



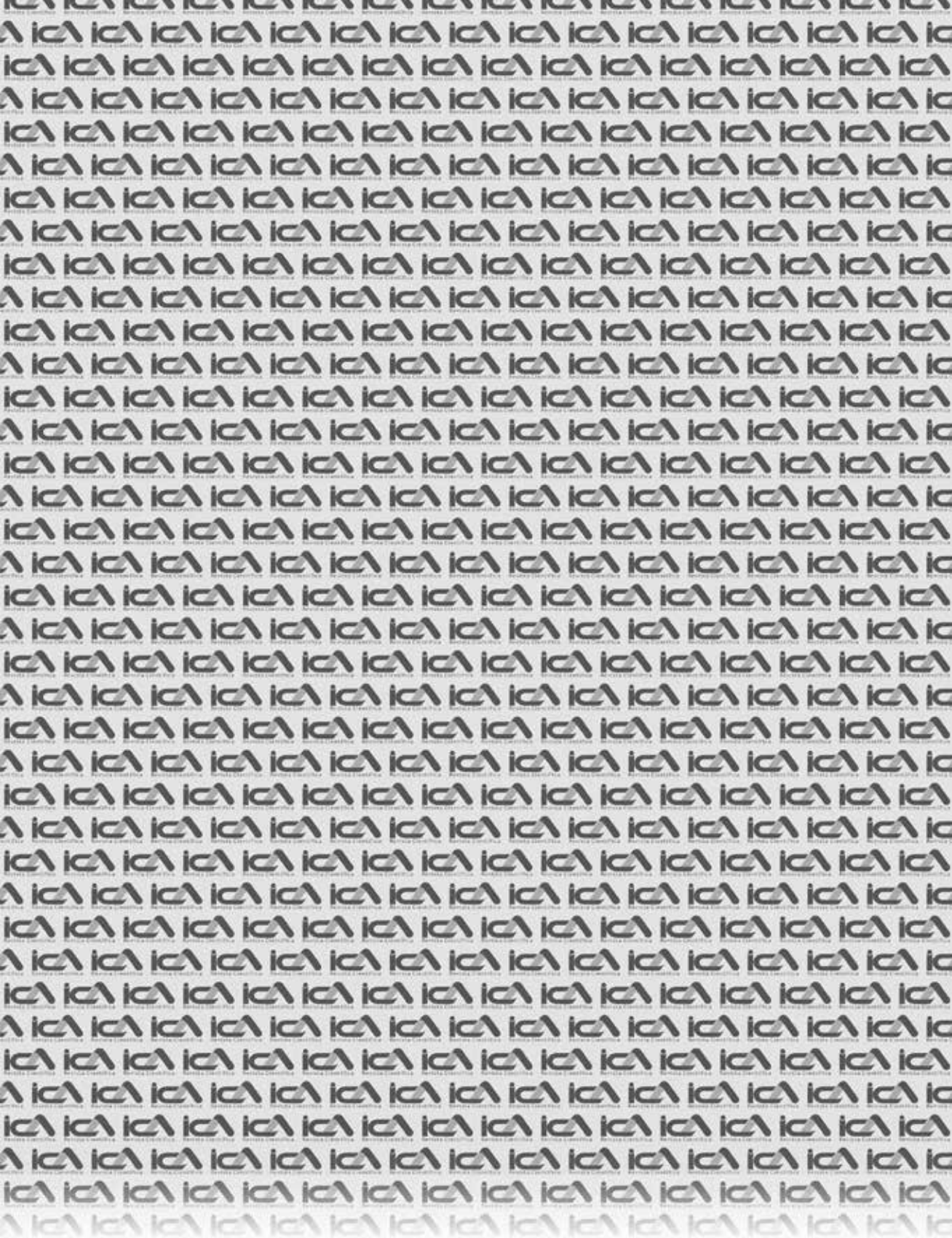
INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

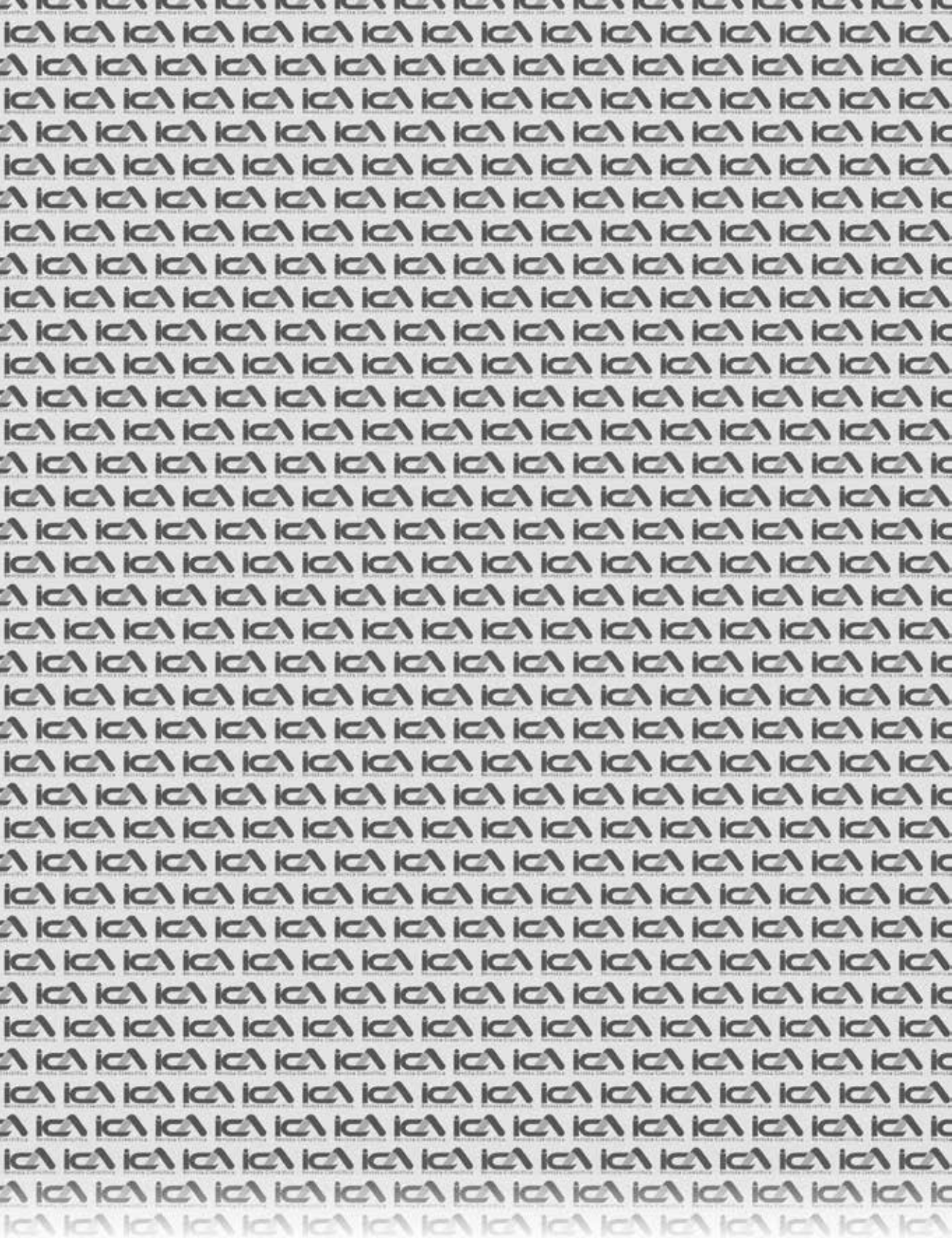
ISSN: 2007-5030
ICA
Revista Científica **12**

REVISTA ARBITRADA E INDEXADA SEMESTRAL DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA EDITADA POR LA FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN
CULIACÁN, SINALOA, MÉXICO. VOL. 6, NÚM. 12, 01 DE OCTUBRE DE 2016 AL 31 DE MARZO DE 2017



JORGE ARIEL FRANCO LÓPEZ / SEBASTIÁN AGUDELO VALLEJO / ROSILUZ CEBALLOS
POVEDANO / MIGUEL ÁNGEL OLIVARES URBINA / ABELARDO CASTILLO GALEANA /
GLEINI GALLARDO GARCÍA / ANA MARÍA LARRAÑAGA NÚÑEZ / ALEJANDRO ELÍAS
OCHOA ARIAS / JORGE OMAR QUINTERO RODRÍGUEZ / HÉCTOR GABRIEL ZAZUETA
BELTRÁN / YARA LANDAZURI AGUILERA / ADRIANA VERÓNICA HINOJOSA CRUZ /
VERÓNICA ARACELI MONTOYA CORTEZ







Investigación en Ciencias Administrativas



DIRECTORIO



DOCTOR JUAN EULOGIO GUERRA LIERA
Rector

DOCTOR JESÚS MADUEÑA MOLINA
Secretario General



MAESTRO EN CIENCIAS MARIO
ANTONIO CAMPOS SEPÚLVEDA
Director

DOCTOR LUIZ VICENTE OVALLES TOLEDO
Coordinador General de Investigación y Posgrado

COMITÉ EDITORIAL

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

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

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

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

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

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

REVISTA INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS,

Volumen 6, Número 12, 01 de octubre de 2016 / 31 de marzo de 2017,

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

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

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

Este número se terminó de imprimir el 31 de marzo de 2017 con un tiraje de 1 000 ejemplares.

Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la publicación.

Queda estrictamente prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin previa
autorización del Instituto Nacional del Derecho de Autor.

INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Domicilio y correspondencia: Coordinación General
de Investigación y Posgrado de la Facultad de
Contaduría y Administración
de la Universidad Autónoma de Sinaloa. Boulevard
Universitarios y Avenida de las Américas,
Módulo IV, Colonia Universitaria,
Código Postal 80 013, Culiacán, Sinaloa, México.
Facultad de Contaduría y Administración.
Teléfono 01667 752 18 59, Extensión 106.
Fax: 01667 752 18 59
Correo: icafca@uas.edu.mx

Corrección y Estilo: Doctora María Dolores Flores Aguilar

Portada e interior: Irán Ubaldo Sepúlveda León

Distribución: Licenciado Cuauhtémoc Celaya Corella

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

Traducción: los autores.

INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

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

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

EDITORIAL	6
FACTORES DE PRODUCTIVIDAD: ORGANIZACIONES DE LA ZONA SUR DE MEDELLÍN	
<i>Jorge Ariel Franco-López</i> <i>Sebastián Agudelo-Vallejo</i>	8
EDUCACIÓN AMBIENTAL, DESARROLLO COMUNITARIO Y SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA Y SOCIAL EN ISLA MUJERES QUINTANA ROO, MÉXICO	
<i>Rosiluz Ceballos-Povedano</i> <i>Miguel Ángel Olivares-Urbina</i> <i>Abelardo Castillo-Galeana</i>	30
LA GOBERNANZA TURÍSTICA EN PLAYAS CERTIFICADAS. CASO: COMITÉ DE PLAYAS LIMPIAS EN MAZATLÁN Y AHOME, SINALOA	
<i>Gleini Gallardo-García</i> <i>Ana María Larrañaga-Núñez</i>	50
LAS REDES DE INNOVACIÓN PRODUCTIVA. UN ESPACIO DE APRENDIZAJE EN EL MARCO DE UNA CONCEPCIÓN DE DESARROLLO ENDÓGENO	
<i>Alejandro Elías Ochoa-Arias</i>	64
INESTABILIDAD LABORAL EN EMPRESA RESTAURANTERA DE CULIACÁN, SINALOA	
<i>Jorge Omar Quintero-Rodríguez</i> <i>Héctor Gabriel Zazueta-Beltrán.</i>	82
DIMENSIONALIDAD DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN MÉXICO	
<i>Yara Landazuri-Aguilera</i> <i>Adriana Verónica Hinojosa-Cruz</i>	96
RESEÑA RESPONSABILIDAD SOCIAL: UNA REFLEXIÓN GLOBAL SOBRE LA RSE	
<i>Verónica Araceli Montoya-Cortez</i>	115



EDITORIAL

La gestión del conocimiento difundido a través de revistas científicas es un quehacer que toda Universidad realiza continuamente. En el caso de ICA es desde 2011, de manera ininterrumpida, donde la Universidad Autónoma de Sinaloa mediante la Facultad de Contaduría y Administración, en la cual las autoridades directivas han tenido el cuidado de difundir el conocimiento acumulado, a partir de diferentes enfoques de las ciencias administrativas mediante la gestión, edición y publicación de esta revista para que investigadores y tomadores de decisiones dispongan de teorías y metodologías probadas para la eficiencia ejecutiva.

En este número, se presentan temas y metodologías diversas, de tal manera, que puede resultar pertinente y relevante para los interesados. Para empezar tenemos “La productividad del sistema económico colombiano”, analizada por los investigadores que participan en el primer artículo, con una muestra de 17 organizaciones de la zona sur de Medellín (Colombia). Realizan entrevistas estructuradas y exhiben mapas conceptuales en Atlas Ti Textual, además afirman que el entorno social presenta hostilidad por los niveles de inseguridad que se vive en la ciudad; sin embargo, las empresas del sur de Medellín lucen un índice medio alto de productividad comparado con el mismo país, pero con el resto del mundo se tiene un índice bajo, por lo tanto, resulta interesante analizar cada uno de los factores que los autores consideran como determinantes en la productividad de las empresas.

El desarrollo sustentable como tema actual en las ciencias económico y administrativas es estudiado por diversos autores, tal es el caso del artículo de la educación ambiental en Isla Mujeres de Quintana Roo (México) por esa razón analizan la teoría económica sustentable, con base en las líneas investigativas de medio ambiente, sociedad y economía planteados por la UNESCO. De modo que realizan una investigación exploratoria, para presentar un proyecto de educación ambiental, muestran indicadores económicos, sociales y ambientales, luego establecen bases para medir el beneficio. En un segundo momento se espera comparar y evaluar el impacto a través de la evaluación de los indicadores que seleccionaron.

Por otro lado, la gobernanza turística en playas certificadas, el caso de El Mávíri y Gaviotas en los municipios de Ahome y Mazatlán respectivamente. La



finalidad es analizar los efectos de la gobernanza turística con los Comités de Playas Limpias. Presentan una revisión de literatura con la hipótesis de considerar a la gobernanza como una herramienta básica para la gestión de los destinos turísticos. La metodología aplicada fue por medio de entrevistas y encuestas con preguntas cerradas, los datos fueron analizados con SPSS y el Software Ucinet. Ambas playas de estudio no tienen una relación de Red como política pública, mostrándose oportunidades de mejorar en su gestión. El tema de innovación productiva es estudiado como un espacio de aprendizaje en el marco de desarrollo endógeno, respaldado por una revisión de literatura del periodo 2000-2006, para finalmente aplicar una investigación documental.

Además ofrece un trabajo de investigación relacionado con el tópico de inestabilidad laboral en una empresa restaurantera ubicada en Culiacán, Sinaloa. Advierten que las unidades de negocio con más inversión en el desarrollo del capital humano son más competitivas y mantienen ventajas de diferenciación. Las variables de análisis son la edad, sexo, puesto de trabajo, tardanza, ausentismo, rotación de personal, todo ello en el periodo mensual del año 2013. El estudio genera información valiosa y contribuye en el análisis sectorial.

El último artículo trata sobre la dimensionalidad de la responsabilidad social en México, con el objetivo de validar dimensiones de la RSE: económica, social y medioambiental para la determinación de una escala de medición. Se busca identificar la fuerza que tiene cada dimensión en el desempeño financiero de una empresa socialmente responsable. Realizan una revisión teórica con base en meta-análisis de la sustentabilidad, en informes sociales, *rankings* de reputación, publicaciones en revistas y diarios reconocidos entre otros. Aplican interesantes herramientas estadísticas por ejemplo Smart-PLS versión 3, para demostrar la confiabilidad y validez del instrumento.

Finalmente, la reseña de este número de ICA es sobre el libro titulado *Responsabilidad social: una reflexión global sobre la RSE* publicado en 2010. Contiene un análisis documental, así como estudios de caso de empresas públicas, privadas y filantrópicas.

DRA. DEYANIRA BERNAL DOMÍNGUEZ,
Directora Editorial

RESUMEN

La productividad es la óptima combinación de los recursos, principio inicial del crecimiento económico, y es el concepto que motivó el desarrollo del trabajo, partiendo del interrogante ¿por qué la productividad del sistema económico colombiano es tan baja comparativamente frente al mundo? Se precisaron diez factores que direccionan la investigación de tipo cualitativa: social, laboral, salarial, motivación, formación, cambio, política y apoyo gubernamental, innovación investigación y avance tecnológico, infraestructura física y medio ambiente. El objetivo general del trabajo es analizar los factores indicados y su repercusión en la productividad de 17 organizaciones ubicadas en la zona sur de Medellín. Como instrumento metodológico se utilizó la entrevista estructurada en un formato de 30 preguntas abiertas, hechas a jefes de personal o de producción en organizaciones industriales y de servicios. Para el análisis de los hallazgos se aplicó el Atlas ti7 versión 7,5,10, y se obtuvieron 30 mapas conceptuales, se presenta una síntesis de ellos. Se afirma que el entorno social presenta hostilidad por los niveles de seguridad, pero a su vez el estereotipo socio-antropológico de los “paisas” favorece la productividad, la remuneración salarial es baja, establecida por salarios mínimos, con niveles de formación media, alto grado motivacional y un mercado de trabajo con altas tasas de desempleo. La productividad de las empresas del sur de Medellín es comparativamente media alta con respecto a Colombia, pero baja con respecto del mundo.

PALABRAS CLAVES: *productividad, organización, motivación, formación, entorno social.*

ABSTRAC

Productivity is the optimal combination of resources, the initial principle of economic growth, and it is the concept that motivated the development of the work, starting from the question of why the productivity of the Colombian economic system is so low compared to the world? Ten factors were needed to guide qualitative research: social, labor, salary, motivation, training, change, government support and policy, innovation research and technological progress, physical infrastructure and the environment. The general objective of this work is to analyze the factors indicated and their impact on the productivity of 17 organizations located in the southern area of Medellín. As a methodological tool, the structured interview was used in a format of 30 open questions, made to heads of personnel or production in industrial organizations and services. For the analysis of the findings the Atlas ti7 version 7,5,10 was applied, and 30 conceptual maps were obtained, a synthesis of them is presented. It is claimed that the social environment is hostile to security levels, but the socio-anthropological stereotype of the “paisas” favors productivity, wage remuneration is low, established by minimum wages, with medium, high education levels Motivational grade, and a job market with high unemployment rates. The productivity of companies in the south of Medellín is comparatively medium high compared to Colombia, but low in relation to the world.

KEYWORDS: *productivity, organization, motivation, training, social environment.*

Magister Jorge Ariel Franco-López. Magister en Administración, Docente investigador del Instituto Tecnológico Metropolitano. Domicilio: Calle 83 Número 52D-43 Bloque 4 apartamento 501 U.R. La Posada Itaguí, Colombia. Teléfono: 460 07 27 extensión 5597. Correo electrónico: orgefranco@itm.edu.com.

Tecnólogo Sebastián Agudelo-Vallejo. Tecnólogo en Gestión Administrativa Área comercial, Joven Investigador del Instituto Tecnológico Metropolitano. Domicilio: Instituto Tecnológico Metropolitano, Calle 54ª Número 3001. Teléfono 460 07 27 extensión 5597. Correo electrónico: sebastianagudelo181250@correo.itm.edu.com



FACTORES DE PRODUCTIVIDAD: ORGANIZACIONES DE LA ZONA SUR DE MEDELLÍN

PRODUCTIVITY FACTORS: ORGANIZATIONS IN THE AREA SOUTH OF MEDELLIN

Fecha de recepción: 01/12/2016 Fecha de aceptación: 01/02/2017

Jorge Ariel Franco-López
Sebastián Agudelo-Vallejo

INTRODUCCIÓN

La productividad es un tema fundamental para todas las economías, en tal sentido es amplio el nivel de estudio de la temática, es claro, que es el paso inicial al crecimiento económico es la productividad, y es el fundamento del desarrollo, con lo que se suscitan mejores condiciones de vida. Dentro de las perspectivas de estudio, se indicaron 10 aspectos importantes desde la metodología empleada: el primero fue el contexto social, el cual influye en forma directa en el modo de vida de cualquier sociedad o comunidad en las distintas prácticas cotidianas, de hecho, como factor la región de estudio ubica a los “paisas” (la región *Paisa* en Colombia es para aquellos habitantes que comparten los departamentos de Antioquia, Caldas, Risaralda, Quindío, al norte del Tolima y Valle de Cauca) como personas emprendedoras, laboriosas y de amplia capacidad discursiva.

Del factor mercado laboral, es preocupante los altos niveles de desempleo e informalidad que existen en la ciudad de Medellín, de lo anterior se desprende el factor salarial, siendo el salario la remuneración del recurso, en un mercado laboral donde la oferta de trabajo siempre está por encima de la demanda de trabajo, se tiene un desempleo de tipo estructural o permanente, mayor en oficios de escaso valor agregado. El desempleo genera, bajos salarios en términos

nominales y reales, acotando la existencia del salario emocional como aspecto psicológico que contribuye a la productividad.

El factor motivacional, representa las sensaciones que están en la parte psíquica o del alma de cada persona, siendo los factores extrínsecos e intrínsecos los que determinan el nivel de desempeño en cualquier contexto situacional. La formación como factor en la productividad muestra la necesidad que tiene todo empresario de tener un personal altamente capacitado, con destrezas y habilidades que mejoran el desempeño. El factor cambio, es el grado de aceptabilidad que tiene tanto el empleado como el empleador en asumirlo como constante en la historia, es la capacidad de adaptación a entornos totalmente cambiantes. El entramado laboral debe estar asociado a tener mentalidad de cambio para repensarse, soñar, crear, satisfacer y satisfacerse.

El factor político y apoyo gubernamental, es el compromiso que tiene la esfera Estatal en sus políticas en cuanto a programas que contribuyan al mejoramiento de la productividad. De la innovación, investigación y avance tecnológico, se indica que es menester para toda organización tener como eje transversal este factor, la innovación es el resultado de procesos serios en la investigación; la sociedad del conocimiento exige como pasaporte de viaje tener adaptabilidad que solo lo puede generar la investigación. La infraestructura física interna y externa, es el equipamiento, herramientas, espacios físicos que contribuyan a mayores niveles de productividad, donde los gestores vean retribuido el mayor producto con menores niveles de esfuerzo. Por último, el factor ambiental, debe colocar a la organización a la vanguardia a tener procesos productivos limpios, bondadosos al medio ambiente, menos despilfarradores de recursos.

Se partió de la pregunta, ¿por qué la productividad del sistema económico colombiano es tan bajo comparativamente frente al mundo? El objetivo es analizar los factores indicados y su repercusión en la productividad de 17 organizaciones ubicadas en la zona sur de Medellín. A nivel metodológico, para esta investigación de tipo cuantitativa se utilizó como instrumento 17 entrevistas estructuradas a jefes de personal o de producción, en formato de 30 preguntas cerradas, con los que analizaron los registros en el Atlas t17.

De los 10 factores estudiados se llega a concluir que en términos comparativos, a nivel nacional, la zona sur de Medellín, contiene factores claves con aceptables niveles de productividad; sin embargo, a nivel internacional hay un rezago considerable que la coloca con imposibilidad de competir.

Es fundamental contar con empresas que desarrollen modelos de gestión en la búsqueda de mejorar la productividad de las organizaciones, es decir, aplicar diferentes métodos llámese: estrategias de mejoramiento continuo, implementación de medición de tiempos, análisis y estudio del trabajo, evaluar las sugerencias y eliminación de pérdidas a partir de la innovación, entre muchos otros métodos

existentes. Lo esencial es determinar las necesidades de cada organización y expectativas para mejorar el rendimiento de las diferentes áreas.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Se precisan 10 factores que determinan la productividad de las empresas, así:

Factor social

Marca el estilo de vida de las personas, asimismo derivan una serie de instituciones que enmarcan el comportamiento. Colombia es un país de regiones, y en cada una de ellas, hay expresiones culturales que la hacen particular. Cada micro espacio que tiene toda persona (barrio, comuna, municipio), caracterizan expresiones lingüísticas, gastronómicas, recreativas, familiares, comportamientos, etc. Tal es el caso del departamento de Antioquia, que junto con otros territorios forman los llamados “paisas”. Un territorio caracterizado geográficamente por montañas, con gente laboriosa, donde su crecimiento económico empieza a finales del siglo XIX, con la producción cafetera que desencadenó en el primer proceso de industrialización que hubo en Colombia. La idiosincrasia del “paisa” lo ha llevado a ser reconocido por su amplia oratoria, capacidad de innovación, entrega a la tarea, y otras formas de expresión.

“De hecho, al revisar las más diversas fuentes sobre la descripción de dicho grupo, se encuentran las siguientes cualidades: ascetismo, activismo, afición por el dinero, alta motivación hacia el éxito, gusto por el juego y el riesgo calculado, agresividad, creencia en el progreso, expresividad de movimientos, frugalidad, fidelidad conyugal, hipersensibilidad acerca del tiempo (cumplimiento), maneras democráticas, movilidad geográfica, método y orden, neutralidad afectiva, optimismo, positivismo, predominio del rango social adquirido sobre el rango social adscrito o heredado, hegemonía de la orientación hacia el futuro, puritanismo sexual, reserva, religiosidad, regionalismo, sentido práctico, sentido comercial, sentido de independencia, tradicionalismo y truculencia” (Vasquez Lara, 2013).

Factor laboral

El mercado laboral es, desde el punto de vista macroeconómico, el más desajustado de todos los mercados, especialmente en los países subdesarrollados. La oferta laboral siempre supera la demanda laboral; en ese sentido el fenómeno del desempleo es innato a lo económico. Sin embargo, lo importante es manejar tasas de desempleo bajas, para el caso de Colombia siempre se ubica por encima del 9%.

Tabla 1. El mercado laboral en Medellín y el área metropolitana entre 2007 y 2014.

Indicadores del mercado laboral para Medellín y su área metropolitana.

Año	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Tasa de desempleo	12,1	13,6	15,7	13,9	12,2	12,4	11,2	10,2

Fuente: DANE. Encuesta Integrada de Hogares. Promedios móviles doce meses a diciembre.

Dentro de los desajustes del mercado de trabajo se tiene la informalidad laboral, no hay una respuesta institucional por parte de las empresas y el Estado en la generación de empleo formal, el cual lleva a tener mejores condiciones de vida. Para 2016, “La informalidad en la ciudad en el primer trimestre del año fue de 41,0% y para las 13 principales ciudades del país el promedio de informalidad fue de 47,5” (DANE, 2016).

El dato obtenido muestra alta informalidad, aunque la ciudad se encuentra por debajo del promedio nacional, la cifra es bastante significativa. “Recientes investigaciones han demostrado que existe una relación entre el tamaño de la economía informal y el grado de desarrollo de los países”, en Gómez y Morán (2012), se evidenció la relación negativa entre informalidad y Producto Interno Bruto (PIB) per cápita como proxy del grado de desarrollo. Esta relación está sustentada en que los países con alto nivel de informalidad, pues presentan estructuras productivas concentradas en el sector primario y de baja productividad; mientras que los países más desarrollados muestran menores niveles de informalidad, con una mayor homogeneidad productiva e inserción laboral más uniforme. La relación negativa entre informalidad y tributación también ha sido verificada, según Gómez y Morán (2012) citados por Cámara de Comercio de Medellín (2014).

Factor salarial

El salario es la remuneración al factor trabajo. Se distinguen varias modalidades: Salario Mínimo Legal Vigente (SMLV), integral, ordinario. Los salarios están influenciados en forma directa por los ciclos de la economía, en momentos de auge el mercado se amplía y la remuneración salarial en términos reales mejora, pero en períodos recesivos será lo contrario. Es de vital importancia el tema salarial en las organizaciones, ya que representa un costo y un gasto que determina el precio de venta. Algunas organizaciones lo fijan a través de la productividad del empleado.

“Con relación al salario en Colombia, los estudios de Arango, et al., (2004) han mostrado que el salario relativo en Colombia ha tenido incrementos significativos para los trabajadores con mayor capacitación y experiencia, y ha evidenciado detrimentos en el salario de los trabajadores con menor nivel de educación. Asimismo, la realidad en Colombia muestra cómo el sector industrial no ha generado mejoras en las condiciones laborales, mientras la flexibilización laboral, cuyo antecedente principal es la Ley 50 de 1990, ha incrementado es el

Tabla 2. salario mínimo legal en Colombia (1984 -2016).				
Año	SMLV (diario) \$	SMLV (mensual) \$	Variación anual	Decreto gubernamental
2009	16.563,33	496.900,00	7,7	4868 de diciembre 30 de 2008
2010	17.166,67	515.000,00	3,6	5053 de diciembre 30 de 2009
2011	17.853,33	535.600,00	4	033 de enero 11 de 2011
2012	18.890,00	566.700,00	5,8	4919 de diciembre 26 de 2011
2013	19.650,00	589.500,00	4,02	2738 de diciembre 28 de 2012
2014	20.533,33	616.000,00	4,5	3068 de diciembre 30 de 2013
2015	21.478,33	644.350,00	4,6	2731 de diciembre 30 de 2014
2016	22.981,83	689.455,00	7	2552 de diciembre 30 de 2015

Fuente: Ministerio del Trabajo y decretos del Gobierno nacional.

número de trabajadores independientes y temporales, los cuales ven disminuido su salario al tener que asumir personalmente el pago de seguridad social” (Tejedor Estupiñán, 2013). En síntesis, son la mala calidad del empleo, bajos salarios y la informalidad, lo característico del mercado laboral en Colombia, que se agudizó a partir de la aprobación de la Ley 50 de 1990.

Factor motivación

La motivación es una condición innata al ser humano, la cual le permite permanecer en una actividad o tarea; sin ella no es posible lograr altos niveles de desempeño. “La motivación es un factor esencial para determinar el comportamiento del individuo hacia niveles superiores de desempeño y satisfacción personal, en tal sentido, la forma de recompensar y de asignar tareas dentro de una organización es esencial para aumentar la creatividad en el individuo” (Amabile, 1998).

De los empleados es esencial para las empresas tener en la organización personas con alto nivel de motivación; sobre todo que en su tarea tengan motivación porque ello garantiza el buen desempeño. Existen factores intrínsecos como aquellos que están al interior de la persona y determinan su actuar: a) estados emocionales; y, b) vocación. Además, los factores extrínsecos que son externos a la persona e influyen en forma directa: a) salario; b) clima; y, c) ambiente laboral. Ambos factores se relacionan y precisan que los empleados hagan su tarea.

“Tal variación va desde el concepto hedonista del hombre (sin gusto por el trabajo, el cual es en esencia un castigo), motivado sólo por el dinero, propia de la concepción clásica (dirección científica), hasta la actual concepción de la empresa, como un sistema abierto dinámico en el cual la persona empieza a ser vista como el factor clave para mantener y desarrollar las competencias diferenciadoras que llevan a la sostenibilidad y crecimiento de la empresa” (Gómez, 2006). En la era actual la motivación de los empleados es esencial, tener en la organización personas que se sientan orgullosas de estar allí es fundamental para ser exitosas.

Factor formación

Un empleado apto para el trabajo debe ser calificado, así podrá ser capacitado para cumplir con las funciones del empleo en forma óptima, además, tener aptitudes y conocimientos en tareas fundamentales. Para una organización es imprescindible contar con empleados que posean destrezas y habilidades que mejoren el desempeño, lo que traerá productividad. “Asimismo, el concepto de recurso humano ha ido evolucionando hacia talento humano, ya que se ha abandonado la manera de ver al individuo como mero recurso y se ha empezado a ver a la persona como el actor principal del proceso o hecho productivo, es decir, como el actor principal, que aporta el conjunto de conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas técnicas, humanas y conceptuales, esfuerzos físicos y de gestión necesarios para manipular la tierra, el capital y la tecnología, a fin de producir bienes y servicios para el consumo y bienestar humano” (Rodríguez Monroy & Cequea, 2012).

Por su parte Quijano (2006) asegura que las organizaciones tienen dos momentos con respecto del talento humano: primer momento, selección e incorporación mediante la inducción, formación, desarrollo, evaluación y salarios. Y en un segundo momento, incorporar los conocimientos, habilidades y experiencia para obtener la mayor eficiencia y productividad en la tarea. La formación debe ser un proceso constante y dinámico.

El área metropolitana de Medellín, cuenta con una buena cantidad de instituciones de formación superior: técnicas y profesionales (públicas y privadas), que están al servicio de la formación de empleados capacitados y ciudadanos responsables. La formación debe apuntar a tener personas responsables en las labores, y el mercado de trabajo debe lograr absorber al talento humano capacitado, que en primera instancia obtenga experiencia para luego colocarla al servicio de la empresa con alta productividad. El estudio, según la Alcaldía de Medellín, (2016) los empresarios de la comuna 15 del sur de la ciudad, cuenta con los siguientes niveles de formación: posgrado 0,66%, profesionales 20,13%, técnica 21,45%, secundaria 36,30%, primaria 19,14%.

Factor cambio

“El cambio siempre ha estado presente en la historia del mundo, con una humanidad en constante evolución, el flujo permanente de interacciones y transformaciones de las cosas han definido al ser humano como un ser inquieto, con sed de conocimiento y en constante movimiento” (Salcines & Freire, 2010).

El cambio como constante histórica está presente en todo el acontecer humano, desde lo más trascendental a lo más superfluo. En ese sentido, las diferentes prácticas laborales, los espacios productivos tienen a su interior el tinte claro del cambio. Los lugares empresariales cambian de forma física, los agentes de la producción modifican sus actitudes y visiones, “El concepto de gestión

empresarial, ha evolucionado en la medida que el hombre ha avanzado en la consecución de nuevas tecnologías y relaciones para el mejoramiento de nuevos productos y servicios, en la satisfacción de un mercado cada día en crecimiento y complejo” (Hernández Palma, 2011).

La organización se debe direccionar continuamente. La permanencia en el mercado exige seguir la ruta ceñida por las nuevas tendencias, enfoques, ideas, expectativas, sueños. Parece que continuamente el *statu quo* debe doblegarse a los nuevos rumbos. Adaptarse a un permanente cambio es la constante, de no hacerse es estará condenado al fracaso.

Frente a los nuevos rumbos que ofrecen las dinámicas actuales, las organizaciones se deben ajustar y enfatizar en tener competencias en su personal, en “buen manejo de las relaciones con clientes y proveedores. Enfoque de la empresa al servicio. Conocimiento del sector. Conocimiento de los clientes y del producto. Buen manejo financiero. Actualización constante de los propietarios mediante formación y capacitación técnica. Transferencia del conocimiento entre los empleados. Cumplimiento de los compromisos con clientes, bancos y Estado” (Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia, 2015). Según la Alcaldía de Medellín (2016), en la zona sur de Medellín, el 14,11% de empresas son de orden industrial, el 41,37% son comerciales y el 44,32% son de servicios.

Factor políticas y apoyo gubernamental

El trinomio Empresa-Estado-Universidad debe integrarse y generar sinergias entorno al tema de la productividad; asimismo la condición básica del crecimiento es contar con organizaciones que sean eficientes y eficaces, optimizadoras de los recursos, que logren encontrar apoyo para su producción con centros de investigación desde las universidades que generen innovación, y políticas gubernamentales que incentiven y apoyen con vocación productiva.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) recomienda al gobierno colombiano, generar productividad mediante la creación del Programa de Transformación Productiva (PTP). En Colombia, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (MCIT) enfocó su política industrial en la creación y puesta en marcha del programa de transformación productiva. Este programa contiene una serie de instrumentos orientados a promover y desarrollar sectores que produzcan bienes y servicios de alto valor agregado, cercanos a las capacidades productivas de Colombia. Los sectores incluidos en el programa están clasificados en dos grupos: a) más y mejor de lo bueno, autopartes y vehículos, energía eléctrica, comunicación gráfica y textiles; y, b) sectores nuevos y emergentes, cosméticos y artículos de aseo, software, tercerización de procesos y turismo de salud (Maldonado & Sanchez, 2012). Es importante para el caso colombiano un programa de esta naturaleza, incentive la innovación de sectores altamente

productivos, el apoyo Estatal desde leyes flexibles y a su vez con recursos será un bastión fundamental hacia la consolidación de sectores productivos.

Factor innovación, investigación y avance tecnológico

Un aspecto relevante para mejorar la productividad en las organizaciones y la economía es la innovación, ya que se debe crear un ambiente propicio hacia la práctica de la innovación. Una entidad relevante para el apalancamiento de estas políticas en Medellín es ruta N, entidad encargada de promover la investigación, aplicar la innovación y articular todas las entidades que se puedan impactar con los nuevos desarrollos. “Sobre la base de estas consideraciones, la alcaldía de Medellín, en asocio con EPM y UNE, creó la Corporación Rutan, definida como “el centro de innovación y negocios de la alcaldía de Medellín, que potencia nuevos negocios basados en el conocimiento, [...] a través del fomento, el desarrollo y el fortalecimiento del ecosistema de la ciencia, la tecnología y la innovación”. Estas instituciones con sus iniciativas ayudan a convertir a la región en un referente en innovación “La inversión en ciencia, tecnología e innovación de Medellín es del 5% del PIB de la ciudad y las empresas de alto valor agregado representan el 75% del PIB del sector productivo” (Pineda Serna & Scheel, 2011).

La aplicación de políticas en apoyo a la innovación, permite aumentar el emprendimiento y la innovación, instalando al servicio de las empresas y organizaciones los resultados obtenidos, en pro de mejorar los procesos y recursos para producir de manera más eficiente. La tecnología es un componente esencial, mejora la productividad de las organizaciones, su gestión, adquisición y utilización, debe estar presente en toda organización. Los avances constantes de la tecnología, se conocen hoy como la sociedad del conocimiento, vitales para el mejoramiento de procesos, el rendimiento y la productividad de las organizaciones.

Factor infraestructura física

Medellín cuenta con una infraestructura relativamente moderna (espacio público, vías, sistemas de transporte, sitios de recreación, conectividad, etc.), pero frente a la fuerte presión por el número de habitantes, cada vez resulta insuficiente la infraestructura, abonado por el aumento del parque automotor, con graves problemas de movilidad en el transporte. Desde luego, en forma más compleja se representa la infraestructura para el territorio de los demás municipios del área metropolitana de Medellín y del departamento en su totalidad. “Hoy, a pesar de que estamos con dobles calzadas y una mayor conectividad, el punto es que necesitamos llegar mucho más allá. Así como hay unas regiones muy bien conectadas, hay otras en las que prácticamente no hay acceso. Antioquia tiene unas inequidades muy grandes en conectividad e infraestructura. Si las personas están bien en las regiones entonces no van a tener que

venir a la ciudad para poder desarrollar sus actividades económicas. Está bien que este sea el epicentro, pero es necesario que las vías sean idóneas en las regiones para poder conectar más integralmente” (Cano, 2015).

Hay que mirar a Medellín como una ciudad región, que acoge a los demás municipios que rodean el área metropolitana (10 municipios en total forman el área), es el centro económico del departamento de Antioquia, por lo cual debe estar estructurada de una manera integral, en el acopio, distribución y consumo del departamento; asimismo, ser más eficiente en la explotación de los recursos y obtener unos mayores niveles de productividad.

El espacio físico de la organización es otro factor influyente en el tema de productividad: diseño, espacios, localización y capacidad de las áreas productivas, son aspectos relevantes, “El espacio solución determina la oferta de producto (diseño, características personalizables, familia de productos, variantes), el proceso (equipos, tecnología, flexibilidad, sistemas de información, gestión de calidad, etc.) y las operaciones (cadena de suministro, planificación, organización).” (Jiménez Partearroyo, Arroyo Gutiérrez & De Pablos Heredero, 2015). Las organizaciones en el sur de Medellín, de acuerdo a su tamaño, el 84% son micros, 12,7% pequeñas, 2,6% medianas y 0,3% grandes (Alcaldía de Medellín, 2016).

Factor medio ambiente

Las organizaciones aparte de ser productivas, hoy tienen un compromiso con el cuidado del medio ambiente, se busca el desarrollo sostenible en procura de preservar los recursos naturales, y cuidar el planeta tierra del calentamiento global, producido por la explotación desmesurada de los recursos, “la degradación ambiental irreversible y los efectos del cambio climático han alcanzado niveles potencialmente desastrosos, con consecuencias directas para el planeta, tanto por la pérdida de biodiversidad y medios de subsistencia como por la generación de nuevos conflictos” (Bárcena, 2016).

Las organizaciones deben aplicar técnicas y realizar procesos amigables con el medio ambiente, determinar mecanismos que no impliquen un deterioro tan desmesurado como se evidencia, el menosprecio de la teoría del agotamiento de los recursos, tiene consecuencias nefastas, más ahora con la demostración del cambio climático de la tierra. “Para el sector industrial, se expidió en 2008 el Decreto 1299 que exigía a las empresas conformar y organizar departamentos de gestión ambiental para velar por el cumplimiento de la normatividad ambiental, aumentar la eficiencia energética y minimizar y controlar la contaminación. Adicionalmente, desde 2013 Colombia forma parte de la plataforma para una industria ecológica, mecanismo promovido por la ONU con el objetivo de favorecer el desarrollo industrial sostenible. La adherencia del país a esta iniciativa, implica que las políticas y prácticas que se impulsen deben estar orientadas hacia el

aumento de la eficiencia en el uso de los recursos, la mejora en la gestión de los residuos y el fomento a puestos de trabajo ecológicos” (Fedesarrollo, 2016).

El Consejo Nacional de Política Económica y Social (Conpes) como organismo del gobierno Colombiano quien tiene en su haber el manejo económico y desarrollo social, precisó en materia de sostenibilidad ambiental, que las empresas deben estar comprometidas para realizar labores que no impacten el medio ambiente, por eso para el desarrollo de las actividades productivas en las empresas, se recomienda acoger como base tres factores de influencia en la acción de producción, basados en las dimensiones del desarrollo sostenible, “tanto la agenda 2030 sobre el desarrollo sostenible, con sus 17 objetivos, como el acuerdo de París sobre el cambio climático, aprobados por la comunidad internacional en 2015, constituyen hitos que han mostrado claramente que los patrones dominantes de desarrollo resultan inviables desde el punto de vista de las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económica, social y ambiental y, por lo tanto, ponen en peligro el futuro de la humanidad” (Bárcena, 2016).

METODOLOGÍA

Aplicando una metodología de investigación cualitativa, con un instrumento para la toma de información que se llevó a cabo en una muestra aleatoria de diez y seis (16) empresas en el sur del área metropolitana de Medellín, mediante un formato de entrevista estructurada para los jefes de gestión de personal, o coordinadores en el área de producción, para un total de treinta preguntas abiertas. Se obtuvo múltiples respuestas narrativas frente a los diferentes interrogantes que buscaban darle salida a los diez (10) factores indicados.

Formato de preguntas

Tabla 3. Clasifican de las preguntas de acuerdo a los diez (10) factores.	
Factor	Preguntas
1	1. ¿Cómo influye la competencia en la productividad de la organización?
	2. ¿Cuenta la organización con asesorías externas?
2	3. ¿Qué elementos de seguridad tienen para las personas que laboran en la planta?
	4. Los trabajadores deben cumplir con niveles o metas de producción, ¿cuáles?
	5. ¿Qué hacen los trabajadores cuando hay poco trabajo?
	6. ¿Cómo evalúan el rendimiento de los trabajadores?
	7. ¿Han registrado incidentes o lesionados en el último año?
	8. ¿Qué factores se evalúan cuando se realiza la contratación del personal?
3	9. ¿Cómo se establecen los salarios en la compañía?
	10. ¿La empresa subcontrata trabajadores?

4	11. ¿Qué beneficios tienen los familiares de los empleados vinculados a la empresa?
	12. ¿Hacen integraciones entre los mismos trabajadores?
	13. ¿Qué tipo de contratos tiene la compañía con sus trabajadores?
	14. ¿Tienen incentivos para los trabajadores que cumplen las metas?
	15. ¿Qué tan importante es para la empresa la salud ocupacional?
	16. ¿La organización tiene algún programa que destaque el buen desempeño, celebraciones y otros entre sus trabajadores?
5	17. ¿Hay salarios diferentes de acuerdo al nivel de formación?
	18. ¿Qué tan importante es la formación profesional para la organización?
6	19. ¿La organización cuenta con algún método para mejorar los procesos productivos?
	20. ¿La organización se adapta o es lenta al incursionar en nuevas tecnologías para los procesos productivos?
7	21. ¿Qué tan importante es para la organización las decisiones políticas?
	22. ¿El municipio les presta ayuda o asesoría en algo que beneficie la productividad de la organización?
8	23. ¿Qué tecnología maneja la organización para optimizar los tiempos o para ser más efectivos?
	24. ¿Cuenta en su organización con programas de investigación y desarrollo?
	25. ¿Tiene la organización establecido métodos y tiempos para la producción?
9	26. ¿La empresa cuenta con amplios recursos y buena infraestructura para competir en el mercado?
	27. ¿Qué herramientas o metodologías utilizan en la planta para optimizar los tiempos?
10	28. ¿Qué campañas ambientales hacen en la organización?
	29. ¿Cómo manejan el tema del reciclaje en la organización?
	30. ¿Qué impactos ambientales tienen los productos que elaboran?

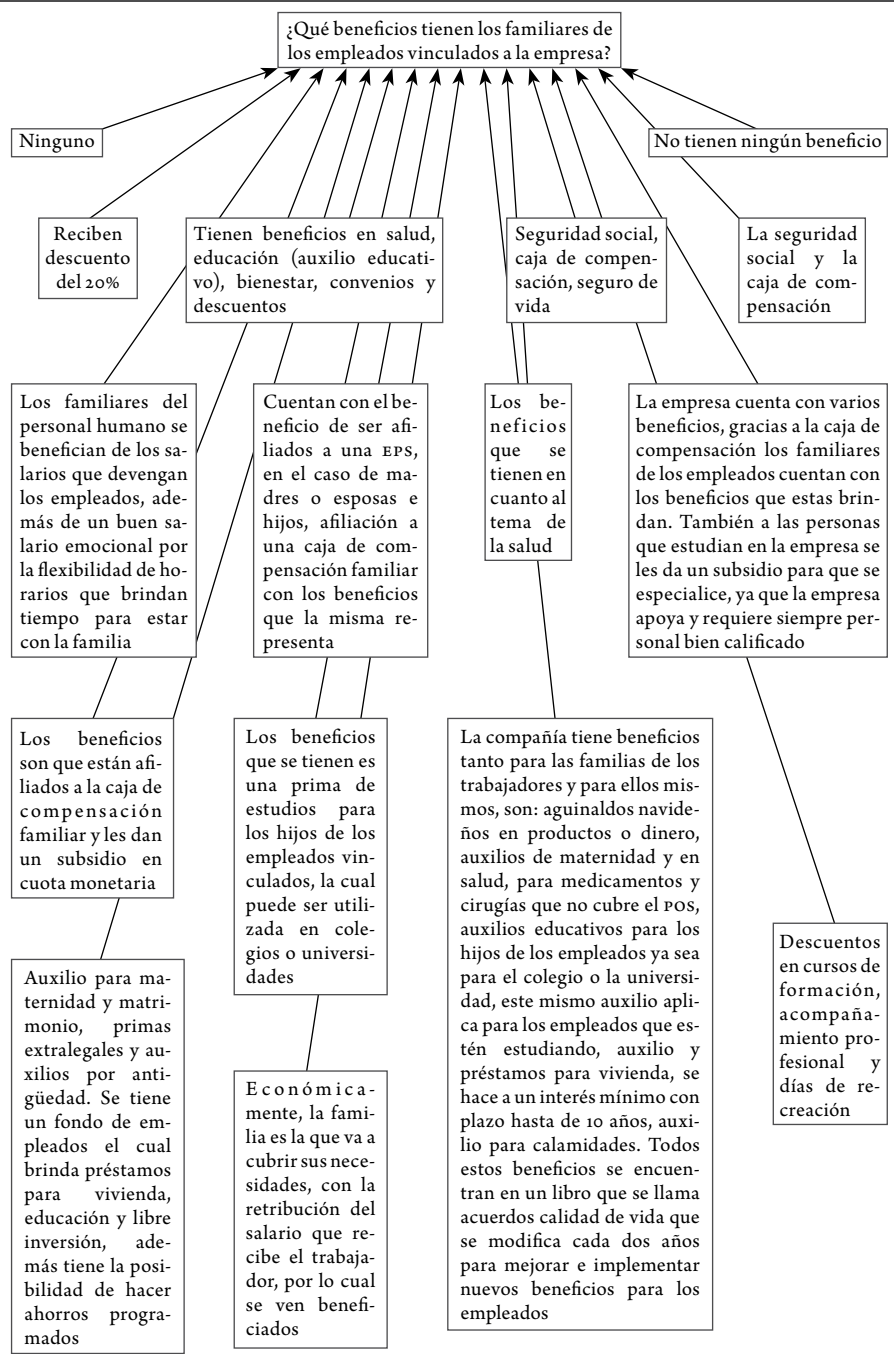
Fuente: elaboración propia

Posterior en el análisis de los hallazgos de la entrevista se utilizó el software Atlas ti7 versión 7,5,10, como herramienta especializada, el cual arrojó 30 mapas conceptuales, uno para cada pregunta, esto sirvió como herramienta para concluir y darle salida a los diez factores planteados inicialmente.

RESULTADOS

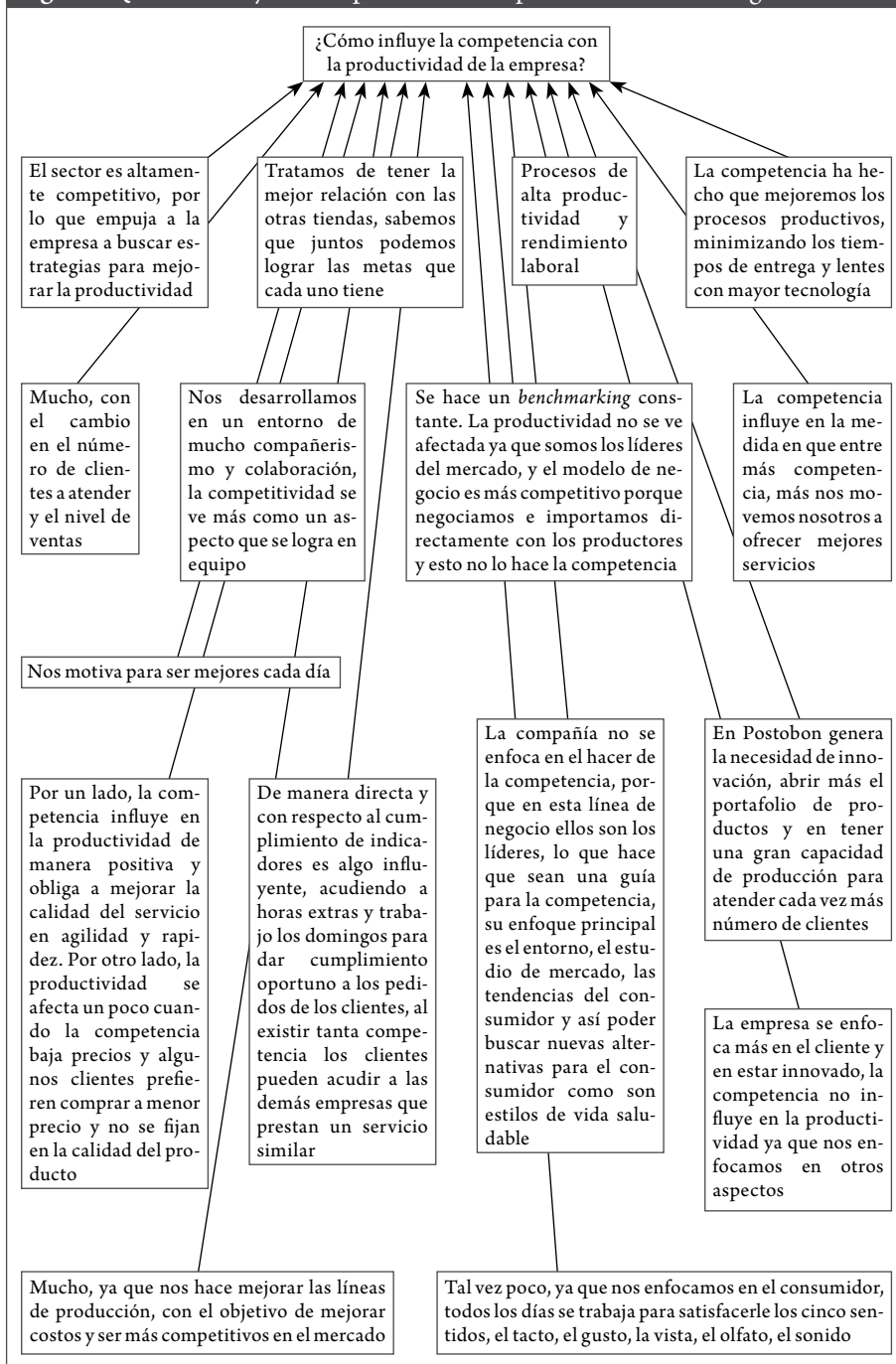
Del total de los 30 mapas conceptuales –uno para cada pregunta– arrojados por el Atlas ti, se muestra a manera de síntesis dos de ellos, los demás resultados se efectúa un resumen:

Figura 1. ¿Qué beneficios tienen los familiares de los empleados vinculados a la organización?



Fuente: elaboración propia.

Figura 2. ¿Cómo influye la competencia con la productividad de la organización?



Fuente: elaboración propia

Tabla 4. Síntesis general de los hallazgos.

Factor	Preguntas y respuestas
1	¿Cómo influye la competencia en la productividad de la organización? Ver mapa conceptual
	¿Cuenta la organización con asesorías externas? Sí (11), No (5)
2	¿Qué elementos de seguridad tienen para las personas que laboran en la planta? Las organizaciones cuentan con la debida protección de seguridad con sus empleados: uniformes, brigadas de emergencia, planes de evacuación, elementos de protección, etc.
	Los trabajadores deben cumplir con niveles o metas de producción, ¿cuáles? Sí, (9). Se ajustan a las exigencias de los clientes en los pedidos. No, (7)
	¿Qué hacen los trabajadores cuando hay poco trabajo? Limpieza y esterilización, nunca sucede eso, capacitaciones
	¿Cómo evalúan el rendimiento de los trabajadores? Evaluaciones de desempeño, no hay medidas de evaluación (5),
	¿Han registrado incidentes o lesionados en el último año? Sí (9), No (6)
	¿Qué factores se evalúan cuando se realiza la contratación del personal? Responsabilidad, capacidad de aprendizaje, competencias en el ser, experiencia, capacidad para trabajar en equipo, amabilidad
3	¿Cómo se establecen los salarios en la compañía? Dependiendo de las responsabilidades, experiencia, escalafón, antigüedad, perfil del cargo, todos devengan el mínimo
	¿La empresa subcontrata trabajadores? Sí (13), No (3),
4	¿Qué beneficios tienen los familiares de los empleados vinculados a la empresa? Ver mapa conceptual
	¿Hacen integraciones entre los mismos trabajadores? Sí (10), No (2), algunas veces (2)
	¿Qué tipo de contratos tiene la compañía con sus trabajadores? Definido o fijo, indefinido, por servicios u hora labor
	¿Tienen incentivos para los trabajadores que cumplen las metas? Sí (7), No (6), para el equipo (1), Algunas veces (2)
	¿Qué tan importante es para la empresa la salud ocupacional? Muy importante (14), no es importante (2)
	16 ¿La organización tiene algún programa que destaque el buen desempeño, celebraciones y otros, entre sus trabajadores? Sí (8), No (5), algunas veces (3)

Continuación Tabla 4.	
Factor	Preguntas y respuestas
5	17. ¿Hay salarios diferentes de acuerdo al nivel de formación? Sí (8), No (8)
	18 ¿Qué tan importante es la formación profesional para la organización? Importante (13), No es importante (3)
6	¿La organización cuenta con algún método para mejorar los procesos productivos? No (/), hay mejoramiento continuo, metodología TPM(2), se hacen reuniones.
	¿La organización se adapta o es lenta al incursionar en nuevas tecnologías para los procesos productivos? Se adapta (11), lenta (5)
7	¿Qué tan importante es para la organización las decisiones políticas? Importante (9), No es importante (6), no responde (1)
	¿El municipio les presta ayuda o asesoría en algo que beneficie la productividad de la organización? Sí (2), No (7), no responden (7)
8	¿Qué tecnología maneja la organización para optimizar los tiempos o para ser más efectivos? De punta, mecánica, de precisión, sistemas de buena base tecnológica, ninguna, tecnología alemana
	¿Cuenta en su organización con programas de investigación y desarrollo? Sí (9), No (4), no responde (3)
	¿Tiene la organización establecido métodos y tiempos para la producción? Sí (8), No (5), no responde (3)
9	¿La empresa cuenta con amplios recursos y buena infraestructura para competir en el mercado? Buena infraestructura (16)
	¿Qué herramientas o metodologías utilizan en la planta para optimizar los tiempos? Sí (9), No (4), TPM(1), No responde
10	¿Qué campañas ambientales hacen en la organización? Ninguna (3), capacitación en manejo de residuos sólidos, reciclaje, ahorro de energía y agua
	¿Cómo manejan el tema del reciclaje en la organización? Con terceros, separación del material en canecas, campañas de reciclaje, se entierra el material contaminante en concreto (pilas), bajo estándares con normatividad ISO
	¿Qué impactos ambientales tienen los productos que elaboran? No hay (9), alto impacto (5) leves (1), no responde (1)

Fuente: elaboración propia.

1. Algunas organizaciones especialmente grandes, tiene buenos beneficios para la familia de sus empleados, lo que se convierte en un bienestar para sus trabajadores, las pequeñas no tiene muy presente este aspecto, que se constituye en salario emocional para los empleados.
2. La competencia es vista por las organizaciones como respaldo para mejorar constantemente.
3. Algunas organizaciones tienen establecidos metas de producción. Aspecto importante de productividad.
4. Las organizaciones tratan de obtener el mayor rendimiento productivo de sus trabajadores, aún en períodos recesivos por falta de pedidos que garanticen la producción.
5. Es necesario que todas las organizaciones tengan mecanismos claros para medir el rendimiento de la productividad, hay algunas que no lo tienen, al igual métodos para mejorar procesos productivos.
6. En cuanto a los accidentes, la mayoría de las organizaciones manifestaron que el nivel de accidentalidad era bajo, pero todas presentaron accidentes durante el último año.
7. Un porcentaje alto del total de la muestra, manifestó recibir asesoría externa en diversos temas, que no hacen parte del objeto del negocio.
8. Influyen en las organizaciones para establecer el salario, los niveles de experiencia y el grado de responsabilidad del cargo.
9. Los contratos más comunes en las empresas es el termino fijo e indefinido, también se realizan contratos por prestación de servicios o por obra o labor.
10. Un buen porcentaje de ellos usan el método de incentivos, celebraciones, integraciones como formas de motivación por parte de la organización.
11. La salud ocupacional y la formación son consideradas importantes.
12. Con respecto a los salarios, la formación no es tan relevante para establecer el nivel salarial, aunque tiene relevancia para seleccionar el perfil del cargo.
13. Se tienen diferentes aspectos para evaluar la contratación de personal: pruebas psicométricas para medir los valores, la personalidad, las competencias, la experiencia y el entorno de la persona.
14. En un porcentaje alto las organizaciones manifiestan ser adaptables y acoger de manera rápida las nuevas tecnologías.

15. En el factor político se detectó cierta división de opiniones, mientras que para algunas organizaciones es de gran relevancia e importancia este tipo de decisiones, para otras no tiene mucha transcendencia y no le dan importancia.
16. La asesoría que prestan las entidades públicas es poca o nula.
17. La innovación y la investigación cada vez son más relevantes, las organizaciones están implementando políticas y programas referentes al tema, aunque para las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) es más complicado su implementación por los costos adicionales que esto genera.
18. Las organizaciones buscan estar a la vanguardia con lo más moderno en tecnología, que mejore los procesos y las condiciones de trabajo.
19. En un porcentaje alto las organizaciones están implementando métodos para estandarizar las áreas de producción.
20. Para optimizar los tiempos usan herramientas, como software, equipos transportadores, maquinaria industrial, clasificadoras automáticas (sorters), herramientas online y metodologías como TPM, six sigma, estandarización, prevención y planeación como los más destacados.
21. Las organizaciones manifestaron tener buena infraestructura y recursos para competir en el mercado.
22. Se evidencia la falta de mayor conciencia ambiental, pues se limitan solo al reciclaje ya que en su gran mayoría consideran que sus impactos son mínimos.

CONCLUSIONES

La base fundamental de la investigación radica en diez factores que permiten explicar la productividad en la zona sur de Medellín, los cuales indican lo siguiente:

El entorno social moldea las pautas de comportamiento de todas las personas. Desde el punto de vista socio económico, el área de estudio ubica a las organizaciones en un mercado de características de competencia, lo cual hace que cada uno de los oferentes tenga la necesidad de mejoramiento continuo para permanecer en él; siendo uno de los aspectos importantes tener empleados con unos rasgos antropológicos propios de la cultura “paisa”, lo que permea a este grupo socio-cultural como un emprendedor activista, con visión de futuro, tradicionalista además de otras características vitales en el desarrollo de la tarea. Sin embargo, existe otro aspecto que en cierta manera pauta al factor social y determina la productividad de la región, y es básicamente la influencia que tiene el aspecto en seguridad en el buen desarrollo de las

actividades productivas “El hecho ocurrió en Medellín, la ciudad con más robos de motos en el país. Entre enero y junio hubo 2.368 hurtos de estos vehículos, 194 casos más que en el mismo periodo del 2015” (Ávila Jiménez, 2016). Evidentemente la pérdida de institucionalidad del Estado y aumento de grupos al margen de la ley, atenta en contra de la productividad de la región. La inseguridad intranquiliza generando desconfianza en el entorno social, un factor negativo para la productividad.

Del salario como factor de productividad, se comprobó que la remuneración representa en su mayoría salarios mínimos, ya que se remunera solo lo decretado por el gobierno, y al establecer el salario en términos reales, resulta ser insuficiente para suplir las condiciones vitales de subsistencia de una familia promedio, sería esta la visión de los empleados, sin embargo, desde la perspectiva del empleador debe analizarse la relación entre remuneración y producto; o bien, el costo que representa la producción, donde el salario se establece, y la generación de producto por unidad de trabajo requerida. Podemos observar que esa relación es baja por efectos múltiples, pues representa bajos niveles de productividad. Ahora, ¿en cada una de las organizaciones se presenta de igual forma?, no de la misma manera, porque para aquellos que representan mejor equipamiento e infraestructura, la tasa marginal de sustitución de un recurso por otro permite reemplazar el recurso trabajo por el capital, en ese sentido la automatización, sistematización y otros procesos productivos que utilizan tecnología de punta, mengua el bajo nivel de la productividad del recurso trabajo.

De los hallazgos encontrados representa para el 50% de las organizaciones entrevistadas, la formación de un aspecto importante como factor de productividad, es de anotar, que un talento humano formado desde la integralidad del saber, hacer y ser, representa competencias garantizadoras para todo tipo de organización. Del universo organizacional seleccionado, hubo un 50% que no consideraban importante la capacitación, quizás explicado porque no son empresas de base tecnológica, ya que son industriales y algunas de servicios, donde las actividades son rutinarias, y solo requieren empleados con mínimas competencias para repetir procesos y no para la generación de valor a través de la gestión del conocimiento.

Del factor laboral, las organizaciones cumplen con aspectos de seguridad industrial, dotación de elementos de protección y otros que facultan a efectuar la tarea con ciertos niveles de seguridad, no obstante, prevalecen incidentes o lesionados inherentes a los riesgos que tiene cada actividad, todo esto como aspectos al interior de las organizaciones; ahora, al relacionarlo con respecto del factor laboral expuesto en forma inicial, son preocupantes las tasas de desocupación que maneja el mercado laboral de la región. Se maneja tasas que oscilan entre un 9% al 12%, es decir, un desempleo de tipo estructural, especialmente

para rangos de personas entre 18 a 30 años de edad. Desde la teoría clásica en economía, una de las formas de minimizar el problema de la escases es con la óptima utilización de los recursos, en ese sentido el desempleo es una manifestación nefasta por la subutilización del factor, lo cual hace que la forma remunerativa salarial sea baja, atentando contra los ingresos de los trabajadores y con ello la productividad de las organizaciones.

La motivación es una condición que tiene toda persona y le permite expresar en un entorno el agrado para efectuar cualquier actividad, existen factores internos llamados intrínsecos o externos denominados extrínsecos, en los cuales aspectos como la vocación, reconocimiento, aceptación, salarios, seguridad, respaldo, realización entre otras, aparecen como aspectos motivadores. Dentro de la motivación de las organizaciones trabajadas, vale la pena destacar que mantienen un personal motivado desde la gran mayoría de los aspectos. Por lo tanto, cabe señalar que es decisiva la motivación para obtener productividad.

De los hallazgos encontrados se puede afirmar que la productividad en la muestra de las 17 empresas del sur de Medellín, en términos comparativos en Colombia es buena, donde tanto empleadores y empleados están cómodos, pero en términos mundiales es baja, de hecho los registros estadísticos e informes en distintas metodologías así lo demuestran.

BIBLIOGRAFÍA

- Alcaldía de Medellín (2016). *Estudio de vocaciones productivas. Medellín, Antioquia: Municipio de Medellín*. Recuperado el Diciembre de 2016 de <https://www.medellin.gov.co/irj/portal/medellin>.
- Amabile, T.M. (1998). "How To Kill Creativity". *Harvard Business Review*, 76 N5, 76-87. Recuperado el 27 de Julio de 2016, de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=1048966&lang=es&site=ehost-live>
- Ávila Jiménez, C. (5 de noviembre de 2016). Cada hora se denuncia al menos 12 robos a personas. *Tiempo*. Recuperado el diciembre de 2016, de <http://www.eltiempo.com/colombia/otras-ciudades/cifras-sobre-robos-en-colombia-en-2016/16650912>
- Bárcena, A. (junio de Junio de 2016). Repensar las alianzas público-privadas en América Latina y el Caribe para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Recuperado de <http://www.cepal.org/es>: <http://www.cepal.org/es/articulos/2016-repensar-alianzas-publico-privadas-america-latina-caribe-lograr-objetivos-desarrollo>
- Cámara de Comercio de Medellín (julio de 2014). *Acercamiento teórico a la informalidad laboral*. Antioqueña de economía y Desarrollo, novena edición, 8. Recuperado el 15 de Julio de 2016, de <http://www.camaramedellin.com.co/site/Biblioteca-virtual/Estudios-economicos/Revista-Antioquena-de-Economia-y-Desarrollo-RAED/Revista-Antioquena-de-Economia-y-Desarrollo-9.aspx>

- Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia (junio de 2015). Undécima edición. RAED. Recuperado de <http://www.camaramedellin.com.co/site/Biblioteca-virtual/Estudios-economicos/Revista-Antioquena-de-Economia-y-Desarrollo-RAEDRevista-Antioquena-de-Economia-y-Desarrollo-11.aspx>
- Cano, J.M. (06 de Mayo de 2015). Competitividad y emprendimiento en Medellín y el Valle de Aburrá, 2014. (M.c. vamos, Entrevistador) Recuperado el agosto de 2016, de <http://www.medellincomovamos.org/competitividad-en-medell-n-2015-jorge-mesa-cano>
- DANE (2016). GEIH Informalidad. Obtenido de <http://www.dane.gov.co/index.php/mercado-laboral/informalidad-y-seguridad-social>
- Davis, K. & Newstron, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*, 10 ed. D.F., México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Fedesarrollo (2016). Informe del mercado laboral colombiano. economico, Bogotá. Obtenido de <http://www.fedesarrollo.org.co/informe-del-mercado-laboral-impl-abril-de-2016-2/>
- Gómez, J.A. (2006). "Modelo de productividad basado en prácticas de gestión humana". *Revista EIA*, 9-20. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5557908>
- Hernández Palma, H.G. (2011). La gestión empresarial, un enfoque del siglo xx, desde las teorías administrativas científica, funcional, burocrática y de relaciones humanas. Escenarios, 9(1), 38-51. Recuperado el 18 de 08 de 2016, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3875234>
- Jiménez Partearroyo, M., Arroyo Gutiérrez, L.M. & De Pablos Heredero, C. (2015). Modelo de negocio para optimizar las estrategias productivas de personalización en masa. *Intangible Capital*, 11, 64-91. Recuperado el 18 de Julio de 2016, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54938717004>
- Maldonado, N. & Sanchez, E. (2012). *Rutas de transformacion productiva*. Cuadernos de economia, 113-145. Recuperado el julio de 2016, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4354455>
- Maldonado, N. & Sánchez, E. (2012). *Rutas de transformacion productiva*. Cuadernos de economia, 113-145. Recuperado el julio de 2016, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4354455>
- Pineda Serna, L. & Scheel, C. (2011). Plan estratégico de ciencia, tecnología e innovación de medellín 2011-2021. Bogotá. Obtenido de https://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/pccdesign/SubportaldelCiudadano_2/Plande-Desarrollo_o_15/InformacinGeneral/Shared%20Content/Documentos/instrumentos/ps/PLAN%20CTi-de-Medellin.pdf
- Rodríguez Monroy, C. & Cequea, M. (Febrero de 2012). Productividad y factores humanos. Un modelo con ecuaciones estructurales. *Interciencia*, 37, 121-127. Recuperado el 15 de julio de 2016, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33922717007>

- Salario minimo (02 de Diciembre de 2016). Financial Red México. Obtenido de <http://salariominimo.com.mx/comparativa-salario-minimo-latinoamericana/>
- Salcines, J.V. & Freire, M.J. (Marzo de 2010). “El valor económico de la educación a través del pensamiento económico: Desde el Mercantilismo hasta Alfred Marshall (siglo XIX)”. *Revista de la educación superior*, 39(153), 53-64. Recuperado el 16 de Agosto de 2016, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602010000100004&lng=es&tlng=es
- Tejedor Estupiñán, J.M. (2013). “Relaciones entre la productividad y los salarios en Colombia”. *Revista Finanzas y Política Económica*, 11-14. Recuperado el 19 de Julio de 2016, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2248-60462013000200001&lng=en&tlng=es
- Vasquez Lara, C. (2013). Los imaginarios de la colonización antioqueña desde 1860 hasta 1930 en la eje cafetero: una visión antropológica. *Educación y Pensamiento*, 20, 13. Recuperado el Abril de 2017, de <http://revista.colegiohispano.edu.co/ojs/index.php/tomo20/article/view/23/22>

RESUMEN

El municipio de Isla Mujeres en México, durante los últimos 40 años ha incrementado su actividad turística y con esto ha modificado su entorno ambiental, social y económico presentando problemas de súper población, regulación de recursos y contaminación de sus distintos espacios, en respuesta se generó un proyecto de educación ambiental que concientice a la población de los distintos problemas que el municipio enfrenta, sin embargo para hacer viable el proyecto y tener acceso a fondos económicos es necesario medir el impacto que la educación ambiental tiene para la población. Por lo que se propuso como objetivo general en este documento determinar los indicadores económicos y sociales que miden el beneficio de impartir educación ambiental a una localidad. La Teoría de Desarrollo Sostenible es tomada como sustento teórico para desarrollar la metodología siguiendo los preceptos de medio ambiente, sociedad y economía planteados por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), adecuándolo al contexto del municipio de Isla Mujeres, que es el caso de estudio. Se desarrolla una investigación de tipo exploratoria sobre la medición de indicadores. Se lleva a cabo una búsqueda de indicadores sociales y económicos que miden el impacto de la educación ambiental impartida a la localidad. Entre los principales hallazgos se encuentra la propuesta de variables y las bases de datos que publican a nivel municipal información requerida para el procesamiento de datos de los indicadores, así como la sistematización de su cálculo.

PALABRAS CLAVE: *indicadores económicos, indicadores sociales, medio ambiente, desarrollo sostenible, educación ambiental.*

ABSTRACT

The municipality of Isla Mujeres in Mexico, during the last 40 years has increased its tourist activity and this has modified its environmental, social and economic environment presenting problems of super population, regulation of resources and pollution of its different spaces, in response was generated An environmental education project that makes the population aware of the different problems that the municipality faces, however, to make the project viable and have access to economic funds, it is necessary to measure the impact that environmental education has on the population. Therefore, it was proposed as a general objective in this document to determine the economic and social indicators that measure the benefit of imparting environmental education to a locality. The Theory of Sustainable Development is taken as a theoretical basis to develop the methodology following the precepts of environment, society and economy raised United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization by (UNESCO), adapting it to the context of the municipality of Isla Mujeres, which is the case study. An exploratory type research is developed on the measurement of indicators. A search for social and economic indicators that measure the impact of the environmental education given to the locality is carried out. Among the main findings is the proposal of variables and the databases that publish at the municipal level information required for the processing of data of the indicators, as well as the systematization of their calculation.

KEYWORDS: *economic indicators, social indicators, environment, sustainable development, environmental education.*

Doctora Rosiluz Ceballos-Povedano. Doctora en Estudios Organizacionales, Profesora investigadora de tiempo completo Asociado del Departamento de Economía y Negocios de La Universidad del Caribe en Cancún Quintana Roo. Domicilio: SM. 78, Manzana 1, Lote 1, Esquina Fraccionamiento Tabachines. Código Postal 77528, Cancún, Quintana Roo, México. Teléfono: 01 998 881 4400. Correo electrónico: rceballos@ucaribe.edu.mx.

Doctor Miguel Ángel Olivares-Urbina. Doctor en Desarrollo Económico Estratégico y Sectorial, Profesor Investigador de tiempo completo titular de la Universidad del Caribe. Domicilio: SM. 78, Manzana 1 Lote 1, Esquina Fraccionamiento Tabachines, Código Postal 77528, Cancún, Quintana Roo. Teléfono: 52 998 881 4400 Extensión 1131. Correo electrónico: maolivares@ucaribe.edu.mx.

Doctor Abelardo Castillo-Galeana. Doctor en Finanzas, Profesor Investigador del Departamento de Economía y Negocios en Universidad del Caribe. Domicilio: Universidad del Caribe SM.78 Manzana 1, Lote 1 Esq. Fraccionamiento Tabachines, Código Postal 77528, Cancún, Quintana Roo, México. Teléfono: 998 881 4400 Extensión 1267. Correo electrónico: acastillo@ucaribe.edu.mx.

EDUCACIÓN AMBIENTAL, DESARROLLO COMUNITARIO Y SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA Y SOCIAL EN ISLA MUJERES QUINTANA ROO, MÉXICO

*ENVIRONMENTAL EDUCATION,
COMMUNITY DEVELOPMENT AND ECONOMIC
AND SOCIAL SUSTAINABILITY IN
ISLA MUJERES QUINTANA ROO, MEXICO*

Fecha de recepción: 05/09/2016 Fecha de aceptación: 07/12/2016

Rosiluz Ceballos-Povedano
Miguel Ángel Olivares-Urbina
Abelardo Castillo-Galeana

INTRODUCCIÓN

México cuenta con lugares de riquezas naturales abundantes, el estado de Quintana Roo es uno de ellos, cuyo recurso más valioso y explotado son sus playas; éstas han servido de fuente de trabajo para sus pobladores y atractivo de turistas e inmigrantes; sobre todo en su zona norte en donde se encuentra, frente a Cancún, Isla Mujeres, municipio que aunque es pequeño en dimensión territorial, cuenta con recursos únicos como sus playas y todo un sistema lagunar interior formado por dos salinas y una laguna. Estos recursos están constantemente vulnerables debido al crecimiento turístico que llega por la derrama en masa de Cancún, que ocasiona el crecimiento en población y el aumento en demanda de servicios y recursos. Este crecimiento no fue

planificado sino coyuntural al surgimiento de Cancún como polo de desarrollo turístico, así que el municipio no previó su crecimiento ni planeó a futuro el daño que esta actividad económica ocasiona cuando crece sin medida. ¿Qué hacer para preservar este sitio? ¿Cómo generar conciencia en la población para su cuidado y sostenimiento?

En este documento se enfatiza la importancia de la educación ambiental como un elemento clave en el desarrollo sostenible del municipio. Se demuestra el valor que tiene al determinar los indicadores ambientales, económicos y sociales que miden el beneficio de impartir educación ambiental al municipio de Isla Mujeres, Quintana Roo y se sistematiza la forma de calcularlo. Destaca este municipio porque fue origen del poblamiento estatal y que es una muestra de la manera en la que el turismo en masa puede deteriorar un lugar o acabarlo. Surge este proyecto como medida de contención ante el deterioro socio ambiental. Se hace la propuesta de un programa de educación ambiental a cargo de una institución de educación superior y el municipio, bajo el supuesto de inter temporalidad de los resultados, contenidos en las teorías de desarrollo sustentable, que las generaciones actuales y venideras son las que deben conocer los efectos del consumo que provoca el turismo para que habitantes del lugar puedan tomar medidas actuales que mejoren los niveles de vida futuros.

Para ello, es importante explicar la problemática que rodea la isla por lo que antes de abordar el sustento teórico se detallan como antecedentes las características del lugar.

ANTECEDENTES

Isla Mujeres es la cabecera del municipio que lleva el mismo nombre, está situada en El Caribe mexicano con una superficie de 1,100 Km² y comprende además, otras localidades como Isla Blanca, Isla Contoy, cuentan también con una parte continental. Su cabecera municipal tiene una longitud de siete por un kilómetro, en su parte más ancha y representa el 2.16% del total del territorio estatal de Quintana Roo.

En el 2011, de acuerdo con el Consejo Estatal de Población de Quintana Roo, Isla Mujeres alcanzó una población de 16,840 habitantes de los cuales 8,687 son hombres y 8,153 son mujeres, con una densidad de población de 15.3 habitantes/km² (COESPO, 2011). Se fundó en 1850 como el pueblo de Dolores, con agricultores que venían huyendo de la Guerra de Castas de Yucatán. “Para 1871 los fundadores dejaron de reportar que habían nacido fuera de la isla..., ya no eran labradores, se habían adaptado al medio convirtiéndose en pescadores de tortugas, esponjas y tiburones. Ya no estaban solos, constantemente llegaban barcos de Cuba con bastimentos y noticias del mundo exterior. También de Belice y Hon-

duras se recibían barcos de esas nacionalidades cuando hacían escala en la bahía” (Villanueva, 2009).

Fue en sus orígenes una comunidad de pescadores que se dedicaba a la pesca de tortugas, especies de escama, copra y sal. En los años sesenta y setenta predominó la pesca de camarón y langosta que junto con el comercio incipiente y turismo ocasional y de aventura era la única actividad a desarrollar en la localidad. En 1974, surge Cancún, una ciudad turística, frente a la isla, que permite la llegada de miles de turistas, con esto la creación de hoteles y restaurantes, la migración se incrementa y el número de pobladores crece exponencialmente, cambiando la dirección y uso de los recursos. Para los años ochenta se registran cambios en la actividad económica y se redirige el fomento gubernamental pesquero al proyecto turístico y cultural de Cancún (Reyes, 2009). El turismo comienza a tomar auge, puede relatarse su desarrollo en tres partes. La primera inicia en 1950, con turistas de tipo explorador “alternativo” que buscaban islas vírgenes y playas desiertas, visitaban lugares al norte del estado siendo de principal interés Cozumel, Isla Mujeres y Holbox su posición geográfica favorecida seducía a este tipo de turistas (Anda, 2004).

La segunda parte, contempla un período de transición, con la apertura de Cancún como polo de desarrollo turístico en los setenta, que resultó en un crecimiento poblacional y económico, en la siguiente década de los ochenta. La principal característica de esta etapa es el turismo como actividad económica y el abandono de actividades primarias, como la pesca, convirtiendo la isla en un centro migratorio con una dinámica socioeconómica de servicios, distinta a la de un pueblo apacible. De esta manera, las actividades primarias decaen a mitad de los setenta por el auge del turismo que fomenta las actividades enfocadas al servicio. Se puede apreciar la disminución en la participación económica a través de la contribución al Producto Interno Bruto (PIB) estatal que comienza a descender a partir de 1975 (Lozano & Olivares, 2006).

La tercera parte del turismo en Isla Mujeres, inicia en el año 2015 con la certificación de sus playas con banderas azul y blanca y se consolida con el reconocimiento como Pueblo Mágico en 2016. Significa una diferenciación de Cancún, una forma distinta de hacer turismo con riqueza histórica y patrimonio cultural, además de sus bellezas naturales. La dinámica actual del lugar se concentra en consolidar una identidad isleña y un reconocimiento de sus tradiciones y cultura (Notimex, 2015).

Esta dinámica que presenta Isla Mujeres, gracias a la reorientación de sus recursos con uso de sus playas y arrecifes, ha ocasionado problemas de súper población, regulación de recursos y contaminación de sus distintos espacios por lo que este documento tiene como objetivo principal determinar los indicadores económicos y sociales que miden el beneficio de impartir educación ambiental a una localidad,

a través de un proyecto de servicio social permanente a cargo de una Institución de Educación Superior, la Universidad del Caribe, en coordinación con el municipio en cuestión a través del enlace de Zona Federal Marítima (ZOFEMAT).

Hay un interés compartido de ambas instancias por hacer consciente a la población de los distintos problemas ambientales, económicos y sociales que la cabecera municipal enfrenta, a través de pláticas informativas y talleres a distintos grupos de la población de la isla. La determinación de los indicadores son indispensables para concursar con recursos que faciliten la ejecución del proyecto; dado que los indicadores obedecen a la medida de acciones planificadas de vida en la población, se hace una revisión de las teorías del desarrollo sostenible que sustente el beneficio de la educación ambiental que se impartirá en la ínsula.

FUNDAMENTO TEÓRICO

Desarrollo Sostenible y educación ambiental

El surgimiento de las Teorías sobre Desarrollo Sostenible y Desarrollo Sustentable se da como respuesta al agotamiento del modelo económico capitalista basado en una producción industrial en masa. Estas teorías consideran que la idea de progreso usada como desarrollo de la sociedad, está marcada por un límite de los recursos y un deterioro para generaciones futuras de no ser cambiado el modelo productivo imperante. Ante este hecho en la década de los setentas se habla por primera vez del factor ambiental como consideración de desarrollo.

El cuidado del medio ambiente se convierte en un componente fundamental para mejorar la calidad y el nivel de vida de la población, para ello se recomienda que parta desde las comunidades y localidades hasta el planeta total. “El desarrollo sostenible o sustentable requiere que se produzcan cambios estructurales de cierta envergadura, acompañados de cambios cotidianos en los estilos de vida, para que de ambos se deriven efectos de durabilidad, eficiencia, redistribución y suficiencia” (Caride, 1998, p.9).

El llamado a la educación ambiental surge en Estocolmo en 1972, en la Conferencia Mundial Sobre Medio Ambiente Humano lo que dio origen a programas internacionales como el Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura-Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente (UNESCO-PNUMA) y a todo un programa mundial. Es un producto de la crisis caracterizada por Leff (1998) en tres puntos: a) los límites al crecimiento y un nuevo paradigma de producción sustentables; b) el fraccionamiento del conocimiento, la emergencia de la teoría de sistemas y del pensamiento de complejidad; y, c) el cuestionamiento a la concentración Estado-Mercado, con reclamo a una ciudadanía más participativa.

Estos cambios implican la urgencia de una transformación de la sociedad que no es posible sin la educación que la hace una estrategia para formar valores, habilidades y capacidades que orienten hacia lo sostenible. Lo cual tiene dos principios básicos: a) orientación hacia sustentabilidad ecológica y equidad social; y, b) la interdisciplinariedad para la educación ambiental (Leff, 2007).

Surge el tema ambiental como componente indispensable para la planificación hacia el desarrollo sostenible. El desarrollo sostenible expresado en la declaración final de la Cumbre de la Tierra en 1995, tendrá que ser compatible con una vida sana y productiva en armonía con la naturaleza (Caride, 1998, p.1).

La educación ambiental cobra importancia como medio de transformación para que los individuos cuenten con información y tengan la posibilidad de tomar mejores decisiones sobre sus ambientes.

“Es un desarrollo de hábitos a lo largo de la vida que permiten contribuir a la sostenibilidad, a desarrollar una afinidad por el mundo natural, promover una mayor comprensión de los sistemas naturales, físicos y sociales de nuestro mundo, y tiene como propósito motivar a las personas a tomar acción para mejorar el ambiente[...], una buena formación sobre temas del ambiente en niños y jóvenes impacta la sociedad a largo plazo” (Tokuhamas-Espinosa, 2010).

Entre los temas que este autor resalta se encuentran: ecología, desarrollo sustentable, biodiversidad, contaminación, derechos sobre fuentes naturales de aguadulce, administración de desechos, minería, administración de recursos naturales, administración de alimentos, estudios poblacionales, energía alternativa, cambios climáticos, ingeniería genética, ecoturismo... y más (Tokuhamas-Espinosa, 2010).

La educación importa, ya que hace conciente a la población del daño de nuestras acciones cotidianas y la prepara para la toma de decisiones; desde este punto de vista se establece una relación entre educación y desarrollo ya que el desarrollo sostenible asume el cuidado del medio ambiente como parte del nivel de vida para las sociedades actuales y futuras. Las Naciones Unidas (ONU) han estado desde los setenta conscientes del daño al ambiente sobre explotando los recursos naturales.

Dado que Isla Mujeres muestra signos de crecimiento económico, pero está en constante uso de sus recursos y en sobre explotación de éstos, tanto humanos como naturales y de extensión territorial, este crecimiento debe contar con un plan que guíe no sólo el ingreso monetario sino el nivel de vida de sus pobladores y que lo dirija hacia un desarrollo sostenible, por lo que primero debe alcanzarse un nivel de desarrollo y después sostenerlo dando el adjetivo sostenible que adquiere, según la Comisión Económica para América Latina y

el Caribe (CEPAL), una característica multidimensional porque contempla de manera conjunta aspectos, sociales, económicos, ambientales e institucionales (Quiroga, 2007).

Según este autor los indicadores de sostenibilidad han pasado por tres etapas, la primera atendía sólo el aspecto ambiental con Indicadores Ambientales de primera generación (1980), la segunda con Indicadores de Desarrollo Sostenible (1990) y la última en desarrollo, que son Indicadores de Sostenibilidad; éstos incorporan lo económico, lo social y lo ambiental de forma transversal y sistemática que midan la sostenibilidad del desarrollo. México según la CEPAL cuenta con índices de primera y segunda generación, mientras que los de tercera, aun están en desarrollo.

La educación ambiental está enfocada en la conservación del entorno y al cuidado de aspectos sociales culturales y económicos de la población, según Quiroga (2007), es un proceso transformador del individuo y la sociedad para construir cambios conductuales en una relación intertemporal por lo que para poder comparar un antes y un después se requiere de indicadores que miden el impacto de la educación ambiental, bajo programas específicos y los beneficios a la comunidad. La transición de estos indicadores nos ubica en indicadores de tercera generación (Ramírez, 2015).

Indicadores para el desarrollo sostenible

Los indicadores de desarrollo sostenible en formación, llamados de tercera generación miden el resultado de actividades planificadas por los seres humanos, los cuales se reúnen en grupos con un objetivo en común, bajo acciones que los lleven a alcanzar metas y los dirige a una situación esperada. Este proceso comprende la obtención y manejo de información que permite comparar la situación inicial y la futura a alcanzar, para establecer lo lejano o cercanos que están de alcanzar los objetivos y metas planteadas, así que son elementos que proporciona las referencias necesarias para comparar resultados reales con datos planificados.

Podemos mencionar que el indicador es una herramienta con la que se establece la realidad en la que se encuentra un objeto de revisión o estudio, las organizaciones, las instituciones y la sociedad utilizan a los indicadores como el punto referencial con el cual pueden compararse, medirse o simplemente posicionarse en un rubro determinado. Los organismos, las naciones y las instituciones, los han usado para identificar el grado de avance de los proyectos que desarrollan, es por ello que existe una diversa clasificación de indicadores, las cuales se pueden establecer desde variados enfoques ya sea por resultado que arrojan (cuantitativos o cualitativos) o por la información que compilan (económicos, sociales, ambientales, productivos, educativos, de salud, etc.).

Esta variedad de indicadores y de clasificaciones, encuentra un punto en común para estandarizar y comparar variables de distintos espacios gracias a que los Organismos Internacionales, crean sus propios indicadores para establecer métricas comparativas de los temas de su interés, con ellos miden el desempeño, grado de avance o posicionamiento que tienen los países o instituciones, de un objetivo planteado, una política diseñada o un acuerdo establecido en un tema en específico.

El esfuerzo internacional más antiguo identificado para el nacimiento de indicadores internacionales surge con el acuerdo que dio nacimiento de la Organización de los Estados Americanos (OEA) que data de 1889, “se remonta a la Primera Conferencia Internacional Americana, celebrada en Washington, D.C., de octubre de 1889 a abril de 1890. En esta reunión, se acordó crear la Unión Internacional de Repúblicas Americanas y se empezó a tejer una red de disposiciones e instituciones que llegaría a conocerse como ‘sistema interamericano’, el más antiguo sistema institucional internacional” (OEA, 2017).

México es miembro de este organismo y como tal, le permite crear y obtener información que le llevará a cumplir con objetivos comunes a otros países miembros y a establecer comparaciones de desarrollo. Además de la OEA en el continente, México pertenece a la Organización de las Naciones Unidas (ONU), ésta también fue creada para fines similares, esta organización nace en 1945 con “las facultades que le confiere la Carta y su singular carácter internacional, las Naciones Unidas pueden tomar medidas sobre los problemas que enfrenta la humanidad en el siglo XXI, como la paz y la seguridad, el cambio climático, el desarrollo sostenible, los derechos humanos, el desarme, el terrorismo, las emergencias humanitaria y de salud, la igualdad de género, la gobernanza, la producción de alimentos y mucho más (ONU, 2017); de esta organización se crean otras instituciones como la Comisión Económica para América Latina creada en 1948 incluyendo 36 años después a la región del caribe (CEPAL, 2017).

Estos organismos crean indicadores internacionales para lograr medir el grado de avance de los distintos países y las regiones en las que se encuentran geográficamente. Lo hacen para estandarizar el avance en el desarrollo de las sociedades y porque en la búsqueda de soluciones conjuntas a los problemas que el desarrollo presenta, los organismos antes mencionados y miles existentes alrededor de todo el mundo, crean acuerdos de colaboración entre los países, instituciones y organismos, con características y situaciones diferenciadas ya sea económicas, geográficas, demográficas y otras más; lo que presenta limitantes para poder equiparar en un tema en específico el avance que se tiene en los acuerdos establecidos.

De todos estos indicadores internacionales resaltan los creados en el año 2015 cuando la Asamblea General de la ONU lleva a cabo la cumbre para aprobar la Agenda 2030 del desarrollo sostenible en donde se acordaron una serie de

objetivos que deben atender todos los países socios; del trabajo desarrollado surgieron los siguientes: “Objetivos de desarrollo sostenible:

- Objetivo 1. Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo
- Objetivo 2. Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible
- Objetivo 3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades
- Objetivo 4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos
- Objetivo 5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas
- Objetivo 6. Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos
- Objetivo 7. Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos
- Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos
- Objetivo 9. Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación
- Objetivo 10. Reducir la desigualdad en y entre los países
- Objetivo 11. Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles
- Objetivo 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles,
- Objetivo 13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos
- Objetivo 14. Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible
- Objetivo 15. Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar los bosques de forma sostenible, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y poner freno a la pérdida de la diversidad biológica
- Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles
- Objetivo 17. Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible” para atender estos objetivos se han creado 169 que deberán ser atendidas por los países miembros para medir los logros, el alcance y su impacto se dise-

ñan los Indicadores de los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ONU Asamblea General 2015, pp. 16, 17, 38).

Organismos como la UNESCO adquieren visiones nuevas para el diseño de políticas públicas que sean capaces de atender la dimensión social, medioambiental y económica del desarrollo sostenible, en donde la educación toma un papel central para la construcción de un desarrollo sostenible.

México y los indicadores del desarrollo sostenible

Por lo antes expuesto los países miembros deben de construir estrategias nacionales o regionales que coadyuven con el logro de esos objetivos que buscan un Desarrollo Sostenible, México al ser miembro de las organizaciones antes mencionadas, coloca dentro de su agenda de trabajo el diseño de estrategias; para la atención de los compromisos adquiridos con el objetivo de afrontar los desafíos globales, también está creando la Plataforma de Indicadores del Desarrollo Sostenible (Etapa Beta) en ella se está vertiendo la información correspondiente de los indicadores mundiales.

El procesamiento de los datos estará a cargo del INEGI, por encontrarse en una etapa de diseño los datos aún son escasos dentro de la plataforma, por ellos para esta investigación se requería de obtener los datos de las instituciones nacionales correspondientes como el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), quienes tienen a disposición la información necesaria para la construcción de la información a nivel municipal, los indicadores que se utilizarán estarán relacionados con los niveles educativos de la población, los márgenes de pobreza y las medidas de medio ambiente. Están alineados a los objetivos 1, 3, 4, 6 y 15 de la Agenda 2030.

METODOLOGÍA

La idea del desarrollo sostenible planteada muestra cómo las localidades deben sumarse al esfuerzo de la construcción del planeta y cómo la educación ambiental contribuye con cambios del entorno en el largo plazo. Basados en estos supuestos se establece el siguiente:

Objetivo general

Determinar los indicadores económicos y sociales que miden el beneficio de impartir educación ambiental al municipio de Isla Mujeres, bajo la perspectiva del desarrollo sostenible a través de una investigación de tipo exploratoria.

Unidades de observación y variables de estudio

Como unidades de observación o fuentes principales de datos de esta investigación se contempla:

- Instituciones municipales y universitarias, principalmente Zofemat o enlace municipal de zona federal marítima. Universidad del Caribe, departamento de servicio social
- Bases de datos nacionales agrupadas en el INEGI y el CONEVAL
- Documentos académicos: programas educativos de educación básica en el municipio

La variable de estudio es la educación ambiental que será medida con el impacto económico y social que produce a través de un proyecto de servicio social denominado Proyecto de Educación Ambiental Permanente en Isla Mujeres Quintana Roo, México.

Diseño de la investigación

Esta investigación inició como propuesta de interinstitucional entre el municipio de Isla Mujeres y la Universidad del Caribe, universidad pública ubicada en su rango de influencia. Es una investigación de tipo exploratoria ya que tiene como propósito servir de base para la fundamentación de proyectos de educación ambiental a partir de la aplicación en el municipio tomado como caso en la investigación. Este municipio se toma como unidad de análisis ya que presenta tres características de crisis mencionadas por Leff (1998).

Primero ha tenido una explosión de actividad turística que ha generado la consideración de un límite a los servicios que se ofrecen, así como a la generación de basura y daño al medio, y la consideración de planear un desarrollo sostenible y sustentable. Segundo, el problema ambiental es visto desde una perspectiva interdisciplinaria e interinstitucional, razón por la que se firma un acuerdo entre municipio y universidad, evidenciando la complejidad y poniendo en duda la forma en la que el sistema económico actual traduce el daño a la sociedad. En último lugar, como tercer postulado hay un reclamo ciudadano evidenciando que el mercado no es suficiente para regular la vida en la localidad, de manera formal hay un surgimiento de asociaciones civiles que participan activamente en el funcionamiento y evaluación de las acciones de gobierno municipal, aunque aún incipiente.

La investigación se divide en tres etapas, dado que es de tipo exploratoria se contempla en la primera etapa la búsqueda y recuperación de información, en la segunda la propuesta del proyecto de educación ambiental y, por último, la determinación de indicadores sociales y económicos.

RESULTADOS

Entre los principales hallazgos, después de una revisión de los documentos institucionales se presenta el proyecto de educación ambiental, éste contempla el diseño del programa y su funcionamiento. Asimismo se obtuvieron también los indicadores sociales, económicos y ambientales que miden a través de bases de datos nacionales el impacto de la educación ambiental. Por último se sistematiza el cálculo de los indicadores a través de un procedimiento como base para reproducir en otros municipios del estado y del país, esto es posible ya que las bases de datos son homogéneas para toda la República Mexicana.

Se diseñó un programa de educación ambiental, bajo los preceptos de desarrollo sostenible en las comunidades, que concientice a la población municipal de los distintos problemas que enfrentan. Este proyecto está registrado dentro de los programas de servicio social de la Universidad del Caribe en Cancún, Quintana Roo y cuenta con la colaboración del municipio.

Contempla la participación y la investigación para estudiantes nacionales y extranjeros que contribuyan a la promoción y difusión de la educación. El formato que se presenta del proyecto está adaptado según la normativa institucional que se establece bajo dos argumentos:

- a) “El programa de Servicios Social de la Universidad del Caribe, en un replanteamiento Servicio Social tradicional, la Universidad del Caribe diseña, participa y prioriza proyectos de cuidado del medio ambiente, educación, capacitación, desarrollo comunitario e investigación científica y social, en colaboración con organismos de la sociedad civil e instituciones públicas.”
- b) Con base en el Modelo Educativo el Servicio Social propicia que el estudiante construya un mayor conocimiento sobre su comunidad, desarrolle trabajo en equipo, practique la resolución de problemas y la aplicación del conocimiento adquirido en el aula en la transformación de las relaciones, por otras en las que el desarrollo humano sea el eje (UNICARIBE).

Bajo estas premisas se presenta el proyecto resultado de la esta investigación y que se rige bajo los lineamientos escolares.

Proyecto de educación ambiental permanente en Isla Mujeres

A continuación pueden verse los objetivos planteados en el proyecto de educación ambiental, pues son objetivos a seguir por los estudiantes que lo llevarán a cabo. Los objetivos generales, específicos y las metas del proyecto se presentan en la tabla 1.

Tabla 1. Objetivos generales, específicos y metas.

General	Específicos	Metas
Orientar a la población sobre la problemática ambiental, social y económica que la cabecera municipal de isla mujeres enfrente debido a la actividad económica turística para su concientización y participan activa futura en la solución de estos problemas.	Investigar información geográfica y ambiental del municipio.	Elaborar una presentación a la población seleccionada con información socio-económica y ambiental del municipio. Incluyendo videos y fotos.
	Investigar información socio-económica y ambiental del municipio.	Detallar a través de folletos y redes las principales acciones que ocasionan daños ambientales por las actividades económicas desarrolladas en Isla Mujeres.
	Documentar los daños ambientales ocasionados por las actividades económicas desarrolladas en Isla Mujeres. Distinguiendo entre causas internas y externas.	Establecer tres causas internas y tres externas del daño al ambiente.
	Diseñar agenda de trabajo por segmento de población.	Impartir pláticas a grupos seleccionados de la isla.
	Gestionar pláticas a grupos seleccionados de la isla.	Crear vínculo y contacto futuro con la población y tareas afines después de las pláticas impartidas.

Fuente: elaboración propia.

A) Perfil del estudiante

Todos los estudiantes de todos los programas educativos de la Universidad del Caribe que cuenten con el 70% de créditos y deseen colaborar con el proyecto trabajando de manera directa con la población de Isla Mujeres y que tengan la voluntad para preparar, coordinar y gestionar dichas pláticas que se imparten durante el verano. Los documentos y presentaciones se preparan en escritorio con horario auto-regulado por el estudiante pero las pláticas son presenciales en Isla Mujeres.

- B) Definición de las actividades del estudiante.
- a) Elaborar una presentación a la población seleccionada con información socio-económica y ambiental del municipio. Incluyendo videos y fotos
 - b) Elaborar una presentación a la población seleccionada con información geográfica y ambiental del municipio. Incluyendo videos y fotos
 - c) Detallar a través de folletos y redes las principales acciones que ocasionan daños ambientales por las actividades económicas desarrolladas en Isla Mujeres.
 - d) Establecer tres causas internas y tres externas del daño al ambiente.
 - e) Crear vínculo y contacto futuro con la población y tareas afines después de las pláticas impartidas.
 - f) Impartir pláticas a grupos seleccionados de la isla.
- C) Escenarios posibles.
- Los estudiantes participan en todo momento de la preparación de la información que se presenta a los pobladores. También en la organización de la información y selección de grupos. Realiza invitaciones e imparte las pláticas. Los grupos formados, depende de la accesibilidad de la población pudiendo ser, grupos pro sector de trabajo, estudiantes de diferentes niveles, o bien vecinos de diferentes colonias.
- D) Horas a acreditar
- Un estudiante requiere realizar 480 horas de servicio social para poder acreditarlo.
- E) Número de estudiantes requeridos.
- Para este proyecto se requieren como mínimo de 6 estudiantes y como máximo de 12 por año.
- F) Aprendizaje y vinculación con la carrera
- El estudiante, dependiendo de su formación podrá dar énfasis a la información que selecciona para compartir. Todos los estudiantes de los diferentes programas educativos de la institución para que el proyecto sea interdisciplinario.

Las variables y las bases de datos (indicadores)

Debido a la escasa disponibilidad de recursos para investigación y desarrollo que generen bases de datos propias, se usan los indicadores ya calculados del INEGI y en el CONEVAL. Para esta investigación se consideran tres variables que tienen relación con el impacto de la educación ambiental, los cuales describimos a continuación:

Variable Económica. Esta variable se utilizará a través del indicador que mide el nivel de pobreza en el país, utilizando factores de medición como la pobreza

moderada, pobreza extrema, población con carencias sociales y de bienestar social donde este último factor es por medio del nivel de remuneración por persona. Este indicador es medido por el CONEVAL. Está relacionada con el Objetivo 1 de la Agenda 2030.

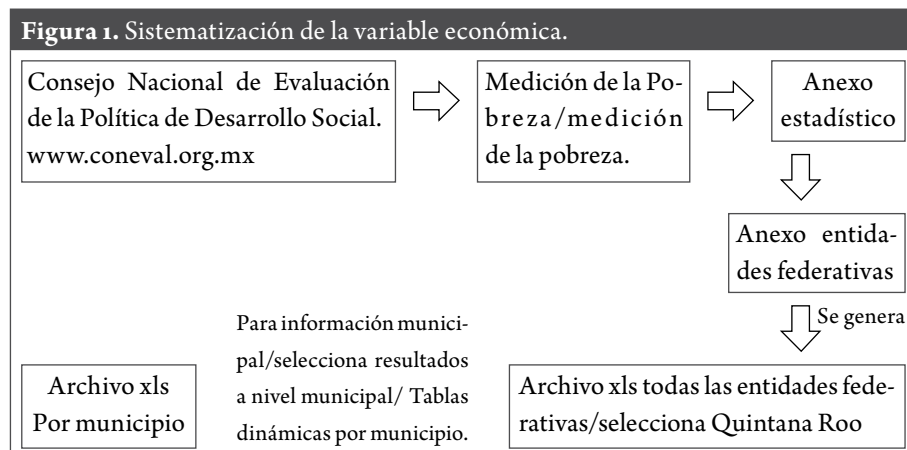
Variable Social. Esta variable se utilizará tomando como referencia uno de los indicadores de bienestar que es el nivel de educación con características como la población en edad para leer y escribir, población que asiste a la escuela, nivel de escolaridad y grados aprobados. El indicador de educación es medido por el INEGI a través del sistema estatal y municipal de base de datos. Está relacionada con los Objetivos 3 y 4 de la Agenda, 2030.

Variable Ambiental. Variable que se encuentra dentro de los indicadores de bienestar que es el medio ambiente, el cual utiliza factores como la cantidad de árboles plantados, superficie reforestada, volumen de basura recolectada, denuncias recibidas en materia ambiental y licencias ambientales vigentes. El indicador de educación es medido por el INEGI a través del sistema estatal y municipal de base de datos. Está relacionada con los Objetivos 6 y 15 de la Agenda 2030.

Cálculo de indicadores sociales, económicos y ambientales locales que miden el impacto de la educación ambiental impartida en el municipio (Procedimiento/Sistematización)

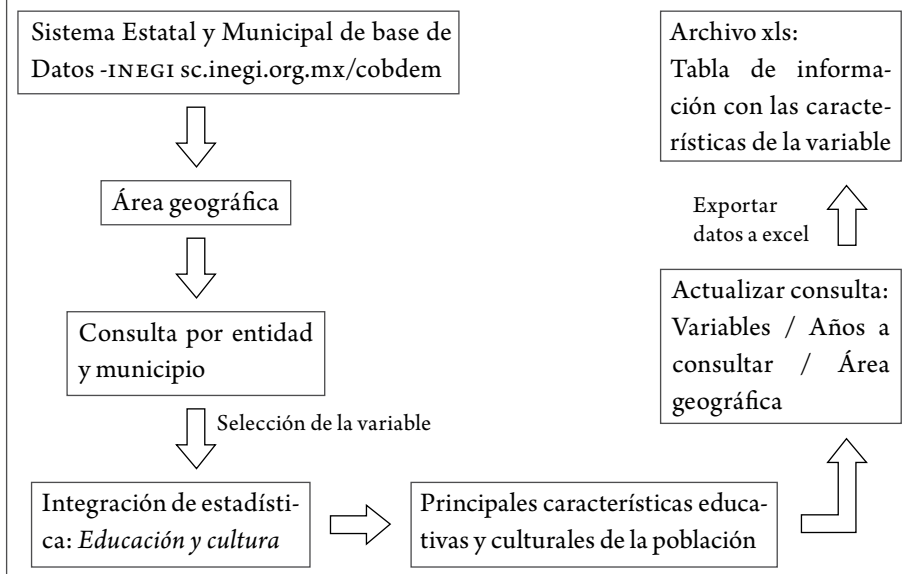
El hallazgo de las variables económicas, sociales y ambientales con las cuales se propone medir la educación ambiental en el municipio de Isla Mujeres Quintana Roo, es utilizando las bases de datos ya calculadas por las instituciones del INEGI y el CONEVAL, para lo cual se describe el proceso de búsqueda de los indicadores.

Figura 1. Sistematización de la variable económica.



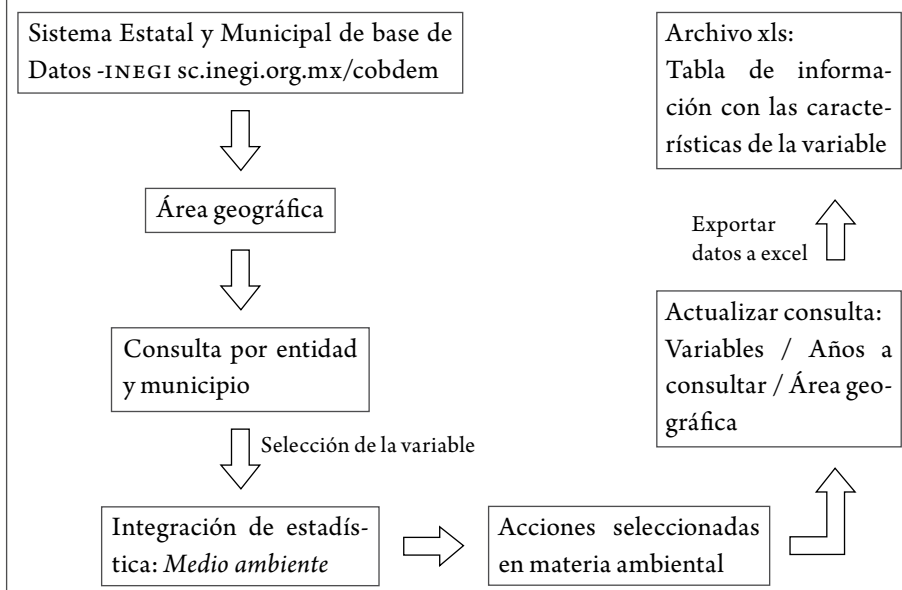
Fuente: www.coneval.org.mx

Figura 2. Sistematización de la variable social.



Fuente: sc.inegi.org.mx/cobdem

Figura 3. Sistematización de la variable ambiental.



Fuente: sc.inegi.org.mx/cobdem

Variable Económica, indicador Medición de la Pobreza, este indicador es calculado y publicado por medio del CONEVAL en las figuras 1, 2 y 3.

CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

El desarrollo comunitario puede lograrse al alinear los objetivos locales a los preceptos nacionales e internacionales. En términos de desarrollo sostenible las localidades pueden aportar mejorando el nivel y la calidad de vida de sus pobladores, como muestra de ello se presenta la propuesta de educación ambiental en Isla Mujeres con impacto en la sostenibilidad económica y social.

El documento ha planeado que es posible medir la contribución de un programa de educación a través de indicadores ya desarrollados por organismos nacionales como son INEGI y CONEVAL y alinearlos a la Agenda 2030, para el desarrollo sostenible.

Se determinaron tres variables a medir, la social, la económica y ambiental cuyos indicadores pueden resumirse en las siguientes tablas 2, 3 y 4. Estos datos se muestran como base de comparación a ser evaluados en años futuros de permanencia del proyecto de educación ambiental implantado en el municipio y coordinado por la Universidad del Caribe a través de un proyecto de servicio social y que está vinculado a los indicadores internacionales. Estos indicadores son medidos a través de la pobreza, como se muestra en la Tabla 2.

Tabla 2. Indicadores Económicos para Isla Mujeres.

Indicadores de la Variable Económica	Porcentaje	Número de personas	Número promedio de carencias
<i>Pobreza</i>			
Población en situación de pobreza	45.2	6,315	2.2
Población en situación de pobreza moderada	39.2	5,481	2.0
Población en situación de pobreza extrema	6.0	834	3.7
Población vulnerable por carencias sociales	41.3	5,774	1.8
Población vulnerable por ingresos	2.8	386	0.0
Población no pobre y no vulnerable	10.7	1,491	0.0
<i>Privación social</i>			
Población con al menos una carencia social	86.6	12,089	2.0
Población con al menos tres carencias sociales	24.6	3,434	3.5

Continuación tabla 2.			
Indicadores de la Variable Económica	Porcentaje	Número de personas	Número promedio de carencias
Indicadores de carencia social			
Rezago educativo	21.4	2,990	2.8
Acceso a los servicios de salud	16.4	2,292	2.7
Acceso a la seguridad social	66.0	9,219	2.2
Calidad y espacios de la vivienda	30.8	4,298	2.7
Acceso a los servicios básicos en la vivienda	15.6	2,179	3.3
Acceso a la alimentación	24.2	3,376	3.1
Bienestar económico			
Población con ingreso inferior a la línea de bienestar mínimo	13.0	1,812	2.5
Población con ingreso inferior a la línea de bienestar	48.0	6,701	2.1

Fuente: CONEVAL, 2010. En esta tabla se muestran tres indicadores de la variable económica, integrada por nivel de pobreza, carencia social y bienestar económico.

La variable social es medida con y se muestra en la Tabla 3.

Tabla 3. Indicadores sociales para Isla Mujeres.

Indicadores de la Variable Social							
Características educativas y culturales							
Área	Población de 6 y más años por condición para leer y escribir, y sexo	Población de 5 y más años por condición de asistencia escolar y sexo	Población de 5 y más años por nivel de escolaridad y sexo	Población de 18 y más años con nivel profesional	Población de 18 y más años con posgrado	Grado promedio de escolaridad de la población de 15 y más años	Población de 5 y más años por condición de habla indígena
Estado	1147641	1173159	1173159	118254	9431	9.1	1173159
Municipio	14093	14425	14425	819	95	8.3	14425

Fuente: Sistema estatal y municipal de base de datos INEGI, 2014. En esta tabla se presentan siete indicadores sociales que sirven para evaluar el impacto de la educación ambiental en el municipio.

Tabla 4. Indicadores Ambientales para Isla Mujeres.

Indicadores de la Variable Social					
Área	Árboles plantados	Superficie reforestada (hectáreas)	Volumen de basura recolectada (miles de toneladas)	Denuncias recibidas en materia ambiental	Licencias Ambientales Únicas vigentes
Estado	635513	1345	ND	388	1
Municipio	o	o	ND	14	o

Fuente: Sistema estatal y municipal de base de datos INEGI, 2014. En esta tabla se presentan cinco indicadores ambientales que sirven para evaluar el impacto de la educación ambiental en el municipio.

En este documento quedan establecidos los indicadores económicos y sociales, así como los ambientales y se establecen las bases para medir el beneficio, sin embargo es necesario esperar períodos de implantación y desarrollo del programa para comparar y evaluar su impacto a través de los indicadores ya mencionados.

También se propone como una investigación futura la generación de un programa integral en la península con instituciones educativas y organizaciones gubernamentales, que bajo la misma metodología aborden un sector más amplio de población. De esta manera, puede lograrse y medirse el desarrollo comunitario y ver si se logra la sostenibilidad social y económica a través de la educación ambiental.

BIBLIOGRAFÍA

- Administración Aeroportuaria De Quintana Roo, S.A. de C.V., estadísticas febrero 2016 <http://www.apiqroo.com.mx/estadistica/>
- Anda Gutiérrez, Cuauhtémoc (2004). *Quintana Roo: Coloso mexicano del Caribe*. México D.F.: Grupo Noriega Editores.
- Burgos, M. (2007) "Historias del Abuelo", *Revista Atando cabos* 3 (6, 23-27
- Burgos, R. (2005) "La trova en su salsa", *Revista Atando cabos* 1 (1,) 22-25
- CEPAL (2017) Acerca de la CEPAL <http://www.cepal.org/es/acerca-de-la-cepal> consultados 20 de Abril 2017.
- COESPO (2011) Anuario estadístico de población <http://coespo.qroo.gob.mx/portal/>
- CONEVAL (2014) Medición de Pobreza http://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Paginas/Pobreza_2014.aspx consultado 30 de mayo 2017.

- Dachary, A. (2005) "Las Islas y el turismo", *Revista Atando cabos* 1 (1), 17-18
- Dachary, Alfredo César, Arnaiz Burne y Stella Maris (1994). Cancún: el enclave turístico y sus costos. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, No. 2 Vol. 3 Centro de Investigaciones y Estudios Turísticos, Abril 1994:99-114
- Lozano Cortés, René & José Antonio Olivares Mendoza (2006) *Dinámica Económica Contemporánea 1970-2006 Sociedad y Economía*. Universidad de Quintana Roo. México
- Notimex (2015). <http://www.notimex.com.mx/acciones/verNota.php?clv=360136> Quintana Roo (1934-1974). Tesis UQROO, Chetumal, Quintana Roo.
- OEI (2017) Quiénes Somos, http://www.oas.org/es/acerca/quienes_somos.asp; consultado el 25 de Abril 2017.
- ONU Asamblea General (2015) Proyecto de documento final de la cumbre de las Naciones Unidas para la aprobación de la agenda para el desarrollo después de 2015. pp. 2, 16,17,38.
- ONU (2017) Información general <http://www.un.org/es/sections/about-un/overview/index.html> consultado el 4 de Abril 2017.
- Reyes, Díaz Eduardo (2009). *Historia de las sociedades cooperativas del territorio federal de SCT 2015* programa rector del desarrollo costero del estado de Quintana Roo <http://www.sct.gob.mx/fileadmin/CGPMM/PNDP2008/doc/pred/pqroo.pdf>
- Sistema Estatal y Municipal de Base de Datos. Variable social: Educación y cultura y Variable ambiental: Medio ambiente <http://sc.inegi.org.mx/cobdem/contenido.jsp#> consultados 30 de mayo 2017.
- Villanueva, Fidel. *La historia de las salinas de Isla Mujeres*. Crónicas de Isla Mujeres, mayo de 2009. <http://www.redalyc.org/html/1794/179421221005/index.html> (Atención: Comisión Organizadora-I Simposio REOALCEI): org.pUBLICAS.privadas.sociales@gmail.com, red.academica.reoalcei@gmail.com
- Caride, J.A. & Meira Cartea, P.Á. (1998). Educación Ambiental y desarrollo: la sustentabilidad y lo comunitario como alternativas.
- Leff, E. (1998). "Educación ambiental y desarrollo sustentable". *Formación Ambiental*, PNUMA, México DF, 9, 10.
- Leyenda de Servicio Social, depositada en la página institucional, <http://www.unicaribe.edu.mx/pagina/estudiantes#>
- Ramírez, A.G., Solano, R.B., Rosas, M.L.S., López, J.L.A., Alviso, C.R. & Solano, J.J.B. (2015). Educación ambiental y desarrollo sustentable.
- Tokuhami-Espinosa, T., & Bramwell, D. (2010). "Educación Ambiental y Desarrollo Sostenible". *Polémika*, 5(1).
- Quiroga Martínez, R. (2007). *Indicadores ambientales y de desarrollo sostenible: avances y perspectivas para América Latina y el Caribe*. CEPAL.

RESUMEN

Este trabajo presenta avances de los resultados parciales de la investigación, en la cual se tiene como objetivo principal analizar los efectos de la gobernanza turística con los Comités de Playas Limpias (CPL), en las playas certificadas por la NMX-AA-120-SCFI-2006 de uso recreativo, como son la playa el Maví en el municipio de Ahome y playa Gaviotas en Mazatlán del estado de Sinaloa, México. A su vez, se pretende identificar el tipo de estructura y los principios de gobernanza turística que se implementan en estas playas y caracterizar el tipo de red que son los CPL en el marco de la gobernanza turística. La metodología utilizada es de enfoque mixto, que a través de los datos obtenidos con encuestas y entrevistas semiestructuradas permitirá la aplicabilidad del programa de software Ucinet y del Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), para tener un alcance de investigación explicativa. Como resultados y conclusiones principales se tiene que los CPL están integrados por representantes del sector público y privado, cuyo trabajo se ve afectado cuando hay cambios de gobierno que intervienen en el nombramiento de nuevos funcionarios especialmente en las entidades públicas. El esquema de trabajo de los comités está enmarcado desde el nivel central y concertado a nivel local donde es prioritario certificar y mantener la certificación de estas playas; los comités no funcionan y no tienen características como red de política pública o como una red de gobierno, se prevé que es un modelo de red mixta entre estas dos tipologías de red dentro de la gobernanza turística.

PALABRAS CLAVE: *gobernanza turística, playas, redes, comité, Sinaloa.*

ABSTRACT

This work presents advances in the partial results of the research, in which the main objective is to analyze the effects of tourism governance with the Clean Beach Committees (CPL), on beaches certified by the NMX-AA-120-SCFI-2006 for recreational use, such as Maviri beach in the municipality of Ahome and Gaviotas beach in Mazatlan, Sinaloa state-Mexico. At the same time, the aim is to identify the type of structure and the principles of tourist governance that are implemented in these beaches and to characterize the type of network that the CPLs are within the framework of tourist governance. The methodology used is a mixed approach, which through the data obtained through surveys and semi-structured interviews will allow the applicability of the Ucinet software program and the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), to have an explanatory research scope. The main results and conclusions are that the CPLs are made up of representatives of the public and private sectors, whose work is affected when there are changes of government that intervene in the appointment of new civil servants in the public entities especially; The work plan of the committees is framed from the central level and agreed at local level where it is a priority to certify and maintain the certification of these beaches; The committees do not function and have no characteristics as a public policy network or as a network of government, it is predicted that it is a mixed network model between these two types of network within the tourist governance.

KEY WORDS: *tourism governance, beaches, networks, committee, Sinaloa.*

Magister Gleini Gallardo-García. Magister en Ciencias Ambientales de Tiempo Completo de la Universidad Autónoma del Caribe. Profesora de tiempo completo en el programa de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Universidad Autónoma del Caribe, Colombia. Domicilio: calle 90 Número 46-112, Barranquilla, Atlántico Colombia. Teléfono: 575 385 3400, Extensión 326-266. Correo electrónico: gle3co@yahoo.com, ggallardo@uac.edu.com.

Doctora Ana María Larrañaga-Núñez. Doctora en Gestión del Turismo, Profesora investigadora de la Universidad de Occidente. Domicilio: Carretera a Culiacancito Kilómetro 1.5 Culiacán, Sinaloa, Código Postal 80020. Teléfono: 6677 59 1300 extensión 2251. Correo electrónico: anamaln@yahoo.com.mx, ana.larranaga@udo.mx.

LA GOBERNANZA TURÍSTICA EN PLAYAS CERTIFICADAS. CASO: COMITÉ DE PLAYAS LIMPIAS EN MAZATLÁN Y AHOME, SINALOA

TOURISM GOVERNANCE IN CERTIFIED BEACHES. CASE: CLEAN BEACHES COMMITTEE IN MAZATLAN AND AHOME, SINALOA

Fecha de recepción: 31/08/2016 Fecha de aceptación: 21/11/2016

Gleini Gallardo-García
Ana María Larrañaga-Núñez

INTRODUCCIÓN

El turismo se ha convertido en uno de los sectores económicos más relevante y dinámico del mundo, considerado como un sector resistente, que contribuye cada vez más al desarrollo de muchos países (OMT, 2015). Sobre la base que el turismo, en los últimos seis años ha presentado un efecto positivo en el crecimiento económico de ciertos países, a través de los distintos canales como las divisas, el estímulo de la inversión en nuevas infraestructuras, el capital humano, la competencia, la generación de empleo y el incremento de los ingresos (Brida, 2013, pp. 53-54), y aún a pesar de los casos de terrorismo, pandemias o brotes de enfermedades, fluctuaciones de divisas, problemas geopolíticos, desastres naturales que se han presentado en los diferentes países, en donde el flujo de turistas se ha visto afectado en sus localidades de acuerdo a Maditinos (2008), el sector del turismo, ha mostrado ser un sector con grandes fortalezas, como lo confirma el doctor Scowsill, Presidente del Consejo Mundial del Viaje y el Turismo (Suárez, 2016).

En lo que respecta en el *ranking* a nivel mundial de los destinos por la llegada de turistas y por ingresos, para el año 2015, México ocupó la posición nueve (9)

y 17, comparado con el año 2014 que fueron el puesto 10 y 22, evidenciando que el país ha ido mejorando su posición en el *ranking* mundial, posiblemente por los diferentes proyectos y programas establecidos en los planes sectoriales de turismo de los diferentes estados y ciudades, permitiendo consolidar al sector turismo en el crecimiento económico de este país.

Uno de los Programas es Playas Limpias (PPL), que nace por iniciativa de la Comisión Nacional del Agua (CONAGUA) en el año 2003, el cual quedó establecido en el Acuerdo Nacional por el Turismo, en febrero del 2011, como parte de una política pública en materia del manejo de la calidad de las aguas en México, por la problemática ambiental que presentaron sus aguas originada por la actividad turística en la zona costera. Este programa busca mejorar la competitividad turística de las playas y poder brindarles una garantía sanitaria a los usuarios de las playas mexicanas.

A su vez, con este programa se crea un comité interinstitucional para la protección de playas y en las playas que fueron priorizadas por parte del comité interinstitucional, buscaron establecer un programa de saneamiento con acciones inmediatas, de mediano plazo y permanentes; al mismo tiempo, la creación e implementación de los Comités Locales de Playas Limpias (CLPL), como órganos auxiliares de los Consejos de Cuenca que están basados en la ley de aguas nacionales en México (Conagua, 2015a), con el fin de posicionar a México dentro de los primeros destinos turísticos del mundo.

De ahí que los diferentes gobiernos regionales y locales han tratado de conformar estos Comité de Playa Limpias (CPL), para establecer una coordinación entre los diferentes actores con intereses comunes en el tema de playas y su certificación. Actualmente, están constituidos conformados 40 CPL, con 268 playas priorizadas en 17 entidades federativas (Conagua, 2015b), cuyos vínculos y atributos les dan a estos comités una connotación de una red, enmarcada dentro de la gobernanza turística.

Son pocos los autores que se han encontrado y que discuten este tema, uno es Pulido (2014) quien en su tesis doctoral plantea la utilización de la gobernanza, como una herramienta básica clave para la gestión de los destinos turísticos, estableciendo un modelo de gestión del destino turístico en el que se tengan en cuenta los principios de la buena gobernanza, en todas las estrategias llevadas a cabo en el mismo, consiguiendo así el desarrollo de éste de forma sostenible y un incremento de su competitividad (p. 25). Y en el caso de Durán (2016), desarrolla el concepto de gobernanza aplicable al turismo, con el cual se pueda demostrar por qué, cómo, y en qué medida la gobernanza puede favorecer una mayor contribución del turismo al desarrollo sostenible, realizando un análisis exploratorio entre España y en México (p. 8).

De manera que la gobernanza turística como lo explica Aguilar (2006), es un concepto que no solo le concierne al gobierno de una localidad, pues se da el hecho de gobernar un territorio hacia metas de bienestar general que exige más capacidades y la vinculación de todos los actores sociales para trabajar en el diseño, formulación y planteamiento de acciones conjuntas, en pro de una gobernanza efectiva y eficaz que conlleve a un mejor desarrollo de una localidad, región, estado o país, dada a la insuficiencia gubernamental y la necesidad del aporte social (pp. 71-73).

Por lo que el objetivo principal de esta investigación es analizar la gobernanza turística a partir de las redes para la gestión de playas certificadas, que se está implementando en las playas Gaviotas (Mazatlán) y Mavíri (Ahome), las cuales están certificadas por la NMX-AA-120-SCFI-2006, que categoriza a una playa por su calidad ambiental, sanitaria y seguridad, en su modalidad de uso recreativo o prioritaria para la conservación. Los resultados que se presentan a continuación son preliminares, en donde, se ha identificado que los CPL están dentro de una tipología de red de política pública y red de gobierno.

Este documento está dividido en tres secciones, en la primera parte el fundamento teórico, seguido de la metodología que está siendo utilizada para el cumplimiento de los objetivos de este proyecto de investigación, y por último, los resultados y conclusiones.

FUNDAMENTO TEÓRICO

La gobernanza y su surgimiento

Autores como Aguilar (2006), explican que el surgimiento de la gobernanza se dio como un paso de la democracia como doctrina de forma de gobierno, a la democracia como gobierno con capacidad gubernativa. Por lo que los gobiernos democráticos nuevos sufren dificultades en su capacidad para resolver problemas sociales, formular políticas adecuadas, prestar servicios de calidad, encuadrar conflictos, neutralizar los delitos y anticipar las adversidades (p. 39). Al mismo tiempo, el concepto de gobernación/gobernanza es un concepto post-crisis, por las crisis que se presentaron en los gobiernos y sus diversas secuelas, permitieron que se distinguiera lo que es el accionar del gobierno y la gobernanza de la sociedad o dirección efectiva de la sociedad.

Por su parte, Vallés (2006) citado por Varela (2010), contempla la gobernanza como la coordinación social que nace de la interacción constante entre agentes de todo tipo, donde el concepto de gobernación-gobernanza se asocia a la capacidad de auto coordinación propia de las redes constituidas por varias organizaciones, privadas y públicas, estatales y transestatales (pp. 127-128). Y por

último, la que integra el término de redefinición en su definición, conciben a la gobernanza como una nueva forma de conducción que posibilita tanto la participación de actores gubernamentales como la redefinición de sus vínculos con aquellos no gubernamentales (De la Rosa, 2016, p. 596).

En donde la forma de buscar una mejor manera de gestionar las políticas públicas, ha originado que en los gobiernos se trabaje una nueva forma de gobernanza en el territorio. Sin embargo, esas dimensiones expuestas anteriormente, si se trabajan en conjunto en una localidad con potencial turístico, teniendo en cuenta a sus actores, como lo expresa Muñoz (2015), se pueden llevar a que sea un destino reconocido, con políticas de carácter holístico e integral que ayuden en convertirse en un modelo de desarrollo turístico concertados a través de redes o de un comité.

Dimensiones y principios de la gobernanza

La gobernanza, considerada como un proceso de gobernar el cual integra valores, normas e instituciones con la tecnología y conocimientos, tiene de perspectiva la definición y realización de los asuntos públicos que corresponden a la sociedad. Aguilar (2014), menciona que posee dos dimensiones: la institucional y la técnica que asumen determinados formatos institucionales y técnicos dependiendo de las condiciones sociales y los asuntos que debe atender y regir; donde es necesario determinar las actividades y establecer las relaciones que pueden existir entre ellas para que se promueva un proceso eficaz de dirección social, que contribuya a reconstruir la confianza de la sociedad en las capacidades de gobierno.

Existiendo unos principios de gobernanza propuestos por la Comisión Europea (2001), en su *Libro Blanco sobre gobernanza*, los cuales han contribuido al debate sobre la gobernanza mundial. En este, exponen cinco principios que a la fecha, se han constituido como base esencial en los países, ciudades o municipios donde se quiere instaurar una gobernanza, que son: apertura, participación, responsabilidad, eficacia y coherencia.

Gobernanza y las redes: red de política pública y de gobierno

La gobernanza a partir de las redes, a nivel mundial, se ha venido exteriorizando, un ejemplo fue en la Sexta Reunión de Ministros de la Ruta de la Seda celebrada en la feria líder de la Industria Turística Mundial (ITB) en Berlín, el 9 de marzo de 2016, donde el Secretario General de la OMT declaró que «los gobiernos deben organizar y dirigir las políticas de turismo, pero el motor del desarrollo turístico es el sector privado, de ahí que uno no pueda funcionar sin el otro» (OMT, 2016).

Y según Valente (2015), este tipo de asociaciones o alianzas que pueden establecerse entre los actores del sector público, privado y no gubernamentales, dan pautas a la generación de mayor transparencia y rendición de cuentas; a su vez, el poder, experiencia y los recursos que se gestionan, si se distribuyen entre ellos, la gobernanza del turismo resulta más eficaz en un destino.

Por otra parte, Dijk (2009) dice que las configuraciones de red de gobiernos y de las alianzas público-privadas, se suponen, sirven para cerrar divisiones y mostrar una imagen unitaria en la gestión, donde el uso de las redes como modo de gobernanza resulta ser la combinación de control y coordinación vertical y horizontal, entre los actores involucrados en el turismo de un destino. Y para Cabrero (2003) citado por Mejía (2013), menciona que en el caso mexicano, los gobiernos municipales se han convertido en los actores más importantes en el desarrollo de cada región; en consecuencia, se ven obligados a construir redes de política pública que contribuyan a la atención de las necesidades de cada comunidad (p. 17).

Una red se define como un sistema de dos o más relaciones conectadas entre sí, en donde cada relación de intercambio entre agentes se debe interpretar desde un punto de vista de colaboración. Cuando se aplica en el ámbito turístico una red consiste en nodos o posiciones ocupadas por diversos agentes u organizaciones que gestionan destinos turísticos, como empresas, comunidad local, asociaciones comerciales, instituciones académicas, asociaciones públicas, entre otros, que manifiestan su interés en interactuar (Lazzaretti & Petrillo, 2006; Novelli, Schmitz & Spencer, 2006; Selin & Chávez, 1995, citado por Padín, 2012).

Por lo tanto, las redes se desarrollan y existen por la interdependencia entre diferentes actores, teniendo en cuenta a Klijn (1998) y a la teoría de inter organización de Crozier, subraya el hecho que los actores son dependientes de los demás en tanto que necesitan los recursos de los demás, para alcanzar sus metas. Por su parte, Rhodes citado por Klijn considera que las relaciones central-local es un juego complejo, en donde varios niveles de gobiernos son interdependientes e intercambian recursos (p. 35) y, por efecto, sus instituciones suelen ser cruciales en la formación de las estructuras de gobierno y los procesos de gobierno. Como señala Börzel (2010), por un lado, determinan el grado de acoplamiento entre los agentes mediante la definición de sus relaciones y la asignación de recursos a los mismos; y por otro lado, estas instituciones establecen el marco para los modos de coordinación entre los actores.

Por lo que una red, según Aldrich y Whetten (1981) citados por Klijn (1998), tiene la totalidad de todas las unidades que están conectadas por un cierto tipo de relación y se construyen identificando los vínculos entre todas las organizaciones en la población bajo estudio. Y en el caso de Scharpf (1978) citado igualmente por Klijn (1998) define una red como el conjunto de vínculos directos e indirectos definidos por relaciones mutuas de dependencia (p. 33). Estas

definiciones de red coincide con Ledesma (2011), quien expresa que la red es un conjunto de actores, con una estructura interconectadas (relaciones) en donde participan múltiples nodos (actores) (p. 24) y con Agranoff y McGuire (1998) citado por Ledesma (2011) quienes las definen como un conjunto de relaciones relativamente estables entre una variedad de actores interdependientes, los cuales tienen intereses comunes e intercambian recursos y que reconocen que la cooperación es la mejor manera para alcanzar metas comunes (p. 25).

De los anteriores planteamientos, se confirma lo que menciona Porras (2007), en el sentido que se hace necesario en las diferentes regiones o localidades identificar las redes, que se han ido conformando entre actores e instituciones del sector público y privados para la implementación de políticas públicas o programas de gobierno.

METODOLOGÍA

Para la realización y el logro de los objetivos planteados para este estudio, se han establecido las siguientes etapas:

- I. *Revisión bibliográfica*: se han consultado la base de datos con artículos especializados como “Science direct y proquest”. A su vez, documentos técnicos elaborados por las autoridades competentes en el estado de Sinaloa, del sector turismo y medio ambiente.
- II. *Reconocimiento del área de estudio*: las playas Gaviotas y Mavíri fueron visitadas para hacer una inspección de campo sobre las condiciones de las playas, en cuanto a su infraestructura y superestructura turística, lo cual sirvió para tener un diagnóstico ambiental-turístico de las playas.
- III. *Selección de técnica de toma de información y elaboración de instrumentos*. Las técnicas seleccionadas son entrevistas y encuestas; en el caso de las entrevistas semiestructuradas se han realizado a los gerentes operativos de los comités de playas limpias de los municipios de Ahome y Mazatlán y algunos integrantes de estos comités. Para las encuestas se van elaborar dos formatos, uno que será aplicado para los turistas, visitantes o usuarios de estas playas y otro para los miembros de los CPL. Los formatos contarán con preguntas cerradas para poder tener un mejor manejo y codificación de las respuestas.
- IV. *Análisis de los datos*. La información obtenida en las entrevistas y las encuestas serán organizadas para ser procesadas e interpretadas con el software estadístico SPSS y el software Ucinet.

RESULTADOS

La infraestructura turística con que cuenta los municipios de Ahome y Mazatlán, en los cuales está la jurisdicción de las playas Mavíri y Gaviotas respectivamente, se describen a continuación:

Tabla 1. Infraestructura turística por municipio.		
Municipio	Establecimiento de alojamiento	Establecimientos de preparación de alimentos y bebidas
Ahome	38	204
Mazatlán	180	1283

Fuente: elaboración propia a partir de datos de INEGI (2015 y 2016).

Como se observa, el municipio de Mazatlán, presenta mayor número de infraestructura turística, en relación a Ahome, lo que le favorece tener mejores condiciones en su capacidad para atención de turistas, de manera que su posicionamiento como un destino turístico de sol y playa, sea mayor que el de Ahome.

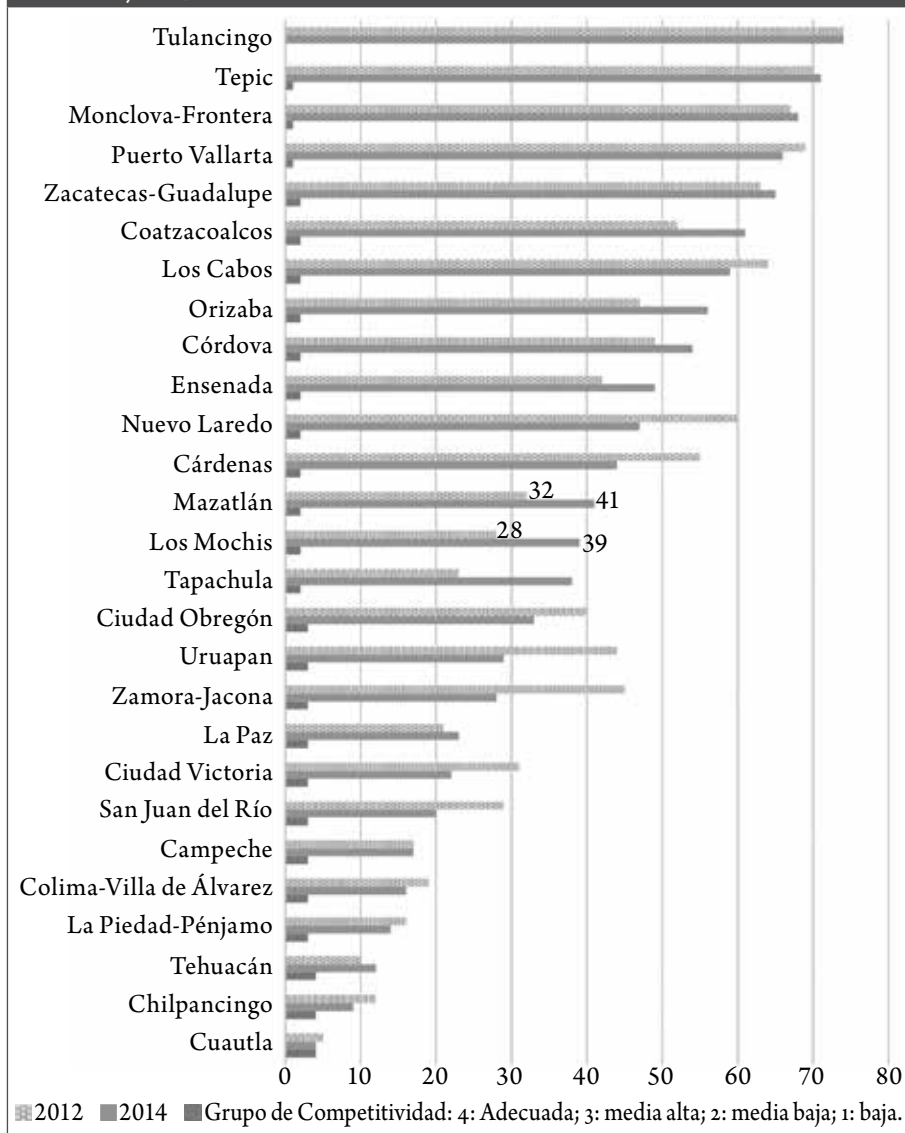
Además, según informe del *ranking* de competitividad de ciudad de la IMCO año 2016, las ciudades de Los Mochis (se indica por efecto de cercanía de esta ciudad a la playa de Mavíri) y Mazatlán que tienen una población entre 250 y 500 mil habitantes, presentan una competitividad media baja en el subíndice de sistema político estable y funcional de acuerdo a la figura 1. Este subíndice analiza la duración máxima de períodos de alcaldes, participación ciudadana, competencia electoral, casillas anuladas, formulas cabildo, barreras para candidatos independientes, agresiones a periodistas y organizaciones de la sociedad civil.

Y el otro subíndice evaluado por el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) que se relaciona con el objetivo de esta investigación es el manejo sustentable del medio ambiente, el cual tiene como indicadores la disposición adecuada de residuos, aprovechamiento o quema de biogás en rellenos sanitarios, regalo o venta de residuos reciclables, separación básica de residuos, disponibilidad de acuíferos, consumo de agua, calidad del agua superficial, capacidad de tratamiento de agua en operación, emergencias ambientales, resiliencia a desastres naturales, desastres naturales, intensidad energética en la economía, viviendas que aprovechan energía solar, empresas certificadas como “limpia” e índice de gestión de calidad del aire.

Para el caso de Los Mochis presento una competitividad media alta a diferencia de Mazatlán que fue baja, lo que le permite estar en mejores puestos en el *ranking* de competitividad de ciudades urbanas según lo muestra la figura 2.

Actualmente, están conformados 40 comités de playas limpias tabla 2, en 13 destinos turísticos, que representa 138 playas, como una estrategia para el manejo de la contaminación ambiental en las playas mexicanas (Conagua, 2015b),

Figura 1. Ranking de competitividad de ciudades urbanas con una población de 250 a 500 mil, de acuerdo al subíndice político y a su grupo de competitividad para los años 2012 y 2014.

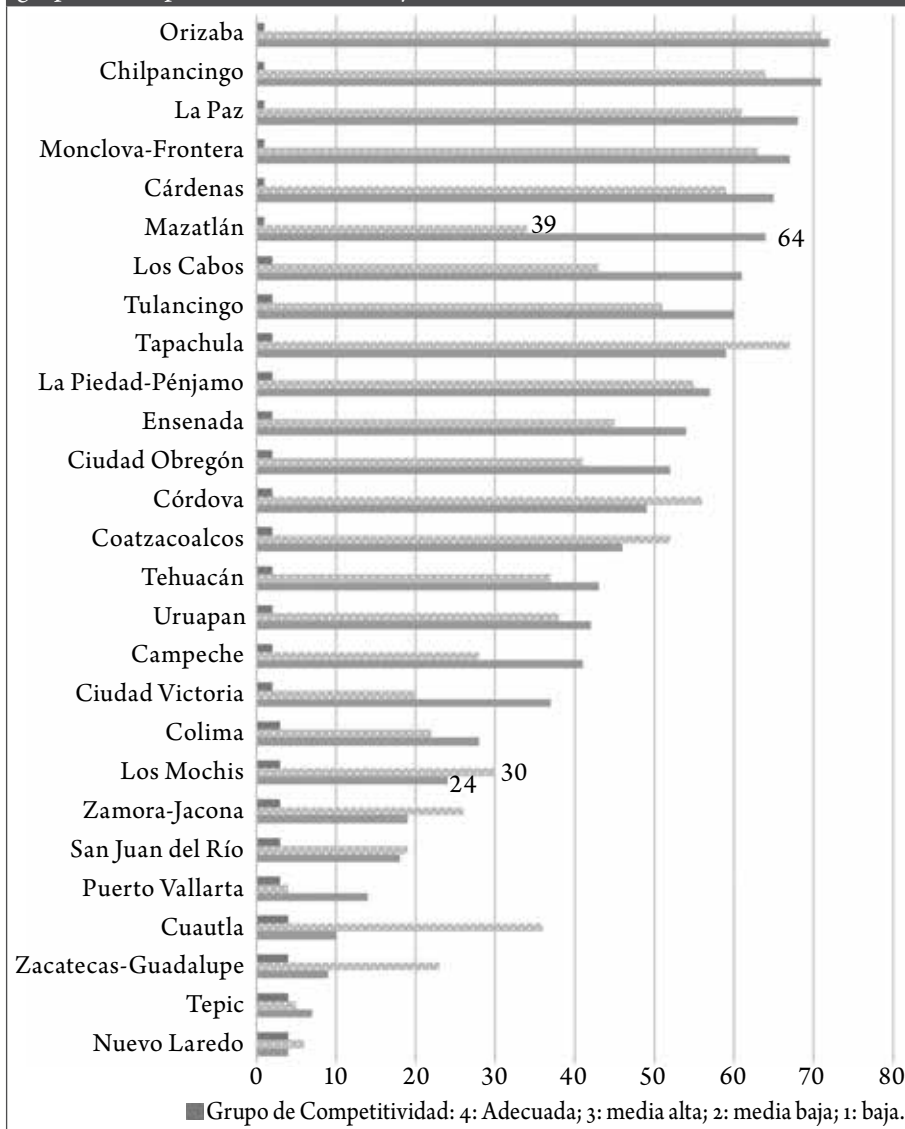


Fuente: elaboración propia con base en los datos del índice de competitividad urbana de la IMCO, en el subíndice de política, 2016.

LA GOBERNANZA TURÍSTICA EN PLAYAS CERTIFICADAS.
CASO: COMITÉ DE PLAYAS LIMPIAS EN MAZATLÁN Y AHOMÉ, SINALOA
Gleini Gallardo-García / Ana María Larranaga-Núñez (págs. 50 - 63)

promover el saneamiento de las playas y de las cuencas, subcuencas, barrancas, acuíferos y cuerpos receptores de agua asociados a las mismas; así como prevenir y corregir la contaminación para proteger y preservar las playas mexicanas, respetando la ecología nativa, elevando la calidad, el nivel de vida de la población

Figura 2. Ranking de competitividad de ciudades urbanas con una población de 250 a 500 mil, de acuerdo al subíndice manejo sustentable del medio ambiente y a su grupo de competitividad, años 2012 y 2014.



Fuente: elaboración propia con base en los datos del Índice de competitividad urbana de la IMCO en el subíndice de manejo sustentable del medio ambiente (2016).

local, del turismo y la competitividad de las playas (Conagua, 2006, p.2), en búsqueda de tener destinos turísticos de playas con un crecimiento económico, mejora de su nivel de competitividad y de incremento en la calidad de vida de sus comunidades.

En cuanto a esto, para el estado de Sinaloa se tienen conformados tres Comités de Playas Limpias (CPL) en los municipios de Mazatlán, Ahome y en Bahía Altata. A saber que el de Mazatlán, primero en conformarse en el año 2003 en México y Ahome en 2012, son los objetos de estudio en este proyecto.

Tabla 2. Comité de playas según estado, 2017.

N°	Comité Playas Limpias (CPL)	Estado	Instalación
1	Mazatlán	Sin	27/06/2003
2	Manzanillo	Col	11/07/2003
3	Municipal de La Paz, B.C.S.	BCS	22/07/2003
4	Jalisco y Nayarit (Antes Bahía de Banderas)	Nay	04/08/2003
5	Cancún-Riviera Maya del estado de Quintana Roo	Qroo	28/08/2003
6	De la Cuenca Baja del Río Pánuco	Tamps	11/09/2003
7	Municipio de Santa María Huatulco	Oax	15/10/2003
8	Municipio de Los Cabos, B.C.S.	BCS	17/10/2003
9	Estado de Sonora	Son	18/11/2003
10	Municipio de Playas de Rosarito, B.C.	BC	12/03/2004
11	Municipio de San Pedro Mixtepec (Antes Puerto Escondido)	Oax	26/03/2004
12	Veracruz-Boca del Río	Ver	13/05/2004
13	Municipio de Tijuana, B.C.	BC	27/05/2004
14	Municipio de Campeche	Camp	23/09/2004
15	Municipio de Champotón	Camp	09/11/2004
16	De la Costa Norte del estado de Yucatán	Yuc	08/03/2005
17	Municipio de Tapachula, Chiapas	Chis	31/03/2005
18	Municipio de San Pedro Pochutla (Antes Puesto Ángel)	Oax	24/05/2005
19	Municipio Tonalá, Chiapas	Chis	20/07/2005
20	Municipio de Lázara Cárdenas	Mich	21/07/2005
21	Municipio de Ensenada, B.C.	BC	22/07/2005
22	Bahía de Altata	Sin	27/02/2006
23	De las Playas de Puerto Peñasco, Sonora	Son	03/03/2006
24	De Ixtapa-Zihuatanejo	Gro	14/03/2006
25	Municipio de Centla, Tabasco	Tab	16/03/2006
26	Municipio de Paraíso, Tabasco	Tab	20/03/2006
27	De Acapulco	Gro	07/04/2006
28	De Huatabampo	Son	02/03/2007
29	Municipio Cárdenas, Tabasco	Tab	23/03/2007
30	Costa Maya del estado de Quintana Roo	QRoo	24/03/2007
31	Municipio de Carmen	Camp	13/04/2007
32	La Pesca	Tamps	24/10/2007
33	De San Felipe, municipio de Mexicali, B.C.	BC	28/03/2008
34	Armería Tecmán	Col	12/06/2008
35	Municipio de Santa María Colotepec	Oax	30/09/2008
36	De Coatzacoalcos	Ver	01/12/2009

37	Municipio de Matamoros, Tamaulipas “Bagdad”	Tamps	31/10/2011
38	Ahome	Sin	31/10/2012
39	Nautla-Tecolutla-Vega de Alatorre	Ver	15/11/2013
40	De Guaymas	Son	08/05/2015

Fuente: Elaboración propia basado en Conagua (2015) y Playas limpias (2016).

En cuanto a las playas certificadas que hacen parte de los CPL en Ahome y Mazatlán son la playa Mavíri que cuenta con un total de 2.5 kilómetros (Km), de los cuales 500 metros están certificados de uso recreativo, donde están instalados siete (7) restaurantes, sus playas están considerada como uno de los “balnearios más visitado en la región” (Soto, 2014), localizada a 29 kilómetros de Los Mochis y 6 Km del puerto de Topolobampo, en el extremo norte del Estado de Sinaloa. Es una playa donde no hay hoteles. Y en el caso de Playa Gaviotas en Mazatlán son 580 metros de playa certificadas en donde se ubican tres hoteles el Ramada, Imperio y Playa, cuya obtención de certificación de la playa Gaviota fue en el año 2013 y su recertificación en el 2015.

El CPL de Ahome se constituyó en el año 2012, obteniendo la playa Mavíri la certificación en el año 2016. Estos comités ahora deben trabajar por lograr obtener la recertificación de las playas según la NMX-AA-120-SCFI-2016, la cual derogó a la NMX-AA-120-SCFI-2006 con la cual fueron certificadas.

CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

La playa Gaviotas en el municipio de Mazatlán y Mavíri en el municipio de Ahome, tienen playas de uso recreativo certificadas según NMX-AA-120-SCFI-2006, en donde cada uno cuenta con un CPL. Estos comités por sus características no se relacionan como una red de política pública o red de gobierno; como están caracterizados teóricamente estas redes, se prevé que puede ser un modelo de red mixta aún no definido en una teoría, en donde los contextos, principios y condiciones para la cual son creadas son las que establecen el tipo de red que es.

El hecho de que los gobiernos estén utilizando a la gobernanza, en búsqueda de tener mejores resultados en la implementación de sus planes de desarrollo, donde el hacer y tener un mayor involucramiento y trabajo con los actores del sectores privados y sociedad en general, les pueda garantizar mayor efectividad, ha originado que conformen comités, redes y establezcan alianzas como es el caso de los comités de Playas Limpias.

Asimismo la operación de los CPL se manifiesta como un trabajo en red para la gestión y el logro de la certificación de playas que contribuya a mejorar la competitividad de estos destinos y, con ello, reduciría la pérdida de competitividad turística nacional e internacional que se viene notando en Sinaloa, según lo

expresa Soto (2014), debido a la percepción de inseguridad que existe y a la falta de desarrollo de productos y experiencias turísticas de calidad (pp. 13-14), a pesar de tener una ubicación estratégica para el desarrollo del turismo en su litoral costero.

Por lo tanto, las funciones y las labores de los CPL en las localidades se presentan limitadas por el presupuesto que manejan, el cual está definido de acuerdo a un plan de acción previamente establecido desde el nivel central, no teniendo una total autonomía para su gestión de playas. A pesar del esfuerzo que realizan los integrantes de los CPL, algunas de sus acciones se ven interrumpidas por factores externos que influyen negativamente en sus trabajos internos, especialmente, en los cambios de gobierno.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, L. (2006). *Gobernanza y gestión pública*. México: Fondo de Cultura Económica.
- . (2014). *Las dimensiones y los niveles de gobernanza*. Cuadernos de gobierno y administración pública, 1(1), 11-36.
- Börzel, T. (2010). *Governance with/out Government. False Promises or Flawed Premises?* SFB-Governance Working Paper(23).
- Brida, J.P. (2013). "Causalidad entre turismo y crecimiento económico de largo plazo: una revisión crítica de la literatura econométrica". *Revista Innovar Journal*. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, 53-64.
- Comisión Europea (2001). *Libro blanco sobre la gobernanza*. Bruselas: Comisión Europea.
- Conagua, S. (2006). *Manual de organización y operación de los comité de playas limpias de México*. México: Conagua y Sermanat.
- . (2015a). Comisión Nacional del Agua. Recuperado el 20 de Noviembre de 2016, de <ftp://ftp.conagua.gob.mx/PlayasLimpas/memorias/Memorias11/Paneles/Panel%204%20Organizaci%F3n%20para%20la%20gesti%F3n%20de%20playas/1.%20Lic.%20Jimenez%20Alcazar.pdf>
- . (2015b). Conagua. Recuperado el 3 de Octubre de 2016, de <http://www.conagua.gob.mx/Contenido.aspx?n1=4&n2=45&n3=53>
- De la Rosa, B.C. (2016). "Redes de política, élites y gobernanza. Marco teórico para el estudio de un caso turístico". *Pasos*. Revista de turismo y patrimonio cultural., 595 - 609.
- Dijk, J. (2009). "The Perspective of Network Government". En A.B. Meijer, *ICTs, Citizens & Governance: After the Hype!* (p. 288). Amsterdam: IOS Press.
- Durán, C. (2016). El concepto de gobernanza del turismo: hacia la construcción de un modelo operativo para elevar la contribución del turismo al desarrollo sostenible. Tesis doctoral, 350. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

- INEGI (2015). Anuario estadístico y geográfico de Sinaloa. Mexico: Inegi.
- INEGI (2016). Instituto Nacional de Estadística y Geografía-INEGI. Recuperado el 10 de Julio de 2016, de Instituto Nacional de Estadística y Geografía - INEGI: <http://www.inegi.org.mx/inegi/acercade/>
- Klijn, E. (1998). *Policy Networks: an overview*. Londres: Kickert, W., Klijn, E. y Koppenjan, J.
- Ledesma, O. (2011). Actores, gobierno en red y destinos turísticos. El estado de arte. *Turismo*, 3-4, 23-32.
- Maditinos, Z.Y. (2008). "Crises and Disasters in Tourism Industry: happen locally -affect globally". En G. Blanas, *Mibes E-Book* (p. 67-76). Greece: Department of Business Administration.
- Mejía, C.C. (2013). Comisión multidisciplinaria para el desarrollo sustentable de San Miguel Almaya. *Ra Ximhai*, 9(2), 15 - 28.
- Muñoz, A.V. (2015). *Colaboración y gobernanza para el desarrollo turístico. Aranjuez como estudio de caso*. Cuadernos de turismo(35), 311-334.
- OMT (2015). <http://media.unwto.org/es/press-release/2015-07-10/las-llegadas-de-turistas-internacionales-suben-un-4-en-los-cuatro-primeros-> Recuperado el 16 de Mayo de 2016, de <http://media.unwto.org/es/press-release/2015-07-10/las-llegadas-de-turistas-internacionales-suben-un-4-en-los-cuatro-primeros->
- (2016). Organización Mundial del Turismo. Recuperado el 16 de Mayo de 2016, de <http://media.unwto.org/es/press-release/2016-03-15/alianzas-publico-privadas-la-clave-para-el-exito-del-turismo-en-la-ruta-de->
- Padín, C. (2012). "Desarrollo turístico participativo. El reto de las redes glocales en la implementación de productos turísticos". En A.M. Amit, *Lo glocal y el turismo* (p. 543). México: Amit y Universidad de Guadalajara.
- Porras, F. (2007). *Teorías de la gobernanza y estudios regionales*. Secuencia (69), 161-185.
- Pulido, M. (2014). Metodología para la implantación de la gobernanza como herramienta de gestión de destinos turísticos. Tesis doctoral, 501. Jaén, España: Universidad de Jaén.
- Soto, J.G. (2014). *Comunicación y liderazgo. Caso: cooperativas turísticas del Puerto de Topolobampo, Sinaloa*. Los Mochis, Sinaloa, México.
- Suárez, E. (2016). Spaintrips.org. Recuperado el 16 de Mayo de 2016, de Spaintrips.org: <http://spaintrips.org/tourism-generated-72-million-new-jobs-in-the-world-by-2015/2804>
- Valente, F.D. (2015). "Leadership and governance in regional tourism". *Journal of Destination Marketing & Management*, 127-136.
- Varela, E. (2010). Universidad Complutense de Madrid. Tesis doctoral: Gestión y gobernanza local en perspectiva comparada: las políticas públicas de modernización administrativa en los gobiernos locales de Galicia y el norte de Portugal. Recuperado el Octubre de 2016, de Universidad Complutense de Madrid: <http://eprints.ucm.es/10715/1/T31557.pdf>

RESUMEN

Las redes de innovación productiva son espacios que posibilitan el desarrollo de capacidades locales en referencia a una vocación productiva que se identifica como susceptible de ser mejorada para alcanzar lo que se entiende como un proceso de crecimiento endógeno.

En este artículo se explora sistémicamente desde una perspectiva del desarrollo endógeno, el papel de las redes de innovación productiva como espacios de aprendizaje social. Para ello se presenta una evaluación de la trayectoria de las redes de innovación productiva para mostrar las potencialidades y limitaciones de esta estrategia para la construcción de un desarrollo integral.

La metodología de trabajo es la revisión de la evolución histórica de las nociones de redes de innovación en el caso de Venezuela y formular el modelo de aprendizaje que corresponde a esas nociones para contrastarla con los procesos que involucra una concepción de desarrollo endógeno y su noción de aprendizaje social elaborada con la participación del autor.

El resultado de la investigación revela que las redes de innovación productiva, aunque con posibilidad de hacerlo, no han alcanzado las condiciones para establecerse como una herramienta de aprendizaje social consolidada que permita superar los procesos de aprendizaje instrumental como los únicos sobre los cuales descansan las redes de innovación. Se concluye mostrando que las redes de innovación productiva pudieran contribuir sustancialmente en el despliegue de formas de innovación ciudadana y educativa para un desarrollo endógeno sustentable, al permitir el diálogo de las redes de conocimiento e innovación más allá de la cadena de valor asociada al rubro que se ha identificado como potencialidad a partir de una visión eco-sistémica que se plantea para la evaluación de una sociedad sustentable.

PALABRAS CLAVES: *Desarrollo endógeno, redes de innovación, innovación ciudadana, eco-sistémica.*

SUMMARY

The networks of productive innovation are spaces that enable the development of local capacities in reference to a productive vocation that is identified as susceptible to be improved to achieve what is understood as an endogenous growth process.

In this article, the role of productive innovation networks as spaces of social learning is systematically explored from a perspective of endogenous development. To do so, an evaluation of the trajectory of productive innovation networks is presented to show the potential and limitations of this strategy for the construction of an integral development.

The work methodology is the revision of the historical evolution of the notions of innovation networks in the case of Venezuela and formulate the learning model that corresponds to these notions to contrast it with the processes that involve a conception of endogenous development and its notion of social learning elaborated with the participation of the author.

The result of the research reveals that productive innovation networks, although with the possibility of doing so, have not reached the conditions to establish themselves as a consolidated social learning tool that allows to overcome instrumental learning processes as the only ones on which networks rest. of innovation. It concludes by showing that the networks of productive innovation could contribute substantially in the deployment of forms of citizen and educational innovation for a sustainable endogenous development, by allowing the dialogue of the knowledge and innovation networks beyond the value chain associated with the item that it has been identified as a potential based on an eco-systemic vision that is proposed for the evaluation of a sustainable society.

KEY WORDS: *Endogenous development, innovation networks, citizen innovation, eco-systemic.*

Ingeniero Alejandro Elías Ochoa-Arias. Ingeniero de Sistemas, Profesor universitario Auxiliar Categoría III de la Universidad Austral de Chile. Profesor Titular de la Universidad de Los Andes, Venezuela. Domicilio: Escuela de Ingeniería Civil Industrial, Universidad Austral de Chile, Sede Puerto Montt, Los Pinos sin número, Balneario Pelluco, Puerto Montt, Chile. Teléfono: 56 65227 7181. Correo Electrónico: alejandro.ochoa@uach.cl



LAS REDES DE INNOVACION PRODUCTIVA. UN ESPACIO DE APRENDIZAJE EN EL MARCO DE UNA CONCEPCION DE DESARROLLO ENDÓGENO

*THE NETWORKS OF PRODUCTIVE INNOVATION.
A LEARNING SPACE WITHIN THE FRAMEWORK OF A
CONCEPTION OF ENDOGENOUS DEVELOPMENT*

Fecha de recepción: 29/11/2016 Fecha de aceptación: 31/01/2017

Alejandro Elías Ochoa-Arias

INTRODUCCIÓN

La aparición del discurso del desarrollo, como el concepto sobre el cual se definió y legitimaron las políticas públicas en el siglo pasado (desde 1945), fue saludada como la fórmula más acabada que permitiría darle dirección y jerarquizar las sociedades del mundo a la luz de la conclusión de la II Guerra Mundial. Desde entonces, la evolución del concepto del desarrollo, ha estado sujeta a una continua aparición de adjetivos que parecen sucederse en aras de garantizar su legitimidad ante el fracaso o la insuficiencia de las políticas públicas para su realización. Sin embargo, una mirada cuidadosa al proceso revelaría que paulatinamente se ha dado un achicamiento del concepto de desarrollo desde la nación, a zonas, a polos y, finalmente hasta ser medido solamente en términos de capacidades de carácter individual.

Este proceso que podríamos llamar de subjetivación del desarrollo conduce a explorar sobre la noción de subjetivación y a la luz de esa exploración crítica, se revela la necesidad de abordar como las redes de innovación productiva pudieran dar lugar a un modo de subjetivación que desde el desarrollo endógeno podría significar una vertiente más crítica, incluyente y eco-sistémica de la

reconstitución del sujeto colectivo. La exploración apela a la experiencia de las redes de innovación productiva en Venezuela tomando en cuenta que su principio declarado en algún momento de su implantación lo constituye el discurso del desarrollo endógeno.

El aprendizaje colectivo y el desarrollo de las redes sociales desde los distintos ámbitos desde los cuales hace vida en colectivo el sujeto, sugiere que estamos en presencia de un potencial discurso ordenador de la subjetividad puesta al servicio de otros modos de relación con el mundo.

FUNDAMENTO TEÓRICO

Desarrollo Endógeno. Un concepto en construcción

El concepto de desarrollo endógeno constituye uno de los primeros esfuerzos en el siglo actual por dar respuesta a una tendencia que se agudizó en las últimas décadas del siglo xx. A saber, el deterioro de la capacidad del desarrollo como mecanismo de legitimación de políticas y gestiones de gobierno. Con particular impacto en los países de América Latina. Una revisión sucinta de su elaboración, permite dilucidar que el desarrollo endógeno es la consecuencia de un concepto que se elabora en América Latina bajo la noción de crecimiento endógeno y que tiene esencialmente, un componente referido a la condición que se revela en la década de los años noventa del siglo pasado. En breve, la imposibilidad de las sociedades latinoamericanas de resolver su propia dinámica política-social en términos de una economía de enclaves que esencialmente significaba procesos de empobrecimiento económico y político irreversibles. Para Sunkel (1991), el tema se puede resumir en los siguientes términos: “Un esfuerzo creativo interno por configurar una estructura productiva que sea funcional a las carencias y potencialidades específicas nacionales”. Se evidencia acá un esfuerzo por vincular el desarrollo a procesos que están enmarcados en la propia dinámica social, cultural y económica de la sociedad. Lo endógeno deja de estar referido a las ventajas competitivas para insertar el componente de la creación como parte de lo que define al desarrollo. Más adelante, será Vásquez Barquero (1999) quien planteará algunos elementos alternativos a la propuesta de Sunkel (p.64).

Para Vásquez Barquero (1999) desde una perspectiva menos vinculada a la realidad latinoamericana se plantea un escenario del desarrollo endógeno que puede resumirse en tres proposiciones:

1. “Los procesos de desarrollo endógeno se producen como consecuencia de las externalidades en los sistemas productivos locales, lo que favorece

el surgimiento de rendimientos crecientes y por tanto, el crecimiento económico” (p.54).

2. “El Desarrollo endógeno parte de la acumulación de capital que se produce por la atracción de recursos de las actividades externas y por la inversión de los excedentes de producción” (p.57).
3. “El desarrollo endógeno se caracteriza por la utilización del potencial de desarrollo existente en el territorio gracias a las iniciativas y en todo caso bajo el control de los actores locales” (p.62).

Para Vásquez (1999) el desarrollo endógeno es un mecanismo de balance de las economías a la luz de lo que se entendería es un proceso natural de compensación de las fuerzas productivas. Sin embargo, precisamente es la aparente convergencia de la solución endógena desde dos miradas que son contrarias, lo que sugiere que el tema de la endogeneidad responde a un proceso que pareciera tener elementos asociados a una tendencia epocal sobre el privilegio de las opciones locales sobre las globales a la luz de determinar mecanismos para el desarrollo. El dominio de lo endógeno entonces va más allá de un tema de ventajas en la competencia para referirse a procesos que tienen que ver con una subjetivación de la idea de desarrollo.

La subjetivación del desarrollo

Antes de mostrar las implicaciones de una subjetivación del desarrollo, es menester que definamos aunque sea de forma simple lo que entenderemos por subjetivación. Para ello, nos resulta útil la definición aportada por Urreiztieta (2009). Señala al respecto: “... la subjetividad forma parte del entramado histórico-cultural que revela cómo una experiencia adquiere sentido y significación dentro de la constitución subjetiva de la historia del agente de significación, o sea, de un actor social, sea individual o colectivo (González Rey, 2012; Urreiztieta, 2006 y 2009)” (Urreiztieta, 2013, p. 131).

Es decir, que la subjetividad aporta el modo desde el cual aprehendemos y comprendemos cuanto nos sucede y tiene significado. En estos términos, la subjetividad aflora como el contexto que hace sentido a una determinada acción y su manifestación se da en cuanto permite que una determinada acción tenga sentido. Desde una mirada sistémico-interpretativa esto sería la manifestación del “sido-siendo” de quien da cuenta de lo que acaece. En este caso, nos interesa explorar la subjetividad colectiva asociada al desarrollo. A propósito de esta subjetividad colectiva enfatiza en la comprensión de los procesos de

subjetivación política “...entendidos como las formas y dinámicas de conformación de subjetividades políticas surgidas de experiencias colectivas (saberes, vivencias y praxis colectivas) vinculadas a las relaciones de poder –de dominación, conflicto y/o emancipación–, que se dan en un contexto determinado (Modonesi, 2010). Es decir, por subjetivación se entiende a los procesos histórico-culturales, políticos y psicosociales que producen experiencias por medio de las cuales se forma la subjetividad” (Urreiztieta, 2013). Ahora bien, el proceso de formación de la subjetividad no necesariamente significa que hayamos alcanzado la constitución del sujeto. Este último aspecto será discutido cuando se considere la noción del desarrollo endógeno sustentable.

El tema de la subjetivación ha ocupado el pensamiento filosófico desde hace décadas. En este caso, se siguen los lineamientos de Foucault (1994) porque interesa destacar aspectos vinculados con saberes, sujeto y la dimensión política. En particular, se centra la atención en la siguiente afirmación de Foucault:

“Sin duda, el objetivo principal hoy en día no es descubrir sino rehusar lo que somos. [...] Podría decirse, para concluir, que el problema a la vez político, ético, social y filosófico que se nos plantea hoy a nosotros, no es tratar de liberar al individuo del Estado y de sus instituciones, sino el de liberarnos a nosotros mismos del Estado y del tipo de individuación que está con él ligado. Tenemos que promover nuevas formas de subjetividad rechazando el tipo de individualidad que nos ha sido impuesto durante varios siglos” (1994, p.308).

Las dos perspectivas de desarrollo endógeno que se han esbozado no dejan de ser mecanismos en los cuales se da una subjetivación que impone las formas en las cuales se entiende el conocimiento y se objetiva el mismo. En particular, hay una objetivación en lo político y lo económico que sugiere que estamos en presencia de una concepción del desarrollo como dispositivo. Pero, ¿dispositivo para qué? ¿En qué sentido opera como dispositivo? Siguiendo la línea de pensamiento de este autor, nos tropezamos con la esencia del dispositivo como aquel entramado que permite una determinada subjetividad. En el caso, el dispositivo se refiere a la disposición de una serie de prácticas y de mecanismos (conjuntamente lingüísticos y no lingüísticos, jurídicos, técnicos y militares) con el objetivo de hacer frente a una urgencia y de conseguir un efecto. Esto es esencialmente un mecanismo de gobierno.

En este sentido, es importante preguntar si la propia noción de desarrollo en cuanto su evolución histórica como concepto tecno-político no ha sido precisamente un dispositivo que con mutaciones, se ha mantenido precisamente en un proceso de construcción de subjetividades que van paulatinamente desplazán-

dose desde sujetos de carácter colectivo hasta llegar a instancias más individuales e íntimas. El ejercicio de este proceso de individuación del desarrollo, hace que el desarrollo se constituye en una de esas formas de las cuáles el mencionado autor reclama que debe liberarnos. El uso del primera persona del plural no deja de ser problemático una vez que atendemos lo que el autor concibe como la tarea fundamental de ese proceso. Al respecto Tassin (2012) señala en relación con Foucault (1994) que “la subjetivación designa los procedimientos por los que un individuo se apropia de sí, se transforma él mismo en sujeto de sus propias prácticas; en pocas palabras, asume sus actos y se configura en una perspectiva ética. De lo que se trata es de reapropiarse de sí mismo, a través de lo que se es en un tejido de relaciones consigo, con los otros, con el mundo, incluso con Dios” (Tassin, 2012, p.41).

Para efectos del propósito de este trabajo, lo importante es precisamente mostrar la doble faz de la subjetivación como la elaboración del saber y de la verdad: “bien sea el saber sobre el sujeto, bien sea el saber del sujeto sobre sí mismo y sobre las cosas”. Es precisamente sobre este tipo de pensamiento crítico sobre el cual plantearemos ahora una revisión del concepto de desarrollo endógeno sustentable aportado por Pilonieta y Ochoa (2006).

Desarrollo Endógeno: ¿Un despliegue para una nueva subjetividad?

La noción de desarrollo endógeno sustentable planteada por Pilonieta y Ochoa (2006) se formula como: “Despliegue del quehacer social en armonía con el entorno”. Esa definición concentra un conjunto de elementos que es necesario expandir. Para empezar, la idea de desarrollo como despliegue busca referirse a un proceso que contiene en sí mismo las potencialidades y regulaciones necesarias. Esto es así porque la noción de desarrollo dominante ha estado centrada en un uso instrumental del espacio físico y de los requerimientos tecnológicos (organizacionales, técnicos y humanos). Ante esta concepción del progreso lineal, se hace necesario cambiarlo por la noción de despliegue que tiene que ver con el acto de poner en escena el quehacer de los grupos humanos más allá de la dimensión económica para incorporar todo aquello que abona y suma sentido al modo como se es en el espacio físico y con el espacio físico en todas sus dimensiones (instrumentales, simbólicas e incluso transcendentales). Este aspecto es fundamental porque sobre esta noción de despliegue hay ya un aspecto que incorporar a todos los agentes involucrados en ese despliegue como sujetos.

El concepto de “quehacer social” nos permite asociar este proceso con una concepción de desarrollo diversificante (Fuenmayor, 2000) en la cual se plantea

la posibilidad de que cada sociedad o grupo social pueda concebir y ser constructor autopoietico de su propia forma de desenvolverse. Para acentuar esta concepción, hemos querido incorporar la noción de quehacer social para incorporar mucho más que la actividad económica. Se incluye lo cultural, lo social y lo institucional, de tal modo que el propio despliegue sea la pregunta y respuesta continua con respecto al sentido trascendental de la actividad humana. Este aspecto es fundamental porque aporta elementos importantes para el tema del aprendizaje en torno a las redes de innovación productiva.

Sin embargo, antes de abordar el tema de las redes de innovación productiva como herramienta de aprendizaje, se abordará el tema de la concepción de sujeto que se encarna en esta noción de desarrollo endógeno, es por ello que Ochoa (2006) elaboró de manera exhaustiva sus implicaciones.

El sujeto del desarrollo endógeno entendido como despliegue es un sujeto que en buena medida está en proceso de construcción y crítica a lo largo de todo el proceso. En una expansión de lo que se entiende por desarrollo endógeno se plantean tres tareas que son consideradas esenciales. Ellas son: a) La decisión local sobre las opciones de desarrollo; b) El control local sobre los procesos de desarrollo; y, c) La retención de los beneficios del desarrollo en la misma comunidad.

Estas tres condiciones al ser consideradas más allá del plano de lo material deberán conformar, lo que entendemos es, una conjunción del sujeto y el objeto del desarrollo endógeno sustentable que permita que el propio sujeto sea parte de la constitución de ese despliegue y a su vez, sea responsable del modo como esas decisiones y control sobre las opciones de desarrollo se dan en su entorno y contribuyen con una relación armónica que pasa porque la retención de los beneficios y habría que decirlo también, el reconocimiento de los daños sean dados en el sentido de que esa actividad tiene para todos.

El aspecto de la subjetivación adquiere de esta manera, un valor crucial en la definición de lo que son las actividades orientadas a la promoción del desarrollo porque es el mismo sujeto quien se constituye en el primer ámbito de transformación del conocimiento de sí mismo y de las prácticas en las cuales participa. Siendo este el caso, puede postularse que el proceso de aprendizaje que se asume dentro de esta concepción, va a estar entonces centrada en la formación de subjetividades que permitan procesos de emancipación, no como luchas orientadas al alcance de una determinada meta, sino como la plataforma para la continua revisión crítica de los fundamentos sobre los cuales se hace el gobierno y la conducción de las sociedades en el presente. En este caso, el proceso de aprendizaje deberá encarnar las dos caras que, sobre el proceso de subjetivación, plantea Foucault (1994). Si este fuese el caso, entonces el proceso de desarrollo endóge-

no está esencialmente definido, no como un proceso guiado por una pretensión de legitimidad política del estado sino por un proceso de subjetivación que debiera superar la formación y constitución de dispositivos a los procesos de desarrollo y a los propios sujetos, sean estos individuos o colectivos.

En virtud de lo anterior, queda interrogarse por los procesos de aprendizaje y en particular, interesa el papel de las redes de innovación productiva y el sustrato de aprendizaje que ellas encarnan.

Aprendizaje social en el desarrollo endógeno: Constitución del sujeto eco-sistémico

A la luz del planteamiento anterior sobre la subjetivación y las perspectivas que abre una concepción del desarrollo endógeno como la planteado por Piloneta y Ochoa (2006), corresponde entonces abordar si los procesos de subjetivación es posible vincularlos a los procesos de aprendizaje que se dan en una sociedad guiada por esa noción de desarrollo endógeno.

Esto supondría que el tejido social deja de ser un referente externo a cada individuo para constituirse en la práctica dialéctica con los otros desde su propia existencia y la trama colectiva que la hace posible. Estas prácticas de convivencia y el cuidado del entorno (cultural, físico, institucional y económico), es lo que deberá permitir la reconstitución de la ciudadanía desde una dinámica distinta a la impuesta por la propia evolución histórica del estado moderno. Es la condición de posibilidad de un nuevo sujeto que se concibe a sí mismo, en su condición de ser la posibilidad para que el otro sea. Es decir, es la realización de una idea de humanidad, no por la vía de condiciones externas sino por la construcción de una subjetividad que constituye y re-constituye el ser con el otro. Es decir, es trascender aquella concepción del otro como instrumento o recurso a la mano, listo para ser usado.

La posibilidad de esta forma de constituir la relación con los otros supone el desarrollo de una comunidad capaz de promover su auto-organización sobre la base de la confianza entre miembros de la comunidad y las instituciones que con ella interactúan. Es decir, el aprendizaje para constituir redes sociales de cooperación, de aprendizaje y de innovación. En 1998, Colin (1998) introdujo la reflexión sobre el «ciclo de vida» de las redes, cuando describió el proceso que conducía la articulación de un conjunto de actores, en torno a una agenda de acción definida, y a una reflexión posterior sobre la pertinencia de continuar articulados aún habiendo superado los puntos establecidos inicialmente en dicha agenda. Este es un proceso de acción-construcción-reflexión, que, según el autor, funciona de forma recursiva y cíclica, planteando desde un punto de vista racional, una suerte de reciclaje y aprendizaje por parte de los actores, la red y la

comunidad de la que son parte. Este ciclo de las redes complementa analíticamente al proceso de establecimiento de significados comunes a los ciudadanos en la construcción de su quehacer social descrito anteriormente, por cuanto la permanencia de una red social permite la apropiación y transmisión de significados y prácticas socialmente adquiridas, mientras que su extinción o modificación, afecta sensiblemente ese conjunto (Ochoa & Petrizzo, 2006).

La constitución del sujeto se da entonces de forma integral y crítica porque deberá dirigirse, desde toda dimensión en la cual el sujeto es puesto en el escenario de ser con otros, bien sea, en el plano de lo económico, lo social, lo cultural y lo institucional.

Este aspecto indica que la creación de las redes de vinculación deberán ser capaces de propiciar círculos virtuosos, en los cuales la aparición de las prácticas sociales de aprendizaje, innovación y, otros modos de despliegue del quehacer se puedan dar desde una condición de sujeto que se reconoce co-constructor y simultáneamente construido a través de esos espacios de interacción. En este sentido, las redes deberán ser capaces de ser no sólo auto-*poiéticas* sino además, generadoras de nuevos vínculos de constitución de prácticas sociales de otro orden que supere el espacio desde el cual se participa originariamente. Un aspecto crítico sobre el cual las redes deberán operar se refiere a la capacidad de promover la diversidad y la procura de ampliación de las redes de acompañamiento que el sujeto va construyendo para su proceso de subjetivación.

Este modo de desarrollar la subjetivación lo consideramos eco-sistémico en la condición de que propicia un modo de ser en el mundo que va más allá de los modos de una relación instrumental con el mundo y con los otros. En consecuencia, se plantea la posibilidad de considerar que la tarea de construcción del sujeto se da en un proceso donde el primer entorno de relación eco-sistémica deba estar centrada en la construcción de nuevas redes sociales que permitan desarrollar nuevas formas de vinculación con el entorno social, físico y natural.

Esbozados los modos como se entiende el proceso de aprendizaje y su vinculación con las redes sociales en el marco del desarrollo endógeno podremos abordar el proceso de las redes de innovación productiva, en el caso de la sociedad venezolana.

METODOLOGÍA

Esta investigación está fundada en la revisión de trabajos de campo y de carácter cualitativo sobre las redes de innovación productiva. Se concentra la atención a lo realizado en Venezuela durante los años 2000 al 2006, que comprende quizás

un espacio de tiempo considerable para poder abordar aspectos asociados a la evolución del concepto y además, tomaremos en consideración otros trabajos vinculados a la concepción de conocimiento y sus implicaciones de cara a los procesos de aprendizaje en el marco de una determinada concepción de desarrollo endógeno. Es de destacar que en Venezuela, el discurso del desarrollo endógeno caracterizó políticas públicas de carácter estratégico para incidir en procesos organizacionales e institucionales.

Una vez realizada la presentación de la periodización propuesta, procedemos a interpretar los resultados de la investigación documental a la luz del contexto interpretativo de la subjetivación en el marco del discurso del desarrollo endógeno.

RESULTADOS

Redes de Innovación Productiva en Venezuela

En este apartado estaremos apelando a un cuidadoso y meticuloso trabajo sobre las redes de innovación productiva realizado en Venezuela. La importancia que este estudio reviste es la posibilidad de dar cuenta de la evolución del concepto y la discusión conceptual, que se encarnó en ese mismo proceso para adelantar un *proceso* de subjetivación explícito anclado en una mirada de carácter socialista. No es el propósito evaluar normativamente esta postura pero mostrar lo que hemos señalado como característica de la subjetivación que pudiera vincularse a la idea del desarrollo endógeno. Este trabajo se refiere a las redes de innovación productiva (Peña-Cedillo, 2006).

La evolución del concepto de redes de innovación productiva se puede comprender en las siguientes etapas: a) Una asociada al emprendimiento basado en las ventajas comparativas y competitivas de iniciativas consideradas más cercanas al emprendimiento de carácter liberal; b) La emergencia de formas subrogadas de vinculación en la producción asociada a formas marginales de producción (campesinos e indígenas) y las formas de cooperación productiva; y, c) El surgimiento de las redes de innovación productiva con la misión ciencia, centrada en el plano organizacional.

Antes de proceder a la caracterización de cada una de esas etapas es menester señalar que al mismo tiempo que se desplegaba una política pública dirigida a las redes de innovación productiva se estaba produciendo en Venezuela un proceso que alimentaba y se alimentó de esta experiencia. Nos estamos refiriendo a lo que fue la discusión sobre una ley asociada a la ciencia, tecnología e innovación que significó el cambio de paradigmas desde la postura elitista de la ciencia y

tecnología hacía una orientación más vinculada a los planteamientos de los estilos tecnológicos adelantado por Varsavsky (Varsavsky, 2013).

Una evolución conceptual y de la pragmática de las redes de innovación

La elaboración propuesta por Peña-Cedillo (2006) permite adelantar que efectivamente el discurso del desarrollo endógeno al ser incorporado a las redes de innovación productiva propició cambios conceptuales importantes. Para ello vamos acudir a sus propias conclusiones y las vincularemos con los conceptos de desarrollo endógeno acá propuesto para revisar su cercanía y su proceso de cambio. Tomaremos además en cuenta, la referencia al hito de la ley de ciencia, tecnología e innovación en el marco del acceso al conocimiento, o conocimiento abierto, pues permitirá mostrar algunos aspectos que son de interés sobre la noción de aprendizaje.

Las redes de Cooperación Productiva (“Clusters”)

Constituyó la primera versión de un proyecto impulsado por el recientemente creado Ministerio de Ciencia de Venezuela. El tema estaba anclado en una concepción de crear aglomerados que podrían dar lugar a entornos virtuosos a partir de una suerte de núcleos de competencia. La definición de los “Clusters” señala: “Promover la organización y desarrollo de la asociatividad y la cooperación entre las pequeñas y medianas empresas o unidades productoras de bienes y servicios comunes y el entorno institucional y académico, que permita crear las condiciones para la innovación y el desarrollo tecnológico de las empresas que conforman la Red (Cluster)” (Leopolto, 2004).

Esta definición claramente se refiere a un sector identificado como la pequeña y mediana industria. Este supuesto requiere no sólo una demanda de innovación tecnológica sino una capacidad de organización que permita la asociatividad y cooperación entre actores ya debidamente organizados. La realidad mostró otra cosa. Al respecto, señala Febres (2002) que quizás por un proceso de interacción fortuito entre el Ministerio de Ciencia y Tecnología, y los actores se fue revelando, que quienes aparecían demandando participar en esta actividad eran los sectores marginales con un aparato productivo precario, vinculado en su mayoría a campesinos e indígenas. Es decir, el “cluster” lejos de estar operando sobre la lógica de ventajas competitivas y la creación de entornos virtuosos semejantes a un proceso de apalancar el crecimiento económico reveló la conversión de una política económica en una política social. Este cambio de acento abre el espacio al siguiente periodo. Cabe destacar, que el conocimiento en este periodo

está concebido como un recurso más que se incorpora para las ventajas competitivas del sector. En este sentido, se acerca más a una noción de crecimiento endógeno más que de desarrollo endógeno.

Redes de cooperación productiva

Siguiendo la periodización propuesta por Peña-Cedillo (2006), se plantea en este momento la aparición de la cooperación en términos que están referidos a los procesos de organización de carácter popular, lo que sugiere un proceso de aprendizaje que va asociado a las redes de innovación en dos vías. La primera asociada a la innovación de tecnología directamente vinculada al proceso productivo, y la segunda asociada a los procesos de organización y desarrollo de lo que denominaremos una tecnología social. Esta tecnología social referida fundamentalmente, al acompañamiento en los modos de organización es importante considerarla en términos de las competencias organizacionales que ellas proveen a los participantes. Al respecto, la información revisada revela que a pesar de los esfuerzos por acompañar a los participantes, este proceso no alcanzó los niveles de acompañamiento que permitieran elevar los niveles de participación consciente en la construcción de sus propios esquemas de organización. En este sentido, es importante señalar los aspectos que fueron atendidos en este periodo: 1) Proyectos de innovación y desarrollo tecnológico; 2) Creación y fortalecimiento de centros de innovación y desarrollos tecnológicos; 3) Apoyo a la consultoría técnica especializada; 4) Formación y capacitación técnica especializada; 5) Gestor de la Red; 6) Talleres de promoción y organización de las Redes de Cooperación Productivas; y 7) Estudios de caracterización de sectores. (Peña-Cedillo, 2006).

Al respecto, Peña-Cedillo señala:

“Las Redes de Cooperación Productiva intentaban en lo fundamental aprovechar las relaciones cooperativas entre los participantes, introduciendo subsidiariamente algunas tecnologías –no necesariamente de punta– en su actividad productiva; principalmente buscando sinergias con el conocimiento tácito acumulado por los productores para aumentar sosteniblemente su productividad, garantizándose sus mercados, más que por mecanismos competitivos puros, a través de relaciones cooperativas y solidarias de mayor alcance. Eso incrementaba los recursos a la disposición de las comunidades que las cobijaban para propósitos de mejoramiento de la calidad de vida” (Peña-Cedillo, 2006).

Aunque se incorporaban aspectos denominados como tecnologías blandas para atender las actividades de la red, lo fundamental es que la manera de

inserción en la red es fundamentalmente guiada por la incorporación del sujeto definido en términos de un rol que tributa a la red. Esto sugiere que el proceso de formación está anclado con algunas excepciones en una vocación de formación instrumental para la red por parte de los participantes.

Es importante destacar que paralelo al desarrollo de las redes de innovación productiva y dentro de las actividades que realizaba el ente nacional encargado de Ciencia y Tecnología se iba construyendo un discurso que se consolidaba en la primera ley orgánica de Ciencia y Tecnología que conocería Venezuela en su historia. La importancia de esta ley estriba en que paulatinamente se va construyendo un nuevo sujeto de derecho y de participación en el ámbito de la ciencia y tecnología. Este sujeto está definido de forma paulatina en quien demanda conocimiento y más aún, en quien es capaz de constituirse en generador de conocimiento. La importancia de este cambio de paradigma en el discurso de ciencia y tecnología radica en la constitución de la ciencia y la tecnología en un proceso que no está tan sólo concebido en términos de transferencia unidireccional del conocimiento técnico sino la paulatina creación de espacios de co-creación y diálogo de saberes en torno a prácticas productivas. Esto sin duda significa un avance al modelo de conocimiento como producto de transferencia y no como construcción social (ver Roca & Ochoa, 2014).

Será la puesta en escena de las contradicciones que se dan en las prácticas del conocimiento científico y tecnológico formal en relación con un cambio de paradigma del conocimiento lo que permitirá pensar un proceso de subjetivación como una irrupción o singularidad en dos sectores vinculados al desarrollo. Ellos son, el sector científico tecnológico tradicional y los nuevos sujetos de la acción de construir conocimiento que van a experimentar un proceso de alteración del modo como se constituyen en sujetos con dirección diferente. Para el sector científico-tecnológico es la oportunidad de comprensión de lo que se entiende como ciencia socialmente pertinente y la cual constituye un modo alternativo de indagar sobre el papel de la ciencia desde la construcción social del conocimiento. La otra dirección es la proporcionada por la constitución del sector popular en agente del conocimiento. Es decir, sale de la condición de subordinado en una relación de poder del conocimiento a la de ser un actor en condición de mayor libertad de lo que era previamente. Queda por dilucidar cuanto de este proceso de liberación concede los suficientes grados para que podamos hablar de una reconstitución del sujeto del conocimiento.

De las redes de cooperación a las redes de innovación

Lo avanzado con la red de cooperación productiva va a dar un cambio cualitativamente importante aunque arrastrando aún algunas de las contradicciones asociadas al tema de los clusters como formas de promoción de las ventajas competitivas y a los presupuestos sobre los cuales descansó desde su orígenes el programa. No obstante, las Redes de Innovación Productiva (RIP) se definen de un modo que avanza en la dirección de un modo de entenderlas dentro del proceso del desarrollo endógeno que comenzaba a aparecer como marco de referencia conceptual en el año 2003 al 2004. Al respecto, las RIP, que experimentan un crecimiento cuantitativo importante en el 2005, en el año 2006 van a ser definidas en clave al proceso de desarrollo endógeno que contaba para aquella fecha con planes y programas definidos en torno al desarrollo (Núcleos de Desarrollo Endógeno) y los procesos de re-estructuración de las dependencias de desarrollo regional en el país (Ablan, Aguilar, Aldana & Ochoa, 2006).

La RIP se definió entonces como:

“Las Redes de Innovación Productiva se crean a través de la organización solidaria e interactiva de actores sociales de carácter público, privado o mixto, para la producción de bienes y servicios, generación, asimilación y transferencia de conocimientos y tecnología, en el marco de la conveniencia nacional y soberanía económica. Con la conformación de estas Redes, las comunidades tienen la oportunidad de insertarse en el desarrollo de un modelo de organización socio-productiva, valorizando sus actividades y capacidades. La consolidación de las Redes en las comunidades, apoya, refuerza y facilita el desarrollo endógeno de cada región, contribuyendo a la productividad local, dándole poder a las comunidades organizadas para que desarrollen las potencialidades agrícolas, industriales y turísticas de sus regiones”(MCT, 2006a).

En el estudio se presentan las siguientes características alcanzadas con las Redes de Innovación Productiva que interesa destacar: “1. Se originan en comunidades de productores, 2. Se sustentan en el desarrollo de un esfuerzo productivo de tipo cooperativo, 3. Aprovechan para ello el conocimiento local generado por su tradición cultural y su acción productiva práctica, 4. Incorporan el conocimiento científico-tecnológico externo que consideran pertinente, sin pervertir los propósitos que como colectivo social y económico hayan prede-finido” (Peña-Cedillo, 2006).

El que estos logros se planteen en estos términos pueden interpretarse como elementos que permiten inferir un proceso de subjetivación que marca pasos

hacia un nuevo modelo socio-económico. El punto de interés radica en que siendo este el caso, pareciera que el proceso de innovación productiva da paso a un proceso de innovación social, que es afín a lo que hemos planteado como un elemento importante en el proceso de subjetivación que daría lugar a nuevas formas de organización asociadas al modelo de desarrollo endógeno.

Es necesario aclarar que el trabajo de Peña-Cedillo (2006), prosigue para adelantar algunas afirmaciones dirigidas a mostrar como el proceso tiene la tendencia de dar lugar a un proceso más bien de carácter socialista que orientado por el desarrollo endógeno. Aunque de interés, este trabajo está dirigido a los procesos de subjetivación asociado al desarrollo endógeno. En virtud de lo anterior, concentraremos nuestro esfuerzo en discutir las implicaciones de esta experiencia y su correlato con el desarrollo endógeno.

CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

A la luz de las consideraciones sobre la subjetivación como un proceso que pudiera ser potenciado por el desarrollo endógeno en virtud de su localización y la posibilidad de incorporar nuevos modos de aprendizaje, dada la posibilidad de reconstituir el modo de inserción del sujeto a través de las redes sociales no sólo como dispositivos sino además como circuitos de constitución de intereses e identidades, podemos entender que lo experimentado en el proceso de las redes de innovación productiva en Venezuela, aunque para aquel momento se movía en la dirección de permitir procesos de aprendizaje social, siguen quedando fragmentados y condicionados a los propios procesos productivos, lo que hace sugerir que esa dimensión defina y limite los modos como el sujeto se despliega como co-constructor de los procesos de construcción de identidad y de formas sociales más allá del ámbito que la red propicia.

En relación con la potencia de las redes de innovación productiva, como autopoieticas y generadoras de nuevas redes de intercambio, por señalar algunas pero no limitadas a redes de cooperación y aprendizaje que vayan más allá del ámbito de la cadena valor asociada a la innovación, los avances del caso de Venezuela muestra que no es suficiente la política pública para transitar en la identificación de las formas de construcción de redes sociales, como el mecanismo idóneo para que ellas permitan lo que esperaríamos, daría lugar a un proceso de desarrollo concebido desde la incorporación de los actores en tanto que sujetos y objetos del desarrollo.

Un tema que no se considera en este trabajo es, hasta donde el proceso de subjetivación puede derivar en un proceso de individualización extrema, que pudiera dar al traste precisamente con el tema de las redes sociales y la reconsti-

tución del ciudadano como sujeto de acción colectiva. Este aspecto podría plantear que es precisamente el aprendizaje de las propias organizaciones desde las cuales se derive el cultivo de las redes sociales, donde se pueda constituir un nuevo eje de formación colectiva, en la cual el propio concepto de desarrollo endógeno pase a constituirse en un concepto que se elabora, critica y sintetiza en otro concepto de legitimación de la acción colectiva ya no sólo en el ámbito de lo público sino de las formas de construcción comunitaria. Este aspecto de la organización comunitaria que va más allá del tema de la defensa y reconocimiento de los intereses sectoriales, y de la construcción de la identidad de sectores que batallan por ampliar la esfera de los derechos, sugiere la impronta de una nueva dimensión de la organización comunitaria como mecanismo de revisión de la diferencia entre lo que entenderíamos como los imperativos del sistema y la revisión crítica del “mundo de vida”. Es, para decirlo a modo de conclusión, la insurgencia de revisar el “mundo de vida” más allá de su condición de dispositivo listo para ser usado.

Es una insurgencia para plantear la relación eco-sistémica con el mundo, no a partir de una condición de la libertad de disponer, sino del compromiso del cuidado de las relaciones sobre las cuales se construye la inserción del ser humano en el mundo y no desde una posición de soberanía o de sumisión, sino desde una dimensión de eco-creador de las formas de construcción de lo social, tomando en cuenta el entorno en toda su complejidad, diversidad y multidimensionalidad.

La dimensión eco-sistémica deberá entenderse, en este sentido, no solamente en el plano de la construcción de las formas de relación con el entorno físico natural, también, desde una dimensión socio-política que le permita al ciudadano en su proceso de reconstitución erigirse en un actor polivalente en varias redes sociales; es decir, que le permitan desarrollar redes que no sólo incrementen sus capacidades locales, excepto la posibilidad de desarrollar formas de organización más vinculadas a los procesos en los cuales su desempeño tenga significado, de tal forma que su rol no sea el producto de formas jerárquicas institucionales rígidas sino el despliegue de las potencialidades en formas distintas, plurales y multidisciplinarias de vinculación con el otro.

BIBLIOGRAFÍA

- Ablan, E., Aguilar, J., Aldana, E. & Ochoa A. (2006). “Organismos de Desarrollo Regional Endógeno Sustentable. Una propuesta institucional”. En Ochoa Arias (ed.) *Aprendiendo en torno al Desarrollo Endógeno*, Mérida. CDCHT-ULA-Fundacite Mérida, Mérida.

- Colin H. (1998). "The tangled web we weave" en David Marsh (ed.), *Comparing policy networks*. Open University Press. Estados Unidos.
- Febres Cordero, M.E. & De Floriani (2002) "Políticas de Educación Ambiental y Formación de Capacidades para el desarrollo sustentable". pp. 141-159. En *La transición hacia el desarrollo sustentable. Perspectivas de América Latina y el Caribe*, Enrique Leff et al., CDME, México, Jimenez Editores e Impresores.
- Foucault, Michel (1994). *Dits et écrits*. T.2. París, Gallimard.
- Fuenmayor, R. (2000). *Sentido y Sin sentido del Desarrollo*. Consejo de Publicaciones de la ULA. Mérida.
- González Rey, Francisco (2012). *Sujeto y subjetividad. Una aproximación histórico-cultural*. Madrid, España, Thomson Editores.
- Leopolto, J.E. (2004). *Programa Redes de Innovación Productiva (RIP's): Informe*. Caracas, Ministerio de Ciencia y Tecnología.
- Modonessi, Máximo (2010). *Subalternidad, antagonismo, autonomía. Marxismo y subjetivación política*. Buenos Aires: CLACSO-UBA Sociales Publicaciones-Prometeo libros.
- Ochoa Arias, A. (2006). *Aprendiendo en torno al Desarrollo Endógeno*. CDCHT-ULA, Fundacite Mérida, Mérida.
- Ochoa Arias, A. & Petrizzo, M. (2006). "Ciudadanía y Desarrollo Endógeno. Hacia la re-constitución del quehacer social". En Ochoa Arias (ed.) *Aprendiendo en torno al Desarrollo Endógeno*, CDCHT-ULA, Fundacite Mérida, Mérida.
- Peña-Cedillo, J. (2006). *Redes de Innovación Productiva: un análisis económico y político en la perspectiva del Socialismo del Siglo XXI*, Caracas, MCT.
- Piloneta, C. & Ochoa Arias, A. (2006). "Desarrollo Endógeno Sustentable. Una aproximación conceptual" En Ochoa Arias (ed.) *Aprendiendo en torno al Desarrollo Endógeno*, Mérida, CDCHT-ULA, Fundacite Mérida, Mérida.
- Roca, S. & Ochoa Arias, A. (2014). "Aportes para la gestión de organizaciones productivas. Caso de las redes socialistas de innovación productiva". *Revista Cayapa*. Revista Venezolana de Economía Social, 14 (28). pp.13-26.
- Sunkel, O. (1991). *El Desarrollo desde dentro: un enfoque neoestructuralista para la América Latina*, Fondo de Cultura Económica.
- Tassin, Etienne (2012). "De la subjetivación política. Althusser /Rancière /Foucault /Arendt /Deleuze", en *Revista de Estudios Sociales*. No 43: 36-49. Agosto. Colombia, Universidad de Los Andes, 2012.
- Urreiztieta, M. (2009) "La subjetividad como fenómeno socio-histórico". *Revista Fermentum*. Revista venezolana de Sociología y Antropología. Vol. 19, No 55: 417-439. Mérida: Universidad de Los Andes, 2009.

- Urreiztieta, M. (2013). “¿Emancipación o dominación? Subjetivación política y poder en la Venezuela del siglo XXI”. En: *Mundo Nuevo*, Año 5, No. 11, Venezuela, pp. 124-154.
- Varsavsky, O. (2012). “Estilos tecnológicos: propuestas para la selección de tecnologías bajo racionalidad socialista”. Recuperado de <http://www.mincyt.gob.ar/libros/estilos-tecnologicos-propuestas-para-la-seleccion-de-tecnologias-bajo-racionalidad-socialista-8109>
- Vásquez Barquero, A. (1999). *Desarrollo, Redes e Innovación*. Editorial Pirámide. Santa Cruz de Tenerife.

RESUMEN

Hoy en día, las empresas que invierten en el desarrollo del capital humano son más competitivas y mantienen una ventaja sobre las demás. Por el contrario, las organizaciones que no presentan esa atención a sus trabajadores, por lo regular se ven influidas por conductas relacionadas con la falta de compromiso y desmotivación, lo cual genera fenómenos de inestabilidad laboral que afectan a la organización, reflejado en el retardo y ausentismo frecuente, hasta llegar a la pérdida del trabajador o rotación laboral, implicando costos económicos para las empresas.

El desarrollo del presente trabajo tiene como objetivo principal identificar el problema de inestabilidad laboral que entraña la tardanza, el ausentismo y la rotación laboral, tomando como caso de estudio una empresa restaurantera ubicada en la ciudad de Culiacán, Sinaloa; esto, a partir de atender las interrogantes relacionados con los índices que describen el comportamiento de dichas variables presentes en la organización, considerando la edad, sexo y puesto de trabajo de la planta laboral. Estudio que busca generar información y contribuir, en primera instancia, a directivos y gestores del personal de la empresa, interesados en contrarrestar los efectos negativos de la inestabilidad laboral.

PALABRAS CLAVES: *inestabilidad laboral, tardanza laboral, ausentismo laboral, rotación laboral.*

ABSTRACT

Nowadays, companies that invest in the development of human capital are more competitive and maintain an advantage over others. On the other hand, organizations that do not offer such attention to their workers are usually influenced by behaviors related to lack of commitment and demotivation, which generates phenomena of "work instability" that affect the organization, reflected in delays and frequent absenteeism, until the loss of the worker or employee rotation, implying economic costs for the companies.

The main objective of this paper is to identify the problem of job instability caused by tardiness, absenteeism and job rotation, taking as a study case a restaurant company located in the city of Culiacan, Sinaloa; this, to address the questions related to the indices that depict the behavior of these variables present in the organization, considering age, sex and job position of the work plant. Study that seeks to generate information and contribute, in the first instance, to managers of the company's personnel, interested in counteracting the negative effects of job instability.

KEY WORDS: *labor instability, labor tardiness, labor absenteeism, labor rotation.*

Maestro Jorge Omar Quintero-Rodríguez. Doctorante en Doctorado interinstitucional en Gestión de las Organizaciones: Universidad Autónoma de Sinaloa, Universidad Autónoma de Nayarit, Universidad Juárez del Estado de Durango. Profesor e Investigador de Tiempo Completo de la Universidad Autónoma de Sinaloa. Domicilio: Calle Meteoro 3482-B, Fraccionamiento Portanova, Culiacán, Sinaloa. Teléfono: 52 6673 61 5654. Correo electrónico: o_mar_qr@hotmail.com.

Doctor Héctor Gabriel Zazueta-Beltrán. Doctor en Estudios Empresariales. Profesor-Investigador de Tiempo Completo de la Universidad Autónoma de Sinaloa. Domicilio: Facultad de Contaduría y Administración, Ciudad Universitaria, Culiacán Sinaloa. Teléfono: 521 6679 96 8591. Correo electrónico: hzeta28@hotmail.com.

INESTABILIDAD LABORAL EN EMPRESA RESTAURANTERA DE CULIACÁN, SINALOA

LABOR INSTABILITY IN CULIACAN RESTAURANT COMPANY, SINALOA

Fecha de recepción: 07/11/2016 Fecha de aceptación: 18/01/2017

Jorge Omar Quintero-Rodríguez
Héctor Gabriel Zazueta-Beltrán

INTRODUCCIÓN

Uno de los grandes retos que enfrentan las organizaciones actuales, es lo referente a la importancia que revisten los recursos humanos en la productividad y competitividad de las mismas; así como las manifestaciones que tienden a develar el estado en que se encuentran dichos recursos humanos, en términos de su inhibición o potenciación para atender y asumir las metas y compromisos establecidos por empresa.

En las últimas décadas, el estudio de las organizaciones inmersas en un entorno de competitividad y cambio exacerbado, ha dado pie a los más diversos estudios sobre aquellos componentes que tienden a definir su capacidad de sobrevivencia. Estudios donde cobra relevancia, desde diversos enfoques, los aspectos referidos al factor humano.

Visto, ya no como un simple medio manipulable de la producción, sino como un ente racional e intelectual que entraña ilimitadas capacidades de crecimiento personal y profesional para la creatividad y la innovación. Cuestión que conduce abordarlo, en su complejidad, a partir de la dimensión emocional hasta la dimensión funcional u operacional del componente humano de las organizaciones; esto, para poder gestionar su formación y crecimiento.

No obstante, la diversidad temática que caracteriza los estudios organizacionales del Capital Humano, un reto primario que enfrenta el desarrollo de las empresas se ubica en la estabilidad o inestabilidad de su planta laboral. Estudios comparados, realizados en Rosario (Argentina) y Monterrey (México), indican que la fuerza laboral de generaciones anteriores no superaba las dos rotaciones o cambio de empleo, contrastando con las cuatro o cinco rotaciones laborales que ya registra la actual generación de trabajadores (Emir, 2014).

Aun cuando la situación de inestabilidad laboral en México, actualmente alude un problema de bienestar de los trabajadores, una ruta de aproximación para su estudio, en una experiencia concreta, fue planteada a partir de identificar aquellos componentes básicos que revelan de forma pasiva o activa las condiciones de inestabilidad del mercado laboral del sector restaurantero en Sinaloa.

Como resultado de dicho estudio, el presente artículo expresa aquellos elementos que sirvieron de base para: a) delimitar el objeto de estudio; b) establecer los alcances; c) identificar sus aspectos más significativos; y, d) formular los objetivos, además de los recursos metodológicos que coadyuvaron a orientar y organizar los trabajos.

En atención a lo anterior, el concepto de Inestabilidad Laboral ocupa un lugar central en esta investigación, pues al asumirse como la categoría más abarcativa, aun cuando encierra una multiplicidad de fenómenos, dividiéndose en tres: a) Las categorías de análisis que acotan mejor el objeto de estudio, esto es: Tardanza o retardo laboral; b) Ausentismo o falta laboral; y c) Rotación laboral. Variables que por su naturaleza expresan, bajo diferentes circunstancias, el estado de inestabilidad laboral prevaleciente en una empresa o sector económico.

Variables que lejos de ser arbitrarias, recogen los resultados de estudios previos, cuyos hallazgos más importantes demuestran que los tres problemas más comunes que enfrenta la gestión de recursos humanos de las empresas, y que son generadores de inestabilidad laboral, tienen que ver con el ambiente laboral, la rotación y el ausentismo, además de los procesos administrativos deficientes.

El comportamiento de dichas variables cobra importancia en autores como López (2011) quien sostiene que los impactos económicos, por tener altos índices de las anteriores variables, son muy elevados en las organizaciones. Aun cuando no es objeto de la presente investigación, ahondar en los aspectos causales de fenómenos relacionados con la satisfacción o gestión laboral, como tampoco los efectos de costos económicos que ello entraña en términos de reclutamiento, capacitación y desmotivación competitiva, sí se aborda en términos teóricos y conceptuales lo que representan las dimensiones causales y los efectos que rodean el comportamiento de la inestabilidad laboral, visto desde sus manifestaciones de tardanza, ausentismo y rotación laboral. Esto es así, con el propósito de: a) establecer el campo temático donde cobra significado el comporta-

miento que asume los indicadores de inestabilidad en una empresa; y b) hacer de este estudio una puerta de acceso a un proyecto mayor de investigación relacionado con la dimensión causal del fenómeno, así como sus consecuencias económicas presentes en nuestra realidad inmediata.

Acotado nuestro campo de estudio, el siguiente paso fue establecer el alcance de la investigación, a través de definir como objetivo central del estudio: determinar el nivel o índice de inestabilidad laboral que subsiste en la empresa restaurantera de la entidad, a través de conocer el comportamiento de la tardanza, el ausentismo pero sobre todo, de la rotación de su plantilla laboral. Para llevar a cabo dicha tarea fue necesario tomar los aportes de otras investigaciones que ponen de manifiesto que el comportamiento de dichas variables se ven sesgadas por las variables socioeconómicas de la edad, el género, el puesto de trabajo, agregando en algunos casos, el grado de escolaridad del trabajador.

De los recursos metodológicos que coadyuvieron a orientar y organizar el trabajo de indagación, cobran relevancia las preguntas de investigación generadas a partir de una realidad concreta, así como los objetivos específicos trazados, mismos que ayudaron a precisar la naturaleza y aspectos sustantivos de información requerida y a establecer la metodología adecuada para llevar a cabo los trabajos.

Planteamiento del problema

Según el Consejo para el Desarrollo Económico de Sinaloa (CODESIN), para el 2015 la entidad reporta una Población Económicamente Activa de 1,302,283 personas, de las cuales el 62.5% se ocupan en el sector servicios; de estos, 89,500 se localizan en restaurantes y hotelería. Empleados, quienes el 58 % son hombres y el 70% forman parte del rango de 20 a 50 años de edad. Se trata de una actividad económica donde predomina la micro, pequeña y mediana empresa, siendo esta última la más representativa por el nivel de estructuración que alcanza y el número de trabajadores que emplea (30 a 100 personas), constituyéndose en el prototipo de empresa que sirvió de base para la presente investigación.

Dado el creciente interés cobrado, por una parte, por los estudios sobre la inestabilidad laboral de las organizaciones económicas, las repercusiones que ello tiene en su productividad y rentabilidad, y por otra, los escasos estudios que existen en nuestro medio al respecto. El presente trabajo fue orientado para dar respuesta a la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es el índice de inestabilidad laboral que afecta actualmente la actividad restaurantera en Culiacán, Sinaloa?

Para tales fines, el alcance de búsqueda y respuesta a dicha interrogante fue acotado al tener el objetivo central: determinar el índice de inestabilidad laboral, considerando para ello la tardanza, el ausentismo y la rotación laboral, como sus manifestaciones básicas más significativas, mismas que se propuso ser analizadas

en una plantilla de empleados en razón de su género, edad, y puesto de trabajo, incluso visto en una línea de tiempo de un año.

MARCO REFERENCIAL

La inestabilidad laboral es un término comúnmente asociado a la dimensión emocional del trabajador, visto desde la perspectiva de la psicología organizacional de la empresa. No obstante, para los propósitos de esta investigación el concepto de inestabilidad laboral se asume como la falta de apego, duración o permanencia de un empleado en una relación de contrato o compromiso con una empresa, provocando con ello el abandono y cambio de empleo en la vida laboral del trabajador. De este modo, para Knicki y Kreither (2003), la inestabilidad laboral alude a la interrupción o pérdida de la continuidad organizacional del trabajador y cambio de empleo. Visión bajo la cual el retardo o tardanza laboral, así como la ausencia o ausentismo del trabajador, tienden a aparecer como manifestaciones tempranas de insatisfacción y posible abandono, ruptura y rotación laboral del empleado.

La asociación entre la tardanza y el ausentismo laboral en relación a la ruptura laboral del trabajador no ha sido estudiada a profundidad, permaneciendo como una hipótesis a ser abordada en otro momento. Para avanzar en esa dirección supone, por lo pronto develar el significado que asume cada una de estas manifestaciones y describir su comportamiento o índice de frecuencia en que se presenta.

En tal sentido, la tardanza laboral vista como primer componente de la inestabilidad laboral es considerada por algunos actores, a modo de el acto contrario a la disciplina de la puntualidad, donde la impuntualidad se valora a manera de desprecio por el tiempo de otra persona (Haro, 2013). La tardanza se va a concebir como la falta de puntualidad, cuidado y diligencia en llegar a la hora convenida. En el plano de las empresas, la tardanza va a convertirse en una actitud humana que impide emprender tareas cronológicamente coordinadas para satisfacer una obligación en un plazo anteriormente comprometido o hecho a otra persona (Ninacuri, 2014).

Las consecuencias de la Tardanza, como lo menciona Quishpe (2014), ocurren con el retraso de la producción en la línea de producción, porque un retraso demora la producción y obliga a que se deban cambiar los planes. Esto hace que la puntualidad en un puesto de trabajo sea una obligación del trabajador respecto a su empleador, tal como lo establecen las legislaciones laborales en la mayoría de los países; flexibilizando su aplicación en razón de políticas internas de cada empresa.

Otro de los problemas que enfrentan los gestores de los recursos humanos de las empresas es el Ausentismo Laboral. Para Chiavenato (1999) el fenómeno alude sencillamente, toda aquella ausencia física del trabajador a su lugar de trabajo.

O si la ausencia laboral ocurre cuando una persona elige dedicar el tiempo que le corresponde, en ese momento, al trabajo a otras actividades (Portes & Steers, 1973). En otras palabras, es la ausencia del empleado a su trabajo, no ocasionada por la licencia legal. Esto plantea la existencia de un ausentismo laboral voluntario y otro involuntario. Reyes (2007) asume que el ausentismo voluntario a menudo se diferencia de la ausencia por enfermedad u otras causas inevitables.

Finalmente Bohlander y Scott (2013) mencionan que el departamento de Estados Unidos, define la ausencia del trabajo como la acción del empleado de no presentarse a laborar en el horario establecido, sin importar si la falta es o no justificada. Las vacaciones programadas, los días de asueto y los permisos de ausencia programados de antemano no se cuentan como ausencia laboral.

Son diversos los puntos de vista que intentan identificar las causas del ausentismo, desde la que se atribuye a una razón cultural, en cuanto a valores y creencias tanto a nivel de la sociedad como a nivel de los miembros de una organización (Nicholson & Johns, 1985). Los que atribuyen a causas de carácter motivacional que incluye el valor de la recompensa o la atracción de otras alternativas no relacionadas con el trabajo (Fichman, 1988). Otros autores como Rodríguez (2007), lo atribuye a la combinación del factor de satisfacción laboral (motivación), con el factor de posibilidades asociado, sobre todo a causas inevitables de salud, situaciones familiares o de transporte.

Otro plano del problema del ausentismo está referido a los costos que origina su presencia en las organizaciones. Según la información recopilada del ausentismo en las organizaciones a través de los individuos, ocupaciones e industrias, el ausentismo laboral cuesta billones de dólares anuales a la economía de Estados Unidos de Norteamérica, reflejado en baja productividad (Steers & Rhodes, 1978). Impacto, cuyo Costo variable promedio por ausentismo es igual al salario promedio por hora, multiplicado por número de horas de trabajo por día de ausencia promedio por trabajador.

En la misma idea Rodríguez (2007) argumenta la importancia de llevar registro de asistencia individual y por departamento para hacer las mediciones computarizadas sobre la gravedad del mismo, a partir de la fórmula: número de ausencia de empleados al lugar de trabajo, sobre número promedio de empleados por número de días laborables, multiplicando el resultado de la división por cien.

La rotación laboral, como el tercer componente contemplado en la inestabilidad laboral, hace referencia al movimiento de empleados que abandonan una organización. Como el número de trabajadores que salen y vuelven a entrar, en relación con el total de una empresa, función departamento o puesto (Bohlander & Scott, 2013; Rodríguez, 2007).

No obstante, la importancia del concepto como variable a ser descrita en una experiencia concreta, en virtud de que se propuso llevar a cabo en este trabajo,

merece varias precisiones. En primer lugar, el empleado que abandona una organización puede ser voluntario, cuando es decisión del trabajador, o involuntario cuando es decisión del empleador. Por otra parte, cuando la salida de trabajador no es sustituida por otro, o que una determinada cantidad de empleados entra a la organización pero no para sustituir a otros que se fueron, en este segundo caso puede tratarse de reajuste por contracción o crecimiento de la empresa. Situación que no se considera en estricto un problema de rotación laboral.

De la extensa literatura que existe sobre el fenómeno del abandono y rotación laboral, buena parte se ocupa en identificar las causas que motivan la salida del trabajador de una empresa, encontrándose desde las causales más inmediatas de la gestión administrativa del personal, hasta aquella más estructural del funcionamiento de las empresas. Aun cuando no fue propósito de la investigación ahondar en el análisis de las causas que producen la rotación laboral, el mencionarlos sólo busca crear el marco de referencia inicial donde cobre significado el ejercicio de medición de las variables de rotación e inestabilidad laboral.

Desde la visión de la gestión del personal, Davis y Newstrom (1999) argumentan que la gente rota de empleo por dos razones: por la pobre supervisión y la ubicación de una persona equivocada en un puesto equivocado. De modo que, la inadecuada selección y contratación del personal para un puesto determinado, aunado a las condiciones económicas, de infraestructura y liderazgo lo presentan en calidad de factores generadores de rotación.

En esta misma línea Van Yperen y Hagedoor (1996), sostienen que la percepción de inequidad por parte de los empleados es motivo de rotación y ausentismo laboral. Aquí la inequidad se entiende como la comparación que hace el empleado de sus inversiones y resultados con los revelados por sus compañeros de trabajo. Otra línea de argumentación aduce que la rotación del personal tiene que ver con el fenómeno producido en el interior o en el exterior de la organización, que condiciona el comportamiento del personal, convirtiéndose en una variable dependiente de dichos fenómenos que son generadores de estrés laboral (Flores & colaboradores, 2008). Estrés laboral del empleado que proviene de un entorno externo que percibe como amenazante, que desborda sus capacidades y de un ambiente interno producido por el conjunto de la demanda de trabajo que tiende a generar el síndrome del desgaste, de la falta de entusiasmo, de energía y pérdida de interés del trabajador en el empleo y la organización (Maslach, 1982).

Otro punto está referido a los costos que trae consigo la rotación laboral. Para Hope y Hill (1997), los empleados que se retiran de la empresa incurren en costos extras asociados con el costo extra de los empleados que permanecen, más los costos de reclutamiento, selección y capacitación de los nuevos empleados. De este modo, se configuran tres categorías de costos: a) costos de separación para el trabajador que se va; b) costos de reclutar, seleccionar y emplear al traba-

jador que viene; y, c) costo de entrenamiento y capacitación para el nuevo trabajador.

Para Flores y colaboradores (2008), los costos de rotación laboral también se pueden dividir en tres vértices: 1) costos primarios de rotación, que incluye costos de reclutamiento y selección, costos de registro y documentación, costos de ingreso como de desvinculación; 2) costos secundarios de rotación, se refiere a los intangibles efectos colaterales inmediatos, que incluye los efectos en la producción, en la actitud personal, así como los costos extra laborales y extra operacionales; y 3) costos terciarios de rotación, cuyos efectos son de mediano y largo plazo e incluye costos de inversión extra, costos ante las vacantes o a los recién ingresados. Mientras los costos primarios son cuantitativos, los secundarios son cualitativos y los terciarios simplemente estimables.

Sin embargo otro plano del análisis de la inestabilidad laboral, que busca abonar al enriquecimiento del marco de interpretación del comportamiento que presenta la tardanza, el ausentismo y la rotación laboral en una experiencia concreta, se ubica en entender la posible relación entre dichos constructos. Robbin (1998), citado por Flores y colaboradores (2008), encuentra en la satisfacción laboral el factor común que conecta e influye en el comportamiento de la tardanza, el ausentismo y la rotación laboral. Factor a partir del cual se pueden pronosticar las posibles bajas de empleados. En tal sentido, para estos autores la satisfacción laboral va a ser una actitud de evaluación de la cantidad de recompensas que recibe el trabajador y la cantidad que piensa debía recibir. Evaluación donde resulta de interés las recompensas justas y equitativas, trabajo interesante, condiciones y ambiente laboral adecuado.

Por otra parte, para Martínez (2004), la satisfacción laboral, como sensación de bienestar, tiene efectos en las condiciones de trabajo al reafirmar sentimientos de pertenencia a la organización y sus tareas, al encontrar en ella facilidades para conseguir sus objetivos y logros profesionales. Adicionalmente, Shultz (1990) considera que en la satisfacción laboral también influye la edad, la salud, la anti-güedad, las condiciones emocionales y socioeconómicas de la persona, entre otros.

Consecuentemente, la satisfacción laboral vista como conjunto de actitudes generales del individuo hacia el trabajo, estará basada en creencias y valores que el trabajador va a desarrollar respecto de su propio trabajo (Hodgets & Aitman, 1983). De este modo, Munchinsky (1977) encuentra que la satisfacción laboral está formada por factores intrínsecos relacionados con el reconocimiento y recompensa obtenidos por su trabajo; y factores extrínsecos, relativos al salario, el ambiente laboral y políticas de supervisión y promoción de la compañía.

De la relación que guarda la satisfacción laboral respecto a las variables objetos del presente estudio, algunos autores encuentran particularmente una

pequeña asociación negativa entre el ausentismo laboral y la satisfacción laboral (Hackentt, 1989). Esto ocurre según Nicholsons y Johns (1985) porque el dato de la ausencia puede verse contaminado por situaciones inevitables de enfermedad, por políticas de control de la empresa que puede influenciar más la ausencia que la satisfacción laboral, la influencia de la norma del grupo de trabajo en una conducta de ausentismo, entre otras.

Sin embargo, los trabajos que han estudiado la manifestación de insatisfacción laboral de los empleados, encuentran que puede expresarse: 1) como destructiva-activa en cuanto el deseo manifiesto de abandono y rotación; de manera destructiva-pasiva con actitudes de negligencia, ausentismo y retraso crónico; 2) como constructiva-activa donde la insatisfacción laboral se expresa como deseo por participar con sugerencias en la mejora de la situación, o de manera constructiva-pasiva expresada mediante la lealtad y espera optimista del trabajador a que la situación mejore (Rusbut & Lowery, 1985). Esto hace que en una situación de insatisfacción laboral de una empresa, aunque el trabajador permanezca su empleo óptimo y productividad se verá mermado.

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Para llevar a cabo la investigación del índice de inestabilidad laboral presente en la empresa restaurantera, se planteó acotarlo a sus componentes más significativas, la tardanza, el ausentismo y la rotación laboral, visto en cuanto sexo, edad y puestos de trabajo de una plantilla de empleados. Para ello se seleccionó el escenario laboral de una empresa representativa del giro restaurantera ubicada en la ciudad de Culiacán, Sinaloa.

Como método, en la investigación predominó un enfoque mixto de corte empírico-descriptivo, apoyado en la observación y la medición, operado en un estudio de caso. Esto, por representar un recurso muy significativo a utilizar en este tipo de análisis de situaciones específicas reales. Considerado por algunos autores como un método y otros, como un diseño de la investigación cualitativa.

La empresa seleccionada fue fundada en 1960 contando para 2013, (fecha de inicio de la investigación) con dos sucursales y una plantilla de 65 empleados.

En relación a la filosofía y misión que distingue a la empresa, destaca los valores relacionados con el esfuerzo, la honestidad y la perseverancia, así como el ofrecer el mejor servicio al usuario en un ambiente familiar agradable. En su operación, la empresa cuenta con una estructura organizacional conformada por tres niveles: a) gerencia; b) jefatura de piso y de cocina; y, c) el de la base operativa donde se distribuyen las funciones de cocinero, parrillero, mesero, cantinero, lavaloza, lavamantel, almacenista, vigilante, cortador y cajero. Para la obtención de los índices de inestabilidad laboral –tardanza, de ausencia y de rotación laboral–,

se requirió tener acceso a la totalidad de las tarjetas de asistencia de los empleados, misma que fue registrada en una línea de tiempo de un año –enero a diciembre de 2013–, la cual fue ordenada mensualmente.

También se necesitó la información de las variables socioeconómicas de los empleados, como son: sexo, edad y puesto de trabajo, para observar su relación con los indicadores de inestabilidad laboral. Datos que se obtuvieron de manera personalizada y complementada con información de la empresa.

Como herramienta de trabajo se diseñó una tarjeta de registro para ordenar de forma mensual la información, cuyos datos fueron recabado de manera metódica y sistemática, capturada en el programa Excel, en cuya hoja de cálculo de celdas y columnas fue alimentada con información mensual que iba generando el movimiento de los empleados.

Para la obtención del índice de retardo o tardanza laboral, el procedimiento se ajustó a la relación porcentual entre el número de retardos sobre el total de asistencias registradas en el año. Lo mismo ocurrió con la estimación del índice de ausentismo o faltas al trabajo de los empleados; el cual se logra dividiendo el total de ausencias en el año sobre el total de asistencias checadas en el año. Para la obtención del índice de rotación laboral, la cual se asume como la relación porcentual entre la admisión y la desvinculación del personal en relación al número de miembros de la empresa; no obstante, en este caso, para determinar el índice de rotación en relación al grupo de edad, puesto de trabajo y sexo, la estimación porcentual se estableció considerando el peso numérico de cada uno.

Análisis de resultados

Después de perfilar el objeto de estudio que, sin incluir al personal directivo de primero y segundo nivel, quedó conformado por 65 empleados, donde el 54.5% son hombres y el 45.5% son mujeres, con rango de edad que oscila entre 18 y 50 años o más.

En una descripción más detallada tenemos que, más de la mitad de la plantilla (51.5%), su rango de edad se encuentra entre los 26 y los 40 años, le siguen el grupo de empleados de 22 a 25 años (19.8%) y los de 41 a 50 años (13.9%); siendo menos los empleados de 18 a 21 año (6.9%) y los mayores de 50 años (7.9%).

Con respecto a la distribución de la plantilla de trabajadores empleados en los puestos de trabajo, el 53.3 % son meseros y cocineros (32.3% y el 20%), le siguen los parrilleros (12.3%), cajeros (10.8%), lavalozas y vigilantes (7.7%); en una representación menor se encuentran el puesto de cantinero (4.6%), almacenista (3.1%) y lavamanteles (1.5%).

Respecto a la medición de índices de inestabilidad de la empresa relacionado con la variable de tardanza laboral en relación con los atributos de sexo, edad y

puesto de trabajo de la muestra. El recuento de retardos fue contabilizado mes por mes, al final del año estos sumaron 1,158, representando el 4.9 % el índice de tardanza. Esto, si consideramos que en el año sumaron 23,400 el total de checas de asistencia. Tardanza donde el 76.4% (881) fueron hombres y el 23.6% (277) de mujeres; siendo los meses de agosto y diciembre donde se registran más elevados los índices de impuntualidad.

Otro indicador del retraso o tardanza laboral se obtuvo en relación a los grupos de edad, donde el grupo de 26 a 30 años que representa el 23.8 % de la plantilla, acumula el 30.3% de los retardos (351), seguido por el grupo de 22 a 25 años con el 28.4% de los retrasos (329), los de 31 a 40 años con el 26.3% (305), y del grupo de edad de 41 a 50 años con el 10.1 % (117). Constituyendo el grupo de 18 a 21 años y de 50 años o más los que menos reportaron retardo (el 3.6% y 2.3% respectivamente). De ello se infiere que los trabajadores más jóvenes y aquellos que tienen mayor antigüedad en la empresa, presentaron mejor cumplimiento con los horarios de trabajo.

Respecto al retraso y los diferentes puestos de trabajo, el estudio generó los siguientes resultados: el puesto de mesero, pese a representar el 32,3% de la plantilla del personal, éste acumuló el 53.8 % de tardanzas; seguido por el puesto de cocinero que representan el 20% de la plantilla, quien acumuló el 7.4% de retraso laboral; los parrilleros que conforman el 12.3% del personal, acumuló el 8.4% de retraso; el área de cajeros que representan el 10.8%, de la plantilla acumuló el 13.6% de los retrasos. A excepción de los almacenistas quienes constituyendo el 3.1% del personal, acumula el 6.6% de los retardos, el resto de los puestos de trabajo, no superaron cada uno el 2% de retardos laborales de la empresa.

En cuanto al ausentismo laboral, después de haber exceptuado los periodos de vacaciones y las incapacidades de la contabilidad de faltas, la empresa registró 134 ausencias acumuladas, significando 0.57% el índice de ausentismo en el año. Ausencias donde 73.3% fueron realizadas por hombres, siendo los meses de marzo a junio y el mes de diciembre donde se registra la mayor incidencia.

En cuanto a la ausencia laboral por grupo de edad, los datos se concentraron mayormente en el grupo de 26 a 30 años (31%) del total de las ausencias, seguido por los de 31 a 40 años (26%), los de 22 a 25 años (24.6%), siendo poco significativo el número de faltas acumuladas por el grupo de edad de 18 a 21 años (9.7%), de 41 a 50 años (5.2%), y de 50 años o más registró apenas (1.4 %). Esto de nuevo reporta que el grupo de trabajadores más jóvenes y los de mayor edad, registran un comportamiento de mayor apego a las normas laborales establecidas por la empresa.

El ausentismo laboral en relación a cada uno de los puestos de trabajo, tomando en cuenta las 134 faltas acumuladas en el año, el estudio arrojó los siguientes resultados: el puesto de mesero registró el 44.7% (60) del total de faltas, se-

guido por los parrilleros con el 21.6 % (29), los cocineros con el 15% (20) y almacenista el 8.2% (11), registrándose un índice muy bajo de faltas de los puestos de cajero, cortador, vigilante, lavalozas y lavamantel. De acuerdo con los datos de ausentismo, el puesto de mesero vuelve a presentarse como el área más afectada por este tipo de la inestabilidad laboral.

Finalmente, respecto al estudio del índice de rotación, considerada como la variable que registra el abandono y remplazo de personal de la empresa acumulando durante el año. Para el caso que nos ocupa, al cierre del año el número total de trabajadores contratados sumaron 93. Esto indica que para mantener la plantilla promedio de 65 empleados, fue necesario realizar 28 nuevas contrataciones, esto, para reemplazar al personal que abandonó la empresa, representando un índice de rotación laboral del 43.08%. Esto quiere decir que próximo a la mitad del personal que conformaba la plantilla inicial de los empleados salió de la empresa.

Sin embargo, si consideramos el peso de cada grupo (sexo, edad, puesto de trabajo), dado la importancia que asume la variable de rotación en la inestabilidad laboral de la empresa, el ejercicio reportó los siguientes resultados: el 57% (16) de los hombres abandonaron la empresa, mientras las mujeres fue del 43% (12), siendo los meses de junio y agosto donde más se elevó el índice de rotación.

En cuanto a la rotación por grupo de edad, considerando la representatividad numérica de cada grupo, los índices más elevados corresponde al grupo de edad de 22 a 25 años con el 77%, esto quiere decir que, de 13 personas que conformaban este grupo, 10 salieron; le sigue el grupo de 18 a 21 años con el 60%, continúan los de 31 a 40 años que alcanzan el 35%, y los de 41 a 50 años con el 33.3%, finalmente, con el menor índice de rotación se encuentra el grupo de 50 años o más con el 16.6%.

Ahora, visto el índice de rotación por puestos de trabajo, considerando el tamaño numérico de empleados de cada uno de ellos, los resultados se presentan en la tabla 1 para facilitar la lectura.

Tabla 1. Índice de rotación laboral anual por puesto de trabajo.

Rotaciones anuales (2013)	Cocinera	Mesero	Cantinero	Parrillero	Lavalozas	Lavamanteles	Vigilante	Almacenista	Cortador	Cajera
# Rotaciones	4	10	0	4	1	2	1	0	1	5
%	30.8	48	0	57	20	200	20	0	100	71

Fuente: elaboración propia.

De la información de la tabla se infiere que los grupos más numerosos como son el de los meseros, parrilleros y cocineros, sus índices de rotación fue de 47.6%, 57% y 30.7% respectivamente. En caso contrario, los puestos de lavaman-

teles y de cortadores atendidos por una o dos personas, al haber tenido dos rotaciones en el primero y una en el segundo al año; su índice va a significar el 200% y el 100%. También se presenta el caso del puesto de trabajo donde no tuvieron o fue mínima la salida de personal, como es el de cantineros y almacenistas.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A manera de conclusión se puede señalar que la información que reporta el estudio realizado, se encuentran datos significativos que describen el perfil de inestabilidad laboral que caracteriza a ésta empresa sinaloense del giro restaurantero.

En primer lugar se advierte un fenómeno de inestabilidad marcado sobre todo, por el importante índice de rotación o abandono del trabajo. Sin embargo, de 65 personas que conforman la planta promedio de empleados a inicio de año, casi la mitad –28– de ellos dejaron la empresa, mostrando mayor proclividad al abandono laboral los hombres. Igual proclividad al abandono registra el grupo numeroso de empleados más jóvenes cuyo índice de rotación promedia el 70%. Por otra parte, los puestos claves de meseros, cocineros y parrilleros son los más representativos de la empresa y quienes presentan un mayor abandono y la rotación de personal.

Por tratarse de un estudio descriptivo de primera aproximación al fenómeno de inestabilidad laboral que afecta a esta empresa sinaloense, se desconoce cuál es la relación que guarda la rotación laboral con la tardanza y el nivel de ausentismo que afecta a la empresa estudiada. Tampoco conocemos cuáles son los factores que explican la fluidez o inestabilidad de su planta laboral, ni los costos económicos en términos de reclutamiento, selección y capacitación de personal que ello significa, constituyéndose en áreas de oportunidad para nuevas investigaciones.

No obstante, lo anterior resulta información valiosa para el área responsable de gestión de personal de la empresa estudiada, en la perspectiva de atender los indicadores de inestabilidad laboral mediante acciones encaminadas a mejorar la tarea de reclutamiento, selección de personal y capacitación del personal en correspondencia con cada puesto de trabajo, al igual que implementar programas de estímulos que eleven el nivel de satisfacción de la planta laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Bohlander George, Snell Scott (2013). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial Cengage learning inc. 16 a Edición. México, D.F.
- Chiavenato I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial Mc Graw Hill. 5 a Edición. Bogotá, Colombia.

- Consejo para el Desarrollo Económico de Sinaloa (2015). *Reporte económico empleos cuarto trimestre*. Sinaloa, Recuperado el 20 octubre 2017 en Sinaloaennumeros-de-la-poblacion-ocupada-por-actividad-economia-instrucción-edad-yremuneracion-al-cuarto-trimestre-del-2015.
- Davis, K. Newtrom D. (1999). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Editorial McGraw Hill. 10a Edición. México.
- Emir Olivares Alonso (2014, Julio, 3). La inestabilidad laboral, factor para el deterioro del bienestar de los trabajadores. Periódico *La Jornada*. 21p. Sección Política. Recuperado en www.jornada.unam.mx.
- Fichman M. (1988). "Motivational Consequences of Absence and Attendance: Proportional Hazard Estimations of a Dynamic Motivation Model (Monograph)", *Journal of Applied Psychology*, 73, pp. 119-134.
- Hodgetts & Aitman (1983). *Comportamiento en las Organizaciones*. Ed. Nueva Edit. Interamericana. México.
- Hope, L. & Hill, K. (1997). "Employee work values and organizational attachment in North Mexican maquiladoras". *The International Journal of Human Resource Management*, 8 (4), 502-50
- Kinicki, Ángelo & Kreither, Robert (2003). *Comportamiento Organizacional*. Editorial McGraw-hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. México D.F.
- López Pérez L. (2011). Proyecto de Investigación, Identificación de los Factores que Propician la Rotación de Personal en Empresas Comerciales. Veracruz. México. Consultado 20 de agosto de 2014. en <http://cdigital.uv.mx/bits-tream/123456789/31355/1/lindaurolopezperez.pdf>
- Martínez, S.M. (2004). *Estrés Laboral*. 1ra Edición, Prentice Hall.
- Maslach, C. (1982). *Bour out: The couste off caring*. Englewood cliffs, N.J., Prentice Hall.
- Muchinsky P. (1977). "Employee Absenteeism: A Review of the Literature", *Journal of Vocational Behavior*, 10, pp. 316-334
- Nicholson N. & Johns Gary (1985). "The Absence Culture and the Psychological Contract-Who 's in Control of Absence?", *Academy of Management Review*, Vol. 10.
- Porter L.W., Steers R.M, (1973) "Organizational Work, and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism", *Psychological Bulletin*, Vol. 80, pp. 151-176.
- Reyes Ponce, A. (2007). *Administracion de Personal*. Mexico D.F.: Limusa , s.A de C.V.
- Robbin (1998). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. Pearson Educación.
- Rodríguez J. (2007). *Administración moderna de personal*. Editorial Thomson. 7ma. Edición.
- Schultz, Duane, P. (1990). *Psicología Industrial*. Edit. MCGraw Hill. México.
- Van Yperen Hagedoorn (1996). *Rotación de Personal en la Maquiladora: La Satisfacción laboral, Liderazgo y Perfil Socio Demográfico*.

RESUMEN

La responsabilidad social ha cobrado importancia en países que se encuentran en vías de desarrollo en donde los problemas económicos, sociales y medioambientales se encuentran más arraigados en la sociedad, las investigaciones empíricas en este tema han tenido un gran alcance, sobre todo en países altamente desarrollados, por lo anterior el objetivo de este artículo fue validar las dimensiones de la responsabilidad social empresarial (económica, social y medioambiental) para la determinación de una escala de medición, debido a la escasa contribución a la literatura de instrumentos de medición en el tema y para dar continuidad a una investigación empírica sobre el tema de la responsabilidad social de las empresas mexicanas, esta investigación de tipo exploratorio pretende realizar un análisis más profundo para el caso de México. La herramienta estadística para la comprobación de resultados fue a través del Smart-PLS, versión 3. El resultado demuestra que el instrumento es confiable y tiene validez para ser implementado en las empresas socialmente responsables a causa de que a los resultados estadísticamente aceptables por la literatura.

PALABRAS CLAVE: *responsabilidad, validez, confiabilidad.*

ABSTRACT

social responsibility has gained importance in developing countries where economic, social and environmental problems are more deeply rooted in society. Empirical research on this issue has had a great reach, especially in highly developed countries. Therefore, the objective of this article was to validate the dimensions of corporate social responsibility (economic, social and environmental) for the determination of a measurement scale, due to the scarce contribution to the literature of measurement instruments in the subject and for To give continuity to an empirical investigation on the topic of social responsibility of Mexican companies, this exploratory research aims to carry out a deeper analysis for the case of Mexico. The statistical tool for checking results was through the Smart-PLS, version 3. The result shows that the instrument is reliable and valid to be implemented in socially responsible companies due to statistically acceptable results in the literature.

KEY WORDS: *responsibility, validity, reliability.*

Maestra Yara Landazuri-Aguilera. Maestra en Administración y Doctorante en Filosofía con Especialidad en Administración, Profesor Investigador de tiempo completo del Instituto Tecnológico de Sonora. Domicilio: Boulevard Montecarlo Número 808, fraccionamiento Montecarlo, Ciudad Obregón, Sonora, Código Postal 85136. Teléfono 644 4100900, extensión 2314. Correo Electrónico: yara.landazuri@itson.edu.mx.

Doctora Adriana Verónica Hinojosa-Cruz. Doctora en administración, Profesor Investigador de tiempo completo de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Domicilio: Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Contaduría Pública y Administración, Ciudad Universitaria, Campus Ciudad Universitaria, San Nicolás de los Garza, Nuevo León, México. Teléfono: 8182-803799. Correo electrónico: avhinojosacruz@gmail.com.

DIMENSIONALIDAD DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN MÉXICO

DIMENSIONALITY OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY IN MEXICO

Fecha de recepción: 20/10/2016 Fecha de aceptación: 02/02/2017

Yara Landazuri-Aguilera
Adriana Verónica Hinojosa-Cruz

INTRODUCCIÓN

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE), se concibe a partir de las acciones altruistas de las personas, al mostrar interés por mitigar los problemas que afectaban a la sociedad; dichos problemas con el paso del tiempo se han vuelto cada vez más complejos, algunos reconocimientos de estas actividades surgen a principios del siglo xx con la espontánea participación de la sociedad en actividades filantrópicas.

Previo a esto, los acontecimientos humanitarios solo eran reconocidos como actividades altruistas, que expresaban preocupación o atención desinteresada hacia problemas o situaciones que atravesaban terceras personas, el término Responsabilidad Social Empresarial (RSE) no existía como lo entendemos ahora, fue a partir de la segunda mitad de ese siglo cuando la comunidad toma mayor conciencia sobre la capacidad que tienen las organizaciones para influir en la sociedad y solucionar sus problemas (Correa, 2007).

En la década de los sesenta, se llevaron a cabo los primeros intentos por reconocer los daños y riesgos que ocasionaban las actividades de las organizaciones en las comunidades donde se ubicaban, lo que generó por parte de estos grupos sociales una fuerte presión hacia el gobierno para regular dichas actividades, y de esta manera proteger los recursos naturales e intereses públicos a través de ciertas normas de conducta.

Es en esa misma época cuando las acciones sobre Responsabilidad Social (RS) por parte del sector privado se incrementan, tomando mayor conciencia por impulsar causas sociales, igualmente se concibe la sensibilidad sobre la ética en los negocios, surgiendo las primeras teorías sobre los grupos de interés, también conocidos como *stakeholders*. Dicha teoría confronta la visión tradicional de la empresa de generar riqueza sólo para sus accionistas, a partir de entonces la RS fue un factor clave de competitividad para las organizaciones.

Para finalizar el siglo, las empresas empezaron a atraer a sus clientes con argumentos diferenciadores, transmitiendo una imagen transparente, traducida en beneficios como consecuencia de su responsabilidad social (Correa, 2007).

Importancia de la Responsabilidad Social Empresarial

La Responsabilidad Social Empresarial ha sido objeto de múltiples debates, los más sobresalientes se refieren a la noción que tienen los ejecutivos de las compañías sobre la implementación de la Responsabilidad Social. Esta filosofía más que una tendencia, ha tomado relevancia como parte de una estrategia de negocios, tratando de integrar armónicamente el desarrollo económico de la empresa con el de la comunidad donde operan, de tal forma las empresas están haciendo frente a sus compromisos internos y externos a partir de la base de su operación, buscando un mejor posicionamiento e identidad con sus *stakeholders*, desempeñando un papel importante explorando la forma en cómo la sociedad espera que las empresas se comporten.

Para lograr lo anterior, las empresas generalmente emplean diversas estrategias orientadas a mejorar sus prácticas internas y externas, dichas estrategias se han convertido para muchas de las grandes compañías como un eje en el que se insertan las acciones de Responsabilidad Social por ejemplo reducir el impacto ambiental y un mejor aprovechamiento de recursos, elaborando productos y/o servicios de mejor calidad, reduciendo costos en sus operaciones, realizando prácticas de competencia justa, mayor acercamiento y apoyo con la comunidad y sus grupos de interés, incluso desarrollando el talento de sus empleados y mejorando su calidad de vida, entre otras.

De acuerdo con Cancino y Morales (2008), la visión moderna de la Responsabilidad Social Empresarial no se refiere sólo a las acciones sociales como el fin

último de las organizaciones, por ello los autores han hecho hincapié principalmente en las prácticas de las empresas industriales, pues su mayor preocupación han sido las acciones que llevan a cabo durante sus actividades de procesos productivos en los cuales la empresa es responsable tanto con trabajadores, clientes, proveedores y los *stakeholders* que participan o se ven afectados por el proceso de transformación que generan.

Sin embargo la importancia de la responsabilidad social de las empresas y la forma en cómo están llevando a cabo sus acciones sociales, no solo debe preocupar a las empresas que hacen uso o aprovechamiento de los recursos naturales o las que por sus procesos emiten desechos al ambiente, la responsabilidad va aún más allá de todo esto. En este sentido es posible identificar que las acciones que realizan las empresas en la sociedad y en los mercados globales exigen alcanzar altos niveles de competitividad, que dentro de un marco de desarrollo sostenible deberían ir acompañadas de una mayor solidaridad y visión ética, que les permita atender temas actuales con alto impacto social como la protección al medio ambiente, adopción de nuevas tecnologías de información, la innovación y transferencia tecnológica, por mencionar algunos.

Por lo anterior la RSE debe ser observada a través diferentes puntos de vista, y abordada en sus diversos escenarios como el social, estratégico, sustentable, económico, ético, entre otros. La importancia y alcances de la RSE debe ser tal que cubra una amplia apreciación de las necesidades sociales. Expuesto lo anterior, la RSE no se debe limitar al sector o tamaño de la empresa, o los productos o servicios que esta ofrece, tampoco al reconocimiento de un deber empresarial de reparar o satisfacer un daño en concreto, sino a la asunción voluntaria de manera consciente y congruente de una determinada forma de actuar, tanto al interior como al exterior de la empresa.

La Responsabilidad Social Empresarial se debe sustentar en los valores revelados por la empresa, alinearse a las prácticas operacionales y mantener una política de Responsabilidad Social al interior de ellos, de lo contrario, es posible que al no estar alineadas a las estrategias de la empresa, estas pierdan relevancia y se suspendan ante cualquier eventualidad.

Problema

La Responsabilidad Social se ha convertido en un importante foco de atención que ha despertado el interés no sólo de las empresas, sino también de analistas, críticos, consultores, gobierno y la sociedad civil. Actualmente, la relevancia sobre el tema de la RS no se pone en duda, sin embargo, en México aún existen vacíos sobre el tema de la implementación y comunicación de las acciones sociales de las empresas y el impacto en el desempeño de estas, de la misma forma que el

destino de los montos importantes a este tema, generando en la comunidad académica un tema de interés para desarrollar estudios empíricos al respecto.

Uno de los principales problemas que aparecen en la revisión de la literatura sobre el tema de la RSE sigue siendo su medición, los investigadores en este campo consideran que la legitimidad es un concepto multidimensional Waddock y Graves (1997), De la Cuesta (2004), Porter y Kramer (2006), Hull y Rothenberg (2008), Larrán, Herrera y Martínez (2013), Baumgartner y Ebner (2010), Chow y Chen (2011); Vicente, Tamayo e Izaguirre (2012), todos ellos han presentado sus propuestas sobre los efectos de la RSE sobre el desempeño financiero, pero no han podido determinar la fuerza que tiene en cada dimensión.

Por lo anterior, existe la necesidad por conocer las diferencias que se producen entre las dimensiones –económica, social y medioambiental– de la RSE en el ámbito de las acciones sociales. Para ello, se desea cuantificar los resultados con el apoyo de un instrumento de medida.

Objetivo General

El objetivo de este trabajo es validar las dimensiones de la responsabilidad social empresarial –económica, social y medioambiental– para la determinación de una escala de medición.

Objetivos específicos

- Diseñar un listado de ítems para cada dimensión de la RSE –económica, social y medioambiental–.
- Diseñar un cuestionario en línea para el levantamiento de datos.
- Analizar los resultados estadísticos obtenidos de los datos y comparar los mismos con la literatura.

Justificación

Existen tres razones por las que se llevó a cabo esta investigación. En primer lugar, esta escala ha sido elaborada para desarrollar un trabajo de investigación centrado en las grandes empresas de México que llevan a cabo prácticas socialmente responsables; segundo, porque se identificaron estudios empíricos sobre el tema en México, pero no una escala validada pues los existentes se encuentran asociados a empresas americanas o europeas; y en tercer lugar, porque este trabajo trata de incluir los aspectos más extendidos en la RSE relativos a las tres dimensiones –económico, social y medioambiental–, para dar cobertura al conjunto de situa-

ciones que una empresa puede abordar para recibir el distintivo de socialmente responsable.

El presente estudio, pretende llenar un vacío mediante el desarrollo de medidas fiables y válidas para las acciones sociales que realizan las empresas socialmente responsables. Con este fin se realizó una exploración detallada de la literatura sobre la RSE de las organizaciones y de los problemas en la medición.

MARCO TEÓRICO

Los antecedentes históricos de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se remontan a los orígenes del hombre, la sociedad y el Estado, sin embargo para algunos autores como Lozano (1999) en *Ética y Empresa*, la RSE fue planteada alrededor de 1920, donde las acciones realizadas por las empresas de aquel tiempo, se relacionaban con prácticas filantrópicas y de caridad, asociando estos actos al principio de caridad.

Para Correa (2007), la evolución de la RSE se puede representar en fases: la primera de ellas ocurre durante el siglo XIX y la primera mitad del siglo XX; en este periodo no existe la Responsabilidad Social Empresarial como tal, ya que las distintas instituciones y organizaciones eran las que proporcionaban soluciones a los problemas sociales que pudieran plantearse.

De acuerdo con Ortiz (2011), algunos autores sostienen que fue durante la década de los veinte que surge el concepto de Responsabilidad Social Empresarial, cuando comienza a hablarse sobre el principio de caridad –filantropía– no como una actividad personal del empresario sino como una acción corporativa de la empresa. A partir de la gran depresión de los años treinta, ocasionada por la crisis bursátil, la cual trajo como consecuencia el desempleo masivo y la pobreza, no sólo en Estados Unidos, sino también en Europa y Latinoamérica, sin embargo este hecho dio un nuevo empuje a la RSE.

La segunda fase que describe Correa (2007), se ubica en la segunda mitad del siglo XX; una vez que la comunidad empieza a tomar conciencia sobre la capacidad del sector privado para influir y solucionar los problemas sociales, una vez que reconocía los daños y riesgos, que con su actividad ocasionaba en el entorno. Se generó una presión para que el Estado interviniese imponiendo normas con el fin de gestar protección a los intereses públicos y a los recursos naturales.

Existen estudios como los de Cancino y Morales (2008), donde argumentan que el concepto cobra relevancia en los años cincuenta, durante el acelerado crecimiento en tamaño y poder que experimentaban las empresas norteamericanas y el protagonismo que cobraron éstas ante los grandes problemas sociales. Entre los años cincuenta y sesenta, se adquirió más conciencia por parte del sector

privado norteamericano, así como la necesidad de impulsar causas sociales, a partir de entonces, surgen mecanismos tributarios en Estados Unidos, para incentivar las contribuciones caritativas, lo cual representaba menores impuestos para las empresas. A partir de la década de los sesenta, algunos empresarios norteamericanos plantean la idea de la Responsabilidad Social Empresarial (Correa, 2007).

La tercera fase de este autor, reitera que fue en la década de 1960, cuando muchas organizaciones, instituciones y gobierno intentan encontrar un método para hacer frente al cambio social, además se caracteriza por una mezcla de obligaciones que emanan de las normas del gobierno y de la sensibilidad de las empresas. En esta época los movimientos sociales de Estados Unidos fueron dando un significado mucho más amplio a este pensamiento, una respuesta a los efectos perjudiciales de la liberalización económica, sobre los trabajadores y sus derechos fundamentales. Estos hechos, fueron expandiendo el debate acerca de la RSE más allá de los trabajadores, involucrando a los clientes, proveedores y la sociedad en su conjunto, fortaleciendo su rol protagónico en las compañías.

También, durante la segunda parte del siglo XX, se gesta la sensibilidad social frente a los temas éticos, por la evolución de los públicos y por la constante preocupación social sobre una ética en los negocios, desencadenando nuevos factores como aumento en el nivel de la educación, mayor conocimiento de los miembros de las organizaciones, también conocido como talento humano, evolución de las regulaciones en materias sociales, económicas, penales, entre otras.

Correa (2007) también hace hincapié sobre la influencia que ha determinado la evolución de la RSE como la globalización, la liberalización del comercio y sus reformas regulatorias, el desarrollo ambiental sostenible, los códigos de buen gobierno, la acelerada degradación del medio ambiente y la exclusión de sectores de la sociedad como resultado del desarrollo, por mencionar algunos.

Durante los años ochenta la concepción de bienestar y calidad de vida empiezan a cobrar protagonismo, promoviendo nuevas metas en las organizaciones, es sin duda en los años noventa cuando el concepto de RSE comienza a cobrar relevancia dentro la sociedad global. Esta profundización y tendencia creciente se debe al impulso de organismos internacionales y grupos sectoriales que han promovido la creación de códigos de conducta, directrices, normas y otros instrumentos para la implementación de la RSE como una estrategia de negocios integral y a largo plazo, que busca convertir a la empresa en un actor que promueva el desarrollo sostenible de su localidad, país y región (Cancino & Morales, 2008; Dahlsrud, 2006).

A partir del siglo XXI, la competitividad se ha convertido en un factor clave en la supervivencia de las organizaciones, conquistando a los clientes con argumentos diferenciadores y una actitud responsable para transmitir una imagen trans-

parente al público, lo cual puede ser traducido en beneficios para las organizaciones. “La RSC puede ser mucho más que un costo, una limitación o un acto de beneficencia; puede ser una fuente de oportunidades, innovación y ventaja competitiva” (Porter & Kramer, 2006).

Sin duda, con el paso del tiempo la RSE seguirá evolucionando y cobrando mayor relevancia en el éxito competitivo. En palabra de Porter y Kramer (2006, p. 15) las corporaciones no son responsables de todos los problemas del mundo, ni tienen los recursos para resolver todos ellos. Cada empresa puede identificar el conjunto particular de problemas sociales que está mejor equipada para ayudar a resolver, y del que puede obtener el mayor beneficio competitivo.

En resumen, se puede señalar que el concepto de Responsabilidad Social Corporativa ha evolucionado drásticamente a lo largo de los años y pese a ello, no se ha logrado un consenso en su alcance y significado. El concepto ha pasado de ser una perspectiva meramente económica, donde el único fin de la empresa era maximizar los beneficios para los accionistas a una perspectiva mucho más amplia, que considera una obligación más de la empresa hacia sus *stakeholders*, dejando de ser considerada un gasto para verse como una inversión.

El concepto de stakeholder

El término *stakeholder* o grupos de interés se ha popularizado a partir de la publicación del libro *Strategic Management of Stakeholders Approach* de Freeman en 1984. El término fue introducido en el lenguaje de la estrategia, de la ética empresarial y de la responsabilidad social corporativa. A pesar de la existencia de diferentes teorías sobre la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), es posible identificar que a través del desarrollo de la RSE, la empresa se concibe como una persona jurídica que responde a intereses de diversos sectores que van desde los accionistas, empleados, proveedores, consumidores, medio ambiente y la sociedad en general. En el mundo de la RSE, estos sectores se denominan Grupos de Interés o *stakeholders*.

Los Grupos de Interés se definen como todos aquellos grupos que se ven afectados directa o indirectamente por el desarrollo de la actividad empresarial, y por lo tanto, también tienen la capacidad de afectar directa o indirectamente el desarrollo de ésta (Freeman, 1983). La concepción de la RS dentro de las organizaciones determinará los diferentes grupos de interés a los que responderá la empresa y, por lo tanto la diversidad y profundidad de las prácticas de RS que se desarrollen en cada organización.

Posteriormente, Freeman (1984) en su publicación *Strategic Management: A Stakeholder Approach* define nuevamente a los *stakeholders* argumentando que son como cualquier grupo o individuo que pueda afectar o ser afectado por el

logro de los propósitos de una corporación. Además, sustenta que un *stakeholders* incluye a los empleados, clientes, proveedores, accionistas, bancos, ambientalistas, gobierno u otros grupos que puedan ayudar o dañar a la corporación.

En la primera definición del concepto *stakeholder* de 1983, Freeman distingue entre una acepción amplia y otra restringida. El sentido restringido se refiere sólo a aquellos grupos y/o individuos sobre los que la organización depende para su supervivencia, mientras que el amplio incluye además grupos y/o individuos que puedan afectar o que son afectados por el logro de los objetivos de la organización. De esta forma, la acepción amplia ha servido como un instrumento para entender el entorno y para desarrollar procesos de planeación estratégica.

Medición de la RSE

Haciendo un análisis de la literatura sobre la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), sus definiciones e investigaciones previas relacionadas con el tema, se ha logrado identificar en estudios como Carroll (1979), Orlitzky, Schmidt y Rynes (2003), García de los Salmones, Herrero y Rodríguez del Bosque (2005), en publicaciones recientes, Ramos, Manzanares y Gómez (2014), los cuales demuestran que la RSE puede ser estudiada a través de sus dimensiones, las cuales varían dependiendo del alcance de cada investigación que se pretende realizar.

Para esta investigación la RSE ha sido considerada como una variable de segundo orden, dado que teóricamente está formada por otras tres dimensiones suficientemente diferenciadas: a) la dimensión económica; b) social; y, c) medio ambiental.

Dimensión económica. Para medir la dimensión económica de la sostenibilidad, se ha recurrido principalmente a analizar las escalas de autores como Bansal (2005), Alvarado y Schlesinger (2008), Chow y Chen (2011), Ramos, Manzanares y Gómez (2014), contemplando los ítems de los autores se generó un instrumento híbrido, el cual trata de recolectar el nivel de compromiso que tienen las empresas sobre las actividades de RSE en su dimensión económica.

Dimensión social. De la misma manera en esta dimensión se realizó la exploración de las escalas de Bansal (2005), Alvarado y Schlesinger (2008), Chow y Chen (2011), Ramos, Manzanares y Gómez (2014), con la intención de seleccionar ítems que reflejen las acciones que llevan a cabo las empresas en la práctica en torno a la RSE. La dimensión social de la sostenibilidad está relacionada con impactos de las actividades de una organización en los sistemas sociales en los que opera.

Dimensión medioambiental. La dimensión ambiental de la sostenibilidad, se refiere a los impactos de una organización en los sistemas naturales vivos e iner-

tes, incluidos los ecosistemas. Esta dimensión intenta recoger en la medida de los posible información sobre las acciones medioambientales que lleva a cabo la empresa en beneficio de la sociedad, así como la obligatoriedad que tiene de preservar el medio ambiente, el tratamiento de sus residuos, el uso racional de los recursos naturales, la prevención de accidentes y posibles alianzas con organizaciones económicas, sociales y gubernamentales.

Se realiza un comparativo identificando cada dimensión y los pasos de gestión tratados y cubiertos, a través de los informes propuestos por diferentes normas sobre responsabilidad social empresarial que existen a nivel internacional.

Tabla 1. Dimensiones de la Responsabilidad Social Empresarial.	
Principales iniciativas internacionales	Dimensiones
Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) Pasos de gestión tratados: Formulación de políticas	Social y ética Medioambiental Económica
Pacto Mundial de las Naciones Unidas (Global Compact) Pasos de gestión tratados: Formulación de políticas	Social y ética Medioambiental
Account Ability, AA 1000 Pasos de gestión: Contabilización, aseguramiento y comunicación	Social y ética Medioambiental Económica
Social Accountability Internacional (SAI), SA 800 Pasos de gestión tratados: Contabilización y aseguramiento	Social y ética
Global Reporting Initiative (GRI) Pasos de gestión tratados: Contabilización y comunicación	Social y ética Medioambiental Económica
International Standards Organisation (ISO), ISO 26000 Pasos de gestión tratados: Formulación de políticas, Contabilización, aseguramiento y reporting	Social y ética Medioambiental Económica

Fuente: elaboración propia, (2016).

La forma de medir la RSE en los meta-análisis identificados en la literatura, han sido a través de principios de sustentabilidad, informes sociales, rankings de reputación, publicaciones en revistas y diarios reconocidos, entre otros.

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo con la estructura planteada para el desarrollo de esta investigación y con el propósito de alcanzar el objetivo general y la contrastación empírica del

modelo teórico propuesto, a continuación se describe el tipo y diseño de la investigación.

Tipo de Investigación

La presente investigación es de tipo exploratorio, al incorporar variables poco relacionadas y de las que se cuenta con escasa literatura de las que se pretende realizar un análisis más profundo para el caso de México, también es de tipo descriptiva, ya que permite describir el comportamiento de las variables sujetas de estudio. La investigación es de tipo explicativa al describir la relación que existe entre las variables relacionadas sujetas de estudio, por lo cual se genera un sentido de entendimiento, ya que los resultados explican el fenómeno que se analiza en la investigación.

Para propósitos del presente estudio, el modelo contempla a la Responsabilidad Social Empresarial como variable latente, es decir, no se observará directamente sino que será inferida a través de tres variables: económica, social y medioambiental cada variable será medida por medio de nueve ítems cada una, por lo tanto, la RSE será medida por 27 ítems en tres dimensiones.

Población

El presente estudio está dirigido a las Empresas Socialmente Responsables en México, esta será nuestra unidad de análisis, específicamente (i) empresas mexicanas operando en este país, (ii) empresas del sector industrial (iii) que publican sus informes de sustentabilidad en sus páginas de identidad. Tras elaborar una base de datos a partir de la consulta del listado del Centro Mexicano para la Filantropía en México (CEMEFI), se fijó el número total de empresas que forman la población en 1997. El estudio se realizó entre septiembre y diciembre de 2016 a través de cuestionario en línea enviado a gerentes y responsables de la implementación de la RSE en las empresas y después de realizar contacto y seguimiento telefónico, se recogieron 22 cuestionarios válidos.

Este es un porcentaje aceptable ya que la literatura referente a levantamiento de datos, bajo la modalidad en línea obtiene como consecuencia un escaso incentivo que supone para las empresas contestar a este tipo de encuestas, por lo anterior se considera válida una tasa de respuesta comprendida entre el 10 y el 20 por ciento en trabajos empíricos con levantamiento de datos por medio de cuestionarios (Chow & Chen, 2012).

MÉTODO DE ANÁLISIS

Este estudio comprueba la legitimidad como un constructo de segundo orden de tipo reflectivo-formativo según la clasificación de Jarvis, Mackenzie y Podsakoff (2003). En este sentido, se determina que el primer orden de las tres dimensiones es reflectivo, ya que si varía cualquiera de los ítems de una dimensión en concreto, el resto de ítems que miden esta dimensión variarán en el mismo sentido. En el siguiente paso, se determina que el segundo orden es formativo, ya que si varía una de las dimensiones del constructo el significado global del mismo también varía, lo anterior no implica que las otras dos dimensiones deban variar de forma similar (Jarvis et al., 2003).

La literatura identifica el Smart-PLS, versión 3 como una de las herramientas estadísticas para la comprobación de resultados estadísticos, es basado en mínimos cuadrados; su objetivo es maximizar la explicación de la varianza de la variable dependiente. Diversos modelos del área de negocios han sido aplicados bajo esta herramienta en múltiples investigaciones, el enfoque Smart-PLS en los últimos años se encuentra entre los más utilizados por las publicaciones en Journal de negocios.

RESULTADOS ESTADÍSTICOS DE DATOS

El Smart-PLS es un modelo de análisis que utiliza el proceso de estimación en dos pasos (Gefen & Straub, 2005). El primero de ellos estima el modelo de medida, en este se determina la relación entre los ítems o indicadores y la variable latente. El segundo realiza la estimación del modelo estructural, donde se evalúan las relaciones entre los constructos, a través de los coeficientes *path* y su nivel de significancia. Sin embargo, dado que el objetivo de este trabajo es validar la escala propuesta para medir la legitimidad no se contemplan otras variables, solamente se analiza el modelo de medida, el cual permite evaluar la validez de dicha escala por lo que esta herramienta se considera la más adecuada para probar los resultados a esta investigación.

Fiabilidad

La fiabilidad es la consistencia o estabilidad de las medidas a través de ítems, es decir, cuando el proceso de medición es repetitivo. De lo anterior, se obtiene que de la variabilidad de las puntuaciones alcanzadas en las repeticiones de la medición puede obtenerse un indicador de fiabilidad, consistencia o precisión de las medidas. Si la variabilidad de las medidas del objeto es grande, se considerará que los valores son imprecisos y en consecuencia poco fiables.

El método de consistencia interna, basado en el Alfa de Cronbach permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems, que se espera que determinen el mismo constructo o dimensión teórica. El cálculo de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) determinen un mismo constructo y que están altamente correlacionados.

Para esta investigación, la determinación de la fiabilidad se realizó por medio del alfa de Cronbach, apoyados en la herramienta estadística Smart-PLS, versión 3, con objetivo de verificar que la mayor parte de los ítems diseñados para cada variable permitan alcanzar alfas con valores aceptables, es decir, superiores a 0.70, considerado como mínimo aceptable para investigaciones científicas, de acuerdo con Sánchez y Gómez (1998) y Cervantes (2010).

Como se puede observar en la tabla 2 el Alfa de Cronbach y la fiabilidad compuesta para todas las dimensiones de la RSE (variables), son superiores a 0.750, tienen una alta consistencia interna en las tres dimensiones analizadas, ya que todas las medidas de fiabilidad superan los niveles estadísticamente aceptables de acuerdo con la teoría.

Tabla 2. Alfa de Cronbach y Fiabilidad Compuesta.

Variable	Alfa de Cronbach	Fiabilidad Compuesta
Económica	0.889	0.916
Social	0.907	0.931
Medioambiental	0.869	0.910

Fuente: propia (2017).

Estos resultados confirman que las dimensiones empleadas para medir la legitimidad son fiables, lo que verifica, por tanto, la consistencia interna de dichas dimensiones (variables).

Validez

Cuando los ítems se correlacionan estrechamente con los constructos teóricos (Gefen & Straub, 2005), en este caso con las dimensiones teóricas. El primer criterio de validez se establece mediante el análisis de las cargas factoriales (Chin, 1998). Cuanto mayores son, mayor es la evidencia de la unidimensionalidad de cada dimensión analizada.

Para esta investigación fue necesario eliminar varios ítem de las tres dimensiones, según lo muestra la tabla 3, debido a que la carga era inferior a 0.70, quedando explicada la dimensión económica con 6 ítems, la dimensión social con 4

ítems y la dimensión medioambiental con 5 ítems, de los 27 ítems diseñados para medir la RSE la cual será probada con 15 debido a que algunos de ellos de acuerdo con la teoría no cumplían con los criterios de validez convergente, es decir, se encontraban por debajo de 0.60 (Falk & Miller, 1992).

Se considerará que existe validez convergente cuando la Varianza Extraída Media (AVE) alcanza valores superiores a 0.50 (Fornell & Larcker, 1981; Chin, 1998). Por lo tanto, de acuerdo con la teoría, los resultados estadísticos obtenidos permiten confirmar la existencia de validez convergente en las tres dimensiones analizadas (pragmática, moral y cognitiva).

Tabla 3. Varianza Extraída Media (AVE).		
Variable	Varianza Extraída Media (AVE)	Fiabilidad Compuesta
Económica	0.645	0.916
Social	0.730	0.931
Medioambiental	0.717	0.910

Fuente: elaboración propia (2017).

Para las tres dimensiones de Responsabilidad Social Empresarial, el resultado del AVE fue mayor a 0.50; por lo tanto, es estadísticamente aceptable.

Colinealidad

Un alto índice de colinealidad puede desestabilizar el modelo y suponer un problema de multicolinealidad, algunos autores sugieren utilizar el Índice de Inflación de la Varianza (VIF) para asegurar que no existe multicolinealidad.

Para algunos investigadores es recomendable que su valor en constructos o dimensiones formativas sea inferior a 3,5, lo que indicaría la ausencia de multicolinealidad (Petter, Straub & Rai, 2007), otros trabajos consideran valores aceptables de VIF inferiores a 5, o como Diamantopoulos y Sigauw (2006) quienes sugieren que es posible considerar valores de VIF inferiores a 10 para investigaciones empíricas. Aunque puede existir colinealidad con FIV bajos, además puede haber colinealidades que no impliquen a todas las variables independientes y que, por tanto, no son bien detectadas por el FIV.

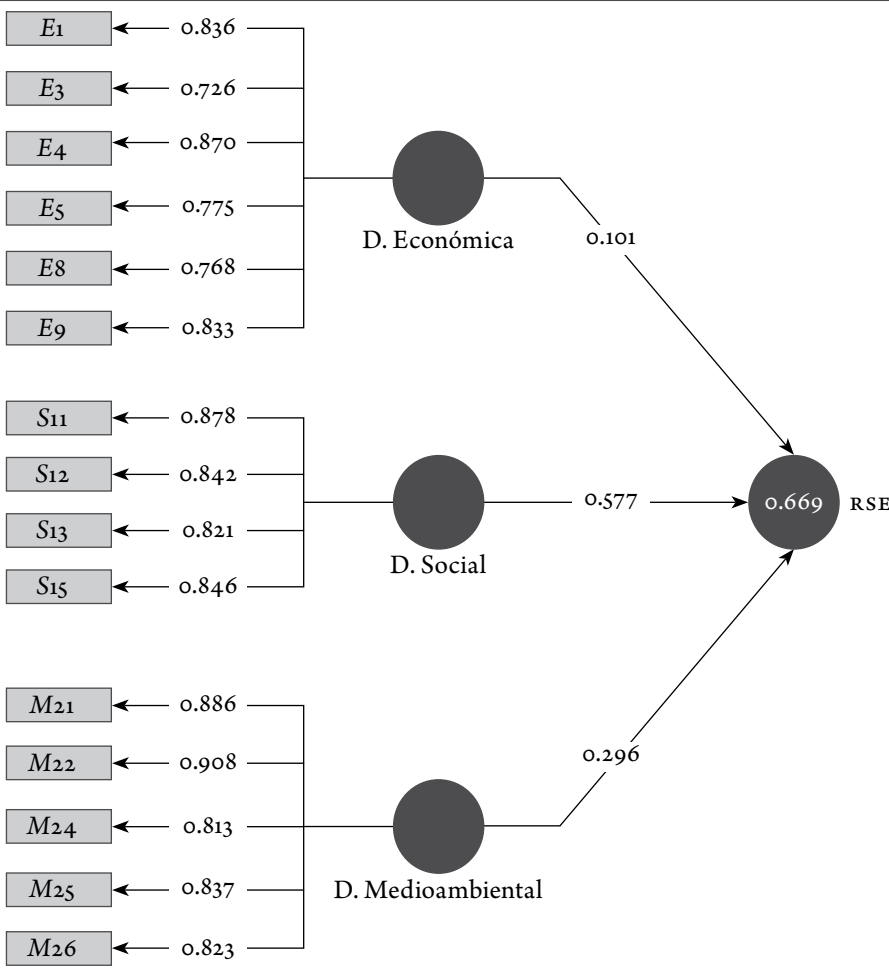
Tabla 4. Índice de Inflación de la Varianza	
Variable	FIV
Económica	1.730
Social	1.362

Medioambiental	1.573
----------------	-------

Fuente: Elaboración propia (2017).

Para esta investigación, el valor más alto de FIV se puede observar en la tabla 4; el resultado fue de 1.730 para la dimensión económica de la RSE, muy inferior al valor 10 fijado por Diamantopoulos y Siguaw (2006), lo que nos lleva a confir-

Figura 1. Modelo estadístico.



Fuente: Elaboración propia (2017).

DIMENSIONALIDAD DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN MÉXICO
Yara Landazuri-Aguilera / Adriana Verónica Hinojosa-Cruz (págs. 96-114)

Modelo estadístico

Finalmente, para analizar la significación de los pesos de las dimensiones se ha empleado el estadístico t de Student. Tal y como se observa en la figura 1, podemos observar que las tres dimensiones de la RSE se muestra una alta contribución en la medición de la variable latente.

El valor de R^2 es de 0.669 de acuerdo con la teoría, es posible trabajar con modelos con R cuadrada superiores a 0.25, aclarando que cuanto mayor sea el valor de la R cuadrada el modelo tendrá mejor ajuste.

Se observa en el modelo estadístico las β etas para cada variable o dimensión de RSE, la de mayor peso en el modelo es la dimensión social, a pesar de haber eliminado un ítem en esta variable es la que aporta mayor peso en la explicación del modelo con una $\beta=0.577$, de acuerdo con la teoría es posible explicar modelos con resultados a partir de 0.250.

CONCLUSIONES

El objetivo de este trabajo fue validar las dimensiones de la responsabilidad social empresarial: económica, social y medioambiental, para la determinación de una escala de medición, para las empresas que implementan Responsabilidad Social Empresarial. Una vez concluida la investigación, es posible confirmar que se cumplió con el objetivo, se logró definir las tres dimensiones de la RSE y, con base en ello, se realizaron los ítems para cada constructo.

En cuanto a los objetivos específicos se alcanzaron cada uno de ellos. Se realizó un análisis exhaustivo de la literatura lo que permitió obtener un marco de referencia bien alineado al objetivo, además se detalló el plan metodológico para alcanzar los resultados. Se determinó la población sujeta de estudio y se realizó levantamiento de datos a través de un cuestionario en línea, una vez concluido el proceso se analizaron los datos con el apoyo de la herramienta estadística Smart-PLS, versión 3; tal como se determinó en la metodología también se logró alcanzar este objetivo.

De los resultados se desprenden las conclusiones estadísticas sobre el modelo propuesto, el resultado demuestra que el instrumento es confiable y tienen validez para ser implementado en las empresas socialmente responsables debido a los resultados estadísticamente aceptables por la literatura. A pesar de haber eliminado 5 ítems para dimensión social esta resulta con la beta más alta en el modelo, es decir, es la de mayor aportación.

Es importante señalar que la RSE puede ser entendida de diferentes maneras por lo que resulta imprescindible elaborar escalas de medida para este concepto adaptándolo a la particularidad de la investigación. Existen trabajos empíricos relativamente recientes en cuanto al tema de la responsabilidad social, sin embar-

go aún son escasas las escalas válidas y fiables apropiadas para investigaciones con este fin.

De esta manera, la principal contribución de este artículo es la aportación de una escala válida y fiable para medir la RSE de las acciones sociales de las empresas en sus tres dimensiones (económica, social y medioambiental), especialmente, para las empresas mexicanas que son socialmente responsables y que publican sus informes de sustentabilidad a través de sus páginas oficiales.

Una de las limitantes en esta investigación fue el tiempo de demora que se llevó para recabar la información en cada una de las dimensiones por parte de los participantes, quienes a pesar de declararse Empresa Socialmente Responsable (ESR) tienen poca participación con la academia en cuestiones de proporcionar mayor información a la publicada de manera voluntaria.

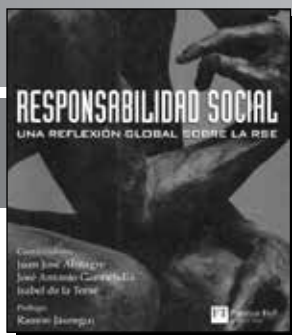
Para futuras investigaciones es posible trabajar con otros sectores económicos a fin de comparar los resultados de otras empresas mexicanas que también publican sus resultados de sustentabilidad a través de sus páginas de identidad y que destinan montos importantes a este rubro, que además hayan sido acreedoras a premios o distinciones de responsabilidad social. Resultará interesante conocer sus resultados.

REFERENCIAS

- Alvarado, A. & Schlesinger, M. (2008). "Dimensionalidad de la Responsabilidad Social Empresarial percibida y sus efectos sobre la imagen y la reputación: una aproximación desde el modelo de Carroll". *Estudios Gerenciales*, 37, 24 (108), pp. 37-59.
- Bansal, P. & Clelland, I. (2004). "Talking trash: legitimacy, impression management, and unsystematic risk in the context of the natural environment". *Academy of Management Journal*. 47(1), pp. 93-103.
- Baumgartner, R.J. & Ebner, D. (2010). *Corporate sustainability strategies: Sustainability profiles and maturity levels*. *Sustainable Development*, 18, pp. 76-89.
- Cancino, C.C. & Morales P.M. (2008). *Responsabilidad social empresarial*. Santiago: Universidad Santiago de Chile.
- Carroll, A.B. (1979). "A three-dimensional conceptual model of corporate performance". *Academy of Management Review*. 4 (4), pp. 497-505.
- Cervantes, M.A. (2010) Responsabilidad Social Empresarial: de la teoría a la realidad. En ensayos de buenas tareas.com. Recuperado de <http://buenastareas.com/ensayos/Responsabilidad-Social-Empresarial-En-El-Valle/132390.html>
- Correa, J.J. (2007). "Evolución histórica de los conceptos de responsabilidad social empresarial y balance social". *Semestre Económico*, 10 (20), pp. 87-102.

- Chin, W.W. (1998) "The partial least squares for structural equation modeling". In G.A. Marcoulides (Ed.) *Methodology for business and management. Modern methods for business research Mahwah*, N.J., U.S.: Lawrence Erlbaum Associates Publisher, pp. 295-336.
- Chow, W.S. & Chen, Y. (2011). "Corporate Sustainable Development: Testing a New Scale Based on the Mainland Chinese Context", *Journal of Business Ethics*, 105, pp. 519-533.
- Dahlsrud A. (2006) "How corporated social responsibility is defined: an analysis of 37 definitions. Corporate Social Responsibility and Environmental Management, pp. 1-13. Vol. 15.
- De la Cuesta, M. (2004). *El porqué de la responsabilidad social corporativa*. Boletín Económico del ICE, (2813).
- Deephhouse, D.L. (1996). "Does isomorphism legitimate?" *Academy of Management Journal*, 39(4), pp. 1024-1039.
- Diamantopoulos, A. & Siguaw, J.A. (2006). "Formative versus reflective indicators in organizational measure development: A comparison and empirical illustration". *British Journal of Management*, 17(4), 263-282.
- Falk, R.F. & Miller, N.B. (1992). *A primer for soft modeling*. Akron: University of Akron Press.
- Freeman, R.E. (1984). *Strategic Management: A stakeholder Approach*, Boston: Pitman.
- Fornell, C. & Larcker, D.F. (1981). "Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error". *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- García de los Salmones, M.M., Herrero, A. & Rodríguez, I. (2005). "Influence of Corporate Social Responsibility on Loyalty and Valuation of Services", *Journal of Business Ethics*, 61, pp. 369-385.
- Gefen, D. & Straub, D. (2005). A practical guide to factorial validity using PLS-graph: Tutorial and annotated example. Communications of the Association for Information Systems, (16), 91-109.
- Hull, C.E. & Rothenberg, S. (2008). "Firm Performance: The Interactions of Corporate Social Performance with Innovation and Industry Differentiation". *Strategic Management Journal*, 29, pp. 781-789.
- Jarvis, C.B., Mackenzie, S.B. & Podsakoff, P.M. (2003). "A critical review of construct indicators and measurement model misspecification in marketing and consumer research". *Journal of Consumer Research*, 30(2), 199-218.
- Larrán, M., Herrera, J. & Martínez, D. (2013). "Relación entre la RSE y el performance competitivo en la pequeña y mediana empresa: Un estudio empírico". *AECA Revista de la Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas*, (104), pp. 9-12.

- Low, B. & Johnston, W. (2008). "Securing and managing an organization's network legitimacy: The case of Motorola China Industrial Marketing Management". *Industrial Marketing Management*, 37 (7), pp. 873-879.
- Lozano, J.M. (1999) *Ética y Empresa*, Madrid Trotta.
- Ortiz, A.B.L. (2011). Evolución del concepto de Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Recuperado el 22 de Julio de 2012 de <http://www.elobservadoreconomico.com/articulo/1096>
- Orlitzky, M., Schmidt, F.L. & Rynes, S. (2003). "Corporate social and financial performance: a meta-analysis". *Organization Studies*, 24 (3), pp. 403-411.
- Porter, M.E. & Kramer M.R. (2006). Estrategia y sociedad: el vínculo entre ventaja competitiva y la responsabilidad social corporativa. Harvard Business Review, América Latina. Recuperado de: www.slideshare.net/velugarcete/rse-estrategiaysociedadporterykramer
- Ramos, M.I.G., Manzanares, M.J.D. & Gómez, F.G. (2014). "El efecto del papel mediador de la reputación corporativa en la relación entre la RSC y los resultados económicos". *Revista de Estudios Empresariales*. Segunda Época, 1, pp. 67-89.
- Sánchez R. & Gómez C. (1998). "Conceptos básicos sobre validación de escalas". *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 27, pp. 121-130.
- Vicente, M.A., Tamayo, U. & Izaguirre, J. (2012) "Revisión de la Metodología empleada y resultados alcanzados en la investigación sobre actuación medioambiental de la empresa y rendimiento económico (1972-2009)". *Revista de Métodos cuantitativos para la economía y la empresa*, 14, 5-35.
- Waddock, S. & Graves S. (1997). "The corporate social performance financial performance link". *Strategic Management Journal*, 18 (4), pp. 303-319.



RESPONSABILIDAD SOCIAL: UNA REFLEXIÓN GLOBAL SOBRE LA RSE

SOCIAL RESPONSIBILITY: A GLOBAL REFLECTION ON CSR

Fecha de recepción: 23/06/2016 Fecha de aceptación: 25/07/2016

Verónica Araceli Montoya-Cortez*

Es un libro que va dirigido tanto a alumnos como a profesores, investigadores de las ciencias administrativas, particularmente en la temática de “responsabilidad social empresarial”. También está dirigido al sector empresarial y estrategias de negocios, quienes decidan incorporar a la RSE como estrategia de gestión de empresas.

Los coordinadores de este libro son Juan José Almagro, Director General de Comunicación y Responsabilidad Social de Mutualidad de la Agrupación de Propietarios de Fincas Rústicas de España (MAPFRE), José A. Garmendia, Catedrático de Sociología en la Universidad Complutense de Madrid e Isabel de la Torre, Catedrática de Sociología en la Universidad Autónoma de Madrid.

El libro consta de ocho capítulos, los cuales están compuestos de varios apartados escritos por diferentes personalidades, tanto hombres de empresa como catedráticos e investigadores sobre la RSC.

* Maestra Verónica Araceli Montoya-Cortez. Maestra en Finanzas Corporativas de la Universidad Autónoma de Sinaloa. Profesora e investigadora de tiempo completo de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Sinaloa. Domicilio: Avenida de las Américas, Módulo IV, Colonia Universitarios, Código Postal, Culiacán, Sinaloa, México. Correo electrónico: efectivo@live.com.mx

El prólogo estuvo a cargo del Diputado Socialista en el Parlamento Europeo, Lic. Ramón Jáuregui Atondo.

El primer capítulo se titula “La Responsabilidad Social Corporativa”. Está compuesto por tres apartados referentes al tema en cuestión. El primero de ellos se denomina “Qué quiere decir y para qué sirve la Responsabilidad Social Corporativa”. Es una aportación de José A. Garmendia, Catedrático de Sociología en la Universidad Complutense de Madrid. El segundo es nombrado “El compromiso público de la Responsabilidad Social Corporativa”, escrito por Isabel de la Torre, Catedrática de Sociología en la Universidad Autónoma de Madrid. El tercero y último, titulado “Algunas consideraciones sobre la Agenda de Responsabilidad Social Corporativa”, aportación de Tomás G. Perdiguero, Profesor Titular en la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid.

En este capítulo se incluyeron cuestionamientos que invitan a modelar un concepto de RSC más integrado y que seas enriquecido con aportaciones desde la universidad, que permita unificar criterios en la construcción de indicadores que miden qué tan socialmente responsable es una organización. Para ello, hacen reflexiones sobre qué quiere decir RSC; cuestionan sobre la medida de la RSC, es decir, de las guías, normas o listados que pretenden medir la RSC; para qué sirve la RSC, mostrando como ejemplo los resultados de una investigación en el sector de los seguros de vida y salud; donde muestra que los mejores resultados económicos suelen estar alineados con aquellas empresas que practican valores que están dentro del concepto de RSC, evidenciando que sirve como instrumento de gestión integral. También contiene reflexiones sobre las razones de la gestión socialmente responsable, sobre la declaración del compromiso público de RSC y los lineamientos para su aplicación; también nos habla de las buenas prácticas y la controversia sobre la verificación de la RSE. Por último, nos hace analizar sobre que vivimos en un tiempo de paradojas; nos hace ver el vínculo entre la RSE y las políticas públicas y sobre los sistemas de evaluación de dichas políticas.

El capítulo 2 titulado “Gobierno corporativo y RSC”. Está integrado por tres apartados. Estos son: “Responsabilidad Social Corporativa. Entre la ética y el buen gobierno de la empresa”, de Vicente Salas, Catedrático de Economía de la Empresa en la Universidad de Zaragoza; “Responsabilidad Social Corporativa, gobierno de la empresa y *stakeholders*”, de Álvaro Cuervo García, Catedrático de Economía de la Empresa en la Universidad Complutense de Madrid, y “Responsabilidad Social Corporativa y buen gobierno corporativo”,

de Luis González Seara, Catedrático de Sociología en la Universidad Complutense de Madrid.

En este capítulo se describen los antecedentes que le dan la configuración del significado de RSC y de un buen gobierno, destacando que se tienen que delimitar bien ambas cuestiones, ya que los dos conceptos pueden tener varios significados; se hace un análisis de los grupos de interés *stakeholders* y el gobierno de la empresa; nos habla de los conflictos de interés en la empresa derivados de las personas con relaciones directas y/o afectados por sus externalidades. Se hace especial énfasis en la respuesta económica a las exigencias de la RSC, haciendo reflexiones sobre la función económica y la supervivencia de la empresa. Por último, sobre la interrelación entre RSC y el buen gobierno corporativo, que en épocas de bonanzas ni siquiera da de qué preocuparse, pero en la actualidad sí vale la pena volver la mirada a ello.

En el capítulo 3, “Actualidad organizativa de la Responsabilidad Social Corporativa”, se incluyen dos apartados: “La conciliación y la Responsabilidad Social de la Empresa. Un enfoque organizativo”, de María Ángeles Luque, Profesora de Organizaciones de Empresas en la Universidad Autónoma de Madrid; y “Responsabilidad Social Corporativa e Innovación”, de Roberto Carballo, Aldebaran Innovation en la Universidad Complutense de Madrid.

En ambos apartados se vierten opiniones sobre los factores organizativos como base para la conciliación con el ámbito externo de la empresa. Hacen una descripción de los elementos de la estructura organizativa, sobre el nivel de responsabilidad que debe asumir la organización, nivel de concienciación, nivel de flexibilidad. También en estos apartados podemos reflexionar sobre las organizaciones innovadoras y así poder respuesta a la pregunta de qué puede aportar la innovación a la RSC.

El capítulo 4, denominado “La Responsabilidad Social Corporativa y los agentes sociales”, se incluyen dos apartados: “Competitividad y Responsabilidad Social”, de Manuel de Melgar y Oliver, quien funge como Presidente de la Comisión RSE, CEOE; y “La política de personal desde la perspectiva sindicalista de la Responsabilidad Social Corporativa”, de Julia Requejo, quien es Ejecutiva Confederal de la Unión General de Trabajadores (UGT).

En este capítulo se habla de la perspectiva empresarial de la RSE, visto desde los puntos coincidentes; también se describen cuatro límites, que a juicio del autor, son los que tienen la RSE, y al final nos describe ocho principios de la RSE. También se hace un recuento del contexto europeo de la temática por abordar,

posteriormente, se narra la situación en particular de España, para después abordar los contenidos del acuerdo de la RSE y cierra haciendo mención del interés de UGT por la RSE, al describir varias investigaciones desarrolladas.

En el capítulo 5, “Economía social y Tercer Sector en la agenda de la Responsabilidad Social Corporativa”, se incluyen dos apartados, el primero de ellos es “La economía social, germen de la Responsabilidad Social Corporativa”, de José Luis Monzón, Catedrático de Economía Aplicada en Universitat de València y Presidente de CIRIEC. El segundo, “La Responsabilidad Social Empresarial vista por las organizaciones sociales”, de Marta de la Cuesta, UNED; y de Carmen Valor, ambas de la Universidad Pontificia de Comillas.

Ambos apartados nos hablan del ámbito de la economía social como polo de utilidad social, de las percepciones de las ONG y sus vínculos en los procesos de RSE, de las demandas de la sociedad civil; también se incluyen las organizaciones del Tercer Sector en el ámbito de la RSE y las estrategias de relación entre ONG y empresas.

El capítulo 6, “Responsabilidad Social Corporativa, medio ambiente y desarrollo local”, está estructurado por tres apartados: “Responsabilidad Social Corporativa y medio ambiente”, de Xabier Caño, Presidente de Sociedad Pública de Gestión Ambiental (IHOBE), “Responsabilidad Social Corporativa y medio ambiente: el caso de los campos de golf”, de Gorka Garmendia, responsable de Medio Ambiente y Calidad de Izkigolf Urturi; y la “Responsabilidad Social Corporativa, sostenibilidad y alternativas locales de desarrollo”, de Tomás Rodríguez Villasante, Tomás Alberich y Ángeles Espadas; Sociólogos, miembros de la Red Ciudadanía y Medio Ambiente Sostenible (CIMAS).

Aquí se habla de la RSE en los municipios, en las administraciones públicas, y en las empresas. También se incluye un caso que ilustra la vinculación existente entre RSC y medio ambiente, a través del caso de los campos de golf. También se puede encontrar en el contenido de este capítulo, los contextos y posiciones de la RSC. La RSC como puro *marketing*, la filantropía que desgrava; las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) y la RSC como parte del desarrollo local.

El penúltimo capítulo, denominado “Responsabilidad Social Corporativa en las Cajas de Ahorros”, contiene a “Las Cajas de Ahorros, precursoras en Responsabilidad Social Corporativa”, de Carlos Balado García, Director Obra Social y Relaciones Institucionales; y las “Políticas de gestión y Responsabilidad Social Corporativa. Aplicación en Caja Madrid”, de José A. Fernández Marín,

Director de área de Gestión y Desarrollo de Personas; y José L. Chacón Muñoz, Director de Calidad.

En este capítulo se hace mención y se describe brevemente los conceptos teóricos de gobierno corporativo, se analiza el enfoque social de la actividad financiera, se describe el cruce natural existente entre la dimensión social y el medioambiente en las relaciones internas y externas. También la aportación e impacto económico de las cajas de ahorro en la sociedad. Se incluyeron reflexiones sobre la gestión de las personas *versus* gestión del talento, y se describen ambos modelos.

El capítulo 8, y último de este libro, se titula “Responsabilidad Social Corporativa, aplicación práctica y presencia en América Latina”, que solo contiene el apartado “La Responsabilidad Social Empresarial en América Latina”, de Perla Puterman Szomstein, Fundadora y Moderadora del Foro Iberoamericano de Responsabilidad Social.

En este capítulo, la autora incluye “Un recuento de la RSC, desde la filantropía a la RS como punto de convergencia; describe la situación actual de la RSE; las principales dificultades” y reflexiona hacia dónde va la RSE en América Latina.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Almagro, J. Garmendia, J. & De la Torre, I. (2010). *Responsabilidad social: una reflexión global sobre la RSE*, España, Prentice Hall.

GENERALIDADES

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

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

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

La estructura básica de un artículo científico es la siguiente:

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

Cuerpo del documento:

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

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

REQUISITOS DE FORMA

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

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

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

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

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

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

CITAS Y REFERENCIAS

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

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

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

REQUISITOS PREVIOS Y PROCEDIMIENTO PARA LA REVISIÓN Y ENVÍO DE ORIGINALES

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

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

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

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

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

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

ACUERDO DE PROPIEDAD INTELECTUAL

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

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

COORDINACIÓN GENERAL DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

de la Facultad de Contaduría y Administración

de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

Boulevard Universitarios y Avenida de las Américas, Módulo IV,
Colonia Universitaria. Código Postal 80013, Culiacán, Sinaloa, México.

Teléfono: 01 (667) 7- 52-18-59 extensión 106, Fax (01) (667) 7- 52-18-59

correo: icafca@uas.edu.mx

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



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 31 de marzo de 2017.
Tiraje: 1000 ejemplares.

