oficial Mexicana, por sus siglas NOM, rigen el territorio nacional mexicano (a diferencia de las ISO, que son de manera internacional) y se basan en el cumplimiento de manera obligatoria, existiendo autoridades que vigilarán su cumplimiento.

Específicamente la NOM 127 SSA1 1994, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 3 de febrero de 1995, esta norma habla sobre la “Salud ambiental, agua para uso y consumo humano-límites permisibles de calidad y tratamientos a que debe someterse el agua para su potabilización, teniendo su última modificación el año 2000 (SEMARNAT, 1998).

NOM 001 ECOL 1996

Esta norma establece “Los límites máximos permisibles de contaminantes en las descargas de aguas residuales en aguas y bienes nacionales”, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de diciembre de 1996. El objetivo principal de esta NOM es proteger su calidad y posibilitar sus usos, y es de observancia obligatoria para los responsables de dichas descargas, (SEMARNAT, 1998).

Esta NOM debe regular el uso que se le da a las aguas costeras. Gran parte de las granjas de camarón y laboratorios de producción de postlarva, toman directamente agua del mar, lagunas, esteros o pozos con venas de mantos acuíferos, donde no está regulada ni monitoreada la cantidad que se consume mensualmente, mientras que por el contrario el total de agua residual o efluentes que tienen son directamente depositados de donde se toma inicialmente.

Concepto de Análisis de Ciclo de Vida

Un punto importante de la gestión sustentable es el Análisis de Ciclo de Vida por sus siglas ACV. Esta investigación limita su alcance hasta lo que se le conoce como: “de la cuna a la puerta”. De acuerdo con lo anterior se concibe que el estudio es desde su etapa de producción en los laboratorios como postlarvas

hasta la etapa de comercialización en la granja como camarón adulto, dejando de lado la parte de distribución, preparación, uso, consumo y desecho de este crustáceo. Por lo que este enfoque de ACV se limita hasta la etapa final de la producción de cosecha de camarón blanco en las granjas. En este documento se observarán las distintas etapas por las que se tiene que pasar para producir una tonelada de camarón (1,000 kg), siendo el flujo de referencia para dicha investigación, como ya se mencionó anteriormente.

Retomando la parte sustentable, es un acto de humildad reconocer al planeta como la casa que compartimos todos los seres humanos, sin hacer distinción de raza, etnia, posición geográfica, edad, sexo, es un enorme hogar al que le llamamos Tierra. Pero ¿qué estamos haciendo para cuidarlo? Es aquí donde surge la necesidad de analizar el sector acuícola, desde el punto de vista empresarial en México.

Concepto de Consumo y Producción Sustentable CPS

La definición operativa que nos da PNUMA sobre CPS es la siguiente:

El uso de servicios y productos conexos que den respuesta las necesidades básicas y aporten una mayor calidad de vida, reduciendo al mismo tiempo al mínimo el uso de recursos naturales y de materiales tóxicos así como las emisiones de desechos y de sustancias contaminantes durante el ciclo de vida del servicio o producto con el fin de no poner en riesgo la satisfacción de las necesidades de las generaciones futuras (Zacarias Frah, 2010).

Hablando en estos términos sobre el camarón blanco es importante resaltar en no poner en peligro la producción de los recursos naturales para generaciones futuras, si bien es cierto, de acuerdo a la experiencia empírica adquirida y a la investigación bibliográfica que se tiene sobre el tema de investigación, el mayor impacto negativo que se tiene al momento de producir camarón son los residuos de agua que se filtran en el suelo de cultivo y el agua desechada que no es tratada (también llamados efluentes), ya que carecen de un manejo por parte de la granja antes de deshacerse de ella.

MÉTODOS

El presente documento es producto de una investigación no probabilística a conveniencia, de tipo mixta cuasi experimental, fundamentado en las posturas de Sampieri et al. (1996).

La población de este estudio se sitúa en el estado de Sinaloa, específicamente fueron empresas del sector privado que ayudan de manera directa o indirecta a

que la cadena de valor se cumpla, además de granjas y laboratorios de producción de postlarvas de camarón. La muestra, como se mencionó anteriormente se eligió a manera de conveniencia siendo no probabilística, ya que se tuvo la apertura por un laboratorio de producción de postlarvas y una granja de camarón de poder observar y documentar los procesos de producción, los actores son las personas con que se tuvo un acercamiento y decidieron participar.

Para dar cumplimiento al objetivo planteado, se necesitaron realizar las siguientes actividades:

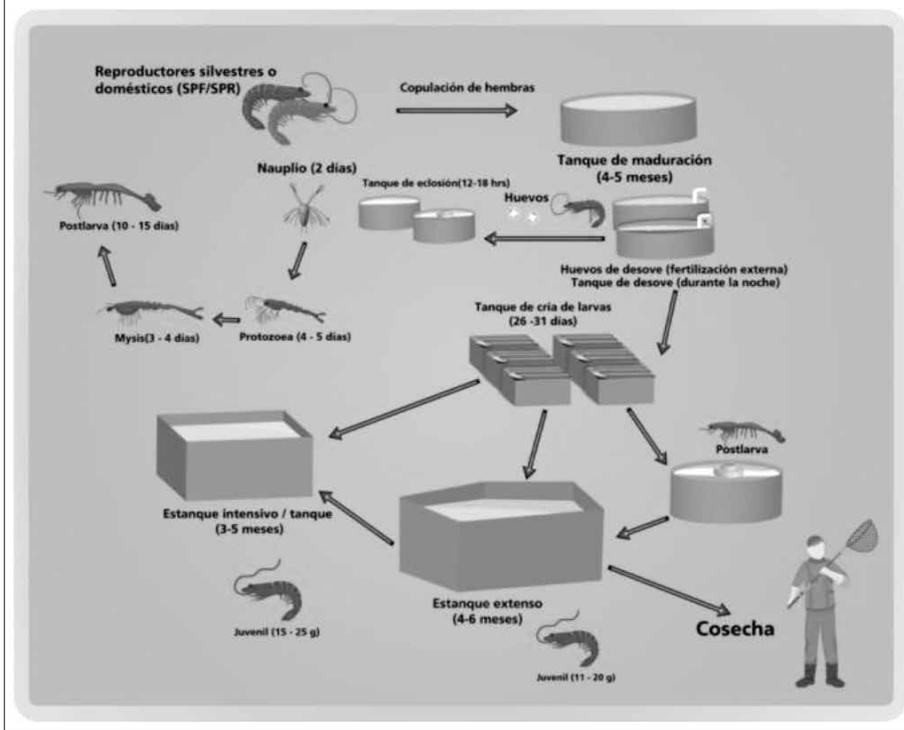
1. Se realizó un diagnóstico basado en la observación no participativa fundamentada en el estudio etnográfico (Peralta, 2009) en un laboratorio de postlarvas de camarón y en una granja camaronícola para conocer los procesos de producción desde la cuna a la puerta.
2. Con la información obtenida en el punto anterior, se realizó un ACV tomando como marco de referencia la producción de 1 tonelada de camarón.
3. Complementando el ACV, se realizó un diagrama de Sankey para que de manera más representativa se pueda apreciar la cantidad de agua que se necesita para la producción.
4. Con los tres puntos anteriores y en particular este, se logra el objetivo central de la investigación. Se realizó un análisis sobre la situación que engloba al estado de Sinaloa para conocer la factibilidad de crear un clúster de camarón fundamentado en las posturas de innovación y mejora sustentable, mediante la aplicación de una encuesta a once actores clave en la cadena de valor de este producto.
5. Por último, se muestra un análisis FODA sobre la viabilidad de crear un clúster de camarón en el estado de Sinaloa.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

De acuerdo con la secuencia planteada para realizar la investigación, primero se desarrolló la observación no participativa. En este primer punto es importante definir el ciclo de producción de camarón en su inicio en el laboratorio de producción larvaria hasta el día de la cosecha en la granja de camarón. De acuerdo con la figura 1 se explicará mediante un flujo de procesos cómo se realiza esta producción denominada de acuerdo con su ACV de la cuna a la puerta.

De acuerdo con el ciclo presentado, es importante destacar cómo en todos los procesos se utiliza agua salobre para su producción (se puede observar en todos los estanques representada por el color azul), es por eso por lo que se tomó una postura sustentable para un análisis en su producción.

Figura 1. Ciclo de producción de camarón de la cuna a la puerta.



Fuente: *Elaboración propia con datos obtenidos de la FAO (2004).*

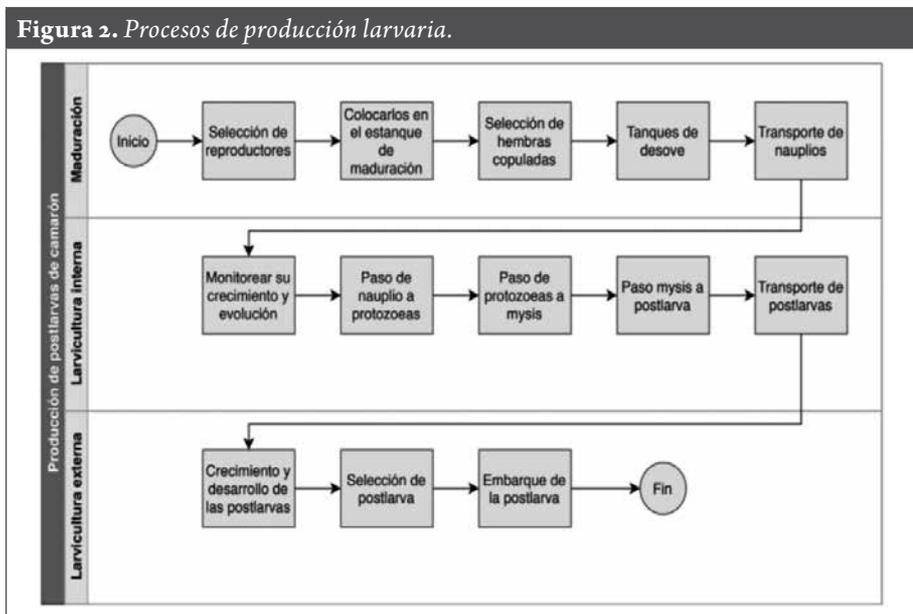
Es importante mencionar que el ciclo de producción de camarón de la figura 1 se desarrolla en dos lugares distintos, el primer proceso se realiza en el laboratorio de producción larvaria mientras que el segundo proceso, que es la engorda, se realiza en una granja de camarón. A continuación, se analizarán los dos lugares de producción.

De acuerdo con la figura 1 se muestran los procesos generales de producción de camarón.

1. Estanque con reproductores.
2. Desove de hembras.
3. Producción de nauplios-zoeas-mysis.
4. Producción de postlarvas.
5. Transporte de postlarvas a granja acuícola.
6. Siembra de postlarvas en modelos de producción semi intensivo, intensivo e hiper intensivo.
7. Cosecha de camarón.
8. Comercialización.

Las figuras 2 y 3 mostrarán por medio de un diagrama de procesos como se realiza la etapa de producción de larvas y engorda de camarón, en un laboratorio y en una granja, respectivamente.

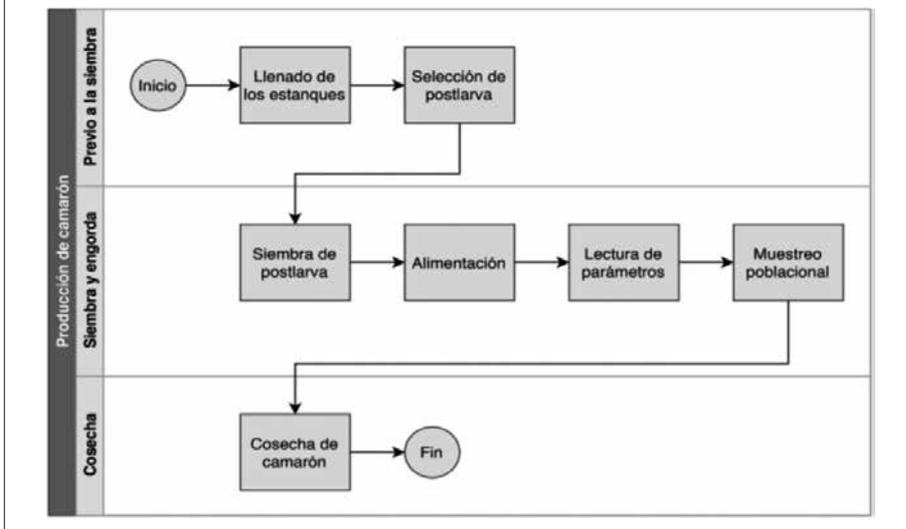
De acuerdo con lo revisado anteriormente, partiremos de ese supuesto para realizar un ACV del camarón de su etapa de la cuna a la puerta. Sin embargo, es importante señalar en este punto que este análisis se realizó tomando como base la producción de 1 ton de camarón (1,000 kg). Es necesario concebir que para que este proceso se lleve a cabo y cosechar 1 tonelada de camarón blanco con un peso de 10 gr por camarón, al final se obtendrá 100,000 camarones.



Fuente: *Elaboración propia.*

Nuestro Inventario del Ciclo de Vida (ICV) de camarón se basa en conocer las cantidades de cada proceso unitario, determinar la cantidad necesaria de agua salobre (litros), energía eléctrica para el bombeo de agua salobre (kWh), energía eléctrica para los motores que oxigenen los estanques (kWh) y el alimento necesario desde la cuna a la puerta para producir 1 ton de camarón.

Figura 3. Proceso de siembra, engorda y cosecha de camarón.



Fuente: *Elaboración propia.*

Para este documento se manejan porcentajes por debajo de la media, con la intención de que sirvan para mostrar el ACV. Para obtener datos con mayor grado de confiabilidad se necesitaría realizar una investigación más a profundidad. Sin embargo, por conveniencia, se tomaron los porcentajes de sobrevivencia que se mostrarán con base en la entrevista y años de experiencia del productor.

Para producir la cantidad de camarón mencionada anteriormente con 100,000 camarones con un peso de 10 gr como producto final, se necesita en su etapa inicial un estanque que albergue 94 camarones con 180 días de maduración, el 55% serán hembras y 45% restante machos. De acuerdo con lo investigado con el productor se obtiene un porcentaje de cópula o hembras preñadas del 10%, teniendo como resultado cinco hembras listas para desovar.

De las cinco hembras mencionadas en el párrafo anterior se producirá un total de 2,083,333 huevos, de los cuales sólo el 60% eclosiona, teniendo como resultado 1,250,000 nauplios. Posterior a esto, inicia el proceso de cuidado y producción en el laboratorio de producción de PL, de los cuales, para su siguiente etapa, con el 50% se obtendrán 625,000 zoeas y con el mismo porcentaje de sobrevivencia llegan sólo 312,500 mysis. Con un buen manejo se aumenta al 80% de sobrevivencia para llegar a un estadio de PL con 17 días de maduración con 250,000 PL17. Posteriormente en la granja, con cuidados del biólogo se obtiene el 45% de sobrevivencia, después de 3 meses de cultivo con 1,000 kg de camarón.

Lo anterior descrito se representa en la tabla 1, del inventario del ACV.

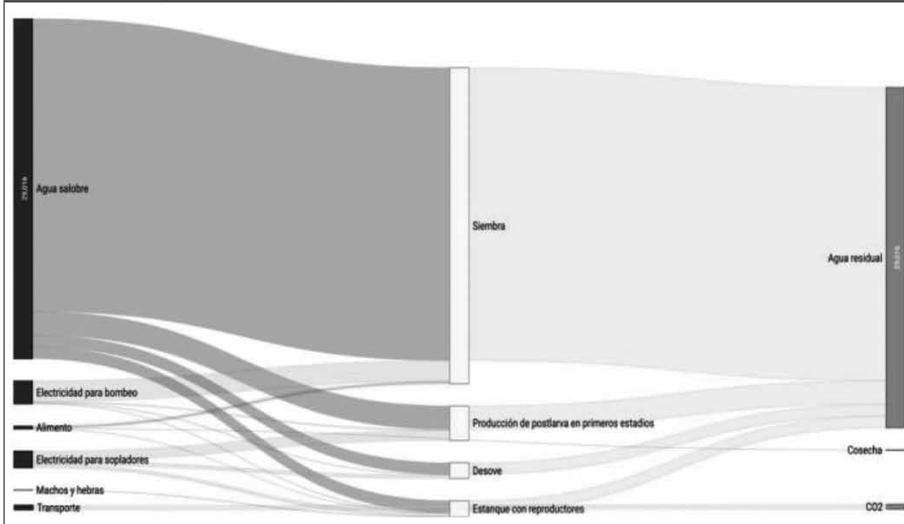
Tabla 1. Inventario del ACV para producir 1 ton de camarón.

Producto terminado		Cantidad			Peso		
Camarón blanco de 16gr		100,000 camarones			1 tonelada		
Entradas	Cantidad	Unidad	Proceso utilizado	Unidad	Cantidad	Salidas	
Electricidad para bombeo	51.45	kWh	Estanque de reproductores				
Machos y hembras	24	piezas	Estanque de reproductores				
Alimentación	20	kg	Estanque de reproductores				
Agua salobre	1,004.21	m ³	Estanque de reproductores				
Electricidad para sopladores	282.24	kWh	Estanque de reproductores				
			Estanque de reproductores	m ³	1,004.21	Agua residual	
Electricidad para bombeo	51.45	kWh	Desove de hembras				
Alimentación	0	kg	Desove de hembras				
Agua salobre	1,004.21	m ³	Desove de hembras				
Electricidad para sopladores	141.12	kWh	Desove de hembras				
			Desove de hembras	m ³	1,004.21	Agua residual	
Electricidad para bombeo	102.9	kWh	Producción de nauplios, zoeas y mysis				
Alimentación	0	kg	Producción de nauplios, zoeas y mysis				
Agua salobre	2,008.41	m ³	Producción de nauplios, zoeas y mysis				
Electricidad para sopladores	846.72	kWh	Producción de nauplios, zoeas y mysis				
			Producción de nauplios, zoeas y mysis	m ³	2,008.41	Agua residual	
Combustible	1,500	l	Transporte de postlarvas a la granja acuícola				
			Transporte de postlarvas a la granja acuícola	kg	3,900	CO ₂	
Electricidad para bombeo	102.9	kWh	Siembra de postlarvas				
Alimentación	200	kg	Siembra de postlarvas				
Agua salobre	253,605.12	m ³	Siembra de postlarvas				
Electricidad para sopladores	0	kWh	Siembra de postlarvas				
			Siembra de postlarvas	m ³	0	Agua residual	
Electricidad para bombeo	1,763	kWh	Cosecha de 1 tonelada de camarón				
Alimentación	20	kg	Cosecha de 1 tonelada de camarón				
Agua salobre	0	m ³	Cosecha de 1 tonelada de camarón				
Electricidad para sopladores	0	kWh	Cosecha de 1 tonelada de camarón				
			Cosecha de 1 tonelada de camarón	m ³	253,605.12	Agua residual	
Combustible	1,500	l	Comercialización				
			Comercialización	kg	3,900	CO ₂	

Fuente: *Elaboración propia*

En la tabla 1 se puede observar el inventario del ACV que se tiene para el producto en su análisis de la cuna a la puerta, de igual manera el diagrama de Sankey mostrará mejor lo antes mencionado (ver figura 4).

Figura 4. Diagrama de Sankey para producir 1 ton de camarón.



Fuente: *Elaboración propia*.

Para realizar el diagrama de Sankey y poder realizar el ACV de 1 ton de camarón, se utilizó el software Sankey Diagram Generator donde se trabaja a la par con la herramienta administrativa Excel y se genera un libro con los datos de la tabla 1, a la vez que se menciona cuáles son los procesos de entrada y salida y sus respectivas cantidades. Lo que dio como resultado la cantidad de 29,016 litros de agua salobre, necesarios para producir camarón y tener un total de aguas residuales de esa misma cantidad.

Ahora, tomando los datos de la producción en México de camarón de 2018 (FAO, 2018), que fue de 243,360 toneladas, multiplicado por la cantidad de agua del análisis da un total de 7,061,333,760 litros de agua salobre, convirtiéndolos a m³, da un total de 7,061,333.76m³ de agua salobre necesarios para satisfacer la demanda de producción en México, siendo solamente necesarios 2,479,591.296 m³ para el estado de Sinaloa en ese mismo año de acuerdo con la FAO (FAO-Penaeus Vannamei, n.d.).

Reforzando lo anterior como parte importante del ACV, esta investigación limita su alcance hasta lo que se le conoce como: “de la cuna a la puerta”, en otras palabras, desde su etapa de producción en el laboratorio hasta la etapa de comercialización en la granja, dejando de lado la parte de distribución hacia negocios, preparación, uso, consumo y desecho.

Para dar seguimiento a este apartado, se realizó una encuesta a once actores principales de la cadena de valor, que incluyeron el modelo de la triple hélice, estos pertenecen al sector gubernamental (Instituto Nacional de Pesca y Acuicultura, INAPESCA y a la Comisión Nacional de Pesca y Acuicultura, CONAPESCA), al sector académico (Facultad de Ciencias del Mar de la Universidad Autónoma de Sinaloa, FACIMAR-UAS) y al sector privado (laboratorio, granja de camarón, proveedores y consultores). Los nombres de los actores se omiten, sin embargo, se deja los puestos y nombres de las empresas donde laboran.

1. CONAPESCA, se entrevistó a quien actualmente se desempeña como capacitador y evaluador de esta institución en temas de manejo de camarón de la zona sur del estado de Sinaloa.
2. INAPESCA, se entrevistó al director regional del Instituto Nacional de Pesca y Acuicultura, con sede en Mazatlán.
3. FACIMAR-UAS, se entrevistó a un egresado y trabajador de esta Universidad que cuenta con una maestría en producción de camarón.

4. *Farallón Aquaculture México s. de R.L. de C.V.*, se entrevistó al gerente de producción del laboratorio de producción de postlarvas de camarón, perteneciente a la categoría del sector privado.
5. *Bioplanet México*, se entrevistó al agente de ventas de esta compañía que se dedica a la comercialización de alimentos, medicamentos y tratamientos para postlarvas y camarones.
6. *Clarvi*, se entrevistó al encargado de la instalación de sistemas de bombeo y ozono para laboratorios y granjas de camarón.
7. *Idealease*, se entrevistó a una persona administrativa que atendió el correo. Esta empresa se dedica entre otras actividades a la renta del transporte que traslada las postlarvas de camarón de los laboratorios a las granjas.
8. *Captain Gandhi*, se entrevistó al gerente general de esta compañía que se dedica a la comercialización de productos pesqueros a nivel nacional.
9. Se entrevistó a un consultor acuícola con más de 30 años de especialización en la producción de camarón, asesora granjas a nivel internacional, entre los países donde ha trabajado se destaca, México, Brasil, Tailandia, Venezuela, Nicaragua, Ecuador, entre otros.
10. *PROLAMAR*, se entrevistó al encargado de la larvicultura interna y externa de este laboratorio de producción de postlarvas de camarón que cuenta con más de 20 años de experiencia empírica.
11. Se entrevistó al dueño de una granja de camarón ubicada en el poblado de Barrón, Mazatlán, Sinaloa.

El instrumento en mención estuvo compuesto por treinta y seis preguntas divididas en las siguientes cinco variables:

- *Cadena de valor*. La variable cadena de valor busca conocer si el usuario sabe dónde se encuentra su producto y cómo es que participa en el proceso de crecimiento y engorda de camarón.
- *Integración horizontal*. La integración horizontal y vertical adopta su definición en Hill y Jones (2011) que la conceptúan como el proceso de adquirir o fusionarse con los competidores de una industria en un esfuerzo por lograr las ventajas competitivas que genera una operación a gran escala y de gran alcance. La integración horizontal es el proceso por el cual ciertas empresas se fusionan para formar una sola que sea capaz de producir más activos.
- *Integración vertical*. Específicamente la integración horizontal habla de ir hacia delante o atrás en la cadena de valor para reducir los costos,

reducir el poder de mercado de los proveedores, establecer estándares en sus insumos y fabricar componentes diferenciados con respecto a sus competidores (Benavides, 2013).

- *Permanencia.* Es sumamente importante conocer la opinión sobre la permanencia que se tiene en el sector acuícola, específicamente en la producción de camarón blanco. De acuerdo con estadísticas nacionales, en Mazatlán los años de permanencia cuando se crea una MIPyME es de 7 años (Villarreal & Gómez, 2009)
- *Sustentabilidad.* Conocer la opinión sobre la producción sustentable, será útil para tomar medidas de acción para el cuidado del medio ambiente, específicamente en el sector acuícola en la producción de camarón (Saldaña & Messina, 2014).

Las entrevistas se realizaron con respuestas en escala tipo Likert, que van desde nada de acuerdo, hasta muchísimo de acuerdo, siendo la respuesta con puntuación media medianamente de acuerdo.

De acuerdo con los comentarios que se tuvieron por parte de los entrevistados al finalizar las encuestas, de manera informal mencionaron “la falta de tecnificación en los procesos” siendo estos controles los que impactan de manera directa en la mortalidad que se vive tanto en los laboratorios como en las granjas de camarón, de acuerdo con el orden de actores entrevistados se mostrarán dos comentarios importantes.

1. Entrevistado 2. “...la falta de tecnificación en los procesos impacta en la baja producción que se tiene en los ciclos de cultivo, la ventaja del estado de Sinaloa es que aquí se realizan dos ciclos a diferencia de Sonora que ahí solamente se hace uno...”
2. Entrevistado 9. “...en Sinaloa se vive una cultura de trabajar ante problemáticas que van surgiendo en los modos de producción, pero no hay nada que establezca qué hacer en caso de contingencia, esto cada uno lo aprende si está dispuesto a mejorar, yo tuve la fortuna de estar en Nicaragua y de ahí es que vine a proponer tener documentado los procesos...”

El análisis de la información recabada se basó en las cinco variables mencionadas en los apartados anteriores. De los once actores clave que participaron en la investigación se dividieron de acuerdo con el modelo de la triple hélice, con base en la primera variable tenemos que:

1. El 63.64% están muy de acuerdo en conocer los procesos por los cuales atraviesa su producto antes de llegar a su empresa y también antes de llegar al consumidor.

2. El 81.82% conoce la etapa en la que su producto participa en la cadena de valor.

De acuerdo con la variable número dos y número tres con la integración horizontal y vertical

1. El 27.27% evita cualquier colaboración con la competencia y se concentra únicamente en la compra de materia prima y vende su producto a distribuidores o mayoristas. Es importante señalar que este porcentaje se debe a los dos laboratorios encuestados y a la granja acuícola, que es el sector privado.
2. Un 18.18% tiene acuerdos formales para lograr mejores accesos a materia prima, además de mencionar que ese mismo porcentaje busca realizar inversiones para aumentar su participación en la cadena de valor.

La variable permanencia arrojó:

1. Solamente una organización no opera de manera continua sin problemas, esta misma organización está muchísimo de acuerdo con que hay un proceso inicial de quiebra.
2. El resto de las empresas se autodenominan como sólidas, operando de manera continua sin problemas.

Por último, la variable central de la investigación sustentabilidad, va encaminada a impactar de manera positiva el medio ambiente.

1. Un poco más de la mitad, el 54.55% está muchísimo muy de acuerdo en trabajar en conjunto para aumentar las ventas siendo más sustentables, el 27.27% está medianamente de acuerdo y el resto muestra negatividad hacia este punto.
2. El 72.73% está interesado en escuchar las problemáticas de los participantes del clúster y proponer soluciones, además de trabajar en conjunto para aumentar la sustentabilidad.

En relación con la parte final, se propone el siguiente análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) (ver figura 5) para el trabajo

en equipo como un plan tentativo de mejora, de acuerdo con la información recabada.

Figura 5. Análisis FODA para la creación del clúster.



Fuente: *Elaboración propia, con información obtenida de la investigación realizada.*

En la figura 5, se observa cómo es una amenaza para el grupo de interés que el sector privado tenga poca o nula participación, mientras que resulta importante destacar las fortalezas y oportunidades, como la disminución de compras voluminosas de manera individual para lograr un descuento o mejor precio por parte del proveedor, además de poder trabajar de la mano con la academia y el sector gubernamental para tener acceso a programas y apoyos que sean de beneficio para su organización.

CONCLUSIONES

De acuerdo con la interpretación de los resultados obtenidos, un alto porcentaje se interesa por trabajar en conjunto para resolver problemáticas sustentables e innovar para aumentar la producción, sin embargo, los eslabones principales de esta cadena de valor se rehúsan a trabajar en conjunto, estos a quienes no les interesa son los dos laboratorios de producción de postlarvas y la granja acuícola, mientras que de manera distinta la academia y el sector gubernamental están sedientos de trabajar en conjunto.

Existe la posibilidad de la creación del clúster, a pesar de que los resultados en los eslabones principales digan lo contrario, mientras que para los demás sea factible su realización. Esta investigación puede replicarse con mayor tiempo y

conocer la opinión de los veintidós laboratorios en Sinaloa y cien o más granjas de las 780 que hay en el estado.

Sin embargo, se cree conveniente replicar esta investigación en el estado de Nayarit y en la zona sur sureste de la república donde también se da la producción de camarón a menor escala. Sería atrevido afirmar uno de los comentarios de los encuestados, que mencionó que en la zona de Campeche, los granjeros y laboratorios se brindan ayuda y trabajan en equipo para solucionar las problemáticas en la que se ven afectados ambos escenarios. Están conscientes de que si uno de ellos falla impacta en los números de producción de ambas empresas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anantmula, V., & Thomas, M. (2010). Managing Global Projects: A Structured Approach for Better Performance. *Project Management Journal*, 41(May 2019), 28–42. <https://doi.org/10.1002/pmj>
- Ayaviri, V. D., Chucho Morocho, D., Romero Flores, M., & Quispe Fernandez, G. M. (2017). Emprendimientos y clúster empresarial. Un estudio en la Provincia Chimborazo, Ecuador. *Revista Perspectivas*, 20(40), 41–64. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332017000200003
- Benavides, O. (2013). Integración vertical e integración horizontal en un escenario de acelerada innovación tecnológica: Evidencia empírica y modelo teórico. 19. http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xviii/docs/16_05.pdf
- Cacho, O. J. (1997). Systems modelling and bioeconomic modelling in aquaculture. *Aquaculture Economics and Management*, 1(1–2), 45–64. <https://doi.org/10.1080/13657309709380202>
- Croitoru, A. (2012). Schumpeter, J.A., 1934 (2008), *The Theory of Economic Development: An Inquiry into Profit, Capital, Credit, Interest and the Business Cycle*, translated from The German by Redvers Opie News Brunswick (U.S.A) and London (U.K.): Transaction Publishers. A re. *Journal of Comparative Research in Anthropology and Sociology*, 3(2), 137–148. http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1496199
- FAO. (2018). El estado mundial de la pesca y la acuicultura 2018. Cumplir los objetivos de desarrollo sostenible. <https://doi.org/CC BY-NC-SA 3.0 IGO>.
- FAO, I. de pesca. (2004). Informe de la consulta de expertos sobre la aplicación de cuestiones asociadas con la inclusión de especies acuáticas explotadas comercialmente en los apéndices de la citas. <http://www.fao.org/3/y5751s/y5751s08.htm>

- García. (1996). De la ventaja comparativa a la ventaja competitiva: una explicación al comercio internacional. *Icesi*, 47–53.
- García, M. J. (2015). La Cuenta del Triple Resultado o Triple Bottom Line MARÍA JOSÉ GARCÍA LÓPEZ. *Revista de Contabilidad y Dirección*, 20, 65–77.
- Hill, C., & Jones, G. (2011). Administración estratégica: un enfoque integrado. In *Administración estratégica: un enfoque integrado*.
- Humphrey, J., & Schmitz, H. (1995). Principles for promoting clusters & networks of SMEs. *Small and Medium Enterprises Branch*, 1, 1–39. https://www.unido.org/fileadmin/media/documents/pdf/SME_Cluster/Humphrey.pdf
- Jaramillo, E. H. De. (2018). Bioeconomía: el futuro sostenible. *Revista de La Academia Colombiana de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales*, 42(164), 188–201.
- Lara Rivero, A. A., García Garnica, A., & Trujano, G. (2016). El cluster automotriz en el Estado de México. Retos y oportunidades. *Región Y Sociedad*, 16(31). <https://doi.org/10.22198/rys.2004.31.a622>
- Llorens, G. A. (2021). Los Clusters y la Estrategia. *Estrategias Para Un Mundo Mejor*. <https://controldegestion.wordpress.com/2011/01/07/los-clusters-y-la-estrategia/?like=1>
- López, J. R. (2018). Smart Eco-Park Pit-Uas : Un Pct Universitario Mexicano Entendido Mediante Un Emblemático Proyecto De I + D + I Propio. 385–394.
- Montoya, I. A. (2009). La formación de la estrategia en Mintzberg y las posibilidades de su aportación para el futuro. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 17(2), 23–44.
- OECD. (2018). Oslo Manual 2018: Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation, 4th Edition. In *Handbook of Innovation Indicators and Measurement*. <https://doi.org/10.1787/9789264304604-en>
- Peralta, C. (2009). Etnografía y métodos etnográficos* 1 Escuela Normal Superior de Montería. Análisis. *Revista Colombiana de Humanidades*, 74(Universidad Santo Tomás), 33–52. <http://www.redalyc.org/pdf/5155/515551760003.pdf>
<https://www.redalyc.org/pdf/5155/515551760003.pdf>
- Porter, M. E. (2000). Location, competition, and economic development: Local clusters in a global economy. *Economic Development Quarterly*, 14(1), 15–34. <https://doi.org/10.1177/089124240001400105>
- Ramos, G. M. (2016). La bioeconomía – concepto y aplicación al desarrollo rural. *Revista de Investigación e Innovación Agropecuaria y de Recursos Naturales*, 3(2), 188–193.
- Saldaña, C. E., & Messina, S. R. (2014). SALDAÑA-DURÁN, Claudia Estela Coordinadores. www.ecorfan.org

- Sampieri, R., Collado, C., & Lucio, P. (1996). Metodología de la investigación. In Edición McGraw-Hill. http://www.academia.edu/download/38758233/sampieri-et-al-metodologia-de-la-investigacion-4ta-edicion-sampieri-2006_ocr.pdf
- SEMARNAT, S. de M. A. y R. N. (1998). NOM-001-SEMARNAT-1996 Límites Máximos Permisibles De Contaminantes En Las Descargas De Aguas Residuales En Aguas Y Bienes Nacionales. Norma Oficial Mexicana, 33.
- Sevilla, A. (2020). Productividad, ¿Qué es?, definición y concepto. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/productividad.html>
- Somoza, J. A. (2020). Desarrollo de un modelo de gestión organizacional hacia la sustentabilidad en la producción de camarón. [Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Nayarit]. [http://192.100.162.123:8080/bitstream/123456789/2343/1/Desarrollo de un modelo de gestión organizacional hacia la_compressed.pdf](http://192.100.162.123:8080/bitstream/123456789/2343/1/Desarrollo%20de%20un%20modelo%20de%20gesti%20n%20organizacional%20hacia%20la%20sustentabilidad%20en%20la%20producci%20n%20de%20camar%20n.pdf)
- Somoza, J. A., & Inzunza, K. (2020). Perespectivas del Home Office en tiempos de pandemia por el COVID-19. Orama, 4. http://iberociencias.org/orama/revistas/Orama_A4_N4_nov2020.pdf
- Uniamikogbo, E., & Amos, A. (2016). Sustainability and Triple Bottom Line : an Overview of Two Interrelated Concepts. Igbinedion University Journal of Accounting, 2(August), 88-126.
- Villarreal, F. M., & Gómez, J. G. (2009). La integración en las pequeñas y medianas empresas fabricantes de muebles de la ciudad de Durango, México. Contaduría y Administración, 227. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2009.647>
- Zacarias Frah, A. (2010). El ABC del CPS Aclarando Conceptos sobre el Consumo y la Producción Sostenibles. Programa de Las Naciones Unidas Para El Medio Ambiente, 64. www.unep.org/dtie

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: (667) 752-1859 extensión 106, Fax (667) 752-1859

correo: icafca@uas.edu.mx

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



Precio del ejemplar
\$50.00 m.n.

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 30 de septiembre de 2021.
Tiraje: 1000 ejemplares.

