



INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

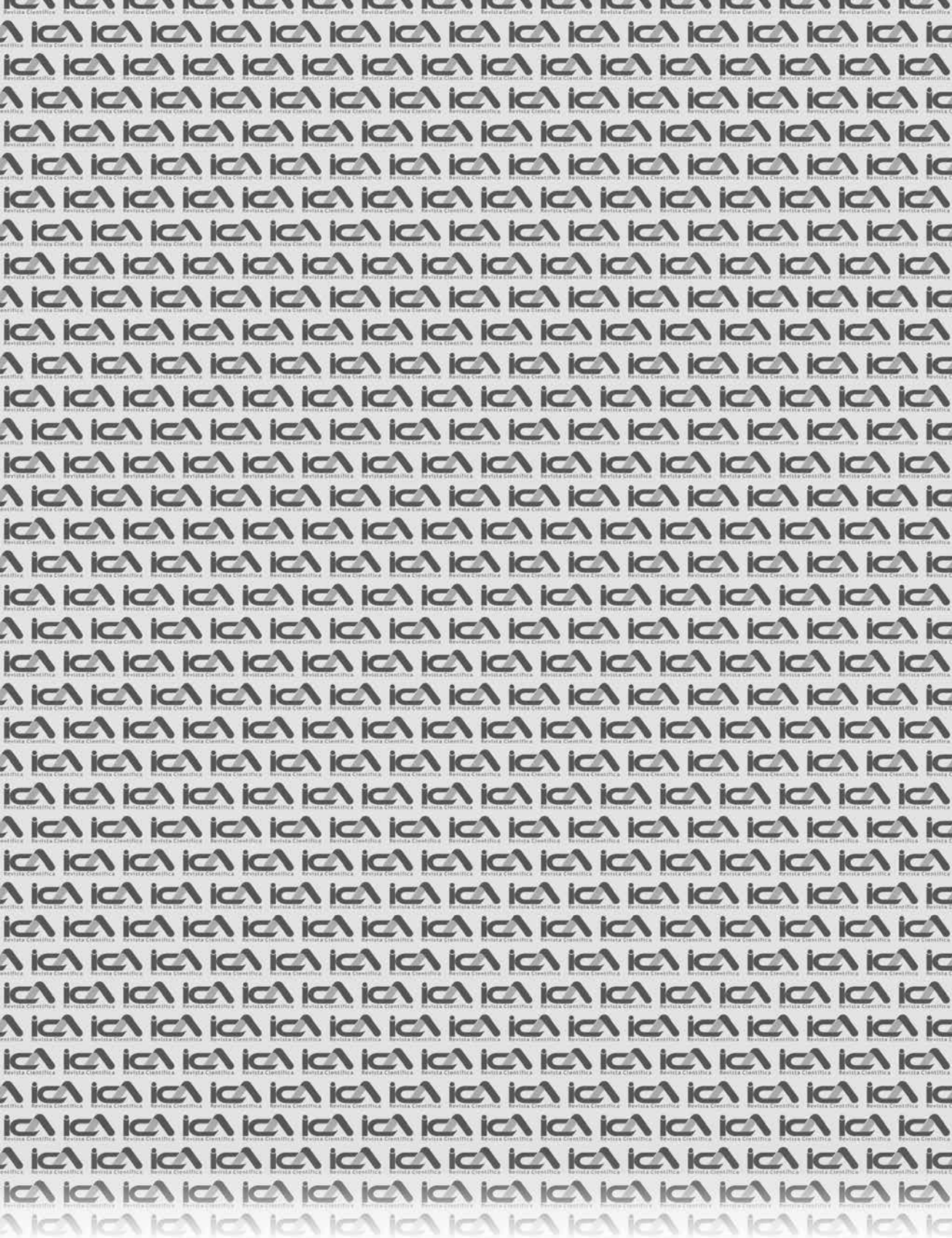
ISSN: 2007-5030

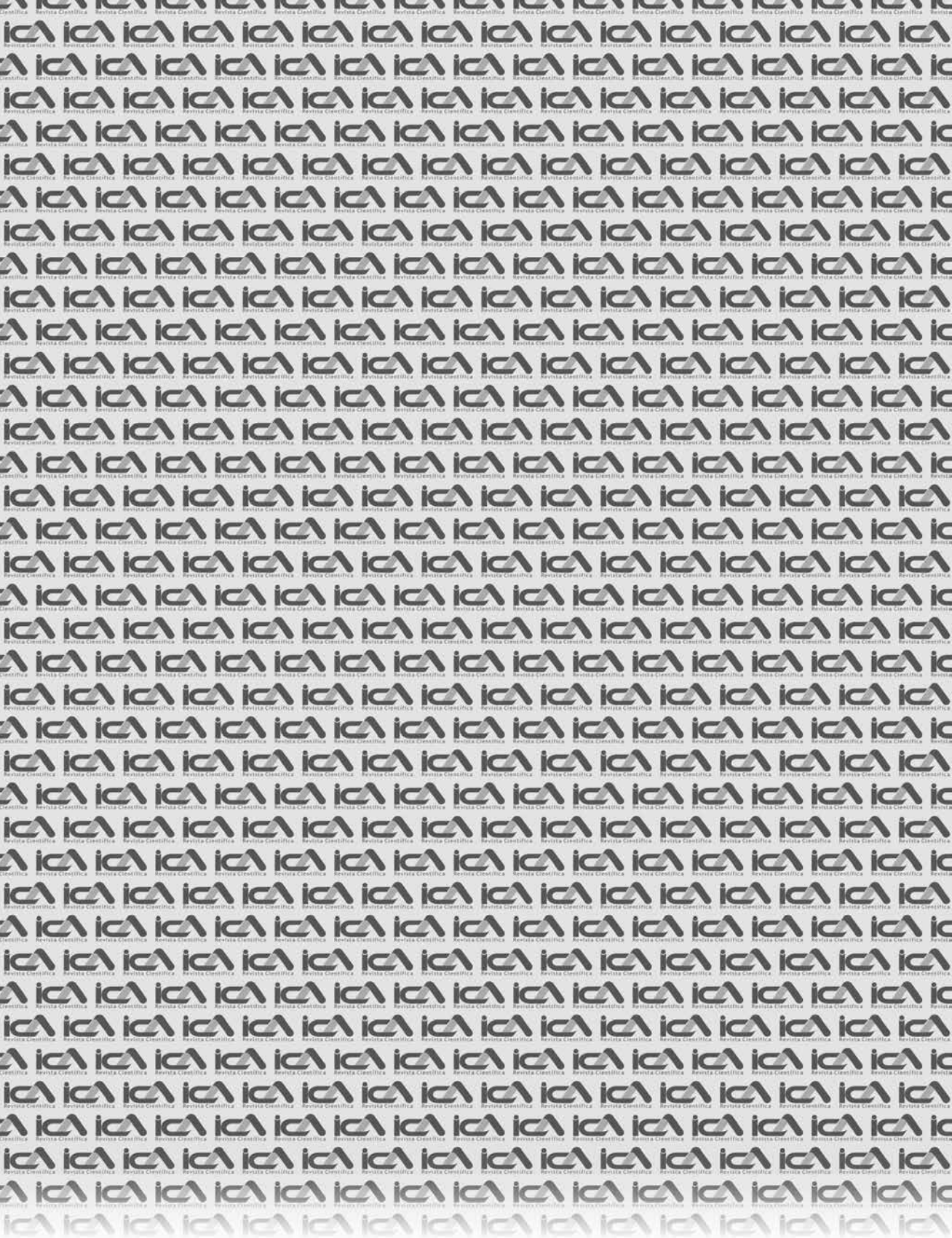
ICA
Revista Científica **18**

REVISTA ARBITRADA E INDEXADA SEMESTRAL DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA EDITADA POR LA FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN
CULIACÁN, SINALOA, MÉXICO. VOL. 9, NÚM. 17. 01 DE OCTUBRE DE 2019 / 31 DE MARZO DE 2020



MANUEL ALEJANDRO IBARRA CISNEROS / LOURDES ALICIA GONZÁLEZ
TORRES / KARLA EMILIA CERVANTES COLLADO / DRA. GUILLERMINA
VERDUGO LÓPEZ / SANDRA ESCAMILLA SOLANO / PAOLA PLAZA
CASADO / CAMILO PRADO ROMÁN / RAÚL GÓMEZ MARTÍNEZ / SANDRA
ESCAMILLA SOLANO / LUIS TOMÁS DÍEZ DE CASTRO / MIGUEL PRADO
ROMÁN / RAÚL GÓMEZ MARTÍNEZ / ANA CRUZ SUÁREZ / JUAN MANUEL
HERRERA CABALLERO / FABIOLA RUBÍ CRUZ ROMERO / M. IMELDA
GARCÍA ESCOBAR / MARÍA ELENA CAMARENA ADAME







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

MAESTRO EN CIENCIAS GREGORIO GUZMÁN LARES
Director Editorial, Universidad Autónoma de Sinaloa (México)

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

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

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

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

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

REVISTA INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS,

Volumen 9, Número 18, 01 de octubre de 2019 / 31 de marzo de 2020,

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: Gregorio Guzmán Lares. 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 2020 con un tiraje de 1 000 ejemplares.

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

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

INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

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

Facultad de Contaduría y Administración.

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

Correo: icafea@uas.edu.mx

Corrección y Estilo: Doctora María Dolores Flores Aguilar

Portada e interior: Leticia Sánchez Lara, 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
LA GESTIÓN DEL ALMACÉN Y SU ANÁLISIS EN LA EMPRESA MANUFACTURERA: UN ESTUDIO DE CASO. <i>Wendy Yareli Ruiz-Méndez</i> <i>Jennifer Mul-Encalada</i>	8
“LA IMPORTANCIA DE LA IMPLEMENTACIÓN DE UN MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS PARA LAS MIPYMES” <i>Ruth Noemí Ojeda-López</i> <i>Anel Esther Coronado-Castro</i>	36
“LA NORMALIZACIÓN DE LA CORRUPCIÓN Y SU IMPACTO EN EL ÍNDICE DE POBREZA ESTRUCTURAL DE COLOMBIA” <i>Karolina Andrea Morales-Trujillo</i> <i>José Miguel Martínez-Solano</i> <i>Indira Meñaca-Guerrero</i>	48
INTELIGENCIA ARTIFICIAL, INDUSTRIA 4.0 Y SU IMPACTO EN LOS EMPLEOS DEL FUTURO <i>Jorge Carlos Canto-Esquivel</i> <i>Ruth Noemí Ojeda-López</i> <i>Jennifer Mul-Encalada</i>	68
LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL, A TRAVÉS DE LA GESTIÓN DEL COMPROMISO, CONOCIMIENTO Y COMPETENCIAS, COMO GUÍA PARA EL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO 8 (TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO) DEL DESARROLLO SOSTENIBLE <i>Fátima Guadalupe Hernández-Coronel</i> <i>Luiz Vicente Ovalles-Toledo</i> <i>Zahira Morneno Freites</i>	82
EVOLUCIÓN DE LOS INDICADORES MACROECONÓMICOS EN LOS PAÍSES DE LA ALIANZA EL PACÍFICO (2011-2018) <i>Eduardo Salazar-Araujo</i> <i>Ana Cazallo-Antúnez</i> <i>Bladimir Rodríguez-Bermejo</i>	106

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo fue analizar la gestión del almacén de una empresa manufacturera en la ciudad de Mérida, Yucatán, específicamente los procedimientos del área y el sistema de control de inventario más acorde a sus necesidades. El estudio se llevó a cabo con un enfoque cualitativo y fue de tipo descriptivo mediante la estrategia de estudio de caso. Como técnicas de investigación se realizaron entrevistas semiestructuradas al gerente general de la empresa, y jefe y personal del área de almacén; aplicación de un cuestionario a la gerente general y jefe de almacén; observación de las operaciones del área de almacén y revisión documental. Los resultados arrojaron que los procedimientos que se realizan en el área del almacén presentan desviaciones respecto de lo establecido en el manual de la empresa, por ejemplo, algunos formatos utilizados no coinciden, los tiempos de las tareas no se especifican, y existen tareas que no se realizan. Así mismo, existe falta de indicadores para medir el desempeño del área y el sistema de control de inventarios que se utiliza no es el más acorde en función de las características de sus inventarios.

Palabras clave: Gestión de almacén, gestión de procesos, procedimientos, inventarios.

ABSTRACT

The present work's objective is set to analyze the management of the warehouse of a manufacturing company in the city of Mérida, Yucatán, specifically in regards to the procedures of the area and the control system that best suits their inventory needs. The study was carried out with a descriptive qualitative approach and in the case study strategy. Semi-structured interviews were conducted with the general manager of the company, the chief and personnel of the warehouse area; an application of a set of queries to the general manager and warehouse manager was also utilized; the documentation and review of the operations in the warehouse area through observation was also applied. The results showed that the procedures performed in the warehouse deviate from the ones established in the company's manual of rules and regulations, for example, some formats used do not match, tasks are not specified or timed, and there are certain actions that were not performed as they should. Likewise, there is a lack of indicators to measure the performance of the area and the inventory control system in place is not the most appropriate despite the characteristics of its inventories.

Key words: Warehouse management, process management, procedures, inventories

Wendy Yareli Ruiz Méndez. Licenciada en Sociología. Alumna de la Maestría en Gestión y Cambio Organizacional. Facultad de Contaduría y Administración - Universidad Autónoma de Yucatán. Dirección: Calle 20, Pedregales de Tanlum, 97205, Mérida, Yucatán. Teléfono: (999) 981-09-26 ext. 122, 123 y 131. No. CVU: 507893. Correo electrónico: rmwy826@hotmail.com. Domicilio para el envío de la revista: Calle soles 18, Colonia Ex Escuela de Tiro, C.P. 07960, Alcaldía Gustavo A. Madero, Ciudad de México.

Jennifer Mul Encalada. Grado académico y perfil profesional: Doctora en Ciencias de la Administración por la Universidad Nacional Autónoma de México, Maestra en Administración y Contador Público por la Universidad Autónoma de Yucatán. Función académica principal del autor en la institución: Profesor y coordinador de las maestrías en Administración y en Gestión y Cambio Organizacional, esta última perteneciente al PNPC de Conacyt. Facultad de Contaduría y Administración - Universidad Autónoma de Yucatán. Dirección: Calle 20, Pedregales de Tanlum, 97205, Mérida, Yucatán. Teléfono: (999) 981-09-26 ext. 122, 123 y 131. Número de CVU: 266280. Nivel del sistema nacional de investigadores: Correo electrónico: jeni.mul@correo.uady.mx. Domicilio para el envío de la revista: calle 27 número 131-A x 12 diagonal y 14-A Fraccionamiento Mulsay, Mérida, Yucatán.

LA GESTIÓN DEL ALMACÉN Y SU ANÁLISIS EN LA EMPRESA MANUFACTURERA: UN ESTUDIO DE CASO.

WAREHOUSE MANAGEMENT AND ITS ANALYSIS IN THE MANUFACTURING COMPANY: A CASE STUDY.

Fecha de recepción: 08/11/2019 Fecha de aceptación: 10/01/2000

Wendy Yareli Ruiz-Méndez
Jennifer Mul-Encalada

INTRODUCCIÓN

Antecedentes

Las organizaciones requieren de planes estratégicos, métodos de trabajo y procesos eficientes que se ajusten a su realidad y contribuyan al mejoramiento y permanencia de las mismas. En ese sentido, las empresas están en la necesidad de tener una efectiva gestión para ser competitivos en el mercado; sin embargo, una de las dificultades más recurrentes a la que se enfrentan muchas de ellas tiene que ver con la gestión de sus almacenes.

La gestión de almacenes es un proceso que comprende diversas operaciones tales como recepción, almacenamiento, preparación de pedidos y entregas, que permiten gestionar materia prima, productos en proceso y terminados para satisfacer las necesidades de los diferentes clientes, regular la oferta y demanda de los productos, y contribuir a la reducción de costos en la cadena de suministro (Tompkins y Smith, 1998).

De acuerdo con Waller y Esper (2017) la clave para administrar efectivamente los inventarios consiste en determinar el equilibrio o punto óptimo con el que se garantice la producción continua y los flujos comerciales para contri-

buir a que la empresa tenga un desempeño financiero sólido. Sin embargo, adicional a lo anterior, se debe tener en cuenta que el almacén comprende una serie de procesos de entrada, almacenaje y de salida (Anaya, 2008), que deben realizarse con la mayor eficiencia posible.

Para abordar con mayor profundidad el tema de gestión del almacén y su importancia en la empresa manufacturera, en este trabajo se presenta el caso de una empresa denominada MV, S.A. de C.V. que se encuentra establecida en el sureste de México, la cual ha identificado como una de sus principales áreas de oportunidad la gestión de su almacén.

Planteamiento de problema

La empresa MV, S.A. de C.V. se ubica en la ciudad de Mérida, Yucatán, México y se dedica a la producción, comercialización e instalación de ventanas de cualquier material como aluminio, PVC, vidrio, madera, entre otros, así como de louver¹, puertas de aluminio, marcos, barandales y productos similares. Lleva 12 años operando en el mercado y es reconocida por sus clientes en la industria de la construcción en el sureste de México.

Derivado de un proceso de diagnóstico organizacional se identificó como una de sus principales áreas críticas el almacén.

En el área de almacén de MV, S.A. de C.V., de acuerdo con lo que refieren la gerente general y el jefe de almacén, existe falta de control en el registro de inventarios que generan información incorrecta sobre las existencias del mismo, es decir, no se encuentra conciliado el inventario físico con el registrado en el sistema. No se tiene especificado en qué momento y de qué forma se lleva a cabo el registro de la materia prima que se adquiere, y la de la materia prima que el área de producción devuelve al área de almacén como sobrante.

Esto puede ser debido a procedimientos inadecuados en el área, ya que las actividades documentadas, los tiempos de realización de las mismas, así como los formatos y reportes descritos en los manuales, parecen no coincidir con lo que los colaboradores, tanto del área de almacén como de las áreas que trabajan estrechamente con ellos, mencionan que utilizan en la práctica.

También reportan que cuentan con poco espacio físico dentro de la organización para almacenar tanto la materia prima como los productos terminados que les entrega el área de producción, y comentan que tampoco tienen más área geográfica para ampliarla.

¹ Ventana o puerta compuesta por un tipo de enrejado que permiten ventilación continua. Fuente: Gerencia general de Marca Ventanas, S.A. de C.V.

En resumen, las principales problemáticas que presenta son: falta de control en el registro de inventarios que generan información incorrecta sobre las existencias de inventarios, falta de actualización de los manuales de procedimientos del área de almacén y la falta de espacio físico para los almacenes.

Debido a lo anterior, el área de almacén de MV, S.A. de C.V. requiere hacer un análisis de sus procedimientos, así como establecer un modelo de control de inventario acorde a sus necesidades y que le permitan utilizar adecuadamente su espacio físico.

Objetivo

Objetivo general

El objetivo del presente trabajo fue analizar la gestión del almacén de la empresa manufacturera MV, S.A. de C.V. ubicada en la ciudad de Mérida, Yucatán, específicamente los procedimientos del área y el sistema de control de inventario.

Objetivos específicos

1. Describir los antecedentes de la empresa y la operación en su área de almacén.
2. Analizar los procedimientos que se llevan a cabo el área de almacén para identificar desviaciones.
3. Analizar el sistema de control de inventario que utilizan actualmente para identificar si es el más adecuado acorde a sus necesidades.

Justificación del estudio

La importancia de abordar el tema de gestión del almacén radica en dos situaciones, por un lado, como mencionan Waller y Esper (2017), el inventario permite diagnosticar la salud general de su administración dentro de la cadena de suministro, de sus actividades logísticas y de su toma de decisiones, que afectarán o beneficiarán su salud financiera. Por otro lado, de acuerdo con Guerrero (2017), porque aplicar un modelo de inventario en la organización, permitirá controlar el nivel de materia prima que se puede tener en el *stock*, determinar cuánto hay que pedir de cada elemento y cuándo hay que hacerlo, de igual manera beneficiando la salud financiera de la organización.

Así mismo, la importancia de tomar en cuenta el análisis de los procesos y procedimientos en el almacén, radica en que éstos contribuyen a cumplir con los

objetivos del área, en este caso proveer de materia prima al área de producción para la elaboración de los productos solicitados por los clientes. Además, este trabajo aporta evidencia empírica del tema mediante el estudio de un caso, la empresa manufacturera MV, S.A. de C.V., a quien el análisis del almacén le permitirá, por un lado, identificar si los procedimientos están siendo los más adecuados para sus actividades, y por el otro, identificar un modelo de control de inventarios acorde a sus necesidades.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

Gestión del almacén

En toda organización, el almacén es uno de los elementos más importantes pues representa una porción significativa de los costos de una empresa, de ahí la importancia que tiene para éstas el diseño, administración y control de forma eficiente y productiva (Min, 2009). Al respecto, Halim y Baker (2007) mencionan que los costos del almacén pueden representar el 20% de los costos totales logísticos de la empresa, y es determinante para que se alcancen niveles de servicios adecuados.

Para Mora (2016) la gestión del almacén o inventario en las organizaciones radica en dos puntos: (1) mantener un capital mínimo invertido en *stock*, pero (2) atendiendo al máximo el nivel de servicio que tiene que ofrecer al cliente interno y externo en la organización.

El inventario es “un conjunto de recursos que se mantienen ociosos hasta el instante mismo en que se necesiten” (Guerrero, 2017, p. VII). Esto es porque la inversión relacionada con tener inventarios para una organización, puede ser alta, pues se desembolsa efectivo para comprarlo, mantenerlo y administrarlo y dentro del balance general, ciertos parámetros como el rendimiento sobre los activos, se puede ver afectado.

Por su parte, Shenoy y Rosas (2018, p.3) señalan que los inventarios son “esas existencias o artículos utilizados para apoyar la producción (materias primas y artículos de trabajo en proceso), actividades de apoyo (mantenimiento, reparación y suministros operativos) y servicio al cliente (productos terminados y repuestos).”

Mantener un inventario en equilibrio resulta ser la clave para una administración efectiva de éste, pues ayuda a “garantizar la producción continua y los flujos comerciales, al mismo tiempo que se minimiza la inversión de inventario para asegurar un desempeño financiero sólido. Este equilibrio se refiere a menudo como óptimo” (Waller y Esper, 2017).

Se han desarrollado varios indicadores que permiten saber si hay una adecuada administración del inventario en una organización, por ejemplo: rotación del inventario, días de inventario y ciclo de conversión del efectivo, ayudando a conocer qué tan rápido se mueve el inventario a través de la cadena de suministro, la probabilidad de que la empresa pueda satisfacer las demandas de los clientes, así como la liquidez de la empresa, la cual se puede ver afectada por su inversión en inventarios.

Sin embargo, no existe un solo tipo de inventario, hay muchos tipos así como maneras de clasificarlos.

Tipos y costos de inventarios

Los tipos de inventario varían dependiendo de las necesidades que tenga la organización, al respecto Waller y Esper (2017) proponen la siguiente tipología:

- Inventario de ciclo
- Inventario de seguridad
- Inventario en tránsito
- Inventario promocional
- Inventario de demostración
- Inventario de materias primas
- Inventario de producción en proceso
- Inventario de productos terminados

Independientemente de la clasificación que cada organización tenga para el manejo de su inventario, “se espera que los gerentes a cargo del inventario se aseguren de que el stock de artículos requeridos por su empresa esté disponible en el momento correcto y en la cantidad requerida” (Shenoy y Rosas 2018, p.4).

Todo lo que implica el inventario desde su transportación, su almacenamiento, su uso y distribución, genera costos, los cuales puede ser clasificados de la siguiente manera, de acuerdo con Waller y Esper (2017):

- Costo de oportunidad
- Costo por merma
- Costos de obsolescencia
- Costo de pedido fijo y variable
- Costo de inventario agotado

Tanto los tipos como los costos de inventario forman parte de un sistema más grande de control.

Cardona, Orejuela y Rojas (2018) consideran que el control de los inventarios es un tema complejo, sin embargo, debe ser una de las principales actividades en las empresas. Su aplicación no siempre es la correcta porque entre otras cosas, no se considera la variabilidad en la demanda y el tiempo de suministro de la materia prima, así como tampoco se tiene en cuenta el desbalanceo que puede haber entre la demanda y el proceso de producción.

De acuerdo con Guerrero (2017, p. 79), un sistema de inventario es “una estructura que sirve para controlar el nivel de existencias y para determinar cuánto hay que pedir de cada elemento y cuándo hay que hacerlo” integrando estos tres factores, es decir la frecuencia, el tiempo y el tamaño del pedido en un todo, de tal forma que se pueda crear el sistema de control del inventario más idóneo para la organización.

La frecuencia de la revisión se puede dividir en dos tipos:

- Revisión periódica: el nivel de existencias de un artículo se revisa cada cierto tiempo, por ejemplo, cada mes o cada tres semanas según sea el caso.
- Revisión continua: en todo momento se conoce el estado del inventario de un artículo o artículos.

El momento de la orden de reposición, hace referencia al tiempo en que se deben de pedir los artículos y el momento en que éstos son recibidos, es decir, justo cuando el último artículo del inventario se use o sea vendido. De acuerdo con Shenoy y Rosas (2018) hay dos opciones cuando se tiene que colocar un pedido para reponer los artículos del inventario:

- El pedido se hace en el momento en que el nivel del inventario alcance un nivel predeterminado, siendo ideal para los sistemas de revisión continua.
- El pedido se hace en puntos de revisión predeterminados, siendo ideal para los sistemas de revisión periódica.

Por último, el tamaño del pedido para el reabastecimiento “depende de varios factores, como el costo del pedido, el costo de mantenimiento, el costo de escasez, etc. Si ordenamos menos, entonces tendríamos que pedirlo con más frecuencia. Esto puede aumentar los costos de pedido” (Shenoy y Rosas, 2018, p.14). Sin embargo, hacer un pedido de tamaño muy grande podría generar mayores costos de transportación, e inclusive la baja o nula capacidad de contar con un espacio suficiente para almacenarlo dentro de la organización.

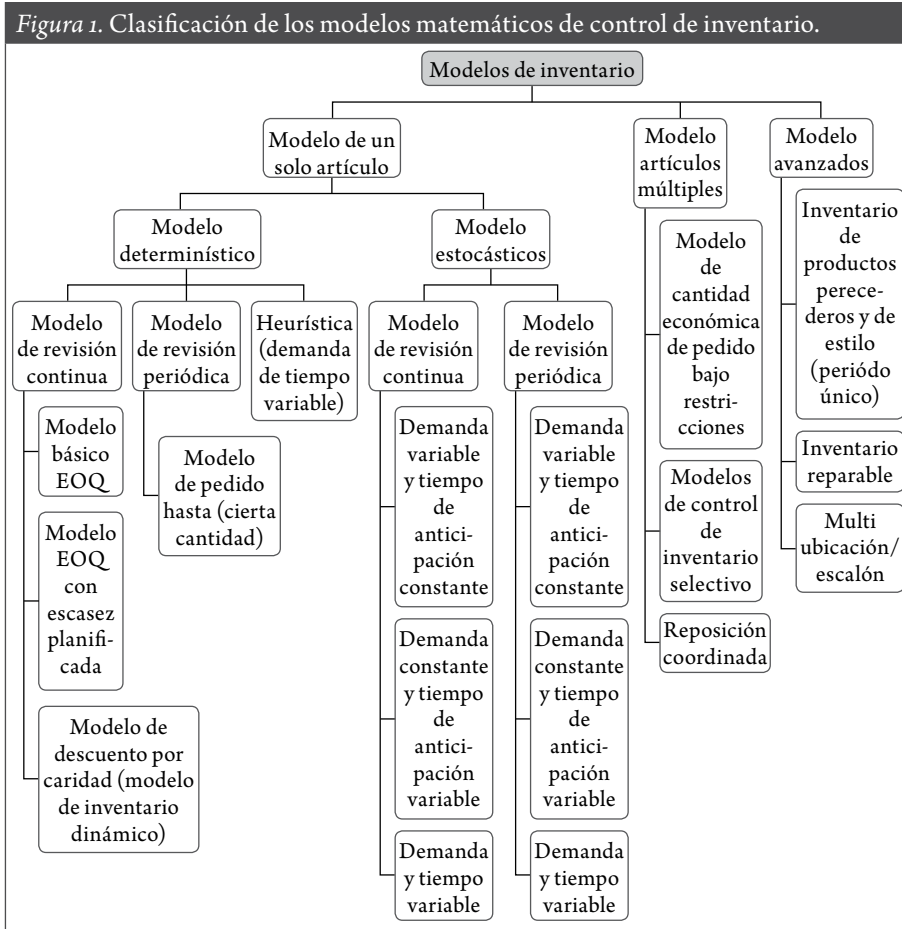
Existen varias combinaciones y variantes de los sistemas de control de inventarios, sin embargo, Shenoy y Rosas (2018) consideran los siguientes tres sistemas:

- Sistema de revisión continua, cantidad de orden fija
La posición de inventario de un artículo se supervisa continuamente y se conoce en todo momento; a medida que surge la demanda, los artículos se retiran del inventario y a la par se actualiza la posición del inventario. Este proceso continúa hasta que el inventario llega a su punto de pedido, donde es necesario colocar una nueva orden de cantidad fija que será entregada en un determinado tiempo, aumentando la posición del inventario. Las variables de decisión para saber cómo administrar el inventario en este sistema son: el tamaño de la orden fija óptima y el nivel de pedido al momento de hacer la orden.
- Sistema de revisión continua, cantidad de orden variable
Este sistema es similar al anterior, sólo que la nueva orden que se coloca es de cantidad variable. También se le conoce como sistema de mínimos y máximos, ya que cuando el nivel de inventario alcanza un punto determinado o un punto mínimo, se coloca una orden de reposición proporcional a la necesidad del nivel del inventario a fin de elevarlo a su nivel máximo. Las variables de decisión en este sistema son: el nivel en el que se encuentra el pedido y el nivel máximo de inventario.
- Sistema de revisión periódica, cantidad de orden variable
En este sistema la revisión del inventario es periódica, se revisa en puntos fijos predeterminados en el tiempo, pero si se tarda un lapso mayor en hacer dicha revisión, se corre el riesgo de que la posición del inventario caiga a niveles bajos o incluso llegar a situaciones de desabastecimiento. Las variables de decisión en este sistema son: el tiempo fijo óptimo entre pedidos de reposición, el nivel máximo de inventarios y el tamaño de la orden variable, el cual se calcula en el momento de la revisión y al hacer el pedido, nuevamente llegaría a su punto óptimo.

Guerrero (2017) y Shenoy y Rosas (2018), consideran que adicional a lo anterior, en la gestión del inventario debe tomarse en cuenta lo siguiente: la demanda, ya sea determinista (constante o variable) o probabilística; los costos asociados al inventario; los plazos de reabastecimiento; el tiempo de reposición: instantánea o continua; el nivel de inventario y tiempo de revisión; y la vida útil y reparabilidad de los artículos.

Todos estos componentes son importantes y existen varias combinaciones y variantes de modelos de control de inventario en la literatura. En la figura 1 se presenta una clasificación de modelos de control de inventario, que desarrollaron Shenoy y Rosas (2018).

Figura 1. Clasificación de los modelos matemáticos de control de inventario.



Fuente: Shenoy y Rosas (2018).

La figura muestra la clasificación de los modelos de control de inventarios según Shenoy y Rosas (2018), dependiendo si se trata de un solo artículo, artículos múltiples o avanzados.

A continuación, se explican algunos de los modelos presentados en la figura anterior.

- Modelos de revisión continua dentro del modelo determinístico
Para administrar el inventario en este modelo, la demanda del artículo debe ser conocida y constante. Existen dentro de este modelo tres sub-modelos:

- Modelo de cantidad económica EOQ: la demanda del artículo es constante, la orden se llena instantáneamente y no hay escasez de inventario. Se considera el costo del inventario anual total que comprende el costo de pedido, el costo de mantenimiento y el costo de adquisición, para determinar la cantidad óptima de pedido que va a determinar el costo del inventario anual total.
 - Modelo EOQ con escasez planificada: cuando surge la demanda y no se satisface, permanece pendiente hasta que lleguen el nuevo pedido y cuando éste se recibe, una parte se usa para satisfacer la demanda pendiente y el resto se acumula en el inventario.
 - Modelo de inventario dinámico: está conformado por modelos de revisión continua (EOQ) con descuentos por cantidad, también conocidos como modelos de descuento de precios, habiendo dos tipos de este modelo: modelo de descuento de todas las unidades, donde el vendedor ofrece un descuento uniforme en todas las unidades compradas, el suministro de la mercancía en el inventario es gradual o instantáneo y, el modelo de descuento incremental, donde a las unidades adicionales compradas se les ofrece un mayor descuento.
- Modelos de inventario estocásticos
Las características de este modelo son las siguientes:
 - La demanda del producto y la entrega del mismo es incierta.
 - Es difícil decidir la cantidad de la orden de compra y el momento en que se debe llevar a cabo la reposición del producto.
 - Se puede llegar a una situación de desabastecimiento por atrasos en la entrega de los pedidos.
 - No se sabe con exactitud cuánto almacenar para compensar las incertidumbres de la demanda y el tiempo de entrega.
 - Modelo de control de inventario selectivo
Dentro de este modelo hay tres sub-clasificaciones de:
 - Sistema de clasificación ABC: ayuda a realizar un control selectivo de inventario al enfocarse en artículos de alto valor y alto uso. De acuerdo con Guerrero (2017) con este sistema se pueden encontrar altos beneficios para lograr una mejor rotación de inventarios y los ahorros relacionados al control del inventario.
 - Este modelo se relaciona con la teoría de Pareto, donde el 20% de los artículos en un sistema de inventario representa el 80% del volumen de ventas, el siguiente 30% representa el 15%, mientras que el último 50% de los artículos representa el 5%” (Shenoy y Rosas, 2018, p. 212).

De acuerdo con García (1992) citado en Guerrero (2017), los artículos se pueden clasificar en tres clases:

- Tipo A: aquí se encuentran los artículos que, por su alta inversión en el inventario, su alto costo, su aporte a las utilidades o su nivel de utilización, necesita que sus existencias sean controladas al 100%.
- Tipo B: se encuentran los productos que son de menor costo y menor importancia, por lo tanto, requiere un menor grado de control.
- Tipo C: aquí se colocan los productos de bajo costo, inversión y ganancia para el proceso productivo, por lo tanto, requieren muy poca supervisión en las existencias.

Finalmente, Guerrero (2017) señala que para determinar el valor del inventario en este sistema se puede hacer uso de la siguiente clasificación: por precio unitario; por valor total; por utilización y valor; y por su aporte a las utilidades.

El análisis VED: de acuerdo con Shenoy y Rosas (2018) este método clasifica los artículos en función de su importancia en tres clases:

- Vitales: los artículos deben estar disponibles cuando surja una necesidad. Al no estar disponibles estos artículos, habrá una pérdida significativa de producción que debe evitarse a cualquier costo.
- Esenciales: deben estar en el *stock* cuando sea necesario. Si no estuvieran disponibles habría una pérdida de producción, pero no lo suficientemente crítica como con la clase anterior.
- Deseables: aquí se encuentran los artículos que es bueno tener en el inventario y que las pérdidas en producción no son tan significativas sino hay disponibilidad del producto.

Por lo tanto, este análisis se usa en función de la criticidad del artículo, con el cual se podrá estimar la pérdida de producción si es requerido, pero no está disponible en el *stock*. Por lo tanto, cuanto mayor sea la pérdida de producción, mayor tendrá que ser la calificación de criticidad que se le otorgue al artículo.

Método híbrido que combina ABC y VED: al combinar estas dos técnicas de inventario se pueden crear nueve grupos de artículos como la figura 2 lo muestra.

Figura 2. Técnica ABC X VED.

		Valor de uso de los artículos		
		Clase A	Clase B	Clase C
Disponibilidad de los artículos	Vital	A-V	B-V	C-V
	Esencial	A-E	B-E	C-E
	Deseable	A-D	B-D	C-D

Fuente: Shenoy y Rosas (2018).

La figura muestra las combinaciones que se pueden obtener de los artículos que se tengan en el inventario, al hacer el cruce de la calificación ABC y la clasificación VED.

En esta combinación, la organización puede clasificar sus artículos dentro de la combinación A-V, es decir los que tienen un alto valor de uso y también son vitales para la producción, y la clasificación de artículos C-D, es decir aquellos que tienen un bajo valor de uso y son de tipo deseable.

El uso y aplicación de los modelos y sistemas de inventarios descritos en este apartado dependerá de las necesidades y condiciones de cada organización (Shenoy y Rosas, 2018).

Gestión de procesos

El almacén comprende una serie de procesos de entrada como: la recepción, control, adecuación, tránsito y ubicación de productos recibidos; procesos de almacenaje, relacionados con el almacenamiento de productos en condiciones eficientes para su conservación, identificación, selección y control; y procesos de salida como la preparación y entrega de pedidos de acuerdo con los requerimientos de los clientes, evidenciándose que si no se le da la atención necesaria se puede incurrir en costos no esperados por la empresa (Anaya, 2008). En este sentido, se debe considerar una efectiva gestión de procesos en el área.

En todas las organizaciones es muy importante la existencia de los procesos y los procedimientos ya que éstos “muestran paso a paso cómo realizar las actividades fijadas o trazadas por las políticas” (Martínez, 2002, p.99), entendiendo que las políticas indican el camino para conseguir los objetivos que la misma organización se ha planteado desde su planeación estratégica.

De acuerdo con Carrasco (2012) citado en Ruiz, Almaguer y Torres (2014, p. 5) la gestión de procesos “ayuda a la dirección de la empresa a identificar, representar, diseñar, formalizar, controlar, mejorar y hacer más productivos los procesos de la organización”, y su objetivo es mejorar la eficacia y eficiencia de la organización. Se habla de gestión, puesto que hace referencia a la acción de administrar algo, en este caso los procesos y junto con ellos, la dirección de la organización.

Si las organizaciones gestionan sus procesos, los beneficios que obtendrán serán que éstos sean más estables, eficientes, eficaces y controlados mediante indicadores a los cuales se les debe dar seguimiento; se fomente y desarrolle la autodisciplina al hacer que todos trabajen bajo un mismo procedimiento, evitando reprocesos, reclamos, transacciones y actividades estancadas; y que la

continuidad operacional no se vea detenida (Carrasco, 2012, citado en Ruiz, Almaguer y Torres, 2014).

Davenport (1993) citado en Maldonado (2011, p. 7) menciona que un proceso es “un conjunto estructurado y medible de actividades diseñadas para producir un producto especificado, para un cliente o mercado específico. Implica un fuerte énfasis en cómo se ejecuta el trabajo dentro de la organización”. Rodríguez (1997, p. 42) por su parte, menciona que los procedimientos detallan cada operación paso a paso, ordenados cronológicamente “explicando la manera de realizar cada paso, indicando los responsables, fijando una rutina que deberá invariablemente seguirse cada vez que se presente un caso semejante”.

En muchos casos estos procedimientos están expresados en documentos que contienen el campo y el objeto de aplicación de la actividad, qué se debe hacer, quién o quiénes son los responsables, cuándo, dónde y cómo debe ser llevado a cabo, así como la especificación de los materiales, documentos y equipos que deben usarse, registrarse y controlarse (Maldonado, 2011).

El objetivo de establecer procedimientos está relacionado con formar hábitos estandarizados y enlaces sistematizados entre las diversas áreas de la organización, acompañados siempre de las políticas, pues éstas son las guías de acción para el personal de la organización (Rodríguez, 1997). Por lo tanto, si los procedimientos son ilógicos, contradictorios, complejos o no son acordes con las necesidades de la organización, no podrán alcanzar los objetivos establecidos.

Martínez (2002) propone que, para llevar a cabo el análisis del procedimiento es necesario considerar lo siguiente:

- Ubicar el área donde se aplica el procedimiento.
- Llevar un inventario de los procesos y quién participa en ellos.
- Analizar y confrontar los procedimientos contra su aplicación.
- Detectar anomalías del procedimiento.
- Presentar opciones de mejoramiento para el procedimiento.

En general, se deben identificar los aspectos que ayuden u obstaculicen las actividades del personal de la organización y hacer la propuesta de mejora correspondiente. Sin embargo, lo ideal es “revisar los procedimientos vigentes por lo menos una vez al año. De este modo se pueden eliminar los que hayan perdido su utilidad y modificar los que deben adaptarse a la realidad actual” (Rodríguez 1997, p.48).

MÉTODOS

El presente estudio se realizó con un enfoque cualitativo y fue tipo descriptivo, mediante un estudio de caso (Fassio, 2018). Las técnicas de investigación utilizadas fueron las entrevistas semiestructuradas dirigidas al jefe y personal del almacén, así como a la gerente general de la empresa; la observación, a fin de conocer de manera directa los problemas del área de almacén y mapear sus procesos existentes; y la revisión de documentación de la empresa a la que se pudo tener acceso.

Primero se llevó a cabo un diagnóstico organizacional en MV, S.A de C.V. con base en la metodología de Fleitman (2008) que considera el análisis preliminar, integral y específico de la organización. Con base en los resultados del análisis preliminar e integral se elaboró una Matriz de Priorización (MP) para identificar las principales problemáticas de la empresa. Los resultados obtenidos en las matrices fueron socializados en una reunión con la gerente general y se definió como uno de los factores críticos a atender la gestión del almacén.

Para llevar a cabo el análisis específico, se acordó analizar los procedimientos que se llevan a cabo en el área y el sistema de control de sus inventarios. Respecto de lo primero, se llevaron a cabo entrevistas con el personal involucrado en los procedimientos del área de almacén, siendo éstos: jefe, auxiliar y auxiliar administrativo de almacén, auxiliar contable, auxiliar administrativo, gerente y supervisor de producción y encargado de calidad. También se realizó la observación y revisión del manual de procedimientos de la empresa. Se tomó en cuenta lo propuesto por Martínez (2002) para el análisis de procedimientos, es decir, se identificaron los procedimientos y quién participa en ellos, así como su descripción. Después se usaron los diagramas de flujo de los procedimientos del área de almacén como base para elaborar una guía de observación e ir verificando con el personal involucrado, si lo ahí escrito era lo que llevaban a cabo en la práctica, o si lo hacían de otra manera. Se compararon las respuestas del personal contra lo escrito en los manuales; se detectaron las desviaciones o anomalías y se elaboraron recomendaciones al respecto.

Para el análisis del sistema de control de inventarios, adicional a las entrevistas semiestructuradas que se realizaron al jefe de almacén y la gerente general, se les aplicó un cuestionario sobre las características de los artículos, solicitudes de materia prima y en general de la forma de gestionar y controlar el inventario de la organización.

RESULTADOS

La empresa MV, S.A. de C.V. se constituyó el 30 de octubre del 2007 con el giro de producción, comercialización e instalación de ventanas de cualquier material. Los productos que fabrica son ventanas de varias líneas, sin embargo, también han incluido cancelas de baño, puertas corredizas, ventanas guillotina, de proyección, de líneas europeas de varias hojas, ventanas anticiclónicas, barandales, por mencionar algunos de los más elaborados. Los clasifican como se muestra en la tabla 1.

Tabla 1. Principales productos que fabrica y comercializa Marca Ventanas, S.A. de C.V.

Producto	% Ventas
Ventanas de aluminio	64%
Puertas de aluminio	14%
Louvers	5%
Marcos, barandales, varios	17%

Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por la empresa.

La materia prima que utilizan para su elaboración, consiste en perfiles de aluminio, PVC, hojas de vidrio y madera, pijas, carretillas, remaches, vinilos, entre otros accesorios.

Su territorio de comercialización es nacional, sus principales clientes son de Yucatán y Quintana Roo, aunque ocasionalmente le venden a Tabasco y son desarrolladores de vivienda económica, popular y tradicional comúnmente llamada de interés social y constructoras de vivienda media.

Actualmente la empresa cuenta con un organigrama dividido en cuatro áreas o gerencias: producción, ingeniería, administrativa y comercial y cuenta con 38 colaboradores incluyendo al director y la gerente general. Tienen una misión, visión y valores establecidos que son conocidos por todos en la empresa. Asimismo, la organización cuenta con una sucursal en la Cancún, Quintana Roo la cual utilizan como almacén de materias primas y de producción en proceso, sin embargo, esta sucursal no fue tomada en cuenta para este estudio de caso.

De acuerdo con la gerente general, la ventaja competitiva de MV, S.A. de C.V. se encuentra en su solidez financiera, el prestigio de la empresa, la confiabilidad, personal comprometido con la organización, el compromiso con la calidad y el servicio post venta.

A finales del 2018 cuando se aprobó el Presupuesto de Egresos de la Federación que se aplicaría para el 2019, el Gobierno Federal canceló el subsidio a los trabajadores con ingresos menores para que pudieran complementarlo con los créditos hipotecarios que solicitaran (CMIC, 2018). Debido a esta situación, a inicios del 2019 el sector de la construcción detuvo sus operaciones por la incertidumbre que esto generaba en el ramo, afectando así a muchas empresas que trabajan de la mano con las constructoras y que les proveen de la materia prima necesaria para la construcción de las viviendas.

Por lo tanto, Marca Ventanas, S.A. de C.V. comenzó a finales de 2018 y principios de 2019 a realizar cambios en su planeación estratégica al sufrir una disminución en sus ventas. Es así que se hizo necesaria la realización de un diagnóstico organizacional que dio como resultado que uno de los factores críticos a revisar era la de almacén.

Descripción del funcionamiento del área de almacén.

El área de almacén se encuentra ubicada como parte de la gerencia de administración. Está conformada por tres personas, el jefe de almacén, auxiliar de almacén y auxiliar administrativo de almacén. Actualmente debido a la falta de más personal en el área que permita a los colaboradores realizar sólo las funciones que les corresponden, los tres se apoyan en todas las actividades que se tienen que desempeñar dentro del área, sin dejar de llevar a cabo las funciones que su puesto les demanda.

Las funciones que llevan a cabo son las siguientes:

- Jefe de almacén, quien se encarga de supervisar las actividades de los otros dos puestos. Apoya en la carga y descarga de materiales y productos terminados, realización de inventarios, recepción de la materia prima y la entrega al área de producción.
- Auxiliar de almacén, se encarga de entregar la materia prima al área de producción, carga y descarga de materia prima y producto terminado, entrega de producto terminado a clientes, apoyo en los inventarios y mantener limpio el almacén.
- Auxiliar administrativo de almacén, se encarga de registrar en el sistema *Microsip* y en Excel las entradas y salidas de materia prima tanto de Marca Ventanas, S.A. de C.V. como la de una sucursal que la empresa tiene en Cancún, entrega la materia prima al área de producción, apoya en el inventario y entrega los documentos al área contable de Marca Prefabricados, S.A de C.V.

El área cuenta con once tipo de inventarios o almacenes, de los cuales: ocho se encuentran físicamente en el área, siendo éstos: almacén de lento movimiento, almacén de materia prima, almacén de materia prima dañada, producción en proceso, producto terminado, almacén de retales (materia prima sobrante), producción en proceso maquila y producción en proceso para la inmobiliaria CADU, que se encuentra en Cancún. Estos dos últimos los utilizan para almacenar materia prima que enviarán a los almacenes con el mismo nombre que tienen en la sucursal de Cancún. Finalmente, manejan dos almacenes más de manera virtual (sistema *Microsip*²), los cuales son: almacén de ensambles y almacén de proceso.

Los almacenes cuentan con cámaras de vigilancia y permanecen cerrados bajo llave cuando la planta no está operando, dicha llave está bajo el resguardo de la gerente general, el gerente de producción, el jefe de almacén o el auxiliar de almacén. Sin embargo, todos los días quien abre y cierra los almacenes es el auxiliar de almacén. El área física de producción también es abierta por esta persona y al terminar la jornada laboral la cierra el gerente de producción.

Los colaboradores refieren que el conteo del inventario general se realiza una vez al año y durante el transcurso de éste se llevan a cabo conteo de inventarios cada dos o tres meses, participando en este proceso el personal de almacén de MV, S.A. de C.V.

El personal del área de almacén está consciente de que tienen poco espacio físico dentro de la organización para almacenar tanto la materia prima como los productos terminados que les entrega el área de producción, y comentan que tampoco tienen más área geográfica para ampliarla. Es por ello que las solicitudes de materia prima que hacen al área de compras es variable y depende de la existente en almacén, aunque siempre tratan de que el material que se pida permita que el inventario vuelva a su nivel deseado y no tengan un sobre stock. La materia prima la pueden solicitar cada quince días, cada semana, cada mes y cuando se requiere si hay una urgencia ya sea por material dañado o porque no llegó.

De acuerdo con la política de recepción de material, la mercancía la reciben de lunes a viernes de 9:00hrs. a 15:00hrs., con excepción del vidrio que se recibe de 9:00hrs. a 11:00hrs., existen excepciones de horario cuando solicitan un material al proveedor de manera urgente para concluir el proceso de producción, por lo tanto, la recepción de dicho material puede ser después de las 15:00hrs. hasta las 17:00hrs.

² Es un software que es utilizado para manejar distintos tipos de información, de acuerdo a las necesidades del área en las que se utilizará dicho sistema. En este caso, se utiliza el software *microsip* inventarios para controlar los niveles de inventario de uno o varios almacenes de manera individual o grupal. Fuente: www.microsip.com

Los tres colaboradores conocen de manera general la misión, visión y valores de la empresa; conocen el manual de procedimientos pero no están actualizados; y no cuentan con indicadores claros que les permitan medir el cumplimiento de las metas en su área.

Saben que los objetivos de su área están enfocados en tener el material necesario y disponible para el área de producción, que lo puedan entregar en tiempo y forma para que éstos puedan realizar los proyectos solicitados por los clientes y no existan atrasos en la entrega de los productos terminados.

Dentro las problemáticas del área que el jefe de almacén señaló están la falta de control en el registro de inventarios que generan información incorrecta sobre las existencias de inventarios; procedimientos actualizados y la falta de espacio físico para los almacenes.

En el caso de las fortalezas señala la rapidez con la que hacen la entrega del material al área de producción, aunque en ocasiones hay atrasos.

Las sugerencias que realiza para mejorar su área de trabajo es tener más espacio en el almacén, que las opiniones respecto a la mejora de los procesos sean tomadas en cuenta y que se pudiera contratar a una persona más que se dedicara solamente a entregar material al área de producción.

Análisis de los procesos del área de almacén

El área de almacén cuenta con siete procedimientos documentados en el manual de la empresa, los cuales son: compras por requisición de material, recepción de mercancía, recepción de mercancía con anomalías, entregas de productos terminados a clientes, entrega de documentos de recepción de material, traspaso de materiales entre almacenes y conteo de inventarios físicos. En este apartado se presenta el resultado del análisis de los procedimientos antes mencionados, se hará mención de las anomalías identificadas entre lo que se encuentra documentado en el manual de procedimientos y lo que se realiza en la práctica.

Compras por requisición de material.

- Menciona en el documento que el gerente de producción genera el formato de requisición de material. En la práctica el jefe de almacén es quien genera dicho formato.
- Menciona en el documento que el jefe administrativo tramita el pago de anticipo al proveedor. En la práctica el auxiliar administrativo es quien tramita el pago y el jefe administrativo sólo verifica que se haya realizado.

- Menciona en el documento al jefe administrativo, pero no se especifica si es de Marca Ventanas, S.A de C.V. o Marca Prefabricados, S.A. de C.V., ya que en la práctica este puesto está vacante en la primera organización.

Recepción de mercancía

Menciona en el documento que el encargado de compras le notifica al jefe de almacén de la llegada de la mercancía por parte del proveedor a través de un aviso de embarque. En la práctica dicho formato nunca fue mencionado ni mostrado, comentaron ambos puestos que el aviso de cuándo y a qué hora es probable que llegue el proveedor se verifica en la orden de compra, por correo y/o vía telefónica.

Recepción de mercancía con anomalías.

- Menciona en el documento que el jefe de almacén envía al encargado de compras un correo con las evidencias para que se inicie la reclamación con el proveedor, pero no se menciona qué evidencias. En la práctica, el encargado de calidad toma fotos de los productos con anomalías y elabora un reporte de esa incidencia en *Word*, el cual le entrega al jefe de almacén para que se lo envíe como parte de las evidencias al encargado de compras.
- Menciona en el documento que el jefe de almacén elabora un “Reporte de los productos con incidencias”. En la práctica el jefe de almacén menciona que se llama “Reporte de devoluciones”.
- Menciona en el documento que una vez que el proveedor realiza los cambios de los productos y éstos sean correctos, se realiza la recepción de la mercancía en el sistema. En la práctica tanto el jefe como el auxiliar administrativo de almacén mencionan que se puede realizar la recepción de mercancía en el sistema, aunque no se haya recibido el cambio de los productos por parte del proveedor, o bien, esperar a que llegue el producto e ingresar la recepción o la nota de crédito en el sistema y en ambos casos notificar al área de contabilidad de Marca Prefabricados, S.A. de C.V.

Entregas de productos terminados a clientes

- Menciona en el documento que el almacenista realiza ciertas actividades en el proceso de entrega del producto terminado. En la práctica,

este puesto no está en el organigrama y las funciones las realiza el auxiliar de almacén.

- Menciona en el documento que tesorería y cobranza realizan ciertas actividades relacionadas con la entrega de productos terminados. En la práctica dichas actividades las lleva a cabo el puesto de auxiliar administrativo.
- Menciona en el documento que el supervisor de producción entrega a jefe de almacén un reporte de producto terminado. En la práctica ambos puestos coinciden en que no es un reporte, sino una nota de entrega con tres copias, que desprende de un *block* de notas y de las cuales una se queda el supervisor de producción, otra el jefe de almacén y la última se pega en el producto terminado para su identificación.
- Menciona en el documento que el jefe de almacén hace la contratación de la unidad fletera cuando se requiere. En la práctica, el jefe de almacén menciona que ya no hace esa función, quien la lleva a cabo el auxiliar administrativo.
- Menciona el documento que el jefe de almacén entrega el producto dañado al supervisor de producción para que haga los cambios correspondientes. En la práctica esto se hace, sin embargo, ambos puestos mencionan que se realiza una nota donde se especifica qué producto se está entregando y qué es lo que hay que reparar. Nota que en el documento no se menciona.
- Menciona en el documento al área de tesorería y cobranza, pero no menciona si es de Marca Ventanas, S.A. de C.V. o de Marca Prefabricados, S.A. de C.V., ya que en la práctica esta área pertenece a la segunda organización.

Entrega de documentos de recepción de material.

No se detectó ninguna diferencia entre lo escrito y lo que se hace en la práctica.

Traspaso de material entre almacenes.

- Menciona en el documento que el traspaso de materiales se hace en el sistema *Microsip*. En la práctica este traspaso también se hace de manera física con la materia prima, y no se hace mención de cuál es el proceso y si se utilizan formatos para dicho traspaso.
- Al no mencionarse que el traspaso de materiales también se hace de manera física y no especificar qué formatos se deben utilizar, se genera un descontrol en la solicitud de la materia prima, pues en el caso de las

hojas de vidrio el área de producción no las solicita al área de almacén, sólo las agarra sin avisar y sin llenar los formatos correspondientes.

Conteo de inventarios físicos

- En el documento no se menciona la participación del área de almacén en la toma de inventario. En la práctica el área de almacén sí participa en la toma de inventarios.
- Menciona en el documento algunas actividades que el jefe administrativo lleva a cabo como parte del proceso. En la práctica, el jefe administrativo menciona que dichas actividades no las lleva a cabo.

Aunado a las desviaciones presentadas en los procesos también se identificaron algunas problemáticas dentro del área:

- No se tiene un control estricto sobre las hojas de vidrio, pues cada que el área de producción las toma, no le notifica al área de almacén y no se llenan los formatos correspondientes de salida para ese material, lo que genera un descontrol en el inventario de dicha materia prima.
- Antes de que el área de producción entregue el producto terminado a almacén para que sea entregado al cliente, es necesario que producción regrese toda la materia prima sobrante que ya no utilizó en ese producto, para que almacén lo pueda registrar en el sistema y no se generen las diferencias entre lo que hay físicamente y virtualmente, sin embargo, esta entrega no se hace en tiempo.
- Tanto para el jefe como para el auxiliar administrativo de almacén, llevar el registro de los movimientos de la materia prima en el archivo de Excel, es hacer doble trabajo, puesto que argumentan que eso está registrado en *Microsip* y hacer el registro en el archivo les consume tiempo.
- Que el inventario esté cuadrado y al día tanto en sistema como en físico, ya que esto genera desconocimiento de la existencia real de algunos materiales y, por tanto, se puede llegar a pedir de más generando un sobre *stock* o pueden no hacerse los pedidos generando atraso en el proceso de producción.
- Tener la materia prima a tiempo, lo cual considera el jefe de almacén que tiene que ver con el poco seguimiento que el área de compras hace de éste con el proveedor.

- Necesidad de una persona más en el área para que tanto el jefe de almacén, el auxiliar de almacén y el auxiliar administrativo de almacén no estén saturados en las actividades que tienen que desempeñar día con día.

Finalmente, dentro de las actividades que realiza el auxiliar administrativo de almacén, mencionó que utiliza dos archivos de Excel, una para registrar las entradas y salidas de material de MV, S.A. de C.V. y otro donde hace los mismos registros, pero de la sucursal que tienen en Cancún. Sin embargo, en ninguno de los procesos está documentado nada respecto a hacer dicha diferenciación entre lo que se registra tanto para una como para otra sucursal.

Control del inventario

Las características del tipo de sistema de control de inventario que tienen en el almacén de MV, S.A. de C.V. son las siguientes:

- La revisión de la cantidad de materia prima que se tiene en el inventario es periódica, es decir que se revisa cada año y cada dos o tres meses.
- El tamaño del *stock* de seguridad es medio, es decir, se cuenta con la materia prima suficiente en caso de necesitarla de urgencia para la elaboración de un producto, pero no debe confiarse siempre de su stock de seguridad, por lo que se debe tener un máximo determinado para las existencias en su almacén de materia prima.
- La demanda de los artículos es variable, es decir, que va cambiando dependiendo de la necesidad del área de producción para utilizar materia prima en la elaboración del producto final y de la cantidad existente de dicha materia prima en el *stock* del almacén. Anteriormente les sucedía que se quedaban sin *stock* mientras se estaba llevando a cabo la producción de un pedido del cliente, al día de hoy es algo que ya tienen controlado.

Cuentan con un catálogo de artículos en el sistema *Microsip* y la materia prima se encuentra clasificada física y virtualmente por metraje, línea, grosor, piezas, pulgadas, tipo de acabados, milímetros, metros cuadrados y color, los cuales se acomodan en estantes y anaqueles. Todas las entradas y salidas de materia prima del almacén se valoran en pesos mexicanos a través de un reporte diario de lo que hay en el inventario, el cual elabora el auxiliar administrativo de almacén, toda esa información la reúne el jefe de almacén al cierre de mes para entregarlo al área de contabilidad.

De acuerdo con las características antes mencionadas, el sistema de control de inventarios que actualmente maneja MV, S.A. de C.V., se puede decir que se encuentra dentro del denominado: modelo de un solo artículo, en la sub-clasificación de modelo de sistema de revisión periódica con cantidad de orden variable (Shenoy y Rosas, 2018).

El inventario de MV, S.A. de C.V. asume dos tipos de costos, uno de ellos es el de obsolescencia (Waller y Esper, 2017), pues en su almacén de lento movimiento, tienen materia prima que ya no usan en la producción y que tampoco han podido sacar una ganancia extra revendiéndola y, el otro es el costo de inventario agotado (Waller y Esper, 2017), pues aunque el jefe de almacén mencionó que ya no sucede con frecuencia, siguen solicitando materia prima de emergencia, principalmente cuando un cliente solicita un pedido con urgencia y no cuentan con toda la materia prima disponible en el momento.

Respecto del análisis del sistema de inventarios se MV, S.A. de C.V. podría utilizar, considerando las características que actualmente tiene, un modelo de artículos múltiples (Shenoy y Rosas, 2018), ya que la organización maneja diferentes tipos de materias primas en su inventario, las cuales utilizan para la elaboración de los productos solicitados por los clientes, siendo estos modelos, los siguientes:

- El análisis VED: el control del inventario se enfoca en clasificar los artículos en función de su importancia: vitales, esenciales o deseables. Un ejemplo de cada uno de éstos tomando como referencia a Marca Ventanas, S.A de C.V. sería, vitales: perfiles de aluminio y hojas de vidrio; esenciales: jaladeras y, deseables: viniles.
- Sistema de clasificación ABC: donde el control del inventario se enfoca en clasificar los artículos por su alto valor y su alto uso. Existen cuadro sub-clasificaciones, una de las cuales se deberá elegir de acuerdo a lo determinado por la organización. Siguiendo Marca Ventanas, S.A de C.V., los perfiles de aluminio y las hojas de vidrio serían una materia prima de alto valor y alto uso y los viniles serían de bajo valor y bajo uso.
- Método híbrido que combina ABC y VED: es una combinación de los dos anteriores donde la organización puede clasificar sus artículos dentro de la combinación A-V, es decir los que tienen un alto valor de uso y también son vitales para la producción, y la clasificación de artículos C-D, es decir aquellos que tienen un bajo valor de uso y son de tipo deseable. Finalmente, como ejemplo de alto valor y vital para la producción son los perfiles de aluminio y las hojas de vidrio y, con bajo valor de uso y de tipo deseable serían los viniles.

Haciendo las combinaciones adecuadas con las clasificaciones ABC y VED, obtendrá la información necesaria para abastecerse de los elementos necesarios y en cantidades adecuadas. Es importante mencionar que, la organización debe validar si el sistema *Microsip*, con el que trabajan actualmente para el registro de entradas y salidas de la materia prima, les permite el registro de ésta conforme a las clasificaciones que se van a ir determinando.

En caso de que este sistema no se los permitiera, pueden comenzar haciendo el registro en una hoja de Excel y, a la par buscar algún software de control de inventarios que permita hacer dichos registros. Existen algunas versiones gratuitas, que, si bien tienen la desventaja de no contar con un soporte en caso de falla del software o que no estén habilitadas todas las funciones del mismo, podrían comenzar utilizando esas versiones libres hasta que la organización pueda invertir en una licencia de este tipo.

CONCLUSIONES

La organización MV, S.A. de C.V. al día de hoy sigue llevando a cabo cambios dentro de la empresa a raíz de lo que se determinó en su planeación estratégica, esto permite demostrar que a pesar de los cambios políticos, económicos y sociales del ambiente externo que permea a la organización, como la inestabilidad y, por tanto, la crisis en la industria de la construcción de vivienda, principalmente las de interés social; la implementación de las políticas económicas del nuevo gobierno mexicano, así como las impuestas por Estados Unidos afectando los costos de las materias primas, la organización ha sabido manejar estas situaciones permitiéndole desarrollar nuevas estrategias.

Es necesario garantizar que la materia prima esté a tiempo en el inventario para que se pueda garantizar la producción continua, se pueda tener en tiempo y forma el pedido del cliente, no se realicen gastos innecesarios por solicitar materia prima de urgencia y se evite perder dinero por tener materia prima innecesaria y obsoleta, es decir, llegar al equilibrio óptimo en la gestión del inventario (Waller y Esper, 2017).

También se necesita seguir trabajando en el desarrollo de una buena articulación entre las áreas que conforman el área de almacén, de tal manera que todas las actividades que realizan día con día sean claras y tengan un orden establecido en cuanto a tiempos, formatos, reportes y personal involucrado (Rodríguez, 1997).

En el caso de los procesos, de acuerdo Martínez (2002) es importante tenerlos actualizados pues éstos muestran paso a paso cómo realizar las actividades fijadas o trazadas por las políticas que indican el camino para conse-

guir los objetivos planteados en la planeación estratégica de cada organización. Por lo tanto, llevar a cabo una gestión de los procesos en MV, S.A. de C.V. de acuerdo con Carrasco (2012, citado en Ruiz, Almaguer y Torres, 2014) permitirá que éstos sean más estables, eficientes, eficaces y controlados mediante indicadores y permitirá que todos los colaboradores trabajen bajo un mismo procedimiento, evitando reprocesos, reclamos, transacciones y actividades estancadas.

En el caso del control de los inventarios, además de los elementos ya mencionados para tener un buen control de éste, es necesario que también ponga atención a las siguientes variables, de tal forma que no pueda caer en desabastecimiento: considerar cuál es el tiempo óptimo entre los pedidos de reposición de la materia prima, el nivel máximo al que pueden tener los inventarios, así como el tamaño de la orden a solicitar, lo cual deben calcular en el momento de la revisión del inventario y al hacer el pedido, para que éste nuevamente llegue a su punto óptimo (Waller y Esper, 2017). Asimismo, también se debe tomar en cuenta la periodicidad de la demanda, el costo, el plazo de reabastecimiento, el tiempo de reposición del inventario y el nivel del mismo.

De acuerdo con López, Gómez y Acevedo (2012) logra tener una adecuada gestión de los inventarios implica no sólo dejarle toda la responsabilidad a un área, como lo es el de almacén, sino como un proceso en el que intervienen varios actores, como compras, ventas, el área comercial, producción, finanzas, logística e incluso la parte jurídica, que, al estar integrados, se pueden alinear los objetivos de cada área en particular y de la empresa en general, para satisfacer al cliente final.

Derivado de las desviaciones encontradas en los manuales de procedimientos del área de almacén, se recomienda:

- Revisar que los nombres de los puestos considerados en los manuales, correspondan a los nombres establecidos en el organigrama, tanto de Marca Ventanas, S.A. de C.V. como de Marca Prefabricados, S.A. de C.V. y diferenciar cuando intervenga el puesto de una organización y el puesto de la otra.
- Revisar la viabilidad y el estado actual de cada formato y reporte, para modificarlos, crear nuevos o quitar los que no son usados de acuerdo a las necesidades del área.
- Una vez realizado lo anterior, se recomienda revisar los nombres de dichos reportes y formatos que están descritos en los manuales, de tal forma que aparezcan con el nombre correcto y, quitar los nombres de los que ya no son usados.

- Establecer tiempos estimados de entrega de reportes, formatos y solicitudes entre las áreas involucradas, para que exista un estándar de tiempo para todos los procesos y sean más ágiles, evitando atrasos.
- Revisar el proceso de conteo de inventarios físicos y hacer las modificaciones correspondientes en cuanto a las áreas que participan en la práctica, los formatos que se usan y las responsabilidades de cada puesto.
- En cada uno de los procesos, hay procedimientos que no se especifica que sea necesario establecer por escrito, como ciertas confirmaciones o registros que se tienen que hacer en el sistema y, que es necesario modificar para que no haya contratiempos en dichos procesos.

Respecto del modelo de control de inventarios que se sugirió, los resultados y beneficios que se podrían obtener si se utilizan el modelo de artículos múltiples (Shenoy y Rosas, 2018), son:

1. Tener un inventario conciliado y ordenado entre lo que se encuentra de manera física y virtual.
2. Poder redefinir los tiempos de revisión de inventarios, la cantidad de órdenes de compra y, por lo tanto, el máximo y el mínimo de stock que pueden almacenar.
3. Se puede mejorar el flujo de efectivo al comprar de manera más eficiente y teniendo una mayor rotación de inventarios.
4. Se pueden reducir los costos de transportación teniendo
5. Una mayor planeación y reducción de compras de emergencia.
6. Se pueden prevenir los desperdicios y la obsolescencia del material.

Es importante recordar, que de acuerdo con Shenoy y Rosas (2018) se espera que las personas a cargo de los inventarios se aseguren de que siempre haya el stock disponible en el momento correcto y en la cantidad requerida.

REFERENCIAS

- Anaya, J. (2008). *Almacenes, Análisis, Diseño y Organización*. Madrid: Editorial Esic.
- Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción (CMIC, 2018). *Situación y perspectivas de la industria de la construcción en México para 2019*. Recuperado de: https://www.cmic.org.mx/cmhc/ceesco/2018/Perspectivas%20Econ%C3%B3micas%202019_CEESCO_Tercer%20trimestre%202018.pdf

- Cardona, J., Orejuela, J. y Rojas, C. (2018). Gestión de inventario y almacenamiento de materias primas en el sector de alimentos concentrados. *Revista EIA*, 15 (30), pp. 1-15.
- Fassio, A. (2018). Reflexiones acerca de la metodología cualitativa para el estudio de las organizaciones. *Ciencias Administrativas*, 12, pp. 1-12.
- Fleitman, J. (2008) *Evaluación integral para implantar modelos de calidad*. México: Editorial Pax México.
- Guerrero, H. (2017). *Inventarios, manejo y control*. Segunda edición, Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Gutiérrez, V. y Vidal, C. (2014). Modelos de gestión de inventarios en cadenas de abastecimiento: revisión de la literatura. *Revista Facultad de Ingeniería Universidad de Antioquia*, (43), pp. 134-149.
- Jiménez, F. (2012). *Mejoras en la gestión de almacén de una empresa de ramo ferretero*. Informe de pasantía (Título de Ingeniero en Producción). Universidad Simón Bolívar. Sartenejas, Venezuela.
- López, I., Gómez, M. y Acevedo, J. (2012). Situación de la gestión de inventario en Cuba. *Ingeniería Industrial*, XXXIII (3), pp. 317-330.
- Maldonado, J. (2011). *Gestión de procesos*. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2011e/1084/indice.htm>
- Martínez Chávez, Víctor Manuel (2002). *Diagnóstico administrativo; procedimientos, procesos, reingeniería y benchmarking*, México: Trillas.
- Martínez, P. (2006). El método de estudio de caso: estrategia metodológica de la investigación científica. *Pensamiento & Gestión*, 20, pp. 165-193.
- Microsip (2019). El software confiable de México. Consultado en: <https://www.microsip.com/>
- Min, H. (2009). Application of a decision support system to strategic warehousing decisions. *International Journal of Physical*, 39 (4), pp. 270-281.
- Halim, Z., y Baker, P. (2007). An exploration of warehouse automation implementations: cost, service and flexibility issues. *Supply Chain Management: An International Journal*, 12 (2), pp. 129- 138.
- Mora, A. (2016). *Inventario cero: cuándo y cuánto pedir*. México: Alfaomega
- Pérez, M. y Wong, H. (2018). Gestión de inventarios en la empresa Soho color salón & Spa en Trujillo (Perú). *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XV (27), pp. 1-20.
- Rodríguez Valencia, Joaquín (1997). *Estudio de sistemas y procedimientos administrativos*, México: Ediciones Contables, Administrativas y Fiscales, S.A de C.V.

- Ruiz, D., Almaguer, R. y Torres, I. (2014). La gestión por procesos su surgimiento y aspectos teóricos. *Ciencias Holguín, XX* (1), pp. 1-11.
- Schein, Edgar (1969). *Process Consultation: It's Role in Organization Development*, Estados Unidos: Addison-Wesley Publishing Company, Inc.
- Shenoy, D., Rosas, R. (2018). *Problems & solutions in inventory management*. New York: Springer.
- Tompkins, J., y Smith, J. (1998). *Warehouse Management Handbook*. EEUU: Raleigh Tompkins Press.
- Vidal, C. (2010). *Fundamentos de control y gestión de inventarios*. Colombia: Programa Editorial Universidad el Valle.
- Waller, M., Esper, T. (2017). *Administración de inventarios*. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.

RESUMEN

El entorno dinámico en el cual las empresas están inmersas, las lleva a adoptar estrategias para conseguir su permanencia en el mercado. Las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPyMes) son células económicas de relevante importancia para la economía de un país y están en constante búsqueda de mejores prácticas para su crecimiento y permanencia en el mercado, siendo el capital humano un factor relevante ya que juega un papel decisivo para la obtención de metas, objetivos y conclusión de planes organizacionales.

La mayoría de las micros y pequeñas empresas carecen de una estructura organizacional sólida, operan en ausencia de manuales de puestos, definición de funciones, carecen de planes de capacitación para su personal, entre otras carencias y problemáticas, es por lo anterior que es de notable utilidad la implantación de un modelo de gestión por competencia, el cual es un conjunto de procesos relacionados con las personas que integran la organización y que tiene como propósito alinearlas hacia los objetivos organizacionales, lo que permitirá alcanzar mejores resultados.

Palabras clave: MiPyMe, Empresas, Capital humano, Competencias, Modelo de gestión por competencias.

ABSTRACT

The dynamic business environment within companies is immersed in the need to adopt strategies to achieve their permanence in the market. Micro, small, and medium-sized enterprises (MSMEs) are important economic nodes to countries' economies. Enterprises are searching better practices for their growth and permanence in the market; human capital being a relevant factor since it plays a decisive role in obtaining goals, objectives and conclusion of organizational plans.

Most micro and small businesses show a lack of strong organizational structure, they operate frequently in the absence of job manuals, defined roles, lack of training plans for their staff, among other lacks and problems. It is for this reason that the implementation of a competency management model is of remarkable utility, which is a set of processes related to the people who make up the organization and whose purpose is to align them towards the organizational objectives, which will allow achieving better results.

Keywords: MSMEs, Companies, Human Capital, Competencies, Competence Management Model.

Ruth Noemí Ojeda López. Realizó sus estudios doctorales en la Universidad Nacional Autónoma de México obteniendo el grado de Doctora en Ciencias de la Administración. Actualmente es profesora de la Universidad Autónoma de Yucatán, siendo su línea de investigación "sociedad y organización" de la cual han derivado libros, capítulos de libro, artículos y memorias en extenso. Por sus actividades docentes cuenta con la certificación de la ANFECA así como el perfil Prodep, en el ámbito de la investigación es miembro del Sistema Nacional de Investigadores nivel 1. Doctor en ciencias, Profesora titular de carrera, Universidad Autónoma de Yucatán, ruth.ojeda@correo.uady.mx

Anel Esther Coronado Castro. Estudiante de maestría y gestión en cambio organizacional, licenciada en mercadotecnia y negocios internacionales, experiencia en la iniciativa privada en el área de recursos humanos y gestión de procesos. Licenciada en mercadotecnia y negocios internacionales, Universidad Autónoma de Yucatán, anel.ecc1701@gmail.com. Dirección, teléfono y fax de la institución de adscripción sin abreviaturas. Calle 20, Pedregales de Tanlum, 97205 Mérida, Yuc. Teléfono: 999 981 0926. Universidad autónoma de Yucatán. Facultad de contaduría y administración. Domicilio para el envío de la revista: Calle 20, Pedregales de Tanlum, 97205 Mérida, Yuc. Facultad de contaduría y administración. Área de posgrado e investigación

“LA IMPORTANCIA DE LA IMPLEMENTACIÓN DE UN MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS PARA LAS MIPYMES”

“THE IMPORTANCE OF THE IMPLEMENTATION OF A COMPETENCY MANAGEMENT MODEL FOR THE MSMES”

Fecha de recepción: 03/12/2019 Fecha de aceptación: 18/01/2020

Ruth Noemí Ojeda-López
Anel Esther Coronado-Castro

INTRODUCCIÓN

Actualmente el entorno dinámico que se encuentra alrededor de las organizaciones genera que tengan que moverse, readaptarse o reinventarse para mantenerse vigentes y competitivas en el mercado, existen varios factores de relevante importancia dentro de las organizaciones que las impulsan a sobre llevar dichas modificaciones, uno de estos es el factor humano ya que este permite u obstaculiza la realización de estos cambios.

Las micro, pequeñas y medianas empresas son los entes económicos que representan más del 99% de las organizaciones en México según datos del Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI, 2016), su relevancia se centra en que son las células económicas que emplean a la mayor parte de la población en edad laboral y a los flujos de bienes y servicios que comercializan en conjunto.

Un tema de gran interés en la actualidad para todo tipo de organización sin importar su tamaño es el de competencias laborales que en resumen se refiere a la capacidad de un individuo en particular para llevar a cabo una actividad o

tarea con el resultado deseado. La implementación de un modelo de gestión de competencias en la organización permitiría identificar, evaluar y desarrollar aquellas competencias que otorgan ventaja competitiva a la organización y con estas poder realizar con éxito sus planes y objetivos particulares para asegurar su permanencia en los mercados de interés.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

La micro, pequeña y mediana empresa (MiPyMe)

La clasificación bajo la cual se divide a las empresas mexicanas de acuerdo con su tamaño en micro, pequeña y mediana se rige mediante la normativa mexicana que se encuentra establecida en el “acuerdo por el que se establece la estratificación de las micro, pequeñas y medianas empresas” publicado en el diario oficial de la federación el 30 de junio de 2009 sección 3 matutino, el cual establece el número máximo de trabajadores y el tope de ingresos anuales por cada tamaño y sector (DOF, 2009).

Las MiPyMes son entidades económicas de gran relevancia para la economía de México, su importancia radica en el número que existen y el porcentaje de la población económicamente activa que ocupan, así mismo juntas generan grandes volúmenes de oferta y demanda de los productos y servicios que comercializan. Según el INEGI en su encuesta nacional sobre productividad y competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ENAPROCE, 2015), de poco más de 4 millones de empresas existentes en el territorio nacional el 97.6% pertenecían al grupo de microempresas y agrupaban el 74.5% del personal ocupado total, las empresas pequeñas representan un 2% y agrupan el 14.5% del personal ocupado, así mismo las medianas representan 0.4% de las unidades económicas y tienen poco más del 11% de los ocupados.

Entre las principales características de las microempresas se encuentran que sólo el 14.7% de su personal cuenta con educación superior, el 11% imparte capacitación, es decir que de cada 100 empresas 89 no imparten capacitación y esto es porque se asume que su personal cuenta con el conocimiento y habilidades adecuados para el desempeño de sus tareas, del personal que se capacita el 53.3% son mujeres.

Así mismo entre otras características se encuentra que el 74.5% de las microempresas no utilizan equipo de cómputo y el 73.9% no usa internet, además arriba del 40% de estas empresas afirma que no crece por falta de créditos y por la competencia de empresas informales (INEGI, 2016).

Entre las características principales de las pequeñas empresas se encuentran que el 51% de su personal ocupado cuenta con educación media superior, sólo el 55.8% imparte algún tipo de capacitación, casi el 28% de las pequeñas empresas monitorean entre 3 y 5 indicadores sobre su desempeño, el 24% señala que no crecen debido al excesivo número de trámites e impuestos elevados, sólo 2 de cada 100 empresas participan en cadenas de valor, el 93% de las empresas usan equipo de cómputo y el 92% utiliza internet.

Las medianas empresas tienen como principales características que de cada 100 empresa 74 imparten capacitación, casi el 80% monitorea al menos un indicador sobre su desempeño, 99.1% de las empresas utiliza equipo de cómputo y el 98.4% usa internet (INEGI, 2016).

Tabla 1.1 Clasificación de las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPyMes).

	No. de empleados	Tope Ventas anuales	Participación %	Participación de personal empleado %
Micro	0 – 10 empleados	4 millones	97.6%	75.4%
Pequeñas	11 – 50 empleados	95 millones	2%	13.5%
Medianas	31 – 100 empleados	235 millones	0.4%	11%

Fuente: Elaboración propia con información INEGI 2016 y DOF 2009.

Problemas de las MiPyMes

De acuerdo con Lacayo y García (s.f.) los problemas más comunes que sufren las empresas mexicanas, provienen de varios factores, los cuales afectan su competitividad, eficiencia y productividad. Entre ellos se los siguientes:

- 1) Organización.
 - a) Falta de estructura formal.
 - b) Falta de sistematización de sus operaciones y actividades.
 - c) Falta de políticas escritas.
 - d) falta de supervisión y de estándares de desempeño.

- 2) Recursos Humanos.
 - a) Falta de capacitación.
 - b) Excesiva rotación de personal.

- 3) Mercadotecnia.
 - a) Falta de conocimiento real de su competencia.
 - b) Falta de utilización de técnicas mercadológicas para dar a conocer su producto.

- 4) Producción.
 - a) Falta de técnicas para planear la producción, falta de medición y control de la calidad.
 - b) Falta de sistematización de los procedimientos de producción.
 - c) Mala distribución del trabajo y las instalaciones.
- 5) Innovación Tecnológica.
 - a) Tecnología obsoleta.
- 6) Contabilidad.
 - a) Escasez de registros contables.
 - b) Costos mal determinados.
- 7) Finanzas.
 - a) Falta de conocimiento para analizar los estados financieros.
 - b) Falta de acceso a créditos convenientes para la empresa.
- 8) Fiscal.
 - a) Excesiva regulación fiscal.
 - b) Desconocimiento de sus obligaciones y cumplimiento.

Todas estas problemáticas internas sumadas a los factores macroeconómicos en los que las organizaciones de este tipo se ven envueltas dificultan sus operaciones y las vuelven más vulnerables a su extinción.

La importancia del capital humano

Para que una empresa pueda lograr sus objetivos y metas, es necesario que cuente con elementos o recursos que, fusionados contribuyan a su funcionamiento adecuado, estos recursos son aquellos factores que proveen a una organización de los medios necesarios para realizar su actividad. Entre los principales recursos de una organización podemos encontrar al humano, maquinaria, dinero, tecnología.

Reconociendo el panorama general de las MiPyMes en México, el factor más importante con el que cuenta es el humano y este debería tomarse con mayor relevancia, para poder encaminar a la empresa al logro de sus objetivos.

Para Chiavenato (2007) el capital humano, es el capital de gente, de talentos y de competencias, la competencia de una persona la describe como la capacidad de actuar en diversas situaciones para crear activos, tanto tangibles como intangibles. El autor menciona que no es suficiente tener personas, sino

que también es necesario una plataforma o modelos que sirvan de base y un clima que impulse a las personas y utilice los talentos existentes para lograr las metas de la organización. De este modo podemos afirmar que el capital humano está constituido básicamente por los talentos y competencias de las personas.

El capital humano puede valer más o menos en la medida en que contenga talentos y competencias capaces de agregar valor a la organización y con estas crear una ventaja competitiva a la misma, además hacerla más ágil y competitiva. Es por esto que el capital humano para cualquier tipo de organización, vale más en la medida que enfoque sus talentos y competencias alineados a los fines de la organización y su planeación estratégica (Chiavenato, 2007).

Competencias laborales

Las competencias laborales son el grupo o conjunto de características que posee el capital humano de manera individual que les permiten realizar una tarea o acción con un desempeño sobresaliente, el concepto ha ido evolucionando y tomando mayor relevancia a lo largo de los años, es por esto que a continuación se presentan las siguientes teorías.

McClelland (1973) habló de medir el rendimiento en el trabajo a través de competencias, las cuales son las variables que permiten explicar el desempeño en el trabajo. Una primera evidencia fue la demostración de la insuficiencia de los tradicionales test y pruebas para predecir el éxito en el desempeño laboral.

Logró confeccionar un marco de características que diferenciaban los distintos niveles del rendimiento de los trabajadores a partir de una serie de entrevistas y observaciones. La forma en que describió tales factores se centró más en las características y comportamientos de las personas (McClelland 1973).

Su teoría se enfoca básicamente hacia tres tipos de motivación:

- **Logro:** es el impulso de sobresalir, de tener éxito. Lleva a los individuos a imponerse a ellos mismos metas elevadas que alcanzar. Estas personas tienen una gran necesidad de desarrollar actividades, pero muy poca de afiliarse con otras personas. Las personas movidas por este motivo tienen deseo de la excelencia, apuestan por el trabajo bien realizado, aceptan responsabilidades y necesitan retroalimentación constante sobre su actuación.
- **Poder:** necesidad de influir y controlar a otras personas y grupos, y obtener reconocimiento por parte de ellas. Las personas guiadas por este motivo aprecian que se les considere importantes, y desean adquirir

progresivamente prestigio y status. Habitualmente luchan por que predominen sus ideas y suelen tener una mentalidad política.

- Afiliación: es el deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, formar parte de un grupo, etc., les gusta ser habitualmente populares, el contacto con los demás, no se sienten cómodos con el trabajo individual y le agrada trabajar en grupo y ayudar a otra gente (McClelland, 1989).

Boyatzis (1982) considera las competencias como las características de fondo de un individuo que guarda una relación causal con el desempeño efectivo o superior en el puesto. El autor realizó un estudio a partir del cual elaboró un modelo genérico de competencias que explica el desempeño exitoso de la actividad gerencial, compuesto por las competencias siguientes: gestión y acción por objetivos, liderazgo, gestión de recursos humanos, dirigir subordinados, enfocar a otras personas y el conocimiento específico.

En la teoría propuesta por Spencer y Spencer (1993), una competencia es una característica subyacente de un individuo, la cual está causalmente relacionada con un criterio estándar de efectividad o un desempeño superior en un trabajo o situación determinada.

Alles (2005) haciendo referencia a Spencer y Spencer plantea el modelo del iceberg, este modelo hace referencia a los factores que influyen en las conductas. Este modelo se centra en la existencia de variables visibles y no visibles que inciden en el comportamiento:

- Variables visibles
 - Habilidades: lo que una persona sabe hacer bien.
 - Conocimientos: lo que una persona sabe de un área particular.
- Variables no visibles
 - Valores/Roles sociales: la imagen que una persona proyecta a otros, lo que refleja que cree como importante de hacer o ser.
 - Autoimagen: la manera en que una persona se ve a sí misma.
 - Rasgo: un patrón de conducta habitual.
 - Motivos: pensamientos y preferencias naturales y consistentes que dirigen y mueven la conducta de una persona.

Spencer y Spencer (1993) proponen cinco principales tipos de competencias las cuales se enuncian a continuación:

1. El primer tipo de competencia es la de motivación que dirige, conlleva selecciona el comportamiento de las personas hacia ciertas acciones u objetivos.

2. Las características físicas y respuestas consientes a situaciones o información.
3. Concepto del uno mismo, son las actitudes, valores o imagen propia de una persona.
4. Conocimiento es la información específica que una persona posee sobre un tema o área.
5. Capacidad de desempeñar cierta tarea física o mental.

Levy-Leboyer (1997) define a las competencias como los comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, y que las hace más eficaces en una determinada situación.

También menciona que son de vital importancia las competencias para la organización ya que depende de la calidad de su gente. Para ello, la gestión de las competencias es una prioridad para la permanencia y el crecimiento de la misma.

En su teoría menciona que es necesario definir competencia y las diferencia entre aptitudes y rasgos de personalidad, aclara que no puede existir una lista universal de competencias para todos los sectores sin distinción, es por esto que es necesario enfocar esfuerzos a describir las competencias necesarias para cada tipo de organización.

El autor menciona que existen tres formas de adquirir y desarrollar las competencias:

- En la formación previa, antes de la vida activa y fuera del contexto del trabajo.
- A través de cursos de formación continua, durante la vida activa.
- Por el ejercicio mismo de una actividad profesional, mediante la vida activa (Levy-Leboyer, 1997).

En el manual del director de recursos humanos de Ernest & Young consultores se describe a la competencia como cualquier característica individual que se pueda medir de modo fiable y cuya relación al puesto de trabajo sea demostrable.

El manual menciona dos tipos de competencias, las competencias diferenciadoras, que son las que distingue a un trabajador con actuación superior de un trabajador con actuación mediana y las competencias umbral o esenciales, que son las necesarias para lograr una actuación media o mínimamente adecuada.

Al determinar las competencias, estas deben tener las siguientes características:

1. Adecuadas para el negocio.
2. Adecuadas a la realidad actual y futura.
3. Operativas, codificables y manejables.

4. Incluir todos los aspectos de la organización (exhaustiva).
5. Tener un lenguaje y conceptos conocidos por todos.
6. De fácil identificación (Ernest & Young, 1998).

Alles (2005) describe el término competencia como las características de personalidad, resultado de comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo.

En su teoría hace referencia a dos tipos de competencias, definidas en función de la estrategia de cada organización, se clasifican en:

- Competencias cardinales: aquellas que deberán poseer todos los integrantes.
- Competencias específicas: para ciertos colectivos de personas, con un corte vertical, por área y, adicionalmente, con un corte horizontal, por funciones.

Implementación de un modelo de gestión por competencias laborales en una MiPyMes

La implementación de un modelo de competencia laborales en cualquier organización es de gran beneficio, ya que el modelo permite a la organización encaminar a sus recursos humanos hacia sus metas y propósitos, su objeto fundamental es hacer más eficiente la gestión del recurso humano.

Al reconocer las limitaciones de las MiPyMes en México, en cuanto sus carencias en los factores financiero y tecnológico, podemos considerar al factor humano como de relevante importancia, es por esto que la implementación de un modelo de gestión por competencias resultaría de mucha utilidad para dichas empresas.

Su función principal consiste en hacer más eficiente la administración del capital humano, ocupando y manteniendo los puestos de la estructura funcional de la organización, mediante los procesos de identificación de los requerimientos de la fuerza de trabajo, el reclutamiento, selección, contratación, capacitación, compensación, evaluación, promoción y planes de carrera (Becerra y Campos, 2012).

La gestión por competencias es una herramienta para la dirección de una organización, y tiene las siguientes características:

- Aplica a organizaciones de todo tipo.
- No importa el tamaño de la organización.
- Presenta un solo requisito: dirección comprometida.
- Puede diseñarse según distintos estilos de gerenciamiento/liderazgo (Alles, 2005).

Los modelos de gestión de competencia son de enorme utilidad para las organizaciones ya que les permite tener una visión más estratégica de la empresa y sus operaciones, los puestos evolucionan haciéndose multifuncionales y flexibles.

Para la implementación del modelo de gestión por competencia Alles (2009) propone iniciar con el armado del modelo que consiste en la definición de competencias, junto con su apertura en grados, para posteriormente asignar las competencias y sus grados a los diferentes puestos dentro de la organización.

Enlistados los pasos iniciales son:

1. Definición de competencias, con base en la misión, la visión, valores y la estrategia de la organización.
2. Preparar diccionarios.
3. Asignar competencias a puestos.
4. Inventario. Determinación de brechas entre las competencias actuales del personal y las competencias deseadas.

La autora señala que una vez que finalice el armado del modelo, deben de trabajarse tres aspectos de importancia, que son los que se enlistan a continuación:

1. Selección.
2. Desempeño.
3. Desarrollo.

Una vez que estos temas funcionen satisfactoriamente en relación con el modelo desarrollado, posteriormente se deberá de implementar y dirigir los esfuerzos en programas internos para el desarrollo del talento organizacional, como planes de carrera y planes de sucesión (Alles, 2009).

Armado	<ul style="list-style-type: none">• Definición de competencias• Preparar diccionarios• Asignar competencias a puestos• Determinación de brechas
Implementación	<ul style="list-style-type: none">• Selección• Desempeño• Desarrollo

Fuente: Elaboración propia con información de Alles, 2009.

CONCLUSIÓN

La importancia de las MiPyMEs para la economía país se centra en el número de empresas existentes de este tamaño, el porcentaje de la población económicamente activa que ocupan y el porcentaje del PIB que le aportan al país, es por esto que su desarrollo y crecimiento son temas de importancia nacional.

Es necesario que una empresa cuente con elementos o recursos que contribuyan a su funcionamiento adecuado, entre los cuales según Chiavenato (2007) se encuentra el capital humano, recursos materiales, financieros, mercadológicos, tecnológicos y administrativos, para que esta pueda lograr sus objetivos y metas. Considerando el panorama general de las MIPyMEs en México, el factor más importante con el que cuenta es el humano y este debería tomarse con mayor relevancia.

La implementación de un modelo de competencia contribuiría a encaminar a su capital humano hacia el logro de los objetivos organizacionales, de ahí la importancia de hacer más eficiente la gestión de este capital. Conocer e identificar las competencias laborales claves necesarias para una organización, facilitará el capacitar y/o reclutar personal que permitan impulsar su transformación, sobrellevar sus problemáticas actuales y potenciar el cambio hacia sus planes futuros.

REFERENCIAS

- Alles, M. A. (2005). *Desempeño por competencias: evaluación 360º*. Buenos Aires: Granica
- Alles, M. A. (2009). *Diccionario de competencias La Trilogía: las 60 competencias más utilizadas* 1a ed. Buenos Aires: Granica.
- Becerra, M. y Campos, F. (2012). *El enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de recursos humanos*. Chile: Universidad de Chile.
- Boyatzis, R. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Chiavenato, I. (2007). *El capital humano de las organizaciones 8ª ed.* México: McGraw-Hill.
- Diario oficial de la federación 2009, 30 de junio de 2009, Tercera Sección, Secretaría de Economía, México.
- Ernest & Young consultores (1998). *Manual del director de recursos humanos: gestión por competencias*. Madrid: Ernest & Young.
- INEGI (2016). *Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ENAPROCE) 2015*. México: Autor.

- Lacayo, M. y García, (s.f). Principales problemas que impiden la permanencia y crecimiento de las pequeñas y medianas empresas mexicanas, capítulo 4, Recuperado de: http://www.aeca1.org/pub/on_line/comunicaciones_aal2011/cd/62c.pdf
- Levy-Leboyer, C. (1997), *Gestión de las competencias*. Ed. Gestión 2000: Barcelona.
- McClelland, D. (Enero, 1973). Testing for Competence Rather Than Intelligence, Harvard University, *American Psychologist*, 1-14.
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid: Narcea.
- Spencer, L.M. y Spencer, S.M. (1993). *Competence at Work*. New York: John Wiley and Sons.

RESUMEN

El presente trabajo pretende identificar los índices de corrupción en Colombia y su normalización, así como su posible relación con la pobreza estructural observada en el país, el estudio está basado en una revisión bibliográfica, sobre los casos documentados de corrupción en el país durante los últimos cinco años, así como la consulta de indicadores de pobreza y corrupción en fuentes secundarias durante el periodo comprendido entre 2015 y 2019, este estudio espera comprobar que existe una relación entre la corrupción y la pobreza estructural.

Palabras clave: Pobreza estructural, Corrupción, Condiciones sociales, Indicadores de pobreza.

ABSTRACT

The present work tries to identify the corruption indexes in Colombia and its normalization, as well as its possible relation with the structural poverty observed in the country, the study is based on a bibliographic review, on the documented cases of corruption in the country during the last Five years, as well as the consultation of indicators of poverty and corruption in secondary sources during the period between 2015 and 2019, this study hopes to verify that there is a relationship between corruption and structural poverty.

Keywords: Structural poverty, Corruption, Social conditions, Poverty indicators.

Karolina Andrea Morales Trujillo. Estudiante de comercio y negocios internacionales, investigadores del grupo gestión organizacional, Facultad de Administración y Negocios de la Universidad Simón Bolívar - Sede Barranquilla. Universidad Simón Bolívar- Sede Barranquilla, Colombia. Dirección: Carrera 59 No. 59-65. PBX: +57 (5) 344 4333. Fax: +57 (5) 3682892. Correo electrónico: Karolina.morales@unisimon.edu.co

José Miguel Martínez Solano. Estudiante de comercio y negocios internacionales, investigadores del grupo gestión organizacional, Facultad de Administración y Negocios de la Universidad Simón Bolívar- Sede Barranquilla. Jose.martinez@unisimon.edu.co.

Indira Meñaca Guerrero. Doctora en Ciencias Gerenciales Universidad URBE. Magister en Administración e Innovación. Profesora con funciones en investigación de la Universidad Simón Bolívar (Colombia). ORCID: 0000-0002-0355-8937. Perteneciente al grupo de Pensamiento Contable y Gestión Organizacional categorizado en A1 en Colciencias. Investigadora en categoría Junior. Correo electrónico: indira.menaca@unisimonbolivar.edu.co. Domicilio para envío: Calle 61#16-71, Barrio Nueva Esperanza – Barranquilla, Atlántico. Carrera 10 # 57 – 39, Barrio Ciudadela Metropolitana – Soledad, Atlántico. Carrera 59 # 59 - 92, Barrio el Prado, Barranquilla.

“LA NORMALIZACIÓN DE LA CORRUPCIÓN Y SU IMPACTO EN EL ÍNDICE DE POBREZA ESTRUCTURAL DE COLOMBIA”

“THE NORMALIZATION OF CORRUPTION AND ITS IMPACT ON THE STRUCTURAL POVERTY INDEX OF COLOMBIA”

Fecha de recepción: 23/10/2019 Fecha de aceptación: 16/12/2019

Karolina Andrea Morales-Trujillo
José Miguel Martínez-Solano
Indira Meñaca-Guerrero

INTRODUCCIÓN

La condición menesterosa de parte del colectivo conformante de las naciones siempre ha sido un factor determinante a la hora de dictaminar qué países poseen un mejor crecimiento económico y calidad de vida, la moralidad política de las entidades administrativas que estructuran el apartado judicial y jurídico de los mismos es tomada también como una variable determinante del nivel de desarrollo y transparencia del territorio, sin embargo, cada uno de estos indicadores es analizado y observado de manera aislada y separada, son pocas las ocasiones en las que se intenta vaticinar la relación existente entre ambas variables, y es que contrario a la naturaleza aparentemente excluyente de estos índices, los mismos presentan una estrecha conexión social, económica e incluso política, las malas andanzas del ente gubernamental de una nación puede dimanar en la mala administración del flujo monetario producto del recaudo público, la malversación del mismo e incluso la aparentemente onírica desaparición de su valor en las arcas, la corrupción no es el principal condicionante del nivel económico de un país pero si es el único auge de la pobreza estructural de las regiones del mismo, es por esto, que el presente texto investigativo pretende brindar un análisis correlacional entre estas dos variables, la corrupción y la pobreza estructural a nivel de Colombia durante el periodo comprendido de 2015 a 2019,

para evidenciar la razón por la cual estos elementos de estudio son magnitudes directamente proporcionales y cómo entre más fehaciente es su presencia más perjudicial es su accionar dentro de la nación.

Antecedentes

La boyante y estable situación de apropiación de conocimiento producto del desenvolvimiento asiduo de los trabajos investigativos no solo dentro, sino también fuera del área técnica y científica trajo consigo un interés creciente por la profundización en diversos temas de los campos del conocimiento, en el espacio político el limitarse a inquirir sobre corrientes administrativas y la viabilidad de estas ahora es una cuestión de otrora, con la masificación investigativa se ha facilitado el abordaje de un siniestro gubernativo que afecta a la totalidad de las naciones del mundo, esta variable de estudio conocida como La Corrupción se encuentra presente de maneras distintas en cada una de las entidades gubernamentales, y en Colombia, se ha convertido gradualmente en la pilastra sobre la cual se apoya la estructura administrativa del territorio, se puede observar entonces cómo los enfoques de aproximación a la hora de analizar esta variables abarcan los sesgos sociales con paradigmas cualitativos, económicos de corte positivista y finalmente políticos con una perspectiva analítica y crítica, dotando de variedad el repertorio de textos de esta área y brindando las bases para próximas investigaciones, es por esta razón que conviene hacer mención de aquellos proyectos afines al propósito de este texto y que serán tomadas como guías o puntos de partida.

Como producto específicamente del aumento de ejemplares analíticos de esta temática en las bibliotecas virtuales y otros medios desde inicios del milenio, se observa en 2006 de la mano de José Gamarra una publicación de naturaleza investigativa desde el banco de la república, titulada “Pobreza, corrupción y participación política: una revisión para el caso colombiano”, en el que mediante la implementación de un modelo de regresión lineal se realizaron análisis respecto a los determinantes de corrupción en Colombia, y con la implementación de variables como el tamaño del estado, el ingreso, la pobreza, minería y la participación política del territorio se encontró que una mayor presencia por parte del estado dentro de la actividad económica a nivel departamental traería consigo un mayor número de espacios y actividades propensas a adoptar una naturaleza ilícita y corrupta, resultado que se complementa con la posibilidad de una mayor participación política proveniente de la comunidad, la cual traería como resultado la disminución de riesgos de corrupción, gracias a que dicha participación propiciaría la mejora y eficiencia del rendimiento de cuentas por parte de los servidores públicos, concluyendo de esta forma que el

caso de Colombia referente al progreso departamental y en comparación con las demás naciones es excluyente de las mismas, evidenciando que los territorios que ostentan los más altos niveles de crecimiento son también los que paralelamente afrontan los mayores riesgos de corrupción.

En búsqueda de documentación más reciente se encontró que Andrea Zuleta en 2015 desarrolló un proyecto titulado “La corrupción su historia y sus consecuencias en Colombia” en el que realiza una revisión de la Corrupción, su historia y sus consecuencias en Colombia, examina el caso colombiano recurriendo a fuentes escritas o virtuales, para considerar cuál ha sido su evolución, si realmente se ha erradicado o si por el contrario ha venido creciendo a pesar de los esfuerzos de las diferentes administraciones. La autora, a través de consultas y una revisión documental, halló que en el país no ha habido éxito en cuanto a la lucha por erradicar la corrupción especialmente en las entidades oficiales, muy a pesar de los cambios que se dieron con la Constitución de 1991, donde se hizo la descentralización del gobierno, pensando que sería una solución a esta situación porque los entes de control como la Procuraduría, Contraloría y Fiscalías regionales, en conjunto con las comunidades estarían dispuestas a defender y fiscalizar los recursos que se destinaban para cada uno de los departamentos, pero no fue así, se tiene un país donde quienes desempeñan cargos públicos se dejan permear por estrategias fraudulentas existentes gracias a la falta de compromiso de sus habitantes para fiscalizar la gestión de los funcionarios públicos, finalmente, la autora concluye que es indispensable endurecer las leyes que la castigan y crear programas educativos donde la ética y la moral sean incluidas de manera transversal durante el proceso de aprendizaje, para que de forma natural cada uno actúe dentro del cumplimiento de los valores humanos, con responsabilidad hacia su propia nación: Colombia

En el 2011 de la mano del Departamento Nacional de Planeación se publica “Índice de Pobreza Multidimensional para Colombia (IPM-Colombia) 1997-2010”, en el que se analizan los resultados obtenidos mediante el uso de esta herramienta de medición complementaria para esta variable en Colombia, la cual aborda desde una perspectiva más amplia el estado de menester y austeridad en el que convive una considerable parte de la población a nivel nacional, utilizando primordialmente un método de investigación y análisis comprensivo de identificación y un enfoque de agregación que dimana directamente de los indicadores FGT que se encuentran acondicionados y adaptados para el abordaje de la naturaleza multidimensional de este factor, se dictaminó desde la perspectiva laboral que durante ese periodo de tiempo aproximadamente el 81% de los hogares contaba con privación de un empleo formal, lo que implica que en estos hogares las personas laborantes desempeñaban labores comerciales informales y sumergidas, en el ambiente educacional y pedagógico se con-

cluyó que el promedio de los niveles educativos de los jóvenes integrantes de esta familia se encontraba situado en parámetros inferiores a los 9 años, factores que evidencian la presencia de un desequilibrio y desigualdad entre la clase no pobre y la pobre la cual a largo plazo influye en el aumento de la brecha de pobreza a nivel regional.

Planteamiento del problema

Las actividades y prácticas anticonstitucionales coexisten con el ser humano desde los tiempos de otrora y se encuentran presentes no solo en el sector político y legislativo sino también en los múltiples campos en los que se desenvuelve constantemente el individuo, de hecho, estas situaciones que se distancian de lo político son en muchas ocasiones las que auspician el auge y esparcimiento de estas prácticas al remanente de la estructura gubernamental, puesto que el origen de las mismas dimana de la conducta del hombre y hace catarsis con el desarrollo del mismo. Dicho comportamiento carente de sentido de justicia es repudiado por los conformantes de la sociedad y apoyado por el grupo que ejerce las mismas, sin embargo, existen organismos autoritarios responsables de la regulación gubernamental, que ejercen el proceso de persecución en torno al alcance de la completa legalidad política y se encarga de erradicar el más pequeño de los ápices de este comportamiento, llevando como estandarte la sedimentación de un organismo estatal y de gobernanza donde el espíritu de la justicia, la equidad y la transparencia sean los factores que condicionan el rendimiento de este.

Pero, dentro de una nación en la cual esta presión social no posee la magnitud necesaria para generar un cambio, donde las instituciones reguladoras y administrativas se encuentran también corruptas o en su defecto ostentan una actitud de indiferencia ante esta situación, este comportamiento delictivo pasa a normalizarse gradualmente y a formar parte de la estirpe histórica del territorio, cuando esta problemática ha salido invicta una y otra vez a lo largo de la historia ante los esfuerzos de aquellos en contra de la misma, la corrupción pasa a ser un factor inherente de la alcurnia cultural de la nación, pasando a configurar de forma directa la percepción que tienen los habitantes respecto a estas prácticas y por consiguiente la aceptación que tienen de las mismas.

En Colombia, las andanzas atípicas a la ética y la moral, desde su mínima expresión como el saltarse los puestos de una fila o ya incurriendo en prácticas que atentan en contra de los principios y máximas constitucionales como el peculado o el cohecho han sido ya estandarizadas dentro del vivir diario de los gobernantes y ciudadanos, acarreando consigo consecuencias a nivel social, económico y político, como puede ser el incremento gradual de pobreza estruc-

tural, aquel estado deleznable en el que caen los integrantes de una nación a causa de la mala administración de sus gobernantes, y la malversación de fondos del estado en pro del beneficio propio y codicioso.

La percepción de corrupción en Colombia, específicamente en el sector público ha venido en ascenso de acuerdo al índice de percepción de la corrupción (IPC) 2018[1] de transparencia Internacional, el país pasó del puesto 96 al 99 entre 180 países cobijados por la medición. Entre los países de Latinoamérica, Colombia obtuvo el mismo puntaje de Panamá y se ubica por debajo de países tales como: Uruguay (70), Chile (67) y Argentina (40). Brasil y Perú tienen una calificación parecida (37). Mientras que, los países que obtienen puntajes más bajos que Colombia son Ecuador (34) y Venezuela (18). Entre los países pertenecientes a la OCDE el puntaje del país es aún más alarmante: Colombia se situó en el penúltimo lugar entre 36 naciones, superando únicamente a México (28). Con dichos resultados, el país termina cinco (5) años de estancamiento en un puntaje de 37 sobre 100, para descender a una calificación de 36 puntos (IPC, 2018)[2].

Durante el periodo comprendido entre enero de 2016 y julio de 2018 se identificaron en el país 327 actos de corrupción enunciados por la prensa nacional y regional en los 32 departamentos nacionales. De estos hechos, el 69% son de trascendencia municipal, el 25% de orden departamental y el 6% restante pertenecen hechos corruptos reportados a nivel nacional, estos datos mostraron que los cinco (5) departamentos más poblados de Colombia (Santander, Atlántico, Valle del Cauca, Bolívar y Antioquia), se concentraron el 45% de los actos de corrupción compilados. Mientras que el 29% de los actos de corrupción se concentraron en Bogotá, Barranquilla, Bucaramanga, Cartagena y Medellín (Monitor Ciudadano de la Corrupción, 2019). De igual forma y como se mencionó anteriormente la corrupción impactó fuertemente el sector público, mayoritariamente se enfocó en la corrupción administrativa 73%, corrupción privada el 9% y la judicial el 7% (Monitor Ciudadano de la Corrupción, 2019).

Bajo este panorama se observa que en el país la corrupción es diversa y se ha vuelto un mal necesario para muchas regiones de Colombia, constituyéndose en actos nocivos que van en detrimento del estado y sus instituciones tanto públicas como privadas, del gobierno y la sociedad en general. Al ser Colombia un país subdesarrollado y con recursos económicos limitados, la corrupción se convierte en un flagelo que repercute negativamente en la economía del país llevándola a una inercia económica que afecta la productividad y los resultados de las instituciones gubernamentales y no gubernamentales resultados del fenómeno de la corrupción (Villamil, 2017). Por lo tanto el presente estudio, tiene como propósito identificar los índices de corrupción en Colombia y su normalización, así como su relación con la pobreza estructural observada en el país.

Objetivos

Objetivo General

Analizar el nivel de influencia de la corrupción y la normalización de esta variable en la fluctuación de los índices de pobreza estructural en Colombia durante el período 2015 – 2019.

Objetivos Específicos

- Describir los principales casos de corrupción en Colombia y su influencia en el índice de percepción.
- Exponer los principales índices relacionados con la corrupción para la estimación de su influjo en variables sociales.
- Establecer la relación entre la normalización de los índices de corrupción en Colombia y la pobreza estructural

REVISIÓN DE LA LITERATURA

Definir un solo factor como generador de pobreza es sesgado, debido a la diversificación existente de la misma, la pobreza puede ser un factor influenciado desde causas naturales hasta motivaciones personales, donde entra la pobreza material, que refiere a la precariedad que tienen las personas a nivel laboral o social, se encuentra también la pobreza rural o urbana, que nos definen la pobreza en ambas áreas y quienes son las personas que o aquellas causas que van relacionadas a la falta de oportunidades que posee un individuo en el acceso a la educación (Lara, 2017), pero el enfoque de pobreza en el que nos centraremos en esta investigación es la pobreza estructural, la cual se define como el enfoque sistémico considera la estructura como la disposición y orden de las partes dentro de un todo, en este caso, se toma en consideración la forma como se encuentra estructurada la distribución de la riqueza dentro de un modelo económico, por tanto la pobreza estructural estaría relacionada con la incapacidad de un sistema de gobierno para generar bienestar general.

En sus escritos, Sen (1987) sugiere guiar el estudio de la pobreza a través de la observación directa de los individuos y desarrolla la teoría sobre funcionamientos y capacidades, donde en primer lugar representan lo que los individuos pueden ser o hacer con los bienes que poseen, mientras que las capacidades representan la libertad de elección en términos de esos funcionamientos. El análisis de Sen (1987) es una entre varias interpretaciones de la relevancia de la medición multidimensional de la pobreza. El criterio de pobreza inherente a

estas conceptualizaciones es la carencia de capacidades fundamentales, lo que implica poner atención en los obstáculos socioeconómicos o circunstancias personales que las limitan.

Gary Fields (2001) define la pobreza como la incapacidad de un individuo o una familia para disponer de los recursos suficientes para satisfacer sus necesidades básicas. Esta situación crítica se ve ratificada y contemplada dentro del índice de Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI), un estudio estadístico desarrollado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) con el objetivo de identificar y representar mediante índices numéricos el porcentaje poblacional carente de los medios necesarios para cumplir con la labor de satisfacer sus necesidades más básicas, con el objetivo de reconocer la insuficiencia crítica existente dentro un foco poblacional y así poder caracterizar y sistematizar la pobreza como una variable medible. Dentro de los indicadores que analiza este procedimiento de medición se encuentran la existencia de viviendas inadecuadas, hogares con hacinamiento crítico, Viviendas con un suministro de servicios inadecuados, con alta dependencia económica y Viviendas con niños en edad escolar que no forman parte de ningún sistema educativo. Se puede entender entonces como aquella norma empleable en la medición de la pobreza y aplicable en la totalidad de América latina con el propósito de ejecutar un diagnóstico social que predisponga la entrada en escena de programas de atención y ayuda dirigidos a la población en condición de pobreza (Feres y Marengo, 2000).

Además, de acuerdo con lo consignado en el informe de la ONU realizado en el 2015, en Colombia uno de cada cuatro habitantes colombianos en zonas urbanas se ve afectado por los niveles de pobreza, en contraste, la situación de los habitantes colombianos de las zonas rurales es una relación de uno de cada dos habitantes que sufre esta condición, es decir, un 50% más de personas que en la zona urbana. Según las Naciones Unidas la pobreza en Colombia se concentra en las regiones del Pacífico y del Caribe, donde departamentos como el Chocó, el Cauca y La Guajira – departamentos con grandes poblaciones Afrodescendientes e indígenas– tienen tasas de pobreza superiores al 50%, cinco veces la tasa que se localiza en ciudades como su capital Bogotá, esto es precisamente una manera de evidenciar la desigualdad marcada que existe en la distribución del ingreso en el país.

Un factor que incide directamente en la propagación de la pobreza estructural es la corrupción, dentro de esta investigación se toma como fundamento el concepto de corrupción brindado por Transparencia Internacional (2019) entendida como el abuso del poder encomendado para beneficio privado. Esta Organización no Gubernamental (ONG) divide la corrupción en tres niveles, Gran escala, Moderada y Política, dependiendo de las cantidades de dinero

pérdidas y del sector donde se produce. Se considera corrupción a gran escala aquella que consiste en actos cometidos en los niveles más altos del gobierno que involucran la distorsión de políticas o de funciones centrales del Estado, y que permiten a los líderes beneficiarse a expensas del bien común. Por otro lado, la corrupción moderada hace referencia al abuso cotidiano del poder confiado a los funcionarios públicos de nivel medio y bajo en sus interacciones con los ciudadanos comunes. Finalmente, la corrupción política es una manipulación de reglamentaciones e instituciones por parte de quienes toman las decisiones políticas, abusando de su posición para asignar recursos y financiamiento, buscando a través de ellos sostener su poder, estatus y riqueza, por último, la corrupción política se trata de la manipulación de políticas, instituciones y normas de procedimiento en la asignación de recursos y financiamiento por parte de los responsables de las decisiones políticas, quienes se abusan de su posición para conservar su poder, estatus y patrimonio.

Este accionar irresponsable y sin rigor de quienes conforman y estructuran la base de la sociedad, la comunidad misma e incluso funcionarios y miembros líderes del estado que actúan enfocados en el beneficio particular, obedeciendo a sus intereses, derivando en mayor desigualdad social y pobreza estructural, tal como afirma Hung-Hui (2008). De esta manera, existe una correlación entre los índices de corrupción y de pobreza estructural, siendo la primera un determinante de la segunda, haciéndolas directamente proporcionales, ya que la corrupción genera concentración de riquezas y poder en sus múltiples formas, es una manera de desviar los recursos que podrían ser distribuidos equitativamente en el país para generar una mejor calidad de vida para todos los habitantes, sin embargo, la brecha de desigualdad aumenta cada vez más en el país, y es mayor el número de personas que se ven afectadas por esta pobreza producida desde el gobierno que va más allá de la monetaria e incrementa cada vez más la pobreza extrema

Esta serie de dimensiones sobre la corrupción implica un debate ético en el marco del orden público, para lo cual amerita vislumbrar dos perspectivas: el funcionario y la actividad política, de tal forma que aspectos de comportamiento, acción y decisión se articulen, vinculen o argumenten desde el punto de vista ético y sus repercusiones en el desempeño de la función pública y las métricas del desempeño ejecutoriado de los presupuestos públicos.

Por otro lado, una de las formas más famosas de normalización de actitudes y conductas dentro de una sociedad es la ventana de Overton, una teoría política planteada por Joseph P. Overton que detalladamente describe el proceso por el cual los organismos estatales introducen gradualmente un determinado conjunto de ideales, pensamientos e incluso patrones de comportamientos que con el pasar del tiempo dejarán de ser repudiadas por el colectivo y pasarán a ser

acogidas gradualmente por el mismo. Se encuentra compuesta por un proceso dividido en 6 etapas, impensable, radical, aceptable, sensato, popular y político, donde se evidencia la manera por la cual este determinado nuevo comportamiento que se desea adherir a la sociedad deja de ser un elemento percibido como impensable por la misma hasta que finalmente se convierte en un elemento dependiente de la política; en el caso de la crónica colombiana y sus diferentes líderes, la corrupción surgió como un factor causante de indignación y castigo desde la perspectiva del colectivo, pero con el tiempo, y mientras cada vez más estas prácticas se normalizaron debido a los exiguos esfuerzos presentes para la regulaciones de estas actividades ilícitas y el cumplimiento de las represalias estipuladas, la percepción de la corrupción se vio alterada hasta tal punto en el que el individuo interpreta como un acto fútil y superfluo la denuncia sistematizada de estas prácticas ante las entidades administrativas.

MÉTODOS

La investigación que se propone plantea un diseño de investigación documental con enfoque cuantitativo; este fundamento técnico permite en el procedimiento metodológico profundizar en aspectos históricos, institucionales y normativos propios de la naturaleza del estudio (García y Gómez, 2015); esta búsqueda en fuentes secundarias permite decantar datos secundarios acordes en la caracterización del contexto de estudio y permitiendo indagar la situación actual de los índices de corrupción y su impacto en la pobreza estructural, en función de la profundización de las estrategias y realidades palpables del país encaminadas a soluciones oportunas de mejoramiento continuo (Sanz, Cris-sien, García & Patiño, 2017).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

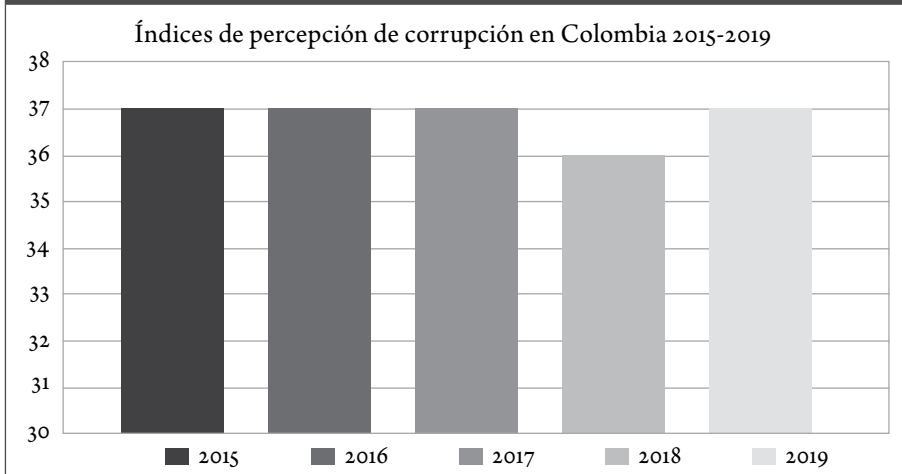
En el ámbito de la corrupción y sus referentes ilícitos en Colombia, se revela una gran cantidad y variedad de casos resaltables y que son principales representantes del elevado índice de fraudulencia e inequidad en el territorio nacional, estos van desde el nepotismo, hasta la evasión de impuestos pasando también por el enriquecimiento ilícito.

Tras el escándalo de peculado y desviación de fondos en el caso de “Reficar” del año 2016, en el que se vio involucrado el CEO de la multinacional brasileña Odebrecht, al verse acorralado por las investigaciones norteamericanas, optó por rebajar sus años de condena confesando ante las autoridades la existencia de actos de naturaleza ilícita como el soborno dentro de las actividades de su empresa, como consecuencia de estas declaraciones el gobierno de los Estados

Unidos efectuó un proceso de seguimiento a los pagos millonarios que se realizaron en calidad de sobornos por parte de esta multinacional para obtener preferencia en concesiones no solo en LATAM, a raíz de esto se identificó que 788 Millones de dólares llegaron como coimas a funcionarios de 12 países y dos continentes (Revista Semana, 2017). En Colombia, el 21 de diciembre de 2016 el caso salió a la luz tras la firma del acuerdo donde esta multinacional reconoció sus delitos, entre los firmantes se encontraban organismos administrativos de múltiples naciones. Se expone que 11.5 millones de dólares se utilizaron sobornos para contratos como “La ruta del sol 2”, un proyecto vial planeado hace más de 30 años para una mejor movilización vial desde el centro del país hacia de la Costa atlántica cuya edificación nunca iniciaron. Durante el 2009, el gobierno retoma nuevamente el proyecto de “la Ruta del Sol Dos” y designa para esta labor a empresas ramificadas de la multinacional Odebrecht, sin embargo, en el 2016, mientras se pensaba el proyecto estaba avanzando aparece el escándalo de Odebrecht y en el siguiente año el fiscal general de la nación Néstor Humberto Martínez da a conocer que en la ruta del sol dos se pagaron 6,5 millones de dólares en sobornos nuevamente (Revista Semana, 2017). Debido a esto se descubrió que figuras como el ex viceministro de transporte y director de INCO entre otras personas y empresas recibieron este dinero con la condición de brindar exclusividad sobre los contratos a Odebrecht.

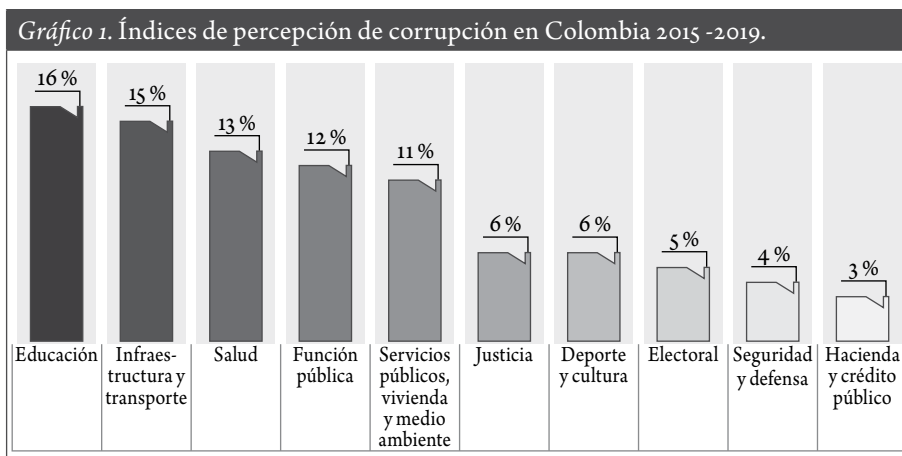
Luego de múltiples investigaciones y citaciones a los líderes de las compañías involucradas, se estimó que durante los 12 años que duró el desarrollo de este proyecto, mediante trámites ilícitos se lograron canjear de forma ilícita aproximadamente \$610.000.0000.

Gráfico 1. Índices de percepción de corrupción en Colombia 2015-2019.



Fuente: Elaboración propia basado en datos de Transparencia Internacional (2019).

La gráfica 1 refleja la poca fluctuación que tiene la percepción de la corrupción respecto a Colombia en los últimos años, el puntaje que predomina en estos 5 años es 37, sin embargo, en el pasado año 2018 llegó a 36 y cayó seis posiciones en el ranking siendo percibido como más corrupto el país en ese año, ya que para Transparencia internacional la escala va de 1 a 100 siendo 1 más corrupto y 100 menos corrupto. Colombia no ha tenido cambios relevantes dentro de los últimos años, debido a los múltiples escándalos de corrupción consecutivos que muestran la fragilidad de las instituciones gubernamentales para contrarrestar dicho fenómeno y también evidencia la normalización de la misma tanto así que la percepción se mantiene igual hace varios años, para cambiarla se debe trabajar no solo en la creación de políticas anticorrupción, sino generar estrategias para vigilar las mismas de manera objetiva para que no solo se dé la erradicación de esta en la teoría sino en la práctica, para de esta manera mejorar no solo esta percepción sino la calidad de vida de todos.

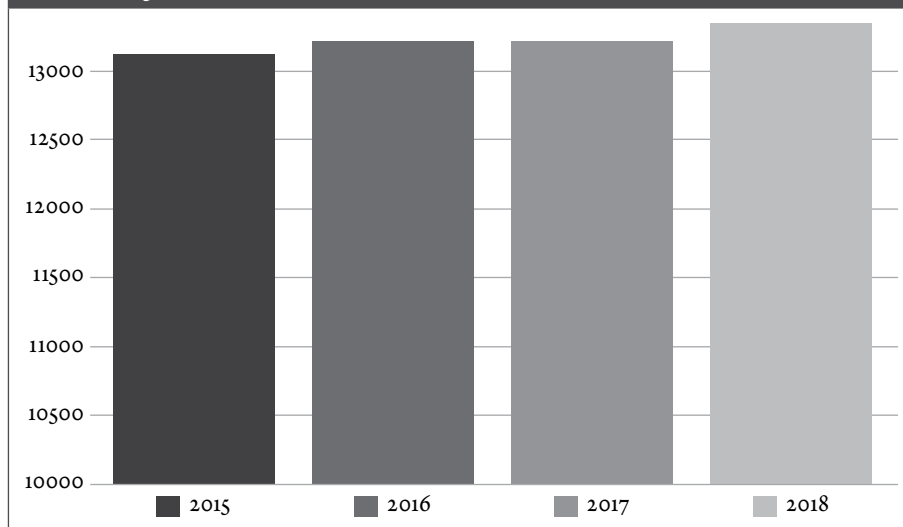


Fuente: Elaboración propia basado en datos de Transparencia Internacional (2019).

En el área de la infraestructura nacional, el peculado y la prevaricación de actos aparece en el municipio de Puerto Asís, perteneciente al departamento de putumayo un caso que envuelve y cumple con todas estas características, para el año 2013 se celebró la suscripción de un contrato de más de \$5.200 millones de pesos por parte de la gobernación del putumayo en pro del establecimiento de la para entonces nueva plaza comercial de puerto Asís, la cual, a pesar del gran gasto público que se generó a partir de la firma de este contrato permanece en abandono desde mediados del 2015. Dicho proyecto, se convirtió en un pozo donde el dinero que inicialmente se invirtió para la culminación de este jamás será recuperado gracias a la corrupción y aquellas personas y entidades que formaron parte de este fraudulento acto se encuentran siendo investigadas

por la fiscalía bajo los cargos de delito de contrato sin cumplimiento de los requisitos legales y peculado. Se trata de un proyecto urbanístico y comercial que no solo le costó al estado más de \$5.200 millones y unos adicionales \$2.500 millones para la supuesta finalización y adecuación de la obra, sino que también representa un riesgo latente para la comunidad aledaña gracias a la ausencia de planeación en la construcción de esta plaza y la utilización de diseños arquitectónicos no aptos para la zona geográfica en la que se encuentra ubicada, de este caso dimana también una investigación abierta por la fiscalía a partir de la tragedia del 31 de marzo de 2017, una avalancha que ocasionó la pérdida de 336 vida y la desaparición de al menos 100 personas, donde se obtuvieron pruebas que evidencian la presencia de los delitos de prevaricato por omisión, debido a que los entes administrativos territoriales prescindieron de la toma de acciones preventivas que podrían haber impedido o disminuido la magnitud de afectación de este evento catastrófico.

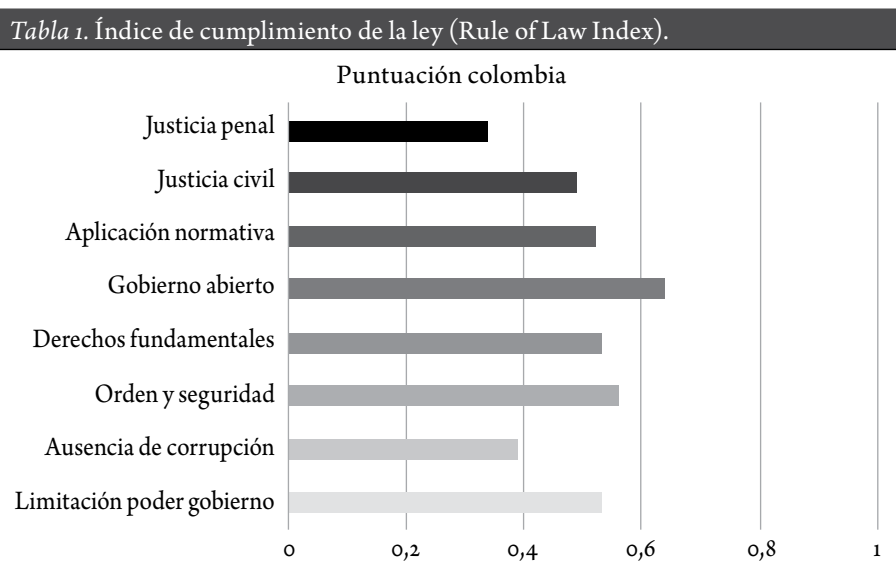
Gráfico 3. PIB per cápita a precios corrientes en Colombia superior a 25.000 millones de USD 2015- 2018.



Fuente: Elaboración propia basado en datos del Banco Mundial (2019)

El anterior indicador macroeconómico muestra el nivel crematístico y de ingresos de la nación, a través de la relación existente entre la renta del país y su población, en la gráfica podemos observar el constante incremento del PIB per cápita, sin embargo, enfocarse en este aspecto conlleva a una visión sesgada de los ingresos por habitante, ya que el mismo no toma en cuenta factores de gran importancia como lo son la desigualdad en la distribución de riquezas o pobreza estructural. Así mismo, Colombia es un país que por décadas viene

sufriendo múltiples casos de corrupción en todos los niveles, pero, el que afecta directamente al PIB per cápita, es el tipo de corrupción política, ya que la mala administración pública o el individualismo en busca de sistema económico de acumulación de riquezas para un grupo reducido, donde a su vez se ve afectada la mayoría del país lo que genera una brecha de desigualdad cada vez más grande, a causa de esto la pobreza estructural incrementa debido a la relación directamente proporcional que tienen ambas.



Fuente: Elaboración propia. Datos tomados de World Justice Project (2019).

El índice de cumplimiento de la ley, o Rule of Law Index en inglés, es una herramienta desarrollada por el world justice Project con el objetivo de establecer un parámetro de medición homogéneo para cuantificar numerosas variables que juntas pasarían a determinar el imperio de la ley existente dentro de las diferentes naciones estudiadas, los factores estudiados permiten proyectar al colectivo una visión clara del funcionamiento legal y equitativo de su nación, tomando como referencia factores como la limitación de los poderes del gobierno, ausencia de corrupción, orden y seguridad, etc.; este índice posee como muestra de estudio 128 países diferentes, evaluándose en una escala del 0 al 1, entendiéndose como menos ideal y loable respectivamente, parámetros promediados en los que Colombia ocupa el puesto 80 al que llegó después de haber culminado el 2018 en la posición 72, si esta tendencia continúa, el país seguirá desarrollándose más en materia de la corrupción.

De acuerdo con los datos recogidos por el índice, Colombia se encuentra en la posición 94 dentro del indicador de ausencia de corrupción, en el que obtuvo

una indecorosa puntuación de 0.38 durante el 2019, esto evidencia la presencia elevada de actividades ilícitas como el cohecho, el peculado, la alta influencia de intereses privados en el sector público nacional y la profusa cantidad de fraudes que aparentemente rigen la estructura gubernamental Colombiana, los cuales hemos ejemplificado a lo largo del desarrollo de esta investigación, este resultado destaca también la naturaleza corrupta del actuar de numerosos funcionarios públicos y miembros del poder judicial y ejecutivo que abusan de este poder al emplear sus cargos públicos como un medio para obtener ganancias y beneficios de interés privado, acciones que a largo plazo le cuestan al país miles de millones de pesos en inversión a todos los sectores de la economía, puesto que esta práctica que como ya hemos evidenciado afecta a todos los sectores de la economía, sin discriminación alguna.

Tabla 2. Índice de Desarrollo Humano en Colombia (2019).

PAÍS	IDH	EXPECTATIVA DE VIDA	POSICIÓN
Chile	0.847	80	42
Colombia	0.761	77.1	79

Fuente: Elaboración propia basado en datos del PNUD (2019).

Dentro del índice de desarrollo humano, se optó por una comparación con Chile siendo éste el país latinoamericano con mayor puntaje dentro de los resultados obtenidos por el PNUD; este índice nos da una puntuación de 0 a 1, siendo 1 el mejor puntaje, Colombia ocupa la posición número 79 sobre 126 países con un puntaje de 0.761, que a pesar de tener una mejora en el puntaje, se afirma que ha incrementado consigo la desigualdad en el país, el IDH nos muestra una disminución en pobreza monetaria, más no de la estructural la cual se ha mantenido por la mala estructuración en la distribución de los recursos. Además de esto, cabe destacar que la expectativa de vida no ha incrementado y se mantiene por debajo de otros países de América Latina, debido al mal servicio de salud que se les brinda a los colombianos tanto del sector privado como el público haciendo de esta un negocio, donde recortan presupuestos, incrementan precios y escasean insumos, beneficiando así el individualismo de unos pocos y afecta al colectivo de manera general.

CONCLUSIONES

Con base en la metodología empleada para desarrollar este artículo de investigación que fue identificar los índices de corrupción en Colombia y su normalización, así como su relación con la pobreza estructural, con respecto al índice de percepción de corrupción en Colombia 2015 -2019 se logró hacer una aproxi-

mación a la problemática que la corrupción genera en el país, evidenciando cómo este índice consigue impactar negativamente a la nación, representando un fuerte deterioro en cuanto a los indicadores expuestos, un empeoramiento en el ranking a través de los últimos 5 años, pasando Colombia del puesto 96 al 99 entre 180 países cobijados por la medición del IPC (2018) de transparencia Internacional. Destacándose con uno de los países más corrupto para el año 2018 con un puntaje de 36 y cayendo de esta forma seis posiciones en el ranking. La corrupción se convierte en un acto inicuo y despótico que se encuentran en constante incremento y que afectan de manera negativa y notoria en la economía y el desarrollo social del país.

Dentro de los diez sectores analizado los hechos de corrupción registran que el sector más afectado es la educación con un 16 %, seguido por el pilar de la infraestructura y transporte con un 15% y en menor escala hacienda y crédito público con un 3%e esto muestra un deterioro conjunto de las instituciones y la economía colombiana. Uno de los factores de desarrollo del actual gobierno es el mejoramiento de la infraestructura del país, razón por la cual el gobierno pretende realizar inversiones económicas con el fin de fomentar el plan de desarrollo de la infraestructura colombiana más conocidos como 4G. 37. Por lo tanto, en la medida que se invierten más recursos de capital de una nación en un pilar del desarrollo (educación, salud, transporte, infraestructura, etc.) su posición dentro de un ranking mundial debería mejorar ya que posiblemente los demás países no están invirtiendo la misma cuantía de sus recursos durante los mismos periodos de tiempo o en el peor de los casos, debería mantenerse en la posición ocupada en el ranking mundial (Gaviria, 2017).

Por su parte, indicadores económicos como el PIB Per Cápita prende las alarmas sobre las posiciones y situaciones de competitividad del país, el cual ha mostrado un comportamiento desfavorable dentro del escenario económico en Colombia. El PIB Per Cápita se ha visto afectado por los actos de corrupción en todos los niveles estatales. Desmejorando su posición dentro del ranking a lo largo de los últimos 5 años. 38 es el puntaje de la situación económica interna del país, puntuación poco favorable derivada como consecuencia de los hechos de corrupción. El país ha evidenciado en los últimos años un deterioro del PIB, para el año 2017 se situó \$46 Billones de dólares por debajo del PIB del 2012, manifestando una contracción de la economía colombiana.

Además, en lo que refiere al índice de cumplimiento de la ley publicado por World Justice Project, se observa la desmejoría continua ante las mediciones de la corrupción y sus causas, ya que en un año bajamos 8 puestos en el posicionamiento del ranking y cada uno de los parámetros estudiados no superan el 0.6 en su puntuación, todos estos datos nos muestran la realidad de un Estado frá-

gil que se mantiene en una misma finalidad corrupta y delictiva, que no muestra cambios ante ello, sino la constante evolución de la misma que es llevada a cabo en mayor magnitud con el tiempo, ya que se normaliza la acción en la sociedad cada vez más.

Colombia es consciente de esta problemática, por eso en el área de la inequidad y la pobreza se encuentran las múltiples fundaciones y las acciones multisectoriales tomadas por la política pública en pro de disminuirlas, generando empleo, productividad y proporcionando vivienda y agua a los más necesitados, para mejorar su calidad de vida y que la adquisición de los productos de la canasta familiar no sea un lastre para su crecimiento económico y manutención, sin embargo aún falta mucho para cumplir los objetivos

Además, en lo que respecta a la corrupción su percepción ha aumentado debido a su incremento en los 3 niveles (Gran corrupción, moderada y política) ante esto las entidades estatales han estado generando actividades, leyes e incluso instituciones anticorrupción como medida para hacer frente a este fenómeno, sin embargo, todas estas acciones son se vuelven exiguas si solo se busca el establecimiento de nuevas leyes y no se vela por registrar y atisbar el cumplimiento de las mismas, no se puede erradicar una problemática de tal magnitud si tanto la ciudadanía como los miembros que conforman las grandes elites, el gabinete presidencial e incluso los organismos y fiscales anticorrupción mantienen estas actividades ilícitas de naturaleza corrupta vigentes sin ser denunciadas por la ciudadanía debido a la falta de concientización en referencia a la corrupción o si las autoridades competentes cometen omisión ante la presencia de estos hechos; Para esto, se necesitan mayor conocimiento desde todos los sectores educativos frente a la corrupción, ya que estas actividades ilícitas se han vuelto un submúltiplo inexorable del comportamiento y la sociedad, pero si la ciudadanía ve esto como una problemática que es antinatural y puede derrocar desde sus acciones, se creará un cambio en la población, donde los niveles sociales y económicos sean más equitativos.

Desde una perspectiva holística, se puede concluir entonces que la pobreza estructural y la corrupción son variables directamente proporcionales, la presencia e intensidad de una garantiza el crecimiento y esparcimiento de la otra. Por lo tanto, a medida que este conjunto de actividades inmorales y contrarias a los principios éticos van desarrollándose dentro de los cimientos no solo gubernamentales sino también sociales, su naturaleza como obstáculo para el progreso florece, este lastre desvía las ayudas, fondos e inversiones destinadas al acondicionamiento urbano y el desarrollo político y económico local, vaticinando así consecuencias negativas a corto y largo plazo, resultados contraproducentes que no afectan directamente a aquellos que cometen estos delitos, sino que impactan deliberadamente a nivel social, y al contar con el respaldo de

un pasado histórico colmado de corrupción dichos procesos pasan desapercibidos. La inestabilidad moral de los entes administrativos, gobernantes y demás funcionarios públicos crea un superfluo y vacío enfoque hacia el desarrollo social, los votantes se ven enfrentados ante el no recibimiento de ayudas por parte del gobierno, el abandono de proyectos de planificación urbana que de haber sido completados habrían beneficiado a los arrabales próximos a la zona, que, a largo plazo habrían generado un beneficio económico mayor a la inversión que en un principio desapareció sin dejar rastro, se enfrentan entonces no solo al desvalimiento comercial, sino también al económico, la mala administración y utilización de los fondos públicos ocasiona una brecha laboral y de empleo considerablemente grande, proyectos como plazas de mercado, ayudas de alimentación a escuelas, subsidios económicos a damnificados y desplazados perjudican económicamente a la población menos favorecida, proyectos cuya reputación ocasiona la pérdida de confianza de inversionistas que, además de tener una elevada aversión al riesgo al estar invirtiendo en un país de economía emergente deben tener en cuenta también la variable de la corrupción dentro de sus costos de oportunidad.

Todo a lo que se hace mención anteriormente no es una exclusividad oportuna del periodo comprendido entre el 2015 y el 2019, estas variables de estudio son casi un acto endémico e inherente al abolengo histórico colombiano y a la alcurnia de los mandatarios y dirigentes de la nación, un comportamiento erróneo que, cual si fuese la ventana de Overton, se ha venido integrando gradualmente en nuestra sociedad y ambiente judicial que hoy en día, la rareza, es presenciar una absolución y contrato exento de la presencia de la corrupción y cuyo desenlace no derive a largo plazo en la afectación negativa del pueblo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Angulo, R. C., Díaz, Y., Pardo, R. (2011). Índice de Pobreza Multidimensional para Colombia (IPM-Colombia) 1997-2010. Disponible en: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Estudios%20Economicos/382.pdf>
- Banco Mundial (2018). GDP Per cápita. Recuperado desde: <http://datos.bancomundial.org/indicador/NY.GDP.PCAP.CD?locations=CO>
- Beck, G. (2010). *The Overton Window*. Simon and Schuster.
- Cárdenas Trujillo, S. D., Parra Fernández, M. A. & Velásquez, M. (2018). Gestión de economía solidaria y calidad de vida en las comunidades campesinas. *Desarrollo Gerencial*, 10(1), 83-104. <http://doi.org/10.17081/dege.10.1.3046>
- CEPAL (1979) La pobreza estructural en el desarrollo de América Latina. Ediciones Naciones Unidas. *Economy Weblog* (2009). ¿Qué es el índice de

desarrollo humano (IDH)? Informe 2009. Disponible en: <http://economy.blogs.ie.edu/archives/2009/10/%C2%BFque-es-el-indice-de-desarrollo-humano-idh>

FAO, 2000: El estado mundial de la agricultura y la alimentación. Roma, Italia.

Fields, Gary, 2001: Poverty: concepts and dimensions. International symposium on poverty: conceptos and methodologies.

Feres, J. C. & Mancero, X. (2001). El método de las necesidades básicas insatisfechas (NBI) y sus aplicaciones en América Latina. CEPAL. <http://economy.blogs.ie.edu/archives/2009/10/%C2%BFque-es-el-indice-de-desarrollo-humano-idh/>

Gamarra, J. (2006). Pobreza, corrupción y participación política: una revisión para el caso colombiano. Banco de la Republica de Colombia.

García Castañeda, M. & Gómez de Castro, J. (2015). Desde la didáctica no parametral...Estrategia pedagógica para desarrollar el pensamiento crítico. Revista Educación y Humanismo, 17 (29), 186-201. <http://dx.doi.org/10.17081/eduhum.17.29.125>

Gaviria, J (2017). Corrupción en Colombia: Una problemática que nos afecta a todos. Trabajo de grado para optar el título de Administrador de Empresa. Colegio de Estudios Superiores de Administración - CESA. Bogotá. https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/1788/TG_712.pdf?sequence=1

Hung-Hui, Juan. (2008). América Latina: la corrupción y la pobreza. Revista del CESLA, (11), 105-118.

Lanchester, J. (2016). Brexit blues. Letras libres.

Lara Caballero, M. (2017). El derecho a la educación en la medición de pobreza: un análisis complejo. Educación y Humanismo, 19(33), 386-397.

Morales-Trujillo, K. A., Martínez-Solano, J. M., & Salazar-Araujo, E. (2018). Pobreza estructural y corrupción en Colombia. Liderazgo Estratégico, 8(1), 102-110. Recuperado a partir de <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/liderazgo/article/view/3334>

Monitor Ciudadano de la Corrupción (2019). Así se mueve la corrupción: Radiografía de los hechos de corrupción en Colombia 2016-2018, tercer informe. https://www.monitorciudadano.co/docs/asi_se_mueve_la_corrupcion.pdf

ONU (1995). La declaración de Copenhague y programa de acción. Organización de las Naciones Unidas.

PNUD (2019). Human Development Report. Retrieved from: <http://hdr.undp.org/en/2019-report>

- Revista Semana. (2017). Lo que debe saber del escándalo de corrupción de Odebrecht. Autor.
- Robles, M. (2008). Principales aportaciones teóricas sobre la pobreza. Contribuciones a las Ciencias Sociales, (2008-07).
- Salazar, A., Cuervo, Y. D., & Pinzón, R. P. (2011). Índice de pobreza multidimensional para Colombia (IPM-Colombia) 1997-2010. *Archivos de Economía*, 382.
- Sanz, D. & Crissien, T., García, J. & Patiño M. (2017). Marketing educativo como estrategia de negocio en universidades Privadas. *Desarrollo Gerencial*, 9(1), 160-175. <http://doi.org/10.17081/dege.9.1.2731>
- Sen, Amartya, 1981: *Poverty and Famines: An essay on Entitlement and Deprivation*. Great Britain, Clarendon Press Oxford
- Transparencia Colombia (2018) *RADIOGRAFÍA DE LOS HECHOS DE CORRUPCIÓN EN COLOMBIA 2016-2018*. Recuperado de: <https://transparenciacolombia.org.co/Documentos/2019/Informe-Monitor-Ciudadano-Corrupcion-18.pdf>
- Transparencia Internacional (2019). *Corruption Perception Index 2017*. Disponible en: https://www.transparency.org/news/feature/cpi_2019_global_highlights
- Valencia, S. (2018). Psicopolítica, celebrity culture y régimen live en la era de Trump. *Norteamérica*, 13(2), 235-252.
- Villamil, J. (2017). *La Corrupción en Colombia, aproximaciones conceptuales y metodológicas para abordarla: un análisis de las entidades de control e investigación y estudio de casos 2010-2014*. Tesis de investigación - Maestría en Estudios Políticos. Universidad Nacional de Colombia – Sede Medellín. Facultad de Ciencias Humanas y Económicas.
- World Justice Project (2019). *Rule of Law Index: Colombia*. Retrieved from: <https://worldjusticeproject.org/rule-of-law-index/country/Colombia>
- Zuleta, A. P. (2015). *La corrupción su historia y sus consecuencias en Colombia*. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/13973>.

RESUMEN

La inteligencia artificial (IA) es un concepto disruptivo que se encuentra potenciado con las tecnologías emergentes del proceso de la Industria 4.0, que causarán un impacto en un mediano plazo en los trabajos y las relaciones laborales. Sin embargo, las proyecciones de este impacto económico y laboral con respecto a estas tecnologías se encuentran polarizadas.

El propósito de esta investigación es analizar el impacto de los objetivos y la adopción de la Industria 4.0 y la IA sobre los trabajos actuales y futuros. Se utilizó una metodología de investigación documental para definir y comprender cómo estas tecnologías pueden impactar el ámbito del trabajo y las relaciones laborales. Se hallaron resultados optimistas en la intervención de las tecnologías relacionadas con la IA en los trabajos de alto riesgo, repetitivos y poco satisfactorios para los seres humanos; por otro lado, se distinguen también los riesgos del uso de estas tecnologías.

Palabras clave: Industria 4.0, inteligencia artificial, trabajo, relaciones laborales.

ABSTRACT

Artificial Intelligence (AI) is a disruptive concept that is enhanced by the emerging technologies of the Industry 4.0 process, which will have a medium-term impact on jobs and labor relations. However, the projections of this economic and labor impact with respect to these technologies are polarized.

The purpose of this research is to analyze the impact of the objectives and the adoption of Industry 4.0 and AI on current and future jobs. A documentary research methodology was used in order to define and understand how these technologies can impact the scope of jobs and labor relations. Optimistic results were found in the intervention of AI-related technologies in high-risk, repetitive and unsatisfactory jobs for humans; on the other hand, the risks of using these technologies are also identified.

Keywords: Industry 4.0, Artificial Intelligence, jobs, labor relations.

Jorge Carlos Canto Esquivel. Maestro en Ciencias en Planificación de Empresas y Desarrollo Regional. Estudiante doctorado. Universidad Autónoma de Yucatán. Calle 20 #35, Pedregales de Tanlum, C.P. 97205 Mérida, Yucatán. Tel. 999 981 0926. CVU CONACYT # 294906. SIN NIVEL SNI. Correo electrónico: jorgecce@gmail.com. Domicilio para envío de revista : Calle 20 #35, Pedregales de Tanlum, C.P. 97205 Mérida, Yucatán.

Ruth Noemí Ojeda López. Doctora en Ciencias de la Administración. Profesora e investigadora tiempo completo. Universidad Autónoma de Yucatán. Calle 20 #35, Pedregales de Tanlum, C.P. 97205 Mérida, Yucatán. Tel. 999 981 0926. CVU CONACYT # 233480. NIVEL SNI 1. Correo electrónico: ruth.ojeda@correo.uady.mx. Domicilio para envío de revista : Calle 20 #35, Pedregales de Tanlum, C.P. 97205 Mérida, Yucatán.

Jennifer Mul Encalada. Doctora en Ciencias de la Administración. Profesora e investigadora tiempo completo. Universidad Autónoma de Yucatán. Calle 20 #35, Pedregales de Tanlum, C.P. 97205 Mérida, Yucatán. Tel. 999 981 0926. CVU CONACYT # 266280. SIN NIVEL SNI. Correo electrónico: jeni.mul@correo.uady.mx. Domicilio para envío de revista : Calle 20 #35, Pedregales de Tanlum, C.P. 97205 Mérida, Yucatán.

INTELIGENCIA ARTIFICIAL, INDUSTRIA 4.0 Y SU IMPACTO EN LOS EMPLEOS DEL FUTURO

ARTIFICIAL INTELLIGENCE, INDUSTRY 4.0 AND ITS IMPACT ON THE JOBS OF THE FUTURE

Fecha de recepción: 10/10/2019 Fecha de aceptación: 16/12/2019

Jorge Carlos Canto-Esquivel
Ruth Noemí Ojeda-López
Jennifer Mul-Encalada

INTRODUCCIÓN

La inteligencia artificial es considerada como una tecnología emergente que modificará la forma de trabajo entre otras actividades humanas (Cedrola, 2018). Las diferentes situaciones laborales en el mundo permiten conceptualizar distintas formas en el empleo y las relaciones laborales. Las actividades económicas globalizadas han generado organizaciones que han modificado sus estructuras internas y externas de manera distinta, e incluso innovadoras.

En esta cuarta revolución industrial, como en las anteriores, las tecnologías van evolucionando en términos de “olas” (Katz, 2018). Una ola tecnológica cuenta con un proceso de tres partes: el desarrollo, la adopción y el impacto económico-social. La digitalización se encuentra ya en su tercera “ola” donde a través de tecnologías de avanzada, como el internet de las cosas y el *Big Data* se están refundando empresas tradicionales con nuevos modelos de negocio, virtualizando y automatizando diversos procesos (Louçã, 2016).

Las regulaciones hacia las actividades laborales debido a estas tecnologías han tenido que discutirse conforme se avanza en el proceso de adopción y no en sentido contrario (Kahale, 2018). El crecimiento desmedido de compañías de base tecnológica ha generado dos posturas: la de animadversión y la de deseo. La primera presenta un escenario de crisis laboral, donde los empleos de los seres humanos desaparecerán por las máquinas, y la segunda de un siguiente nivel de empleo para el ser humano, donde los empleos requerirán más capacidades intelectuales y emocionales, más humanas (Ushakova, 2018).

La inteligencia artificial (IA), como todas las tecnologías emergentes pilares de la Industria 4.0, requiere un proceso de desarrollo y adopción para generar un impacto económico y/o social. Así la informática y la telefonía móvil necesitaron de 25 a 40 años desde su desarrollo para un impacto económico y social en la primera ola de la digitalización; el internet de 15 a 25 años en la segunda ola; y en el caso de la tercera ola la adopción tecnológica se está dando en menos tiempo (Katz, 2018). La IA ha tenido un largo camino en su proceso de desarrollo y adopción debido a la complejidad de sus objetivos y alcances.

Las transformaciones empresariales generadas debido a la adopción tecnológica dependerán en gran medida de la comprensión y dominio de la tecnología y las áreas de impacto. Según Cedrola (2017), en la transformación empresarial que suponen las tecnologías digitales, se distinguen cuatro impactos importantes: 1) sobre la forma de trabajar; 2) sobre la organización del trabajo; 3) sobre la gestión de los recursos humanos; y 4) sobre la cultura de las empresas. En este sentido, las tecnologías digitales que permitan la disminución y automatización de tareas, la forma de comunicarse dentro de la empresa y la recolección y procesamiento de información que permita un mejor conocimiento organizacional de las empresas, son las del interés de este documento. Así el propósito de esta investigación es analizar el impacto de los objetivos y la adopción de la Industria 4.0 y la IA sobre los empleos actuales y futuros.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

Industria 4.0

En la transformación digital converge el mundo físico con el mundo digital, es el conjunto de tecnologías que conectan una red de elementos físicos equipados con elementos electrónicos, sensores y actuadores con software, que permite capturar, filtrar e intercambiar datos sobre sí mismos y su entorno a fin de generar información y conocimientos prácticos que se traduzcan en inteligencia para la toma de decisiones y la asignación de recursos mediante el uso de aplicaciones de segunda línea (CEPAL, 2018).

La cuarta revolución industrial, también llamada industria 4.0, se ocupa de mejorar las tecnologías y aplicarlas en los procesos de las organizaciones para reducir costos y ganar tiempo; tiene un impacto directo en la forma de operar y tomar las decisiones en las organizaciones, el cambio en la selección del personal es uno de ellos (Córdoba, De Carvalho, Lia, Solís y Stantero, 2019).

El centro de atención de estas tecnologías mejoradas se encuentra en el bienestar del operador y ampliar la visión de los tomadores de decisiones. La Industria

4.0 se establece entonces como el momento industrial centrado en el humano más que en la producción (Schroeder, 2017).

Se espera que la industria 4.0 impacte en cuatro paradigmas de relación a largo plazo en el ámbito industrial. La fábrica tendría entonces los siguientes cambios con: 1) Naturaleza, mejorar la extracción de recursos naturales y ser amigable y responsable con el medio ambiente; 2) Comunidades locales, acercar geográficamente la producción y consumo, integrar al consumidor al proceso de diseño y manufactura; 3) Cadena de suministro, desarrollar una producción en términos de consumo en masa personalizada y economía colaborativa; 4) Humanos, mejorar las interfaces hombre-máquina y las condiciones de empleo a través del aumento de la digitalización de los procesos de fabricación y la cadena de suministro, facilitando la comunicación entre los humanos, máquinas y productos, permitiendo el acceso a la información en tiempo real para el desempeño de procesos de trabajo autónomo y la mejora de toma de decisiones en los humanos (Santos, Mhersai, Barros, Araújo, y Ares, 2017).

Kamble, Gunasekaran y Gawankr (2018) establecen que la relación de colaboración hombre-máquina para los procesos de manufactura inteligente es más probable que la sustitución de los trabajadores por los robots, ya que el conocimiento experimental, la experiencia informal y el conocimiento tácito son esenciales en las plantas. Los trabajadores aportan mucho valor a los procesos de innovación y de aprendizaje organizacional.

Por su parte Kamp (2016), conceptualiza la industria 4.0 como la amalgama de elementos tecnológicos para la innovación en productos y procesos, y no tecnológicos para la innovación en servicio, organización y modelos de negocio. Estos elementos tecnológicos y no tecnológicos generan una compleja relación entre los humanos, las máquinas y los aspectos ambientales de los sistemas organizacionales, conocida como sistemas sociotécnicos. Estas complejidades se pueden incrementar de acuerdo con la participación de los distintos niveles organizacionales dentro del sistema técnico (Davies, Coole y Smith, 2017).

Para Ferreira y Serpa (2018), la industria 4.0 consiste en una red digital exhaustiva y sistemática de creación, logística y de uso de productos y servicios, que incluye una integración horizontal de flujo de datos entre socios, proveedores y clientes; así como una integración vertical de información dentro de la estructura organizacional involucrando factores de desarrollo del producto final, combinando el mundo real con el virtual. Tiene como objetivo una integración entre la tecnología, los humanos y los espacios virtuales.

La innovación es un concepto fundamental dentro de la Industria 4.0, para mantener que esta ocurra de manera constante es esencial que se aprenda sobre los procesos de cambio y flexibilidad, tanto individual como organizacional y no solo sobre tecnología (Ferreira y Serpa, 2018).

La inteligencia artificial (IA)

La IA es una tecnología que pudiera concebirse como un área tecnológica de nuevo desarrollo gracias al incremento y adopción de las tecnologías de la información y comunicación (TIC). Sin embargo, desde 1956 en la conferencia de verano de Dartmouth Collage se empezó a desarrollar con los primeros programas que presentan razonamientos para resolver problemas lógicos matemáticos de un libro de texto y se acuñase el término de inteligencia artificial (CEPAL, 2018). Es un hecho que no es hasta 1990 donde se presentan los mayores avances en las principales áreas de la IA, ya que las TIC permitieron su rápido avance (Barrera, 2012).

La definición de la IA como un campo de estudio, en vez de solo como una tecnología, permite un mejor análisis de su impacto económico y social. La inteligencia artificial estudia el comportamiento inteligente en las máquinas donde su función principal es crear y dar forma a programas que analizan conductas para percibir, razonar, aprender, comunicarse y actuar en entornos complejos de igual o mejor forma que los seres humanos (Pérez y Rojas, 2019).

Sosa (2007) comparte, como muchos autores, la imprecisión de una definición exacta de la inteligencia artificial, sin embargo, identifica definiciones que comparan la inteligencia humana con las capacidades de una computadora. De este modo establece que la IA se centra en la simulación de la inteligencia humana en una máquina, de forma que la máquina estará en condiciones de identificar y usar la pieza de conocimiento que se necesita en la resolución de un problema.

Algunas técnicas más destacadas de la IA aplicadas en el campo de la gestión financiera empresarial son, según Sosa (2007), los sistemas expertos, las redes neuronales, los algoritmos genéticos, la lógica difusa y la técnica de conjuntos aproximados o *rough sets*, y los define de la siguiente manera:

Los sistemas expertos

Son aquellos sistemas de hardware y software que recopilan y simulan el pensamiento de expertos humanos en un área específica del conocimiento. Son capaces de procesar y memorizar información, aprender y razonar en situaciones determinísticas, comunicarse con humanos o sistemas expertos, hacer decisiones apropiadas y explicar porque estas decisiones han sido tomadas.

Su aplicación en la gestión empresarial son las siguientes: Planeación corporativa financiera, análisis de inversiones, concesión de créditos, análisis de estados financieros, interpretación de índices, análisis de tendencias, recuperación y revisión analítica de registros, cálculo y asignación de costos, asignación de recursos escasos, control y análisis de desviaciones, diseño de sistemas de información y de

gestión, análisis de riesgos, evaluación del control interno de una empresa, opinión de un auditor, etc.

Las redes neuronales artificiales

Son una técnica de procesamiento masivo y paralelo de la información que emula las características esenciales de la estructura neuronal del cerebro biológico. Consiste básicamente de una serie de unidades de proceso, llamadas neuronas artificiales, relacionadas mediante unas conexiones ponderadas, tal como lo haría el soma, las dendritas y el axón de un cerebro biológico. En el campo de la gestión financiera empresarial, intentan resolver en forma eficiente problemas que pueden encuadrarse dentro de tres grupos: la optimización, reconocimiento y generalización.

Los algoritmos genéticos

Son sistemas que simulan la mecánica de la selección natural y de la genética y utilizan la información histórica para encontrar nuevos puntos de búsqueda de una solución óptima, lo cual permite obtener soluciones a un problema que por su complejidad no tienen ningún método de solución de forma precisa. Dicha solución exige cálculos complejos que de manera normal tardarían demasiado tiempo.

Las principales aplicaciones en el campo de la gestión financiera empresarial son: la predicción de bancarrota de una empresa, evaluación y predicción de la capacidad financiera de una empresa para absorber un préstamo y con el fin de decidir el otorgamiento del mismo, la inferencia de reglas que indiquen las mejores decisiones sobre la asignación de recursos con base en información histórica de varios años.

La lógica difusa

Son sistemas que, a diferencia de la lógica clásica, tiene la capacidad de reproducir de manera aceptable y eficiente los modos usuales del razonamiento humano. Considera que la certeza de una proposición es una cuestión de grado, se basa del razonamiento aproximado y no del preciso como la lógica clásica. Sus características más importantes son la flexibilidad, la tolerancia con la imprecisión, la capacidad para moldear problemas no-lineales y su fundamento en el lenguaje de sentido común.

Sus aplicaciones son, entre otras, la construcción de artefactos electrónicos de uso doméstico y de entretenimiento, el diseño de dispositivos artificiales de deducción automática, el diseño de sistemas de diagnóstico y de control de com-

plejos procesos industriales. En el campo de las empresas se ha extendido a las áreas de decisión en las que se manejan estimaciones subjetivas basadas en la información disponible y en su propia experiencia, tales como inventarios, seguro de vida, localización de plantas industriales, selección de carteras, estrategia de entrada a mercados extranjeros, valoración de intangibles en empresas de Internet, etc.

La teoría de los conjuntos aproximados o rough sets

Es una técnica de cuantificación y mapeo que sirve para tratar la incertidumbre inherente en un proceso de decisión, ya que está basada en la equivalencia de relaciones y particiones de conjuntos finitos. Es decir, la información que no puede ser caracterizada de manera precisa en términos de valores de un conjunto de atributos, se caracteriza en términos de otro conjunto de objetos.

Para Amador (1996), de acuerdo con Mochón (1987), la inteligencia artificial presenta dos objetivos reconocibles: el estudio de los procesos cognitivos y la creación de sistemas automáticos. Para el primer objetivo la meta final es el estudio de la conducta inteligente, particularmente la humana, para concretar los procesos que, posteriormente, serán programados en un sistema de cómputo para intentar simularlos.

Esta forma de abordar la inteligencia artificial es bidireccional, es decir, el conocimiento de los procesos cognitivos para su simulación en sistemas de cómputo, permiten una mejor comprensión de ellos mismos. Por otra parte, con el objetivo de crear sistemas automáticos que sean capaces de realizar tareas y funciones reservadas exclusivamente para los seres humanos. Es decir, un contexto más tecnológico que pueda desarrollar cálculos matemáticos, almacenaje de información y ejecución de operaciones repetitivas más efectivamente que los humanos. Permitir que las tareas automáticas permitan a los humanos realizar actividades de otro nivel cognoscitivo.

En otro orden de ideas, es importante para este análisis distinguir el trabajo y el empleo. Según Infante y Vega-Centeno (2001) estar empleado implica participar en la producción, obtener un ingreso, reconocimiento social y satisfacción personal. Estas implicaciones resultan en una generación de mayores y mejores ofertas de bienes y servicios, libertad financiera de los empleados, superación de quien está ocupado en algo útil o valorado por la sociedad. No se trata de estar ocupado en cualquier tarea o un ingreso aleatorio o de legitimidad discutible.

El concepto de empleo no se reduce a la existencia y a la ocupación de un puesto de trabajo. El trabajo humano es en tanto necesidad personal de ejercerlo y en tanto necesidad social de utilizarlo (Sen, 1975). El puesto de trabajo en una actividad socialmente aceptada que necesita examinar lo que este demanda a la persona en esfuerzo y calificaciones, relaciones laborales, modalidades y niveles

de remuneraciones reales y las posibilidades de permanencia y desarrollo personal en una estructura productiva en evolución.

El trabajo humano no solo es una actividad que despliega el esfuerzo humano, sino también la expresión de un saber acumulado, de la habilidad personal, del aprendizaje realizado en el seno del colectivo de trabajo, que pone en manifiesto la autonomía, la responsabilidad, la creatividad y las capacidades de adaptación de que disponen los trabajadores para hacer frente a los desafíos cotidianos que les plantea la actividad. Es una actividad biológica que no podrá nunca ser totalmente eliminable, que no está exenta de fallas y fracasos propios de la condición humana (Neffa, 1999).

MÉTODOS

La metodología aplicada para esta investigación fue una revisión documental. Según Bernal (2010) una investigación documental consiste en un análisis de la información escrita sobre un determinado tema, con el propósito de establecer relaciones, diferencias, etapas, posturas o estado actual del conocimiento con respecto al tema objeto de estudio.

Para Arias (2012) es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios. Gómez (2011) indica que es un proceso lo suficiente complejo y delicado, que inicia con la descripción de los componentes teóricos para construir categorías que ayuden a especificar el tema, procura sistematizar y exponer un conocimiento producido con anterioridad de una manera distinta.

De esta forma, como ya se señaló, se utilizó la revisión documental, en el cual las unidades de análisis fueron libros y artículos científicos de diferentes nacionalidades, escritos en inglés y español, en el caso de los artículos debían ser de publicados en revistas indexadas. Se consultaron diversas bases de datos tales como Google Scholar, Scielo, Redalyc, entre otros repositorios en los que se buscaron temas afines a: inteligencia artificial, industria 4.0, empleo, administración, gestión y finanzas. Se sistematizó la búsqueda de estas variables con operadores booleanos combinando dos o más variables, relación entre variables y eliminación de significados no aplicables. Se revisaron 59 libros y artículos de enfoque cualitativo y cuantitativo de los cuales sólo 28 respondieron al objetivo planteado.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La tendencia pesimista de la destrucción de los empleos, cuando se habla de industria 4.0, es constante. La digitalización de la industria, según el Foro Económico Mundial, supondrá la desaparición de 7.1 millones de empleos en

los 15 países más industrializados del mundo; y la creación de 2.1 millones de nuevas posiciones para el 2020, la mayoría relacionados con las nuevas capacidades y habilidades digitales (Kahale, 2018).

La mayor automatización de los trabajos trae consigo un peligro de sustitución de las tareas rutinarias o de desaparición de estas o de llevárselas a países con salarios más bajos (Moreno, 2018). Para Raso (2018) la realización de ciertas tareas se sustituiría con robots, por lo que la sociedad del futuro tendrá más tareas de todo tipo, principalmente las cognitivas. Son estas tareas cognitivas las que requerirán empleados mejor calificados para los nuevos trabajos y relaciones laborales.

En el mismo sentido Terziyan, Gryshko, y Golovianko (2018) señalan que las tareas rutinarias y físicas demandadas por los empleos están siendo robotizadas casi por completo, sin embargo, las tareas creativas, estratégicas y de decisiones emergentes siguen siendo propias de los seres humanos. Por otro lado, las tecnologías como el *Internet of Everything* (Internet de todas las cosas) y los avances en la Inteligencia artificial, sobre todo en *Deep Learning*, podrían remplazar en breve tiempo estos empleos debido a que los tomadores de decisiones artificiales están logrando hacerlo mejor y más rápido.

La tendencia pesimista de la destrucción de los empleos, cuando se habla de industria 4.0, es constante. La realización de ciertas tareas se sustituiría con robots, por lo que la sociedad del futuro tendrá más tareas de todo tipo, principalmente las cognitivas (Raso, 2018). Son estas tareas cognitivas las que requerirán empleados mejor calificados para los nuevos trabajos y relaciones laborales.

Las tareas rutinarias y físicas demandadas por los trabajos están siendo robotizadas casi por completo, sin embargo, las tareas creativas, estratégicas y de decisiones emergentes siguen siendo propias de los seres humanos (Terziyan, Gryshko, y Golovianko, 2018). Por otro lado, las tecnologías como el *Internet of Everything* (Internet de todas las cosas) y los avances en la Inteligencia artificial, sobre todo en *Deep Learning*, podrían remplazar en breve tiempo estos trabajos debido a que los tomadores de decisiones artificiales están logrando hacerlo mejor y más rápido.

La digitalización de la industria, según el Foro Económico Mundial, supondrá la desaparición de 7.1 millones de empleos en los 15 países más industrializados del mundo; y la creación de 2.1 millones de nuevas posiciones para el 2020, la mayoría relacionados con las nuevas capacidades y habilidades digitales (Kahale, 2018). La mayor automatización de los trabajos trae consigo un peligro de sustitución de las tareas rutinarias o de desaparición de las mismas o de llevárselas a países con salarios más bajos (Moreno, 2018).

Con el aumento de la digitalización, se incrementa la demanda de la mano de obra en el segmento de la calificación superior, y el riesgo de disminución de

demanda de personal de calificación media. Sin embargo, las tesis de los diferentes autores se contraponen, desde la idea de que no habrá empleos para los trabajadores menos cualificados, hasta que, gracias a las innovaciones tecnológicas como las herramientas inteligentes y virtuales, les permitirán la realización de trabajos cualificados a personal con menor formación (Schroeder, 2017).

En Latinoamérica se espera que casi dos tercios de los empleos sean automatizables (62%). Teniendo entre los países menos probables a Brasil y Chile (56%) y en contraste hasta un 70% en Guatemala. La probabilidad de sustitución tecnológica es muy similar para hombres y mujeres, con una mayor probabilidad de sustitución para los hombres en la mayoría de los países latinoamericanos y una mayor probabilidad para las mujeres en Bolivia, Ecuador, México y Perú. Para México la concentración de personas ocupadas en actividades con medio y alto riesgo de sustitución tecnológica tiene valores cercanos al 60% (Weller, Gontero y Campbell, 2019).

Ushakova (2018) presenta cuatro interesantes tesis sobre la máquina y su relación con el trabajo. Así es como las plantea: I) La máquina destruye los puestos de trabajo, II) La máquina ayuda en el trabajo, III) La máquina compite por los puestos de trabajo y IV) ¿La máquina es un trabajador? En estas tesis va desde el progreso del trabajo de la primera revolución industrial, la humanización de las máquinas y la deshumanización de la relación laboral. Se reconoce a la tecnología como una figura no jurídica que incluye términos como máquina herramienta, máquina de coser, una computadora, un robot, un programa o inteligencia artificial.

Las tesis anteriormente enlistadas se sostienen sobre premisas de un marco jurídico para demostrar que los robots y las máquinas no tienen capacidad de sustituir los empleos, ya que no satisfacen necesidades ni reciben un salario para participar en las actividades económicas. Principalmente, las máquinas sustituyen tareas riesgosas, repetitivas e incluso innecesarias.

Según Weller, et al., (2019), los riesgos de sustitución de empleo en los países desarrollados se presentan con mayor probabilidad en el sector manufacturero para los hombres y en el sector servicios para las mujeres. En los países en vías de desarrollo se realizarán los desplazamientos laborales y la creación de trabajos relacionados con las TIC. El comportamiento de los mercados laborales de los distintos países tendrá diferencias de acuerdo con las capacidades de adopción tecnológica.

Para hacer frente a un mercado laboral que se ve sustituido por la IA y los robots en las tareas de mayor riesgo o más rutinarias, los trabajadores deben hacer valer su talento y habilidades humanas como la creatividad, la innovación, adaptación al cambio y el aprendizaje permanente (Garmendia, 2016).

Las empresas que fomenten estas habilidades tendrán mayor posibilidad de crecimiento y expansión en actividades económicas locales e internacionales.

La implementación de la IA en las actividades laborales es considerada como una herramienta que facilita las operaciones para reducir tiempos de ejecución con la finalidad de aportar una oportunidad de mejora a los trabajadores profesionales, a través de una nueva mentalidad en la generación de modelos de negocio innovadores (Pérez y Rojas, 2019). El desempeño de los trabajadores en actividades con herramientas con IA requerirá competencias de comunicación y análisis para brindar resultados más efectivos y de mejora continua para la organización.

Por otra parte, Fernández (2019), explica que la IA es una tecnología que posibilita mejoras en su propia naturaleza y es capaz de programar mejoras en su propio código de manera autónoma mediante estrategias de evolución computacional debido a 1) su transversalidad que permite otras tecnologías de desarrollo y 2) su efecto catalizador que retroalimenta su desarrollo. Las TIC han agilizado el desarrollo de las técnicas de IA y el mejoramiento del conocimiento de los procesos de pensamiento humano.

El escenario donde se combinan la transformación empresarial, debido al desarrollo tecnológico y el autodesarrollo de la IA como tecnología y sus impactos, presenta crecimiento y beneficios exponenciales que debido a su velocidad podría dejar espacios disponibles para que los sistemas no sean infalibles e incurran en accidentes. Realizar los análisis pertinentes para prever las ventajas y desventajas que permitan tomar las decisiones adecuadas, se vuelve una agenda prioritaria. En el ámbito laboral, Cedrola (2018) indica que la aplicación de la IA está en auge en numerosos sectores y que estos sistemas expertos toman decisiones que normalmente requieren niveles de pericia humana, al acceder a la extraordinaria potencia de procesamiento de los sistemas, los individuos pueden complementar sus capacidades personales y mejorar la productividad.

CONCLUSIONES

Aunque existen panoramas pesimistas sobre la Industria 4.0 y la IA como el que sustituirán a los seres humanos en trabajos rutinarios, la mayor parte de la literatura presenta posturas donde los empleos que desaparecerán serán generadores de mayor número de empleos que dignifiquen los trabajos de los seres humanos del futuro y contribuirán al surgimiento de nuevos modelos de negocio.

La información y el análisis de los datos obtenidos por estas tecnologías, brindarán múltiples escenarios que no han sido previsibles hasta el momento. La simulación de estos escenarios proporcionará la viabilidad de las decisiones y la relación entre variables que antes no se consideraban en los sistemas

organizacionales. La Industria 4.0 y la IA aportarán conocimiento para una mejor comprensión de nuestras actividades laborales.

Las tecnologías digitales que van dando forma a la cuarta revolución industrial, están impactando a las organizaciones en las actividades de comunicación y relación laboral. Para hacer las actividades organizacionales más productivas se debe tener en cuenta y analizar las formas de realizar el trabajo, interactuar como trabajadores, administrar el recurso humano y la cultura organizacional. Las tecnologías logran acelerar este proceso de mejora continua acortando tiempos y obteniendo un mejor análisis de la información obtenida.

La inteligencia artificial es un área de conocimiento que pretende la comprensión del conocimiento mismo del ser humano, para poder simularlo en sistemas de cómputo con el afán de mejorar la productividad. Algunas de las técnicas más utilizadas en la IA para este fin son los sistemas expertos, las redes neuronales, los algoritmos genéticos, la lógica difusa y la técnica de conjuntos aproximados o *rough sets*.

Cada una de estas técnicas persiguen las mismas metas, desarrollar técnicas de comprensión, análisis y desempeño distintos para cada actividad laboral en una organización. La conjunción y buen uso de estas técnicas permitirán una eficiencia sin precedentes en las organizaciones futuras. Por otra parte, estas mismas técnicas permitirán una mejor comprensión de lo que el trabajo representa para el ser humano, convirtiéndose de una herramienta de trabajo a una de análisis.

El panorama para los distintos países en el proceso de transformación digital y el uso de la IA, dependerá de las políticas públicas y los diseños de nuevos puestos de trabajo con requerimientos más cognoscitivos que técnicos. Se presentarán oportunidades para los trabajadores, puestos de trabajo que brinden mayor sentido social a sus actividades cotidianas a través del desarrollo de habilidades más humanas.

REFERENCIAS

- Amador, L. (1996). *Inteligencia artificial y sistemas expertos*. España: Servicios de Publicaciones de la Universidad de Córdoba.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas, Venezuela: Edit. Episteme.
- Barrera, L. (2012). Fundamentos históricos y filosóficos de la inteligencia artificial. *Revista de Investigación y Cultura* 1(1), pp. 87-92.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Bogotá, Colombia: Pearson Educación.

- Cedrola G. (2017). El trabajo en la era digital: Reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* 5(1), pp. 3-30.
- Cedrola, G. (2018) Economía digital e industria 4.0: reflexiones desde el mundo del trabajo para una sociedad del futuro. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales Y Derecho Del Empleo* 6(1), pp. 261-297.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), (2018) *Datos, algoritmos y políticas: la redefinición del mundo digital (LC/CMSI.6/4)*, Santiago. Consultado en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/43477-datos-algoritmos-politicas-la-redefinicion-mundo-digital>
- Córdoba, S., De Carvalho, L., Lia C., Solís A. y Stantero V. (2019). Gestión del recurso humano. En *Pymes De Industria Textil y Calzado: ¿Qué nuevas tecnologías son apropiadas para una correcta selección de personal?* Tesis Universidad Argentina de la Empresa.
- Davies, R., Coole, T. y Smith A. (2017). Review of socio-technical considerations to ensure succesful implementation of Industry 4.0. *Procedia Manufacturing* 11, pp. 1288-1295.
- Fernández, S. (2019) Inteligencia artificial en el contexto de competencia entre superpotencias internacionales. Recuperado de GESI <http://www.seguridadinternacional.es>
- Ferreira, C. y Serpa, S. (2018) Society 5.0 and Social Development. *Management and Organizational Studies*, 5, pp.26-31. doi:10.20944/preprints201811.0108.v1
- Garmendia, C. (2016). La educación, principal reto de la sociedad digital. *Gaceta sindical: reflexión y debate*, (27), pp.191-196. Consultado en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5778384>
- Gómez, L. (2011). Un espacio para la investigación documental. *Revista Vanguardia Psicológica* 1(2), pp. 226-233.
- Infante, R. y Vega-Centeno, M. (2001). La calidad del empleo: lecciones y tareas. *Revista del Departamento de Economía XXIV*(48). pp.179-236.
- Kahale, D. (2018). El papel de la administración pública en la implantación de la industria 4.0. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales Derecho del Empleo* 6(1), pp. 138-163.
- Kamble, S.S., Gunasekaran, A. y Gawankr S. (2018). Sustainable Industry 4.0 framework: A systematic literatura review identifying the current trends and future perpectives. *Process Safety and Environmental Protection* 117, pp. 408-425.
- Kamp, B. (2016). La servitización como estrategia para la evolución competitiva de la industria. *Revista Economistas "Evolución y revolución en el sector terciario"*, (150), pp. 76-8).

- Katz, R. (2018). *Capital humano para la transformación digital en América Latina*. Santiago: Publicaciones Naciones Unidas.
- Louçã, F. (2016). El trabajo en el ojo del huracán: economía digital, externalización y futuro del empleo. *Gaceta Sindical, reflexión y debate*. (27), pp. 73-96.
- Mochón, J. (1987). *Inteligencia Artificial: Evolución histórica y perspectivas de futuro*. Barcelona: Ed. Marcombo.
- Moreno, J.M. (2018). La negociación colectiva como medio fundamental de reconocimiento y defensa de las nuevas realidades derivadas de la industria 4.0. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* 6(1), pp. 219-235.
- Neffa, J. (1999). Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate. *Orientación y sociedad*, 1, pp. 3-35.
- Pérez, E. y Rojas, D. (2019). Impacto de la inteligencia artificial en las empresas con un enfoque global. Tesis Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Raso, J. (2018). América Latina: el impacto de las tecnologías en el empleo y las reformas laborales. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho Del Empleo* 6(1), pp. 6-37.
- Santos, C., Mhersai, A., Barros A. C., Araújo, M. y Ares E. (2017). Towards Industry 4.0: an overview of European strategic roadmaps. *Procedia Manufacturing*, 13, pp. 972-979.
- Schroeder, W. (2017). *La estrategia alemana Industria 4.0: el capitalismo renano en la era de la digitalización*. Recuperado de: <http://www.fes-madrid.org>
- Sen, A.K. (1975). *Employment, technology and development*. Oxford: Clarendon Press.
- Sosa, M.C. (2007). Inteligencia artificial en la gestión financiera empresarial. *Pensamiento y Gestión*, (23), pp. 153-186.
- Terziyan, V., Gryshko, S. y Golovianko, M. (2018) Patented intelligence: Cloning human decision models for Industry 4.0. *Journal of Manufacturing Systems* <https://doi.org/10.1016/j.jmays.2018.04.019>
- Ushakova T. (2018). De la máquina al trabajador y viceversa. Un ensayo sobre la implicación de las nuevas tecnologías en el mundo laboral. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* 6(1), pp. 114-137.
- Weller, J., Gontero, S. y Campbell, S. (2019). *Cambio Tecnológico y empleo: una perspectiva latinoamericana. Riesgos de la sustitución tecnológica del trabajo humano y desafíos de la generación de nuevos puestos de trabajo*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

RESUMEN

El objetivo principal de esta investigación es demostrar la relación existente entre las variables transformación organizacional a través de la gestión del conocimiento, el compromiso y las competencias, y el cumplimiento del objetivo 8 (trabajo decente y crecimiento económico) del desarrollo sustentable, en una empresa exportadora.

El diseño utilizado es un estudio de caso, transversal, no experimental y mixto. Es una investigación no experimental, debido a que se llevó a cabo de manera intencionada; es un estudio transversal ya que se tomaron datos en un solo momento; es mixto porque se combinaron las metodologías cualitativa y cuantitativa; la parte cualitativa se realizó a través de la revisión bibliográfica para el reforzamiento del marco teórico y el establecimiento de los índices e indicadores; lo cuantitativo se aplicó en la investigación de campo, analizada desde una perspectiva externa y objetiva por medio de la tabulación cruzada, con la finalidad de generalizar los resultados de la población encuestada. Así mismo, se elaboró un análisis transeccional correlacional multivariado, debido a que describen las relaciones entre tres variables.

Los principales resultados de la investigación indican que las variables están relacionadas, tanto estadísticamente como mediante la información cualitativa analizada. Se concluye que, por medio de la transformación organizacional a través de la gestión del conocimiento, del compromiso y de las competencias se podrá dar cumplimiento a las metas del objetivo 8 del desarrollo sustentable. *Palabras clave:* Objetivos del desarrollo sostenible, trabajo decente, transformación organizacional, gestión de competencias, compromiso y conocimiento.

ABSTRACT

The main objective of this research is to demonstrate the relationship between the variables organizational transformation through knowledge management, commitment and competencies, and compliance with objective 8 (decent work and economic growth) of sustainable development in an exporter company.

The design used is a cross-sectional, non-experimental and mixed case study. It is a non-experimental investigation, because it was carried out intentionally; it is a cross-sectional study since data were collected at a single moment; it is mixed because the qualitative and quantitative methodology were combined; the qualitative part was carried out through the bibliographic review to reinforce the theoretical framework and the establishment of the indices and indicators; the quantitative was applied in the field research, analyzed from an external and objective perspective through cross tabulation, in order to generalize the results of the surveyed population. Likewise, a multivariate correlational transactional analysis was carried out, since they describe the relationships between three variables.

The main results of the research indicate that the variables are related, both statistically and through the qualitative information analyzed. It is concluded that, through organizational transformation through the management of knowledge, commitment and competencies, the goals of objective 8 of sustainable development can be met.

Keywords: Sustainable development goals, decent work, organizational transformation, skills management, commitment and knowledge.

Fátima Guadalupe Hernández Coronel. Maestría en Administración Estratégica. Profesor de asignatura de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Sinaloa, México. Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Sinaloa, México. Ciudad Universitaria 4 Colonia, Villa Universidad, 80010 Culiacán Rosales, Sinaloa – Teléfono. (667) 7160303. Conacyt: 549247; ORCID: 0000-0002-1302-6563. No Aplica. Correo electrónico: fatimaghc@gmail.com.

Luiz Vicente Ovalles Toledo. Doctor. Profesor investigador de tiempo completo en la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Sinaloa, México. Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Sinaloa, México. Ciudad Universitaria 4 Colonia, Villa Universidad, 80010 Culiacán Rosales, Sinaloa – Teléfono. (667) 7160303. Conacyt; ORCID. Sistema Nacional de Investigadores. Correo electrónico: luiz.ovalles@uas.edu.mx.

Zahira Morneno Freites. Doctora. Profesora de tiempo completo en la Universidad del Norte en Barranquilla Colombia. Universidad del Norte, Barranquilla, Colombia. Kilómetro.5 Vía Puerto Colombia - Teléfono. (57) (5) 3509509 - Área Metropolitana de Barranquilla, Colombia. Universidad del Norte. ORCID: 0000-0002-8470-4368. No Aplica. Correo electrónico: debenvenutoz@uninorte.edu.co.

LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL, A
TRAVÉS DE LA GESTIÓN DEL COMPROMISO,
CONOCIMIENTO Y COMPETENCIAS, COMO
GUÍA PARA EL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO
8 (TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO
ECONÓMICO) DEL DESARROLLO SOSTENIBLE

*ORGANIZATIONAL TRANSFORMATION, THROUGH THE
MANAGEMENT OF COMMITMENT, KNOWLEDGE AND
COMPETENCIES, AS A GUIDE FOR ACHIEVING OBJECTIVE
8 (DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH) OF
SUSTAINABLE DEVELOPMENT*

Fecha de recepción: 05/12/2019 Fecha de aceptación: 02/02/2020

Fátima Guadalupe Hernández-Coronel
Luiz Vicente Ovalles-Toledo
Zahira Morneno-Freites

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se llevó a cabo con la finalidad de conocer cómo se puede contribuir al cumplimiento de objetivos del desarrollo sustentable (ODS) a través de la transformación organizacional.

El cumplimiento de los ODS nace a partir de lo establecido por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) a través de la agenda 2030, donde se afirma que la humanidad se está enfrentando a un cambio de época, por el cual, es necesario “transformar el paradigma de desarrollo actual en uno que nos lleve

por la vía del desarrollo sostenible, inclusivo y con visión de largo plazo” (ONU, (2018, pág. 7); así mismo se puede afirmar que dicha agenda es transformadora ya que “pone la igualdad y dignidad de las personas en el centro y llama a cambiar nuestro estilo de desarrollo, respetando el medio ambiente” (ONU, (2018, pág. 7). La agenda mencionada considera 17 objetivos, entre los que se encuentran “Trabajo decente y crecimiento económico” (objetivo 8). Este objetivo sirvió de base para el proyecto de investigación que ahora se presenta. Por lo anterior, se estableció el objetivo de investigación para determinar la relación entre, la transformación organizacional (a través de la gestión de competencias, compromiso y conocimiento) para el cumplimiento de los objetivos 8 y 9 del desarrollo sustentable el cual se enuncia: Identificar la relación existente entre la transformación organizacional y el cumplimiento de los objetivos 8 y 9 del desarrollo sustentable.

Como consecuencia del consumo acelerado, a finales de la década de los 60, los países se comenzaron a alarmar respecto a los estragos que la industria tenía sobre el medio ambiente. En 1972, mediante la Declaración de Estocolmo sobre el Medio Ambiente Humano, esta preocupación sobre cuestiones ambientales se ve plasmada y se comienzan a desarrollar políticas públicas internacionales para lograr un desarrollo sostenible (Navarrete, 2015). La Declaración de Estocolmo fue producto de la Conferencia de las Naciones Unidas a la que asistieron en su momento 113 países de los cinco continentes, entre ellos México.

Sin embargo, fue hasta agosto de 1987 que nació el concepto de desarrollo sostenible, a través del Informe Brundtland, desarrollado por representantes de distintos países pertenecientes a la ONU. En este informe ya es considerada la esfera social como parte importante del concepto de desarrollo sostenible, el cual se define como: “el desarrollo que satisface las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades” (CMMAD. Comisión Mundial del Medio Ambiente y Desarrollo, 1987, pág. 67). Los temas principales de este informe fueron: población y recursos humanos, además de alimentación, pérdida de biodiversidad, crisis energética, política industrial y el conflicto urbano.

Posteriormente en el año 1992, en Río de Janeiro, se celebró la Cumbre de la Tierra, donde se declararon 27 principios, los cuales se refieren a las tres esferas del desarrollo sustentable (ambiental, social y económico) además, surgió la Agenda 21 con un plan de acción para el siglo XXI que deberán cumplir las naciones. En 2002 se celebró la Cumbre de Johannesburgo, en Sudáfrica, misma que, también es conocida como Río + 10, donde la temática principal fue la implementación de lo revisado en la agenda 21.

Diez años después, surgió la Cumbre Río + 20, con la finalidad de “construir una economía ecológica para lograr el desarrollo sostenible y sacar a la gente de

la de la pobreza, y cómo mejorar la coordinación internacional para el desarrollo sostenible, con un enfoque hacia la economía social” (Navarrete, 2015, pág. 49 y 50); finalmente en el año 2015, se concibieron los Objetivos del Desarrollo Sostenible, donde la ONU, hace un “llamado universal para poner fin a la pobreza, proteger al planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad para 2030” (PNUD, 2018, párrafo 1).

Se reconoce que la sociedad está cada vez más interesada en la conservación de la naturaleza, la justicia y la equidad social. En respuesta a estas exigencias de la sociedad, los empresarios han incorporado estrategias para llegar a la sustentabilidad, y no únicamente hablando de procesos, sino que van más allá, adentrándose en aspectos como la cultura y los valores de la organización, además de que se preocupan por estar alineados con los stakeholders de la misma (Chávez e Ibarra, 2016).

El desarrollo sustentable, el avance tecnológico y la globalización han cambiado la forma de desarrollo de las empresas, las cuales centran sus objetivos en lograr una estabilidad de los sistemas formales y en llevar a cabo las acciones de la nueva conducta con los stakeholders (Carro, Sarmiento y Rosano, 2017).

A través del estudio realizado por Carro, Sarmiento y Rosano (2017, pág. 353), se puede observar que durante la última década se han comenzado los trabajos de investigación sobre el desarrollo sustentable en las organizaciones; así mismo, “la relación social y ambiental a través de la educación (Avilés, Pérez y Rosano, (2014), “la responsabilidad social y la gestión del conocimiento como estrategias de gestión humana en las organizaciones” (Saldarriaga, 2013).

Planteamiento del problema

Las organizaciones son sistemas de información, comunicación y de toma de decisiones, donde el ser humano es quien marca la diferencia entre cada una de las organizaciones para determinar su aproximación hacia el éxito o fracaso. Por lo tanto, si una empresa es exitosa, es debido a las personas, ya que estas son las que se encargan de llevar a cabo los procesos dentro de los esquemas adecuados de comunicación, manejo de información, y la toma de decisiones (Tamayo, Del Río y García, 2014). Al mismo tiempo, es importante reconocer que es imprescindible que la gestión humana tiene que ir más allá de la administración del personal, debido a que estos deben poder responder a los problemas críticos de la organización tales como la innovación, la creatividad y el cambio (Calderón, Cuartas y Álvarez, 2009), así mismo deben de saber cómo enfrentar de la mejor manera a un entorno globalizado, competitivo y más exigente con su producción, trayendo como consecuencia que los emprendedores y empresarios busquen la manera de aumentar la efi-

ciencia de los recursos y la productividad de los empleados (Araque, Sánchez y Uribe, 2017).

Según lo establecido por (Nonaka y Takeuchi, (1995) las empresas que desean permanecer en el mercado con ventajas competitivas, deben de gestionar el conocimiento organizacional, considerado “un factor clave para la creación de valor de éxito empresarial”; Grant, (1996), citado en Ruiz y Fuentes, (2013, pág. 59), esta ayuda a “capturar, organizar, almacenar el conocimiento de los trabajadores, y así transformarlo en un activo intelectual” (Olivares, Cortéz, Muñetones y Casana, (2016, pág. 69). Sin embargo, no es suficiente con tener acceso a mucha información, sino que es indispensable que las personas sepan y puedan aprovechar dicha información (Olivares, et. al, 2016).

Las empresas se ven orilladas a invertir en el desarrollo de su personal, para que así aumenten su habilidad y eficiencia en la realización de tareas y toma de decisiones, además de incrementar el talento humano con más habilidades y capacidades que garanticen la satisfacción del cliente final (Bohnenberger; Zegarra, 2014). Es importante, por lo tanto, que las empresas inviertan en el desarrollo de sus empleados para satisfacer las necesidades del mercado, ya que este es más exigente en estándares de calidad, innovación y novedad. Además, se debe considerar que “todo proceso de educación, entrenamiento y capacitación profesional, así como el desarrollo tecnológico no es efectivo si no va acompañado por el crecimiento intelectual y cultural” (Garay y Giménez, 2009, citados en Pardo y Díaz, 2014, pág. 42)

Además, es importante destacar que los ODS son retomados por el Pacto Mundial de Naciones Unidas (PMNU) en sus principios, mismos que están clasificados en cuatro rubros: Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción, este último agregado en 2003 (PMNU, (2016).

Justificación

Debido a la creciente preocupación sobre el tema de la sustentabilidad, la (ONU), por medio de la agenda 2030, determinó los ODS, por ello, es importante analizar desde las perspectivas de las empresas cuáles son las acciones que están llevando a cabo para cumplir con dichos objetivos.

Un estudio realizado por Trejo en el año 2017, señala que los objetivos ocho (trabajo decente y crecimiento económico) y nueve (industria, innovación, e infraestructura) de la agenda 2030 son los vectores fundamentales del desarrollo de las naciones. El estudio mencionado considera que “el precepto de que una forma de vida próspera, de alta calidad, sostenible y equitativa es alcanza-

ble mediante la transformación de las estructuras económicas, el incremento de la productividad y el empleo, el trabajo decente, así como la innovación y el mejoramiento de las infraestructuras” (Trejo, (2017, pág. 97).

Los ODS, al ser un plan de acción en favor de las personas, el planeta y la prosperidad (ONU, (2015), abren un marco para el sector privado donde se puede entender, interiorizar y contribuir a los mayores retos que afectan tanto a las empresas como a la humanidad, y al futuro del planeta.

Los criterios para la elección de la empresa sujeta al estudio se relacionan estrechamente con su objetivo organizacional, sus valores, su visión y misión, que declaran su compromiso con la transformación organizacional. El objetivo organizacional de la empresa en cuestión es “la satisfacción garantizada de nuestros clientes. Ser líderes en calidad de servicio y productos ofrecidos. Contar con un equipo humano de vanguardia, productivo y atento a las exigencias del mercado”; mientras que su misión es “Ofrecer al mercado soluciones innovadoras en la fabricación de muebles, equipos y herramientas, a través de la asesoría técnica especializada y diseño, con personal capacitado y tecnología de vanguardia; siguiendo los más altos estándares de calidad y leyes vigentes, para el desarrollo integral de los grupos de interés”; y la visión declarada es “Convertirnos a corto plazo en la empresa líder regional de vanguardia, con personal capacitado, motivado y comprometido en poner en alto el nombre de nuestra empresa” (Loredo Muebles y Equipos, 2016).

Pregunta de investigación

¿Cuál es la relación entre transformación organizacional, y el cumplimiento del objetivo 8 del desarrollo sustentable?

Objetivo general

Identificar la relación existente entre la transformación organizacional y el cumplimiento del objetivo 8 del desarrollo sustentable.

Hipótesis

Hipótesis general

Hi: Se observa una relación positiva entre la transformación organizacional y el cumplimiento del objetivo 8 del desarrollo sustentable.

- Revisión de la literatura

La empresa y los objetivos del desarrollo sustentable

En septiembre de 2015, la ONU junto con los representantes de cada uno de los países pertenecientes a ella, constituyeron la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. Esta Agenda está definida como “un plan de acción en favor de las personas, el planeta y la prosperidad” (ONU, 2015, párrafo 5), además, es importante resaltar que, los ODS reconocen el papel importante que juegan las empresas desde las micro hasta las más grandes multinacionales, ya que estas son el motor de la productividad y el desarrollo económico, por medio de la generación de empleos.

En la brújula de los ODS se presentó una guía con cinco pasos para que las empresas puedan “entender, gestionar y medir su contribución a los ODS” (Remacha, 2017, pág. 8). Los cinco pasos son:

- Entender los ODS: comprender las oportunidades y las responsabilidades que representan para el negocio.
- Priorizar: conocer con qué procesos, tecnologías o productos cuenta actualmente para contribuir a los ODS, así como qué áreas de su actividad podrían ser objeto de mejora, aquí es donde se alinean los ODS a los objetivos empresariales.
- Establecer objetivos: traducir los ODS a objetivos empresariales de acuerdo con la estrategia del negocio.
- Integrar: incorporar las metas del desarrollo sostenible en todas las funciones de la empresa para lograr las metas globales.
- Informar y comunicar: el interés de incorporar los ODS en sus estrategias empresariales

En la agenda 2030, los objetivos ocho y nueve son los vectores fundamentales del desarrollo de las naciones, “bajo el precepto de que una forma de vida próspera, de alta calidad, sostenible y equitativa es alcanzable mediante la transformación de las estructuras económicas, el incremento de la productividad y el empleo, el trabajo decente, así como la innovación y el mejoramiento de las infraestructuras” (Trejo, 2017, pág. 93).

Para la Organización Internacional del Trabajo es necesario crear las condiciones idóneas para que las empresas sostenibles prosperen y creen empleos; estimular a los empresarios para que cumplan con sus ambiciones en lo relativo a la creación de empresas, y fomentar lugares de trabajo sostenibles y responsables que combinen una mayor productividad y menos emisiones ambientales con mejores condiciones de trabajo y relaciones laborales (OIT, 2014, pág. 5).

Objetivo 8. Trabajo decente y crecimiento económico

Según Remacha (2017), este objetivo trata de reducir las desigualdades, combatir la pobreza, y promover el desarrollo de las personas y su entorno, este exige a las empresas:

- Creación de empleo.
- Erradicación del trabajo forzoso e infantil.
- Creación de entornos de trabajo seguros y saludables.
- Prácticas de seguridad laboral.

El objetivo 8 debe de promover “el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos” (Trejo, 2017, pág. 85) de la siguiente manera:

- Promover políticas que apoyen las actividades productivas, la creación de empleo decente, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales.
- Lograr el empleo pleno y productivo, garantizar un trabajo decente para todos, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
- Adoptar medidas para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos, asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil.
- Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores.
- Elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales.

Moore (2015), citado en Trejo (2017), afirma que debido a la globalización, los procesos y estructuras económicas promueven el empleo barato que no comporta un trabajo digno. Sin embargo, a pesar de sus limitaciones, los ODS, dan una oportunidad para que los gobiernos y las sociedades alcancen metas específicas de desarrollo.

Transformación organizacional

Las organizaciones son sistemas de información, comunicación y de toma de decisiones, donde el ser humano es quien marca la diferencia entre cada una de ellas para determinar su aproximación hacia el éxito o fracaso. Por lo tanto, si una empresa es exitosa es debido a las personas, quienes son las encargadas de

llevar a cabo los procesos dentro de los esquemas adecuados de comunicación, manejo de información (Tamayo, Del Río y García, (2014).

Por otro lado, cuando se habla de transformaciones organizacionales, algunos autores como (De Loach, 1998); (Freeman y Soete, (1997), citados en (Calderón, Cuartas y Álvarez, (2009), la capacidad de competir (Newman, 2000), citado en (Calderón, Cuartas y Álvarez, (2009), y el desempeño organizacional (Blumenthal Haspeslagh, (1994) las asocian con conceptos como la innovación. Por lo anterior, es imprescindible que la gestión humana vaya más allá de la administración del personal, ya que debe trascender a las prácticas para poder responder a los problemas críticos de la organización como lo son la innovación, la creatividad y el cambio (Calderón, Cuartas y Álvarez, (2009). Por todo lo anteriormente descrito emana la necesidad de estudiar la transformación organizacional por medio de la gestión del compromiso, la gestión de conocimiento y la gestión de las competencias de las personas en las organizaciones.

Transformación organizacional por medio de la gestión del compromiso

Como se ha mencionado anteriormente, las organizaciones han sufrido durante mucho tiempo grandes cambios para responder a un entorno globalizado, competitivo y más exigente con su producción. Esto tiene como consecuencia que los emprendedores y empresarios busquen la manera de aumentar la eficiencia de los recursos y la productividad de los empleados (Araque, Sánchez y Uribe, (2017).

Como parte de la gestión de compromiso, se encuentran los propósitos de la filosofía del comportamiento organizacional, los cuales son el mejorar el ambiente humano y ayudar a las personas a que desarrollen su potencial. Para tal efecto, se requiere de la motivación y satisfacción profesional y personal que tienen cada quien en cuanto a su participación en el cumplimiento de la misión de la organización (Segredo, 2016).

Además, los autores Meller y Allen (1991), descrito por Betanzos y Paz (2007); (Bohnenberger, 2005); (Herscovitch, Meyer, Stanley y Topolnytsky, 2002); Ruiz, Borboa, y Rodríguez (2013); (Zegarra, 2014), citados en (Araque, Sánchez y Uribe, 2017), el compromiso organizacional tiene tres componentes:

- Afectivo. Está relacionado con sentimientos de pertenencia, afecto y alegría; su formación se debe a la valoración que hacen los colaboradores del apoyo y los beneficios recibidos por la empresa.
- Instrumental. Está relacionado con la necesidad de los empleados por pertenecer a la empresa, que parte de la toma de conciencia del costo-beneficio que implica su permanencia.

- Normativo. Se relaciona con la moral de los empleados, lo cual genera sentimientos de retribución hacia su empresa, convirtiéndose en obligación y lealtad a las normas, políticas, misión y objetivos organizacionales.

Finalmente, el compromiso organizacional definido por Hernández y Castro, (2015, pág. 128), “consiste en el fuerte vínculo intrínseco de identificación e involucramiento de una persona con una determinada organización, generando conductas externas (la consecuencia del compromiso) de apropiación y defensa que en definitiva son beneficiosas para la organización por ser hechos palpables y medibles”. Por lo anterior, se puede decir que la base del compromiso organizacional es el sentido de pertenencia que experimenta un trabajador hacia la empresa, debido a que se da una conexión que lo hace sentirse parte de ella. Por otro lado, para Meyer, Stanley, Herscovitch, y Topolnytsky (2002) citados en Hernández y Castro (2015) hay tres formas de compromiso organizacional:

- a) compromiso afectivo: donde el individuo fuertemente comprometido, se identifica, está involucrado y disfruta ser miembro de la organización;
- b) compromiso de continuación: que expresa el costo percibido asociado con el abandono de la organización y el
- c) el compromiso normativo: refleja una obligación percibida de permanecer en la organización.

Siguiendo con la idea de la gestión de compromiso según los autores (Hernández y Castro, 2015) si una persona sabe que cuenta con su lugar de trabajo que le permite crecer como persona y como profesional, el cual le es suficiente para satisfacer sus necesidades, se puede considerar que esta persona está identificada con la empresa y esto también surge cuando:

- Es consciente de su rol dentro de la organización en tiempo y espacio.
- Desea perdurabilidad dentro de la empresa.
- Promueve la diferenciación; entre *ellos* (los miembros de la empresa) y los *otros* (las personas que no laboran dentro de la organización).
- Realizan acciones que suponen cambios positivos.
- Demuestran intereses compartidos.

Por otro lado, una persona se siente miembro de la empresa cuando acata normativas, cuando se considera de un estatus determinado, se siente segura al formar parte de esa organización, tiene los roles bien definidos y la persona no deja de ser miembro. Cuando se habla de las características de una persona comprometida es porque se siente identificada, se siente miembro de la organización y le tiene lealtad a su empresa (Hernández y Castro, 2015).

Según las investigaciones de Hernández y Castro (2015), existe una alta correlación entre Responsabilidad Social Interna (RSI) y Compromiso Organizacional, debido a que la práctica de la RSI influye directamente en el bienestar del trabajador, por ende, su compromiso organizacional es mayor. Si una organización no está socialmente comprometida con sus trabajadores como punto de partida difícilmente lo estará de manera externa.

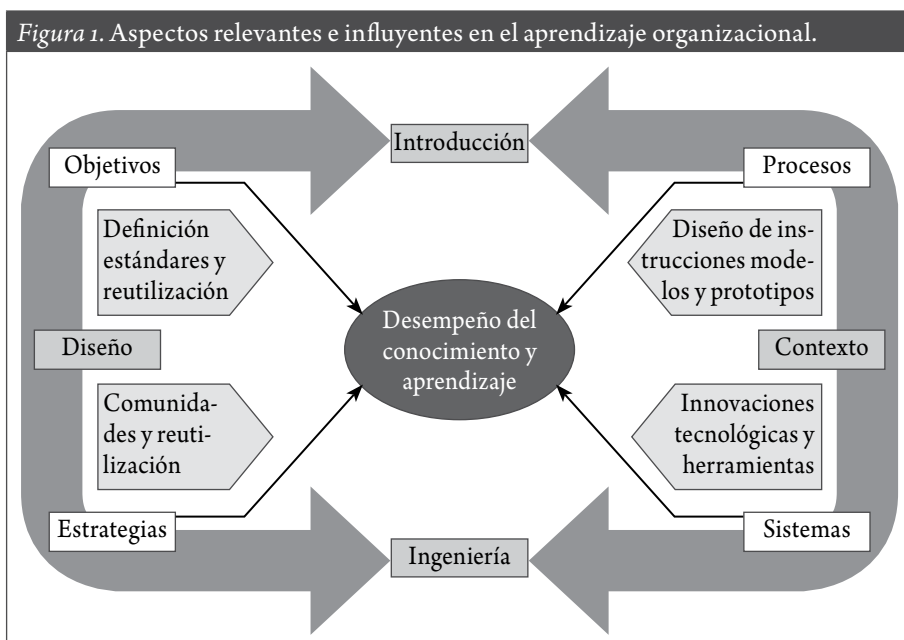
Según lo expresado anteriormente se necesita un personal motivado y comprometido con la organización para lograr un cambio dentro de la misma. Para que esto suceda, se necesita crear estrategias organizacionales que incentiven al personal para lograr dicho cambio, el cual deberá ser desde lo estructural hasta cada una de las personas que se encuentran dentro de la organización.

Transformación organizacional por medio de la gestión del conocimiento

Cómo se aprende en las organizaciones

El aprendizaje se puede definir como la “adquisición y dominio de lo que se sabe sobre algo; también, la extensión y clarificación del significado de la experiencia; o un proceso intencional y organizado de comprobación de las ideas que atañen a los problemas” (Pérez y Cortés, 2007, pág. 260). Por lo tanto, la organización que está abierta al aprendizaje cambia su paradigma en cuanto las organizaciones tradicionales, así como aumenta notablemente su adaptabilidad. Cabe destacar que uno de los pioneros del aprendizaje a través de la acción es Revans (1982), quien inculcó el “aprender a aprender”. Por otro lado está Stewart (1998), citado en Pérez y Cortés (2007, pág. 261), quien afirma que “el aprendizaje es natural, continuo, inevitable y ocurre espontáneamente en el organismo”. Las características para definir las empresas abiertas al aprendizaje son: capacidad para inferir rutinas que guíen el comportamiento futuro en hechos pasados, y capacidad para adaptarse al cambio.

Por otro lado, no es suficiente con tener acceso a mucha información, sino que es indispensable que las personas sepan y puedan aprovechar dicha información. En la figura 1 se presentan los aspectos más relevantes en el proceso de aprendizaje organizacional; este proceso de la Administración del Conocimiento, también conocido en sus fases de desarrollo como “aprendizaje corporativo” o “aprendizaje organizacional”, tiene principalmente tres objetivos que son fundamentales, el primero de ellos está relacionado con identificar, recoger y organizar el conocimiento existente; en segundo lugar, facilitar la creación de nuevo conocimiento (Davenport y Prusak, (1993); (Fernández, 2005), citados por Olivares et al. 2016, pág. 71).



Fuente: Olivares, et al. (2016)

Los autores Olivares et al. (2016, pág. 71) definen la gestión del conocimiento como: un enfoque epistemológico, organizacional y gerencial, que tiene como fin valorizar y aprovechar la creación y la transmisión de conocimientos en cualquier tipo de organización (empresas, escuelas, hospitales, sindicatos, universidades, cooperativas u organizaciones sin fines de lucro).

Otro modelo que ayuda a conocer como aprenden las organizaciones está el modelo SECI de los autores Nonaka y Takeuchi (1995) parten de la premisa de que el conocimiento tácito es creado por las personas individualmente; posteriormente, mediante la interacción (*socialización*), este es compartido con otra persona. Durante la segunda etapa, el conocimiento tácito es formalmente compartido con varias personas o con grupos (*externalización*). La creación del conocimiento está orientada hacia un propósito específico: la creación de un concepto en el cual el conocimiento es el elemento fundamental. En una tercera fase, la fase de *combinación*, el conocimiento explícito resultante es formalizado mediante documentos o a través de sistemas de interconexión que facilitan su acceso por diferentes personas. (García, (2015). En la fase de *internalización*, la persona incorpora a sus rutinas de acción o de pensamiento el conocimiento explícito que existe en la institución y que, como se dijo, es parte de su capital estructural.

El aprendizaje organizacional puede ser utilizado como estrategia, en la medida en que el individuo organizacional desarrolle su potencia a favor de la empresa,

-es un ganar, ganar-, debido a que, por un lado, la persona satisface necesidades que no podría lograr por sí solo y, por otra parte, la organización alcanza los objetivos y finalmente construye ventajas competitivas (Mintzberg, Ahlstrand, y Lampel, 2003). En consecuencia, el conocimiento pasa a ser la variable medular de la competitividad, ya que permite generar reacciones acertadas al medio ambiente cambiante (Pérez y Cortés, 2007)

Si se quiere lograr un verdadero cambio en las organizaciones resulta pertinente que las empresas generen conocimiento, mismo que deberá ser permeado a toda la organización, así que no es suficiente contar con la información, sino que es preciso compartirla y que sea entendida por todas las personas dentro de la misma. Por lo cual es importante tomar al aprendizaje como una estrategia clave para la empresa, no dejando de lado la aparición de las barreras del aprendizaje, ya que estas podrán obstaculizar el desarrollo de esta.

Transformación organizacional por medio de la gestión de las competencias

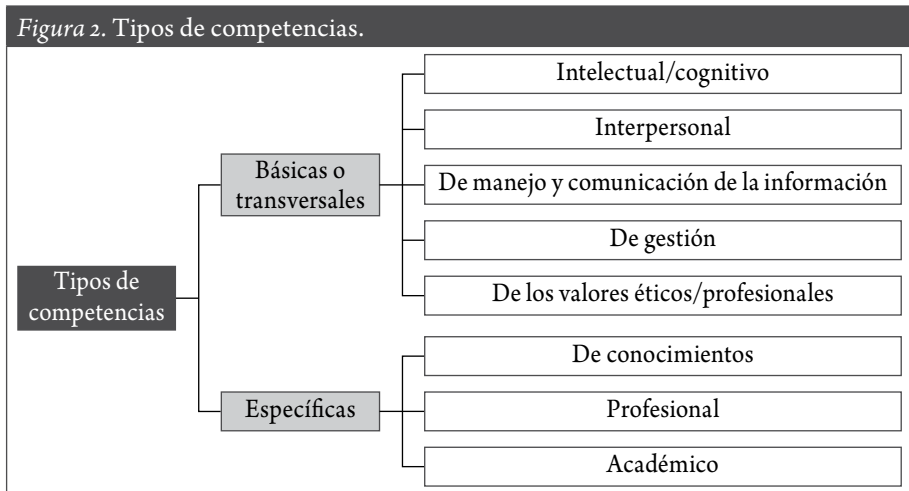
En la era del conocimiento y la administración moderna, la capacitación se puede entender como “unos de los procesos de talento humano que facilita adquirir y perfeccionar habilidades, destrezas, y conocimientos respecto a las actividades laborales, desarrollo de su labor, las oportunidades de crecimiento dentro y fuera de la organización para el mejoramiento de su calidad de vida”. (Pardo y Díaz, 2014, pág. 41).

Las competencias son un conjunto de capacidades que le competen a un conjunto de funciones cerebrales o las diferentes habilidades de cada inteligencia, así como lo señala la teoría de las inteligencias múltiples (Gardner, 1983).

En la figura 2 se representan las competencias básicas y específicas. Las competencias básicas son aquellas esenciales para el desarrollo vital de todos los individuos, estas se dividen en:

- a) Intelectual / cognitivo (razonamiento, sentido crítico).
- b) Interpersonal (trabajo en equipo, liderazgo).
- c) De manejo y comunicación de la información.
- d) De gestión (planificación, responsabilidad).
- e) De los valores éticos / profesionales (respeto por el medio ambiente, confidencialidad).

Por otro lado, las competencias específicas son aquellas las que se derivan de las exigencias de un contexto o trabajo concreto: de conocimientos, profesional y académico.



Fuente: Cano, (2007).

Para transferir el conocimiento, que es lo que caracteriza la competencia, es necesario:

- Reflexividad
- Reconocimiento de una identidad de estructura entre los problemas o las situaciones.
- Gran repertorio de soluciones para situaciones variadas.
- Voluntad y capacidad para caracterizar las situaciones, con el fin de convertirlas en oportunidades de transferir.

Es importante que las empresas inviertan en el desarrollo de sus empleados, puesto que esto aumenta su habilidad y eficiencia en la realización de tareas y toma de decisiones. Adicionalmente, se obtiene un talento humano con más habilidades y capacidades que garantiza la satisfacción del cliente final (Bohnenberger, 2005; Zegarra, 2014). Sin embargo, hay resultados de investigación que sugieren que el desarrollo de los colaboradores no tiene un gran impacto sobre su compromiso organizacional (Araque, Sánchez y Uribe, 2017).

Como se desprende del análisis de la transformación organizacional a través de la gestión del compromiso, de las competencias y la sustentabilidad se dice que se ha avanzado en la aplicación del desarrollo sostenible. Sin embargo, aún hay empresas que no han terminado de interiorizarlo. Resulta viable tomar lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 2014, que promueve un enfoque sustentable basado en las personas, para el desarrollo organizacional, mayor productividad con mejores condiciones de trabajo, mejores relaciones laborales y buenas prácticas ambientales. De tal forma que se pueda consolidar una empresa fuerte, saludable y sostenible. Como con-

secuencia, los colaboradores estarían en posibilidad de adoptar esta transformación organizacional como suya. Ya que, según lo establecido por algunos autores (Palacios, 2013 y Blázquez y Peretti, 2012, citados en Carro, Sarmiento y Rosano 2017), las acciones de una empresa que enfoca sus metas y estrategias hacia el logro de la sustentabilidad, sin duda, la llevarán a la búsqueda y obtención de un mejor desarrollo social, una mejor rentabilidad y una generación de imagen sustentable ante la sociedad.

MÉTODOS

Metodología de la investigación

Se realizó un estudio de caso en una empresa exportadora del ramo industrial, dedicada a la fabricación de muebles y equipos de oficina, ubicada en la ciudad de Culiacán, Sinaloa México, en el periodo de septiembre de 2018 a febrero de 2019.

La metodología utilizada fue mixta. Se tomó la decisión de este tipo de investigación debido a que es pluralista y complementaria, por un lado está la parte cualitativa – por medio de una exhaustiva revisión de artículos para el reforzamiento del marco teórico y el establecimiento de los índices e indicadores- y a su vez se llevó a cabo una investigación de campo cualitativa (Griales, 2000), en donde se va a llevar a cabo una medición desde una perspectiva externa y objetiva por medio de la tabulación cruzada, con la finalidad de generalizar los resultados de la población entrevistada (Ruiz, Borboa y Rodríguez, (2013).

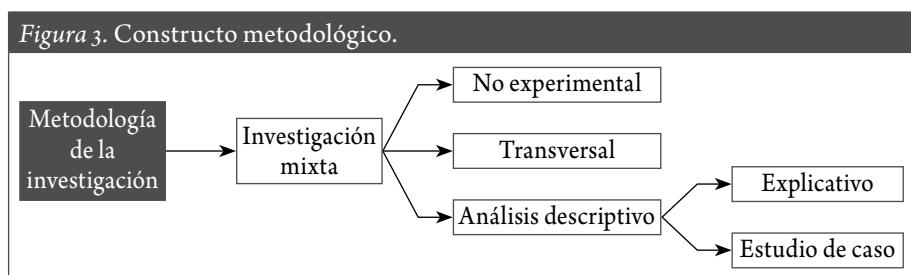
De igual forma se ha optado por la investigación no experimental, debido a que esta se lleva a cabo de manera intencionada, es decir, que se hace una observación directa del fenómeno que se está investigando sin manipular las variables, o con la asignación de manera aleatoria los sujetos o las condiciones a analizar, así mismo en este tipo de investigación las variables no pueden ser manipuladas por el investigador, ya que se analiza desde su ambiente natural, en su realidad, así como el no poder influir sobre las variables de porque estas ya sucedieron.

Se determina que la investigación se realizó a través de un análisis transeccional descriptivo, correlacional, multivariado. Transeccional, porque se tomaron datos en un solo momento; descriptivo, porque indaga en la incidencia y los valores de las variables (Hernandez, Fernandez y Baptista, 2013); correlacional, debido a que se describen las relaciones entre tres variables de estudio – fortalecimiento de la cultura organizacional sustentable, la transformación organizacional e innovación –, además de efectuar un análisis de relaciones de causalidad.

Así pues, es importante recordar que la herramienta del estudio será el estudio de caso, ya que permite explorar de manera más profunda el fenómeno a investigar para afirmar o negar las hipótesis planteadas (Yin, 1994).

Constructo metodológico

En la actualidad debido a la gran cantidad de métodos, técnicas, e instrumentos que existen se dificulta el desarrollo de una investigación, en el marco de las observaciones anteriores es preciso describir la metodología de la investigación científica utilizada. En la figura 3 se representa el constructo metodológico utilizado, a través de un estudio de caso con metodología mixta.



Fuente: Elaboración propia (2018).

INSTRUMENTOS

Entrevistas

Para la recolección de la información se optó por realizar entrevistas semiestructuradas a los informantes clave de la organización. Se eligió este tipo de entrevista ya que es flexible – y sirve como guía de la entrevista debido a que se parten de preguntas planeadas – (Díaz, Torruco, Martínez y Varela, (2013).

Encuestas

Escala de Likert

Se optó por llevar a cabo la medición de las respuestas de las encuestas mediante una escala de Likert debido a que esta es de fácil comprensión, permite medir actitudes, así como el poder graduar la opinión de los encuestados ante interrogantes que sean complicadas (Llauradó, 2014). Dicha escala es de cinco niveles. Las respuestas se diseñaron de acuerdo con las siguientes afirmaciones:

1. Totalmente en desacuerdo.
2. En desacuerdo.
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.
4. De acuerdo.
5. Totalmente de acuerdo.

Técnicas de investigación

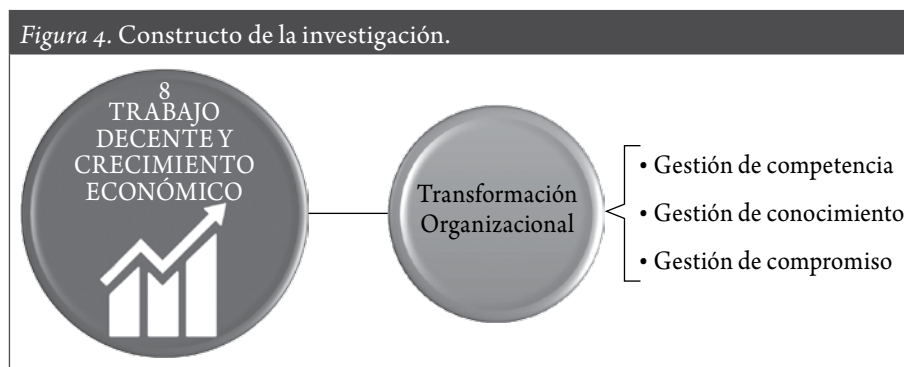
Observación directa

La observación indirecta se utilizó también y sirve para que quien realiza la investigación constatare “los datos que ha tomado de otros, ya sea de testimonios orales o escritos de personas que han tenido contacto de primera mano con la fuente que proporciona los datos” (Galtung, 2008).

Documental

Se realizó un análisis documental con la finalidad de extraer información científica y darles definición y sentido a las variables de investigación. Se llevó a cabo una revisión exhaustiva de artículos de revistas, así como de tesis doctorales.

Los temas documentados fueron: el desarrollo sustentable, los objetivos del desarrollo sustentable; la transformación organizacional, la gestión de competencias, conocimiento y compromiso; además de aspectos metodológicos. De ahí se llegó al constructo: “El cumplimiento del objetivo 8 del desarrollo sustentable a través de la transformación organizacional en una empresa manufacturera de Culiacán” el cual se muestra de manera en la figura 4:



Fuente: Elaboración propia (2018).

Análisis estadísticos por medio de la tabulación cruzada

El análisis de la información se llevó a través de la tabulación cruzada, ya que esta “resume simultáneamente dos variables de interés, así como la relación entre éstas” (Lind, Marchal, y Whaten, (2013), pág. 162). Se considera a la tabulación cruzada como una técnica básica para el estudio de la relación existente entre dos variables categóricas (IBM Knowledge Center, 2019).

Indicadores de investigación

Los indicadores de la investigación se construyeron de conformidad con los documentos y autores que se desglosan en la tabla 1.

Tabla 1. Indicadores de la investigación.

Indicador	Autores o documentos de referencia
Objetivos del desarrollo sostenible <ul style="list-style-type: none"> Objetivo 8 	Pacto mundial (2016)
Transformación organizacional <ul style="list-style-type: none"> Gestión de compromiso Gestión de conocimiento Gestión de competencias 	Ruizalba, Vallespín y Pérez, (2015) Acosta y Nokata (2012, pág. 30) Marulanda, López, y López (2016)

Fuente: Elaboración propia (2019).

Validación del instrumento

Al momento de la revisión de la literatura sobre el tema, se pudieron determinar los indicadores que nacen de cada una de las variables, los cuales llevaron a los ítems establecidos en el cuestionario. Todo lo anterior para darle una validez teórica al cuestionario. Para darle una validez estadística se aplicó a trabajadores de la organización, se analizó el coeficiente Alpha de Cronbach.

Tabla 2. Valor de Alpha de Cronbach ajustada.

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basado en elementos estandarizados	No. de Items
.919	.922	4

Fuente: Elaboración propia (2018).

El valor del índice de viabilidad del cuestionario fue de 0.922 el cual es muy cercano a 1.00 que es muy aceptable.

- Resultados y discusión

Relación entre objetivos del desarrollo sustentable y la transformación organizacional

Para cumplir con el objetivo de la presente investigación, resulta pertinente conocer si existe una relación de la transformación organizacional con los objetivos del desarrollo sustentable, para lo cual se lleva a cabo un análisis de tabulación cruzada y a su vez se calcula el valor de chi cuadrada para ver la incidencia entre ambas variables y fortalecer la hipótesis H₂ de investigación, que se enunció

como: Se observa una relación positiva entre la transformación organizacional y el cumplimiento de los objetivos 8 y 9 del desarrollo sustentable. En la tabla 3 se muestran los resultados de la tabulación cruzada de las variables consideradas en la hipótesis.

Tabla 3. Tabulación cruzada de los objetivos del desarrollo sustentable y la transformación organizacional.

			T.O (agrupado)			
			Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
ODS (agrupado)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Conteo	1	1	0	2
		Conteo esperado	0.1	0.4	1.5	2
		% del Total	0.067	0.067	0	13.30%
	De acuerdo	Conteo	0	1	0	1
		Conteo esperado	0.1	0.2	0.7	1
		% del Total	0	0.067	0	6.70%
	Totalmente de acuerdo	Conteo	0	1	11	12
		Conteo esperado	0.8	2.4	8.8	12
		% del Total	0	0.067	0.733	80.00%
Total	Conteo	1	3	11	15	
	Conteo esperado	1	3	11	15	
	% del Total	6.70%	20.00%	73.30%	100.00%	

Fuente: Elaboración propia (2019).

Como se observa en la tabla 3, el 80% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo con la aplicación de los objetivos del desarrollo sustentable en la organización y el 73% dijo estar de acuerdo con la aplicación de la transformación organizacional en la empresa. Solamente uno de los informantes (6.7%) manifestó un estado neutro ante la relación entre ambas variables, lo que se contrasta con la respuesta positiva del 93.3% de los encuestados y ser, además, un 73.3% los que dieron la máxima puntuación.

En la tabla 4 se presentan los resultados arrojados en la tabulación cruzada. Se observa que sí existe una relación entre la transformación organizacional y los objetivos del desarrollo sustentable, ya que el valor de significancia (el valor

crítico observado) tiene un valor de 0.007 que es menor de 0.05, por lo tanto, se aprueba la hipótesis de la investigación.

Tabla 4. Valor de chi cuadrada objetivos del desarrollo sustentable y la transformación organizacional.

	Valor	df	Asymp Sig. (2 caras)
Chi-cuadrada de Pearson	14.167 ^a	4	0.007

Fuente: Elaboración propia (2019).

Los resultados también se confirman en la teoría, que muestra que los objetivos del desarrollo sostenible impulsan la transformación organizacional. Asimismo, cuando se habló con los directivos de la organización se pudo observar que hay un compromiso de la empresa con la formación del colaborador, ya que cuenta con un aula de capacitación, donde además de llevar cursos enfocados a desarrollar sus competencias profesionales, también los empleados toman clase para terminar su educación básica.

En torno a la transformación organizacional, a través de la gestión del compromiso, se pudo detectar que el gerente general (el dueño de la organización) es el primero en llegar a la empresa y recibe a los empleados al momento de su ingreso a las áreas de trabajo. Asimismo, durante los recorridos se pudo platicar y observar que el liderazgo del dueño es paternalista, además se observó que la empresa está realmente preocupada por el desarrollo humano, y esto se puede corroborar con lo dicho por una entrevista “si empiezas arreglar la empresa desde el recurso humano, se arregla todo esto, porque empiezas a arreglar las actitudes de las personas, empiezas alinear a la organización hacia los objetivos que quieres” (Loredo, 2018).

CONCLUSIONES

En cuanto al objetivo de investigación, el cual fue identificar la relación existente entre la transformación organizacional y el cumplimiento del objetivo 8 del desarrollo sustentable, fue importante conocer la visión del empresario. El dueño de la empresa manifestó querer una empresa humana, con la riqueza compartida, es decir, que los trabajadores estén bien, lo anterior se puede lograr mediante una buena gestión del conocimiento y desarrollar las competencias de los colaboradores, ya que estas generan valor agregado y ventajas competitivas para las empresas. Así mismo, contribuye al aumento del compromiso organizacional, el cual puede ser definido como una actitud que expresa “la unión psicológica entre el individuo y su organización, es decir, el grado de involucramiento y lealtad de los colaboradores con su empresa” (Araque, Sánchez y Uribe, (2017).

Por lo tanto, en concordancia con lo establecido por Hernández y Castro (2015), si una persona sabe que cuenta con su lugar de trabajo que le permite crecer como persona y como profesional, además de que le es suficiente para satisfacer sus necesidades, se puede considerar que esta persona está identificada con la empresa y esto también surge cuando:

- Es consciente de su rol dentro de la organización en tiempo y espacio. (manuales de organización).
- Desea perdurabilidad dentro de la empresa.
- Promueve la diferenciación; entre ellos (los miembros de la empresa) y los otros (las personas que no laboran dentro de la organización). (por medio de los medidores de desempeño establecidos en la planeación estratégica de la organización).
- Realizan acciones que suponen cambios positivos.
- Demuestran intereses compartidos. (R.S.E en la organización)

Al mismo tiempo ayudará a la contribución del logro de algunas metas establecidas por la ONU para el cumplimiento del objetivo 8, como lo son el lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres; reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación; entre otros. Lo que se puede ver reflejado estadísticamente por medio del análisis del chi cuadrada, que arrojó un valor de 0.007, que indica que existe una relación muy estrecha entre las variables de transformación organizacional y los objetivos del desarrollo sostenible.

REFERENCIAS

- Acosta, J., & Nokata, L. (2012). Condiciones de la gestión de conocimiento que favorecen el aprendizaje organizacional. Un estudio comparativo. *Sotavento*, No. 20, 23-38.
- Araque, D., Sánchez, J., & Uribe, A. (2017). Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en Centros de Desarrollo Tecnológico colombianos. *Estudios Gerenciales*, No. 33, 95-101.
- Argyris, C., & Shön, D. (1978). *Organizational learning: a theory of action perspective*. New York: Mc Graw Hill.
- Betanzos, N., & Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*, 23(2), 207-215.
- Blumental, B., & Haspeslagh, P. (1994). Toward a definition of corporate transformation. *Sloan Management*, 35(3), 101.

- Bohnenberger, M. (2005). Marketing interno: la actuación conjunta de recursos humanos y el marketing en busca del compromiso organizacional. Palma de Mallorca, España: Universitat de les Illes Balears.
- Calderón, G., Cuartas, J., & Álvarez, C. (2009). Transformación organizacional y prácticas innovadoras de la gestión humana. *Innovar. Organización y Cultura*(19), 151-166.
- Chávez, J., & Ibarra, J. (2016). Liderazgo y cambio cultural en la organización para la sustentabilidad. *TELOS*, 18(1), 138-158.
- CMMAD. Comisión Mundial del Medio Ambiente y Desarrollo. (1987). *Nuestro Futuro Común*. Alianza Editorial.
- Cohen, D., & Prusak, L. (2001). In *Good Company : How Social Capital makes Organizations Work*. N.Y. USA: Oxford University Press.
- Davenport, T. H., & Prusak. (1993). *Process Innovation: Reengineering Work through Information Technology*. (E. & Strategy, Ed.). Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press.
- De Loach, S. (1998). Transformación organizacional: el rol del gerente en la época posmoderna. *Management Today en español*, 24(6), 42-46.
- Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M., & Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. . *Investigación en educación médica*. 2(7), 162-167.
- Fernández, V. (2005). El Modelo CAPM para distintos horizontes de tiempo. *Revista Ingeniería de Sistemas*, 7-18.
- Fiol, M., & Lyles. (1985). *Organizational learning*. Madrid: Academy of management review.
- Freeman, C., & Soete, L. (1997). *The economics of industrial innovation*. London: Pinter Publishers.
- Galtum, J. (2008). *Teoría y métodos de la investigación social*. Buenos Aires: Eudeba.
- Garant, R. (1996). Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 17(7), 109-122.
- García, E. (2014). Capital social, conocimiento y efectividad organizacional. *Enl@ce Revista Venezolana de Información, Tecnología y Conocimiento*, 11(3), 33-48.
- García, E. (2015). Del conocimiento tácito al conocimiento explícito: retos para la gestión del conocimiento organizacional. *Informatio*, 20(1), 37-48.
- Gardner, H. (1983). *Frames of minds: the theory of multiple intelligences*. New York: Basics books.
- GRI. UNGC. WBCSD. (2015). *SDG Compass: la guía para la acción empresarial en los ODS*. Obtenido de https://sdgcompass.org/wp-content/uploads/2016/06/SDG_Compass_Spanish-one-pager-view.pdf

- Griales, T. (2000). Tipos de investigación . Investigación on-line No. 14, 1-4.
- Hernández, G., & Castro, D. (2015). La responsabilidad social como estrategia activadora del compromiso organizacional de los trabajadores. *Negotium*(30), 123-141.
- Herscovitch, L., Meyer, J., Stanley, L., & Topolnytsky. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61 (1), 20-52.
- IBM Knowledge Center. (10 de Abril de 2019). IBM Knowledge Center. Obtenido de https://www.ibm.com/support/knowledgecenter/es/SSLVMB_sub/statistics_mainhelp_ddita/spss/tables/nt_simple_cat_tables_crosstabs.html
- Lind, D., Marchal, W., & Whaten, S. (2013). *Estadística aplicada a los negocios y la economía*. México: Mc Graw Hill.
- Llauradó, O. (2014). La escala de Likert: qué es y cómo utilizarla. Obtenido de Internet: <https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/la-escala-de-likert-que-es-y-como-utilizarla>
- Loredo Muebles y Equipos. (2016). Nuestra Empresa. Obtenido de Loredo Muebles y Equipos: <https://loredomuebles.com/nuestra-empresa/>
- Loredo, A. (14 de Febrero de 2018). (F. Hernández, Entrevistador)
- Marulanda, C., López, M., & López, F. (2016). La cultura organizacional y las competencias para la gestión del conocimiento en las pequeñas y medianas empresas (PYMEs) de Colombia. *Información Tecnológica*, 27(6), 3-10.
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Hum Resour Manag Rev.*, 1(1), 61-89.
- Mintzberg, H., Ahlstrand, & Lampel, J. (2003). *Safari a la estrategia. Una vista guiada por la jungla del management estratégico*. Buenos Aires: Ediciones Garnica. S.A.
- Mulgan, G. (1998). *Connexity: Responsibility, Freedom, Business and Power in the New Century*, . U.K.: Vintage.
- Newman, K. (2000). Organizational transformation during institutional upheaval. *The Academy of Management Review*, 25(3), 602-619.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge creating company*. New York: Oxford University Press.
- OIT, O. I. (2014). *Empresas sostenibles: creación de más y mejores empleos*. Ginebra, Suiza: Departamento de Empresas.
- Olivares, B., Cortez , A., Muñetones, A., & Casana, S. (2016). Elementos estratégicos de la gestión del conocimiento organizacional para la innovación.

- Caso: red de agrometeorología. Revista digital de investigación en docencia universitaria, 10(1), 68-81.
- Organización de las Naciones Unidas. (2015). Informe del Comité Intergubernamental de Expertos en Financiación para el Desarrollo Sostenible. Nueva York: Naciones Unidas.
- Organización de las Naciones Unidas. (2018). Agenda 2030 y los Objetivos del Desarrollo Sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe. Santiago: Naciones Unidas.
- Pacto Mundial de Naciones Unidas . (2016). 10 Principios. Obtenido de Pacto Mundial. Red Española: <http://www.pactomundial.org/category/aprendizaje/10-principios/>
- Pérez, J., & Cortés, J. (2007). Barreras para el aprendizaje organizacional. Pensamiento y Gestión(22), 256-282.
- Revans, R. (1982). The origins and growth of action learning. Reino Unido: Chatwell.
- Ruiz, M., Borboa, M., & Rodríguez, J. (2013). El enfoque mixto de investigación en los estudios fiscales. Tlatemoani(13), 1-25.
- Ruizalba, J., Vallespín, M., & Pérez, J. (2015). Gestión del conocimiento y orientación al marketing interno en el desarrollo de ventajas competitivas en el sector hotelero. Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa, 21, 84-92.
- Ruiz-Jiménez, J. M., & Fuentes-Fuentes, M. d. (2013). Innovación y desempeño empresarial. Efectos de la capacidad de combinación del conocimiento en Pymes de base tecnológica. Economía Industrial (388), 59-66.
- Segredo, A. (2016). Desarrollo Organizacional. Una mirada desde el ámbito académico. Dilanet, Educación médica, 3-8.
- Stewart, T. (1998). La nueva riqueza de las organizaciones: el capital intelectual. Buenos Aires: Garnica.
- Tamayo, Y., Del Río, A., & García, D. (2014). Modelos de Gestión organizacional basado en el logro de objetivos. Suma de Negocios, 5 (11), 70-77.
- Trejo, A. (2017). Crecimiento económico e industrialización en la agenda 2030: perspectivas para México. Revista Problemas del Desarrollo, 188 (48), enero-marzo 2017, 83-111.
- Yin, R. (1994). Discovering the future of the case study method in evaluation research. Evaluation Practie, 283-290.
- Zegarra, F. (2014). Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en el personal de salud del Hospital de San Juan Luriganchu. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

RESUMEN

Este trabajo busca analizar la situación macroeconómica de los países pertenecientes a la Alianza del Pacífico durante el periodo 2011-2018. Este estudio descriptivo de corte longitudinal presenta un a través de un enfoque cuantitativo cómo han evolucionado las variables macroeconómicas más importantes de los países miembros durante el periodo analizado. Entre las variables estudiadas se resaltan la tasa de crecimiento económico, la inflación, la tasa de desempleo, salario mínimo, finanzas públicas, exportaciones e importaciones. Como resultado de esta investigación se evidencia que las importaciones y exportaciones entre los países miembros aún no son significativas por lo que es necesario seguir avanzando en la consolidación de las relaciones comerciales al interior del bloque. Como conclusión principal se destaca la necesidad de homogeneizar las economías del bloque para obtener mejores resultados de los acuerdos y políticas aprobadas por sus miembros.

Palabras clave: Alianza del Pacífico; Comercio internacional; Indicadores Macroeconómicos.

ABSTRACT

This paper analyzes the macroeconomic situation of the countries belonging to the Pacific Alliance during the 2011-2018 period. This descriptive longitudinal study presents a quantitative approach as the most important macroeconomic variables of the member countries have evolved during the 2011-2018 period. Among the variables analyzed are the economic growth rate, inflation, the unemployment rate, minimum wage, public finances, exports and imports. As a result of this investigation, it is evident that imports and exports between the member countries are not yet significant, so it is necessary to continue advancing in the consolidation of commercial relations within the bloc. In conclusion, this study deduces the need to homogenize the economies of the bloc to obtain better results from the agreements and policies approved by its members.

Keywords: Pacific Alliance; International Trade; Macroeconomic Indicators

Eduardo Salazar-Araujo. Facultad de Administración y Negocios, Universidad Simón Bolívar, Sede Barranquilla, Colombia, esalazar4@unisimonbolivar.edu.co, ORCID: 0000-0002-3330-9042.

Ana Cazallo-Antúnez. Universidad de Jaén, Jaén, España, anamariacazallo@gmail.com, ORCID: 0000-0003-0219-0891.

Bladimir Rodríguez-Bermejo. Facultad de Administración y Negocios, Universidad Simón Bolívar, Sede Barranquilla, Colombia, bladimir.rodriguez@unisimon.edu.co

EVOLUCIÓN DE LOS INDICADORES MACROECONÓMICOS EN LOS PAÍSES DE LA ALIANZA EL PACÍFICO (2011-2018)

EVOLUTION OF MACROECONOMIC INDICATORS IN THE PACIFIC ALLIANCE COUNTRIES (2011-2018)

Fecha de recepción: 18/12/2019 Fecha de aceptación: 17/02/2020

Eduardo Salazar-Araujo
Ana Cazallo-Antúnez
Bladimir Rodríguez-Bermejo

INTRODUCCIÓN

Antecedentes





La Alianza de Pacífico, en lo sucesivo AP o Alianza, surge en 2011 en la Declaración de Lima el 6 de junio de 2012 cuando se suscribe el Acuerdo Marco de la Alianza del Pacífico (Cancillería de Colombia, 2012). Con esta Alianza se pretende lograr una integración económico-comercial de los cuatro países integrantes (Chile, Colombia, México y Perú) y poder así, penetrar en el mercado asiático ofreciendo productos de mayor calidad, mayor valor agregado y menor costo, en definitiva, productos más competitivos. Los países de la Alianza necesitan actuar decisivamente para incrementar la productividad y profundizar la transformación de una economía basada en los commodities a una economía abierta, diversificada y que promueva el bienestar de su población. Es más, según Price Waterhouse Coopers (2016) es necesario que la a través de la Alianza se articule una plataforma política y estratégica donde se proyecte la AP al mundo.

Teniendo en cuenta el potencial de crecimiento económico que representan estas cuatro economías unidas, se espera que este bloque económico se convierta en el eje central que dinamice el anhelado proceso de integración comercial

de América Latina, estos procesos de integración han sido visionados a lo largo de la historia por diversas corrientes políticas, desde los inicios del proyecto independentista a principios del siglo XIX, con el ideal bolivariano de estados confederados, hasta los ideales panamericanistas surgidos en el periodo de posguerra en el siglo XX, que se concretaron más tarde en proyectos como la Asociación Latinoamericana de Integración (ALADI), Comunidad Andina de Naciones (CAN), y el Mercado Común del Sur (MERCOSUR), los cuales éstos no han logrado superar las diferencias que logren transformarlos en comunidades comerciales eficientes (Castaño, 2016).

Según Ardila (2015), la AP está compuesta por 4 potencias regionales que buscan alcanzar un multilateralismo cooperativo a partir del cual poder avanzar en la libre circulación de bienes, servicios, capitales y personas al tiempo que logra un mayor crecimiento y desarrollo económico unido a una mayor competitividad de los países que la integran. De esta manera, la AP se establecería como una plataforma de articulación política y de integración económica y comercial mediante la cual poder penetrar en el mercado del Asia-Pacífico y, más concretamente, en el mercado chino. Pese a las enormes expectativas que surgieron con la creación de este bloque en su conjunto, la realidad es que también conlleva importantes retos para las economías que lo componen. En este sentido, el proceso de implantación también trae consigo el enfrentamiento entre los grupos internos que se puedan ver afectados y que no les interese un proceso de liberación comercial (García,

Tabla 1. Perfil General de los países miembros de AP en 2018

Nombre Oficial	Capital	Extensión (Km ²)	Población (Habitantes)	PIB per Cápita (USD)	Tipo de Cambio USD/ML	Bandera
República de Colombia	Santa Fe de Bogotá	1.10	49.6	6,7	2955,7 COP/USD	
República de Chile	Santiago de Chile	0.74	18,7	15,9	641,2 CLP/USD	
Estados Unidos Mexicanos	Ciudad de México	1.94	126,1	9,7	19,2 MXN/USD	
República del Perú	Lima	1.28	31.3	6,9	3,3 PEN/US\$	

Fuente: elaboración propia basada en datos Unctadstat (2018). (Valores en millones).

2013), puesto que, les obligaría a ser más competitivos y enfrentarse a competidores extranjeros.

En la tabla 1 se presenta el perfil general de cada uno de los países miembros de la AP. El bloque comercial representa un mercado potencial conformado por más de 225 millones de personas aproximadamente y busca a través de una articulación político-económica, impulsar el crecimiento y desarrollo de los países miembros y proyectarse al mundo, especialmente a la región Asia - Pacífico.

La importancia manifiesta de México dentro de la Alianza y de la región es uno de los pilares donde se fundamenta este estudio ya que, actualmente la economía mexicana supera ampliamente la de sus aliados y es el país de mayor extensión y población abarcando el 39% del territorio y el 56% de la población total. De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), este territorio comprende el 35% de la población total de América Latina y el Caribe, así mismo de acuerdo a las proyecciones de esta entidad, se estima que para el año 2030, la población de la AP se incrementara en un 15,9%. Los países con mayor crecimiento poblacional serán México y Perú, los cuales crecerán por encima de la media de América Latina y el Caribe, e inclusive por encima de la media de la AP. Chile y Colombia experimentarán un crecimiento poblacional menos acelerado, la tabla 3 presenta la población proyectada para 2030 por rangos de edades.

Tabla 2. Comparativo de la población, en miles de habitantes, para 2015 y su proyección para 2030.

	Población 2030	Δ%
Chile	19.785	10,43%
Colombia	53.127	10,16%
México	147.844	18,64%
Perú	36.794	17,24%
Total AP	257.551	15,94%
América Latina y el Caribe	721.067	13,66%

Fuente: elaboración propia basada de <http://unctadstat.unctad.org/> (2018)

El Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) considera la población económicamente activa como la población en edad de trabajar (entre los 15 y los 65 años), sin distinción por sexo, dispuesta a producir bienes y servicios (CELADE, 2006). En la comparativa poblacional 2015-2030, la población chilena tiende a envejecer tanto produciéndose un incremento en la población mayor de 65 y un decremento de la población infantil. Por otro lado, Colombia experimentará un descenso de la fuerza laboral mientras que México

y Perú experimentarían un crecimiento de la población manteniéndose las proporciones por franjas de edad.

Tabla 3. Distribución de la población proyectada, en miles de habitantes, para 2030 por rangos de edad.

	0-14	15-24	25-64	65 y más	Total
Chile	3.472	2.512	10.547	3.254	19.785
Colombia	10.139	7.478	28.683	6.828	53.127
México	34.842	22.377	75.943	14.682	147.844
Perú	8.624	5.790	18.646	3.734	36.794
Total Alianza	57.077	38.157	133.819	28.497	257.551
América Latina y el Caribe	152.335	105.337	376.785	86.609	721.067

Fuente: elaboración propia basada de <http://unctadstat.unctad.org/> (2018)

Planteamiento del problema

Para el análisis macroeconómico de la situación macroeconómica de los países pertenecientes a la Alianza hay que mencionar de una parte los aspectos derivados de la economía global y de otra, los aspectos particulares del propio bloque económico. En términos globales, se debe mencionar los momentos turbulentos presentes a nivel geopolítico lo que dificulta el establecimiento de unas perspectivas claras, todo ello dentro de un escenario internacional complejo con fuertes presiones en materia política, económica y ambiental, donde las tensiones comerciales entre Estados Unidos y China está generando desequilibrios en los mercados. Junto a esto, la elevada volatilidad en el precio de las *comodities* y las fuertes devaluaciones en las divisas latinoamericanas hace más que necesaria la promoción, fomento y consolidación de la AP como bloque económico que permita hacer frente a las adversidades.

Dentro de la perspectiva de bloque económico, y pese a las circunstancias, los países de la Alianza han conservado cierta estabilidad económica y perspectivas de crecimiento económico positivo, siendo reconocido por las principales empresas clasificadoras de riesgo. Concretamente, la AP ha logrado avances significativos en materia de comercio, finanzas, educación, diplomacia, cambio climático y libre circulación, siendo uno de sus principales logros, el Protocolo Adicional al Acuerdo Marco suscrito en el 2016, con el que profundizó en los acuerdos comerciales bilaterales ya consolidados en la medida en que desgrava desde ese momento el 92% del universo comercial y el 8% restante gradualmente (Alianza del Pacífico, 2018). Este hecho ha permitido la generación de mayores oportunidades para las unidades económicas mediante la promoción de

cadenas de valor regionales para aumentar la competitividad de los países miembros hacia los mercados internacionales.

En esta línea, la integración regional e internacional se convierte en un imperativo y de ahí la necesidad de avanzar en los procesos de integración dentro de los países de la Alianza y seguir avanzando en materia de crecimiento, desarrollo y competitividad con el objetivo de incrementar el bienestar social, fomentar la inclusión social y reducir la desigualdad social existente en estos países (León y Ramírez, 2014 citados por Cazallo, Barragán, Meñaca, Lechuga, Martínez y Uribe, 2019). Más concretamente, Arredondo, Vázquez y De la Garza (2016) realizan un estudio sobre la innovación y la competitividad en los países de la AP, destacando a la economía chilena como la más competitiva de la región debido a que posee una fuerte estructura organizacional, un nivel de corrupción bajo y un gobierno eficiente, aunque diversificar más su economía y realizar mejoras en materia de innovación para lo que resulta necesario invertir en educación y formación profesional en innovación.

Desde una perspectiva económica global, cabe destacar el efecto ocasionado en las economías de la Alianza como consecuencia de la evolución de la economía mundial y la volatilidad en los precios del petróleo durante el periodo 2011-2015 (Cazallo y Araujo, 2018) provocando serios desequilibrios económicos y mermando el crecimiento económico de las economías de la AP. En lo relativo al contexto mundial, durante estos primeros años, las economías de los países desarrollados como Estados Unidos y los países pertenecientes a la Unión Europea, se encontraban sumergidos en una profunda crisis, asumiendo los países emergentes como China el liderazgo económico mundial con unas tasas de crecimiento por encima del 7%.

Fue a partir del año 2014, cuando la economía estadounidense comienza a repuntar consolidando dicho crecimiento en 2015 y dejando atrás la recesión económica iniciada en 2008. Sin embargo y para el caso de Latinoamérica, esta recuperación se retrasa y concretamente para el caso de las economías emergentes, la crisis económica les azota fuertemente durante el trienio 2014-2016, hecho que afecta a los países de la Alianza del Pacífico y que se analizará en este trabajo. Tal y como se ha mencionado anteriormente, las devaluaciones de las divisas y la caída de los precios de las *comodities*, sobre todo del petróleo, han perjudicado fuertemente a las economías latinoamericanas retrasando su recuperación económica debido a la fuerte dependencia de estas economías respecto del comportamiento de estas variables.

En definitiva, con este trabajo se realiza un análisis de las variables macroeconómicas durante el periodo 2011-2018 de los países pertenecientes a la Alianza del Pacífico (Chile, Colombia, México y Perú). También, se enmarca dentro de la ciencia económica y pretende mostrar una visión simplificada de las eco-

nomías que pertenecen al bloque económico al mismo tiempo que permite conocer y actuar sobre el nivel de actividad económica de un país determinado o de un conjunto de países (Monchón, 2005). Para la realización de este análisis resulta clave tener en cuenta la problemática anteriormente mencionada ya que permitirá justificar y aclarar en comportamiento de las variables macroeconómicas.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

Los acuerdos comerciales se sitúan en una fase inicial de los mecanismos o instrumentos de integración al limitarse a aspectos comerciales. Sin embargo, la existencia de acuerdos comerciales sólidos permite garantizar a los países firmantes mejoras significativas en las condiciones competitivas. Es por ello, que la apertura económica experimentada en Latinoamérica si se lleva a cabo mediante los instrumentos y mecanismos oportunos y necesarios puede beneficiar a muchos países (Cruz, 2018) por lo que se debe permitir la entrada de otros países siempre y cuando cumplan con los requisitos requeridos. En esta línea, la integración entre los países y la formación de bloques fuertes y robustos que permitan competir en los mercados globales se ha convertido en uno de los objetivos más importantes para Latinoamérica. Es más, Cazallo, Salazar y Medina (2017) citan a Maesso (2011) quien, desde una perspectiva teórica, define a la integración económica como el conjunto de los procesos llevados a cabo por países geográficamente cercanos, en la mayoría de los casos, cuyo objetivo es la eliminación de barreras y obstáculos económicos, es decir, va más allá de la liberalización comercial.

Para el caso latinoamericano, la existencia de diferentes modelos políticos implementados a lo largo del tiempo también implica que la forma y la voluntad de cooperar en términos jurídicos que permitan la consolidación de un regionalismo latinoamericano. Sin embargo, estas diferencias no se limitan al ámbito jurídico, sino que en el comercial también existen discrepancias que impiden el correcto desarrollo de las relaciones comerciales internacionales (Thiel, 2016). Para el caso de la Alianza del Pacífico se enmarca dentro de lo que denomina regionalismo abierto, es decir, va más allá de la simple integración comercial y su dinámica (Hernández y Muñoz, 2015), aunque también es cierto que todavía queda mucho por hacer en materia de integración debido en gran medida a las grandes desigualdades entre los países que la componen.

Tal y como se ha mencionado anteriormente, la Alianza del Pacífico está fundamentada en la libre circulación de bienes, servicios, capital y personas, por lo que la liberación comercial es sólo una parte. De hecho, la liberación comercial ha tendido no ha tenido un impacto significativo puesto que con ante-

rioridad a la AP ya se había liberado más del 92% del comercio total mediante los tratados del libre comercio bilaterales firmados por los países miembros de la AP. Pese a ello, el proceso de liberalización comercial no se ha paralizado estando programado que alcance el 99% del comercio, es decir, casi la totalidad del comercio estará exento de derechos y aranceles de importación (Abusada-Salah, Acebedo, Aichele, Felbermayr y Roldán-Pérez, 2014).

Además, la implementación de modelos de desarrollo neoliberales y postliberales se convierte en otra barrera a solventar en la creación de bloques latinoamericanos. Bien es cierto que, dentro del patrón marcado dentro de estos países la competencia política no resulta una barrera infranqueable como ocurre en el caso de UNASUR cuyo objetivo es la integración de un espacio sudamericano y tampoco resulta de especial importancia los aspectos normativos ya que no existe intención en la difusión de regulación. Por el contrario, las cuestiones económicas sí suponen una barrera importante debido a la competencia entre los diferentes países en relación al acceso a los mercados y la atracción de inversiones desde los países más desarrollados (Quiliconi, 2014) ya que esto contribuye de manera muy positiva en el crecimiento y desarrollo económico de estos países.

Para el caso concreto de la Alianza del Pacífico cabe mencionar que en un principio de recelo por parte los líderes progresistas latinoamericanos que lo consideraron un obstáculo para la creación de un bloque sólido latinoamericano avalado por Estados Unidos. Este recelo estaba justificado tanto desde una perspectiva política como económica ya que se trata de un mecanismo paralelo al Acuerdo Estratégico Transfronterizo de Cooperación Económica compuesto por 12 países entre los que se encontraban Chile, México y Perú (Muñoz, 2017). Además, el autor concluye en la necesidad de que la AP no se convierta sólo en un instrumento comercial orientado a la acumulación de riqueza de los más ricos, sino que actúe en otros ámbitos más sociales como son la desaparición de la marginalidad, la pobreza y la desigualdad en los territorios.

Las variables macroeconómicas

Por otro lado, en este apartado se toma como referencia las principales variables macroeconómicas, como es el caso de la producción, los precios, el empleo, las finanzas públicas y el comercio exterior. La primera de ellas, la producción del país se mide mediante el producto interior bruto (PIB), siendo este definido como “el valor de mercado de todos los bienes y servicios finales producidos en un país durante un periodo de tiempo” (Mankin, 1998:440). Ligado al PIB se encuentran la tasa de crecimiento del PIB y el PIB per cápita estrechamente ligado al desarrollo económico y la calidad de vida de los habitantes. Desde una

perspectiva más teórica, Díaz y Marcuello (2010) citan a Martínez y Espasa (1998) quienes afirman que el PIB permite conocer la actividad económica de un país, siendo considerado como un objetivo marcado sobre el que se elaboran las políticas económicas y de renta lo que deriva en un indicador agregado de bienestar.

Sin embargo, no siempre el crecimiento económico está ligado al desarrollo económico, siendo éste considerado como un proceso mediante el cual se lleva a cabo un incremento de la renta real per cápita de un país durante un periodo largo de tiempo, es decir, un proceso de transformación íntegro, que afecta tanto al ámbito social como económico, y que provoca un mejoramiento total de la sociedad y la calidad de vida de los habitantes (Castillo, 2012). En este sentido, Morales-Trujillo, Martínez-Solano y Salazar-Araujo (2018) van más allá y comparan el índice de desarrollo humano entre Chile y Colombia concluyendo que el país chileno, considerado el de mayor grado de desarrollo y de referencia ofrece a sus ciudadanos mayores ingresos y servicios sociales, al mismo tiempo que ofrece un ambiente proclive a la creación y desarrollo de proyectos. Por el contrario, para el caso colombiano, las diferencias sociales y la excesiva burocracia impiden un mayor nivel de desarrollo y, por consiguiente, mejorar la calidad de vida de la población.

La segunda variable la inflación hace referencia a la evolución de los precios y está medida mediante el IPC. El control de la inflación está relacionado con el crecimiento y el empleo puesto que el mantenimiento del nivel de precios es la única vía para lograr un crecimiento económico sostenido capaz de generar empleo y mejorar el nivel de vida de la población. Debido a esto, el control de la inflación se ha convertido en un objetivo claro las naciones y para el caso colombiano es propio Banco de la República de Colombia (2013) tiene establecido como como objetivo de la política monetaria nacional que la inflación se sitúe en el 3% admitiéndose una horquilla del más menos 1%. Conceptualmente, Monchón (2005) define la inflación como el crecimiento continuo y generalizado de los productos, bienes o servicios, a lo largo del tiempo. En este sentido, una economía en crecimiento debe tener inflación, es decir, los precios tienen que subir, pero de manera sostenida y controlada.

El siguiente objetivo macroeconómico es el empleo y por ende la disminución de la tasa de desempleo entendida, según Mankiw (1998), como el porcentaje de población activa, es decir el número total de trabajadores o en edad de trabajar, que está desempleada. Junto a la tasa de desempleo se analiza el salario mínimo interprofesional, es decir, el precio más bajo que pueden pagar los empresarios a los trabajadores. Desde un punto de vista político-económico, el salario mínimo interprofesional está regulado por los gobiernos nacionales y han de permitir cubrir las necesidades básicas de los individuos. Resulta lógico

pensar que los países emergentes tienen menores SMI que los desarrollados, sin embargo, lo que importan en este sentido no tanto la cantidad sino la evolución ya que está estrechamente ligado al desarrollo económico. En este sentido, hay que destacar el hecho de que Chile en el año 2000 fuese el país de la OCDE con mayor desigualdad de ingreso, pero desde entonces ha evolucionado favorablemente (Organization for Economic Cooperation and Development, 2015) llegando a ser el país más desarrollado dentro de la Alianza.

A parte de los tres objetivos macroeconómicos marcados dentro del ámbito de la política económica se suelen analizar las finanzas públicas y la balanza comercial. En este sentido, la importancia de disponer de unas finanzas públicas saneadas se pone de manifiesto cada vez que los gobiernos tienen que paliar los efectos negativos de las crisis económicas. De hecho, la Gran Crisis Financiera puso de manifiesto que ante con tipos de interés bajos resulta difícil e ineficiente actuar por la vía de la política monetaria dejando a la política fiscal como la alternativa más factible (Blanchard y Summers, 2019). Por este motivo, en este trabajo se analiza la situación de las finanzas públicas o gubernamentales a través del déficit público y deuda pública sobre el PIB y su contribución a la estabilidad macroeconómica.

Las finanzas públicas están estrechamente relacionadas con el papel que las administraciones públicas o el sector público tiene en la economía ya que el gasto público influye sobre la producción y el empleo de manera directa y su control permite estabilizar la actividad económica. Monchón (2005) considera al déficit público como un indicador del grado de equilibrio o desequilibrio del sector público puesto que mide la diferencia entre los ingresos y los gastos públicos. Junto al déficit público se observa el comportamiento de la deuda pública entendida como el porcentaje de deuda emitida por las administraciones públicas respecto al PIB. Asimismo, existe una relación directa entre ambos indicadores ya que para financiar el déficit público las administraciones emiten deuda pública.

La estabilidad en la balanza comercial es el último objetivo macroeconómico dentro del objeto de estudio. En concreto, la balanza comercial permite hacer un seguimiento a las operaciones de comercio exterior y se calcula mediante la diferencia entre las exportaciones y las importaciones de un país, por lo que si las exportaciones son superiores a las importaciones existe superávit en la balanza comercial y el caso contrario déficit. Con base a esto en este trabajo se analizan la evolución de las exportaciones e importaciones. En definitiva, en este trabajo se realiza un análisis de la evolución de los indicadores macroeconómicos respecto a las variables producción, precio, empleo, finanzas públicas y balanza comercial dada su contribución a la estabilidad macroeconómica de los países de la Alianza del Pacífico.

MÉTODOS

El enfoque investigativo de este trabajo es, cualitativo de corte longitudinal, ya que utiliza la recolección y análisis de una secuencia temporal de datos para describir la evolución de los indicadores macroeconómicos de los países pertenecientes a la Alianza del Pacífico (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014). La técnica utilizada es descriptiva-analítica puesto que se centra en el análisis y la descripción de la evolución de los indicadores observados a través de series de tiempo (Monje, 2011).

El proceso de investigación utilizado sigue las pautas establecidas por Monje (2011) y son las siguientes: exploración de la situación, diseño, recolección de datos cualitativos, organización de la información, análisis, interpretación de los resultados y conceptualización inductiva. Para el caso concreto de este trabajo se realizó una revisión literaria sobre las variables de producción, precio, inflación, finanzas públicas o gubernamentales y balanza comercial. Acto seguido, se recolecta la información respecto los indicadores macroeconómicos para estudiar su evolución durante el periodo 2011-2018. A raíz de esta información analizan e interpretan los indicadores y se describen los resultados y se conceptualiza de forma inductiva.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este apartado se analiza la evolución de las variables macroeconómicas mencionadas en los apartados anteriores de los países pertenecientes a la Alianza del Pacífico durante el periodo 2011-2018. En este sentido, cabe mencionar la importancia del país mejicano dentro del conjunto de la Alianza en términos absolutos lo que implica que lo que ocurra en este país tendrá un impacto importante y directo sobre el conjunto de la Alianza del Pacífico.

La producción y el crecimiento económico

La Alianza del Pacífico genera un PIB anual próximo a dos billones de dólares siendo su composición por países para el periodo 2011-2018 relativamente constante tal y como se observa en la tabla 4. La importancia de México, antes mencionada en términos de población y extensión territorial se pone también de manifiesto a la hora de analizar el comportamiento de esta economía dentro del contexto de la Alianza ya que su producción supone el 61 por ciento del PIB de la AP durante todo el periodo analizado. En este sentido la evolución de la economía mejicana está estrechamente ligada la producción del bloque debido al elevado peso de esta economía sobre el conjunto del bloque pudiéndose pro-

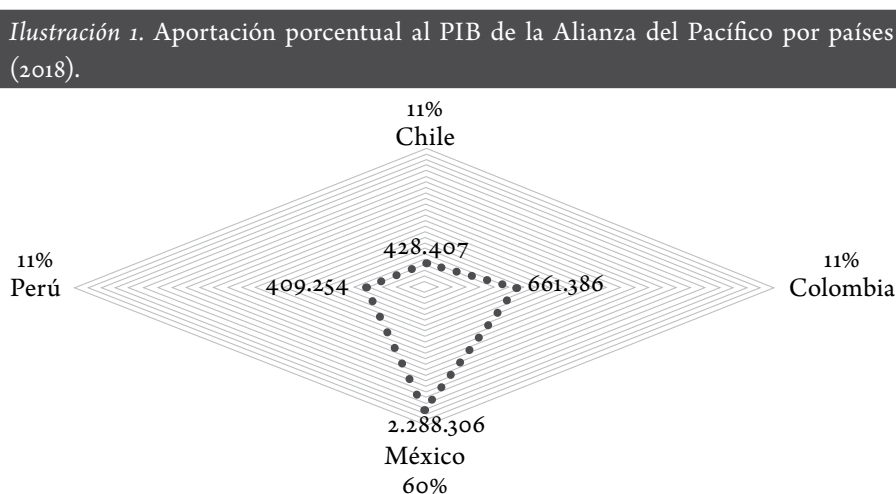
ducir un efecto de arrastre no sólo a nivel de bloque económico sino también sobre las otras economías. La segunda economía en importancia respecto al PIB es la colombiana que aporta en términos promedios el 17% de la producción de la Alianza, mientras que Chile y Perú sólo aportan el 11% y el 10% respectivamente. En líneas generales, se produce un crecimiento paulatino durante todo el periodo en las 4 economías destacándose el caso de Perú cuyo incremento en 2018 respecto a 2011 supera el 30 por ciento (31,61%).

Tabla 4. Evolución del PIB 2011-2018 a precios constantes de 2011.

PAÍS	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Δ 2011-18
Chile	350.575	369.221	384.156	390.943	399.949	406.631	411.832	428.407	22,20%
Colombia	531.984	552.748	577.991	605.320	623.213	636.222	644.820	661.386	24,32%
México	1.911.319	1.980.936	2.007.759	2.064.064	2.131.930	2.193.981	2.240.451	2.288.306	19,72%
Perú	310.965	330.057	349.374	357.697	369.330	383.931	393.601	409.254	31,61%
Total AP	3.104.843	3.232.962	3.319.280	3.418.024	3.524.422	3.620.764	3.690.704	3.787.354	21,98%
Promedio AP	776.211	808.240	829.820	854.506	881.105	905.191	922.676	946.838	21,98%

Fuente: Elaboración propia basada en datos tomados del Banco Mundial, (2020a)

Tal y como se ha mencionado anteriormente, en la ilustración 1 se muestra la distribución y contribución del PIB desglosado por países para el año 2018. En este sentido se observa un incremento en términos absolutos respecto a los datos presentados la tabla 1 correspondientes al año 2011 aunque, en términos relativos el peso de las diferentes economías se mantiene.



Fuente: Elaboración propia basada en datos tomados del Banco Mundial, (2020a)

A diferencia del PIB, la tasa de crecimiento permite conocer el crecimiento económico de un país para su comparación. En este caso, durante el periodo 2011-2018, el PIB de la Alianza ha crecido un 22% tal y como se mostraba en la tabla 4, tomando como referencia precios constantes del 2011. El país que ha experimentado un mejor comportamiento respecto al crecimiento del PIB es Perú con un promedio de (4.3%) durante el periodo estudiado, seguido de Colombia (3.9%), Chile (3.1%) y México (2.8%). Las economías de la AP no han quedado al margen de la crisis económica mundial, aunque la caída brusca en la tasa de crecimiento del PIB. A pesar de la caída sostenida en los periodos comprendidos entre 2014 y 2018, se observa una tendencia a la recuperación durante el periodo 2018, liderando Chile y Perú con un crecientito de (4.0%) durante el último año del periodo estudiado, para el caso de México y Colombia esta tendencia no es clara, aunque sus economías muestran señales de mejoría.

Tabla 5. Porcentaje de Crecimiento del PIB (2011-2018).

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Chile	6,1	5,3	4,0	1,8	2,3	1,3	1,5	4.0
Colombia	7,4	3,9	4,6	4,7	3,0	2,0	1,8	2.7
México	3,7	3,6	1,4	2,8	3,3	2,9	2,0	1.9
Perú	6,3	6,1	5,9	2,4	3,3	4,0	2,5	4.0
Promedio AP	5,9	4,8	4,0	2,9	3,0	2,5	2,0	3.1

Fuente: elaboración propia basada en datos tomados del Banco Mundial (2020b).

Otro indicador de producción, el PIB per cápita permite vincular la productividad con el desarrollo económico relacionando las condiciones económicas y sociales de un país por lo que también es utilizado como un indicador de bienestar social. Es en la tabla 6 donde se expone gráficamente la evolución de este indicador y las diferencias evidentes entre los países. Una de estas diferencias se pone de manifiesto al comparar países como Chile y Perú, cuya contribución en términos de PIB a la Alianza era similar pero que en relación al PIB per cápita presentan grandes diferencias siendo los países con mayor y menor renta per cápita respectivamente. En términos promedios se puede afirmar que el PIB per cápita chileno es casi el doble que el PIB per cápita peruano lo que justificaría las desigualdades existentes entre estos países en relación al desarrollo económico. Este hecho justifica también, las diferencias en materia de competitividad existentes mencionadas anteriormente por Arredondo, Vázquez y De la Garza (2016).

Otro aspecto a mencionar es el crecimiento el indicador durante el periodo, siendo el país colombiano el que ha experimentado un mayor crecimiento situándose en 2018 un 29% mayor que en 2011. También resulta destacable el hecho de

que la economía mejicana a pesar de ser más importante en términos de producción, se sitúe por debajo de la economía chilena pese a haber experimentado un crecimiento algo superior durante el periodo. Por último, hay mencionar que pese a los avances realizados existe un gran reto hacia la homogeneización de las económicas y la convergencia para el conjunto de las economías de la Alianza.

Tabla 6. Evolución del PIB per cápita (2011-2018).

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Δ 2011-18
Chile	20.343	21.508	22.439	22.787	22.688	22.710	23.664	24.765	22%
Colombia	11.604	12.018	12.727	13.307	13.266	13.952	14.316	14.966	29%
México	16.520	17.163	17.374	18.046	18.285	19.314	19.796	20.396	23%
Perú	10.477	10.768	11.296	11.510	11.572	12.013	12.507	13.084	25%
Promedio AP	14.736	15.364	15.959	16.412	16.453	16.997	17.571	18.303	24%

Fuente: elaboración propia basada en datos tomados del Banco Mundial (2020c).

La evolución de los precios: la inflación

La evolución de los precios y su control es uno de los principales objetivos de los gobiernos debido a que es considerada una pieza clave de la estabilidad macroeconómica. En este sentido, se toma como referencia el indicador del Banco Mundial (2020d) denominado inflación - precios al consumidor (% anual). Respecto a la inflación hay tener en cuenta la evolución y dispersión de los datos ya que la tendencia normal de esta variable debe ser positiva y poco volátil. En este sentido, las economías más potentes dentro de la Alianza también son las que muestran mayores problemas de volatilidad alcanzando en el caso de México una inflación del 6.04% en 2017 mientras que en 2016 sólo era del 2.84%. Paralelamente, está el caso colombiano que en 2016 era del 7.51%, es decir, un 2.5% más que el año anterior. Este hecho es consecuencia de la

Tabla 7. Evolución la inflación (2011-2018).

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Promedio
Chile	3,34	3,01	1,79	4,72	4,35	3,79	2,18	2,43	3,20
Colombia	3,42	3,17	2,02	2,90	4,99	7,51	4,31	3,24	3,94
México	3,41	4,11	3,81	4,02	2,72	2,82	6,04	4,90	3,98
Perú	3,37	3,66	2,81	3,24	3,55	3,59	2,80	1,32	3,04
Promedio AP	3,38	3,49	2,61	3,72	3,90	4,43	3,83	2,97	3,54

Fuente: elaboración propia basada en datos tomados del Banco Mundial (2020d).

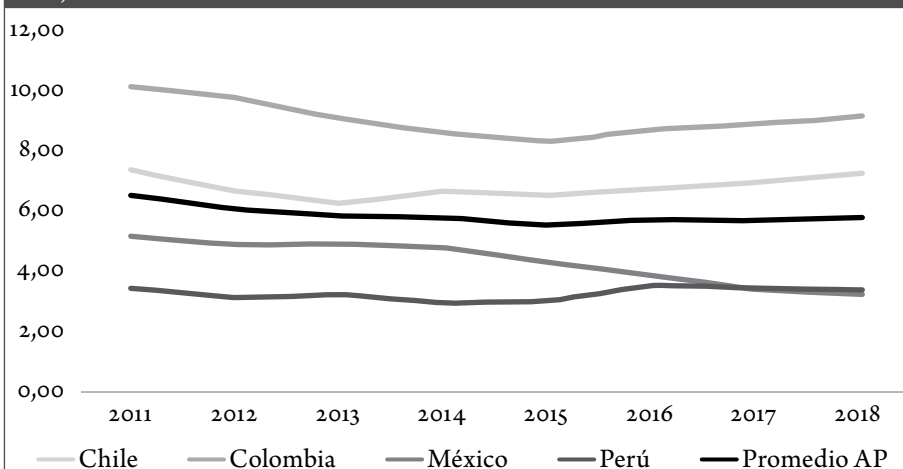
excesiva vinculación de estas economías y su producción respecto al precio de las *comodities* y más concretamente, del petróleo. El caso contrario se localiza en Perú en 2018 que presenta una inflación del 1.32% muy debajo de la media de los últimos años y de su entorno.

Mercado laboral: desempleo y salario mínimo

A pesar de que el trabajo es un derecho del individuo conforme al artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos este derecho, en algunos casos no se cumple o se cumple con ciertos matices (Organización de las Naciones Unidas, 1948). No obstante, la existencia de desempleo en las economías es una realidad manifiesta, lo que significa que hay fuerza de mano de obra no utilizada y, por ende, ineficiencia. Otro aspecto destacable son las enormes discrepancias existentes relativas la metodología para el cálculo de la tasa de desempleo por parte de los gobiernos de los respectivos gobiernos impiden la utilización directa de los datos procedentes de fuentes primarias, es decir, de páginas oficiales. Con objeto de homogeneizar estos datos y poder realizar la comparativa se optado por la utilización de datos derivados del Banco Mundial.

Concretamente a partir de la ilustración 2 se puede afirmar Colombia es el país que presenta una tasa de desempleo mayor por encima del 9% en términos promedios para el periodo 2011-2018 hecho que pone sobre la mesa la existencia de un elevado porcentaje de economía sumergida en este país. Por el contrario, la tasa de desempleo de Perú se sitúa en torno al 3.27 en promedio, un porcenta-

Ilustración 2. Evolución de la tasa de desempleo, estimación modelado OIT. (2011-2018).



Fuente: elaboración propia basada en datos tomados del Banco Mundial (2020e).

je muy bajo que unido a la evolución favorable del PIB antes mencionada hace que sea considerado el país con mejor evolución durante el periodo estudiado. Debido a su importancia, hay que mencionar que la economía mejicana ha experimentado un descenso total del 33.8% en 2018 respecto a 2011.

Pese a las afirmaciones anteriormente expuestas hay que tener en cuenta ciertas peculiaridades de los mercados de trabajo de los países de la Alianza como son: la existencia de un desfase temporal del mercado laboral respecto a la producción, la existencia de economía sumergida o de supervivencia y que los países se encuentran en una fase de incremento de la regulación laboral orientada a la protección del trabajador lo que hace que el mercado laboral sea menos flexible.

El incremento del salario mínimo es una de las reivindicaciones más comunes sobre todo en periodos de crisis económica donde los salarios tienden a ajustarse a la baja. Puesto que el nivel de desarrollo de un país está directamente relacionado con el SMI, los países de la AP han experimentado una subida del SMI importante durante el periodo analizado con incrementos entre el 38% y el 58%, (ver tabla 8), si se comparan los datos de 2018 en moneda local respecto a 2011. Este indicador también estaría estrechamente relacionado con el desarrollo económico ya que son los países más desarrollados los que poseen mayores salarios mínimos. Esto ocurre en el caso de Chile, que presenta un salario mínimo interprofesional equivalente a 455 dólares, mientras que México pese a ser la economía más potente dentro del bloque tiene el SMI más bajo (137 dólares). Por otro lado, se observa el comportamiento gradual, anual y ascendente en todos los países de la AP salvo Perú que no experimenta subidas anualizadas ya que en los 8 años analizados sólo ha experimentado 3 subidas, llegando a mantenerse constante por cuatro años (2012-2015). No obstante, y

Tabla 8. Evolución del salario mínimo interprofesional en moneda local y en dólares.

		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Δ 2011-18
Chile	Local	177.000	187.500	200.083	216.250	231.750	253.750	267.000	280.000	58%
	USD	378	360	418	413	382	359	400	455	20%
Colombia	Local	535.600	566.700	589.500	616.000	644.350	689.454	737.717	781.242	46%
	USD	269	292	333	320	269	219	246	263	-2%
México	Local	1.766	1.840	1.920	1.995	2.106	2.222	2.435	2.688	52%
	USD	143	132	148	152	143	129	118	137	-4%
Perú	Local	675	750	750	750	750	850	850	930	38%
	USD	240	278	294	268	251	249	254	287	19%
Promedio AP	USD	257,525	265,375	298,3	288,5	261,225	239,05	254,425	285,475	11%

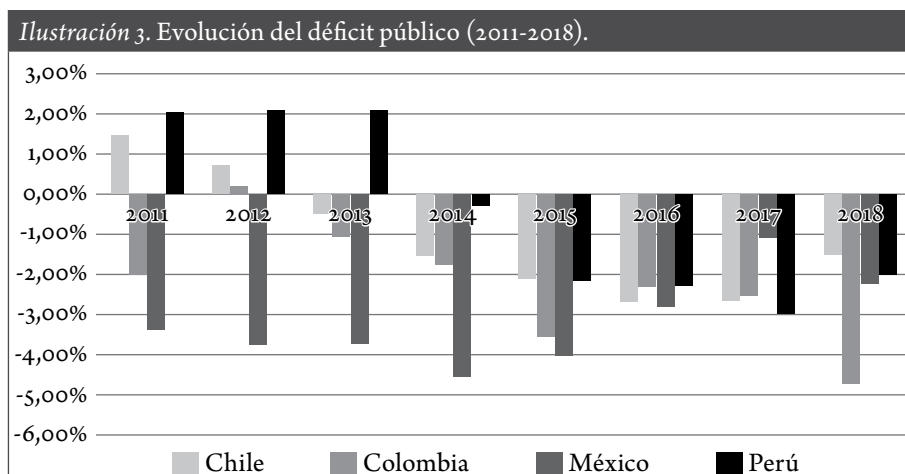
Fuente: elaboración propia basada en datos tomados Datosmacro, (2020a)

pese a los avances descritos, los países pertenecientes a la AP se sitúan muy por debajo de economías desarrolladas como las europeas en materia de salario mínimo interprofesional.

Las finanzas públicas: déficit público y deuda pública

Las finanzas públicas son claves en la proyección de crecimiento y desarrollo económico de un país y permiten establecer e implantar políticas de carácter social que minoren las diferencias con los países más desarrollados, orientando sus políticas hacia la cohesión social y territorial de manera que elimine, o al menos minore, las diferencias sociales y territoriales de cada país. Los países de la AP, como cualquier economía emergente, son deficitarios en infraestructuras, suministros, servicios sociales, educación, sanidad, etc. y precisan de fuertes inversiones, públicas y privadas, que le permitan pasar de país en vías de desarrollo a un país desarrollo. Dentro de los países de la Alianza podemos distinguir dos grupos, de una parte, México y Colombia, que han optado claramente por la financiación de políticas públicas por las vías del déficit y de la deuda pública y, de otra parte, Chile y Perú que han utilizado sólo el déficit público (ver las ilustraciones 3 y 4).

En lo que respecta al análisis de la evolución del déficit público, representado en la ilustración 3, se distinguen dos periodos claramente diferenciados. El primero de ellos hasta 2015 donde, sobre todo la economía mejicana apuesta por una financiación pública incrementando el déficit publico junto con Colombia, y el segundo, de 2016 a 2018 donde estas economías lo contienen. Pese a que se



Fuente: elaboración propia basada en datos tomados Datosmacro, (2020b).

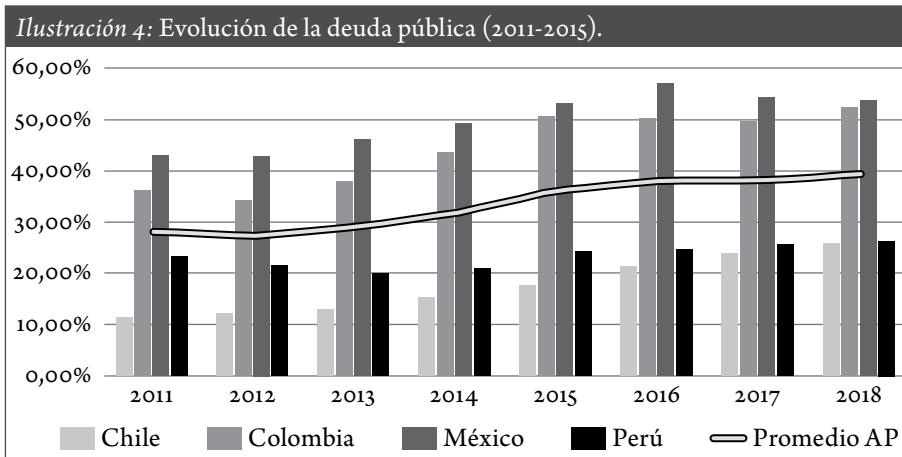
trata de economías emergentes donde las tasas de crecimiento económico se sitúan por encima de las economías desarrolladas, lo que permitiría un déficit público más elevado, también es cierto que desde una perspectiva macroeconómica se establece la barrera del 3% como signo de estabilidad macroeconómica. En esta línea, Chile y Perú se sitúan durante todo el periodo por debajo de esta barrera y en el caso de Méjico y Colombia corrigen esta situación a partir de 2016. Cabe resaltar el caso de las economías chilena y peruana ya que a comienzos del periodo se situaban en una posición de superávit lo que muestra que ambas economías presentan unas cuentas saneadas en términos de déficit público durante todo el periodo puesto que no sólo presentan superávit, sino que el déficit es reducido.

En relación a la deuda pública, ver la ilustración 4, nuevamente hay que distinguir entre dos grupos de países, de un lado, Méjico y Colombia cuya deuda pública supera el 40 por ciento del PIB durante todo y con una tendencia creciente, llegando a superar el 50 por ciento para el caso de Méjico a partir de 2015. Este hecho unido a la evolución del déficit público en la economía mexicana es debido a un efecto sustitución en materia de financiación de las políticas públicas ya que, tal y como se ha mencionado anteriormente y se observa en la ilustración 3, es a partir del año 2014 cuando el déficit público comienza a experimentar una tendencia decreciente. Por otro lado, en el caso de la economía chilena se observa una tendencia creciente en el porcentaje de deuda pública sobre el PIB que unido a un incremento en el déficit público lo que pone de manifiesto el incremento en la financiación de políticas públicas que permitiría un mayor crecimiento y desarrollo económico.

En términos generales, estas diferencias estarían justificadas por las situaciones particulares de cada país, como es el caso de la economía chilena es la que posee un mayor grado de desarrollo, económico y social, dentro de los países de la Alianza lo que le permite no realizar grandes esfuerzos a través de las políticas públicas como se observa en el indicador de deuda pública, sin embargo y debido a los efectos derivados de la crisis económica el indicador de déficit público sí se ha visto afectado. En este sentido, el reto chileno pasa por controlar a corto plazo el déficit para que una vez la economía se recupere vuelva a generar superávit. Para el caso concreto de Colombia, y a pesar de que para 2016 se han enunciado ajustes fiscales procedentes de la reforma tributaria, es preciso que las reformas sean más sociales y estén orientadas a la eliminación de diferencias entre ricos y pobres para así, contribuir a la eliminación de desigualdades entre los ciudadanos. Además, debe seguir ejecutando proyectos en base a la fórmula de la participación público-privada, para así hacer un correcto reparto de riesgos y reducir la inversión pública en los proyectos.

Sin embargo, para el caso de la economía mexicana es más complicado, a pesar de ser la economía con mayor PIB, el crecimiento económico no es muy alto, el promedio para el periodo 2011-2015 es del 2.9%, siendo esta cifra insuficiente para volver a una situación de equilibrio presupuestario y unos niveles de deuda pública en torno al 35-40% del PIB que le permitirían disponer de unas finanzas públicas saneadas de acuerdo a los niveles de crecimiento económico. Las finanzas públicas peruanas están saneadas, aunque debido al empobrecimiento del país, y si quiere competir y estar al nivel del resto de países de la Alianza del Pacífico, debe ejecutar políticas de gasto público proclives al desarrollo económico y social de Perú. Además, es un país con grandes diferencias económicas, sociales y culturales por lo que el desarrollo del país ha de ir más allá del crecimiento económico y actuar desde el ámbito público desde la integración y el desarrollo de todos sus territorios.

Ilustración 4: Evolución de la deuda pública (2011-2015).



Fuente: elaboración propia basada en datos tomados Datosmacro, (2020c)

Comercio exterior

Uno de los principales objetivos de la Alianza del Pacífico es fortalecer la relación comercial de sus miembros, dinamizando el flujo comercial entre sus miembros, a través de la libre circulación de bienes y servicios, para ello el acuerdo marco de la Alianza del Pacífico cuenta con que buscan facilitar el intercambio y reducir las barreras comerciales. Estos capítulos regulan temas relacionados con: Acceso a Mercados, Reglas de Origen, Facilitación de Comercio y Cooperación Aduanera, Obstáculos Técnicos al Comercio y Medidas Sanitarias y Fitosanitarias. Después de un año, los cuatro países eliminaron un 90% de las barreras arancelarias entre ellos. La tabla 9, basada en datos

estadísticos publicados en la páginas oficiales de los bancos centrales de cada país, muestra el total de las exportaciones anuales en valor FOB, durante el periodo comprendido entre 2011 y 2015, con la respectiva variación porcentual entre cada año.

Como se puede observar en la tabla 9, México es el mayor exportador concentrando más del 70% de las exportaciones del bloque económico en términos promedios durante el periodo analizado lo que vuelve a poner de manifiesto la importancia de esta economía dentro del conjunto de la Alianza. Además, es el único país capaz de mantener la tendencia creciente o positiva en relación a las exportaciones salvo entre los años 2015-2016 donde se produjo una caída remontándose a las cifras de 2013, pero que recuperó sin grandes problemas en 2017, llegando a alcanzar en 2018 la cifra más alta de todo el periodo.

En el caso de los demás miembros de la Alianza se puede observar una fuerte tendencia a la baja de sus exportaciones a partir del año 2012, siendo Colombia el caso más crítico, pues ha experimentado una reducción casi del 35% de sus exportaciones entre 2014 y 2015 y un 60% entre 2012 y 2015 debido, en parte, a la concentración de exportaciones colombianas en *commodities* los cuales han experimentado pérdida valor en los mercados internacionales durante los últimos años.

Tabla 9. Exportaciones Totales de bienes, países miembros AP (2011-2018).

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	$\Delta\%$ 2011-18
Chile	81.438	77.791	76.770	75.065	62.035	60.733	69.230	75.452	-7%
Colombia	56.915	60.125	58.823	54.857	36.018	31.768	37.881	41.774	-27%
México	349.569	370.770	380.015	396.912	380.550	373.947	409.401	450.685	29%
Perú	46.376	47.411	42.861	39.533	34.414	37.082	45.275	49.068	6%
Total AP	534.298	556.096	558.469	566.366	513.017	503.530	561.787	618.997	16%
Promedio AP	133.574	139.024	139.617	141.591	128.254	125.883	140.447	247.195	85%

Fuente: Elaboración propia basado en datos de la UCTAD (2018).

A continuación, se realizará el análisis del comportamiento de las importaciones de los miembros de la AP. La tabla 10 muestra el total de las importaciones anuales en valor CIF, durante el periodo comprendido entre 2011 y 2015, con la respectiva variación porcentual entre cada año. Dicha tabla muestra que México es el mayor importador entre los países de la Alianza y que las

importaciones mexicanas, durante 2015, equivalen al 72.5% del total de los países que conforman el bloque económico, a nivel general las importaciones de la alianza han experimentado una reducción a partir de 2014, siendo México el único país que no se ha visto afectado por esta tendencia.

Tabla 10. Importaciones Totales de la Alianza del Pacífico por países (2011–2018).

País	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Δ% 2011-18
Chile	74.695	80.073	79.353	72.852	62.388	58.782	65.062	75.003	0%
Colombia	54.233	59.048	59.397	64.029	54.058	44.890	46.076	51.233	-6%
México	361.068	380.477	390.965	411.581	405.281	397.516	432.153	476.546	32%
Perú	37.747	42.545	43.670	42.346	37.924	36.263	39.884	43.262	15%
Total AP	527.742	562.143	573.385	590.808	559.650	537.451	583.175	646.044	22%
Promedio AP	131.936	140.536	143.346	147.702	139.913	134.363	145.794	258.418	96%

Fuente: Elaboración propia basado en datos de la UCTAD (2018).

El reparto de las importaciones muestra durante el periodo analizado un comportamiento similar en términos porcentuales siendo México el país con mayor predominio dentro del conjunto de la AP puesto que abarca entre el 68%-74% de las importaciones mientras que, el resto de países se reparte casi de manera equitativa el resto. En este sentido, se puede afirmar que México asume dentro de la Alianza un rol de proveedor para el resto de los países del bloque, lo que permitiría afirmar la escasa importancia de comercio dentro de los países de la Alianza del Pacífico. Esto unido al fuerte papel que tiene este país en relación a las exportaciones al resto de países, hace que, a diferencia del resto de países, sea el que más y mejor explota las oportunidades de comercio exterior dentro del conjunto.

Por otro lado, la tendencia también ha sido similar para el conjunto de los países de la AP ya que durante el periodo analizado se ha producido una tendencia creciente en relación con las importaciones salvo durante el bienio 2015-2016 donde se produjo un fuerte descenso debido a la crisis económica llegando a cifras similares a las de 2011 e incluso, para el caso de Chile y Colombia reduciéndolas considerablemente en 2016.

Discusión y aspectos relevantes

Para finalizar este apartado, se analizan en primer lugar los roles de los diferentes países que componen la Alianza del Pacífico donde el papel de México es

crucial y beneficioso abarcando un elevado porcentaje del comercio exterior de la Alianza. Sin embargo, el resto de economías también se han visto beneficiadas del proceso de integración. El caso de Chile es muy diferente al considerarse la economía más desarrollada del conjunto, es decir, aquella que se asemeja más a otras economías como las europeas y que se pone de manifiesto en indicadores como el PIB per cápita y el SMI al ser mucho más elevado que el del resto de países. En el caso de Colombia cabe resaltar el efecto negativo que ha experimentado en lo relativo al comercio exterior durante el periodo 2011-2018 quedando mermadas tanto las importaciones. Respecto al resto de variables cabe mencionar que su comportamiento ha sido positivo no ajeno a las crisis económicas. Por último, Perú que es el país más pobre dentro de la AP está realizando grandes avances en materia de armonización con el resto de países hecho que se pone de manifiesto en el crecimiento del PIB per cápita unido a una cierta estabilización en el comportamiento de otras variables como la inflación, el desempleo y la deuda pública, destacándose un incremento importante en el porcentaje de deuda pública lo que permite afirmar que las reformas del gobierno están siendo financiadas en el largo plazo. Respecto al comercio exterior, se puede afirmar una evolución favorable durante el periodo. A continuación, se presentan los hechos más relevantes que permiten justificar la evolución de los indicadores macroeconómicos antes descritos para completar su análisis.

En el caso de la economía chilena, que es la que presenta un nivel de desarrollo más amplio, hay que mencionar el hecho que desde 2014 presente tasas de crecimiento por debajo del 3%, muy debajo de las presentadas durante el trienio 2011-2013. Esta caída en el crecimiento económico se debió en 2014 a la desaceleración de la demanda interna basada principalmente en un descenso del consumo y una caída de la inversión, no quedando ajenos a la situación económica mundial y en concreto de la evolución de otras economías como la china que frenó su ritmo de crecimiento o las de la zona euro con un crecimiento muy débil poniendo fin a la etapa de crecimiento en los precios del cobre y de proyectos mineros (CEPAL, 2014).

Obviamente, esta caída en el crecimiento económico denotó la pérdida de empleos y provocó un efecto directo sobre las finanzas públicas al reducirse los ingresos e incrementar el gasto público dando inicio a un periodo en el que el déficit público es superior al 1% y que se mantendrá durante el resto del periodo objeto de estudio. Además, la deuda pública tampoco queda ajena a esta situación de crisis, y es utilizada por el gobierno chileno como elemento financiador de las políticas públicas expansivas que precisa el país para hacer frente a los efectos negativos de la crisis económica. Al igual que en 2014, Chile experimenta un nuevo descenso en el crecimiento económico como consecuencia de

una caída en la demanda interna y la inversión lo que provocó una desaceleración económica que afectó al mercado laboral y perjudicó a las finanzas públicas incrementándose tanto el déficit como la deuda. Pese a estos datos negativos, la inflación se redujo gracias al comportamiento de los mercados financieros y la prima de riesgo dando un respiro a economía.

En Colombia la situación empeora en 2012 cuando la tasa de crecimiento del PIB pasa del 7.4% en 2011 al 3.9% en 2012, debido a los efectos de arrastre como consecuencia de la crisis económica mundial y en concreto de Europa, Estados Unidos que presentaba un crecimiento moderado y China e India situadas en recesión económica. Es en 2016 cuando la economía del país presenta un crecimiento más bajo, debido al ajuste a la baja en los precios de los hidrocarburos lo que derivó en un descenso en el nivel de producción y los efectos en los precios de la agricultura como consecuencia del fenómeno del Niño que provocó fuertes tensiones inflacionistas situándose a niveles máximos. Por otro lado, se el comercio exterior se ha visto perjudicado pese a la depreciación del peso frente al dólar debido al elevado descenso de la demanda externa. En relación a las finanzas públicas la situación no es mucho mejor debido a la caída en el de los ingresos procedentes de los hidrocarburos y el encarecimiento de la deuda debido a la depreciación de la moneda (CEPAL, 2016). Estos hechos unidos a la situación particular a la que se enfrenta el país como consecuencia de los efectos derivados de los compromisos adquiridos en el Acuerdo de Paz firmado con las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia (FARC) hace que las finanzas públicas se encuentren en una situación delicada, lo que reduce en gran medida la capacidad del gobierno para ejecutar políticas públicas que palien las crisis económicas.

El desplome de la economía mexicana en 2013 tiene múltiples aristas. La primera de ellas, la reducción en el gasto público al demandar la administración un menor volumen de bienes y servicios públicos afectando directamente al empleo e indirectamente al consumo de las familias. Por otro lado, los efectos externos y sobre todo la situación estadounidense, también ha afectado duramente a la economía mexicana que tiene en EE.UU. a su principal socio, lo cual le crea una relación de dependencia económica muy fuerte. Pese a las circunstancias adversas de 2013, los años sucesivos presentan una evolución favorable, aunque en 2017 la tendencia vuelve a truncarse situándose la tasa de crecimiento del PIB en el 2% cifra muy baja para una economía emergente como la mexicana. Las causas de este descenso son el incremento de las tasas de intereses que encarece la financiación y al tiempo genera un panorama de incertidumbre en la inversión y el comercio internacional como consecuencia directa de las políticas proteccionistas implantadas por Estados Unidos. En relación a los

precios, se produce una tendencia alcista debido a la depreciación de la divisa y el incremento en el precio de los productos energéticos o combustibles, sobre todo de la gasolina (CEPAL, 2017a), aunque también subieron otros productos como alimentos, bebidas y bienes y servicios públicos (CEPAL, 2017b). Sin embargo, cabe mencionar que pese a la caída en el crecimiento económico no se producen efectos negativos en el mercado laboral debido a que desde el Gobierno se aprobó una subida importante del SMI lo que favoreció el mercado interno pero que también contribuyó al incremento de la inflación.

Por último, dentro del caso de la economía peruana hay que destacar la desaceleración económica de 2017-2018 como consecuencia directa de una caída del consumo doméstico unido a una balanza comercial desfavorable en el sector minero en situación de madurez y clave para la economía peruana. Esta desaceleración económica también provocó un descenso en los ingresos públicos incrementando el déficit público. Este descenso en la producción derivó en un descenso en el nivel de precios debido a la fuerte contención en el consumo y un incremento en la tasa de desempleo, hecho que favorece el incremento del subempleo (CEPAL, 2018).

CONCLUSIONES

La Alianza del Pacífico representa el 50% del comercio regional, y se convertiría en una de las potencias mundiales, la octava para ser más explícito. La AP debe entenderse desde la perspectiva de bloque económico de carácter supranacional. La libre circulación de personas y mercancías permite que de forma automática se puedan experimentar los ajustes necesarios orientados a mantener el equilibrio necesario dentro del bloque. Uno de los propósitos generales de la Alianza está relacionado con la libre circulación de bienes, servicios, capitales y personas, priorizando en primera instancia el movimiento de personas de negocios y la facilitación del tránsito migratorio, lo cual está contemplado en el Acuerdo Marco, que resalta en su preámbulo “la importancia de facilitar el libre movimiento de personas entre las Partes, como un mecanismo que coadyuve a crear mejores condiciones de competitividad y desarrollo económico”.

El estudio de los indicadores macroeconómicos deporta la necesidad de homogeneizar las economías del bloque económico con objeto para así obtener un mejor resultado de los acuerdos y políticas aprobadas por la Alianza. Como es lógico, la crisis económica no ha resultado ajena a la AP afectando a todos los países, sin embargo, es preciso seguir avanzando en la consolidación de un bloque económico fuerte y solvente orientado a los objetivos marcados, sobre todo

en lo relativo al comercio exterior con China dada la importancia de este país dentro de la economía internacional.

Un dato preocupante es la desigualdad existente en relación al PIB per cápita lo que deriva en grandes desigualdades no sólo en términos económico sino también sociales ya que no existe homogeneización alguna lo cual hace que las necesidades y, por ende, las políticas puedan ser muy diferentes en los diferentes países. Pese a esto, es importante destacar la evolución experimentada por Perú que, pese a ser el país con un menor PIB per cápita, ha experimentado desde 2011 un crecimiento del 25%, solo por detrás de Colombia pese a ser un país menos potente.

El comportamiento de los precios ha estado marcado por la desaceleración económica que ha provocado una caída de la demanda. Sin embargo, la caída de los precios se ha visto frenada por la evolución del tipo de cambio de las monedas nacionales respecto al dólar, asimismo la aparición de las *comodities* ha servido como instrumento especulativo.

De igual modo, el comportamiento de la tasa de desempleo no recoge la desaceleración económica debido a varios factores entre los que cabe resaltar el incremento de la regulación en materia de regulación laboral orientada a la protección del trabajador lo que da lugar a un mercado laboral menos flexible. A pesar de los avances aún queda mucho por hacer en esta materia. En un análisis más social dentro del mercado laboral, al estudiar la evolución del SMI se observa como el incremento es insuficiente y que difícilmente dicho salario mínimo permite a los individuos cubrir las necesidades básicas situándose muy lejos de economías desarrolladas.

En relación a las finanzas públicas, se pone de manifiesto el comportamiento de los gobiernos a través de la financiación de políticas públicas a través de la emisión de deuda y el incremento del déficit pública en el bienio 2014-2015. Mientras que México y Colombia han optado por una conjunción de emisión de deuda e incremento del déficit público, Perú y Chile sólo han optado por la vía del déficit. Esta decisión permitirá a estos países a equilibrar sus cuentas públicas con mayor rapidez una vez revierta el ciclo económico mientras que México y Colombia tardarán más tiempo en volver a los parámetros de deuda pública anteriores a la crisis.

Para el caso de las exportaciones e importaciones cabe resaltar el papel predominante de México sobre el resto de países de la Alianza. Sin embargo, las importaciones y exportaciones entre los países de la AP todavía son muy pequeñas por lo que es preciso seguir avanzando en la construcción de un bloque económico que permita la especialización por países orientándose a mejorar la productividad y competitividad de los bienes y servicios en el bloque.

Por último, hay que mencionar el hecho de que las desigualdades económicas y sociales y la concentración de los ingresos son dos aspectos en los que los países de la Alianza del Pacífico deben seguir avanzando para así mejorar los índices de desarrollo humano y de Gini. En este sentido, estos países deben orientar las políticas económicas al desarrollo económico y no únicamente al crecimiento económico ya que la tendencia mundial es que el crecimiento económico debe estar ligado al desarrollo social. A nivel gubernamental (Organization for Economic Cooperation and Development, 2015) se deben reforzar las políticas contra la pobreza a través de políticas de gasto de carácter social para luchar contra la pobreza de manera eficaz. En este sentido se debe ayudar a las mujeres a su inclusión en el mercado laboral, potenciar el empleo juvenil, fortalecer los mecanismos de ayuda y orientación a los desempleados, fomentar el trabajo formal frente al informal y mantener los esfuerzos en materia fiscal para evitar combatir la evasión.

En definitiva, con este trabajo se pretende conocer la evolución de los indicadores macroeconómicos de los países pertenecientes a la Alianza del Pacífico y así mostrar las deficiencias que impiden el desarrollo y la consolidación como bloque económico. Ni que decir tiene que las enormes diferencias entre los países pertenecientes a la Alianza suponen una barrera que deberá superarse mediante la aprobación de políticas públicas orientadas a la armonización entre los países de manera que permita actuar como bloque no sólo desde una perspectiva comercial sino también en otros aspectos como ocurre en el caso de la Unión Europea.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abusada-Salah, R, Acebedo, C., Aichele, R. Felbermayr, G. y Roldán-Pérez, A. (2014). *Dimensiones y efectos económicos de la Alianza del Pacífico*. Konrad Adenauer Stiftung. https://www.kas.de/c/document_library/get_file?uuid=217293b9-d6e7-956d-8548-424b85b2b609&groupId=252038
- Alianza del Pacífico (2018). *Protocolo adicional al Acuerdo Marco de la Alianza del Pacífico*. <https://alianzapacifico.net/download-category/protocolo-adicional-al-acuerdo-marco/>
- Ardila, M. (2015). La Alianza del Pacífico y su importancia geoestratégica. *Pensamiento Propio*, 20 (42), 243-262. <http://www.cries.org/wp-content/uploads/2015/12/016-ardila.pdf>
- Arredondo, F., Vázquez, J. & De la Garza, J. (2016). Factores de innovación para la competitividad en la Alianza del Pacífico. Una aproximación desde el Foro Económico Mundial. *Estudios Gerenciales*, 32(141), 299-308. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592316300389>

- Banco de la República de Colombia. (2013). *Política Monetaria*. <http://www.banrep.gov.co/es/politica-monetaria>
- Banco Mundial, (2020a). *PIB (USD a precios actuales)*. <https://datos.bancomundial.org/indicador/NY.GDP.MKTP.CD>
- Banco Mundial, (2020b). *Crecimiento del PIB (porcentaje anual)*. <https://datos.bancomundial.org/indicador/NY.GDP.MKTP.KN>
- Banco Mundial, (2020c). *PIB per cápita PPA (dólares a precios internacionales actuales)*. <https://datos.bancomundial.org/indicador/NY.GDP.PCAP.PP.CD>
- Banco Mundial, (2020d). *Inflación, precios al consumidor (% anual)*. <https://datos.bancomundial.org/indicador/FP.CPI.TOTL.ZG>
- Banco Mundial, (2020e). *Desempleo, total (% de la población activa total) (estimación modelado OIT)*. <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.UEM.TOTL.ZS>
- Blanchard, O., & Summers, L. (2019). Ripensare le politiche macroeconomiche: evoluzione o rivoluzione? *Moneta e Credito*, 72(287), 171-195. <https://ojs.uniroma1.it/index.php/monetaecredito/article/view/15559/14979>
- Cancillería de Colombia (2012). *Acuerdo Marco de la Alianza del Pacífico*. https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/alianza-del-pacifico/acuerdo_marco_alianza_del_pacifico_o6_jun_2012_mejorado.pdf
- Castaño, J. (2016). Análisis y perspectivas de la Alianza del Pacífico. *Revista Estudios de Deusto*, 64, (1), 281-305. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5673141.pdf>
- Castillo, P. (2012). Política económica: crecimiento económico, desarrollo económico, desarrollo sostenible. *Revista Internacional del Mundo Económico y del Derecho*, 3, 1-12. <http://www.revistainternacionaldelmundoeconomicoydelderecho.net/wp-content/uploads/RIMED-Pol%C3%ADtica-econ%C3%B3mica.pdf>
- Cazallo, A., Barragán, C., Meñaca, I., Lechuga, J., Martínez, H. y Uribe, C. (2019). Mercosur y la Alianza del Pacífico. Dos modelos de competitividad – país. *Revista Espacios*, 40, (18), 26-37. <http://www.revistaespacios.com/a19v4on18/a19v4on18p26.pdf>
- Cazallo, A., y Salazar, E. (2018). Análisis macroeconómico de los países de la Alianza del Pacífico (2011-2015). *Revista de ciencias sociales*, 24(2), 37-55. <http://dx.doi.org/10.31876/rsc.v24i2.24818>
- Cazallo, A., Salazar, E. y Medina, H. (2017). Análisis macroeconómico de los países pertenecientes a la asociación latinoamericana de integración. In *Congreso Internacional en Administración de Negocios Internacionales*. CIANI. (293-308). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6290977>

- CELADE (2006). *Población económicamente activa. América Latina y el Caribe*. Observatorio demográfico. Naciones Unidas. CEPAL. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/7119/1/So700071_mu.pdf
- CEPAL (2014). *Balance preliminar de las economías de América Latina y el Caribe 2014 - Chile*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37344/6/Chile_es.pdf
- CEPAL (2016). *Balance preliminar de las economías de América Latina y el Caribe 2016 - Colombia*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40825/65/1601260BP_Colombia_es.pdf
- CEPAL (2017a). *Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2017 - México*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42001/14/EEE2017_Mexico_es.pdf
- CEPAL (2017b). *Balance Preliminar de las Economías de América Latina y el Caribe 2017 - México*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42651/71/BPE2017_Mexico_es.pdf
- CEPAL (2018). *Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2018 - Perú*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/43964/110/EEE2018_Peru_es.pdf
- Cruz, J. (2018). Acuerdos Comerciales de Colombia: Impactos en balanza comercial e inversión extranjera directa. *Revista Desarrollo Gerencial*, 10, (1), 48-63. <https://doi.org/10.17081/dege.10.1.2970>
- Datosmacro, (2020a). *SMI - Salario mínimo interprofesional*. <https://datosmacro.expansion.com/smi>
- Datosmacro, (2020b). *Déficit público*.
- Datosmacro, (2020c). *Deuda pública (% del PIB)*. <https://datosmacro.expansion.com/deuda>
- Díaz, M. y Marcuello, C. (2010). Impacto económico de las cooperativas. La generación de empleo en las sociedades cooperativas y su relación con el PIB. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (67), 23-44. <https://www.redalyc.org/pdf/174/17413327002.pdf>
- García, J. (2013). Alianza del Pacífico. ¿Hacia dónde vamos? *Agenda Internacional*, 20, (31), 43-54. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/agendainternacional/article/view/7727/7975>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hernández, J. y Muñoz, L. (2015). Comercio y evolución de la Alianza del Pacífico. *Equidad & Desarrollo*, (24), 97-118. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5262307>
- Mankiw, N. (1998). *Principios de economía* (Primera ed.). Madrid: Mc Graw Hill.

- Mochón, F. (2005). Una visión global: la macroeconomía. En F. Mochón, *Economía, teoría y política* (Quinta ed., págs. 240-241). Madrid: Mc Graw Hill.
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica*. Neiva: Universidad Surcolombiana. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Morales-Trujillo, K., Martínez-Solano, J., & Salazar-Araujo, E. (2018). Pobreza estructural y corrupción en Colombia. *Liderazgo estratégico*, 8(1), 102-110. <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/liderazgo/article/download/3334/4063>
- Muñoz, T. (2017). La Alianza del Pacífico en el cruce de caminos: ¿bisagra en América Latina o eslabón fallido del TPP? *Revista de relaciones Internacionales de la UNAM*, (128), 105-130. <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rri/article/view/62245/54789>
- Organización de las Naciones Unidas (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf
- Organization for Economic Cooperation and Development. (21 de Mayo de 2015). *OECD Better policies for better lives*. Obtenido de Todos Juntos ¿Porqué reducir la desigualdad nos beneficia? ... en Chile: <https://www.oecd.org/chile/OECD2015-In-It-Together-Highlights-Chile.pdf>
- Price Waterhouse Coopers (2016). *El futuro de la Alianza del Pacífico: integración para un crecimiento productivo*. <https://www.pwc.com/cl/es/publicaciones/assets/2016/20160606-am-pub-alianza-pacifico-digital.pdf>
- Quiliconi, C. (2014). Atlántico versus Pacífico: Las alternativas en competencia de la integración comercial en América Latina. *Relaciones internacionales*, (47), 165-184. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/43936/Documento_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Thiel, M. (2016). Between Order and System Aladi, Can, Mercosur and the DS: Impacts of Cooperation on the Future of Regional Trade Integration. *Contexto*, 46, 123. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3126233
- United Nations Development Programme. (2018). *Portal de las Naciones Unidas*. Obtenido de <http://hdr.undp.org/es/data>

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 al director editorial, Gregorio Guzmán Lares (icafca@uas.edu.mx) como archivo adjunto. También pueden enviarse por correspondencia física a la siguiente dirección:

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

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



Precio del ejemplar
\$50.00 m.n.

Suscripción Anual y envío \$200.00 m.n.

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

Dirección en la que desea recibir la Revista

Nombre completo:

Calle

Colonia

Ciudad

Teléfono (lada)

Correo electrónico

Número

CP

Estado

Investigación
en Ciencias
Administrativas 
Revista Científica

Investigación en Ciencias Administrativas
se terminó de imprimir en los talleres
de SERVICIOS EDITORIALES ONCE RÍOS, S.A. de C.V.
Culiacán, Sinaloa, México el 31 de marzo de 2020.
Tiraje: 1000 ejemplares.

