

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE TLAXCALA



REVISTA INTERNACIONAL LA NUEVA GESTIÓN ORGANIZACIONAL

ISSN:2448-5519

6

NÚM.



Enero-Junio

2017

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE TLAXCALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS

Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional

Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional, año 3, No.1, Enero – junio 2017, es una Publicación semestral editada por la Universidad Autónoma de Tlaxcala en coordinación con la Facultad de Ciencias Económico Administrativas, calle del Bosque, s/n, colonia centro, C.P. 90000, Tlaxcala, Tlax., México, tel. (246) 4621422, <http://www.uatx.mx/publicaciones/revistas/fcea/index.php>, fcea.revista@uatx.mx. Editor responsable: Karina Flores Tuxpan. Reserva de Derechos al Uso Exclusivo No. 04-2017-050814432100-203, ISSN: 2448-5519, ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Responsable de la última actualización de este Número, Universidad Autónoma de Tlaxcala en coordinación con la Facultad de Ciencias Económico Administrativas, Karina Flores Tuxpan, calle del Bosque s/n, colonia centro, C.P. 90000, Tlaxcala, Tlax., México, fecha de última modificación, marzo de 2017.

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

Queda prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin previa autorización de la Universidad Autónoma de Tlaxcala a través de la Facultad de Ciencias Económico Administrativas

Índice

	Páginas
Presentación	1
Consejo editorial	2
Objetivo y cobertura	3
Sistema de arbitraje	4
Consejo de árbitros	6
 Economía popular y solidaria: El aporte del sector cooperativo a las unidades económicas populares Paola Alexandra Carangui Velecela	 8
 Superación de los directivos educacionales para el desempeño de su labor social Bertha Delgado Guevara, Raúl Morera Flores	 33
 Identificar las herramientas de control administrativo en el cambio organizacional para lograr la competitividad a través del desarrollo organizacional María Fernanda Robles Montaña	 59
 La competitividad y el clima empresarial en las MPyMEs en Saltillo, Coahuila Edith Reyes Ruiz, Jesús Francisco Mellado Siller, Adriana Méndez Wong	 76
 La evaluación institucional en las Universidades Públicas: Un caso la Universidad Autónoma de Tlaxcala Héctor Rosas Lezama, Monique Rosas Téllez	 88
 La gestión empresarial y las barreras para la rentabilidad en la microempresa Luis Enrique Valdez Juárez, Jesús Antonio Rascón Ruiz, Laura Esmeralda Camacho Ramírez, Elva Alicia Ramos Escobar	 108
 La globalización y el desarrollo portuario: Competitividad de la infraestructura portuaria Ligia Sánchez Juárez, Francisco E. Treviño Treviño, Sergio David Madrigal Espinoza	 132
 Satisfacción laboral en los Tecnológicos Nacionales de México: Región Noreste de México Juan Humberto Vela Quintero, Oscar Flores Rosales, Fernando Hernández Contreras	 151
 Criterios para la presentación de artículos	 188

Presentación

En esta presentación hemos deseado tocar el tema asociado a la problemática que enfrentan los estudiantes universitarios mexicanos a la hora de trabajar algún proyecto de investigación. El intento de realizar una investigación científica se convierte en un reto complejo pues sin menoscabos y los diversos criterios que puedan existir, los estudiantes tienen serias debilidades metodológicas a la hora de enfrentar una investigación.

No es la falta de bibliografía ni la preparación de los profesores, es la ausencia de una concepción metodológica que se transforme en “escuela” de las instituciones de educación superior y permita reflejar de manera coherente la transición del conocimiento y del pensamiento científico en un objeto de investigación.

La ausencia de una cultura investigativa, en opinión de este servidor es multifactorial, pero en particular considero que es el resultado de dar prioridad a diferentes formas de titulación y egreso en los niveles precedentes, e inclusive a nivel universitario, donde no se potencia la presencia de un documento (tesina) que refleje este interés investigativo. Son los más utilizados: la titulación por examen general de conocimientos (Ceneval); titulación por promedio; por actualización extracurricular al ingresar en una maestría y tener el 75% de los créditos; por experiencia profesional; por tesis.

¿Qué es poseer una cultura investigativa?

Poseer una inquietud por la solución de los problemas que nos rodean.

Estar dispuesto a buscar soluciones novedosas a los nuevos y viejos problemas

No desmayar por los intentos fallidos de solución.

Estudiar mucho, con sentido crítico, analítico y reflexivo.

Trabajar en equipo: El individualismo ya es una limitante.

Saber organizar el proyecto que pretendes realizar mediante un adecuado protocolo.

Los artículos que se presentan en esta oportunidad han formado parte de tesis de maestría y doctorales defendidas exitosamente. Han requerido tiempo y dedicación, y eso es precisamente lo que intenta la Revista Internacional LA NUEVA GESTION ORGANIZACIONAL. Difundir el conocimiento sobre las experiencias más novedosas que los diferentes autores de las universidades participantes han logrado y ponen a disposición de los diferentes lectores.

Dr. Fernando García Colina, Universidad Autónoma de Tlaxcala

Consejo Editorial



Universidad Autónoma De Tlaxcala

Dra. Gloria Ramírez Elías

M.A. Karina Flores Tuxpan



Universidad Autónoma Del Estado De Hidalgo

Mtro. Humberto Augusto Veras Godoy

Dr. Roberto Estrada Bárcenas

Mtro. Jorge Hurtado Piña



Universidad Autónoma de Baja California

Dr. Felipe Cuamea Velázquez

MC. Santiago Pérez Alcalá

Dr. Manuel Alejandro Ibarra Cisneros



Universidad de Camagüey, Cuba

Dr. Ramón González Fonte

Dr. Oliek González Solano

Objetivo y cobertura

La Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional está dirigida a profesores, investigadores, estudiantes, empresarios y profesionales interesados en las áreas de estudio de: administración y gestión de innovación, negocios y finanzas, recursos humanos, contabilidad, auditoría e impuestos; con la intención de servir para la continuación de las líneas de investigación involucrando de manera activa a estudiantes de licenciatura, maestría y doctorado. En el ámbito organizacional ser una herramienta para la solución de los problemas.

El objetivo principal de la revista es ser un medio para la gestión del conocimiento a través de la publicación de las investigaciones realizadas por los profesores – investigadores de las Instituciones de Educación Superior de México y el mundo; de esta forma se contribuya a generar un círculo virtuoso del conocimiento fortaleciendo las redes de investigación.

Sistema de arbitraje

Todos los artículos recibidos en el Centro de Investigación en Ciencias Administrativas (CICA) de la Universidad Autónoma de Tlaxcala serán entregados para su arbitraje mediante el método de par ciego de acuerdo con las áreas del conocimiento. Para asegurar el anonimato del autor o autores enviarán dos archivos al CICA, el primero con sus nombres, institución de procedencia, especificando grado académico, correo electrónico, teléfono, ciudad y país, el segundo archivo contendrá el artículo de investigación (sin nombres) para enviarlo a revisión y asegurar el anonimato.

El arbitraje se realizará por dos etapas:

La primera etapa estará a cargo del Consejo Editorial quienes revisaran si el artículo cumple con los requisitos solicitados por la revista y/o criterios de presentación; además de pertenecer a alguna de las áreas temáticas. En caso de observar la falta de cumplimiento en los requisitos pero que el contenido es pertinente, se solicitará al autor o autores realicen enmiendas para pasar a la siguiente etapa. Sin embargo, cuando el artículo no pertenezca a alguna área temática de la revista se responderá haciéndoles saber las causas por las que se rechaza el artículo.

Una vez que el artículo cumpla con todos los requisitos de forma y pertinencia, la segunda etapa inicia con la elección de dos árbitros de preferencia externos a la Institución editora y en congruencia con su especialidad en los temas investigación, dicha elección la realizará el Consejo Editorial. Se continuará de manera inmediata haciendo de conocimiento a los árbitros para la revisión del artículo y dictaminar sobre su calidad. Una vez emitido el dictamen, se informará al autor o autores para la corrección correspondiente si fuera el caso; quienes reenviarán al CICA para que sea nuevamente revisado por los árbitros e indiquen si puede o no ser publicado.

El artículo podrá ser publicado si los dos árbitros han emitido evaluación positiva.
Cabe aclarar que el autor o autores no conocerán los nombres de los árbitros.

En el momento de notificar al autor o autores sobre la publicación del artículo, se les solicitará enviar al CICA la declaración de originalidad y autoría del artículo, además de la carta de cesión de derechos de publicación, ambos documentos con la firma autógrafa de todos los autores listados por orden de aparición en el artículo.

Consejo de árbitros

Administración y Gestión de Innovación

Dr. Arturo Sánchez Sánchez, Universidad Autónoma de Tlaxcala, México

Dra. Susana Sarmiento Paredes. Universidad Autónoma de Tlaxcala, México

Dr. Zeus Salvador Hernández Veleros, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México

Dr. Tirso Hernández Gracia, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México

Dra. Lourdes Alicia González Torres, Universidad Autónoma de Baja California, México

Dr. Oliek González Solán, Universidad de Camagüey, Cuba

Negocios y Finanzas

Dra. Verónica Nava Mozo. Universidad autónoma de Tlaxcala. México

Dr. Jorge Frías Adán. Universidad de Camagüey. Cuba

Dr. Manuel Alejandro Ibarra Cisneros. Universidad Autónoma de Baja California. México

Dr. Miguel Ángel Ruíz Rangel. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. México

Dr. Daniel Velázquez Orihuela. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. México

Dr. Adrián González Romo. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. México

Dr. Lorenzo Salgado García. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. México

Recursos Humanos

Dr. Rogelio Alberto Sánchez Cortés. Universidad Autónoma de Tlaxcala. México

Dr. Luis Corona Velázquez. Universidad autónoma de Tlaxcala. México

Dra. Jessica Mendoza Moheno. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. México

Dra. Gloria Ramírez Elías. Universidad Autónoma de Tlaxcala. México Dr. Néstor

Loredo Carballo. Universidad de Camagüey. Cuba

Dra. Mirlanda Valdés Florat. Universidad de Camagüey. Cuba

Dr. Arturo Ortiz Zamora. Universidad Autónoma de Tlaxcala. México

Contabilidad

Dr. Héctor Rosas Lezama. Universidad Autónoma de Tlaxcala. México

Dra. Sofía Mitre Camacho. Universidad Autónoma de Tlaxcala. México

Dr. Ernesto Meza Sierra. Universidad Autónoma de Tlaxcala. México

Dr. Doroteo Nava. Universidad Autónoma de Tlaxcala. México

Dr. Sergio Demetrio Polo Jiménez. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

Dra. Ruth Leticia Hidalgo Gallardo. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

Dr. Antonio Sánchez Batista. Universidad de Camagüey. Cuba

Dr. Ernesto Pelegrín. Universidad de Camagüey. Cuba

Auditoría e Impuestos

Dr. Víctor Job Paredes Cuahquentzi. Universidad Autónoma de Tlaxcala. México

Dr. Heriberto Moreno Uribe. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. México

Dr. Rolando Latorre Quirce. Universidad de Camagüey. Cuba

Dra. Loreto María Bravo Zanoquera. Universidad Autónoma de Baja California. México

Dra. Ana Fernández. Universidad de Camagüey. Cuba

Desarrollo Empresarial y Gestión del Conocimiento

Dr. Fernando García Colina, Universidad Autónoma de Tlaxcala, México

Dr. Juan George Zecua, Universidad Autónoma de Tlaxcala. México

Dr. Ramón González Fonte, Universidad de Camagüey, Cuba

Dr. Saúl C. Juárez Hernández, Universidad Autónoma de Tlaxcala, México

Dra. Milagros Rodríguez Andino. Universidad Católica de Cuenca, Ecuador

Dr. Edgar Hernández Zavala, Universidad Autónoma de Tlaxcala, México



Economía popular y solidaria: el aporte del sector cooperativo a las unidades económicas populares

Paola Alexandra Carangui Velecela

Universidad Católica de Cuenca

pcaranguiv@ucacue.edu.ec

Ecuador

Recibido: 06 de marzo 2016, aprobado: 11 de agosto 2016

Resumen

En América Latina durante los últimos años se ha profundizado el tema Economía Popular y Solidaria, en Ecuador las cooperativas de ahorro y crédito gozan de aceptación de los habitantes, de ahí la importancia de analizar si a través de la canalización de servicios financieros y complementarios éstas aportan al desarrollo de las Unidades Económicas del cantón Morona. La investigación realizada es de corte transversal, el diseño metodológico es exploratorio-descriptivo, la información fue obtenida a través de la técnica denominada encuesta y del análisis de boletines financieros emitidos por los entes de control de Ecuador. Finalizada la investigación se determina que las cooperativas a través de la canalización de recursos financieros a los sectores económicos formales e informales de la localidad dinamizan la economía y contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes. Es imperante que estos entes profundicen en temas de educación financiera de sus asociados.

Palabras claves: Economía Popular y Solidaria, Cooperativas de Ahorro y Crédito, Unidades Económicas

Abstract

In Latin America during the last years the topic has deepened Popular and Solidary Economy, in Ecuador the cooperatives of saving and credit enjoy acceptance of the inhabitants, of there the importance of analyzing if across the channeling of financial and complementary services you are reach to the development of the Economic Units of the canton Morona. The realized investigation is of transverse court, the methodological design is exploratory - descriptive, the information was obtained across the technology named survey and the analysis of financial bulletins issued by the entities of control of Ecuador. Finished the investigation decides that the cooperatives across the channeling of financial resources to the economic formal and informal sectors of the locality. Finished the investigation decides that the cooperatives across the channeling of financial resources to the economic formal and informal sectors of the locality it stirs the economy into action and they contribute to the improvement of the quality of life of the inhabitants. It is commanding that these entities penetrate into topics of financial education of his partners.

Keywords: Popular and Solidary Economy, Cooperatives of Saving and Credit, Economic Units

Introducción

En América Latina durante los últimos años, el concepto de Economía Popular y Solidaria se ha profundizado, el Ecuador según el estudio realizado, es el país de Latinoamérica que más ha ahondado en este ámbito, es por ello que se ha planteado investigar si las Cooperativas de Ahorro y Crédito aportan a las unidades económicas populares en el Cantón Morona de la Provincia Morona Santiago en el Ecuador. Para ello se inicia con un sustento teórico que recoge el desarrollo de la historia de la Economía Popular y Solidaria en América Latina y el desarrollo de las Cooperativas de Ahorro y crédito, posteriormente se analiza

información obtenida de fuentes primarias para finalmente determinar la existencia o no de aporte entre los entes del Sistema Popular y Solidario.

El desarrollo de la economía popular y solidaria en América Latina

La economía popular y solidaria (EPS) es una alternativa a la económica tradicional desarrollada por las masas mundiales privilegiadas de recursos económicos, esta alternativa se sostiene en la: cooperación, solidaridad y reciprocidad, privilegiando al ser humano sobre el capital, promoviendo el esfuerzo colectivo para mejorar las condiciones de vida de todos los involucrados, considerando que la economía va más allá de lo financiero, monetario y el mercado enmarcando la satisfacción de las necesidades individuales y colectivas.

En América antes de la colonización, nuestros ancestros practicaban formas de organización comunal, que como expresan Mutuberria Lazarin V. y Chiroque Solano H. (2011) en sus investigaciones las formas de organizaciones de la sociedad andina y mesoamericana, Aztecas, Mayas e Incas a pesar de estar representados por organizaciones sociales privilegiadas (Orejones, curacas, entre otros), practicaban formas de organización solidaria, como: el ayllu, el ayni, la minka, control vertical de los pisos ecológicos y el intercambio económico a grandes distancias, *“constituyendo el núcleo de relaciones sociales, políticas, económicas y religiosas, en la unidad indivisible de producción económica y reproducción de la vida y de la civilización andina”* (Chiroque Solano, 2011), esto en busca de un bienestar colectivo respetando a la naturaleza.

Luego de la colonización, en la historia de América Latina, se incorporan otras formas de organización social como: la colonia, la república y la construcción de estados, posteriormente con el pasar del tiempo surgen personalidades y movimientos con propuestas de cambios políticos, sociales y económicos, es por ello que es imprescindible nombrar a: Túpac Amaru, Túpac Katari, , Simón Bolívar o Manuela Sáenz, quienes dejan en América Latina plasmados proyectos y aspiraciones para la liberación nacional y social. Posteriormente con la influencia

de los flujos migratorios que traen consigo pensamientos críticos inicia la formación de organizaciones rurales y urbanas, campesinas y obreras, nacionales y étnicas, dando lugar a varias experiencias asociativas tales como: sistemas comunitarios, cooperativas y otras organizaciones no gubernamentales.

En el año 1973 en Chile, a raíz de la intervención militar, por aspectos como: a) la necesidad económica, b) el esfuerzo por preservar y crear la organización popular, c) formación de movimientos de solidaridad y d) investigaciones sobre la crisis económica, política y cultural, se crean varios tipos de organizaciones que han demostrado el potencial de sus experiencias, generando perspectivas de contribuir a la solución de los grandes problemas sociales a través de la organización de pequeños grupos de personas o familias, organizaciones de consumo básico, organizaciones de cesantes entre otros.

Ya en año 1990, en América Latina comienza a popularizarse el concepto de economía solidaria con una alternativa al capitalismo con prácticas orientadas al cuidado de la naturaleza, bancos éticos, austeridad y estrategias de sobrevivencia (Coraggio J. L., 2010).

A inicios del siglo XXI, se comienza a consolidar el sistema de Economía Social y Solidaria en América Latina a través de cinco procesos que se desarrollan en los países como: Argentina, Brasil, Venezuela, Bolivia y Ecuador.

En Argentina, en el 2003, se institucionalizan “la *“política social de economía social” focalizada en los sectores pobres y/o con problemas de empleo y dirigida a su inclusión en el mercado*” (Coraggio J. L., 2010), en agosto del mismo año, como continua expresando Coraggio, el gobierno argentino decide extender el plan, al que para aquella fecha denominaría “Plan Nacional de Desarrollo Local y Economía Social ‘Manos a la Obra’, con la finalidad de impulsar:

Emprendimientos productivos y/o de servicios, unipersonales, familiares, asociativos y/o comunitarios; Constitución de fondos solidarios; Fortalecimiento de Cooperativas y Mutuales;

Fortalecimiento de espacios asociativos, Consejos Consultivos y organizaciones de la sociedad civil; Capacitación a equipos técnicos provinciales y municipales; y, Asistencia técnica y capacitación a beneficiarios para la formulación y ejecución de proyectos. (Coraggio J. L., 2010).

Estos programas fueron creados considerando a la Economía Social no como una alternativa a las empresas capitalistas y públicas, más bien como una opción para suplir la insuficiencia en la generación de políticas de empleo e inversión.

En Brasil, en año 2003, la coyuntura nacional reclamaba de manera urgente políticas sociales, es así que surgen actores autodenominados de economía solidaria, luego de un proceso de manifestaciones sociales y culturales durante varios años generó que en noviembre del 2010, el gobierno de Lula Da Silva cree el Sistema Nacional de Comercio Justo y Solidario, enfocando sus esfuerzos en el diseño y control de la implementación de políticas estatales para la Economía Solidaria, hasta la presente fecha en Brasil se visibiliza aun grandes retos en este tema (Coraggio J. L., 2010).

En el caso de Venezuela, se ha denominado economía social, comunal, popular, etc., misma que surge a raíz del llamado proceso de la Revolución Bolivariana e intenta fortalecerse con el ascenso al poder del Teniente Coronel Hugo Chávez en 1998, durante varios años se ha dado un proceso de experimentación y aprendizaje que inicia con la consideración de la economía social como una alternativa complementaria a la economía privada y pública hasta la construcción del llamado socialismo del siglo XXI, lo que encadena en la construcción de un nuevo sistema económico. Legislativamente tanto en la Constitución como en Ley Orgánica del Sistema Económico Comunal se pretende fortalecer el Sistema Económico Comunal venezolano, a través de la creación de empresas cooperativas, comunitarias, populares, mixtas, familiares por iniciativa de comunidades locales para transformar las empresas privadas y públicas, la integración en este país es de arriba hacia abajo, estado-sociedad, y pretende un

cambio en el modelo de apropiación y distribución de excedentes. Por la misma experimentación, por problemas políticos y otros aspectos este país enfrenta actualmente una grave crisis socio económica (Coraggio J. L., 2010).

Los países latinoamericanos que más han avanzado en el fortalecimiento de la Economía Popular y Solidaria, son sin duda Ecuador y Bolivia.

En Bolivia, posterior a los años 2002 y 2003, por los conflictos internos generados por la legalización de la coca y la nacionalización del gas, inicia una propuesta de cambio al sistema de régimen económico, en el 2009 con la promulgación de la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, este país establece que su economía está constituida por las formas de organización económica comunitaria, estatal, privada y social cooperativa, considera al ser humano como el ente más importante de la economía y promulga la redistribución equitativa de los excedentes económicos, así también reconoce y promueve la organización económica comunitaria. En general esta constitución prioriza las formas de economía de autogestión de economía popular. Actualmente la política social se centra en la provisión de educación, salud, ayuda a los ancianos, atención prenatal, entre otros.

Finalmente, consideremos el caso de Ecuador, lugar en el cual se concentrará el desarrollo del presente artículo, quizá el país de Latinoamérica, que más ha avanzado en este tema, en su Constitución Política, destaca lo siguiente:

Art. 283. El sistema económico es social y solidario; reconoce al ser humano como sujeto y fin; propende a una relación dinámica y equilibrada entre sociedad, Estado y mercado, en armonía con la naturaleza; y tiene por objetivo garantizar la producción y reproducción de las condiciones materiales e inmateriales que posibiliten el buen vivir.

El sistema económico se integrará por las formas de organización económica pública, privada, mixta, popular y solidaria, y las demás que la Constitución determine. La economía popular y solidaria se regulará de

acuerdo con la ley e incluirá a los sectores cooperativistas, asociativos y comunitarios. (Asamblea Nacional Constituyente, 2009, pág. 141).

Art. 288, referencia a que en el proceso de compras públicas se priorizara los productos y servicios provenientes de economía popular y solidaria, y de las micro, pequeñas y medianas unidades productivas (Asamblea Nacional Constituyente, 2009, pág. 141).

Art. 311: El sector financiero popular y solidario se compondrá de cooperativas de ahorro y crédito, entidades asociativas o solidarias, cajas y bancos comunales, cajas de ahorro. Las iniciativas de servicios del sector financiero popular y solidario, y de las micro, pequeñas y medianas unidades productivas, recibirán un tratamiento diferenciado y preferencial del Estado, en la medida en que impulsen el desarrollo de la economía popular y solidaria. (Asamblea Nacional Constituyente, 2009, pág. 148)

Ya en abril del 2009, se continúa estructurando el marco legal para fortalecer al sector EPS, es así que mediante decreto Ejecutivo N°1668, el Gobierno Ecuatoriano crea el Instituto de Economía Popular y Solidaria (IEPS), entidad que tiene como finalidad buscar la inclusión de todos los ciudadanos y ciudadanas pertenecientes a EPS, en los ámbitos: Económico, Financiero, Social, Cultural y Político. En mayo del 2011 se publica la Ley de Economía Popular y Solidaria y finalmente en año 2012 se aprueba y ejecuta, por primera vez en América Latina, el Reglamento de la Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria (LOEPS) que enmarca los elementos de gestión del IEPS.

La LOEPS, en concordancia con la presente investigación, destaca lo siguiente:

Art. 1, La EPS es la forma de organización económica, donde sus integrantes, individual o colectivamente, organizan y desarrollan procesos de producción, intercambio, comercialización, financiamiento y consumo de bienes y servicios, para satisfacer necesidades y generar ingresos, basadas en relaciones de solidaridad, cooperación y reciprocidad, privilegiando al trabajo y al ser humano como sujeto y fin de su actividad, orientada al buen

vivir, en armonía con la naturaleza, por sobre la apropiación, el lucro y la acumulación de capital. (Asamblea Nacional,, 2011, pág. 4)

Art. 4, Los principios que regirán las actividades de las personas y organizaciones amparadas por esta ley: a) La búsqueda del buen vivir y del bien común; b) La prelación del trabajo sobre el capital y de los intereses colectivos sobre los individuales; c) El comercio justo y consumo ético y responsable; d) La equidad de género; e) El respeto a la identidad cultural; f) La autogestión; g) La responsabilidad social y ambiental, la solidaridad y rendición de cuentas; y, h) La distribución equitativa y solidaria de excedentes. (Asamblea Nacional,, 2011, pág. 5)

Art. 8, Formas de Organización.- Para efectos de la presente Ley, integran la Economía Popular y Solidaria las organizaciones conformadas en los Sectores Comunitarios, Asociativos y Cooperativistas, así como también las Unidades Económicas Populares. (Asamblea Nacional,, 2011, pág. 6)

Art. 21, Sector Cooperativo. - Es el conjunto de cooperativas entendidas como sociedades de personas que se han unido en forma voluntaria para satisfacer sus necesidades económicas, sociales y culturales en común, mediante una empresa de propiedad conjunta y de gestión democrática, con personalidad jurídica de derecho privado e interés social.

Las cooperativas, en su actividad y relaciones, se sujetarán a los principios establecidos en esta Ley y a los valores y principios universales del cooperativismo y a las prácticas de Buen Gobierno Corporativo. (Asamblea Nacional,, 2011, pág. 8)

Art. 73.- Unidades Económicas Populares. - Son Unidades Económicas Populares: las que se dedican a la economía del cuidado, los emprendimientos unipersonales, familiares, domésticos, comerciantes minoristas y talleres artesanales; que realizan actividades económicas de

producción, comercialización de bienes y prestación de servicios que serán promovidas fomentando la asociación y la solidaridad.

Se considerarán también en su caso, el sistema organizativo, asociativo promovido por los ecuatorianos en el exterior con sus familiares en el territorio nacional y con los ecuatorianos retornados, así como de los inmigrantes extranjeros, cuando el fin de dichas organizaciones genere trabajo y empleo entre sus integrantes en el territorio nacional. (Asamblea Nacional,, 2011, pág. 17)

Art. 78.- Sector Financiero Popular y Solidario. - Para efectos de la presente Ley, integran el Sector Financiero Popular y Solidario las cooperativas de ahorro y crédito, entidades asociativas o solidarias, cajas y bancos comunales, y cajas de ahorro.

La LOEPS expresa la importancia del buen vivir (Sumak Kawsay) para construir una sociedad sustentable, el hombre es el actor más importante de esta concepción y el respeto a la naturaleza es el pilar de su actuación, propende a un comercio justo y a una distribución equitativa de la riqueza misma que debe ser generada por autogestión considerando la cooperación, autogestión y reciprocidad, establece claramente que este sector: produce, comercializa, distribuye y consume bienes y servicios socialmente necesarios para sus miembros, conforme lo expresan Auquilla Belema & del Castillo Sánchez (2013) este sector de la economía está organizado por: **sector comunitario**, organizaciones vinculadas por territorio, familia, etnia, cultura, género, entre otros; **sector asociativo**, personas naturales que realizan actividades económicas complementarias o similares; **sector cooperativo**, conjunto de personas que se organizan de manera voluntaria para satisfacer sus necesidades mediante una empresa jurídica de interés social; **Unidades Económicas Populares**, personas naturales que se dedican a la preparación de alimentos y cuidado humano, emprendimientos unipersonales, familiares y domésticos que realizan actividades a pequeña escala, comerciantes minoristas y artesanos.

El desarrollo de las cooperativas de ahorro y crédito

Entre los años 1700 y 1850, en Europa, específicamente en Inglaterra, surge el proceso denominado Revolución industrial, en donde se sistematizó la operatividad de las factorías, produciendo en gran escala y sustituyendo el trabajo manual por maquinaria, esto derivó, entre otros, en la disminución de plazas de trabajo y en el declive de la competitividad de los pequeños comerciantes frente a las grandes industrias, gran parte de los negocios pequeños cerraron y sus propietarios pasaron a ser asalariados y explotados por sus patronos, ante esto como forma de mitigar el impacto económico y social generado en esta revolución industrial surge, en 1844 *La Sociedad Equitativa de los Pioneros de Rochdale*, organización que buscaba el apoyo de todos los obreros frente a los patronos, ante la enérgica solicitud que realizaron, sus pioneros: ROBERT OWEN (Inglés), WILLIAM KING (Inglés), CHARLES FOURIER (Francés) y FELIPE BUCHEZ (Francés) que fueron despedidos, y la necesidad los obligó a buscar formas de sobrevivencia, es así que en el mismo año crean por primera vez una cooperativa, denominada *Cooperativa de Rochdale*, que no fue más que una tienda en la que se ofertaba productos de primera necesidad con beneficios para sus asociados, emprendimiento que a través del trabajo riguroso y el ahorro, pronto dio utilidades y permitió que los asociados tuvieran una modesta fábrica. Esta forma de organización generó el interés de otros sectores europeos expandiendo este sistema a nivel mundial (SUBGERENCIAL CULTURAL DEL BANCO DE LA REPÚBLICA,, 2015).

El cooperativismo de ahorro y crédito, conforme lo recopilado por Miño Wilson (2013) nace mediante dos sistemas que se desarrollaron en Alemania, el primero organizado por Herman Schultze - Delitzch, bajo el lema ayúdate a ti mismo, Schulze construyó bancos populares que ayudaban a los pequeños comerciantes, industriales y artesanos; el segundo, el sistema de Friedrich Raiffeisen, quien fue el promotor de las cajas rurales orientadas al logro del bienestar campesino. Los dos sistemas tienen características distintas y únicamente similares en la responsabilidad solidaria e ilimitada de sus miembros, el primero impulsaba un

capitalismo financiero popular y el segundo se refiere al apoyo social, éste último fue el que generó mayor éxito.

En Latinoamérica, la migración europea trae indicios de cooperativismo, el mismo que nace en los movimientos obreros, populares y por la influencia religiosa. En Ecuador el mensaje llega de manera distinta a los pobladores de Guayaquil (mayor contacto con extranjeros por el puerto) y a los de Quito (por su lejanía), en el primer lugar se consolida más y en el segundo el mensaje llega de manera deficiente, considérese adicionalmente que en aquellos años los índices de analfabetismo en el país eran elevados.

En Ecuador la LOEPS divide al sector económico popular y solidario en financiero y no financiero, es así que el sector financiero de la EPS está conformado por: cooperativas de ahorro y crédito, entidades asociativas o solidarias, cajas y bancos comunales, y cajas de ahorro, y todas aquellas que no conforma el sector financiero pasaran a formar parte del sector no financiero.

Tabla 1. Segmentación de las COAC en el Ecuador

Segmento	Activos (USD)
1	Mayor a 80'000.000,00
2	Mayor a 20'000.000,00 hasta 80'000.000,00
3	Mayor a 5'000.000,00 hasta 20'000.000,00
4	Mayor a 1'000.000,00 hasta 5'000.000,00
5	Hasta 1'000.000,00
	Cajas de ahorro, bancos comunales y cajas comunales

Fuente: Resolución No. 038-2015-F, SEPS.

El sector financiero está regulado por la Junta de Regulación y su supervisión y control es responsabilidad de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (SEPS) según el segmento al que pertenecen, para realizar el control la SEPS estableció tres segmentos para ubicar a las cooperativas conforme a: activos, cantones en los realizan sus actividades y número de socios; para

estos efectos en el 2015 se estableció la tabla de Segmentación de Cooperativas de ahorro y crédito Con los antecedentes expuestos se evidencia que Ecuador ha desarrollado el marco legislativo para el fortalecimiento y control de la EPS, es así que se considera como problemática identificar el aporte de las cooperativas de

ahorro y crédito (COAC) a las unidades económicas populares del cantón Morona, ubicado en la provincia de Morona Santiago, en razón de que las COAC cuentan con gran aceptación por parte de los habitantes del cantón, de ahí la importancia de analizar cómo están aportando al desarrollo económico de las Unidades Económicas a través de la canalización de servicios financieros y complementarios.

Metodología

La investigación realizada es de corte transversal, el diseño metodológico es exploratorio-descriptivo; para obtener la información de fuentes primarias se proyectó la Población Económicamente Activa (PEA) del cantón Morona a través de la información del CENSO 2010 emitida por el Instituto de Estadísticas y Censo del Ecuador (INEC) y la segmentación de cooperativas de ahorro y crédito expuesta por el IEPS. La obtención de la información fue realizada a través de técnica de investigación denominada encuesta, para este proceso se diseñó dos modelos de cuestionario, modelo uno para aplicación de la PEA del cantón Morona con edades superiores a 18 años y modelo dos dirigida a jefes de agencias de las cooperativas de ahorro y crédito de los segmentos uno y dos.

Muestra de estudio

Con base a los datos del CENSO 2010, se procedió a proyectar la PEA aproximada del año 2016 del cantón Morona, resultados que indican que 20.547 personas conforman la PEA (Anexo 1), a través de la fórmula estadística de muestras por proporciones, considerando el 50% de heterogeneidad, 5% de margen de error y un 90% de confianza se determina que la muestra a encuestar es de 378 personas, por la facilidad de movilidad fue factible encuestar a 396 personas, para contrarrestar la información se aplicó encuestas a los jefes de agencia o gerentes de las COAC de los segmentos 1 y 2, adicionalmente se considera datos de captaciones y colocaciones del sector emitidas por la SEPS.

Segmentación de cooperativas de ahorro y crédito que funcionan en el cantón Morona

Las COAC que prestan sus servicios en el cantón Morona, conforme a los datos presentados en: Listado de COAC (04/01/2016), Boletín Financiero Comparativo del Segmento 1 (Marzo 2016) y Boletín Financiero Comparativo del Segmento 2 (Marzo 2016), emitido por SEPS, en el Ecuador en el segmento 1 existen 24 cooperativas de ahorro y crédito y una caja central y 34 COAC ubicadas en el segmento 2, con la información obtenida se determinó que en el cantón Morona funcionan:

- Segmento 1: COAC Juventud Ecuatoriana Progresista LTDA., COAC Jardín Azuayo LTDA, COAC 29 de Octubre LTDA, COAC San Francisco LTDA y COAC de la Policía LTDA
- Segmento 2: COAC La Merced, COAC COOPAC Austro LTDA, COAC de la Pequeña Empresa Gualaquiza LTDA y COAC CREA LTDA
- Segmento 5: COAC MORONA LTDA.

En el cantón de análisis, conforme datos de la SEPS, no existen COAC de los segmentos 3 y 4 que brinden sus servicios en la localidad.

Análisis de resultados

Datos demográficos

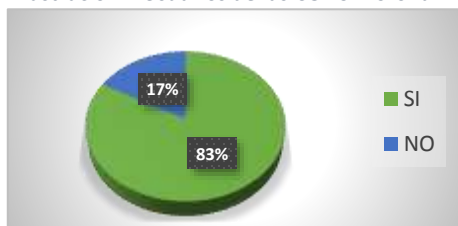
El 47% de las personas encuestadas tienen edad entre 31 y 50 años, el 39.60% su edad oscila entre 18 y 30 años, el resto tiene una edad que sobrepasa los 50 años. Del grupo total de encuestados el 54% son de sexo masculino y el 46% de sexo femenino, todos localizados en el cantón Morona.

Las principales actividades que realizan las personas de la zona, conforme a la investigación son: actividades comerciales, formales e informales (48.30%), empleados privados (25.70%), empleados públicos (15.30%), agricultor/ganadero (4.4%), actividades de transporte (2.1%), servicios profesionales (2.10%).

El 90% de gerentes/jefes de agencia de las COAC que brindan sus servicios en el cantón Morona tienen una edad que oscilan entre 31 y 50 años, compartiendo el 50% entre los dos sexos.

Usuarios de las COAC

Ilustración 1 Usuarios de las COAC Morona

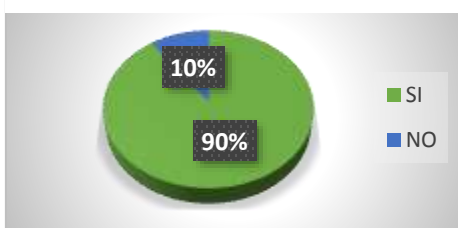


Fuente: Encuestas

Gran parte de la población del cantón Morona es usuario de los servicios que ofertan las COAC localizadas en el cantón, esto se evidencia debido a que 329 personas encuestadas (83%) usan los productos y servicios de estos entes financieros y únicamente 67 encuestados (17%) manifiestan que no lo han hecho aún.

Conocimiento de diferencias entre bancos y cooperativas.

Ilustración 2 Conocimiento de las diferencias entre Banco COAC por los jefes de agencias



Fuente: Encuestas

Es importante, en primera instancia determinar el grado de conocimiento sobre este aspecto de las personas que se encuentran al frente de estas instituciones, se evidenció que el 90% de estos profesionales identifican que la principal diferencia entre un banco y una cooperativa, es que la primera está conformada por accionistas y la segunda por socios, no han expresado que, conforme a la ley, en las COAC prevalece el ser humano sobre el capital. Se evidencia que el 10% de los personeros de las COAC desconocen completamente la diferencia entre estos dos tipos de instituciones financieras, 10% que no debería existir y que abre un espacio de debate del funcionamiento de las COAC, cuántas cumplen adecuadamente su rol y cuántas funcionan únicamente en función del lucro y no del bienestar de sus asociados, ya que resulta incoherente que los personeros de los entes no conozcan las diferencias entre una cooperativa y un banco.

Conforme a los principios cooperativos, entre ellos el de Educación, formación e información, las COAC han logrado que el 65.80% de usuarios identifiquen claramente la diferencia con un banco,

Tabla 2. Educación Financiera

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	260	65,8%
NO	136	34,2%
TOTAL	396	100,0%

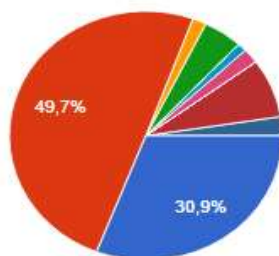
Fuente: Encuestas

manteniéndose aún una brecha considerable del 34.20% de usuarios que desconocen la diferencia entre estos dos tipos de instituciones.

Factores que influyen para que la población elija una COAC

Entre los principales factores por los que la población opta por los servicios que brindan las COAC son: facilidad en los trámites (53.40%), las tasas de interés que ofertan (46.60%) y la rapidez en los trámites (39.60%). Para contrarrestar las respuestas se preguntó, a los personeros de las COAS, cuales son las razones

Ilustración 3 Impacto de las COAC



Fuente: Encuestas

por las que las personas eligen la cooperativa a la que representan, determinándose que conforme al criterio de ellos la amabilidad y confianza (80%) son las principales razones por las que eligen la COAC, únicamente el 50% considera que la tasa de interés un factor que influencia y el 60% indica que la rapidez en los trámites.

Es adecuado indicar, que, conforme a la percepción ciudadana, las cooperativas que poseen mayor impacto en la localidad son Jardín Azuayo (49.70%) y Juventud Ecuatoriana Progresista (30.90%), la primera mantiene una tasa activa en crédito de consumo de 12.77% inferior respecto a los demás entes de la localidad, dejando un tema posible de investigaciones futuras ¿Por qué las COAC tienen gran aceptación en el cantón Morona?

Destino del ahorro y de los créditos

El 55,50% de las personas que ahorran en una COAC, lo hacen con la finalidad de implementar o mejorar un negocio o actividad comercial, el 44.50% para pagar deudas, el 31.90% destina los recursos para educación. En lo referente a la utilización del dinero proveniente de los créditos otorgados por las COAC, se evidencia que el 55.80% destina estos recursos para emprender o mejorar negocios, el 30,20% para adquisición de terrenos y/o compra o construcción de viviendas, el 23% para consumo y el 21.20% para educación.

Ilustración 4 Destino de los créditos



Fuente: Encuestas

Contribución Social

El 85.70% de los usuarios de las COAC expresan que luego de utilizar los servicios que brindan estos entes financieros su calidad de vida ha mejorado, el 22,20% opina que les resultó indiferente y únicamente el 2.10% indica que ha empeorado.

En el mismo aspecto se ha determinado que el 80% de las COAC que brindan sus servicios en el cantón Morona, conforme información emitida por los gerentes/jefes de agencia de la diferentes entidades financieras, brindan capacitaciones a sus usuarios, los temas primordiales son: Finanzas Personales y emprendimientos, sin embargo, de acuerdo a lo que la ciudadanía manifiesta se determina que únicamente el 17.40% ha recibido capacitaciones por parte de estos entes

financieros, aspecto que debe ser considerado por estos entes que buscan el desarrollo de sus socios.

Ciertas cooperativas incentivan a los estudiantes mediante el otorgamiento de becas por excelencia académica, contribuyen a programas sociales como: lucha contra el cáncer, alimentación sana, programas deportivos entre otros.

Análisis de datos emitidos por la SEPS y SBS referentes al cantón Morona

La SBS y SEPS de manera mensual emiten boletines que contiene información de la evolución o deterioro de las captaciones y colocaciones de los diferentes bancos y cooperativas, con la finalidad de contrarrestar la información obtenida de la percepción ciudadana se recopiló datos referentes a:

- Participación en mercado de los sectores: cooperativo (segmento 1 y 2) y bancario público y privado del cantón Morona
- Captaciones y colocaciones del sector bancario y sector cooperativo del mismo cantón

En el cantón Morona, al finalizar el primer trimestre del año 2016, las cooperativas han logrado captar el 63% de los recursos que ahorran los habitantes de este cantón, la banca privada captó el 30% y la banca pública únicamente el 7%, esto significa que han acaparado gran parte del mercado local y duplican la participación de los bancos privados.

Tabla 3 Captaciones Bancos y COAC de Morona al 31-Mar-16

Entidad	Captaciones (\$)	Participación
BANCA PRIVADA	16.939.867,04	30%
BANCA PÚBLICA	4.082.821,75	7%
COAC	36.017.255,89	63%
TOTAL	57.039.944,68	100,00%

Fuente: SBS y SEPS

Las captaciones totales del sector cooperativo durante el primer trimestre del año 2016 incrementaron en un 2.4% frente a la disminución del 8.5% de la banca tanto pública como privada, esto no significa que la totalidad de dinero fue traspasado

de un ente a otro, el sector bancario experimentó una disminución de \$1'780.462,96 y las captaciones totales de las cooperativas incrementaron en \$847.085,03 existiendo una fuga de \$933.377,93 del sistema financiero local.

Tabla 4 Variación de captaciones del sector Bancario y cooperativo en el primer trimestre de 2016

SECTOR	TIPO DE DEPOSITO	SALDO (\$)		
		31-dic-15	31-mar-16	Variación
BANCARIO PÚBLICO Y PRIVADO	DEPOSITOS CTAS CTES	2.545.940,58	2.696.038,80	5,9%
	DEPOSITOS DE AHORRO	5.088.140,74	3.623.657,94	-28,8%
	DEPOSITOS A LA VISTA	13.217.924,58	12.580.990,51	-4,8%
	DEPOSITOS RESTRINGIDOS	170.682,89	341.538,58	100,1%
	TOTAL	21.022.688,79	19.242.225,83	-8,5%
COOPERATIVO	DEPOSITOS A PLAZO	11.311.263,00	11.380.515,04	0,6%
	DEPOSITOS DE AHORRO	11.534.281,32	11.871.030,88	2,9%
	DEPOSITOS A LA VISTA	11.798.834,40	12.275.461,47	4,0%
	DEPOSITOS RESTRINGIDOS	525.792,14	490.248,50	-6,8%
	TOTAL	35.170.170,86	36.017.255,89	2,4%

Fuente: SBS y SEPS

Estos datos complementados con la opinión ciudadana que expresa que el

Tabla 5 Participación colocaciones sistema financiero

BANCOS	105	26,40%
COOPERATIVAS	288	72,80%
OTROS	3	0,80%
TOTAL	396	99,20%

Fuente: SBS y SEPS

72.80% de los habitantes del cantón Morona prefiere ahorrar sus recursos financieros en una COAC y que únicamente el 26.40% considera que un banco es la mejor opción de ahorro, indican la confianza que los habitantes del cantón mantienen en las COAC y abre otro tema de investigación ¿Qué hicieron las COAC para consolidarse en el mercado local?

La apertura de cuentas en sector cooperativo incrementó, en el trimestre en análisis, en un 4%, mientras que el sector bancario únicamente reportó el incremento del 1% en el mismo trimestre, datos que comparados con la participación en el mercado corroboran la confianza de la población del cantón en el sector cooperativo, pues este sector, al finalizar el primer trimestre del 2016

cuenta con 92.157 socios/clientes y el sector bancario únicamente dispone de 38.032 clientes.

Tabla 6 Número de clientes y socios de los sectores bancario y cooperativo

SECTOR	TIPO DE DEPOSITO	NÚMERO DE CLIENTES			NÚMERO DE CUENTAS		
		31-dic-15	31-mar-16	Variación	31-dic-15	31-mar-16	Variación
BANCARIO	DEPOSITOS CTAS CTES	1.403	1.375	-2,0%	1433	1409	-1,7%
	DEPOSITOS DE AHORRO	262	324	23,7%	264	331	25,4%
	DEPOSITOS A LA VISTA	34.346	34.795	1,3%	35915	36234	0,9%
	DEPÓSITOS RESTRINGIDOS	59	61	3,4%	58	58	0,0%
	TOTAL	36.070	36.555	1,3%	37670	38032	1,0%
COOPERATIVO	DEPOSITOS A PLAZO	795	816	2,6%	836	868	3,8%
	DEPOSITOS DE AHORRO	33.849	34.883	3,1%	39583	41049	3,7%
	DEPOSITOS A LA VISTA	37.639	39.309	4,4%	43383	45491	4,9%
	DEPÓSITOS RESTRINGIDOS	4.410	4.256	-3,5%	4911	4749	-3,3%
	TOTAL	76.693	79.264	3,4%	88713	92157	3,9%

Fuente: SBS y SEPS

En lo referente a las colocaciones, al 31 de marzo de 2016 del sector cooperativo en el cantón Morona asciende a \$49'485.297,44 frente a una cartera de \$28'663.497,06 del sector bancario, nuevamente las COAC lideran la participación en el mercado, cubriendo el 63% del mismo frente al 37% de participación de la banca privada ó pública.

Tabla 7 Participación colocaciones sistema financiero

ENTIDAD	Colocaciones (\$)	Participación
BANCA PRIVADA	16.930.347,78	22%
BANCA PÚBLICA	11.733.149,28	15%
COOPERATIVAS	49.485.297,44	63%
TOTAL	78.148.794,50	100%

Fuente: SBS y SEPS

En el primer trimestre del 2016, año que evidencia restricciones económicas a nivel mundial, en los dos sectores ha disminuido el saldo de cartera, el sector bancario reportó una disminución de \$2'222.850,00 que en términos porcentuales representa el -7.20% de su cartera total, el sector cooperativo experimentó una disminución inferior de \$1'620.871,76 (-3,17%).

Tabla 8 Variación cartera de Bancos y COAC

ENTIDAD	Tipo Cartera	CARTERA TOTAL		
		31/12/2015	31/03/2016	Variación
BANCARIO	Comercial	7.673.038,51	3.648.663,05	-52,45%
	Consumo	11.738.812,97	10.898.157,25	-7,16%
	MicroC	10.315.326,78	13.043.758,39	26,45%
	Vivienda	1.159.173,80	1.072.918,37	-7,44%
	TOTAL	30.886.352,06	28.663.497,06	-7,20%
COOPERATIVA	Comercial	198.503,15	190.289,60	-4,14%
	Consumo	33.947.053,42	33.539.115,38	-1,20%
	MicroC	13.974.894,41	13.298.089,18	-4,84%
	Vivienda	2.985.718,22	2.457.803,28	-17,68%
	TOTAL	51.106.169,20	49.485.297,44	-3,17%

Fuente: SBS y SEPS

La mora de la cartera del primer sector bancario incrementó en el 74,91%, siendo la cartera comercial la que mayor variación ha sufrido; por su parte el sector cooperativo ha evidenciado un incremento del 31,44% en la mora, la cartera de consumo es la que mayor variación ha experimentado.

Tabla 9 Mora de Cartera

ENTIDAD	Tipo Cartera	MOROSIDAD		
		31/12/2015	31/03/2016	Variación
BANCARIO	Comercial	19,93%	50,36%	152,69%
	Consumo	23,31%	42,50%	82,30%
	MicroC	14,79%	18,08%	22,28%
	Vivienda	13,78%	14,66%	6,39%
	TOTAL	71,81%	125,61%	74,91%
COOPERATIVA	Comercial	0,00%	0,00%	0,00%
	Consumo	32,88%	47,59%	44,72%
	MicroC	68,74%	90,07%	31,03%
	Vivienda	6,31%	4,21%	-33,23%
	TOTAL	107,93%	141,87%	31,44%

Fuente: SBS y SEPS

Los datos expuestos evidencian que el sector cooperativo goza de la confianza de la ciudadanía del cantón Morona y a su vez contribuye a dinamizar la economía local mediante la canalización de servicios financieros de ahorro y crédito.

Conclusiones

Con el transcurrir del tiempo, luego de que el Ecuador, ha experimentado procesos que han afectado su economía, posterior al feriado bancario, proceso en el que la imagen de los bancos nacionales sufrió varias afecciones, las COAC han logrado posicionarse en el mercado, es así que varios usuarios prefieren confiar sus transacciones financieras en estos entes financieros, en tal virtud las COAC actualmente gozan de gran aceptación de las personas.

Las COAC que brindan sus servicios en el cantón Morona contribuyen al desarrollo de la economía local, a través de la canalización de recursos financieros, mismos que son destinados de manera primordial para implementar o mejorar negocios y para la construcción de viviendas, actividades que generan flujos de dinero en la economía local.

La percepción ciudadana respecto al mejoramiento o deterioro de la calidad de vida luego de optar por los servicios cooperativos es positiva, debido a que ha contribuido a mejorar su calidad de vida. Si consideramos esta percepción, evidencia que concuerda con lo expuesto de que estos entes financieros dinamizan la economía local generando mejores condiciones de vida para la sociedad, pues la mayoría de entes canalizan sus recursos para actividades productivas y adicionalmente no se centran únicamente en los aspectos financieros, más bien los complementan con capacitaciones, apoyo a estudiantes, apoyo a campañas de beneficencia entre otros.

Bibliografía

- Asamblea Nacional Constituyente. (2009). *Constitución Política del Ecuador*.
- Auquilla Belema, L. A., & del Castillo Sánchez, L. (2013, julio-diciembre). La economía popular y solidaria inclusiva

en las localidades de la junta parroquial rural

San José, Ecuador. *Economía y Desarrollo*, 150, 170-182.

Chiroque Solano, H., & Mutuberría Lazarini, V. (2009). Procesos de construcción de otras alternativas: desarrollo y planteamiento de la Economía Social Comunitaria en América Latina. 19. Retrieved from Redalyc website: http://www.dhl.hegoa.ehu.es/ficheros/0000/0530/ProcesosEcSociComunitaria_1_.pdf

Chiroque Solano. (2011). *Perspectivas y aportes desde la Economía Comunitaria como alternativa para el desarrollo de “otra economía” en Latinoamérica*.

Coraggio, J. L. (2010). LA ECONOMIA SOCIAL Y SOLIDARIA (ESS) EN AMERICA LATINA. 12.

Corona Lisboa, J. (2016). Apuntes sobre métodos de investigación. *MediSur*, 14, 87-88. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180044014017>

Distancia, U. N. A. a. (S/F). Investigación Exploratoria, Descriptiva, Correlacional y Explicativa. from http://datateca.unad.edu.co/contenidos/100104/100104_EXE/leccin_6_investigacin__exploratoria_descriptiva_correlacional_y_explicativa.html

Ecuador Imediato. (2009). Presidente Correa autoriza comisión para la creación de la comisión para Estrategia Nacional de Empleo. *ecuadorimediato.com*. Retrieved from Ecuadorinmediato.com website: http://www.ecuadorinmediato.com/Noticias/news_user_view/ecuadorinmediato_noticias--101611#

Guerra, P., Jácome, H., Paéz, J. R., Ruiz, M. J., Egüez, S., Mariño, M., . . . Flores, G. (2014) Contextos de la “Otra Economía”. *Serie de Estudios sobre Economía Popular y Solidaria*. (pp. 176). Quito - Ecuador: Superintendencia de Economía Popular y Solidaria.

Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria. (2015). Informe de Redición de Cuentas. 27. Retrieved from www.economiasolidaria.gob.ec website: <http://www.economiasolidaria.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/03/RENDICION-DE-CUENTAS-2014-reducido.pdf>

- Intendencia de Estadísticas y Estudios Normales de la EPS y SFPS. (2015). *Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria*. Quito - Ecuador: Retrieved from <http://www.seps.gob.ec/documents/20181/25522/Ley%20Orgánica%20de%20Economía%20Popular%20y%20Solidaria.pdf/0fb9b64e-fecf-485e-ba73-63df33aa9e6f>.
- Junta de Regulación. (2012). *Regulación para la Segmentación de la Cooperativas de Ahorro y Crédito* Quito -Ecuador: Retrieved from <http://www.seps.gob.ec/documents/20181/25522/SegmentaciON.pdf/b36c828c-b3ca-4995-83a7-9521b0e63a43>.
- Mutuberria Iazarini, V., & Chiroque Solano, H. (2011, Enero / Abril 2011). Perspectivas y aportes desde la Economía Comunitaria como alternativa para el desarrollo de “otra economía” en Latinoamérica. *La revista del CCC (en línea)*, 17.
- Pulido Polo, M. (2015). Ceremonial y protocolo: métodos y técnicas de investigación científica. 31, 1137-1156. Retrieved from www.redalyc.org website: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31043005061>
- Rodas, H. (2015). Cooperativismo. In C. J. Azuayo (Ed.), (Rodas, Hernan Hurtado, José Unda, Rene Gracia, Vinicio ed., Vol. 2, pp. 40). Cuenca - Ecuador.
- Rozeto, L. (1990). *Economía Popular de Solidaridad* (Area Pastoral Social de la Conferencia Episcopal de Chile ed.). Santiago.
- SUBGERENCIAL CULTURAL DEL BANCO DE LA REPÚBLICA. (2015). Reseña Histórica del Cooperativismo. 2016, from <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/ciencias/sena/cooperativismo/generalidades-del-cooperativismo/generali1.htm>
- Superintendencia de Economía Popular y Solidaria. (2016) Boletín Financiero Comparativo. Quito - Ecuador.

ANEXOS

Anexo 1

Proyección de la PEA

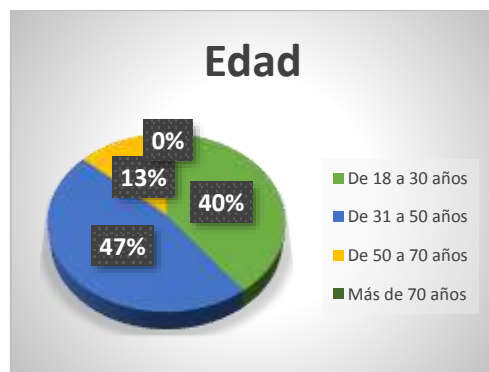
Tabla 10 Población Económica Activa Morona

PARROQUIAS CANTÓN MORONA	CENSO 2010		DATOS PROYECTADOS					
	POBLACIÓN 2010*	TASA CRECIMIENTO*	POBLACIÓN 2011**	POBLACIÓN 2012**	POBLACIÓN 2013**	POBLACIÓN 2014**	POBLACIÓN 2015**	POBLACIÓN 2016**
ALSHI	425	2,58%	436	447	459	471	483	495
CUCHAENTZA	1.785	2,36%	1.827	1.870	1.914	1.960	2.006	2.053
GENERAL PROAÑO	2.590	8,78%	2.817	3.065	3.334	3.627	3.945	4.291
MACAS	19.176	3,45%	19.838	20.522	21.230	21.962	22.720	23.504
RIO BLANCO	1.992	4,89%	2.089	2.192	2.299	2.411	2.529	2.653
SAN ISIDRO	785	-0,49%	781	777	774	770	766	762
SEVILLA DON BOSCO	13.413	3,60%	13.896	14.396	14.914	15.451	16.008	16.584
SINAI	766	-0,98%	758	751	744	736	729	722
ZUÑA (ZUÑAC)	223	-0,53%	222	221	219	218	217	216
TOTAL	41.155		42.665	44.241	45.887	47.606	49.403	51.280
Población de + 10 años	30.137							37.563
PEA	16.479							20.547
% PEA	54,7%							54,7%

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos Ecuador

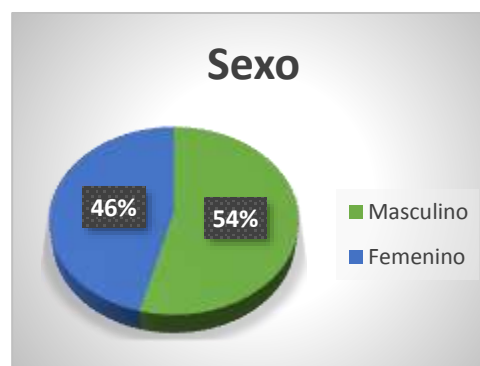
Anexo 2. Edad y Sexo de Encuestados

Ilustración 6 Edad Encuestado



Fuente: Encuestas

Ilustración 5 Sexo Encuestados



Fuente: Encuestas

Anexo 3. Actividades Económicas

Tabla 11 Actividades Económicas

Actividad	Frecuencia
Empleado Público	60
Empleado Privado	101
Agricultor / Ganadero	17
Actividades de Comercio	190
Actividades de Servicios Profesionales	8
Transporte	13
Otros	6
Total	396

Fuente: Encuestas



Superación de los directivos educacionales para el desempeño de su labor social

Lic. Emérita Bertha Delgado Guevara

Filial Universitaria Municipal, Cuba

mery@sum.unica.cu

Lic. Raúl Morera Flores

Filial Universitaria Municipal, Cuba

raulm@sum.unica.cu

Recibido: 06 de febrero 2016, aprobado: 12 de agosto 2016

Resumen

La superación de los directivos educacionales es un proceso de vital importancia para el desempeño de la función social para perfeccionar los modos de actuación en correspondencia con las transformaciones que se vienen dando en la sociedad y de las cuales no escapa la esfera educacional. Es por ello que la superación se convierte en una necesidad para transformar el modo de actuación de los mismos, con el objetivo de lograr integrar la actividad pedagógica en función de formar un profesional, capaz de insertarse en la sociedad y transformarla en favor del bienestar de la humanidad a partir de la utilización de los adelantos de la ciencia y la técnica. Consecuentemente con esto, se necesita desarrollar el espíritu investigativo de los que dirigen, para poder asumir y poner en práctica los conocimientos adquiridos en función de las transformaciones que se requieren en su radio de acción, por lo que la autora diseñó un diplomado en dirección para la superación de los directivos educacionales del municipio Florencia.

Palabras clave: Directivos, Superación, Educación, Desempeño

Abstract

The training of the educational directives is a process of great importance for the acting of the social function to perfect the performance ways in correspondence with the transformations that one comes giving in to society and of which it doesn't escape the educational sphere. That is why, training becomes a necessity to transform the way of performance of the same ones, with the objective of being able to integrate the pedagogic activity in function of forming a professional, able to be inserted in the society and to transform it in favor of the humanity's well-being starting from the use of the advances of the science and the technique. Consequently with this, it is needed to develop the investigative spirit of those that direct, to be able to assume and to put into practice the knowledge acquired in function of the transformations that are required in their action radio, that is why the author design a graduate for Educational directives of Florence Municipality.

Keywords: Directives, Training, Education, Acting

Introducción

La época contemporánea se caracteriza por la globalización de la economía, la integración regional, la transnacionalización, la robótica, la genética y las comunicaciones. Junto al desarrollo económico, y tecnológico que ha invadiendo todos los sectores del proceso social; Esto ha llevado a modificaciones en los sectores productivos, en las formas organizativas de la producción y en la naturaleza de las relaciones laborales, lo cual hace que la humanidad tenga que vivir a un ritmo muy rápido de evolución, aspecto del que no está exento el sistema de dirección educacional.

La política de cuadros en Cuba genera un grupo de exigencias: Dominar con profundidad los acuerdos del Partido CC y las leyes que promulga el gobierno, alcanzar una cultura general, y sobre todo, tener un dominio de la teoría de la dirección para su desempeño mediante *“el empleo de técnicas modernas de*

dirección empresarial, adecuadas a nuestras características y basadas en las mejores y más avanzadas prácticas contemporáneas...”¹

“El Proyecto de Lineamientos de la Política Económica y Social del Estado Cubano y el Partido Comunista de Cuba, convoca a todo nuestro pueblo a preservar las conquistas de la Revolución, entre las que se señala la educación, donde juegan un papel decisivo nuestros educadores y la ejemplaridad y preparación de nuestros cuadros. La Política de Cuadros, en nuestro organismo, es un elemento decisivo en el perfeccionamiento de la educación y demanda de nuestros cuadros un elevado nivel de exigencia en el cumplimiento de lo establecido, recordemos que: “la eficiencia, la política y la conciencia en cada colectivo o entidad dependen, en buena medida, de la decisiva actuación de los que dirigen”²

La superación del cuadro educacional se debe comenzar antes de asumir el cargo cuando es una reserva pedagógica, prepáralo para el proceso de dirección desde el punto de vista personalológico teniendo en cuenta sus intereses, motivaciones, necesidades. Esto en la práctica en el municipio de Florencia no ocurre así, ya que se aprecian deficiencias en la selección y preparación de las reservas, aspecto que ha influido en la estabilidad de los cuadros, se carece de una concepción integradora sobre la capacitación, el proceso de evaluación del impacto de la capacitación de los directivos se caracteriza, generalmente, por la espontaneidad y falta de objetividad, que se manifiesta, a veces, en la polarización del criterio valorativo de la efectividad de la misma en los resultados de la organización, sin considerar las transformaciones operadas en el sujeto, lo que conduce a enjuiciar inadecuadamente las acciones desarrolladas. Entre las posibles causas de esta problemática pueden considerarse las siguientes:

Ausencia de un Perfil deseado del directivo de la educación

- En los diseños de capacitación es insuficiente la claridad y precisión los objetivos a alcanzar sobre la base del diagnóstico individual de los sujetos participantes.

¹ - Resolución Económica del V congreso del Partido Comunista de Cuba, 1995: p.4.

² -Carta Circular 1 del 2011

- La falta de consenso en cuanto a los criterios que han de considerarse para valorar cuando una acción de capacitación dada ha tenido el impacto esperado.
- La ausencia de modelos para evaluar el impacto de las acciones de superación o falta del rigor científico necesario en los que se aplican.
- Se identifican las necesidades de la capacitación a los directivos a partir de los resultados en la evaluación de las estrategias, pero de forma administrativa, por designación, si tener en cuenta a ese personal como seres humanos con sus cualidades, habilidades intereses, necesidades y motivos.
- Como aspecto más común se ha priorizado, en la preparación para el desempeño profesional las esferas de actuación del Trabajo Metodológico y el Trabajo Político – ideológico.
- En la práctica se materializa la capacitación sin un enfoque sistémico, integrador.
- Se han priorizado, en la preparación para el desempeño profesional, las esferas de actuación del Trabajo Metodológico y el Trabajo Político – ideológico, así como la preparación en técnicas y métodos para la dirección, pero existe carencia de indicadores diseñados en función del cuadro como ser humano con sus cualidades, carácter, capacidades y aptitudes.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expresado, el problema científico de la investigación consiste en ofrecer respuesta a la interrogante: ¿Cómo superar a los directivos educacionales y sus reservas para el desempeño de su función social?

A partir del problema planteado el objeto de estudio es el proceso de superación de los directivos educacionales, se declara como campo: La superación de los directivos y reservas de forma integradora para el desempeño de su función social y el objetivo de la investigación: Diseñar la superación de forma integradora para el desempeño de su función social. Población: Los directivos educacionales y reservas del municipio Florencia 45 y 105 reservas.

Muestra

Cuadros educacionales del consejo popular Florencia

- Directores primaria y sus reservas (3)
- Directores de Media y sus reservas (3)
- Directores de media superior y sus reservas (3)
- Directores de la Enseñanza Superior y sus reservas (4).

Para la solución del problema científico y el cumplimiento del objetivo de la investigación se utilizarán los métodos y técnicas que se relacionan a continuación:

Los recursos de los métodos del nivel teórico:

- Analítico – Sintético: Para procesar los datos obtenidos durante la aplicación de los instrumentos de diagnóstico y para la profundización en el estudio del proceso de capacitación. Permitió sistematizar los fundamentos teóricos acerca de la superación de los directivos educacionales.
- Deducción genética, en la contextualización de la superación de los directivos educacionales a partir del modelo del profesional de la educación para asumir las tendencias integradoras de la escuela contemporánea.
- Histórico- lógico, en la fundamentación teórica de los elementos que permitieron el diagnóstico de la superación de los directivos educacionales.
- Hipotético- deductivo, en el diagnóstico de la competencia investigativa y en la determinación de necesidades de superación de los directivos educacionales.
- Sistémico – estructural – funcional: Permitió la estructuración del plan de superación con la concepción de sistema, sus interrelaciones y la jerarquización de sus componentes por etapas.
- Modelación, en el diseño de un plan para la superación de los directivos educacionales.

Se utilizarán también, los recursos del método del nivel empírico:

- La observación científica en el diagnóstico de la superación de los directivos educacionales

Las técnicas que se utilizarán para la recogida y procesamiento de la información sobre el objeto de estudio son:

- La encuesta y la entrevista, a directivos educacionales del municipio para diagnosticar la superación y las necesidades directivos educacionales
- El análisis de documentos, en la determinación de los fundamentos de la superación de los directivos educacionales para revelar las necesidades de superación y para el diseño del plan de superación integral.
- Triangulación, para confrontar criterios en la determinación del diagnóstico de la superación de los directivos educacionales.
- Criterio de expertos, en la evaluación del sistema propuesto para desarrollar la superación de los directivos educacionales.

El aporte teórico de la investigación se centra en:

El modelo que se propone del proceso de superación de los directivos educacionales de forma integradora, a partir de su objeto social.

El aporte práctico de la investigación es:

Un diplomado, donde se planifiquen los procesos de superación de forma integradora, dialéctica y dinámica, haciendo énfasis en el objeto social del cuadro.

La Novedad Científica de la investigación radica en: la superación de forma integradora para el desempeño de su función social de los directivos y sus reservas.

Desarrollo

La escuela cubana actual, debe exigir la calidad de la superación de los directivos educacionales como parte inseparable de la superación, se espera obtener un personal cada vez más preparado para enfrentar los avances y retos actuales; la capacitación debe asegurar las condiciones para que los directivos puedan reflexionar sobre la efectividad de su realidad y transformarla a partir de su propio entorno, debe adquirir mejor nivel de actualización de conocimientos, como lo exige la revolución científica tecnológica.

Las universidades son parte de las instituciones que juegan un papel fundamental en la transformación de la sociedad y en la superación del personal de dirección en los municipios, también es verdad que a través de las instituciones educativas se crea el conocimiento intelectual, fundamental para el desarrollo económico y social de la población. Particularmente la educación superior proporciona y desarrolla los esquemas y los valores que contribuyen al desenvolvimiento equilibrado de la sociedad, asistiendo y sirviendo en la solución de los complejos problemas asociados al desarrollo y al bienestar social a través de la ciencia, de la técnica y el arte.

A las instituciones de educación superior les compete la planeación y ejecución de los programas educativos de los profesionales, así como la formación y capacitación de los recursos humanos para la producción de conocimiento científico-tecnológico y humanístico, estos programas deberán ser de excelencia académica, a su vez la formación de estos profesionales de educación superior deben de estar comprometidos con la sociedad ya que su desempeño profesional debe contribuir al logro de una sociedad más próspera e igualitaria.

Por otra parte, para la sociedad la formación de un recurso humano idóneo es objetivo de las instituciones educacionales junto al gobierno, donde cada hombre y mujer se desarrolle plenamente en correspondencia con sus potencialidades y esté en capacidad y disposición de poner su talento y energías al servicio de la sociedad, a partir de los valores universales y nacionales de los cuales se ha apropiado. Además, la capacitación no sólo debe posibilitar el dominio de un

“saber”, sino también de un “saber hacer” y “saber ser”. Esto último está determinado por la formación de un conjunto de cualidades de la personalidad que no se reducen a poseer un espíritu crítico., para ello se le planifica a cada cuadro del municipio su capacitación a través de las estrategias diseñadas. El sistema de indicadores surge como una necesidad, para evaluar la calidad de las actuales y garantizar las futuras.

Para la realización del diplomado, se tomaron como base las ciencias filosóficas, sociológicas, psicológicas y pedagógicas las cuales permitieron desde el punto de vista teórico dar coherencia, cientificidad y organización en la planificación de las acciones que la conforman , se tuvo en cuenta el concepto de personalidad como producto social en la que sujeto- objeto y sujeto- sujeto interactúan dialécticamente bajo la influencia de diferentes entidades y toma como premisa que esta se forma en y por la actividad, donde lo cognitivo y lo afectivo forman una unidad, plantea el enfoque personológico que implica no solo el reconocimiento de la profesión, su significado en el contexto social, la importancia de su existencia en la vida, sino también su formación reguladora en la actividad del sujeto.

Diplomado: Necesidad de la capacitación de los directivos educacionales para el desempeño de su función social.

La calidad de la educación en el mundo globalizado actual y cómo alcanzarla es un verdadero desafío para los gobiernos, pedagogos, psicólogos, directivos y demás profesionales que desde las perspectivas de sus actividades tienen esta alta responsabilidad para ocupar un lugar digno en el siglo XXI.

Para materializar la calidad de la educación, la formación de directivos altamente preparados para la función social que desempeñan, constituye un factor de importancia estratégica la planificación y ejecución de una superación objetiva. En el caso de los latinoamericanos, este fenómeno adquiere mayor relevancia porque requieren dirigentes ágiles, arriesgados y competentes para enfrentar con éxito los complejos procesos que se suceden en el mundo, procesos que les exigen no sólo enormes esfuerzos, sino también alta dosis de dinamismo y creatividad en la gestión de dirección para subsistir como naciones libres e independientes frente a

las potencias imperialistas. La V Conferencia Iberoamericana de Educación celebrada durante 1995 en Bariloche, Argentina, reconoció la urgencia de mejorar el desempeño técnico de los administradores educativos para elevar la calidad de la educación. En el caso de Cuba, la complejidad que emana de las tareas de la construcción del Socialismo, el desarrollo económico, político y social, el programa científico técnico, la aplicación de modernas tecnologías, el aumento de la cultura y la conciencia política del pueblo exige la elevación del nivel de dirección, lo que depende en gran medida de la labor de los directivos. El diplomado que se diseña, está estructurado tomando en consideración las problemáticas más generales relacionadas con la superación de los directivos educacionales para el desempeño de sus funciones.

Esta modalidad de superación está organizada en diferentes cursos atendiendo al nivel de preparación que debe alcanzar el directivo para desempeñar su función social.

Su instrumentación metodológica se basa en el análisis y la síntesis de lo ya existente sobre la temática y también sobre lo que los propios cursistas protagonistas del curso ejecutan en su tránsito por los diferentes posgrados.

La evaluación se congeniará con los cursistas incluyendo criterios de autoevaluación y coevaluación; esta será sistemática.

Se le entregará un certificado de reconocimiento al finalizar el diplomado si el cursista asistió al 85% de las actividades programadas y si aprobó las evaluaciones correspondientes; se le otorgará nota de Excelente, Bien, Aprobado o Desaprobado. En este tipo de curso el rol fundamental le corresponde a los entrenadores quienes guían el proceso de construcción del conocimiento, orienta y controla el mismo mediante una comunicación constante con los cursistas. El cursista es el protagonista.

Se propone realizar la evaluación de forma integradora en cada uno de los cursos y al concluir el diplomado el cursista integrará los conocimientos adquiridos en todos los cursos en un trabajo final. Se sugiere seleccionar y preparar un trabajo

de cada uno de los posgrados impartidos. Debe tenerse en cuenta lo cognitivo (conocimientos, hábitos y habilidades), además de lo valorativo y actitudinal, así como el nivel de preparación política. Es importante la comunicación relacionada con la expresión oral y escrita.

El diplomado tiene las siguientes características:

- **Carácter objetivo:** Los cursos propuestos se diseñan en correspondencia con los resultados reales del diagnóstico integral realizado a los directivos
- **Carácter integrador:** Abarca todas las funciones sociales que deben desempeñar directivos educacionales
- **Carácter flexible:** Ofrece la posibilidad de ser rediseñado por los propios entrenadores de acuerdo con su experiencia en dirección y su poder creativo a partir de las intervenciones de los cursistas.
- **Carácter contextualizado:** Tiene la posibilidad de adecuarse a las características de los directivos en el proceso pedagógico.
- **Carácter aplicable:** Puede ser aplicado en correspondencia con las condiciones reales de la educación en el territorio
- **Objetivo general:** Contribuir a la superación de los directivos educacionales para el desempeño de su función social en los centros educacionales.

Resultados que se esperan:

El diplomado está concebido de forma tal que el directivo educacional al finalizarlo, esté preparado para desempeñar sus funciones sociales y pedagógicas.

En relación con el perfil del profesional se aspira a que el directivo, una vez cursado el diplomado, esté en mejores condiciones para dirigir el proceso docente educativo en el centro que dirige.

Los contenidos que se proponen permitirán desarrollar conocimientos, habilidades, valores y capacidades en el directivo y los preparará para realizar con éxito su labor. Es importante para el desarrollo de su trabajo como el máximo responsable de la formación de las nuevas generaciones,

El diplomado consta de cuatro cursos básicos los cuales se desarrollan en forma de sistema. Consta de 240 horas, con una extensión de 12 créditos.

Al terminar cada curso se defenderá un trabajo final. Para lograr el objetivo concluyente, se debe lograr sistematicidad y continuidad con los trabajos realizados en cada uno de los cursos recibidos en el diplomado.

Objetivos y contenidos de los temas:

PRIMER TEMA

TÍTULO: El directivo Educacional. Su función social

OBJETIVO: Fundamentar el papel del directivo educacional en el desempeño de su función social en los centros.

TOTAL DE HORAS: 60 horas, tres créditos

SISTEMA DE CONOCIMIENTOS:

- El Directivo Educacional, definición y función social
- La superación de los directivos educacionales en la pedagogía universal, latinoamericana y cubana. Diferentes enfoques y tendencias.
- Papel del directivo en la escuela. Características y requisitos que debe poseer el directivo para su aprobación. Funciones del director.

SISTEMA DE HABILIDADES

- Definir el concepto de directivo educacional
- Definir la función social del directivo educacional
- Fundamentar la superación de los directivos educacionales teniendo en cuenta los diferentes enfoques y tendencias.
- Caracterizar la labor del directivo en los centros educacionales.
- Ejemplificar las funciones de dirección.

ORIENTACIONES METODOLÓGICAS:

- Antes de comenzar el curso se aplicará el instrumento de diagnóstico inicial previsto. Se diagnosticará el nivel de conocimiento que posee el directivo educacional sobre su función social.
- El tema se trabajará a partir de las diferentes problemáticas que enfrenta el directivo educacional en su función social.
- . Este intercambio entre los cursistas permitirá exponer las mejores experiencias y las dificultades que, expuestas de una forma crítica, permitirán el conocimiento por parte del directivo sobre la función social que deben desempeñar en los centros que dirigen. Para ello se recomienda el estudio de materiales que propicien el debate sobre la función social del directivo educacional. Utilizar en el debate fragmentos del libro del Che “El cuadro columna vertebral de la Revolución”, Lineamientos al VI congreso del PCC, la directriz IV sobre Política de cuadros, el Reglamento Ramal del trabajo con los cuadros y reservas del MINED.
- Se trabajarán diferentes definiciones y enfoques relacionado con el concepto de directivo educacional, así como su función social.

Para caracterizar a los directivos educacionales se orienta la lectura de (Lasorda 1998 la Resolución Económica del V Congreso del PCC, los materiales que aparecen en los Seminarios del Ministerio de Educación (Aparecen relacionados en la bibliografía).

MÉTODOS Y TÉCNICAS:

- Se empleará el método del debate, el trabajo independiente, la conversación heurística y se crearán situaciones polémicas que permitan a directivos intercambiar, cuestionarse su labor en los centros y sientan la necesidad de profundizar en los contenidos de las funciones que deben desempeñaren los centros educacionales. Además, resulta importante trabajar durante el curso con el análisis de diferentes documentales y materiales que aborden los temas y propicien el debate entre los

directivos. Se utilizarán técnicas participativas que permitan a los directivos aprendes escenificando.

EVALUACIÓN:

- Se realizará de forma sistemática a partir de las intervenciones de los cursistas en los talleres y seminarios, la realización de las tareas prácticas, situaciones polémicas, escenificaciones y se recomienda una evaluación final que puede consistir en la elaboración de una ponencia sobre la función social del directivo educacional. Esta será defendida en el aula con la participación de los responsables de cuadros de los municipios.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

1- Cuba. Ministerio de Educación¹. (1997). Algunas cuestiones del trabajo del dirigente en la escuela, tratado por el MINED. —Ciudad Libertad, 1997. -- 24 p.

2-----². (2000). Direcciones principales del trabajo educacional hasta el curso escolar 2003-2004. --- Ciudad de la Habana. 2000.--- Folleto Plegable

3-----³. (1988). El hombre y la economía en el pensamiento del Ché. -- La Habana: Editora Política del MINED, 1988. --- 366 p.

4-----⁴. (1979). Funciones y requisitos en los cargos docentes. -- La Habana: Ed. de Libros para la Educación, 1979. – 136 p.

5-----⁵. (2001). Información estadística de inicio de curso. Resumen nacional 2001-2002. --- Ciudad de la Habana: Departamento Estadísticas MINED, 2001. – 1p.

6-----⁶ (1994). Resolución Ministerial No. 119/94. En. Especialidades y Planes de Estudio. E.T.P. t. I. -- República de Cuba, 1994.

7-----⁷ (1977). Seminario nacional a dirigentes, metodólogos e inspectores de las direcciones provinciales y municipales de educación. -- Ciudad de la Habana: [s.n], 1977. -- 2 t.

8-----⁸ (2000). Sistema de trabajo con los cuadros del estado y del gobierno. (Documentos rectores). —Ciudad de la Habana, 2000. --105 p.

9-----⁹ (2002). Transformaciones en la E.T.P para el curso escolar 2002-2003. —Ciudad de la Habana, 2002. — 4p.

10-----¹⁰ (1980). IV Seminario nacional para dirigentes, metodólogos e inspectores de las direcciones provinciales y municipales de educación, 1ra parte, Ciudad de La Habana, Cuba. 1980. -- 111p.

11-----¹¹ (1979). III Seminario nacional para dirigentes, metodólogos e inspectores de las direcciones provinciales y municipales de educación, 3ra parte, Ciudad de La Habana, Cuba. 1979, 112 p

12-----¹² (2002). Transformaciones en la Educación Técnica y Profesional para el curso escolar 2002-03. La Habana, 2002. 4 p.

13- Cuba. Ministerio de CITMA (2001). Ciencia e Innovación Tecnológica: Documentos rectores: CITMA. – La Habana: Ed. Academia, 2001. p.2-9.

14-----² (2000). Sistema de Ciencia e Innovación Tecnológica. – Ciudad de La Habana, 2000. p.7. (Soporte Digital).

15- Estrategia nacional de preparación y superación de cuadros y reservas del estado y gobierno cubanos. __ La Habana, 2009.

16- Partido comunista de cuba. (1987). *Programa del Partido Comunista de Cuba*. – La Habana: Ed. Política, 1987. p. 45

17 -----² (Informe Central al primer congreso del PCC 1975. 53).

18 -----³ Informe Central al VI Congreso del PCC

SEGUNDO TEMA

TÍTULO: Desempeño profesional del cuadro

OBJETIVO: Fundamentar la importancia del correcto desempeño profesional del cuadro para el desarrollo del proceso docente educativo.

TOTAL DE HORAS: 60, Total de créditos: 3

SISTEMA DE CONOCIMIENTOS:

- Clima institucional
- Comunicación directivo-colectivo en los centros educacionales
- Los modos de actuación en función de las necesidades de los alumnos y del colectivo pedagógico.
- Cómo actuar con justicia, realismo y sentido del humor.
- Cómo confeccionar el banco de problemas de la institución
- Qué documentos debe saber hacer el directivo educacional

SISTEMA DE HABILIDADES

- Caracterizar el clima institucional de la institución
- Valorar la importancia de la comunicación directivo- colectivo en los centros educacionales
- Valorar la importancia de los modos de actuación en función del colectivo laboral y los alumnos.
- Fundamentar la importancia de conocer el banco de problema de la escuela
- Demostrar la necesidad de saber proyectarse en función de la planificación del proceso docente educativo.

ORIENTACIONES METODOLÓGICAS

Para el desarrollo de este tema los cursistas intercambiarán teniendo en cuenta sus experiencias en los centros educacionales sobre ¿cuál debe ser el clima apropiado?, ¿Cómo lograrlo?, también se propiciará el debate sobre algunas definiciones de comunicación con vistas a perfeccionar la misma, determinar la importancia que reviste este proceso comunicativo en la actividad pedagógica y destacar el rol que desempeña el directivo educacional en la comunicación con la

familia, los profesores, con el personal no docente, los estudiantes y con los superiores.

Debatir sobre los modos de actuación del cuadro, su comportamiento dentro y fuera del centro, la ética, para ello se leerán fragmentos del libro de ética de los cuadros.

Se trabajará por equipo la temática del banco de problemas de los centros y se debatirá al respecto.

Los directivos deberán debatir en un taller al finalizar este tema, las siguientes interrogantes:

- ¿Que documentos debe saber realizar el directivo en los centros educacionales?
- ¿Cómo realizar una estrategia de aprendizaje?
- ¿Cómo darle salida a través del proceso docente educativo a los ejes transversales?

MÉTODOS Y TÉCNICAS:

Para abordar esta temática se sugiere utilizar el debate, la solución a situaciones polémicas y la conversación heurística, entre otros métodos. Se pueden utilizar técnicas participativas, trabajo en grupos y dramatizaciones las cuales favorezcan el análisis de los contenidos que se abordarán de las temáticas propuestas en el curso.

EVALUACIÓN:

Se realizará de manera sistemática a partir de las intervenciones de los cursistas en las diferentes clases, en los talleres, seminarios y el cumplimiento de las tareas programadas. El curso terminará con un taller final en el cual se presentarán estrategias realizadas por los directivos para las escuelas así como planes de acciones con el objetivo de darle solución a las problemáticas que emanan del banco de problema de los centros educacionales

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

- 1- Cuba. Ministerio de Educación¹. (1997). Algunas cuestiones del trabajo del dirigente en la escuela, tratado por el MINED. —Ciudad Libertad, 1997. -- 24 p.
- 2-----². (2000). Direcciones principales del trabajo educacional hasta el curso escolar 2003-2004. --- Ciudad de la Habana. 2000.--- Folleto Plegable
- 3- Báxter Pérez, Esther. La comunicación educativa, ¿le corresponde sólo al maestro? [disquete]. - - Instituto Central de Ciencias Pedagógicas: Ministerio de Educación, 1998. - - 1 disquete. - - [Consulta: 8 may. 2003.]
- 4- Comunicación Educativa / Ana María Fernández González... [et al]. - - Ciudad de La Habana: Ed. Pueblo y Educación, 2002. - - 92 p.
- 5- La Comunicación Educativa [disquete] / Victoria Ojalvo Mitrany. Universidad de La Habana. CEPES, 1999. - - 1 disquete. - - [Consulta: 12 mayo. 2004.]
- 6- Documentos Rectores de la Política de Cuadros (digital)

TERCER TEMA

TÍTULO: EL Trabajo Político- Ideológico y la formación de Valores en docentes y estudiantes

OBJETIVO: Valorar la importancia de las Estrategias de Trabajo Político Ideológico y de Formación de Valores para el correcto funcionamiento de los centros educacionales.

TOTAL HORAS: 60, Total de créditos: 3

SISTEMA DE CONOCIMIENTOS

- El trabajo político ideológico en la escuela
- La formación de valores
- Estrategia para el trabajo político- ideológico y la formación de valores en los centros educacionales.

-SISTEMA DE HABILIDADES

- Definir los conceptos de trabajo político –ideológico y formación de valores
- Argumentar el papel de los valores en la formación de una moral acorde a los principios de la educación cubana
- Demostrar la importancia de las Estrategias para el Trabajo Político-Ideológico y de formación de valores en los centros educacionales

ORIENTACIONES METODOLÓGICAS

El tema se trabajará a partir del análisis de varias definiciones de trabajo político ideológico y de valores, así como de las teorías que abordan este tema en nuestro país.

Se propiciará el debate sobre algunas definiciones de con vistas a asumir una posición crítica ante la disyuntiva planteada, determinar la importancia que reviste este proceso en la actividad pedagógica y destacar la importancia que tiene la correcta preparación de los estudiantes y profesores para actuar en correspondencia con los principios de nuestra educación y con los postulados de la pedagogía. Se trabajará por equipo la realización de estrategias y se debatirá al respecto.

MÉTODOS Y TÉCNICAS:

Para abordar este tema se empleará la conversación heurística, el trabajo independiente, situaciones problemáticas y talleres que favorezcan el análisis y el debate de los contenidos que se abordarán en el curso con énfasis en la estrategia para el Trabajo Político- ideológico y la formación de valores.

EVALUACIÓN:

Se evaluará sistemáticamente a partir de las intervenciones de los cursistas en cada una de las clases, en los talleres, seminarios, la realización de las tareas prácticas y se efectuará una evaluación final en la cual se exponga por equipo una Estrategia para el Trabajo Político- Ideológico y la Formación de Valores.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

- 1- Arés Muzio, Patricia. Familia, ética y valores en la realidad cubana actual. P.57-64.- En Revista Temas. – No. 15. – Ciudad de La Habana, julio-septiembre, 1998.
- 2- Ballbé Valdés, Adelaida. El valor de la responsabilidad en los estudiantes del segundo año de Agronomía de la UNICA. – Tesis de Maestría, 1999.
- 3- Báxter Pérez, Esther. ¿Cuándo y cómo educar en valores? —La Habana: Pueblo y Educación, 1999.- p-29-37.
- 4- Báxter Pérez, Esther. La educación en valores. Papel de la escuela. - Ciudad de La Habana, Cuba. – Curso 24 Pedagogía 99.
- 5 - Báxter Pérez, Esther. ¿Promueves o facilitas la comunicación entre tus alumnos? --La Habana: Pueblo y Educación, 1999. —p1-10.
- 6- CEFOVAL. Fortalecimiento de valores: una necesidad de todos los tiempos. - Camagüey, 1998.- ISP. “José Martí”. - Monografía.
- 7- Concepción L. Romero Pérez (et...all). La formación de valores en la universidad: exigencias teórico-metodológicas. – Universidad de Matanzas “Camilo Cienfuegos”. Matanzas, 2000.
- 8- Chacón Ortega, Nancy. La formación de valores morales. Propuesta metodológica y experiencia aplicadas. - La Habana, Cuba. - Curso 58 de Pedagogía 99.
- 9- Fabelo Corzo, José Ramón (et... all). - La formación de valores en las nuevas generaciones. - La Habana: Editorial Ciencias Sociales, 1996.- Audiencia Pública.
- 10- El sistema de trabajo político-ideológico, 1999.- /Folleto/. –32 p.
- 11- El sistema de trabajo político-ideológico del Ministerio de Educación, 1999.
- 12- Un análisis psicológico de los valores: Su lugar e importancia en el mundo subjetivo. —p46-57.- En la formación de valores en las nuevas generaciones. José Ramón Fabelo (et..all). -La Habana: Editorial Ciencias Sociales, 1996

13- Vázquez Cedeño, Silvia. Educación y valores / Silvia Vázquez Cedeño. – ISP de Cienfuegos. – Pedagogía 99. – Ciudad de La Habana, Cuba. —Curso 79.

CUARTO TEMA

TITULO: Metodología de la Investigación Educativa

OBJETIVO: Elaborar un proyecto de investigación en el que el cursista demuestre las habilidades investigativas para el diseño, planificación y ejecución de investigaciones para darle solución a problemáticas del centro.

TOTAL DE HORAS: 60. Total de créditos: 3

SISTEMA DE CONOCIMIENTOS:

- La investigación científica. Concepto e importancia. Papel de la investigación en el desarrollo de la educación.
- Tipos de investigación. Paradigmas investigativos.
- Etapas de la investigación (exploración, planificación, ejecución, información y comunicación de resultados e introducción en la práctica).
- El diseño teórico (problema científico, objeto de estudio, campo de acción, objetivo, objetivos específicos o tareas investigativas, hipótesis, ideas a defender o preguntas científicas, variable independiente, variable dependiente, conceptualización y operacionalización de las variables).
- El diseño metodológico de la investigación (población, muestra, métodos del nivel teórico, métodos y técnicas del nivel empírico y métodos estadísticos).
- Los métodos de la investigación. Métodos del nivel teórico y los métodos y técnicas del nivel empírico de la investigación.
- Tipos de resultados. Su comunicación.

SISTEMA DE HABILIDADES:

- Definir el concepto de investigación científica, explicar las tendencias actuales nacionales e internacionales relacionadas con la investigación científica, argumentar la teoría de la Metodología de la Investigación Educativa y sus paradigmas, caracterizar situaciones polémica, identificar problemas en el proceso pedagógico, formular problemas científicos, determinar aportes teóricos y prácticos de la investigación, formular preguntas científicas, ideas a defender e hipótesis, determinar objetivos de investigación, seleccionar métodos, técnicas de investigación y elaborar instrumentos, proyectar tareas investigativas, entre otras.

ORIENTACIONES METODOLÓGICAS:

Se recomienda comenzar el tema con un taller donde los cuadros expongan sus problemáticas en los centros. Se propiciará un debate para reflexionar sobre las posibles respuestas que debe tener el problema científico presentado. Este contenido permitirá introducir el tema relacionado con la importancia de la investigación científica en el trabajo de los centros educacionales.

Para presentar los tipos de investigación y los paradigmas investigativos, se orientará a los cursistas el fichaje relacionado con el tema mediante la utilización de diferentes fuentes bibliográficas. Este procedimiento puede ser útil para el trabajo con las etapas de la investigación.

El análisis del diseño teórico-metodológico, se puede realizar a partir de la valoración crítica de proyectos investigativos de sus subordinados, concluidos o en fase de ejecución que propicien el intercambio de criterios entre los cursistas. Además, el análisis permitirá la presentación de la temática relacionada con los tipos de resultados científicos. Para la realización del taller se recomienda utilizar el documento *Elementos de metodología de la investigación educativa* de los Drs. C. Donaciano Rodríguez Legrá y Luis Eduardo Rodríguez Rodríguez.

La temática relacionada con la Estrategia de Trabajo Científico en los centros se puede ser trabajada según los documentos *Concepción del Trabajo Científico*

Estudiantil para la universalización del I.S.P elaborado por el Dr. C Ramón Pla López y otros y el material *Trabajo Científico Estudiantil. Material de Apoyo de Superación de los Tutores* elaborado por la Dr. C Vania del Carmen Guirado Rivero y otros.

MÉTODOS Y TÉCNICAS:

Se utilizará el método de enfoque de sistema para analizar la interacción entre los elementos que conforman el diseño teórico-metodológico. Se emplearán, además, técnicas participativas y grupales que favorezcan el análisis y el debate de los contenidos que se abordan en el curso con énfasis en la investigación científica teniendo como base el banco de problema de la escuela.

EVALUACIÓN:

Se realizará de manera sistemática a partir de las intervenciones de los cursistas en los diferentes encuentros y mediante el cumplimiento de las tareas programadas. Se evaluará de forma parcial a partir de la entrega de los trabajos prácticos orientados. El curso terminará con un trabajo final en el cual el cursista exponga el proyecto de investigación que resuelva un problema de su centro de trabajo,

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

Aprender es Crecer: Materiales bibliográficos para los ISP. - - [cd-rom]. - - La Habana: Ed. MINED, [s/f]. - - [cd-rom de todas las carreras].

Concepción del Trabajo Científico Estudiantil para la universalización del I S P. [disquete]. / Ramón V Pla López... [et al]. - - Ciego de Ávila, 2004. 1 disquete. - - [Consulta: 7 jun. 2004.]

Cuba. ministerio de educación. *La escuela como microuniversidad en la formación integral de los estudiantes de carreras pedagógicas.* - - La Habana: Ed. MINED, 2003. - - 36 p.

Metodología de la Investigación Educacional / Gastón Pérez Rodríguez... [et al]. - - Ciudad de La Habana: Ed. Pueblo y Educación, 2001. - - 1 t.

Metodología de la Investigación Educacional / Irma Nocedo de León... [et al]. - - Ciudad de La Habana: Ed. Pueblo y Educación, 2001. - - 2 t.

Rodríguez Legrá Donaciano. Elementos de metodología de la investigación educativa [disquete]. / Donaciano Rodríguez Legrá, Luis Eduardo Rodríguez Rodríguez. - - Ciego de Ávila, 2004. - - 1 disquete. - - [Consulta: 7 jun. 2004.]

Trabajo Científico Estudiantil. Material de Apoyo de Superación de los Tutores [disquete]. / Vania del Carmen Guirado Rivero... [et al]. - - Ciego de Ávila: I S P "Manuel Ascunce Domenech", 2002. - - [1 disquete]. - - [Consulta: 27 jun. 2004].

BIBLIOGRAFÍA DE CONSULTA:

Álvarez de Zayas, Carlos M. La investigación científica en la sociedad del conocimiento [disquete]. / Carlos M Álvarez de Zayas y Virginia M. Sierra Lombardía. - - La Habana: [s/e], [s/f]. - - 1 disquete. - - [Consulta: 28 jun. 2004.]

Blanco Pérez, Antonio. Filosofía de la Educación: Selección de lecturas. - - La Habana: Ed. Pueblo y Educación, 2003. - - 135 p.

Ramírez Ramírez, Ignacio. Selección de Lecturas: Metodología de la Investigación Educativa. - - Matanzas: Área de Estudio sobre la Educación Superior, 1999. - - 240 p.

Ramos Serpa, Gerardo. *Fundamentos Filosóficos de la Educación. Selección de Lecturas.* - - Matanzas: Ed. Universidad de Matanzas, 1999. - - 472 p.

Pla López, Ramón V. La competencia investigativa del docente. Sus componentes [disquete]. - - Ciego de Ávila: I S P "Manuel Ascunce Domenech", 2003. - - 1 disquete. - - [Consulta: 7 jun. 2003].

Verrier Rodríguez, Roberto. Selección de Lecturas: Seminarios de Proyecto I. - - Matanzas: Ed. Área de Estudio sobre la Educación Superior, 1999. - - 244 p.

-----, Selección de lecturas: Seminarios de Proyecto II. - - Matanzas: Ed. Área de Estudio sobre la Educación Superior, 1999. - - 215 p.

Conclusiones

Este trabajo ha permitido el análisis de los referentes teóricos sobre la superación de los cuadros educacionales y sus reservas, llegando a la conclusión de que se identifican las necesidades a partir de los resultados en la evaluación de las estrategias, pero de forma administrativa, sin tener en cuenta a ese personal como seres humanos con sus cualidades, habilidades intereses, necesidades y motivos, como aspecto más común se ha priorizado, en la preparación para el desempeño profesional las esferas de actuación del Trabajo Metodológico y el Trabajo Político – ideológico, lo que en la práctica se materializa la capacitación sin un enfoque sistémico, integrador.

Como dimensión operativa del diplomado para la superación de los directivos educacionales, se sustenta en la teoría de la preparación permanente del directivo teniendo en cuenta el desarrollo de esferas con un el enfoque histórico cultural del desarrollo de la personalidad, en el estudio de la teoría gerencial y en el Sistema de dirección del Ministerio de Educación, entre otros fundamentos. Es contextualizado, integrador y desarrollador, perfecciona la actividad de dirección, lo que le ofrece grandes posibilidades para motivar el desempeño de los directivos, sobre cuya base se pueden establecer planes de mejora de las instituciones en el desempeño por el directivo de su función social

Con la aplicación del diplomado se pudo constatar que se cumplió con la expectativa científica ya que es aplicable a la hora de evaluar la superación como un proceso en los directivos del sector educacional.

Bibliografía

- Afanasiev, V.G. "Dirección Científica de la Sociedad." Editorial Progreso. Moscú, 1977.
- Alonso, Sergio (1993). Alta Gerencia / Sergio Alonso, Sánchez Carmona. – La Habana, 1993. Monografía.
- Alonso, Sergio. (2002). Sistema de Dirección del Ministerio de Educación de la

- República de Cuba. Material en soporte electrónico. La Habana.
- Alvarez de Zayas, C. (1989). "Fundamentos teóricos de la dirección del proceso docente educativo en la Educación Superior Cubana. MES. Ciudad de La Habana. Pág. 138.
- Añorga y col (2000) Glosario de Términos de Educación Avanzada.
- Bermudez Machado, Ricardo, 1983, Formación de cuadros y dirección desde el subdesarrollo, Ed. Ciencias Sociales, La Habana.
- Calderón Mora, María de las Mercedes, (2009) Y Marimón Carrazana, José Antonio, (2009) La formación de la capacidad de dirección en futuros directivos jóvenes en condiciones de universalización, ISP Silverio Blanco (Pedagogía 2009).
- Castro Ruz, FIDEL. (1994): Discurso pronunciado en la inauguración de la XII Feria Internacional de La Habana el 30 de octubre. – p. 3-4. – En Granma. – La Habana, 1 noviembre, 1994.
- Castro Ruz, Raúl. Directrices contenidas en el discurso pronunciado el 29 de enero de 2012, en la clausura de la Primera Conferencia Nacional del Partido Comunista de Cuba. Sección VI. Política de Cuadros: Tarea de importancia estratégica para la Revolución. En Partido Comunista de Cuba: Documentos. __ La Habana, 2012.
- Colectivo de Autores. La Habana: Folleto del Diplomado I de Dirección Científica; 2006.
- Congreso del Partido Comunista de Cuba, 1978, Tesis y resoluciones, 1er, Ed. De Ciencias Sociales, La Habana, p. 369
- De Dios Martínez, Ana. (2001). En conferencia sobre: Teoría de la Población y el Desarrollo. —Ciego de Ávila, UNICA, 2001. p. 4. (Material en Soporte Digital)
- . (2003). Curso No. 85 del Evento Internacional, Pedagogía 2003.—La Habana, 2003. 20p.
- Decreto Ley 196 y 197 "Sistema de Trabajo con los Cuadros del Estado y del

- Gobierno". La Habana: Editora Política; septiembre, 2005.
- Diccionario de Filosofía. Moscú: Editorial Progreso, 1984. – 456 p.
- Estrategia Nacional de Preparación Y Superación de Cuadros y Reservas del Estado y Gobierno Cubanos. __ La Habana, 2009.
- Ferreira Báez, Francisco: El Subsistema de la E.T. P, perfeccionamiento y perspectivas de desarrollo/ Francisco Ferreira Báez y [et.al]. -- En. Seminario Nacional a dirigentes y metodólogos e inspectores de las direcciones provinciales y municipales de educación, feb. 1979. -- 4ta. Parte, p. 47-80.
- García Colina, Fernando J. Propuesta teórico metodológica para la capacitación de los cuadros y sus reservas en el componente de dirección. –4 h. – Resumen Tesis (Doctor en Ciencias Pedagógicas). – Universidad de Camagüey, 2003.
- Gerabel, A; (2006) Reflexiones pedagógicas en torno a una estrategia de preparación y superación para los directores de la Educación Técnica y Profesional Disponible en <http://www.monografias.com/trabajos34/reflexionespedagogicas/reflexiones-pedagogicas.shtml> (Consulta 23/10/2008)
- González Pérez de Corcho, Osmany (2004). Estrategia de superación para los docentes de la ETP en función de las necesidades de desarrollo científico tecnológico en el municipio de Ciego de Ávila.
- Hernández Calderín Ernesto Edelberto (2008) *Folletos Gerenciales*. 12(5): 16-25, Año XII, No. 5. Mayo, 2008).
- Dr. C., C.P. Lic. Hernández Calderín, Ernesto Edelberto (2008). Una alternativa para la evaluación del impacto de la capacitación en las organizaciones empresariales en Folletos Gerenciales. Año XII, No. 5. Mayo, 2008. Centro de Estudios



Identificar las herramientas de control administrativo en el cambio organizacional para lograr la competitividad a través del desarrollo organizacional

Dra. María Fernanda Robles Montaña

Universidad de Sonora

fernanda@eca.uson.mx

México

Recibido: 09 de abril 2016, aprobado: 21 julio 2016

Resumen

Tanto los individuos como la organización requieren encontrar satisfacción por medio del trabajo, luchar contra lo obsoleto de los propios conocimientos y habilidades, así como lograr una relación y comunidad humana en el sitio del trabajo. A pesar de que se estén creando nuevos trabajos, los antiguos se están destruyendo a un ritmo cada vez más acelerado.

Este Artículo es para identificar las herramientas de control administrativo aplicadas y su congruencia con los sistemas de competitividad que exige el nuevo milenio, para la cual se planteó la siguiente hipótesis: menos del 90% de las pequeñas y medianas empresas de Servicios afiliadas a CANACINTRA en Hermosillo, Sonora, no utilizan el desarrollo organizacional competitivo, funcional y productivas en circunstancias ambiguas e impredecibles a través de los equipos de trabajo con los que cuenta.

Palabras clave: Desarrollo Organizacional, Equipo de Trabajo, Competitividad, Herramientas.

Abstract

Both individuals and the organization needed to find satisfaction through work, combat obsolescence of his own knowledge and skills and achieve a relationship and human community on the job site. Although new jobs are being created, the old are being destroyed at an increasingly rapid pace.

This article is to identify the tools of administrative control implemented and its consistency with the systems of competitiveness required by the new millennium, for which the following hypothesis was raised: less than 90 % of small and medium enterprises affiliated Services CANACINTRA in Hermosillo, Sonora do not use the competitive, functional and productive organizational development in ambiguous and unpredictable circumstances through work teams are there.

Keywords: Organizational Development Task Force, Competitiveness, Tools.

Introducción

El trabajo de los conocimientos está remplazando al trabajo de los músculos (fuerte). Desde un punto de vista general, las organizaciones en especial las pequeñas y medianas empresas, tendrán que disponer de estrategias y hacer uso de la tecnología, que les permitan afrontar los múltiples retos para lograr una relación y satisfacción humana en el centro del trabajo.

Por lo tanto, las preguntas serían: ¿existen estrategias y tecnologías disponibles para ayudar a las personas y las organizaciones a enfrentarse a esta situación tan angustiosa? ¿Tienen las organizaciones conocimientos y habilidades para lograrlo?

Hablar acerca del nacimiento del desarrollo organizacional no es nada sencillo, ya que no están totalmente definidos sus orígenes. Por lo que se considera más acertado exponer cual ha sido su evaluación.

El desarrollo organizacional se calificó de evolutivo en sus inicios y se considera que todavía se encuentra en evolución, como puntos de referencias, se puede decir que tuvo tres precursores principales: el entretenimiento en sensibilización, los sistemas socios técnicos y la encuesta de retroalimentación.

El ambiente imperante es que se apoya el surgimiento del desarrollo organizacional es en primera instancia, la necesidad de las organizaciones de aumentar la producción, los servicios y la fuerza laboral en los años posteriores a la segunda guerra mundial.

Por otro lado, después de atravesar el periodo de la guerra, las personas comienzan a tener problemas de adaptación a los grupos existentes, razón por la cual en las organizaciones comienzan a surgir talleres de capacitación que dan origen a los grupos sensibilización, los laboratorios de entrenamiento y los grupos T.

Es así como se empiezan a buscar cambios organizacionales abunda en contribuciones de los científicos y prácticamente de las ciencias de la conducta y en aportaciones de muchas personas de las organizaciones.

Además, está bajo la influencia de una extensa variedad de disciplinas y escenarios como son: psicología social, psicología clínica, terapia familiar de grupo, sistemas matemáticos y física, filosofía, comportamiento organizacional, administración de recursos humanos y teoría general de administración.

El desarrollo organizacional tiene cuatro raíces principales: la investigación del grupo T, la investigación de la tecnología de retroalimentación de encuestas, el surgimiento de la investigación-acción y la evolución de los enfoques socio técnicos y socios clínicos.

Planteamiento del problema

Es muy importante que las estructuras organizacionales se desarrollen exitosamente y esto sólo se logra mediante la productividad reflejada en el recurso humano y la tecnología, para lograr esto son necesarios los esquemas de los equipos de trabajo para lograr un desarrollo organizacional de éxito, cimentados en esquemas de competitividad del entorno actual en el ámbito nacional e internacional.

Tenemos que enfatizar que uno de los problemas de las pequeñas y medianas empresas de Sonora, es que no cuentan con un plan estratégico de

asesoramiento y consultoría de manera interna, y que la mayoría de ellas carecen de los recursos económicos para la contratación externa de especialistas en la materia. Por ello es necesario presentar alternativas que coadyuven al desarrollo económico social y reconocer que al mismo tiempo PyMES representan el 80% del total del sector empresarial: (INEGI, 2016) por ello es prioritario que las propuestas o acciones por parte del Gobierno Federal y estatal estén encaminadas a apoyar con programas de asesoría y capacitación que les permitan conocer y atender lo antes mencionado.

Asimismo, según las estadísticas antes mencionadas, Las PyMES, contribuyen a la generación de empleos con el 59% de la población ocupada en nuestro país, de ahí que nuestra economía tiene serios problemas, por lo que es necesario llevar a cabo retos acordes a la modernidad y a la administración del cambio organizacional.

En los últimos años, los problemas de las PyMES en México se han recrudecido, el financiamiento a caído a un 75%, a consecuencia de las altas tasas de interés, la falta de garantías, tramites complejos, etc.

La falta de conocimiento sobre el entorno económico es uno de los factores que propician la desaparición de este tipo de negocios en México.

Un 90% de ellas no saben hacer proyecciones financieras, la cual repercute en un mal manejo de inventarios, de cuentas por cobrar y de efectivo.

Una de las principales causas de sus fracasos es la ausencia de un diagnostico interno para mejorar sus sistemas de administración, en muchos casos los mismos directores se muestran reacios a aceptar ayuda de terceras personas, principalmente porque consideran que dicho diagnostico les puede provocar problemas de tipo fiscal.

Otro problema que afrontan en su aislamiento, mismo que las conduce a una falta de representatividad, muchas de ellas no están afiliadas a ningún organismo.

Es muy importante que las estructuras organizacionales se desarrollen exitosamente y esto solo se logra mediante la productividad reflejada en el recurso humano y la tecnología, para lograrlo es necesario contar con un buen programa

financiero que contenga técnicas y herramientas para el aprovechamiento de estos recursos dentro de un negocio.

Justificación

Las PyMES como organización tienen una doble función: deben encausar los esfuerzos de sus empleados hacia una relación y satisfacción por medio del trabajo que desarrollen y al mismo tiempo lograr la efectividad y eficiencia de sus recursos tanto humano, físico y económico.

Hoy en día las organizaciones se enfrentan a una creciente competencia de demandas cambiantes del cliente, por lo que las obligan a encontrar formas de efectividad de sus equipos de trabajo, de los procesos humanos y sociales, así como mantener una congruencia entre la estructura y la tecnología organizacional, definir metas y objetivos claros adoptando términos de cambio, lograr un ambiente de colaboración y satisfacción humana en los centros de trabajo y poder responder de manera rápida y flexible a las demandas que el medio ambiente cambiante lo exige.

En el entorno competitivo en los que hoy nos movemos, una ventaja competitiva que se vislumbra primordial es la adaptabilidad de la organización a los nuevos entornos, la flexibilidad de competir bajo nuevos retos y ante nuevas y variables exigencias de los clientes. Actualmente, las empresas, tanto las públicas como las privadas, deben enfrentarse a un entorno económico, político, social y cultural en constante cambio. Considerando lo anterior es necesario no perder de vista que es el poder del factor humano el que, esencialmente, conducirá la transición hacia el cambio.

Objetivo general

Dirección del uso de un Desarrollo Organizacional para las pequeñas y medianas empresas de servicios afiliadas a la CANACINTRA en la ciudad de Hermosillo, Sonora para que incrementen la efectividad de su equipo de trabajo, procesos humanos y sociales.

Objetivos Específicos

- Conocer las causas de que menos del 90% de las pequeñas y medianas empresas de Servicios afiliadas a CANACINTRA de Hermosillo, Sonora no utilizan los equipos de trabajo para el logro del desarrollo organizacional competitivo y funcional en sus empresas.
- Conocer el tipo de técnicas administrativas que usan estas empresas.
- Identificar las áreas administrativas de mayor problema que le impide lograr los objetivos de la organización.
- Ofrecer a las pequeñas y medianas empresas al servicio de asesoría, consultoría y capacitación en las áreas que lo requieran lograr un desarrollo organizacional eficiente.

Hipótesis

Menos del 90% de las pequeñas y medianas empresa de servicios afiliadas a CANACINTRA en Hermosillo, Sonora no utilizan el Desarrollo Organizacional en la administración de sus empresas que les permita lograr un desarrollo organizacional a través de los equipos de trabajo con los que cuenta.

Importancia del Estudios

Actualmente la mayoría de las empresas que quieren alcanzar la calidad total buscan primero la calidad de sus personas y hacen que estas tengan un buen desarrollo dentro de la empresa para que se estén satisfechas y comprometidas con ella.

Aunque la tecnología está en evolución constante, las personas siguen siendo el pilar que sostiene una organización, es por ello que se debe invertir tiempo, capacitación y recursos de esta área.

Esto se logra mediante un programa bien estructurado de desarrollo organizacional a través de la coordinación administrativa que aplican las empresas del uso de los equipos de trabajo con los que actualmente cuentan, que puede aplicarse en diferentes formas y dirigirse a las necesidades generales y específicas de cada empresa o departamento.

En México, las pequeñas y medianas empresas representan el 98% en número, tienen una participación en el producto interno bruto (PIB) del 44% y tiene una participación en el empleo del 68% (NAFIN, 2012).

Todo lo anterior nos permite visualizar la importancia de este tipo de empresas y así poder general una serie de alternativas para que esta actividad económica siga creciendo, sin que las crisis recurrentes les provoquen daño e inclusive que disminuyan los cierres de estas.

Como hemos comento, los principales problemas son derivados de una baja cultura administrativa que les permite manejen técnicas e instrumentos financieros para un buen control en sus negocios.

El objetivo es proponer nuevas acciones encaminadas a mejorar la vinculación con el sector productivo, en especial con las PyMES: lograr programas de apoyo más directo, formas de acercamiento que incremente el servicio y calidad de trabajo de las áreas y proponer un plan estratégico de asesoría, consultoría y capacitación empresarial multidisciplinario de manera integral que ayude a estas empresas a lograr el desarrollo organizacional de sus negocios a través del uso de los equipos de trabajo existentes, con esto cumpliremos un compromiso tripartita entre la UNISON, PyMES y la sociedad económica de nuestro estado. Compromiso que su vez logre contribuir el desarrollo de sus empresas en un ámbito de salud organizacional.

La aplicación del desarrollo organizacional ha tenido actualmente un gran auge, en respuesta de la nueva cultura laboral, modernidad, calidad de vida y globalización.

Marco de Referencia

Se permitiría a los pequeños y medianos empresarios afiliados a cámara nacional de la industria y la transformación de Hermosillo, Sonora no solo a obtener bondades económicas sino también a lograr comprender la forma en las que se

encuentra la situación actual de sus negocios para poder aprovechar sus fortalezas o corregir sus debilidades.

Para obtener resultados satisfactorios que se reflejan en las utilidades de cualquier negocio estimo vital aplicar conocimiento profesional a la administración pues es la estructura medular de cualquier empresa; de no hacerlo conseguiremos el fracaso y pérdidas en nuestra capital inversión.

La administración debe aplicarse en cualquier nivel de organización, organigramas, administración por objetivos, por áreas de responsabilidad, por departa mentalización, por procesos, etc. De acuerdo con las características y necesidades propias de cada negocio que permita seguir de ser necesaria, una ruta crítica, así como el cálculo del punto de equilibrio del costo/utilidad para la toma de decisiones.

La gama alternativa para los pequeños y medianos negocios en el conocimiento, manejo y control del desarrollo organizacional y equipos de trabajo en la ciudad de Hermosillo, sonora es el de desarrollar una nueva actividad económica más completa con base en la nueva cultura empresarial y que debido a los escasos recursos económicos con los que estos empresarios se enfrentan, buscar apoyo con instituciones educativas, para que mediante la vinculación se pueda lograr la aplicación de esta investigación en beneficio de los pequeños comerciantes afiliados a la CANACINTRA y posteriormente de todas las cámaras en Hermosillo, y finalmente en nuestro estado.

Clasificación y características de las Micros, Pequeñas y Medianas empresas

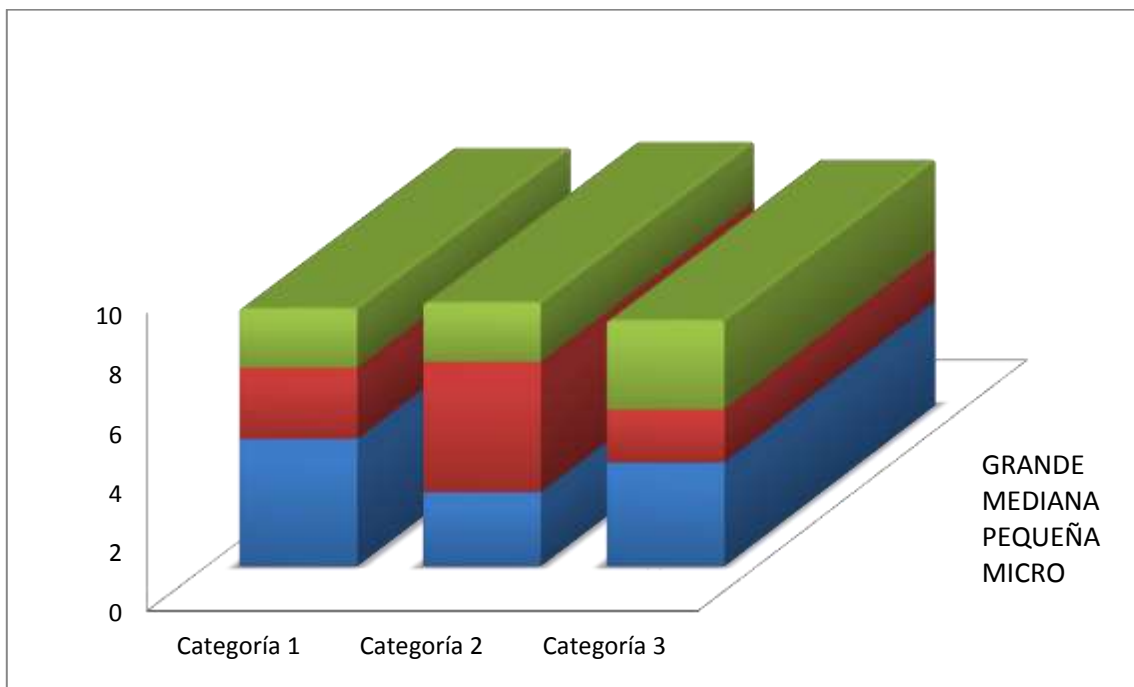
Según el Censo Económico INEGI 2015 el 90% son micro, pequeñas y medianas empresas. Participación de las empres

Tamaño	%
Micro	97.3
Pequeñas	2.3
Medianas	0.3
Grandes	0.1

TOTAL 100%

Las PyMES generan el 78.4% de los empleos del país. Si se añadiera la economía informal aumentaría la participación de micro y pequeños negocios, tanto en su participación del PIB como del personal que ocupan.

Micro	97.0	47	31
Pequeña	2.7	20	26
Mediana	0.2	11	12
Grande	0.1	22	31



“La microempresa constituye la inmensa mayoría de los establecimientos productivos, contribuye de manera importante a la generación de empleo. Pero no del ingreso nacional. Entre 1987 y 2015 se crearon 34,000 nuevos establecimientos de menor escala, que equivalió a un crecimiento del 40%.

El censo industrial (2015) registra que en México la microempresa concentra el:

- 97% de las unidades económicas.
- Contribuye con el 47% a la generación de empleo.
- Aporta el 31% del ingreso nacional (PIB total).

Metodología

La presente investigación por su diseño es de tipo exploratorio donde la idea principal es de obtener un conocimiento más amplio respecto a la utilidad de contar con instrumentos de control en las pequeñas y medianas empresas en estudio. En esta investigación se utilizaron los dos tipos de estudios exploratorios:

- Investigación en literatura.
- Investigación utilizando expertos.

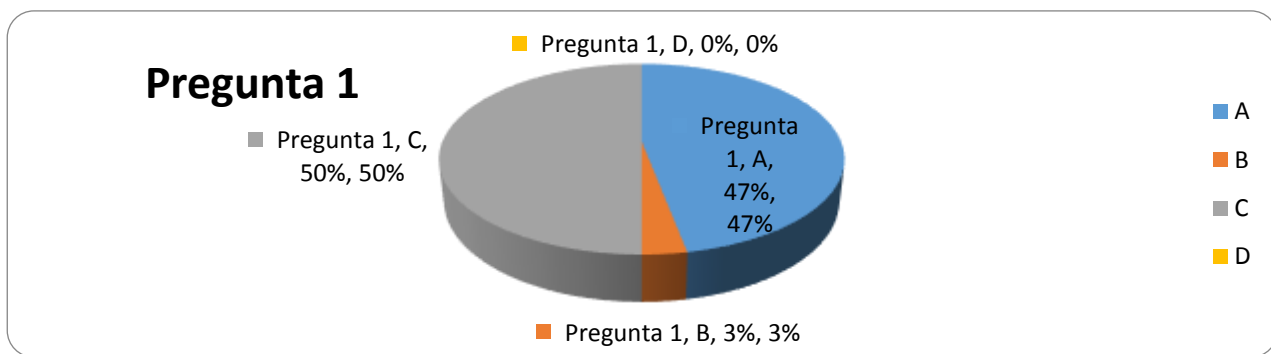
Tabla y graficas

EMPRESAS DE SERVICIO

CAMBIO ORGANIZACIONAL

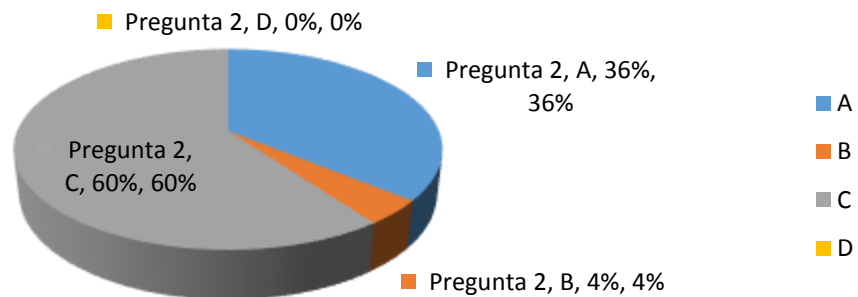
	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10
A	47%	36%	39%	39%	47%	53%	50%	49%	46%	47%
B	3%	4%	7%	6%	8%	7%	9%	8%	7%	7%
C	50%	60%	54%	55%	45%	39%	41%	43%	45%	46%
D	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	2%	0%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

1.- ¿Se tiene establecida una estructura administrativa funcional?



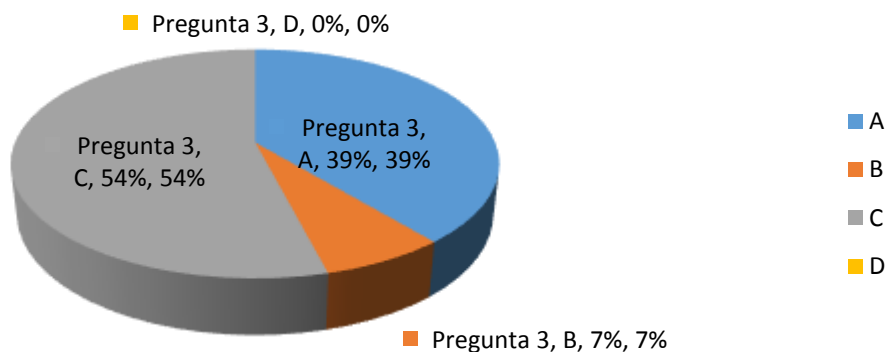
2.- ¿La empresa toma en cuenta su entorno geográfico para su planeación futura?

Pregunta 2



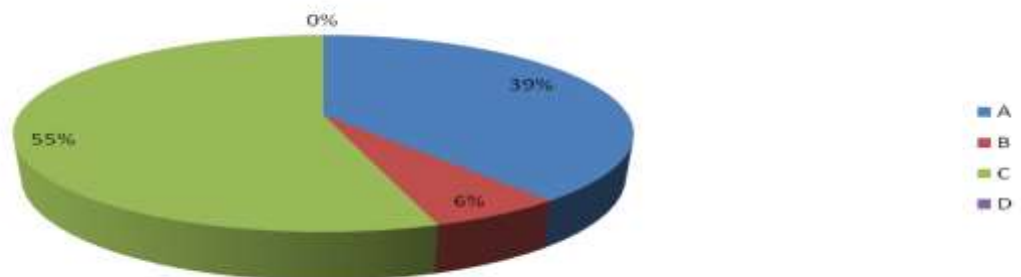
3.- ¿Se tiene establecida una administración por objetivos en todas las áreas y que el grupo la considere en la toma de decisiones?

Pregunta 3



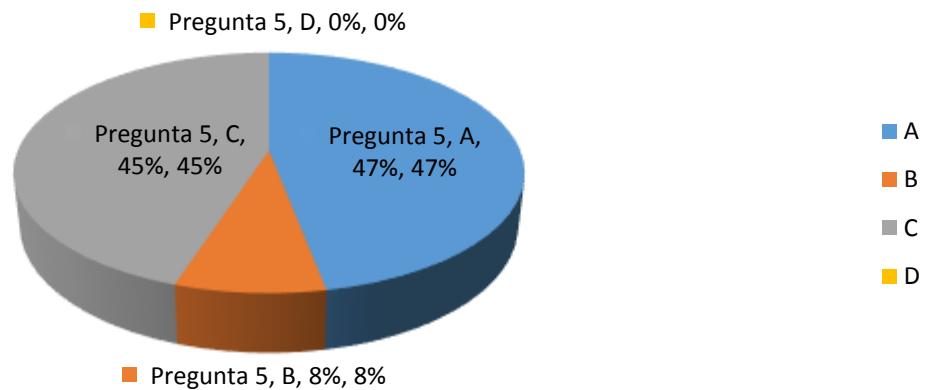
4.- ¿Dentro del proceso integral de la empresa hay una planeación a largo plazo?

Pregunta 4



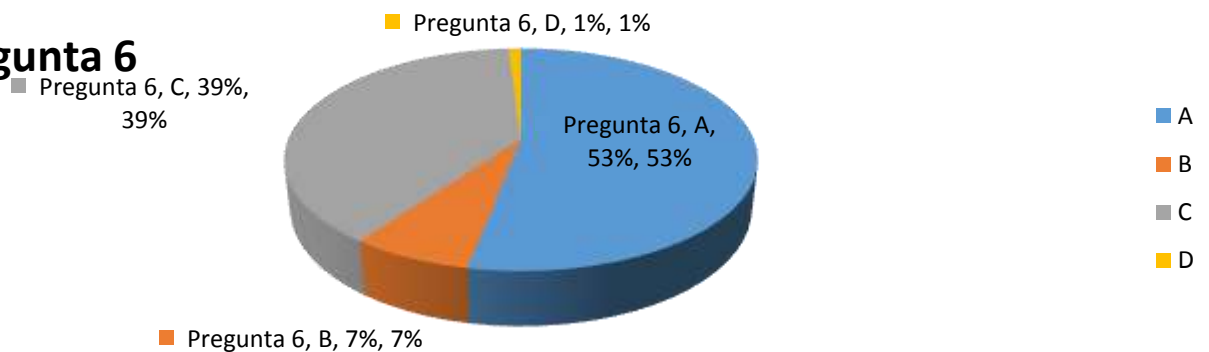
5.- ¿Se trabaja con la información técnica para asegurar la mejora continua?

Pregunta 5



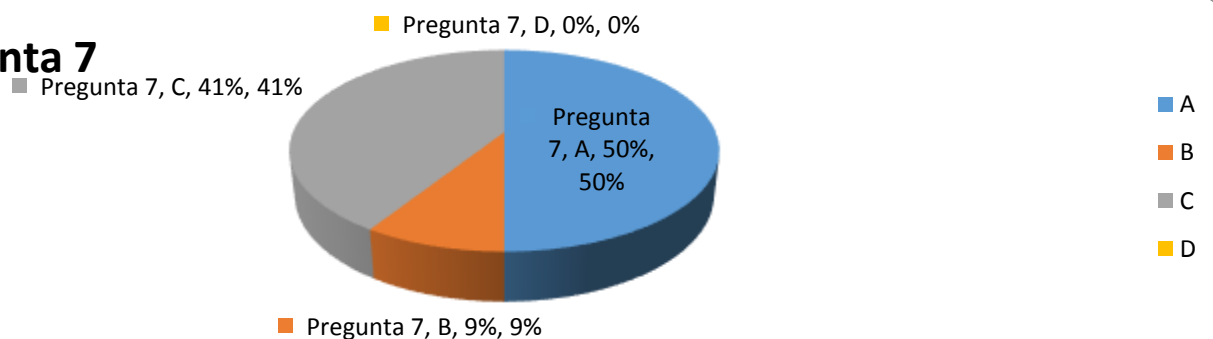
6.- ¿Se tienen definidas las áreas de responsabilidad para los subordinados?

Pregunta 6



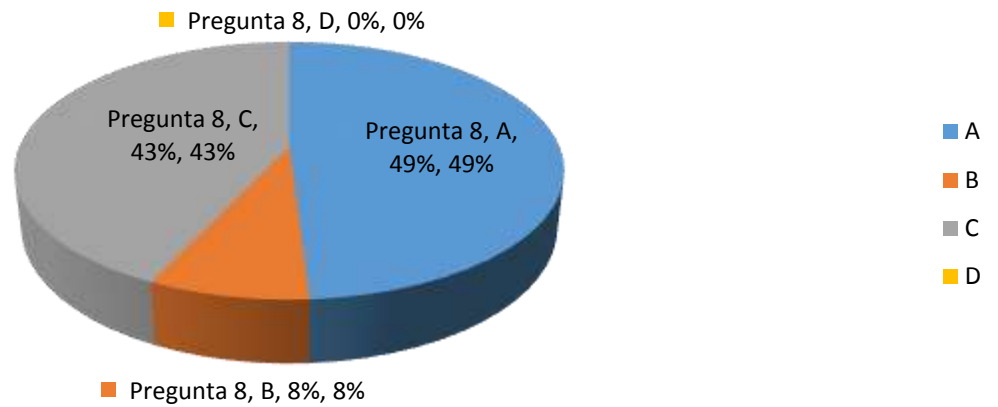
7.- ¿Busca innovaciones o mejoras potenciales que existan en el mercado?

Pregunta 7



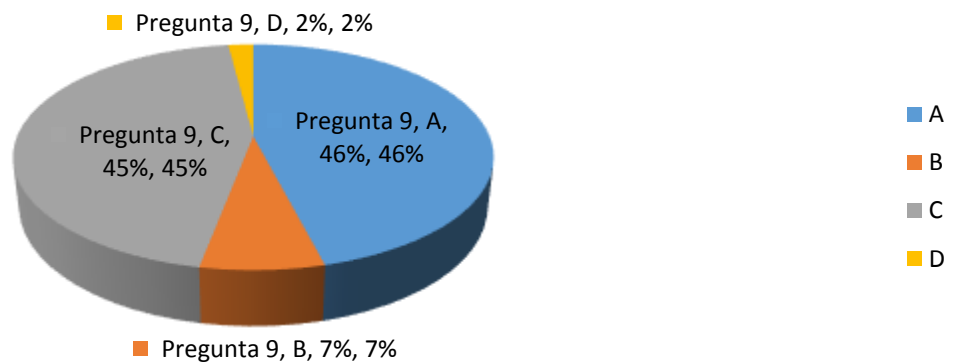
8.- ¿Hay una orientación a resultados en la empresa?

Pregunta 8



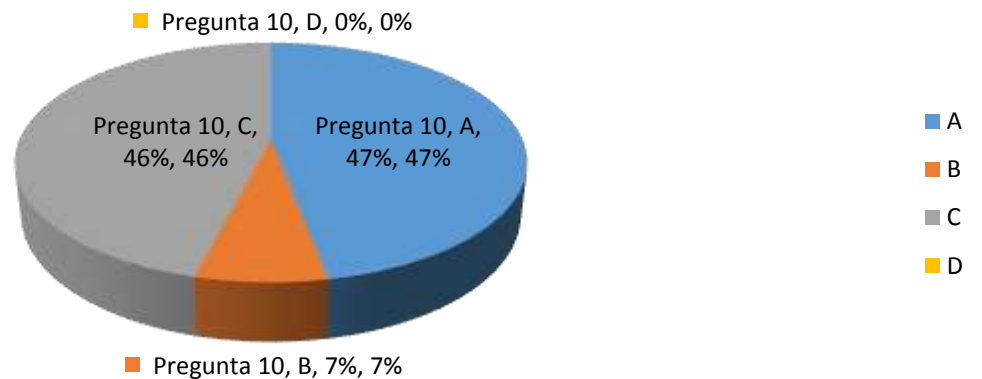
9.- ¿La formación de equipos de trabajo minimizan el flujo de trabajo?

Pregunta 9



10.- ¿Los equipos de trabajo te sirven para la toma de decisiones participativas?

Pregunta 10



Empresas de servicio
Cambio Organizacional (G-5)

Dentro de este tipo de empresas en cuando a Cambio Organizacional encontramos que el 50% considera que, muy frecuentemente se tiene establecida una estructura administrativa funcional dentro de sus empresas, un 47% mencionan que frecuentemente y el 3% dicen que ocasionalmente. El 60% de los encuestados mencionan que las empresas muy frecuentemente toman en cuenta su entorno geográfico para su planeación futura, un 36% mencionan que frecuentemente toman en cuenta su entorno y el 4% dice que lo hacen de manera ocasional forma. Un 54% dicen que muy frecuentemente en sus empresas se tiene establecida una administración por objetivos en todas las áreas donde el grupo las considera en la toma de decisiones, un 39% dicen que frecuentemente en sus empresas se tiene establecida una administración por objetivos para la toma de decisiones y el 7% dicen que ocasionalmente lo hacen. El 55% aseguran que muy frecuentemente hay una planeación a largo plazo dentro del proceso integral de la empresa, un 39% asegura que frecuentemente y un 6% menciona que lo hacen ocasionalmente. El 45% de los encuestados mencionan que muy frecuentemente se trabaja con la información técnica para asegurar la mejora continua, un 47% mencionan que lo hacen frecuentemente y un 8% dicen que lo hacen ocasionalmente. El 53% mencionan que frecuentemente se tienen definidas las áreas de responsabilidad para los subordinados, un 39% dicen que lo hacen muy frecuentemente, el 7% aseguran que ocasionalmente se tienen definidas y el 1% lo hace raras veces. El 50% asegura que frecuentemente sus empresas buscan innovaciones o mejoras potenciales que existen en el mercado, el 41% aseguran que lo hacen muy frecuentemente y un 9% del total encuestado consideran hacerlo ocasionalmente. Un 49% considera que hay una orientación de resultados en la empresa de manera frecuente; un 43% mencionan que Muy frecuentemente existe esa orientación, pero el 8% asegura que en ocasiones se da esa orientación. El 46% considera que frecuentemente las formaciones de equipos de trabajo minimizan el flujo de trabajo, el 45% considera que muy frecuentemente se minimiza el flujo de trabajo la formación de equipos de trabajo,

un 7% aseguran que ocasionalmente se minimiza el flujo de trabajo y el 2% considera que raras veces. Hay un 47% donde mencionan que frecuentemente los equipos de trabajo les sirven para la toma de decisiones participativas, un 46% consideran que muy frecuentemente los equipos de trabajo les sirven para la toma de decisiones participativas y un 7% considera que ocasionalmente les sirven.

Conclusiones

El desarrollo organizacional es un programa educativo a largo plazo, orientando a mejorar los procesos de solución de problemas y renovación de una organización, mediante una administración que se base en la colaboración y en la efectividad de la cultura de la empresa, con ayuda de un agente de cambio, o mediante el uso de la teoría y de la tecnología pertinentes de acuerdo con la ciencia del comportamiento organizacional.

En la esencia del DO están involucrados los aspectos de revitalización, energía, actualización, activación y renovación de las empresas mediante los recursos técnicos y humanos, destacando la necesidad de evitar la decadencia y la obsolescencia empresarial, haciendo uso de sus procesos con el fin de producir resultados de cambio dentro de la organización para que puedan lograr sus objetivos empresariales.

El DO se carga de transformar la empresa administrando correctamente el cambio y orientándolo hacia un fruto prometedor. Busca transformar la cultura organizacional, mientras se van implementando los cambios en el diseño.

El DO se vale de programas de capacitación, para esto es indispensable que existía un líder en la organización, capaz de enfrentar las situaciones con las personas que laboran en la institución, tratando de llevarlas hacia el cambio; para lograrlo se vale de un profesional del DO el cual los guiara por medio de los programas para lograr exitosos equipos de trabajo y pueden desarrollar todo su potencial dentro de la organización.

El desarrollo organizacional está dirigido a cambiar las actitudes, valores y creencias de los empleados a fin de que ellos mismos puedan identificar y aplicar

los tipos de cambios técnicos que se requieren, generalmente con la ayuda de un agente de cambio externo o consultor.

En el DO, los participantes siempre se involucran en la obtención de datos sobre ellos mismos y su organización, buscando así lograr resolver esos problemas que no los deja salir adelante hacia los constantes cambios que se pueden presentar en una organización, competitivo, funcional y productivas en circunstancias ambiguas e impredecibles a través de los equipos de trabajos con los que cuentan

Bibliografía

- Adler, N.J. (2011) International Dimensions of Organizational Behavior Boston, Kent.
- Adler, N.J., Doktor R., y Redding, S. (1986) From the Atlantic to the Pacific Century: Cross Cultural Management Reviewed. Journal of Management.
- Adler, N.J., y Grahmann, J. L., (2010) Cross-cultural Interaction: The International Comparison Fallacy. Journal of International Business Estudios.
- Archilles de Faria Mello, Fernando. (2011) Desarrollo Organizacional.
- Beckhard, R. (2010). Desarrollo Organizacional: Modelos y Estrategias. Miami. Editorial Addison-Wesley.
- Beckhard, Richard. (2012). Organization Development: Strategies and Models. Addison-Wesley Publishing Company, Reading MA.
- Beer, Michael. (2011). Organization Change and Development.
- Bennis, W. (2009) Organization Development: It's Nature, Origins and Prospects., John Wiley & Sons, New York.
- Black, J., y Mendenhall, M. (2011) Cross-cultural training effectiveness: A review and theoretical work for the future research.
- Burke, W. (2010) Organización del Desarrollo: Proceso de Aprendizaje. Addison-Wesley Publishing Company, Reading MA.
- Burke, W. y Herrnshtein, H. A. (2011) La Tecnología de Desarrollo Social Organización. Learning Resources Corporation, Fairfax.
- Burke, W. y Robertson, P. (2011) Desarrollo Organizacional: Investigación. Teoría y Práctica. Boston. Editores. Handbook y Organización Psicológica.

- Chaudrom. David. (2010) Como Mejorar los Equipos Transnacionales.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. (Segunda Edición) Colombia. Editora Atlas, S.A.
- Donald, J. Mc Nerney. (2010) Los Factores de Vida para la Construcción de Equipos. Herfocus, CA. Enfoque Integral. Editorial Limusa, México.
- Faucheux, C., Amado, G., y Laurent, A. (1982) Organizational Development and Change. Annual Review of Psychology.
- Flippo, E. B. (2011) Principios de Administración de Personal. Editorial Mc Graw-Hill, Mexico.
- French, W. L. y Bell, C. H. (2010) Desarrollo Organizacional. Editorial Prentice-Hall Hispanoamerica, S.A., Mexico. Goodyear Publishing, Santa Monica CA.
- Hammer, M. y Champy, J. (2011) Reengineering the Corporation: A Manifesto for Business Revolution. Harper Collins Publishers, New York.
- Hayes, C., Anderson, A., y Fonda, A. (2010) International competition and the role of competence. Personelle Management.
- Hayes, J., y Allison, C. W. (2010) Cultural Differences in the Learning Styles of Managers. Management International Review.
- Hertzberg, F. (2011) The Motivation to Work. John Wiley Sons, Incorporation, New York.



La competitividad y el clima empresarial en las MPyMEs en Saltillo, Coahuila

M.PL. Edith Reyes Ruiz

Universidad Autónoma de Coahuila

edithreyesruiz@hotmail.com

México

Dr. Jesús Francisco Mellado Siller

Universidad Autónoma de Coahuila, México

jfmellado@hotmail.com

México

Dra. Adriana Méndez Wong

Universidad Autónoma de Coahuila, México

amendezwong@hotmail.com

México

Recibido: 25 abril 2016, aprobado 15 agosto 2016

Resumen

Esta investigación de los factores de las nuevas empresas y competencias de las MPyMES en la ciudad de Saltillo, afectan el clima empresarial y repercute en su desarrollo. Los sectores no pueden determinar su estrategia competitiva y probablemente desconocen su dinámica empresarial. Los empresarios de considera que el clima empresarial no tendrá cambios, y juzgan que es fácil que entren nuevas empresas, ya que hay una elevada competencia en el sector.

Palabras clave: MPyMES, Clima empresarial, Nuevas empresas.

Abstract

The purpose of this document of new businesses and competencies of MPyMES in the city of Saltillo, affect the business climate and affects their development.

Sectors can not determine its competitive strategy and probably unaware of their business dynamics. Entrepreneurs believes that the environment will not change, and judge it is easy to enter new business, as there is a high competition in the sector.

Keywords: Business, Environment, Competitive strategy

Introducción

Se puede definir a los micros, pequeñas y medianas empresas (MPyMEs) como organizaciones empíricas financiadas, organizadas y dirigidas por el propio dueño que abastecen a un mercado pequeño, cuando mucho regional: además, no cuentan con alta producción tecnificada y su planta de empleados la integran los familiares del propietario, razón por la cual también se les conoce como empresas familiares. Tradicionalmente la definición de micro, pequeñas y medianas empresas se basa en tres criterios principales: el número de trabajadores empleados; el volumen de producción y/o ventas; el valor del capital invertido. Las micro, pequeñas y medianas empresas cuentan con menos de 251 empleados para el caso del sector manufacturero y menos de 101 para los sectores de comercio y servicio. Las MPyMEs constituyen un sector estratégico para el desarrollo económico y social del país: contribuyen con 40% y generan 64% de los empleos. (Fischer & Espejo, 2011)

“La micro, pequeña y mediana empresa (mPyme) ha sido en los últimos años el centro de atención de numerosos trabajos, debido fundamentalmente a su gran capacidad de generación de empleo, así como al papel primordial que juegan como generadoras de riqueza.

Esto ha permitido un mayor conocimiento sobre sus características y sus relaciones con el entorno económico. No obstante, las mPyme siguen necesitadas de fundamentos operativos que, de forma continua, pongan de manifiesto su problemática y sus estrategias al objeto de facilitar la toma de decisiones, tanto desde un punto de vista de política interna de la empresa para su gestión, como

de política nacional o internacional, para determinar y fijar programas de actuación acertados y con suficiente tiempo de anticipación.

La existencia de debilidades de carácter estructural que padecen las mPyme sigue afectando a su supervivencia y mermando su competitividad. Así, la globalización de los mercados, la aceleración del cambio tecnológico y el desarrollo de nuevos sistemas de información y comunicación, unidas al escaso hábito de gestión del conocimiento y del capital humano, la dificultad para la captación de capitales ajenos a largo plazo, la menor cualificación de empresarios y empleados, las dificultades de localización e infraestructura, y la complejidad para incorporar las innovaciones tecnológicas son, entre otros, aspectos que dificultan y limitan el desarrollo de la mPyme.

Aun reconociendo el valor del esfuerzo realizado por las Administraciones Públicas para favorecer el entorno de las mPyme, concretado en múltiples programas de ayuda financiera, es necesario continuar con el desarrollo de acciones que mejoren su entorno burocrático, su organización interna y productiva, la inversión en intangibles y los acuerdos de cooperación que impulsen la innovación, como elementos imprescindibles para responder a los tres grandes retos a los que se enfrenta hoy en día la mPyme: el desarrollo tecnológico, la globalización de los mercados y la incertidumbre económica.

En la actualidad ser competitivos es vital para la supervivencia de las mPyme al constituir una referencia de la capacidad de anticipación y respuesta a los retos del entorno. Para mejorar la competitividad, la mPyme tiene la necesidad de adecuar tanto sus estrategias como su estructura organizativa al entorno dinámico de la economía actual. Sin embargo, muchas empresas persisten en una actitud conservadora a la espera de observar la operatividad de determinadas estrategias para introducir cambios en sus estructuras.

Se plantean que acciones relativas a la innovación tecnológica, a la certificación de la calidad o a la internacionalización de los mercados, llevan implícito un incremento de la inversión, por lo que han de asociar claramente la relación entre las mismas y su rentabilidad para afrontarlas". (FAEDPYME, 2009)

Percepción del Clima empresarial

El clima empresarial es subjetivo y perceptivo. No existe una garantía de que todos los empresarios perciban su clima de idéntica manera.

La percepción se define como el proceso mediante el cual un individuo selecciona, organiza e interpreta los estímulos para formarse una imagen significativa y coherente del mundo. Se afirma que así es “como vemos el mundo que nos rodea”. (Schiffman & Lazar Kanuk, 2005) El clima empresarial mide la confianza y expectativas del empresario en su entorno económico. (FAEDPYME, 2009).

En nuestro país, las pequeñas empresas en su mayoría son familiares y se administran de igual forma, empíricamente.

De forma general el Producto Interno Bruto (PIB) de cualquier país, se encuentra sostenida en su gran mayoría por la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (MPYME), organizaciones que de forma estadística cuentan con el más alto porcentaje de participación.

Una organización se desempeña en un *ambiente externo* que en general no puede controlar. Al mismo tiempo, *dentro* de la organización hay recursos de marketing y ajenos a éste que sus ejecutivos generalmente pueden controlar. (Stanton , Etzel, & Walker, 2007)

El entorno de la empresa (Kotler & Armstrong, Fundamentos de Marketing, 2008) está conformada por:

- a) Microentorno: fuerzas cercanas a la empresa: compañía, proveedores, intermediarios de marketing, mercados de clientes, competidores y públicos que inciden en su capacidad de servir al cliente.
- b) Macroentorno: grandes fuerzas de la sociedad demográficas, económicas, naturales, tecnológicas, políticas y culturales que afectan el microentorno.

Objetivo

- Analizar la apreciación del entorno empresarial de nuevas empresas y el clima empresarial en las MPyMES

Diseño

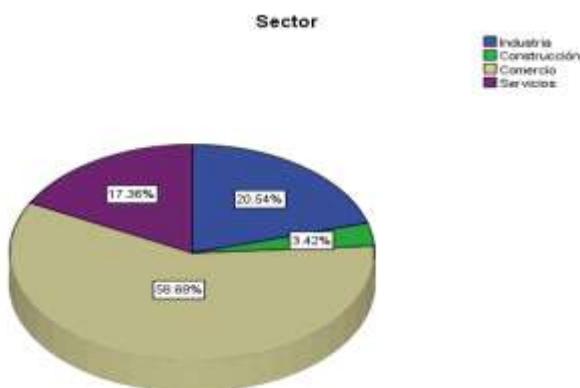
Esta es una investigación de tipo **exploratorio**, porque las preguntas de investigación se centraron en la magnitud de las respuestas, es **descriptiva**, ya que describe características específicas de situación de mercado, identificando diferencias entre las evaluaciones de una variable compleja de un instrumento aplicado en encuesta, además la aplicación del instrumento se realiza una sola vez y se analiza. Es investigación **inteligente** (Jany Castro, 2009) porque es útil para analizar el desempeño organizacional y su capacidad de respuesta a variables externas.

Método

En este trabajo se aplicó el muestreo simple y se seleccionaron las empresas que corresponden a los sectores comercial, industrial servicios y construcción que son los estratos establecidos por la metodología de la red FAEDPYME, en la ciudad Saltillo, Estado de Coahuila. Se calcula el tamaño de muestra con alfa de 0.05 dando un total de aplica a 400 sujetos, (empresas) de la región sureste.

Resultados

Figura



Fuente: Elaboración propia

Se observa en la figura 1 que el mayor porcentaje de sectores encuestados en la muestra corresponde al comercio con un 58.68%; el 20.54% está conformado por la industria y 17.36 % corresponde a la industria. Solo el 3.42 es de la industria de la construcción. Esto indica que la mayor parte de los empresarios en la región sureste del estado de Coahuila está conformada por comerciantes, la quinta parte es de industriales y el resto son empresarios de servicios y de construcción.

Figura 2



Fuente: Elaboración propia

En la figura 2 del sector industrial, se observa que 36.59% de las empresas tienen entre 13 y 23 años; el 34.15% tienen antigüedad entre 2 y 12 años; el 10.98% tienen de existencia entre 24 y 34 años lo que denota que son empresarios con poca antigüedad, ya que los porcentajes correspondientes a edades de empresas viejas no es significativo, la industria en la región sur del estado de Coahuila es joven.

Figura 3



Fuente: Elaboración p.

En la figura 3 se observa que el 42.25% de las empresas de servicios tienen antigüedad entre 2 y 12 años; el 21.13% tienen antigüedad de 13 a 3 años; el 18.31% tienen menos de un año lo que indica que la rama de servicios es una actividad joven. Solo un 8.44% tienen entre 35 y 78 años de antigüedad lo que denota que los servicios son empresas jóvenes.

Se realiza un análisis de Anova con comparaciones *post hoc*, para controlar la tasa de error, por medio del estadístico **Tukey** que es el equivalente a utilizar el método de Student-Newman-Keuls, (Anon., 2014) por lo que las comparaciones son referidas a una diferencia mínima, para el Bloque II de Percepción del clima empresarial.

Prueba de supuestos Homo de homogeneidad de varianzas

Tabla 1.- Prueba de homogeneidad de varianzas

	Estadístico de Levene	df1	df2	Sig.
Es fácil que entren nuevas empresas	3.198	2	389	.042
Elevada Competencia entre empresas del sector	3.920	2	389	.021
Clientes con más poder de negociación que empresas de su sector	.698	2	389	.498
Proveedores con más poder de negociación que empresa del sector	.952	2	389	.387
Facilidad de Fabricar productos sustituidos por su sector	2.487	2	389	.084

En la tabla 1 se encontró que de acuerdo con el estadístico de Levene que evalúa las muestras definidas por la variable independiente (factor), (Visauta, 2007), señala que tres de las variables rebasan el nivel crítico y por lo tanto presentan la asunción de heterogeneidad de varianzas, por lo que comparará con los resultados de **Games-Howell**. (Anon., 2014), que trabaja con muestras evaluadas como heterogéneas, y que evita el problema de Homocedasticidad.

Tabla 2.- Pruebas de Normalidad

	Clima Empresarial en comparación (años 2011 y 2012)	Kolmogorov-Smirnov ^a		
		Estadístico	gl	Sig.
Es fácil que entren nuevas empresas	1 Mejor	1.314	145	.070
	2 Igual	.247	214	.000
	3 Peor	1.391	33	.084
Elevada Competencia entre empresas del sector	1 Mejor	1.377	145	.060
	2 Igual	.306	214	.000
	3 Peor	1.269	33	.073
Clientes con más poder de negociación que empresas de su sector	1 Mejor	1.351	145	.087
	2 Igual	.192	214	.000
	3 Peor	1.370	33	.067
Proveedores con más poder de negociación que empresa del sector	1 Mejor	1.374	145	.082
	2 Igual	.279	214	.000
	3 Peor	1.336	33	.067
Facilidad de Fabricar productos sustituidos por su sector	1 Mejor	1.348	145	.070
	2 Igual	.187	214	.000
	3 Peor	1.343	33	.065

En la tabla 2, solo se utilizan los resultados de Kolgomorov-Smirnov, se encontró que las variables divididas por el factor presentan valores críticos mayores de 0.05 lo que señala que las variables de mejor o peor no se comportan normalmente en la población, es decir sustenta la asunción de la normalidad cuando el clima empresarial está calificado como igual, por lo tanto, la técnica de análisis del ANOVA es pertinente en estos datos.

Tabla 3.-ANOVA

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Fácil que entren nuevas empresas	Entre grupos	24.859	2	12.429	7.069	.001
	Dentro de grupos	683.958	389	1.758		
	Total	708.816	391			

Elevada Competencia entre empresas del sector	Entre grupos	9.493	2	4.746	3.070	.048
	Dentro de grupos	601.505	389	1.546		
	Total	610.997	391			
Clientes con más poder de negociación que empresas de su sector	Entre grupos	11.960	2	5.980	3.178	.043
	Dentro de grupos	732.040	389	1.882		
	Total	744.000	391			
Proveedores con más poder de negociación que empresa del sector	Entre grupos	5.192	2	2.596	1.581	.207
	Dentro de grupos	638.717	389	1.642		
	Total	643.908	391			
Facilidad de Fabricar productos sustituidos por su sector	Entre grupos	16.300	2	8.150	3.679	.026
	Dentro de grupos	861.698	389	2.215		
	Total	877.997	391			

La Tabla 3 refleja los resultados del Estadístico de Anova que compara las medias utilizando los factores, los niveles críticos de las F de Snedecor presentan valores más grandes que la unidad, por lo que las varianzas son significativas en casi todas las variables, a excepción de las variables “proveedores con más poder de negociación” donde no existe diferencias entre las medias. Esto señala que los cuando los empresarios de mPyme, en la ciudad de Saltillo, consideran que el clima empresarial es percibido como que no tendrá cambios, es decir permanece igual, juzgan que es fácil que entren nuevas empresas, que hay elevada competencia entre las empresas del sector, que hay más clientes con poder de negociación, y que existe más facilidad de fabricar productos sustitutos en su sector. Lo que consideran positivo. Si se vuelve negativo y no hay facilidad para entrada de nuevas empresas, no se presenta competitividad entre ellos, los clientes con poder de negociación desaparecen, y no hay facilidad de producir productos sustitutos en el giro donde se desarrollan.

Conclusiones

El negocio de las MPyMEs en la ciudad de Saltillo en su mayoría está conformado por comerciantes y el resto son empresarios de servicios y construcción. Las empresas con jóvenes son las de mayor índice de crecimiento y son las que ofrecen servicios, ya que las empresas viejas se han mantenido, pero no han crecido en su respectivo sector. El clima empresarial está calificado por igual en los años 2011 y 2012 en los comercios, y es percibido como que no tendrá cambios, y es muy fácil que entren negocios nuevos y se puedan facilitar productos sustitutos en los diferentes sectores

Bibliografía

- Anon., 2014. *www-01.IBM.com/software/mx/analytics/spss/capitulo14*. [En línea].
- Anon., s.f. Enero.
- Bañuelos, J. R. P.-N. E. V., 2012. FACTORES CLAVE DEL AUGE Y DECLIVE DE KODAK: DEL PARADIGMA ANALÓGICO AL DIGITAL. RAZÓN Y PALABRA, MAYO- JULIO.Volumen 79.
- Bizquerra, A. R., 1987. *Introducción a la Estadística Aplicada a la Investigación Educativa. Un enfoque informático con los paquetes BMPD y SPSSx*. Barcelona, España: Ed. Promociones y Publicaciones Universitarias, S.A..
- Briones, G., 1992. *Métodos y Técnicas de Investigación para las Ciencias Sociales*.. México: Ed. Trillas.
- Dvoskin., R., 2004. *FUNDAMENTOS DE MARKETING. Teoría y Experiencia*.. 1a ed. Buenos Aires: Granica.
- Elorza, H., 1987. *Estadística para Ciencias del Comportamiento*. México: Ed. Harla
- Estolano Cristerna, D., Berumen Calderón, M. F., Castillo Ortiz, I. & Mendoza, 2013. El escenario de competencia de la Industria Gastronómica de Cancún basado en las cinco fuerzas de Porter.. *El Periplo Sustentable*, enero-junio.pp. 67-97.
- FAEDPYME, 2009. *Análisis estratégico para el Desarrollo de la MPYME en Iberoamérica*. FAEDPYME, s.l.: Universidad Politécnica de Cartagena.
- FAEDPYME, 2011. *Análisis Estratégico para el Desarrollo de la MPYME en*

- Iberoamérica.(Informe MPYME iberoamérica 2011 FAEDPYME)*, Cartagena, España: Universidad Politécnica de Cartagena.
- Fischer, L. & Espejo, J., 2011. *Mercadotecnia*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Garza , G. J. ., D. I., 1995. *Análisis de la Información Mercadológica a través de la Estadística Multivariante*. México: Ed. Alhambra.
- Glass, G. V. & Stanley, J. C., 1986. *Métodos Estadísticos Aplicados a las Ciencias Sociales*. México: Ed. Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A..
- Huchin, D. J. D. & Jimenez., P. M., 2009. *Boletín Turístico de Cancun.*, Cancun, Quintana Roo, Mexico.: s.n.
- INEGI., 2011. *Sistema de Cuentas Nacionales de México. Producto Interno Bruto por Entidad*. [En línea] [Último acceso: 2006-2010].
- Isenberg, D., 2010. The Big Idea: Cómo iniciar una Revolución Empresarial. *Harvard Business Review*.
- Jany Castro, J. N., 2009. *Investigación Integral de Mercados Avances para el nuevo milenio (4a Edición)*. Bogotá Colombia : McGraw-Hill.
- José Luis Solleiro, M. d. C. V., 2003. Estrategias competitivas de la industria alimentaria. En: I ed. Mexico,D.F.: Plaza y Valdez, p. 291.
- Kotler, P. & Armstrong, G., 2008. *Fundamentos de Marketing*. México: Pearson. Prentice Hall.
- Lara Díaz, R., 2008.. Análisis de la estrategia de enfoques y especialización de Porter para la creación de una MPyME.. *Revista del Centro de Investigación. Universidad La Salle.*, Julio-Diciembre.pp. 127-132.
- Orjuela Castro, J. A., 2011.. *Universidad Distrital Francisco Jose de Caldas.* [En línea] Available at: <http://revistas.udistrital.edu.co/ojs/index.php/reving/article/view/3689> [Último acceso: 15 Septiembre 2011].
- Philip Kotler, G. A., 2003. *Fundamentos de marketing*. s.l.:s.n.
- Porter, M. E., 2008.. Las cinco fuerzas competitivas que le dan forma a la estrategia.. *Harvard, Bussinness Review América Latina*, Enero.pp. 1-15.
- Ramirez Velasquez, A., Montoya R., I. A. & Montoya Restrepo, A., 2012.. Análisis

- del Potencial Competitivo del Bioetanol en Colombia: un enfoque desde las 5 Fuerzas. *Redalyc*, Agosto, 15(2), pp. 117-129.
- Rosenthal, J. A., 2001. *Statistics and Data Interpretation for the Helping Professions*. s.l.:Books/Cole Thomson Learning.
- Sánchez., A. P., 2015. *Financiamiento*. [En línea] Available at: <http://www.finanzas.com/%C2%BFque-son-los-commodities>
- Schiffman, L. G. & Lazar Kanuk, L., 2005. *Comportamiento del Consumidor*. Mexico: Pearson educación 8 edición.
- Sedetur, 2011. *SECRETARIA DE TURISMO DEL ESTADO DE QUINTANA ROO*. [En línea] Available at: <http://sedetur.qroo.gob.mx>
- Stanton , W. J., Etzel, M. J. & Walker, B. J., 2007. *Fundamentos de Marketing*, Mexico: McGraw Hill.
- Then, L. y otros, 2014.. ANÁLISIS DE LAS FUERZAS COMPETITIVAS DE PORTER EN EL SECTOR DE PROMOCIÓN.. *Ciencia y Sociedad*, vol. 39, núm. 3., pp. 441-476..
- Trabajo, O. I. D., 2007. *La fabricación de componentes electrónicos para las industrias de las tecnologías de la información: El cambio de las necesidades con respecto a la mano de obra en una economía mundializada.*, Ginebra: s.n.
- Velasquez, M. G., 2006. En: P. Educación, ed. *Ética en los negocios: conceptos y casos*. 6ta ed. Mexico: s.n., p. 448.
- Visauta, V. B., 2007. *Análisis Estadístico con SPSS (3a Edición)*. Madrid: McGraw-Hill.
- World, M., 2011. [En línea] Available at: <http://www.pcworld.com.mx>



La evaluación institucional en las Universidades Públicas: Un caso la Universidad Autónoma de Tlaxcala

Dr. Héctor Rosas Lezama

Universidad Autónoma de Tlaxcala, México
rhector1953@hotmail.com
México

Mtra. Monique Rosas Téllez

Universidad Autónoma de Tlaxcala, México
monique_rt@hotmail.com
México

Recibido: 11 febrero 2016, aprobado: 03 de julio 2016

Resumen

La educación superior en México es un conjunto de instituciones públicas y privadas, con régimen jurídico, ofertas profesionales y de postgrado. Existen universidades públicas autónomas, universidades públicas estatales, instituciones dependientes del Estado, instituciones privadas libres e instituciones privadas reconocidas por la SEP, los gobiernos de los estados o los organismos descentralizados del Estado.

No existe una definición legal estricta que establezca las condiciones para que las instituciones puedan adoptar la denominación de universidad o de tecnológico, pero en general las universitarias ofrecen un mínimo de seis carreras profesionales en tres áreas de estudio y, por lo menos, tienen una carrera en el área de Ciencias Sociales y Administrativas o en la de Educación y Humanidades.

Palabras clave: Educación superior, Universidad pública

Abstract

Higher education in Mexico is a set of public and private institutions with legal, professional and graduate offerings. There are autonomous public universities, State public universities, institutions dependent on the State, free private institutions and private institutions recognized by the SEP, the Governments of the States or decentralised agencies of the State. There is a strict legal definition that establishes the conditions so that the institutions can make the designation of University or technological, but in general the University offer a minimum of six careers in three areas of study and, at least, have a career in the area of administrative and social sciences or education and humanities.

Keywords: Higher education, Public University

Introducción

La Educación Superior en México en los últimos años ha tenido grandes transformaciones en las Universidades que han tenido que modificar sus estructuras académicas, mediante la aplicación de las evaluaciones institucionales, con el objeto de no quedar fuera de los cambios inminentes del nuevo milenio ante la globalización de mercados.

La Universidad está inmersa en la sociedad porque es un producto de ella y porque se debe al hombre, fundamentándose en lo humanístico. La vinculación entre la Universidad y la sociedad debe estar dada por los hombres que piensen y busquen el conocimiento. La institución nunca debe solamente dialogar consigo misma, pues cuando lo haga perderá su razón, así como su compromiso con la sociedad.

La dinámica de nuestro país se encuentra en constante adecuación, es por ello que la participación de las instituciones de Educación Superior en los procesos de

transformación, es transcendental para la generación de nuevas alternativas de evaluación institucional que permitan un mejor desarrollo.

El proceso de modernización de las Universidades e Instituciones de Educación Superior al readecuarlas a las necesidades sociales actuales, tiene un desarrollo bastante complejo que va desde las formas de organización para la prestación de sus servicios hasta la revisión constante de sus modelos de Evaluación Institucional.

LA EVALUACIÓN INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE TLAXCALA

Antecedentes

La Universidad Autónoma de Tlaxcala, como institución de Educación Superior que ofrece formación en distintos grados académicos (licenciatura, maestría y doctorado) para diversos campos profesionales, distribuye sus Facultades, pertenecientes a distintas Divisiones de Estudios, en varios puntos del Estado de Tlaxcala.

La problemática que aqueja dentro del Estado de Tlaxcala no sólo se refiere a la descapitalización y falta de canales adecuados de comercialización o ausencia de incentivos para producción, sino que tiene que ver también con la falta de oportunidades de empleo para quienes no tienen otra cosa que ofertar que su fuerza de trabajo.

El crecimiento económico que se ha generado en el Estado de Tlaxcala, el crecimiento poblacional favorecido por el flujo migratorio de quienes han cambiado su lugar de residencia a Tlaxcala y, en menor medida, la escasez de oportunidades de empleo, han propiciado conjuntamente un crecimiento por la demanda de los servicios educativos del nivel superior, al mismo tiempo que se ha originado una diversificación, tanto de instituciones de educación superior como de opciones en materia de carreras profesionales.

Las presiones sociales encaminadas a lograr una ampliación de las libertades y oportunidades encontraron una de las respuestas en el gasto público destinado a ampliar las opciones educativas; es así como la política social del Estado propició un crecimiento espectacular de la matrícula en los niveles educativos, particularmente en los niveles medio superior y superior.

Esto ha sucedido históricamente en un mal momento: la presión demográfica sobre la educación y el empleo se deja sentir con intensidad, toda vez que se comienza a reflejar en los niveles de educación media superior y superior, las elevadas tasas demográficas que se han caracterizado y que se han manifestado en los niveles educativos.

Es así como el deterioro conjunto en la cobertura y la calidad de los servicios educativos se agrava. Ante esta situación, las autoridades educativas optaron por estimular el crecimiento de las instituciones particulares, diversificar las modalidades educativas y enfatizar las políticas de evaluación y calidad, en un intento por hacer que los servicios educativos estuvieran a la altura de las demandas en el ámbito de la formación de recursos humanos y del desarrollo científico y tecnológico que la apertura y globalización de la economía mexicana demandan.

En la actualidad, el país vive una difícil coyuntura en todos los ámbitos: la economía no crece; el sistema social resiente los efectos del desempleo y de la inseguridad; la política no cumple con sus más altos cometidos, el de unificar a los mexicanos en torno a objetivos compartidos; las instituciones públicas se debilitan y la sociedad experimenta una creciente insatisfacción.

No cabe duda que el contexto es adverso y plantea grandes retos, pero los universitarios están atento y dispuestos a participar en la solución de los problemas comunes. Hoy como nunca, se desea construir juntos una sociedad más justa, crítica y participativa.

La Universidad Autónoma de Tlaxcala

La Universidad Autónoma de Tlaxcala surge como respuesta a la inquietud manifiesta de profesores, alumnos y población en general, de crear una universidad para los alumnos de bachillerato que deseaban continuar su formación profesional y con ellos contribuir al mejoramiento de la productividad en la región y el estado.

Su formación tiene origen en las escuelas pertenecientes al hoy desaparecido Instituto de Estudios Superiores del Estado de Tlaxcala (entre 1961 y 1975), ubicándose en los que actualmente son las instalaciones de rectoría, siendo una extensión física amplia y adecuada para las cinco escuelas que tenía:

1. Escuela de Enfermería, 1961
2. Escuela de Derecho, 1965
3. Escuela Normal Superior, 1966
4. Escuela Superior de Comercio, 1972
5. Escuela de Odontología, 1975

El Gobierno del Estado y las autoridades de la Secretaría de Educación Pública (SEP) brindaron su apoyo definitivo a esta iniciativa y después de realizar profundo estudios para valorar las ventajas de su creación, la Universidad Autónoma de Tlaxcala se constituye el 20 de Noviembre de 1976.

La Institución a sus 40 años de creación cuenta con una amplia cobertura local, ya que casi el 80% de sus estudiantes son originarios del Estado; y las ofertas educativas que se ofrecen a la comunidad están divididas en 4 Coordinaciones de División que a las ves se subdividen en: 2 Unidades Académicas Multidisciplinarias, 11 Facultades y 6 Centros de Investigación, donde se imparten licenciaturas, maestrías y doctorados.

Cada una de las Facultades realizan funciones de docencia, investigación, extensión y difusión y autorrealización, cuyo funcionamiento se concibe como interdisciplinario, dado que se concentra la docencia de un mismo tipo de asignaturas

en unidades especializadas que le dan servicio a toda la institución, para evitar la duplicidad de funciones.

Siendo la distribución física de las Facultades la siguiente: Calpulalpan, San Pablo del Monte, Teacalco, Ixtacuixtla, Tlaxco, El Carmen Xalpatlahuaya, Apizaco, Tlaxcala, Zacatelco y Contla.

Evaluación institucional

El origen de la Evaluación Institucional de la universidad se encuentra en la idea que provoca en los universitarios encontrar una explicación en el hecho de que ésta nació al exterior de la universidad. La idea es concebida como el primer intento con la creación de la Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Enseñanza Superior en 1950, que integró a las universidades públicas y, posteriormente, a otras instituciones; la conformación de la ANUIES (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior) representó un importante empeño en esta dirección.

Sin embargo, el origen y desarrollo de la Comisión Nacional de Evaluación de la Educación Superior (CONAEVA) destacó la estrategia asumida por las instituciones de educación superior y el gobierno federal para el establecimiento de un Sistema Nacional de Evaluación. Los lineamientos que se acordaron para orientar el trabajo de la Comisión fueron los siguientes:

- Concebir y articular un proceso de evaluación de la educación superior en el país
- Sentar las bases para dar cumplimiento, continuidad y permanencia a este proceso
- Proponer criterios y estándares de calidad para las funciones y tareas de este nivel educativo

- Atender las líneas de evaluación señaladas en el programa para la modernización educativa (desempeño escolar, proceso educativo, administración educativa, política educativa e impacto social)
- Apoyar a las diversas instancias responsables de la evaluación

Las primeras instituciones en adoptar el sistema, en nuestro país, fueron las universidades privadas: Universidad Autónoma de Guadalajara, Universidad Iberoamericana y el Tecnológico de Monterrey. La fundación de la Universidad Autónoma de México siguió este sistema, las universidades públicas del país, así como los institutos tecnológicos de educación superior; no hay que dejar de lado que la evaluación institucional se remonta a finales del siglo XIX y se identificó primeramente con lo que actualmente se llama acreditación. Fue impuesta por los gremios de profesionales con el objeto de reglamentar el acceso al ejercicio profesional, por lo que tenía como finalidad juzgar el valor de los diplomas emitidos por la universidad.

La evaluación institucional se define como el conjunto de acciones sistemáticas que permiten el acopio, síntesis, comparación, análisis y valoración de información, con el propósito de aportar elementos de decisión sobre la organización, los programas, las normas y el personal, a fin de aproximarse en la mejor medida a las metas que permitirán el cumplimiento de su misión. No se debe perder de vista que es la especialización del conocimiento profesional y el incremento de las matrículas las que motivan su adopción en las universidades mexicanas.

Las evaluaciones institucionales funcionan con relativa autonomía, lo cual les permite ofrecer a sus estudiantes estudios de grado y de posgrado; decidir sobre los tipos de investigación a desarrollar, los proyectos de deberán apoyarse, la cantidad y la calidad de profesores que deberán ser contratados; cursos que impartirán, orientación de sus contenidos disciplinarios.

El modelo de evaluación institucional busca desconcentrar la toma de decisiones en la universidad al tener una autonomía relativa; incrementar la producción científica mediante la creciente especialización disciplinaria, al determinar el tipo de investigación y los proyectos que deberán apoyarse.

El desarrollo de las evaluaciones institucionales sigue siendo un tema de debate que presenta áreas de oportunidad para fortalecer su papel como herramienta para la transformación y el cambio de las instituciones.

Cabe apuntar que en el rubro de qué evaluar, traducido en categorías, variables e indicadores, es importante considerar qué perfil se anticipa para las instituciones de educación superior en los albores del nuevo milenio.

La evaluación puede atentar contra la autonomía universitaria y en el desarrollo de sus funciones sustantivas como la unidad del conocimiento al promover la especialización disciplinaria; debilitamiento de la autoridad central al incrementar la descentralización de la toma de decisiones; convertirse en bloques políticos y sociales que pueden llegar a aumentar el control sobre estudiantes y recursos económicos asignados a las instituciones de educación superior.

Algunos de los problemas a los cuáles se les da solución con la implementación de un modelo de evaluación son:

- Lograr la calidad y excelencia académica
- Asegurar la oportunidad de ingreso a estudiantes con la motivación y aptitudes para cursar estudios superiores
- Mayor vínculo con el entorno social
- Realizar modificaciones orientadas a incrementar la eficiencia interna
- Generar fuentes alternativas de financiamiento
- Generar una cultura de evaluación vinculada a los procesos de planeación institucional, estatal y nacional

- Establecer canales efectivos de consulta con los sectores productivos y de servicios

Las características de las evaluaciones institucionales son las siguientes:

- La evaluación adquiere su sentido en la medida en la que apoya el desarrollo de este nivel educativo
- La evaluación debe de ser parte integral de los procesos de planeación de las tareas académicas y de apoyo
- La evaluación debe entenderse como un proceso permanente con el cual es posible avanzar gradualmente en el mejoramiento de la calidad académica
- Los procesos de evaluación que se impulsan deben poner el énfasis en los planes y programas de desarrollo de la educación en sus distintos ámbitos, desde el institucional hasta el nacional

Un requisito exigible para cualquier política de evaluación de un sistema educativo es el de su credibilidad, en cuanto se determina el modo en que la evaluación es percibida desde el exterior, su consiguiente aceptación y, en última instancia, su influencia sobre la realidad.

Las razones institucionales que se manifiestan para la modernización de las universidades mexicanas son: la vinculación de la universidad con el aparato productivo nacional, la racionalización de los recursos financieros y la optimización de los recursos humanos.

Las políticas suelen y deben ser objeto de juicios por parte de la ciudadanía. La política educativa lo es de modo muy especial por diversas razones: su carácter prácticamente universal, su relación con el mundo de los valores, aspiraciones y expectativas y el hecho de tratarse de un proyecto colectivo.

La evaluación es un juicio sobre un dato o conjunto de datos con referencia a determinados valores de referencia. La evaluación de la educación precisa la

existencia de un análisis científico de la realidad que se enjuicia a observaciones concretas basadas en normas o valores lo más objetivos posibles. La evaluación puede considerarse como la apreciación sistemática, sobre la base de métodos científicos, de la eficiencia y de los efectos reales previstos o no, buscados o no, de las políticas educativas y del sistema educativo, tanto desde la perspectiva de un microenfoque-centrado en el aula o en el centro como un macroenfoque-centrado en los distintos niveles y modalidades y, también, en su conjunto.

La necesidad de proceder a una evaluación objetiva de los sistemas educativos es un fenómeno relativamente nuevo. Corre en paralelo a la consideración de la educación escolar como algo que concierne no sólo al docente y alumnado, sino que tiene importantes implicaciones sobre cuando acontece fuera del recinto escolar.

En América, los planes y las instituciones dedicados por entero a la evaluación de la calidad de la educación a escala nacional son una realidad que ha cobrado vida en muy poco tiempo.

El aparato educativo en su conjunto comienza a mostrar retraso respecto a una sociedad que, a nivel de la ciencia y la tecnología, está avanzando de manera tan acelerada como no lo había hecho nunca. El conocimiento se desgasta con enorme velocidad, y en la mayoría de los casos la educación no alcanza a cubrir las necesidades de formación de los alumnos para enfrentar los nuevos hechos.

El gran reto actual de la universidad es cómo mantener el nivel de excelencia educativa y poder convertirse en una institución que atienda a problemas sociales relevantes.

En el aspecto económico, el inusitado avance de la ciencia y la tecnología enfrentó a las universidades a una serie de nuevos problemas totalmente distintos a los conocidos, situación que requería forma originales para enfrentarlos; las nuevas

formas de producción y consumo de materias primas y energéticas, los problemas ecológicos derivados de la creciente industrialización.

Los nuevos patrones de producción y consumo obligaron a crear carreras tendientes a formar profesionales para asumir funciones específicas dentro del marco racionalizador de la industrialización; el creciente avance de la ciencia rompió los tradicionales límites de las facultades y obligó a la creación de una unidad distinta que permitiera la integración multidisciplinaria. Los problemas ecológicos derivados de la industrialización exigieron formar profesionales que profundizaran en la búsqueda de alternativas de solución.

En el aspecto político, el discurso oficial hace énfasis en la desvinculación de la universidad con los grandes problemas nacionales; como alternativa a esto se inicia un proceso de modernización de la educación superior y se implementan políticas restrictivas en la asignación de recursos como medidas de presión hacia las universidades.

Evaluación de sistemas educativos en su contexto

En los últimos años la educación ha dejado de ser la prioridad fundamental frente a otras preocupaciones como el desempleo, la ocupación de los jóvenes, la protección social y la recuperación económica. Los estados, en semejantes situaciones, se ven sobrecargados de necesidades a las que deben dar salida, en una coyuntura económica que no permite hacerlo con todas por igual. La solución consistirá en establecer prioridades para el gasto público. Estas prioridades pueden fijarse en función de diferentes criterios, uno de los posibles es la rentabilidad. El sector educativo puede ofrecer rentabilidad sólo a largo plazo, lo cual le hace poco atractivo a quien desea ante todo resultados a corto plazo.

Evaluación y rendición de cuentas

La rendición de cuentas pretende destacar que es necesario controlar y evaluar, externamente a la escuela, el rendimiento y el logro de los alumnos, de los docentes, de los centros y del sistema en su conjunto. De este modo, se pretende conseguir un mejor conocimiento y uso de las condiciones óptimas que han de permitir lograr las finalidades y los objetivos sobre los que existe un acuerdo público.

Todos los sistemas educativos cuentan con organismos y cuerpos administrativos destinados a controlar el funcionamiento de los mismos y a poner remedio a sus eventuales disfunciones. Las nuevas estrategias de evaluación aparecen bajo el paradigma de la rendición de cuentas y conlleva a la creación de instituciones hadoc a las que se quiere imprimir un nuevo estilo de gestión.

En términos generales, se parte de que la legislación en vigor prevé un mecanismo específico de evaluación, ya sea de los resultados globales del sistema de enseñanza o de cada nivel concreto. Las estrategias de evaluación tienen por objeto permitir la rendición de cuentas por parte de las instituciones, de los docentes y de los niveles de administración responsables de la puesta en práctica de las políticas diseñadas; así como, verificar que los contenidos y los objetivos de la educación responden a las necesidades, intereses y capacidades de los alumnos. Para todo esto, es necesario que los insumos (la especificación de los objetivos y el contenido de la enseñanza) puedan ser adaptados, cambiados y variados en función de los productos (resultados logrados por los alumnos) y viceversa. Para conseguirlo es preciso reforzar las unidades responsables de la evaluación.

Se procura ampliar la gama de métodos de evaluación y, en la medida de lo posible, convertir la evaluación en un proceso activamente participativo por todos los actores.

Modelos

Existen cuatro modelos distintos de evaluación, siendo los siguientes:

- a. Modelo descriptivo. El objetivo es realizar un inventario de los efectos de una política educativa dada. Se trata de informar; generando datos y exponerlos, sin entrar en el análisis.
- b. Modelo analítico. Consiste en registrar los resultados y explicar por qué un objetivo o meta dados no se han alcanzado. Se trata de descubrir la distancia que separa a los objetivos formulados de los alcanzados finalmente.
- c. Modelo normativo. En este modelo los evaluadores sustituyen los valores de referencia de quienes diseñaron la política educativa, cuyos efectos se examinan por otros distintos.
- d. La evaluación es útil puramente para los evaluados. El resultado será la propuesta de una política educativa distinta.
- e. Modelo experimental. Se trata de descubrir si existen relaciones estables de casualidad entre el contenido de una política educativa determinada y un conjunto dado de fenómenos de índole educativa que se dan en el terreno.

Usos de la evaluación en política educativa

Resulta insuficiente presentar la evaluación educativa como una mera exigencia de la correcta prestación de un servicio público como la educación. La función evaluadora debe formar parte integrante de cualquier proceso orientado a la consecución de resultados. La información resultante de aplicar dicha función puede tener muchos usos alternativos o complementarios a los que cabe otorgar en el estricto marco del sistema educativo. Junto a los usos internos, directamente relacionados con los procesos, los resultados y el gobierno de los sistemas educativos, resulta decisivo aplicar informaciones a otros usos que cabe concebir como externos (fuera de los estrictos límites de los sistemas educativos).

Usos internos en relación con las políticas educativas

La primera utilidad de la evaluación de los sistemas educativos tiene que ver, con el gobierno de los mismos en el sentido amplio del término, es decir, con la recolección de información significativa para los procesos de toma de decisiones y para la reconsideración de las decisiones tomadas a la luz de sus efectos sobre el sistema educativo.

Es posible destacar algunos posibles usos internos de la evaluación en relación a la política y a la administración educativa.

- Gobierno y conducción de los sistemas educativos

La función evaluadora debería incidir decisivamente en el gobierno y la conducción de los sistemas

- Seguimiento y evaluación de reformas educativas

Las labores de gobierno y conducción de los sistemas educativos incluyen el seguimiento y la evaluación de políticas y reformas educativas. Las políticas educativas comprenden procesos complejos de reforma estructural, organizativa o curricular. Estos procesos se acostumbran a acometer en tres fases:

1. Examen de alternativas
2. Puestas en práctica de proyectos piloto o experimentales
3. Generalización de la reforma

El procedimiento de evaluación es crucial para la toma de decisiones, con implicaciones no sólo pedagógicas, sino también políticas, sociales y económicas, e igualmente para difundir los logros y problemas suscitados por la reforma en curso.

La evaluación es conveniente para tareas de:

- a. Diagnóstico. La evaluación es un mecanismo privilegiado para reunir información significativa. Convertir la recolección y procesamiento de datos de índole estadística en un conjunto ordenado de variables y de indicadores.
- b. Base para la toma de decisiones. La puesta en práctica de políticas educativas y los sucesos que se desencadenan plantean alternativas y opciones para cuya resolución se hace impredecible tomar en consideración los datos aportados por actuaciones puntuales de evaluación, encaminadas a iluminar el proceso de tomas de decisiones.
- c. Investigación. La existencia de datos acumulados sobre el comportamiento de los sistemas educativos y sus resultados, permite ofrecer un capital nada despreciable a los investigadores de la educación.
- d. Prospectiva. Anticipar las necesidades futuras es una de las grandes preocupaciones de los políticos y los administradores de la educación.

La evaluación institucional descansa en la posibilidad de analizar el buen desarrollo de sus funciones sustantivas y adjetivas (autorrealización, docencia, investigación y extensión y difusión de la cultura) de la institución, así como de sus deficiencias con la finalidad de poder corregir el rumbo de la institución en beneficio del entorno social.

Resultados

La revisión curricular está dirigida a rediseñar los planes de estudio con el fin de lograr la flexibilización de las currículas que permitan a los alumnos organizar su tiempo de formación, y a la institución optimizar sus recursos humanos, técnicos y materiales. La flexibilización conducirá, a través de la combinación de los contenidos de las carreras existentes, a la apertura de opciones profesionales que amplíen las oportunidades de educación superior universitaria.

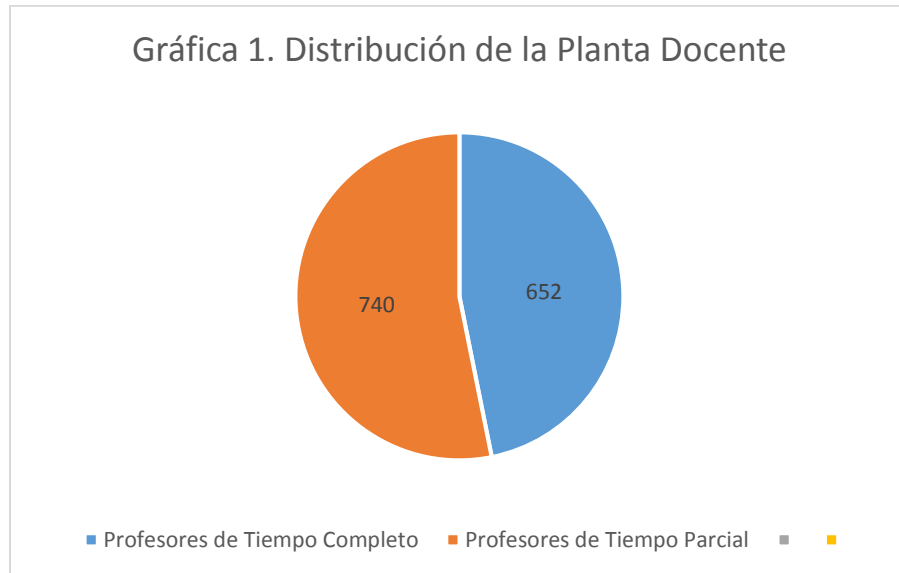
El trabajo de revisión curricular requerirá de la integración y funcionamiento de las academias de profesores, a partir de una capacitación inicial, donde se darán a la tarea de rediseñar los planes de estudios, de planificar los contenidos, detectar apoyos académicos requeridos, y a evaluar permanentemente la práctica docente en el marco de la libertad de cátedra y de la colaboración académica interdisciplinaria. Se requiere un docente versátil y capacitado para la impartición de cátedra, así como la planificación de contenidos, su evaluación y la integración de la docencia y la investigación. Esta tarea será institucionalmente orientada por la definición del perfil del maestro universitario en el que se reconocerá estas funciones múltiples.

La Universidad tiene como aspiración elevar los niveles de calidad en la formación de los estudiantes, ampliando las oportunidades de ingreso, lo que significa orientar la matrícula hacia áreas no saturadas, y ampliar y estimular la incorporación de estudiantes en áreas de interés estratégico.

El docente no sólo se ocupa de sus clases, sino que también integra la asesoría y tutoría académica, planeación y evaluación educativa, administración y servicios educativos.

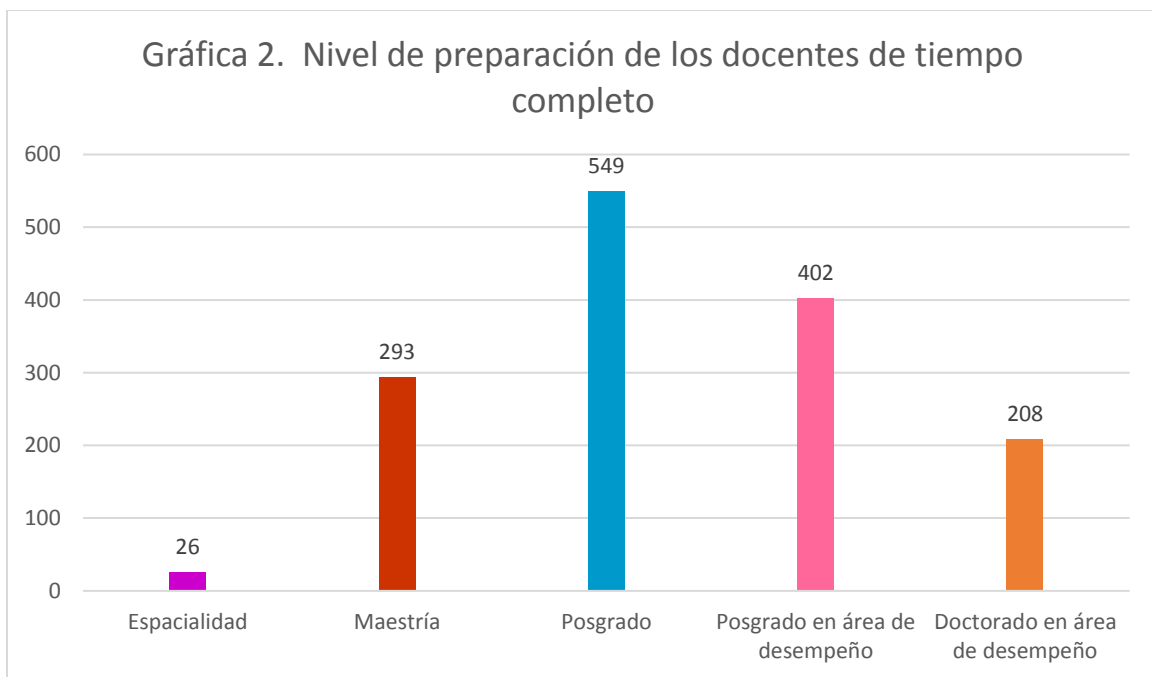
La reestructuración curricular y la definición del perfil del docente establecerán las necesidades de capacitación, actualización y profesionalización, que los académicos requerirán para transmitir, crear y divulgar el conocimiento científico.

La Universidad ha realizado un esfuerzo significativo por mejorar el tiempo de dedicación de los docentes, lo que se traduce en la obtención de un perfil de docentes de tiempo parcial y tiempo completo.



Fuente: Elaboración propia

Como resultado de la política universitaria de superación académica del personal docente, el nivel de preparación de los docentes de tiempo completo se ha incrementado paulatinamente.



Fuente: Elaboración propia

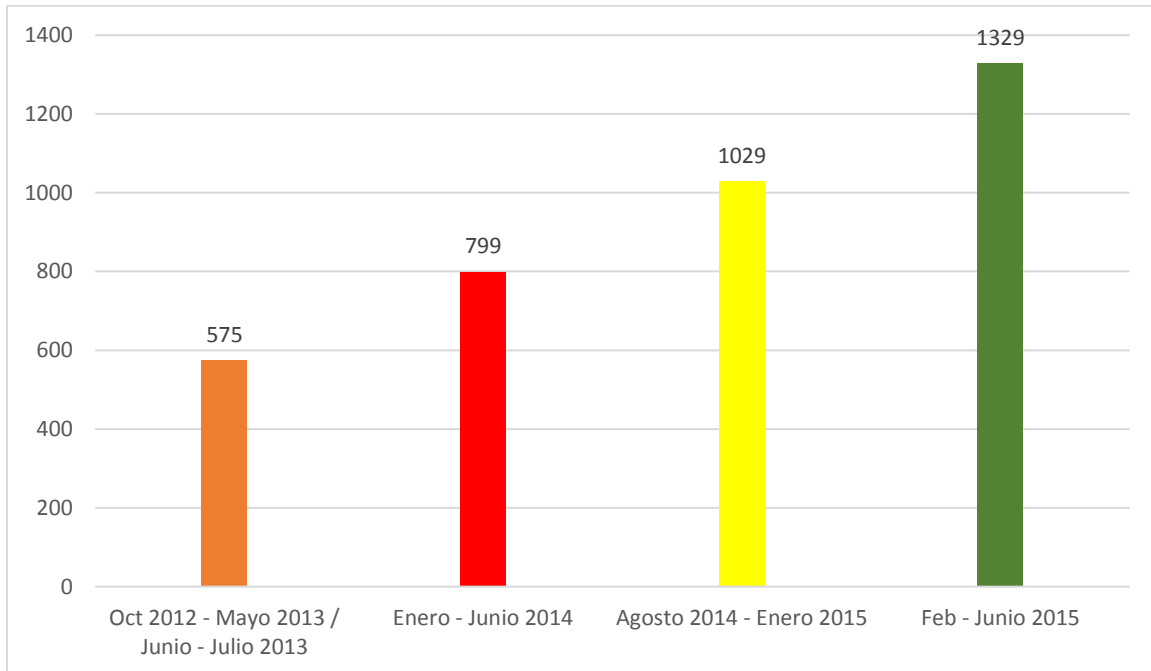
La investigación de la Universidad Autónoma de Tlaxcala es una actividad que está en crecimiento. La investigación que se desarrolla en la Institución se clasifica de dos formas: 1) La investigación formalmente establecida que se lleva a cabo en Centros de Investigación coordinados por la Secretaría de Investigación Científica y 2) La investigación desarrollada individualmente por los académicos vinculados a las Facultades Académicas o a Programas de Posgrado.

El propósito principal del área de Extensión Universitaria y Difusión Cultural es establecer una vinculación permanente con la sociedad mediante la difusión de la ciencia, la tecnología, las humanidades, las artes, mediante la difusión y recreación de la cultura científica y humanista que se recrea en la cultura que la propia sociedad genera.

La función de extensión y difusión se realiza mediante acciones que llevan a cabo las diversas áreas académico – administrativas de la Universidad, sin embargo, la mayoría de las actividades se concentra en la Secretaría del ramo y en las Facultades académicas.

El Sistema de Bibliotecas de la Universidad está integrado formalmente por 20 Bibliotecas en las Facultades y 1 Biblioteca Central, aunque también se han ido formando salas de lectura que conservan la bibliografía y se genera también la consulta a usuarios internos. Los materiales bibliohemerográficos que se manejan son libros, revistas, tesis, mapas y periódicos.

Como parte de la actualización docente se llevó a cabo el Diplomado titulado Diseño de Ambientes de Aprendizaje en el Modelo Humanista Integrador Basado en Competencias, dentro de las cual los docentes formaron parte en cuatro bloques; este Diplomado se llevó a cabo en las diversas instalaciones de la Universidad Autónoma de Tlaxcala.



Conclusión

El modelo de evaluación institucional a aplicar en una universidad va a corresponder a las necesidades de integración, descentralización y desarrollo de especialización en determinados campos disciplinarios; no se trata de visualizar su aplicación como una forma de optimización de recursos, sino como la posibilidad de dar respuesta a las demandas del entorno social de donde se ubica la institución.

Los cambios generales por las intrincadas relaciones de los fenómenos económicos y sociopolíticos tienen repercusiones en el ámbito educativo mundial, por ello la educación desde su quehacer específico trata de dar respuesta a lo que plantea la dinámica. De ahí la importancia de la educación, ya que no es posible modernizar un país sino se moderniza su educación, dado que toda transformación requiere de creatividad, liderazgo y capacidad tecnológica.

El debate político, económico y social sobre el papel que la educación debe jugar en el desarrollo del propio país, debe hacerse desde la pluralidad de opciones,

pero es obligación de las administraciones educativas suministrar informaciones significativas que alumbren y enriquezcan los debates.

Debe tenerse presente que, a diferencia de las empresas o industrias, la universidad no es generadora de bienes materiales, sino generadora y difusora de conocimientos en diversos campos especializados.

Bibliografía

Castro, a. (1992), ¿La experiencia de la evaluación en subsistemas de educación tecnológica: propuesta para su mejora y consolidación?. Revista de Educación Superior. Octubre-Diciembre. No. 108. México: p. 44

Latapí Sarré, Pablo. (1994), La investigación educativa en México. México: Fondo de Cultura Económica, pp. 43 – 54

Llarena, R. (1981), La evaluación de la educación superior en México. Revista ANUIES No. 89. México: p. 40.

Méndez R., I. (1987), Paradigma cuantitativo vs cualitativo en la investigación. México: Mekanograma del IIMAS – UNAM, pp. 1-19



La gestión empresarial y las barreras para la rentabilidad en la microempresa

Luis Enrique Valdez Juárez

Instituto Tecnológico de Sonora

levaldez@itson.edu.mx

México

Jesús Antonio Rascón Ruiz

Instituto Tecnológico de Sonora

México

Laura Esmeralda Camacho Ramírez

Instituto Tecnológico de Sonora

México

Elva Alicia Ramos Escobar

Instituto Tecnológico de Sonora

México

Recibido 06 de marzo 2016, aprobado 15 de julio 2016

Resumen

En estos tiempos de constantes cambios tecnológicos y de entornos económicos altamente competitivos, la eficiente gestión empresarial se ha vuelto un factor determinante para alcanzar los objetivos organizacionales. La literatura señala que una buena administración de los recursos existentes en la empresa y de sus capacidades dinámicas conducen al logro del crecimiento económico, la ventaja competitiva y de la rentabilidad, no solo en los grandes corporativos sino también en las micro empresas. Además, la eficiente administración y dirección empresarial, permite a las organizaciones minimizar las barreras y dificultades que se presentan durante el ciclo de vida de toda empresa. En este trabajo, la muestra está conformada por 200 micro negocios del sector industria, comercio y servicios de la ciudad de Guaymas y Obregón Sonora (México). El objetivo de este trabajo es analizar la relación e influencia que tiene la gestión empresarial sobre la rentabilidad y a su vez como las barreras organizacionales que enfrentan las

micro empresas influyen en el logro de la rentabilidad. Los hallazgos indican que la gestión empresarial muestra una influencia positiva y significativa sobre la rentabilidad.

Palabras clave: Micro empresa, Rentabilidad, TIC, Competitividad.

Abstract

In these times of constant technological change and highly competitive economic environments, efficient business management has become a key factor to achieve organizational objectives. Literature indicates that they lead a good management of existing enterprise resources and dynamic capabilities to the achievement of economic growth, profitability and competitive advantage, not only in the big corporate but also in micro enterprises. In addition the efficient management and business management, enables organizations to minimize barriers and difficulties that occur during the life cycle of any company. In this work, the sample is formed by 200 micro businesses of the sectors of industry, Commerce and Services of the city of Guaymas and Obregon Sonora (Mexico). The objective of this study is to analyze the relationship and influence that business management has on the profitability and at the same time as organizational barriers faced by micro companies influence the achievement of profitability. The findings indicate that business management shows a positive and significant influence on profitability.

Keywords: Micro Company, ICT, Profitability and Competitiveness.

Introducción

En estos tiempos de movilidad constante y de cambios exponenciales, las organizaciones tienen que luchar con una mayor fuerza para vencer obstáculos y buscar la permanencia en ambientes globalizados (Biere, 2010). Estas contrariedades no solamente son para las grandes empresas, sino que también para las pequeñas y aún más para la microempresa (Bank, 2015). Las microempresas contribuyen significativamente en la producción y en la generación de empleo en la mayoría de los países en desarrollo (OECD, 2014). La literatura en tiempos recientes ha tomado una mayor importancia en el estudio sobre el comportamiento, la dinámica y las limitaciones que enfrentan las empresas más pequeñas (Van Praag & Versloot, 2007). Según datos de la Corporación Financiera Internacional, grupo perteneciente al Banco Mundial, en 132 países del mundo existen 99.9 millones de

microempresas (Bank, 2015). En México, 95.4% de los establecimientos son microempresas, que en conjunto, en 2013 aportaron 9.8% de la producción bruta (INEGI, 2014). En vista del papel crítico que juegan en cualquier economía las micro empresas, es vital analizar la gestión empresarial que se lleva a cabo en ellas, y las actividades que realizan para la supervivencia y la búsqueda de la competitividad (Ackermann, 2012; Bendary & El Minyaw, 2015). Con la llegada de la globalización desde hace más de dos décadas y con la lucha por la permanencia en ambientes turbulentos estas organizaciones están constantemente en busca de estrategias efectivas (Casalino et al., 2015; Martinette & Obenchain-Leeson, 2012). A pesar de estos intentos, las estrategias se han vuelto poco efectivas y obsoletas, lo que obliga a las empresas a ser más receptivas, ágiles y flexibles para actualizar con rapidez sus habilidades y capacidades (Jones, Simmons, Packham, Beynon-Davies, & Pickernell, 2014).

La teoría de la ciencia sobre la gestión administrativa involucra generalmente actividades como planear, organizar, integrar, coordinar, dirigir y controlar para lograr altos niveles de desempeño y rendimiento. Estas funciones tradicionales del proceso de gestión han tenido algunas propuestas de modelos teóricos que involucran las actividades de planificación, ejecución, evaluación y reacción (Powers, 2014). El análisis del entorno (micro y macro) permite a las empresas generar cambios y funcionar mejor en sus procesos de gestión de negocios en aras de lograr mayores resultados operativos durante un tiempo más prologando (Chávez, 2011; Damanpour, Walker, & Avellaneda, 2009). La obtención de un adecuado desempeño en las organizaciones evita y soluciona problemas, que las conduce a dar cumplimiento con los objetivos que se plantean en términos de rendimiento (Bendary & El Minyaw, 2015). El desempeño en las empresas se cuantifica por su capacidad de rendimiento y a su vez se conforma por: 1) el enfoque de la organización, que va desde una perspectiva holística que va de la visión micro hasta la macro como determinantes del éxito empresarial, 2) la capacidad de flexibilidad y adaptación de la estructura organizacional, y 3) los fines de la empresa y los medios para lograrlos (Quinn, 2005; Quinn & Rohrbaugh, 1981). De estos tres ejes se desprenden cuatro modelos que contemplan: los procesos internos, el modelo de sistema abierto, el modelo racional y el modelo de relaciones humanas, elementos que fundamentan los vértices del rendimiento empresarial (Quinn & Rohrbaugh, 1981).

La finalidad de este trabajo es analizar empíricamente la influencia que tiene la gestión

empresarial, sobre la rentabilidad y como las barreras organizacionales inciden en el logro de la rentabilidad en la microempresa. Las preguntas que tratamos de responder en la investigación son: 1) ¿Las prácticas de gestión administrativa, inciden en la rentabilidad de la organización?, y 2) ¿Las barreras y/o dificultades organizacionales que enfrenta la microempresa, afectan al logro de una mayor rentabilidad? Este trabajo aporta a la literatura de la gestión empresarial y la rentabilidad en dos directrices. Primero, analiza la influencia que tiene la gestión empresarial sobre la rentabilidad en la microempresa. La revisión de la literatura informa que existe un número considerable de estudios empíricos que analizan la importancia y la influencia que tienen las prácticas de gestión empresarial sobre la rentabilidad en la grande, mediana y pequeña empresa (Chong & Preece, 2014; Enqvist, Graham, & Nikkinen, 2014; Teece, 2007), pero pocos se centran en la microempresa (Reijonen, 2008; Sherehiy, Karwowski, & Layer, 2007). Este trabajo analiza las principales prácticas de gestión empresarial que inciden en el crecimiento económico y financiero (rentabilidad) en el ámbito de la microempresa. En segundo término, se analiza la relación entre las principales barreras y/o dificultades que enfrenta la microempresa para llegar a la máxima rentabilidad. Los trabajos que analizan estas variables en su mayoría analizan y hacen hincapié en los problemas internos, pero pocos enfatizan en las dificultades que existen en el exterior y con frecuencia solo se enfocan en los grandes corporativos (Cagno & Trianni, 2012; Chesbrough, 2010).

La investigación ha sido estructurada de la siguiente forma a: 1) la revisión de literatura, y desarrollo de hipótesis para su análisis; 2) descripción de la metodología, la muestra y la justificación de las variables en estudio; 3) en la tercera parte se examinan los resultados obtenidos y 4) finalmente se exhiben las principales discusiones y conclusiones.

Revisión de literatura y desarrollo de hipótesis

Las Gestión Empresarial y la Rentabilidad en la microempresa

Muchas organizaciones han cambiado su forma de operar con el fin de aumentar su eficiencia y eficacia (Barney, 2001; Hissom, 2009), esto debido principalmente a los movimientos turbulentos del ambiente competitivo y a las nuevas corrientes económicas (Daft & Marcic, 2008). La gestión empresarial se desprende de la teoría de las capacidades dinámicas organizacionales (Augier & Teece, 2009) y es definida como las actividades de planeación, organización, dirección y control de los recursos que

conforman la estructura de las empresas (Mintzberg & de Frasch, 1989), conduciéndolas a la especialización y a la formalización (Daft, 2012). Además engloba importantes prácticas organizacionales como: 1) el liderazgo, 2) la planeación financiera, 3) administración del recurso humano, 4) el enfoque a los clientes y 5) el énfasis en los procesos (Blazey, 2015), con el propósito de mejorar y alcanzar la eficiencia en la empresa (Augier & Teece, 2009). El Modelo de Excelencia de la Fundación Europea para la Gestión de la Calidad, permite a los gerentes y directivos detectar las relaciones de causa y efecto entre lo que hace su organización, con el medio ambiente externo, y con los resultados que obtiene (European foundation management, 2012). Los resultados empresariales en términos de rendimiento son la suma de todos los procesos que conducen a los directivos a tomar decisiones apropiadas en el presente para ejecutarlas en el futuro, con el fin de llegar a la productividad (Lebas & Euske, 2002), lograr la satisfacción de sus grupos de interés y de sus propias necesidades de supervivencia (Vij & Farooq, 2015). Los indicadores de rendimiento organizacional incluyen: las ventas, el crecimiento, la satisfacción del cliente, la moral de los empleados y el crecimiento de la cuota de mercado (Lindsay, Ashill, Roxas, & Victorio, 2014). Algunas de estas medidas de rendimiento han sido utilizadas en estudios previos en empresas de diferentes dimensiones (Osterwalder & Pigneur, 2013). Estudios que relacionan a la gestión empresarial con el rendimiento en las microempresas señalan que estos dos elementos están estrechamente relacionados y además se observa que con frecuencia este tipo de empresas son operadas por familiares y gerentes que dirigen con una cultura cimentada en el trabajo colaborativo (Charbel, Elie, & Georges, 2013; Johnson, 2015). Otros estudios afirman que una buena gestión y planeación de los recursos organizacionales, conducen a la obtención de rendimientos cuantitativos y cualitativos, como: el aumento de las ventas, la satisfacción de los clientes y de los empleados (Reijonen, 2008; Yusuf, 2002). De lo anterior realizamos el siguiente planteamiento hipotético:

H1) A mayor y mejor gestión empresarial, se logra aumentar la rentabilidad en la microempresa.

Las Dificultades Organizacionales de la Microempresa y el Rendimiento Empresarial

La literatura hace mención que las microempresas enfrentan diferentes dificultades y retos en su actividad empresarial que las limita a mantener su supervivencia dentro de un

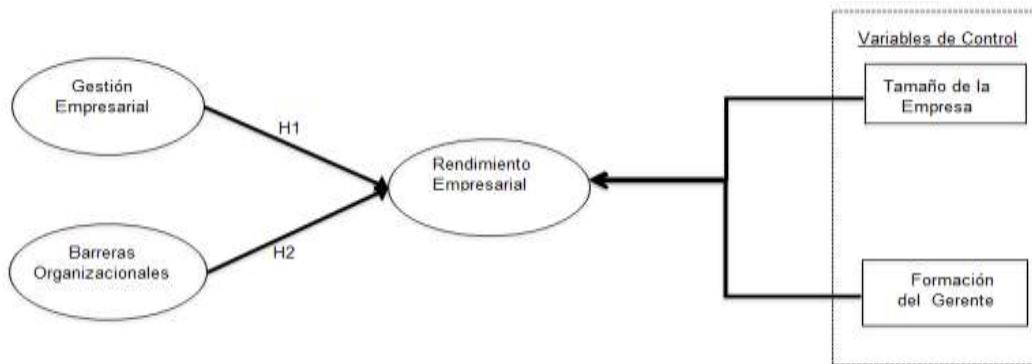
mercado globalizado (Munoz, 2010). Las principales barreras son: 1) falta de capital financiero (Beck, Demirgüç-Kunt, & Honohan, 2009); 2) solvencia y liquidez económica (Ezezew, 2015); 3) deficiente gestión y dirección (Wisniewski, 2015); 4) falta de infraestructura y operatividad de las nuevas tecnologías (Tomei, Gent, & Wilson, 2015); 5) poco conocimiento sobre la propiedad intelectual (Sople, 2014); 6) desconocimiento de fuentes de financiamiento (Ezezew, 2015); 7) temor a la internacionalización (Stezano, 2013) y, 8) poca inversión en la innovación (Hölzl & Janger, 2012). También se ha observado que estas empresas muestran poco interés en el desarrollo y aumento del conocimiento de sus empleados, en el aprendizaje organizacional (Viswanathan, Sridharan, Gau, & Ritchie, 2009) y en el desarrollo de alianzas estratégicas (Arnould & Mohr, 2005). Además de las dificultades derivadas de la gestión empresarial, las organizaciones de diferentes latitudes y más en los países de Latinoamérica están enfrentando problemas sociodemográficos y culturales como el aumento de la delincuencia organizada (Jones, 2012; Rankhumise, 2010). Estos obstáculos impiden a la microempresa a la obtención de un desarrollo y crecimiento económico sostenido, que las empuje a una mayor rentabilidad (Ndubisi, 2013). La teoría indica que el rendimiento empresarial se mide a través de las variables 1) Modelo de procesos internos 2) Modelo de sistema abierto: 3) Modelo racional; y 4) Modelo de relaciones humanas (Koller, Goedhart, & WesselsKoller, 2010; Quinn & Shapiro, 1991).

Resultados de investigaciones recientes confirman que la capacidad de solucionar problemas relacionados con la disponibilidad y utilización de capital, recursos humanos adecuados, organización, grupos de interés y planeación estratégica inciden en el rendimiento de las microempresas (Benzing, Chu, & Kara, 2009; Hayes, Chawla, & Kathawala, 2015). Además otros estudios señalan que las micro y pequeñas empresas, tienen serias dificultades con sus procesos internos, abastecimiento de materiales (materia prima) y con el cumplimiento de las cuotas de mercado, lo que provoca una deficiente competitividad y bajos rendimientos económicos (Nichter & Goldmark, 2009; Tvedten, Wendelboe Hansen, & Jeppesen, 2014). Estudios más recientes apuntan que las microempresas tienen mayores dificultades con las prácticas de innovación y con la adopción de las nuevas TIC (tecnologías de la información y comunicación), afectando seriamente la productividad y la rentabilidad de estas organizaciones (Omri & Ayadi-

Frikha, 2014; Talegeta, 2014). Apoyados en los argumentos expuestos se plantea la siguiente hipótesis:

H2. A menores barreras organizacionales, existe un mayor rendimiento en las microempresas.

Figura 1. Modelo Teórico



Fuente: Elaboración propia

Metodología

La estructura y determinación de la muestra ha sido desarrollado en base en los principios del muestreo estratificado para poblaciones finitas. La población de las microempresas fue segmentada de acuerdo al sector y/o actividad empresarial (ver tabla 1). Los sectores que participan en el estudio son: Industria, Comercio y Servicios. Para la investigación se han incluido el total de las empresas establecidas en la ciudad de Guaymas y Obregón Sonora (México) en cada uno de los sectores contruidos, los datos se han obtenido a partir de la información proporcionada por el Censo Económico del INEGI (2014). En la muestra se incluyen empresas de 1 a 5 trabajadores. El tamaño muestral fue determinado para lograr que el margen de error máximo para la estimación de una proporción fuese inferior a 0.03 puntos con un nivel de confianza del 95%. La técnica para la recolección (muestreo simple aleatorio) de la información fue a través de una entrevista personal (cuestionario) dirigido al gerente o encargado de los micronegocios. El trabajo de campo para la recolección de los datos se realizó durante los meses de mayo a octubre del año

2014. Para la obtención de resultados estadísticamente confiables y válidos se obtuvo una muestra de 200 microempresas (ver tabla 2).

Tabla 1: Conformación de la población

Sector industrial	Guaymas	Cajeme	Total
Industrias manufactureras	1845	442	2287
Comercio al por menor	5317	1931	7248
Transportes, correos y almacenamiento	90	73	163
Servicios financieros y de seguros	244	94	338
Servicios inmobiliarios y de alquiler	301	133	434
Servicios profesionales, científicos y técnicos	433	125	558
Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas	1640	497	2137
TOTAL	9870	3295	13165

Fuente: INEGI, Censos económicos (2014)

Tabla 2: Conformación de la muestra

Actividad empresarial		Ciudad		Total
		Guaymas Sonora	Obregón Sonora	
	Tiendas de abarrotes	11	17	28
	Tortillerías y panaderías	9	7	16
	Artes gráficas	0	7	7
	Salón de belleza	7	8	15
	Talleres mecánicos	1	14	15
	Farmacias	4	4	8
	Carnicerías	0	2	2
	Talleres de maquinado	8	4	12
	Servicios de consultoría	0	2	2
	Fabricantes y reparadores de zapatos	1	2	3

	Textil y confecciones	5	6	11
	Industria agroalimentaria	0	2	2
	Muebles y madera	0	3	3
	Comercio de informática	7	6	13
	Servicio de transporte	8	0	8
	Bares y restaurantes	5	21	26
	Talleres de artesanías	4	0	4
	Moteles	0	1	1
	Otros	5	19	24
Total		75	125	200

Fuente: Elaboración propia

Medición de las variables

Gestión Empresarial: Para medir esta variable se ha tomado como referencia los estudios desarrollados por: (Mintzberg, 2011; Teece, Pisano, & Shuen, 2009; Wirtz, 2010). Esta variable contempla algunas de las actividades que se desarrollan en la empresa como: la planeación, la organización, la dirección y el control de los recursos organizacionales. Las preguntas se presentan a través de una escala tipo likert de 5 puntos (1=total desacuerdo, 5=total acuerdo). Un total de 7 preguntas son presentadas al responsable de la microempresa, a través de un cuestionario auto-administrado para que emita sus respuestas (ver tabla 3).

Tabla 3: Fiabilidad y validez (Gestión Empresarial)

Variable (Gestión Empresarial)	Carga Factorial	Validación de la variable
1. Facturación fiscal para la venta de productos	0.676	α de Cronbach = 0.797, Factorial: 1: KMO: 0.824 Varianza explicada: 51.34%, Sig. Bartlett: 0.000
2. Costo de sus mercancías o productos	0.635	

3. Las ventas cubren los gastos de operación	0.631	Fiabilidad compuesta: 0.851, AVE: .554
4. Adaptación a los cambios del medio ambiente	0.782	
5. Sueldos de la empresa competitivos	0.680	
6. Detección del punto de equilibrio	0.637	
7. Cumplimiento legal y fiscal	0.770	

Fuente: Elaboración propia

Barreras Organizacionales: Para medir esta variable se ha realizado la revisión de la literatura y un análisis de estudios empíricos, para definir las preguntas. Tomando de referencia a los estudios desarrollados por: (Bakari & Diala-Nettles, 2015; Nowak, 2010; Stezano, 2013). Las preguntas se presentan a través de una escala tipo likert de 5 puntos (1=nada importante, 5=muy importante). Un total de 6 preguntas son presentadas al gerente de la microempresa, para que responda a través de un cuestionario auto-administrado (ver tabla 4).

Tabla 4: Fiabilidad y validez (Barreras Organizacionales)

Variable (Barreras Organizacionales)	Carga Factorial	Validación de la variable
1. Problemas personales	0.814	α de Cronbach = 0.894, Factorial: 1: KMO: 0.888 Varianza explicada: 66.53%, Sig. Bartlett: 0.000 Fiabilidad compuesta: 0.916 AVE: 644
2. Problemas de abastecimiento de mercancías	0.813	
3. Problemas de formalización	0.826	
4. Problemas de seguridad violencia	0.763	
5. Problemas de maquinarias y equipos	0.832	
6. Problemas con trabajadores	0.765	

Fuente: Elaboración propia

Rentabilidad: A partir de la revisión de la literatura y de diferentes estudios empíricos se ha pedido a los gerentes de las Pymes, que den respuesta a las siguientes preguntas que se desprenden de las variables medidas en una escala tipo likert de 5 puntos (1=total desacuerdo, 5=total acuerdo). Esta variable es medida a través de 5 preguntas, que se desprenden de los modelos del sistema abierto, sistema racional y relaciones humanas, adaptadas del modelo propuesto por Quinn (2005), ver tabla 5.

Tabla 5: Fiabilidad y validez (Rentabilidad)

Variable (Rentabilidad)	Carga Factorial	Validación de la variable
1. Satisfacción de clientes	0.670	α de Cronbach = 0.763, Factorial:1: KMO: 0.738 Varianza explicada: 50.25%, Sig. Bartlett: 0.000 Fiabilidad compuesta: 0.834 AVE: .552
2. Mejora de la imagen empresarial	0.683	
3. Incremento de la utilidad	0.740	
4. Incremento en las ventas	0.742	
5. Motivación de los trabajadores	0.707	

Fuente: Elaboración propia

Variables de Control

La antigüedad de la empresa: esta variable se midió a partir de la edad (inicio de sus operaciones) de cada una de las empresas en estudio. Para esta variable se ha hecho una categorización de las empresas: 1) jóvenes de 1 a 5 años de vida, 2) maduras de 6 a 10 años de vida y 3) consolidadas con más de 10 años de vida, de acuerdo a estudios realizados por Legazkue, Guerrero, and González-Pernía (2015) y el INEGI (2014). Además, se ha agregado la empresa más joven y la de mayor edad, que participa en el estudio (ver tabla 7).

Tabla 7: Antigüedad de la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Mínimo	Máximo
Empresas Jóvenes (De 1 a 5 años de edad)	79	39,5		
Empresas Maduras (De 6 a 10 años de edad)	87	43,5		
Empresas Consolidadas (Más de 10 años de edad)	34	17,0		
Total	200	100,0	1	66

Fuente: Elaboración propia

La formación del gerente: fue medida a través del grado académico y/o de estudios del gerente de las empresas (ver tabla 8).

Tabla 8: Formación del gerente

Nivel de formación académica	Frecuencia	Porcentaje
Sin educación formal	17	8,5
Educación básica	56	28,0
Educación técnica	62	31,0
Educación Universitaria	65	32,5
Total	200	100,0

Fuente: Elaboración propia

Fiabilidad y Validez

Para la evaluación de la fiabilidad y validez del instrumento, se realizó un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) a través del método de máxima verosimilitud, utilizando el software SPSS versión 21 y el software SMART-PLS (Partial Least Squares) versión 3.1.5. La fiabilidad de las escalas se analizó a través del alfa de Cronbach, el porcentaje de la varianza explicada, el KMO (El test de Kaiser-Meyer-Olkin), las cargas factoriales y la fiabilidad compuesta. El alfa de Cronbach, se considera satisfactorio por encima de .70 (Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2006). Nuestros resultados muestran valores .763, .797 y .894 muestran una considerable (buena) fiabilidad entre los constructos. El

KMO, se mueve en un rango de 0 a 1. El valor de .70, es considerando como un indicador apropiado para lograr una interrelación satisfactoria entre los ítems (Hair et al., 2006). Nuestros resultados se encuentran en un rango de .738, .824 y .888, indicando una alta confiabilidad. En relación a la varianza explicada nuestros valores de 50.25%, 51.34% y 66.53%, para este indicador es recomendable que la solución factorial explique, al menos, un 50% de la variabilidad total del respuesta al test (Christmann & Steinwart, 2008; Merenda, 1997). Con respecto a las cargas factoriales los resultados están en un rango de .631 al .832, este indicador es conveniente que proporcione resultados cercanos o por encima de .707 como lo propone (Carmines & Zeller, 1991; Falk & Miller, 1992; Gefen, Straub, & Boudreau, 2000). La fiabilidad compuesta muestra resultados de .834, .851 y .916 superiores al valor de .70. Este indicador debe estar por arriba de .80 para investigación básica como lo ha propuesto por Nunnally (1978) y desarrollado por Esposito Vinzi, Chin, Henseler, and Wang (2010). La *varianza extraída promedio* (Average Variance Extracted-AVE) indica la relación entre los factores, los resultados muestran que están por encima del 0.50 (Fornell & Larcker, 1981). Además, la validez de las escalas se ha efectuado a través de la revisión teórica y empírica (validez de contenido). De acuerdo a los análisis anteriores se concluye que el modelo teórico propuesto muestra una buena consistencia, validez y fiabilidad entre todos los constructos.

Resultados

Para la validación y comprobación de las hipótesis planteadas en la investigación, sobre la relación entre la Gestión Empresarial, las Barreras Organizacionales con la Rentabilidad se utilizó el modelo de regresión lineal por MCO. Para realizar el contraste de las hipótesis se desarrollaron los siguientes modelos:

- 1) $\text{Rentabilidad}_i = b_0 + b_1 \text{Gestión Empresarial}_i + \varepsilon_i$,
- 2) $\text{Rentabilidad}_i = b_0 + b_1 \text{Dificultades Organizacionales}_i + \varepsilon_i$,

Tabla 9: Relación entre variables (Gestión Empresarial y la Rentabilidad)

Variables	Rentabilidad
Gestión Empresarial	0.248*** (3,575)
Antigüedad de la empresa	0.131*

	(1,898)
Formación del gerente	0.062 (.898)
VIF más alto	1,026
Valor de f	5,874**
R ² Ajustado	0.078

Fuente: Elaboración propia

Debajo de cada coeficiente estandarizado, entre paréntesis, se muestra el valor d t de Student.

=p<0.05, p<0.01**, p<0.001***

En la tabla 9, se aprecian los resultados de regresión sobre la relación entre el constructor de gestión empresarial y la rentabilidad (H1). Los datos indican que la gestión empresarial ejerce efectos positivos y significativos sobre la rentabilidad en la microempresa ($\beta=0.248$, $p<0.001$). Además, la antigüedad de la empresa manifiesta una influencia positiva y significativa sobre la rentabilidad en la microempresa ($\beta=0.131$, $p<0.05$). Por otro lado, observamos que la formación del gerente no manifiesta influencia positiva ni significativa sobre la rentabilidad ($\beta=0.062$). Para validar el modelo de regresión lineal de la hipótesis H1 se ha contrastado la R² ajustada, la cual presenta un valor de (0.078) y valor en F de (5,874**). Las variables independientes del modelo de regresión lineal muestran un valor de inflación de la varianza (VIF) cercano a la unidad de (1,026) descartando la presencia de multicolinealidad.

Tabla 10: Relación entre variables (Barreras Organizacionales y la Rentabilidad)

Variables	Rentabilidad
Barreras Organizacionales	0.165** (2,348)
Antigüedad de la empresa	0.090* (1,281)
Formación del gerente	0.102 (1,455)
VIF más alto	1,022

Valor de f	3,395**
R ² Ajustado	0.039

Fuente: Elaboración propia

Debajo de cada coeficiente estandarizado, entre paréntesis, se muestra el valor d t de Student.

=p<0.05, p<0.01**, p<0.001***

En la tabla 10, se muestran los resultados derivados de la regresión lineal de la relación entre las dimensiones de las barreras organizacionales y la rentabilidad empresarial (H2). Se puede observar que las barreras organizacionales manifiestan efectos positivos y significativos sobre la rentabilidad en la microempresa ($\beta=0.165$, $p<0.01$). Además, la antigüedad de la empresa muestra influencia positiva y significativa sobre la rentabilidad, de acuerdo a los valores de ($\beta=0.090$, $p<0.05$). La formación del gerente no ejerce efectos significativos sobre la rentabilidad ($\beta=0.102$). Para validar el modelo de regresión lineal de la hipótesis H2 se ha contrastado la R² ajustada con un valor de (0.039) y valores en F de (3,395**). Del mismo modo, las variables independientes del modelo de regresión lineal muestran un valor de inflación de la varianza (VIF) cercano a la unidad de (1,022) descartando la presencia de multicolinealidad.

Conclusiones

En esta sección, se discuten los resultados empíricos en base a la literatura sobre la gestión empresarial, las barreras organizacionales y los efectos que ejercen en la rentabilidad de la microempresa. Esta investigación corrobora que una buena gestión empresarial, mejora significativamente la rentabilidad, principalmente en: 1) los procesos, 2) la gestión de los recursos humanos, 3) el incremento de la cuota de mercado y 4) la satisfacción de los clientes. Además con una apropiada gestión empresarial, se pueden minimizar los problemas y combatir las barreras organizacionales para lograr la rentabilidad y la competitividad sostenida (Augier & Teece, 2009; Barney, 2001). El análisis de las variables que se plantearon en este estudio, muestran que la gestión empresarial ejerce efectos positivos y significativos sobre la rentabilidad en la microempresa, lo cual confirma que estos elementos están estrechamente vinculados (Charbel et al., 2013). Los resultados obtenidos en este trabajo están alineados con la

literatura existente sobre la importancia de una buena gestión de los recursos organizacionales (Mintzberg, 2011). Estas actividades de gestión conducen a la empresa a rendimientos cuantitativos y cualitativos tales como aumento de ventas, satisfacción de clientes y colaboradores, etc. (Reijonen, 2008; Yusuf, 2002). Además influye en el crecimiento organizacional, mejora de la moral de los empleados y el crecimiento de la cuota de mercado (Lindsay et al., 2014).

También en trabajo analizamos la influencia que tienen las barreras organizacionales sobre la rentabilidad de la microempresa, los resultados muestran que hay un efecto significativo. La literatura argumenta que los obstáculos impiden a la microempresa a la obtención de un desarrollo y crecimiento sostenido que las conduzca a una mayor rentabilidad (Ndubisi, 2013). Algunos estudios empíricos afirman que las barreras, dificultades y retos en la actividad empresarial de la microempresa las limita al tratar de mantener su supervivencia en un mercado globalizado (Munoz, 2010). Además la gestión organizacional enfocada en incentivar la innovación, es una herramienta eficaz para incrementar el rendimiento empresarial y la competitividad (Ismail, 2015; Meutia, Muchlis, & Bukhori, 2015). Finalmente, en los análisis realizados se encontró relación positiva y significativa para la variable de control: antigüedad de la empresa y los niveles de rentabilidad que presentan las microempresas. Por otro lado, no se encontró evidencia empírica para la relación entre la variable de control formación del gerente y los índices de rentabilidad. Se resalta la importancia de que las microempresas tengan mayores índices de rendimiento dada la relevancia que este sector tiene para inyectar dinamismo a las economías, tanto a nivel nacional como internacional.

La investigación contiene algunas limitaciones y por otro lado existe la posibilidad de desarrollar futuras líneas de investigación. La primera limitación que presenta el trabajo es el tamaño de la muestra utilizada, ya que solamente se ha considerado la opinión de 200 directivos y/o gerentes de las microempresas, pudiendo contemplar a futuro a más organizaciones. La información puede estimular el sesgo de los resultados, esto debido a que los datos fueron obtenidos de percepciones subjetivas emitidas por los directivos y/o gerentes cuestionados. En segundo lugar, la muestra solo ha sido enfocada en las empresas de una región específica que puede tener sus particularidades con respecto a otras poblaciones. La última limitación considerada en este trabajo es el tipo de análisis estadístico efectuado para la comprobación de las hipótesis (regresión lineal). Para hacer frente a estas limitaciones es importante considerar en el futuro, la mejora del modelo

conceptual tanto para la variable rendimiento, como para elementos que determinan la capacidad de gestión organizacional y los tipos de problemas que argumentan las microempresas. Además será conveniente el utilizar otras técnicas estadísticas para el análisis de los datos como la técnica de última generación (ecuaciones estructurales). Por lo tanto, es importante continuar desarrollando este tipo de estudios en la microempresa para analizar su comportamiento con otras variables que midan su rendimiento, la competitividad, el manejo de las TIC y los estilos de liderazgo que se presentan en estas organizaciones.

Bibliografía

- Ackermann, Stephen J. (2012). *Are small firms important? Their role and impact*. Springer Science & Business Media.
- Arnould, Eric J, & Mohr, Jakki J. (2005). Dynamic transformations for base-of-the-pyramid market clusters. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 33(3), 254-274.
- Augier, Mie, & Teece, David J. (2009). Dynamic capabilities and the role of managers in business strategy and economic performance. *Organization Science*, 20(2), 410-421.
- Bakari, Marie, & Diala-Nettles, Ify. (2015). Microenterprise Owners: Challenges with Initialization, Growth, and Success.
- Bank, T.W. (2015). *Global Economic Prospects, June 2015: The Global Economy in Transition*. World Bank Publications.
- Barney, Jay B. (2001). Resource-based theories of competitive advantage: A ten-year retrospective on the resource-based view. *Journal of management*, 27(6), 643-650.
- Beck, Thorsten, Demirgüç-Kunt, Asli, & Honohan, Patrick. (2009). Access to financial services: Measurement, impact, and policies. *The World Bank Research Observer*, 24(1), 119-145.
- Bendary, Noha A, & El Minyaw, Aisha. (2015). Entrepreneurial competencies effect on Small and Medium Enterprises performance through the mediation effect of psychological contracting of outsourcing. *International Journal of Business and Economic Development (IJBED)*, 3(2).

- Benzing, Cynthia, Chu, Hung Manh, & Kara, Orhan. (2009). Entrepreneurs in Turkey: A factor analysis of motivations, success factors, and problems. *Journal of small business management*, 47(1), 58-91.
- Biere, M. (2010). *The New Era of Enterprise Business Intelligence: Using Analytics to Achieve a Global Competitive Advantage*: Pearson Education.
- Blazey, M.L. (2015). *Insights to Performance Excellence 2015-2016: Understanding the Integrated Management System and the Baldrige Excellence Framework*: ASQ Quality Press.
- Cagno, Enrico, & Trianni, Andrea. (2012). Analysis of the most effective energy efficiency opportunities in manufacturing primary metals, plastics, and textiles small-and medium-sized enterprises. *Journal of Energy Resources Technology*, 134(2), 021005.
- Carmines, EG, & Zeller, RA. (1991). Reliability and viability assessment. CA: Thousand Oaks.
- Casalino, Nunzio, Cavallari, Maurizio, De Marco, Marco, Ferrara, Maria, Gatti, Mauro, & Rossignoli, Cecilia. (2015). Performance Management and Innovative Human Resource Training Through Flexible Production Systems Aimed at Enhancing the Competitiveness of SMEs. *IUP Journal of Knowledge Management*, 13(4), 29.
- Charbel, Salloum, Elie, Bouri, & Georges, Samara. (2013). Impact of family involvement in ownership management and direction on financial performance of the Lebanese firms. *International Strategic Management Review*, 1(1), 30-41.
- Chávez, Sergio Afcha. (2011). Innovaciones organizacionales y su efecto sobre el desempeño empresarial. *Revista Venezolana de Gerencia*, 16(56).
- Chesbrough, Henry. (2010). Business model innovation: opportunities and barriers. *Long range planning*, 43(2), 354-363.
- Chong, Heap-Yih, & Preece, Christopher N. (2014). Improving construction procurement systems using organizational strategies. *Acta Polytechnica Hungarica*, 11(1).
- Christmann, Andreas, & Steinwart, Ingo. (2008). Consistency of kernel-based quantile regression. *Applied Stochastic Models in Business and Industry*, 24(2), 171-183.

- Daft, Richard. (2012). *Organization theory and design*: Nelson Education.
- Daft, Richard L, & Marcic, Dorothy. (2008). *Management: The new workplace*: Evans Publishing Group.
- Damanpour, Fariborz, Walker, Richard M, & Avellaneda, Claudia N. (2009). Combinative effects of innovation types and organizational performance: A longitudinal study of service organizations. *Journal of management studies*, 46(4), 650-675.
- Enqvist, Julius, Graham, Michael, & Nikkinen, Jussi. (2014). The impact of working capital management on firm profitability in different business cycles: Evidence from Finland. *Research in International Business and Finance*, 32, 36-49.
- Esposito Vinzi, Vincenzo, Chin, Wynne W, Henseler, Jörg, & Wang, Huiwen. (2010). *Handbook of partial least squares: Concepts, methods and applications*.
- European, foundation, & management, for quality. (2012). *EFQM Excellence Model: Excellent Organisations Achieve and Sustain Outstanding Levels of Performance that Meet Or Exceed the Expectations of All Their Stakeholders*: EFQM.
- Ezezew, Melesse Wondemhunegn. (2015). Small DSGE Model with Financial Frictions. *University Ca'Foscari of Venice, Dept. of Economics Research Paper Series No, 20*.
- Falk, R Frank, & Miller, Nancy B. (1992). *A primer for soft modeling*: University of Akron Press.
- Fornell, Claes, & Larcker, David F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of marketing research*, 382-388.
- Gefen, David, Straub, Detmar, & Boudreau, Marie-Claude. (2000). Structural equation modeling and regression: Guidelines for research practice. *Communications of the association for information systems*, 4(1), 7.
- Hair, Joseph F, Black, William C, Babin, Barry J, Anderson, Rolph E, & Tatham, Ronald L. (2006). *Multivariate data analysis* (Vol. 6): Pearson Prentice Hall Upper Saddle River, NJ.

- Hayes, John P, Chawla, Sudhir K, & Kathawala, Yunus. (2015). A comparative study of problems encountered in the development of small businesses in the US and Mexico. *The Journal of Developing Areas*, 49(3), 395-406.
- Hissom, Amy. (2009). Understanding and Controlling Employee Turnover. *Ohio, USA: Kent State University*.
- Hölzl, Werner, & Janger, Jürgen. (2012). Innovation barriers across firms and countries. *WIFO Working Papers*(426).
- INEGI. (2014). Instituto Nacional de Estadística, Geografía E informática. Censo Económico., from <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/ce/ce2014/>
- Ismail, Tubagus. (2015). The Influence of Competitive Pressure on Innovative Creativity. *Academy of Strategic Management Journal*, 14(2), 117.
- Johnson, Matthew P. (2015). Sustainability Management and Small and Medium-Sized Enterprises: Managers' Awareness and Implementation of Innovative Tools. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 22(5), 271-285.
- Jones, Paul, Simmons, Geoff, Packham, Gary, Beynon-Davies, Paul, & Pickernell, David. (2014). An exploration of the attitudes and strategic responses of sole-proprietor micro-enterprises in adopting information and communication technology. *International Small Business Journal*, 32(3), 285-306.
- Jones, Victoria. (2012). Entrepreneurship in Mexico *The future of entrepreneurship in Latin America* (pp. 190-214): Springer.
- Koller, T. , Goedhart, Marc, & WesselsKoller, David T. (2010). *Valuation: Measuring and Managing the Value of Companies, University Edition*: Wiley.
- Lebas, Michel, & Euske, Ken. (2002). A conceptual and operational delineation of performance. *Business performance measurement: Theory and practice*, 65-79.
- Legazkue, Iñaki Peña, Guerrero, Maribel, & González-Pernía, José L. (2015). *Global Entrepreneurship Monitor: Informe GEM España 2014* (Vol. 18): Ed. Universidad de Cantabria.

- Lindsay, Valerie, Ashill, Nicholas, Roxas, Banjo, & Victorio, Antong. (2014). Entrepreneurial orientation and performance of microenterprises in an emerging economy. *Journal of Strategic Marketing*, 22(7), 631-656.
- Martinette, Louis A, & Obenchain-Leeson, Alice. (2012). The relationship between learning orientation and business performance and the moderating effect of competitive advantage: A service organization perspective. *Journal of Service Science (Online)*, 5(1), 43.
- Merenda, Peter F. (1997). Methods, plainly speaking: A guide to the proper use of factor analysis in the conduct and reporting of research: Pitfalls to avoid. *Measurement and Evaluation in counseling and Development*, 30(3), 156.
- Meutia, Tubagus Ismail, Muchlis, Munawar, & Bukhori, Ahmad. (2015). *Characteristic identification and entrepreneurship competence to improve SME's success in Banten Province-Indonesia*. Paper presented at the Interdisciplinary Behavior and Social Sciences: Proceedings of the 3rd International Congress on Interdisciplinary Behavior and Social Science 2014 (ICIBSoS 2014), 1–2 November 2014, Bali, Indonesia.
- Mintzberg, Henry. (2011). From management development to organization development with Impact. *Od Practitioner*, 43(3), 25-29.
- Mintzberg, Henry, & de Frasc, Roxana Capmany. (1989). *Diseño de organizaciones eficientes*: Librería" El Ateneo".
- Munoz, Joseph Mark S. (2010). *Contemporary microenterprise: Concepts and cases*: Edward Elgar Publishing.
- Ndubisi, N.O. (2013). *Enterprise Development in SMEs and Entrepreneurial Firms: Dynamic Processes: Dynamic Processes*: Business Science Reference.
- Nichter, Simeon, & Goldmark, Lara. (2009). Small firm growth in developing countries. *World Development*, 37(9), 1453-1464.
- Nowak, Dariusz. (2010). *The barriers of small firm development*. Paper presented at the Soweto International Conference.
- Nunnally, Jum. (1978). *Psychometric methods*: New York: McGraw-Hill.

- OECD. (2014). *Organization for Economic Cooperation and Development. Environmental Performance Reviews OECD Environmental Performance Reviews: Sweden 2014*: OECD Publishing.
- Omri, Anis, & Ayadi-Frikha, Maha. (2014). Constructing a mediational model of small business growth. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 10(2), 319-342.
- Osterwalder, Alexander, & Pigneur, Yves. (2013). *Business model generation: a handbook for visionaries, game changers, and challengers*: John Wiley & Sons.
- Powers, Edward L. (2014). Innovating our thinking about management: A new model. *SAM Advanced Management Journal*, 79(1), 40.
- Quinn, Dennis, & Shapiro, Robert Y. (1991). Economic growth strategies: The effects of ideological partisanship on interest rates and business taxation in the United States. *American Journal of Political Science*, 656-685.
- Quinn, James (2005). The intelligent enterprise a new paradigm. *The Academy of Management Executive*, 19(4), 109-121.
- Quinn, Robert E, & Rohrbaugh, John. (1981). A competing values approach to organizational effectiveness. *Public productivity review*, 122-140.
- Rankhumise, EM. (2010). *Lessons and Challenges faced by Small business owners in running their businesses*. Paper presented at the Proceedings of the IAMB conference.
- Reijonen, Helen. (2008). Understanding the small business owner: what they really aim at and how this relates to firm performance: A case study in North Karelia, Eastern Finland. *Management Research News*, 31(8), 616-629.
- Sherehiy, Bohdana, Karwowski, Waldemar, & Layer, John K. (2007). A review of enterprise agility: Concepts, frameworks, and attributes. *International Journal of industrial ergonomics*, 37(5), 445-460.
- Sople, Vinod V. (2014). *Managing Intellectual Property The Strategic Imperative* PHI Learning Pvt. Ltd.

- Stezano, Federico. (2013). Políticas para la inserción de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas en cadenas globales de valor en América Latina.
- Talegeta, Sileshi. (2014). Innovation and Barriers to Innovation: Small and Medium Enterprises in Addis Ababa. *Journal of Small Business and Entrepreneurship Development*, 2(1), 83-106.
- Teece, David J. (2007). Explicating dynamic capabilities: the nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance. *Strategic management journal*, 28(13), 1319-1350.
- Teece, David J, Pisano, Gary, & Shuen, Amy. (2009). Dynamic capabilities and strategic management. *Knowledge and strategy*, 77.
- Tomei, Julia, Gent, Danielle, & Wilson, Emma. (2015). Reflections and recommendations. *Equity and the energy trilemma: delivering sustainable energy access in low-income communities*, 70.
- Tvedten, Kaja, Wendelboe Hansen, Michael, & Jeppesen, Søren. (2014). Understanding the rise of African business: in search of business perspectives on African enterprise development. *African Journal of Economic and Management Studies*, 5(3), 249-268.
- Van Praag, C Mirjam, & Versloot, Peter H. (2007). What is the value of entrepreneurship? A review of recent research. *Small business economics*, 29(4), 351-382.
- Vij, Sandeep, & Farooq, Rayees. (2015). The Relationship Between Learning Orientation and Business Performance: Do Smaller Firms Gain More from Learning Orientation? *IUP Journal of Knowledge Management*, 13(4), 7.
- Viswanathan, Madhubalan, Sridharan, Srinivas, Gau, Roland, & Ritchie, Robin. (2009). Designing marketplace literacy education in resource-constrained contexts: Implications for public policy and marketing. *Journal of Public Policy & Marketing*, 28(1), 85-94.
- Wirtz, Bernd W. (2010). Business model management. *Gabler, Wiesbaden*.
- Wisniewski, J.W. (2015). *Microeconometrics in Business Management*. Wiley.

Yusuf, Attahir. (2002). Environmental uncertainty, the entrepreneurial orientation of business ventures and performance. *International journal of commerce and management*, 12(3/4), 83-103.



La globalización y el desarrollo portuario: Competitividad de la infraestructura portuaria

Lic. Ligia Sánchez Juárez

Universidad autónoma de Nuevo León

lisaju_86@hotmail.com

México

Dr. Francisco E. Treviño Treviño

Universidad autónoma de Nuevo León

francisco.trevinotr@uanl.edu.mx

México

Dr. Sergio David Madrigal Espinoza

Universidad autónoma de Nuevo León

México

Recibido 27 de mayo 2016, aprobado 12 septiembre 2016

Resumen

Debido al crecimiento acelerado del comercio internacional y de la necesidad de contar con una cadena de suministro más eficiente, los puertos marítimos se han convertido en los principales centros logísticos de transporte intermodal, los cuales hacen más competentes a los mercados globales. La importancia de los puertos, estos no solo han impactado en el alto flujo de mercancías, tanto de importación como de exportación, sino, también han influenciado en el crecimiento de integración de los servicios asociados al transporte intermodal, la gestión logística, fiscal y aduanal. Es por ello que no debemos ver a los puertos como una entidad aislada, sino como una conexión importante entre el origen de las mercancías y su destino, para ofrecer un valor agregado a sus usuarios con una correcta gestión e inversión y puedan ser competitivos.

Palabras clave: Puertos, Competitividad, Infraestructura, Cadena de suministro, Clusters.

Abstract

Due to the accelerated growth of international trade and the need for a more efficient supply chain, seaports have become the main logistics hubs for intermodal transport, which make global markets more competent. The importance of ports has not only impacted the high flow of goods, both import and export, but also influenced the growth of integration of services associated with intermodal transport, logistics, fiscal and customs management . That is why we should not see ports as an isolated entity, but as an important connection between the origin of the goods and their destination, to offer added value to its users with proper management and investment and can be competitive.

Keywords: Ports, Competitiveness, Infrastructure, Supply chain, Clusters.

Introducción

Actualmente vivimos en un mundo globalizado, en donde se debe tomar importancia el dinamismo del intercambio de mercancías que fluctúan en él. Según la *International Chamber of Shipping*, 90% –sin embargo, algunos autores estiman que el movimiento de mercancías por vía marítima es de un 95%– de las mercancías son transportadas vía marítima.

El actual papel que viven los puertos en la economía mundial es consecuencia de un proceso desarrollado a la par del comercio mundial. México a pesar de contar con una localización geográfica privilegiada, ha tenido una desaceleración por la falta de competitividad en sus puertos, tales como infraestructura, conectividad con carreteras y líneas ferroviarias, eficiencia y productividad, entre otros. En el informe difundido por el Banco Mundial (BM), titulado: “Conectarse para competir 2014: la logística comercial en la economía mundial” (Arvis, J. *et al.*, 2014) colocó a México en el lugar 50 de 160 países en el índice de desempeño logístico³ (IDL).

³ El Índice de Desempeño Logístico (del inglés Logistics Performance Index) es una herramienta de benchmarking desarrollada por el Banco Mundial, que permite el desempeño de la cadena logística de

México tiene el reto de incrementar su índice de desarrollo logístico y para ello necesitan mejorar en la infraestructura y de esa manera reducir costos y elevar su competitividad, ya que los puertos enfrentan grandes desafíos de perder usuarios importantes, no solo por la falta de infraestructura y operación, sino también a que las diversas empresas que exportan o importan mercancías buscando alternativas de distribución de tráfico orientada hacia el pacífico.

Concepto de puerto marítimo

Actualmente no existe una definición homogénea de lo que es un puerto marítimo, debido al rol y funciones de su evolución han sido muy cambiantes a lo largo del tiempo. Muchos autores han tratado de darle un significado según el área de estudio que se desea tratar, por ello haremos uso de las definiciones que son más representativas para esta investigación.

Para Baudez (1962) un puerto marítimo lo define como: «el punto de llegada y de salida del transporte marítimo, equipado y organizado para asegurar el transbordo de pasajeros y mercancías y para cumplir las funciones comerciales que resulten de ello».

Otra definición similar la establece Vigueras, (1977) en la que menciona: «puerto es el conjunto de obras, instalaciones y organizaciones, que permite al hombre aprovechar un lugar de costa más o menos favorable, para realizar las operaciones de intercambio entre el tráfico marítimo y el terrestre atendiendo a las necesidades de los medios de transporte y facilitando el desarrollo de cuantas actividades con lo relacionado se instalen en su zona».

Asimismo, el diccionario de la lengua de la Real Academia Española ha definido a puerto como «el lugar en la costa o en las orillas de un río que, por sus características naturales o artificiales, sirve para que las embarcaciones realicen operaciones de carga y descarga, embarque y desembarco, etcétera».

Una de las definiciones más completas que se encontró, fue la formulada por el *Port Working Group* de la Comisión de las Comunidades Europeas (1975), en la cual puede entenderse a «un puerto marítimo como un área de tierra y de agua constituida por infraestructuras y equipo para permitir, principalmente, la recepción de buques, su carga y descarga, el almacenaje de mercancías, la recepción y entrega de esas mercancías por los medios de transporte terrestre y puede también incluir actividades de negocio vinculadas al transporte marítimo».

Para Díaz (2008) los puertos son «un conjunto de instalaciones y servicios que permiten la realización del intercambio de mercancías entre medio terrestre y acuático a nivel nacional e internacional».

Estas definiciones además de ayudarnos a entender que es un puerto marítimo de manera física, nos dejan en claro que existen diversas actividades que lo rodean y que lo convierten no solo en un espacio físico, sino, también en un área de integración logística en donde se presentan todos los servicios para realizar la distribución de las mercancías. Son parte de la cadena de suministro, ya que es una conexión entre el transporte marítimo y el terrestre.

Para entender el funcionamiento de los puertos, Aguilar (2005) cita que «los puertos marítimos son lugares habilitados por el Ejecutivo Federal para prestar servicios a los barcos que a ellos arriben o que de ellos zarpen».

Solis (1987), en términos generales define el puerto «como un lugar de la tierra junto al agua, abrigado naturalmente, donde los barcos y buques pueden permanecer seguros y efectuar operaciones de carga y descarga de mercancías y el movimiento de pasajeros».

En 1994, la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (conocido por sus siglas en inglés UNCTAD) amplía esta definición, tomando en cuenta todos los factores que intervienen con un puerto y lo define como

«interfaces entre los distintos modos de transporte y son típicamente centros de transporte combinado. En suma, son áreas multifuncionales, comerciales e industriales donde las mercancías no solo están en tránsito, sino que también son manipuladas, manufacturadas y distribuidas. En efecto, los puertos son sistemas multifuncionales, los cuales, para funcionar adecuadamente, deben de ser integrados en la cadena de logística global. Un puerto eficiente requiere no sólo infraestructura, superestructura y equipamiento adecuado, sino también buenas comunicaciones y especialmente, un equipo de gestión dedicado y calificado y con mano de obra motivada y entrenada».

1. Esquema de operaciones de los puertos y terminales portuarias

La globalización, ha evolucionado las actividades portuarias debido a los crecientes procesos de producción, en donde toda la integración portuaria ha requerido especializarse cada vez, influyendo sobre los tipos de transporte intermodal, para la distribución de las mercancías; la necesidad de optimizar los costos y eficiencia en una distribución más rápida, demandando mayores frecuencias entre origen y destino, entre otras actividades, deben ser integradas en la cadena logística.

El esquema de operaciones según Estrada (2007), se encuentra constituida por el tráfico de mercancías, el movimiento de los medios de transporte y las actividades que se desarrollan dentro del recinto portuario (Ver figura 1). El transporte marítimo, en este caso el buque, las mercancías y los medios de transporte terrestre o aéreo, son los principales usuarios del puerto, que hacen uso de la infraestructura y los servicios de este.

El esquema básico y general de los puertos comerciales, en el cual se encuentran constituidos por espacios físicos de infraestructura e instalaciones que prestan servicios a los diversos operadores portuarios, empresas, organizaciones, entre otros, prestan servicios a los usuarios de los puertos.

La operación portuaria abarca un proceso estructurado que engloba aspectos administrativos antes del ataque del buque, en el momento que el buque arriba al puerto, mediante la manipulación de las mercancías y cualquier servicio prestado por este; también involucra a diversos agentes especializados cuya función será lograr el máximo rendimiento de los procesos de optimización de los servicios al menor costo.

Dentro de los espacios de infraestructura e instalaciones, también se encuentran, con mayor frecuencia, zonas dedicadas al almacenamiento, distribución, transformación postindustrial y otras que dan algún valor agregado a la mercancía (Vigueras, 1977).

De acuerdo a la figura 1, se puede identificar las operaciones portuarias mediante tres etapas, la primera consiste en la llegada del buque al puerto, segunda se refiere a la permanencia del buque en el puerto y la tercera a la salida del buque del puerto.

En la primera etapa, del arribo del buque al puerto, es necesario que se cumpla una serie de requisitos y procedimientos que ayude a garantizar el proceso de la operación y el cumplimiento de la legislación vigente de cada destino; es necesario que los agentes consignatarios⁴, autoridades portuarias o cualquier ente administrativo⁵ del puerto deba informar a la tripulación del buque sobre aspecto que pueda trascender, ya sea en las maniobras del atraque o fondeo, entre otras.

⁴ Se definirá como la persona física o jurídica que actúa como intermediario en el puerto en nombre y por cuenta de alguna compañía naviera o armador (propietario del buque).

⁵ Estos se definirán como la capitanía marítima encargada de autorizar la entrada de aguas nacionales, la autoridad portuaria encargada de asignar el atraque del buque y por último el consignatario (ya mencionado antes) en el que de forma administrativa, es el encargado de realizar los trámites ante la aduana, permisos de sanidad o cualquier NOM, entre otros, que ayuden a realizar el despacho del buque ante la aduana.

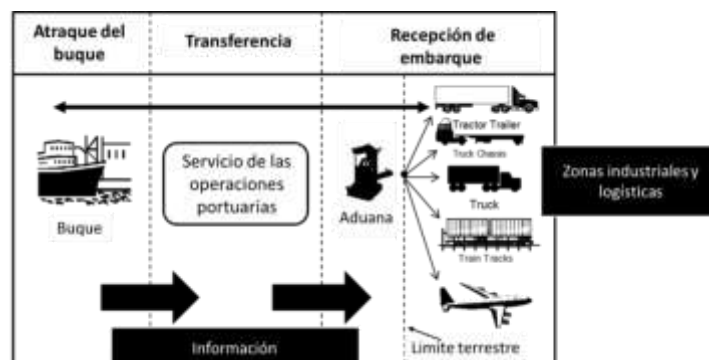


Figura 1: Esquema básico del puerto marítimo

Para la segunda etapa, la permanencia del buque en el puerto, consiste en los servicios de carga, estiba, desestiba, descarga y transbordo de las mercancías entre buques o del o al puerto e incluso a otros medios de transporte (ver figura 2).

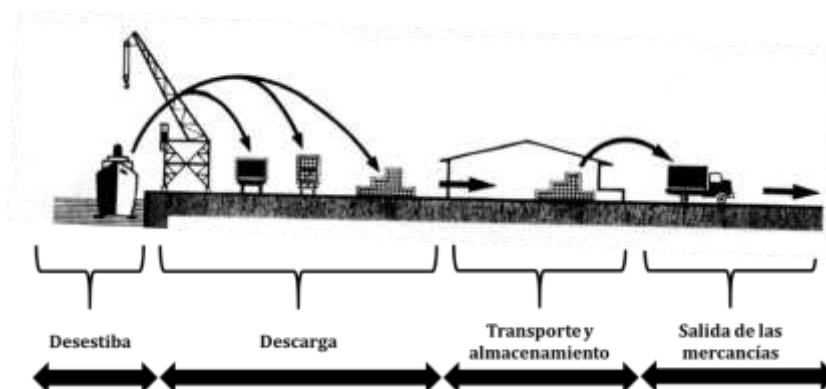


Figura 2: Servicios de las operaciones portuarias.

Fuente: basada en Estrada (2007)

Si observamos la figura 2, podemos ver las primeras operaciones a realizar cuando el buque se encuentra amarrado en el puerto, conocido como la actividad de desestiba, esta, se realiza con la finalidad de que las mercancías que transporta el buque sean situadas en las áreas y zonas de carga, teniendo en cuenta todas las normas de seguridad aplicables en cada operación y para cada puerto (según el país de origen). El siguiente proceso consiste en la descarga de mercancías en el muelle; este proceso de carga o descarga se considera finalizado cuando las mercancías se encuentran en el vehículo que la va a

transportar y se ha desenganchado de la grúa. El vehículo transportará las mercancías desde el lugar de carga o descarga, según sea el caso, al lugar designado para el almacenamiento dentro del recinto portuario. En este lugar de almacenamiento, las mercancías permanecerán la mercancía hasta que se proceda a su evacuación, de acuerdo a la autorización de la aduana, ya sea fuera de la zona portuaria, o bien mediante el transbordo a otro buque dentro de las instalaciones de del puerto.

Evolución de los puertos marítimos

En la actualidad, los desafíos globales ante las transformaciones que presenta el movimiento intenso de la comercialización de las mercancías, donde han emergido hacia un modelo de integración productiva y comercial nodal diferenciada, manteniendo un bajo almacenamiento y con una mayor transferencia de información, personas, bienes y servicios (Córdova, 2014).

Dentro de este escenario, Córdova (2014) hace mención a que las redes nodales portuarias del transporte marítimo son el soporte físico y logístico del intercambio de las mercancías, con innovaciones y configuraciones tecnológicas, capaces de soportar la demanda del comercio mundial.

En las últimas décadas, la evolución de los puertos marítimos ha tenido cambios significativos, ya que de ser considerados solo como terminales, se convirtieron en grandes plataformas logísticas de transporte intermodal y ahora en nodos *Hub*⁶ globales, regionales o puertos alimentadores, que Córdova (2014), la reconoce como la nueva geografía nodal del comercio marítimo.

Esto no se ha desarrollado por sí solo, uno de los fenómenos que marcaron la pauta para la evolución y transformación portuaria, sin lugar a duda fue la creación del contenedor, que generó un valor agregado en la transportación de las mercancías y generó una mayor distribución en los buques; debido a esto, llevó a

⁶ Son los puntos de intercambio portuario, también conocidos como puertos pivote, como un centro de distribución de un puerto con gran capacidad de movimiento de mercancías a un puerto con menor capacidad.

incrementar el espacio en la capacidad de los buques, gracias a los avances tecnológicos de las industrias navieras y armadoras. Estas transformaciones se encuentran orientadas a tener una mayor flexibilidad de circulación a una economía global (González, 2010).

Esta evolución se ha visto reflejada en el incremento del movimiento de contenedores, en donde algunos puertos pueden llegar a registrar más de treinta millones de *TEU's*⁷ (unidad equivalente a veinte pies) al año –como es el caso de el puerto de Shanghai en China, que en el 2013, reportó 33,617 millones de *TEU's*–, esto se debe a buques cada vez más grande y con mayor capacidad, con mejoras en las esloras, mangas y calados, lo que hace más profundo a los canales de acceso, espacios para ciaboga⁸ y dársena⁹, de la mano con la modernización de equipos para el movimiento, transferencia y seguridad de la carga; todo esto con el propósito de minimizar las maniobras de las mercancías y mejorar la transferencia de estas a cualquiera de los trasportes terrestres disponibles (Córdova, 2014).

Asimismo, para Córdova (2014), un factor que ha sido fundamental para la logística del transporte, han sido la evolución de las telecomunicaciones, la cual ha beneficiado a la gestión portuaria, teniendo un mayor control y regulación de los procesos en tiempo real, han permitido la disminución de tiempos de carga y consolidación de procesos productivos y comerciales de bajos inventarios y de entrega justo a tiempo (conocido por sus siglas en inglés *JIT*). Sin embargo, el autor, hace referencia, que las tecnologías de información seguirán siendo evolutivas y aún tienen diversos retos que cumplir como el manejo y gestión de los nodos marítimos, especialmente en los procesos de regulación de tráfico intermodal y la gestión aduanal y fiscal.

⁷ Por sus siglas en inglés *Twenty-Foot Equivalent Unit*, es la capacidad de carga de un contenedor de 20 pies.

⁸ Es la acción de girar del buque por medio de la máquina de propulsión mecánica.

⁹ Recinto artificial que se construye en la parte interior y más resguardada de los puertos, donde los buques realizan las maniobras de giro y revire con el fin de enfilarse hacia las distintas zonas del puerto.

Los puertos deben de ser entes activos, ya no son un territorio aislado, al contrario, estos deben de integrarse con otros puertos cercanos y lejanos, mediante alianzas estratégicas (González, 2010).

La clasificación de los puertos, propuesta por González, va de acuerdo a los ámbitos de influencia: la primera es el umland (área urbana) y el hinterland (traspais); también, habla de cinco clasificaciones más:

- El puerto con sus características de operaciones básicas.
- El puerto que sólo para espacio del transporte terrestre.
- El Hub de tránsito.
- El Hub logístico
- El puerto con base a las exportaciones.

Mientras que Córdova (2014), habla sobre la evolución de los tipos de puerto:

- Los puertos tipo 1: son los primeros puertos dedicados a la importación y exportación de tránsito de las mercancías entre territorios lejanos.
- Los puertos tipo 2: tiene las mismas características, sólo que añade valor para algunos procesos como procesar materias primas importadas, reprocesar mercancías de importaciones con alto valor semiterminadas para su reexpedición.
- Los puertos tipo 3: son utilizados como tránsito, prestando servicios a las estrategias de las redes de los megatransportistas marítimos, en los que de un destino lejano llegan a un puerto alimentador en donde reprocesan las mercancías y las distribuyen a otros puertos.
- Los puertos tipo 4: conocidos como la cuarta generación o *Hub's* regionales, estos se localizan en los principales mercados de importación, añaden valor a los procesos, tiene una concentración de *clusters* logísticos portuarios y eficientes conexiones intermodales al interior del territorio terrestre.

- Los puertos tipo 5: son ubicados en áreas costeras de países en desarrollo, donde hay un gran asentamiento en volúmenes de producción, debido a las empresas que se establecen físicamente cercanas a los puertos.

1. ^a Generación (antes de 1950)	2. ^a Generación (1950-1970)	3. ^a Generación (1980-1990)	4. ^a Generación (1990)	5. ^a Generación (2000)
Interfaz entre dos modos de transporte	Centro de transporte de actividades industriales y de comercio	Centro de transporte integrado y plataforma logística para el comercio internacional	Redes de puertos	Clusters logísticos

Figura 3: Generación de los puertos marítimos.

Fuente: basada en Duarte (2014).

En la figura 4 podemos encontrar la configuración portuaria descrita anteriormente, en donde el punto de intercambio o *Hub* global hace referencia al tipo de puerto 5, mientras que el tipo de puerto 4 lo podemos encontrar en el puerto de intercambio o *Hub* global y los demás tipos de puertos se clasificarán dentro de los puertos alimentadores.



Figura 4: Clasificación de puertos *HUB*.

Debido a esto, Córdova señala que los puertos se encuentran en constante cambio a través del tiempo y el crecimiento del intercambio comercial, por lo que deben de generar diversos criterios de intervención capaces de identificar en que proceso y etapa se encuentra cada uno de ellos. Es importante, hacer referencia, sobre los ciclos de vida de los puertos, que tienen una evolución de crecimiento y envejecimiento, que la mayoría de las veces, los hace generar un estado de estancamiento, en estos casos se realizan intervenciones para intentar recuperarlos, mediante una renovación o en su caso un reutilización urbana; en el caso de obsolescencia, se refiere a la productividad del puerto; y por último el abandono de los puertos – en el caso de México, se han visto proyectos muy competitivos, para la reactivación de ciertas zonas portuarias que han quedado en este estatuto, como son los casos de Punta Colonet en Baja California o el puerto de San Blas en Nayarit– (Mártinez, 1995); debe reconocerse que estos ciclos de vida, al menos en América latina, no suelen darse de una forma igualitaria en todas las zonas del puerto, al contrario, mientras el puerto se encuentra en el ciclo de recuperación, se pueden presentar zonas – dentro del puerto– en abandono, obsolescencia, madurez u otras en crecimiento.

Jerarquía nodal portuaria

En este nuevo entorno, la transformación del transporte naviero, debido a los cambios en el comercio, en los procesos de las mercancías, en el crecimiento de las economías a escala, han generado modificaciones en la evolución portuaria (Granada, 2005), siendo elementos clave para la cadena logística actual, la que se convierte en un factor fundamental para competir tanto en los mercados nacionales como en los internacionales.

Hay que resaltar que la evolución portuaria, ha transcendido estos últimos cincuenta años, debido a la apertura económica de las naciones, en la cual, abrieron sus fronteras francas al comercio, en donde la creación de Tratados de Libre Comercio, liberando aranceles para ciertas mercancías, haciéndolas más competitivas y muchas veces migrando parte de la producción o procesos de su elaboración a diferentes partes del mundo (Haesbaert, 2011); por otro lado, la

liberación comercial de mercancías, ha generado un crecimiento en el comercio de servicios informativos, logísticos y financieros (Guerra, 2002).

Por otro lado, Guerra (2002), realiza el escenario de la competitividad, no solo entre las empresas, sino de las naciones, al querer atraer mayor inversión extranjera directa a sus Estados, muchas veces con cero restricciones, el abaratamiento de la mano de obra, la nulidad de normas ambientales, la cesión de tierras (metros cuadrados), disminución de impuestos, entre otros, son ha hecho que los puertos sean protagonistas dentro de la logística global.

En este ámbito tan dinámico y cambiante, la configuración de la jerarquía portuaria global, en donde entrelaza sistemas multinacionales, regionales y alimentadores, esta nueva jerarquía impone una estructura de nodos *Hub*'s globales y regionales (ver figura 5), así como los puertos alimentadores, que en su mayoría están vinculados por conexiones terrestres consolidadas y eficientes. Entre estos nodos se establecen fuertes conexiones marítimas, y estos con los niveles regionales; los puertos alimentadores, a su vez sustentados por conexiones terrestres, tiene fuertes y diversificadas conexiones marítimas globales (Córdova, 2014).

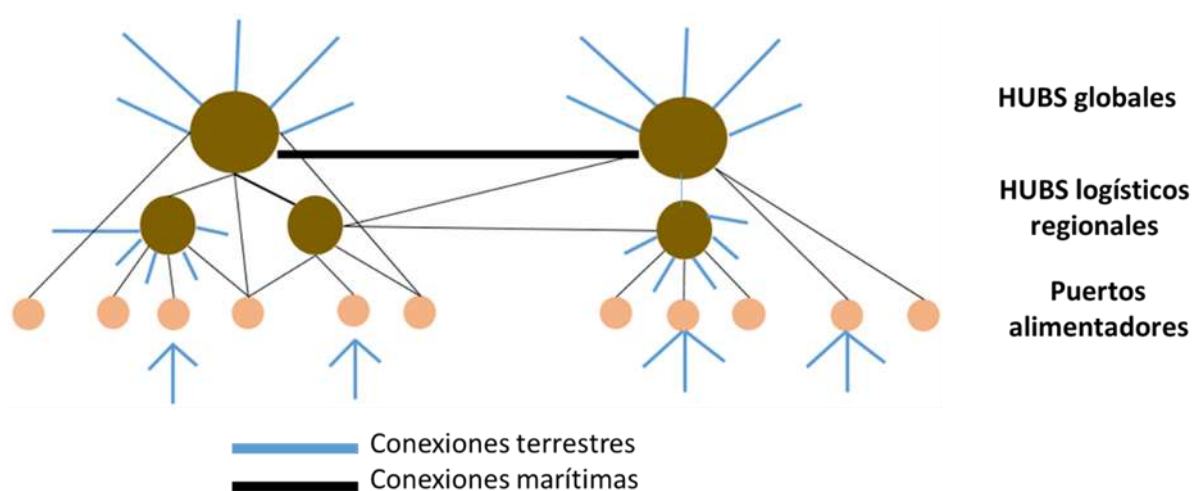


Figura 5: Jerarquía nodal portuaria con vínculo a las conexiones terrestres

Fuente: Córdova, 2014

Los puertos mexicanos –sobre todo en la zona del pacífico- son una preocupación creciente para la economía del país y los mercados actuales, debido al crecimiento del comercio, de una logística más dinámica y cambiante, lo cual exige que en México los puertos puedan soportar buques de carga más grandes y más rápidos.

En el pacífico mexicano, los puertos tienen la oportunidad de escalar a una nueva jerarquía nodal global o regional, como ejemplo se encuentran los puertos de Manzanillo y Lázaro Cárdenas, sin embargo, la ausencia de estrategia nacional de competitividad portuaria vinculada a alianzas comerciales internacionales y regidas por criterios de complementariedad y transferibilidad que han generado un clima incierto de competencia desleal y coyuntural (Córdova, 2014).

En el ámbito local, algunos puertos han emprendido acciones urgentes para incrementar en corto plazo su capacidad y eficiencia productiva y crear una mayor competitividad, para convertirse en un Hub regional; sin embargo, han olvidado que las mejores prácticas se han logrado al considerar en sus estrategias o planes de desarrollo (González, 2007).

Debido al crecimiento de la cadena de suministro en los mercados globales, y la Inversión extranjera directa que está llegando a México, los puertos deben de estar preparados para recibir la demanda de mercancías que se van a tener tanto de importación como de exportación.

La vinculación portuaria

Los ámbitos de interacción portuaria conocido como conectividad marítima, área urbana y traspaís, son lugares de influencia en el puerto con los que se establecen relaciones comerciales internacionales, de exportación, importación, vinculadas con rutas marítimas. A través de estas circulan rutas navieras que dependen de estrategias logísticas intermodales marítimo-terrestres eficientes integradas con

procesos de gestión inteligentes basados en los avances de telecomunicaciones (Córdova, 2014).

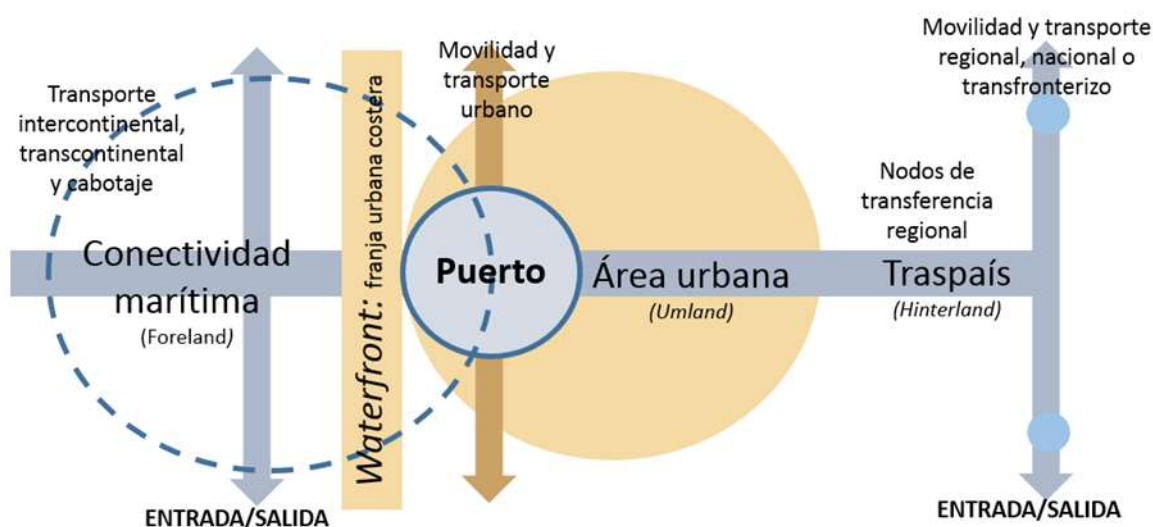


Figura 6: Esquema de vinculación portuaria.

Fuente: Córdova, 2014.

Para tener una mayor visión sobre cómo se conecta el puerto con las diferentes zonas geográficas cercanas al puerto, en la figura 6, se describe el esquema de vinculación portuaria, en donde primero encontramos localizado el área de conectividad marítima, mejor conocida como foreland, esta se refiere a la zona geográfica oceánica, en la que circulan las flotas de buques de un origen a uno o varios destinos, su organización y amplitud dependen de agencias marítimas, compañías navieras, entre otros. Después, encontramos la zona de la franja urbana costera o el waterfront, se refiere al uso urbano de los espacios portuarios –estos pueden estar integrados por hoteles, restaurantes, áreas de oficinas, recintos públicos o privados–; la siguiente área está constituida por el puerto, que constituye los espacios de intercambio marítimo-terrestre de las mercancías; el área urbana o umland, es una zona de influencia inmediata al puerto, ya que su desarrollo económico dependerá de forma directa de la actividad portuaria; y por último, se encuentra la zona traspais o hinterland, se refiere al área geográfica

sobre la que el puerto incide la función de distribución de las mercancías, en esta área se requieren los servicios portuarios, ya sea para dar entrada o salida a las mercancías procedentes de otras zonas geográficas, por lo tanto, el volumen de tráfico en el puerto, depende del grado de desarrollo económico del hinterland (López, 2001)

Las actividades de esta vinculación que nos menciona Córdova (2014), son las siguientes:

- La conectividad marítima o foreland: es el ámbito oceánico que interconecta a las distintas naciones.
- La franja urbana costera o waterfront: es donde la ciudad tiene relación física visual con el mar y es utilizada para los usos complementarios del puerto.
- El puerto: es donde se realizan todas las operaciones portuarias.
- El área urbana o umland: se encuentra integrado por el recinto portuario y la zona de influencia inmediata de una ciudad comercial, donde se producen las interacciones comerciales (parques industriales) y servicios externos al puerto.
- Traspais o hinterland: es el espacio terrestre regional, nacional e internacional (corredores logísticos), área geográfica en donde realiza la función de distribución, genera la demanda del ingreso y salida de las mercancías.

En la geografía portuaria, para describir las distintas partes que conforman el ámbito protagónico del puerto, López (2001), optan por las siguientes visiones:

1. En la primera, es la que distingue tres partes del ámbito geográfico de un puerto: el antepais oceánico (foreland), el traspais (hinterland) y el propio espacio del puerto.
2. La segunda, se refiere a la actuación que tiene el puerto: se considera por tres partes, siendo la primera el traspais o hinterland, después el área urbana o umland y por último el antepais oceánico o foreland.

De igual forma, surgen espacios de apoyo operativo logístico del puerto, que los ayuda a ser más competitivos en el intercambio de mercancías, como lo son los recintos fiscales que permiten la regulación de la entrada y salida del transporte de carga, así como revisión, auditoría y gestión administrativa; estos espacios de antepuerto, son elementos clave de la integración de un puerto. Sin embargo, la ausencia de sistemas logísticos portuarios lleva a la carencia de añadir un valor agregado a las cadenas logísticas de los usuarios (Córdova, 2014).

Conclusiones

Como consecuencia de la competencia global entre los mercados internacionales, los puertos corren el riesgo de perder su papel territorial tradicional por una función logística más amplia, pero que, en gran medida, es exterior a ellos. Mucho más allá de la antigua competencia de mercados en los márgenes de sus ciudades situadas tierras adentro, empresas logísticas de envergadura mundial reconfiguran ahora cada continente de acuerdo con una lógica completamente distinta, es por ello que el rol de la infraestructura portuaria es cada vez más importante.

Así como los mercados internacionales van evolucionando, es necesario que los puertos marítimos también se modernicen y que modifiquen el esquema clásico a un esquema especializado al tipo de carga de acuerdo a la demanda, a los nuevos esquemas de transporte terrestre, a los nuevos servicios que los usuarios requieran para hacer más eficiente su cadena de suministro.

Actualmente, la mayoría de los puertos están compitiendo entre sí en una escala global, generando ganancias de productividad en el transporte marítimo; y ahora son percibidos como un componente que ayuda a tener un mejor proceso logístico para el transporte marítimo. Esto ha llevado a algunas reducciones de costos para ser más competitivos –como en los costos de manejo de carga, entre otros–, también, ha logrado tener una integración de los servicios portuarios con otros

componentes de la red de distribución global, ofreciendo mayores servicios a sus usuarios.

La importancia de este proyecto de investigación es poder conocer en que generación se encuentran los puertos mexicanos, de la misma forma poder identificar cuáles son los puertos con mayor competitividad de acuerdo clasificación de los puertos *Hub*; sin lugar a duda, muchos de los puertos tanto del pacífico mexicano como del golfo, desempeñan un papel importante para la competitividad tanto exportadora como importadora de las empresas mexicanas, y va a existir una desventaja entre unos y otros de acuerdo a la balanza comercial entre las distintas regiones, sin embargo, debido a esto se podrá conocer las debilidades y fortalezas de los puertos y en dónde están las principales oportunidades y/o fortalezas que ofrece el entorno, para posteriormente desarrollar y proponer recomendaciones, con la finalidad de promover el desarrollo regional y del país; todo esto para que las empresas tengan un mayor desarrollo comercial.

Bibliografía

- Aguilar, R. (2005). Los puertos mexicanos y su relación jurídica: caso de Manzanillo. (I. Jurídicas, Ed.) págs. 83-116.
- Arvis, J., Saslavsky, D., Ojala, L., Shepherd, B., & Busch, C. y. (2014). *Connecting to compete: The logistics performance index and its indicators*. Washington, DC: The World Bank.
- Baudez, L. (1962). *Ecnomie Portuaire*. Lloyd Anversois.
- Córdova, M. (2014). *Puertos marítimos globales: la ciudad portuaria de Manzanillo*. Jalisco: Ediciones de la Noche.
- Díaz, A. (2008). Los Puertos de México y la política económica portuaria internacional. *Observatorio de la economía Latinoamericana*, 92. Obtenido de <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2008/adb.htm>

- Estrada, J. L. (2007). *Mejora de la competitividad de un puerto por medio de un nuevo modelo de gestión de la estrategia aplicando el cuadro de mando integral*. Tesis Doctoral.
- González, F. (2007). *Ciudad, arte y arquitectura en el imaginario moderno*. México: Conacyt- Universidad de Guadalajara.
- González, F. (2010). *Las ciudades portuarias después de la crisis*. Buenos Aires: Ponencia en la XII Conferencia Internacional de Ciudades y Puertos (AIVP).
- Granada, J. (2005). *Ciudades puerto en la economía globalizada: la arquitectura organizacional de los flujos portuarios*. Chile: ONU-CEPAL.
- Guerra, B. (2002). *Globalización e integración latinoamericana*. México: Siglo veintiuno.
- Haesbaert, R. (2011). *El mito de la desterritorialización del fin de los territorios a la multiterritorialidad*. México: Siglo veintiuno.
- López, L. (2001). Análisis de la actividad económica del puerto de Sevilla y su influencia provicional. (C. E. Empresariales, Ed.) 55.
- Martínez, J. (1995). *Principios de la economía ecológica*. F.A.V Distribuciones.
- Solis, E. (1987). *Derecho Oceánico*. México: Porrúa.
- UNCTAD. (1994). *Draft Guidelines on key sector for trade efficiency transport*. Geneva: UNCTAD.
- Vigueras, M. (1977). *Curso de explotación y dirección de puertos*. Madrid: Escuela técnica superior de ingenieros de caminos, canales y puertos.



Satisfacción laboral en los Tecnológicos Nacionales de México: Región Noreste de México

Juan Humberto Vela Quintero

Universidad Autónoma de Tamaulipas
juanhvq@hotmail.com
México

Oscar Flores Rosales

Universidad Autónoma de Tamaulipas
México

Fernando Hernández Contreras

Universidad Autónoma de Tamaulipas
México

Recibido: 14 de marzo 2016, aprobado: 25 de septiembre 2016

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo conocer que variables están relacionadas con el nivel de satisfacción laboral de los empleados de los Tecnológicos Nacionales de México (TecNM), en su región Noreste. La metodología para conocer la satisfacción laboral, consistió en realizar encuestas con 37 preguntas a una muestra de 485 catedráticos y administrativos de los tecnológicos de Tamaulipas (Cd. Victoria, Matamoros, Nuevo Laredo), Nuevo León (Tecnológicos de Linares y Nuevo León) y Coahuila (Saltillo).

Se utilizó la técnica estadística de regresión lineal múltiple para identificar que variables explican la satisfacción laboral. También se comparó con prueba de ANOVA la satisfacción laboral entre cuatro grupos: hombres y mujeres administrativas y docentes. Los resultados del modelo estadístico muestran que solo una variable está relacionada directamente a la satisfacción laboral y ésta se refiere a la comunicación dentro de las instituciones. Además, al comparar los

grupos por género y actividad encontramos que las mujeres docentes están más satisfechas con su trabajo que los hombres docentes y personal administrativo.

Palabras clave: Satisfacción laboral, Género, Instituciones educativas

Abstract

The objective of this research was to identify the variables that are related to job satisfaction in a group of Technological Institutions located in the Northeast of Mexico named National Technology Institutes of Mexico. Six institutions participated in the study, three institutions located in Tamaulipas State, two in Nuevo Leon State and one in Coahuila state. A 37 item questionnaire was administered to 485 individuals including staff and faculty. Hypotheses were tested using multiple linear regression to identify what variables are related to or explain job satisfaction. In addition, the sample was divided into four groups (male faculty, female faculty, male staff and female staff) and ANOVA was applied to compare the four groups regarding the level of job satisfaction of several items.

Results of the multiple linear regression analysis show that only "communication within the institution" is related to job satisfaction. In addition, one of the relevant four group comparison indicates that female faculty is more satisfied in general with their job than male faculty and staff.

Keywords: job satisfaction, gender, educational institutions

Introducción

En un mundo globalizado, las empresas han tenido que reformular estrategias enfocadas a su supervivencia, a ser más productivas y competitivas, tienen que optimizar los recursos tanto financieros como humanos, materiales y tecnológicos en corto y mediano plazo. Las personas son elementos claves para obtener resultados positivos al enfrentar determinada situación.

Las teorías humanistas sostienen que el trabajador más satisfecho es aquel que satisface mayores necesidades psicológicas y sociales en su empleo y, por tanto,

suele poner mayor dedicación a la tarea que realiza. Una elevada satisfacción de los empleados en el trabajo es algo que siempre desea la dirección de toda organización, porque tiende a relacionarse con los resultados positivos, con mayores índices de productividad, lo cual lleva al desarrollo empresarial.

En la actualidad, no existe una definición única aceptada sobre el concepto de satisfacción laboral. En muchas ocasiones cada autor elabora una nueva definición para el desarrollo de su propia investigación (Harpaz, 1983).

En una de las investigaciones de Chiang & Ojeda (2010), muestra un conjunto de definiciones respecto a la satisfacción laboral como:

Locke (1976) define la satisfacción laboral como el estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona.

Price & Mueller (1986) la define como una orientación afectiva positiva hacia el empleo.

La satisfacción laboral, entendida como un factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo, se está convirtiendo en un problema central para la investigación de la organización (Boada & Tous, 1993).

Robbins (2009) menciona que, la satisfacción laboral refiere a la actitud general que el empleado adopta ante su trabajo. Cuando las personas hablan de las actitudes de los empleados, la mayoría de las veces se refieren a la satisfacción laboral.

Las empresas e instituciones requieren conocer de manera fehaciente sobre la eficacia de sus integrantes a través de algunos indicadores tales como: motivación, comunicación y satisfacción laboral entre otros, los cuales permiten lograr una mayor vinculación entre empresas/Instituciones y personal, con el objeto de tomar las decisiones correctas sobre la prevención o solución de las diversas problemáticas que se puedan presentar.

Blum y Naylor citados por Atalaya (1999) destacan que la satisfacción laboral ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general.

Según Padilla (2009), existen algunas teorías de contenido de motivación como las de:

- **La Teoría de Abraham Maslow** divide las necesidades de los humanos en cinco categorías: necesidades Fisiológicas, de seguridad y salubridad, de afecto o pertenencia, de estima o de afirmación del yo y necesidades de autorrealización.
- **La Teoría de Herzberg** menciona dos factores de la motivación:
 - 1).- Los factores motivadores también llamados de crecimiento que están intrínsecos en el trabajo: los del logro, los del desempeño por el crecimiento, el trabajo mismo, la responsabilidad, el crecimiento o la promoción (Howell, 1979).
 - 2) Los Factores de Higiene también llamados de la evitación de la insatisfacción: las políticas de la compañía y de la gerencia, las condiciones de trabajo, los sueldos o salarios, la posición social, la seguridad en sí mismo (Howell, 1979).
- **La Teoría de establecimiento de metas de Locke** nos dice que la motivación es un proceso racional consistente que al establecer metas puede influir en la conducta y motivar a las personas, un trabajador puede mejorar su desempeño cuando tiene una retroalimentación constante acerca de la realización de su trabajo para alcanzar los objetivos establecidos, (Howell, 1979).
- **La Teoría de equidad de Adams** se enfoca hacia los sentimientos de la persona con respecto a la comparación que este hace del trato que recibe y del trato que reciben los demás, a través de la motivación se requiere garantizar a los trabajadores que hay justicia en el trabajo (Howell, 1979)

En otro contexto diferentes estudios han mostrado que existen diferencias significativas en función del sexo en los niveles de despersonalización en el sentido de que los varones puntúan significativamente más alto que las mujeres.

Un ejemplo de ello, es la marcada diferenciación de los roles de género en torno a las funciones, capacidades y derechos. En este contexto, el género puede definirse como “el conjunto de prácticas sociales y culturales que influyen en la vida de las personas en torno a lo femenino y lo masculino” (Riley, 2005:110). Sin

embargo, tales diferencias no se limitan al género, sino que trascienden a los múltiples niveles en los que éste opera; las formas en que esas diferencias son creadas por las normas sociales y culturales, expectativas, patrones de comportamiento e ideologías; y las desigualdades que de ellas resultan (Scott, 1986:1067-1068).

Los hombres y las mujeres se comportan de manera diferente, y muy probable que se deba a las diferencias biológicas entre ambos sexos y a las diferencias de la organización cerebral (Rubia, 2007).

Desde el punto de vista la neuropsicología, la superioridad de la mujer podría deberse a que usan ambos hemisferios cerebrales en funciones de lenguaje, tareas motoras delicadas, sensibilidad, percepciones, por poner algunos ejemplos; mientras que los hombres usarían solo el izquierdo, lo que explicaría su superioridad en resolución de problemas matemáticos, reservando el derecho para funciones visoespaciales (Cit. en Elises, Riveras, González y Crespo, 1990: 127). Básicamente se adjudica al varón una mayor memoria espacial, rotación mental de imágenes y mejores aptitudes para el lanzamiento de objetos, pero también mayor agresividad. En las investigaciones de Nyborg (2005) encontró 3.5 puntos más de inteligencia en hombres que en mujeres.

Domínguez (2011), en su investigación menciona que el cerebro femenino tiene mayor capacidad para optimizar procesos neurosensoriales, tienden a utilizar los dos hemisferios cerebrales de forma íntegra en tareas mentales complejas, la memoria emocional es más influyente en los procesos de toma de decisiones en el cerebro femenino, las capacidades innatas de empatía y comunicación son mayores que en los hombres.

Cuando se comparan hombres y mujeres desde pequeños, por ejemplo, en la formación cerebral: el cuerpo calloso, es decir, la zona que une a ambos hemisferios cerebrales es más ancho y más simétricos en las mujeres que en los hombres, lo que facilita una mayor comunicación en el procesamiento del lenguaje, mayor emocionalidad y afectividad (Ramachandran, 2008: 37-41).

Acarín y Acarín, (2002); Fernández, (2003) encuentran que, el núcleo del hipotálamo es 2.5 veces más grande en los hombres que en las mujeres, en este núcleo es donde se regulan patrones de hambre, sed, sueño, temperatura del cuerpo, y conducta sexual lo que influye en la regulación de las emociones e impulsos sexuales. Grimm (2003: 69), por su parte informa de diferencias de maduración que favorecerían a las niñas desde el nacimiento y que podrían acentuarse llegando a ser, en algunos casos, de hasta dos años durante la pubertad.

Por otra parte, hay estudios que explicarían mejor las relaciones sociales de las mujeres, ya que desde la infancia e incluso a través de los juguetes, se estarían promoviendo en las niñas habilidades emocionales de cooperación y comprensión (Blanco, 2000; Fisher, 2000). Los niveles socialización de un niño o niña dependerían principalmente del contexto social en que estén insertos y cómo este contexto los estimule.

Por lo mismo, las mujeres, a través de la constante estimulación emocional y a pesar de tener un núcleo del hipotálamo más pequeño, logran un mayor desarrollo emocional, mientras que los hombres, tienen un menor desarrollo por la menor estimulación de sus potenciales habilidades emocionales, y esta investigación coincide con esta teoría.

Cabrera (2002) y Garaigordobil (2005), mostraron que, en los hombres, las habilidades para desarrollar y regular adecuadamente sus emociones son más difíciles de controlar y además de tener una conducta antisocial.

Aunque el género no es una imposición inamovible, en torno a él se han establecido roles, dictado normas, guiado actos y por razones aún no explicadas en su totalidad, se han acentuado diferencias que imponen inequidad (Reyes, 2003:2). En las sociedades patriarcales, es común que exista subordinación de las mujeres, excluyéndolas y privándolas inclusive de sus derechos básicos, ampliando con ello, las desigualdades de género. Estas desigualdades han sido

puestas en evidencia durante las últimas décadas y han despertado el interés social, político y científico a nivel mundial y logrando que, poco a poco las mujeres vayan ganando un rol igualitario en la sociedad en materia de educación y salud. Sin embargo, para avanzar hacia el desarrollo humano es necesario lograr que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades de participación en el ámbito público y privado, así como en aspectos económicos, científicos, tecnológicos y políticos (INEGI, 2009:1).

Por ello, la perspectiva de género se ha convertido en un factor determinante que debe ser incluido en todas las cuestiones relacionadas con políticas públicas e institucionales, desde un enfoque plural y diverso que considere una multiplicidad de niveles de abstracción y perspectivas para abordarlo. Esta perspectiva implica entonces, analizar y evaluar de manera crítica todos los procesos de diferenciación, dominancia y subordinación entre hombres y mujeres, partiendo del supuesto de que la desigualdad social está directamente relacionada con el sexo de los individuos y que generalmente ha sido más desfavorable para las mujeres (Marúm, 2009:10).

Este estudio pretende contribuir en el conocimiento de los factores relacionados a la Satisfacción Laboral. Adicionalmente se realiza un estudio de ANOVA para comparar la satisfacción laboral entre cuatro grupos: hombres y mujeres administrativos y docentes de los TecNM de la región noreste de México, dependiendo de las percepciones económicas, sociales, laborales y oportunidades de progreso de cada individuo.

Las experiencias, el reto en el trabajo diario, los apoyos de los compañeros entre otras cosas pueden definir más concretamente la satisfacción laboral.

El conocer el grado de satisfacción laboral de los empleados, nos permite generar estrategias que incrementen este concepto y por ende la calidad de servicio que ofrecen estos institutos.

Estado del Arte

De acuerdo al Censo Nacional de Población y Vivienda (INEGI, 2010) menciona que el país cuenta con 112, 336, 538 de personas, 54, 855, 231 hombres y 57, 481, 307 mujeres.

La tasa de participación económica femenina a nivel nacional es de 41.4%. Además, las mujeres siguen realizando la mayor parte del trabajo no remunerado, tanto del que se realiza para el mercado, como el que comprende las actividades domésticas. Además, la mujer que trabaja en la actividad económica tiene una sobre jornada de trabajo total promedio de 5.1 horas más que la masculina (INEGI, s.f.).

En el portal de la Secretaria de Educación Pública, SEP (2014), muestra que la educación superior comprende los niveles de Técnico Superior Universitario, Normal Licenciatura, Licenciatura Universitaria y Tecnológica, y Posgrado.

Los estudios de Técnico Superior Universitario tienen una duración de dos o tres años y la licenciatura es de cuatro o cinco años en promedio. En este tipo educativo se muestra información acerca de los grados de avance. En los primeros dos niveles se capacita al educando para el ejercicio de una profesión, mediante la expedición de un título. Incluye, dentro de las opciones de estudios, la educación normal.

El posgrado es posterior a la licenciatura y se divide en: Especialidad, Maestría y Doctorado. Su objetivo es lograr en los educandos una alta especialización en las diferentes áreas del conocimiento.

En el ciclo escolar 2013-2014 ingresó a la educación superior el 74.8% de los egresados del ciclo anterior de la educación media superior. La matrícula escolarizada y mixta (incluye Posgrado) para el mismo ciclo es de 3, 419, 391 estudiantes que equivalen al 26.5% de la población de 18 a 23 años, o al 29.4%

de la población de 18 a 22 años (no incluye Posgrado). A esta cifra debe agregársele 463,234 estudiantes registrados en la modalidad no escolarizada. Con esta adicción, la cobertura en la educación superior se eleva a 33.7 por ciento.

La educación superior se distribuye de la manera siguiente:

- a) Profesional Asociado o Técnico Superior Universitario 4.3%
- b) Normal 3.9%
- c) Licenciatura 85.1%
- d) Posgrado 6.7%

Dentro de la educación superior se ubica la educación normal, que cubre el 3.9% de la matrícula total y cuenta con las opciones de: educación inicial, preescolar, primaria, secundaria, especial, física, artística, tecnológica y primaria intercultural bilingüe.

De la matrícula de educación superior, el 37.3% corresponde al sostenimiento autónomo; el 18.9%, al estatal; el sostenimiento federal cubre el 13.2%, y las instituciones particulares cuentan con el 30.6 por ciento.

Antecedentes de los TecNM.

El World Wide Web del TecNM (2012) menciona que, los Institutos Tecnológicos surgieron en México en 1948, cuando se crearon los de Durango y Chihuahua. Poco tiempo después se fundaron los de Saltillo (1951) y Ciudad Madero (1954). Hacia 1955, estos primeros cuatro Tecnológicos atendían una población escolar de 1,795 alumnos, de los cuales 1,688 eran hombres y sólo 107 mujeres. En 1957 inició operaciones el IT de Orizaba. En 1959, los Institutos Tecnológicos son desincorporados del Instituto Politécnico Nacional, para depender, por medio de la Dirección General de Enseñanzas Tecnológicas Industriales y Comerciales, directamente de la Secretaría de Educación Pública.

En el libro *La Educación Técnica en México. Institutos Tecnológicos Regionales*, editado por la Secretaría de Educación Pública, en 1958, se marcó la

desincorporación plena de los IT y el inicio de una nueva etapa caracterizada por la respuesta que dan estas instituciones a las necesidades propias del medio geográfico y social, y al desarrollo industrial de la zona en que se ubican.

Al cumplirse los primeros veinte años, los diecisiete IT existentes estaban presentes en catorce estados de la República. En la década siguiente (1968-1978), se fundaron otros 31 Tecnológicos, para llegar a un total de 48 planteles distribuidos en veintiocho entidades del país. Durante esta década se crearon también los primeros centros de investigación y apoyo a la educación tecnológica, es decir, el Centro Interdisciplinario de Investigación y Docencia en Educación Tecnológica (CIIDET, 1976) en Querétaro y el Centro Regional de Optimización y Desarrollo de Equipo (CRODE), en Celaya.

En 1979 se constituyó el Consejo Nacional del Sistema Nacional de Educación Técnica (COSNET), el cual representó un nuevo panorama de organización, surgiendo el Sistema Nacional de Educación Tecnológica, del cual los Institutos Tecnológicos fueron parte importante al integrar el Sistema Nacional Institutos Tecnológicos (SNIT).

De 1978 a 1988 se fundaron doce nuevos Tecnológicos y tres Centros Regionales de Optimización y Desarrollo de Equipo. La investigación y los posgrados se impulsaron con gran intensidad gracias a la creación progresiva de los Centros Regionales de Estudios de Graduados e Investigación Tecnológica (CREGIT) en cada uno de los planteles. Para 1988 los IT atendían una población escolar de 98,310 alumnos, misma que en los cinco años siguientes creciera hasta 145,299, con una planta docente de 11,229 profesionales y 7,497 empleados como personal de apoyo y asistencia a la educación. En 1990 iniciaron actividades los Institutos Tecnológicos Descentralizados, con esquemas distintos a los que operaban en los IT federales ya que se crearon como organismos descentralizados de los gobiernos estatales.

En 2005 se reestructuró el Sistema Educativo Nacional por niveles, lo que trajo como resultado la integración de los Institutos Tecnológicos a la Subsecretaría de Educación Superior (SES), transformando a la Dirección General de Institutos Tecnológicos (DGIT) en Dirección General de Educación Superior Tecnológica (DGEST). Como consecuencia de esta reestructuración, se desincorpora el nivel superior de la Dirección General de Ciencia y Tecnología del Mar y de la Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria y se incorpora a la recién creada DGEST.

El 23 de julio de 2014 fue publicado, en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto Presidencial por el que se crea la institución de educación superior tecnológica más grande de nuestro país, el Tecnológico Nacional de México (TecNM). De acuerdo con el Decreto citado, el TecNM se funda como un órgano desconcentrado de la Secretaría de Educación Pública, que sustituye a la unidad administrativa que se hacía cargo de coordinar este importante sub sistema de educación superior.

Los TECNM, hoy en día.

El Tecnológico Nacional de México está constituido por 266 instituciones, de las cuales 126 son Institutos Tecnológicos federales, 134 Institutos Tecnológicos Descentralizados, cuatro Centros Regionales de Optimización y Desarrollo de Equipo (CRODE), un Centro Interdisciplinario de Investigación y Docencia en Educación Técnica (CIIDET) y un Centro Nacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico (CENIDET). En estas instituciones, el TecNM atiende a una población escolar de 521,105 estudiantes en licenciatura y posgrado en todo el territorio nacional, incluido el Distrito Federal.

Política de Equidad de Género

El TecNM establece el compromiso por promover la igualdad de oportunidades en el acceso y promoción del empleo, la prevención del hostigamiento sexual y la no

discriminación entre hombres y mujeres; a través del desarrollo de acciones afirmativas y/o a favor del personal, con el propósito de mantener un ambiente de trabajo armonioso y favorecer la equidad de género.

Materiales y métodos

Materiales

Para esta investigación se aplicó una encuesta, la cual contempló dos secciones centrales sobre las cuales recae la preocupación por conocer la satisfacción laboral de los Tecnológicos Nacionales de México de la Región Noreste:

- 1) Datos generales;
- 2) Satisfacción laboral

El primer bloque denominado datos generales, incluye los siete indicadores socio-demográficos que permiten conocer la antigüedad en el trabajo, género y edad. Asimismo, en esta sección se consideran indicadores que dan cuenta de la función que desempeñan, puesto, categoría del puesto y tipo de categoría del puesto.

El segundo bloque referente a esta investigación contempla 37 indicadores en torno a la satisfacción laboral, como consideración al tipo de pago, oportunidades de trabajo, beneficios, ambiente laboral, la comunicación entre compañeros, y características del jefe entre otras. Puesto que, el objetivo final del diagnóstico es conocer el nivel de las variables antes mencionadas que puedan servir como base para la formulación de estrategias que puedan transformar la satisfacción laboral de los empleados de los TecNM de la región Noreste de México

Por último, es importante precisar que la mayor parte de la información obtenida para este diagnóstico es de carácter inédito que puede ser de utilidad en la planificación de programas y políticas institucionales orientadas a propiciar mejores oportunidades y condiciones de vida a lo largo y ancho de la región. Puesto que, en este estudio, buscamos conocer la satisfacción laboral de los

trabajadores de los TecNM e identificar las diferencias de género a nivel de satisfacción laboral, nos enfocamos directamente al análisis e interpretación de los datos obtenidos en los bloques mencionados anteriormente.

Métodos

Debido a las implicaciones técnicas que representaba la realización de entrevistas al personal en general de los TecNM, se realizaron encuestas en los Tecnológicos Nacionales de Tamaulipas (Cd. Victoria, Matamoros y Nuevo Laredo), Tecnológico Nacional de Nuevo León y Tecnológico Nacional de Saltillo, Coahuila

Definición de hipótesis

El desarrollo de esta investigación nos llevó a crear y comprobar algunas hipótesis que consideramos importantes en la Satisfacción Laboral que tienen los empleados de los TecNM de la región noreste de México, las cuales se describen a continuación:

- En muchas instituciones se tiene la percepción que los empleados están satisfechos en su desempeño laboral cuando reciben salarios altos en comparación con otras instituciones educativas, por lo tanto, se generó la siguiente hipótesis.

H₁ (Var_1): A mayor pago salarial, mayor satisfacción laboral de los empleados ($\beta_1 > 0$).

- Cuando los empleados sienten que existen pocas oportunidades de promoción se sienten decepcionados, por lo tanto, se generó la siguiente hipótesis.

H₂ (Var_2): A menor oportunidad de promoción laboral, menor satisfacción laboral de los empleados en la institución educativa ($\beta_2 < 0$).

- Los empleados de las instituciones educativas se sienten satisfechos cuando reciben en general buenos beneficios de acuerdo a su percepción, por lo tanto, se generó la siguiente hipótesis.

H₃ (Var_4): A mayor beneficio recibido, mayor satisfacción laboral de los empleados de la institución educativa ($\beta_3 > 0$).

- El ambiente agradable es fundamental para la satisfacción laboral.

H₄ (Var_7): A mayor ambiente agradable, mayor satisfacción laboral ($\beta_4 > 0$).

- Cuando existe un ambiente de buena comunicación laboral los empleados se sienten más contentos.

H₅ (Var_9): A mejor comunicación dentro de la institución, mayor satisfacción laboral ($\beta_5 > 0$).

- Los empleados se sienten identificados con su jefe inmediato porque creen que es justo y por lo tanto están satisfechos en su trabajo.

H₆ (Var_12): A mayor justicia del jefe, mayor satisfacción Laboral ($\beta_6 > 0$).

A fin de demostrar las hipótesis anteriores en esta investigación, se utilizó el Modelo estadístico siguiente:

$$S_{laboral} = \beta_0 + \beta_1 Pago_{laboral} + \beta_2 Promocion_{laboral} + \beta_3 Beneficio_{laboral} + \beta_4 Ambiente_{laboral} + \beta_5 Comunicacion_{laboral} + \beta_6 Jefe_{laboral} + u_{it}$$

Muestreo

TecNM (2014) muestra un anuario estadístico de todos los institutos, se tomó como referencia para definir el grupo de muestras en esta investigación. El tipo de muestreo utilizado en esta encuesta es de carácter aleatorio y estratificado. Es aleatorio porque todas las unidades de muestreo tienen una probabilidad conocida y distinta de cero de ser seleccionadas. Es estratificado porque las unidades de muestreo se agrupan por instituto para formar estratos (tabla 1).

Tabla 1. Tamaño de muestra por Tecnológico

Tecnológico	Total de Personal	Muestra
Cd. Victoria	273	104
Matamoros	241	65
Nuevo Laredo	329	67
Saltillo	487	69
Nuevo León	287	136
Linares	88	44

Bajo estos criterios, el tamaño final de la muestra fue de 485 personas distribuidas en los TecNM seleccionados. El esquema de muestreo proporciona un nivel de confianza del 95%, un error relativo máximo esperado de 3.0 %, una tasa anticipada de no respuesta esperada del 30% y un efecto de diseño de 1. Debido a que no se cuenta con antecedentes previos, se fijó la proporción al 50%.

La aplicación de la encuesta fue de forma estructurada con tipos de preguntas que se evalúan en su mayoría mediante una escala Likert. Con los datos de las encuestas, se creó una base de datos de corte transversal que se introdujo al software especializado en análisis de datos estadísticos denominado IBM SPSS V.20, para aplicar un análisis estadístico de regresión múltiple. Para este estudio

también se utilizó, un modelo de regresión, para encontrar la Satisfacción laboral y una prueba ANOVA para conocer la satisfacción laboral por género y tipo de puesto.

Resultados

Fiabilidad

Para el análisis de fiabilidad se utilizó el indicador de alfa Chronbach que permite comprobar si cada ítem mide lo mismo y si la respuesta tiende a covariar, es decir, si los sujetos responden de una manera coherente y de esta manera se pueda deducir que los ítems expresan el mismo sesgo. Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados.

El valor de alfa Chronbach fue de .667 puede ser considerada como cuestionable; sin embargo, por ser su valor cercano a .7 se considera aceptable, pero para una posterior aplicación se deberá adaptar esta escala.

Datos demográficos

Después de recolectados los datos se codificaron las respuestas de los reactivos y se aplicaron cálculos estadísticos, donde se presentan en diversas tablas.

Tabla 2. **Datos por género**

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	286	59 %
Femenino	199	41 %
Total	485	100 %

Tabla 3. **Clasificación por Tipo de Plaza**

	Frecuencia	Porcentaje
Administrativa	178	36.7
Docente	307	63.3
Total	485	100.0

Tabla 4. **Clasificación Antigüedad**

	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 10 años	169	34.8
Entre 10 y Menos de 20 años	128	26.4
Entre 20 y Menos de 30 años	129	26.6
30 años o Mas	59	12.2
Total	485	100.0

Fuente: Elaborada por los autores

La tabla 5, muestra los descriptores estadísticos, media, rango de respuestas (1 a 6), desviación estándar y error estándar medio por género para cada una de las preguntas planteadas.

Tabla 5. Descriptores estadísticos

Pregunta	Genero	N	Media	Desviación Estándar	Error Estándar Medio
1.- Siento que me pagan una suma justa para el trabajo que hago.	Masculino	286	4.23	1.414	.084
	Femenino	199	4.10	1.489	.106

2.- Realmente hay muy poca oportunidad de promoción en mi trabajo.	Masculino	286	3.57	1.515	.090
	Femenino	199	3.62	1.587	.113
3.- Mi jefe es bastante competente en la ejecución de su trabajo	Masculino	286	4.55	1.310	.077
	Femenino	199	4.60	1.396	.099
4.- Estoy satisfecho(a) con los beneficios que recibo.	Masculino	286	3.39	1.594	.094
	Femenino	198	3.11	1.531	.109
5.- Cuando hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento que debería recibir.	Masculino	286	3.71	1.464	.087
	Femenino	199	3.69	1.515	.107
6.- Muchas de nuestras reglas y procedimientos dificultan el hacer un buen trabajo	Masculino	286	3.73	2.793	.165
	Femenino	199	3.44	1.482	.105
7.- Me siento a gusto las personas con las cuales trabajo.	Masculino	286	4.73	1.279	.076
	Femenino	199	4.75	1.196	.085
8.- A veces siento que mi trabajo no tiene sentido.	Masculino	286	2.64	2.422	.143
	Femenino	199	2.27	1.502	.106
9.- La comunicación aparenta ser buena en esta Institución.	Masculino	286	4.04	2.211	.131
	Femenino	199	4.01	1.434	.102
10.- Los aumentos económicos son demasiado pocos y muy distanciados entre sí.	Masculino	286	4.14	1.514	.090
	Femenino	199	4.06	1.536	.109
11.- Los que hacen bien su trabajo tienen una buena oportunidad de ser promovidos	Masculino	286	3.65	2.339	.138
	Femenino	199	3.42	3.337	.237
12.- Mi jefe es justo conmigo	Masculino	286	2.92	1.585	.094
	Femenino	199	2.44	1.496	.106
13.- Los beneficios que recibimos son tan buenos como los que ofrecen la mayoría de otras instituciones.	Masculino	285	3.88	1.448	.086
	Femenino	199	3.93	1.467	.104
14.- Siento que el trabajo que hago es apreciado.	Masculino	286	3.70	4.363	.258
	Femenino	199	3.08	1.502	.106

15.- Mis esfuerzos para hacer un buen trabajo raramente son bloqueados por la burocracia.	Masculino	286	3.48	1.448	.086
	Femenino	199	3.43	1.488	.106
16.- Encuentro que tengo que trabajar más duro en mi trabajo de lo que debiera, debido a la incompetencia de las personas con quien trabajo.	Masculino	286	3.27	1.463	.086
	Femenino	199	3.05	2.014	.143
17.- Me gusta hacer las cosas que hago en mi trabajo.	Masculino	286	5.28	1.066	.063
	Femenino	199	5.40	.942	.067
18.- Las metas de mi Institución educativa no me son claras.	Masculino	286	3.04	1.631	.096
	Femenino	199	3.01	1.621	.115
19.- Me siento despreciado por la Institución cuando pienso en lo que me pagan.	Masculino	286	3.15	1.617	.096
	Femenino	199	2.89	1.556	.110
20.- Las personas incrementan su plaza tan rápidamente como en las empresas	Masculino	286	3.7483	3.39963	.20102
	Femenino	199	3.2814	1.58949	.11268
21.- Mi jefe muestra muy poco interés en los sentimientos de sus subordinados.	Masculino	286	3.31	1.606	.095
	Femenino	198	2.94	1.718	.122
22.- El conjunto de beneficios que tenemos es equitativo.	Masculino	286	4.14	1.461	.086
	Femenino	199	3.81	1.612	.114
23.- Hay pocas recompensas para los que trabajan aquí.	Masculino	286	3.72	1.565	.093
	Femenino	199	3.59	1.544	.109
24.- Tengo demasiado que hacer en el trabajo.	Masculino	286	4.26	1.334	.079
	Femenino	199	4.01	1.497	.106
25.- Disfruto de mis compañeros de trabajo.	Masculino	286	4.90	1.186	.070
	Femenino	199	4.97	1.174	.083
26.- A menudo siento que no sé lo que está pasando con la Institución.	Masculino	285	3.86	3.364	.199
	Femenino	199	4.13	3.379	.240
27.- Siento orgullo en hacer mi trabajo.	Masculino	286	5.62	3.055	.181
	Femenino	199	5.50	.915	.065
28.- Me siento satisfecho(a) con mis	Masculino	286	4.40	3.963	.234

oportunidades de aumentos de sueldo.	Femenino	199	4.01	1.627	.115
29.- Hay beneficios que no tenemos, que deberíamos tener.	Masculino	286	4.83	3.612	.214
	Femenino	199	4.39	1.473	.104
30.- Me agrada mi jefe.	Masculino	286	4.90	1.181	.070
	Femenino	199	4.93	1.239	.088
31.- En el área que desempeño tengo demasiado papeleo.	Masculino	286	3.79	1.619	.096
	Femenino	199	3.88	1.525	.108
32.- Hay demasiadas discusiones y peleas en el trabajo.	Masculino	286	3.23	1.687	.100
	Femenino	199	3.13	1.688	.120
33.- Mi trabajo es agradable.	Masculino	286	5.27	1.020	.060
	Femenino	199	5.58	3.623	.257
34.- Las tareas asignadas no siempre son totalmente explicadas.	Masculino	286	3.77	1.552	.092
	Femenino	199	3.76	1.550	.110
35.- No siento que mis esfuerzos son remunerados como deberían ser.	Masculino	286	3.91	1.581	.094
	Femenino	199	3.97	1.648	.117
36.- Estoy satisfecho con mis oportunidades de promoción.	Masculino	286	4.08	1.603	.095
	Femenino	199	3.90	1.717	.122
.37.- En general estoy satisfecho con mi trabajo	Masculino	286	5.10	1.043	.062
	Femenino	199	5.20	.941	.067

Tabla de modelo estadístico.

Tabla 6. Resumen del modelo

Modelo	R	R Cuadrado	R Cuadrado Ajustado	Estadísticos de Cambio					Durbin-Watson
				Cambio en R cuadrada	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F	
Var_36	.443 ^a	.196	.194	.196	116.584	1	478	.000	
Var_30	.533 ^b	.284	.281	.088	58.361	1	477	.000	
Var_25	.572 ^c	.327	.323	.043	30.462	1	476	.000	

Var_17	.595 ^d	.354	.349	.027	20.219	1	475	.000	
Var_31	.603 ^e	.363	.356	.009	6.510	1	474	.011	
Var_21	.614 ^f	.377	.370	.014	10.971	1	473	.001	
Var_18	.623 ^g	.388	.379	.010	8.074	1	472	.005	
Var_9	.628 ^h	.394	.384	.006	4.638	1	471	.032	1.873

Fuente: Elaborada por los autores

Tabla 7. Variables que explican el modelo estadístico

Variable Descripción del Enunciado

VAR_36	Estoy satisfecho con mis oportunidades de promoción.
VAR_30	Me agrada mi jefe.
VAR_25	Disfruto de mis compañeros de trabajo.
VAR_17	Me gusta hacer las cosas que hago en mi trabajo.
VAR_31	En el área que desempeño tengo demasiado papeleo.
VAR_21	Mi jefe muestra muy poco interés en los sentimientos de sus subordinados.
VAR_18	Las metas de mi Institución educativa no me son claras.
VAR_09	La comunicación aparenta ser buena en esta Institución.

Tabla 8 Coeficientes

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes Tipificados	t	Sig.	Estadísticas de Colinealidad	
	B	Std. Error	Beta			Tolerancia	VIF
(Constante)	1.774	.284		6.251	.000		
Var_36)	.197	.023	.325	8.590	.000	.898	1.113
Var_30	.193	.036	.231	5.342	.000	.687	1.455
Var_25	.146	.034	.171	4.322	.000	.826	1.210
Var_17	.172	.038	.175	4.517	.000	.861	1.162
Var_31	-.069	.024	-.108	-2.883	.004	.912	1.097
Var_21	.099	.025	.164	3.945	.000	.747	1.338
Var_18	-.074	.024	-.120	-3.066	.002	.838	1.194
Var_9	.041	.019	.079	2.154	.032	.960	1.041

Tabla 9. Variables excluidas relacionadas a las hipótesis

Modelo	Beta dentro	t	Sig.	Correlación parcial	Estadísticos de colinealidad		
					Tolerancia	FIV	Tolerancia mínima
Var_1 (H1)	.082 ^h	1.920	.055	.088	.701	1.427	.676
Var_2 (H2)	-.063 ^h	-1.635	.103	-.075	.871	1.149	.683
Var_4 (H3)	-.050 ^h	-1.227	.220	-.057	.789	1.268	.686
Var_7 (H4)	.015 ^h	.324	.746	.015	.641	1.559	.641
Var_1 2(H6)	-.009 ^h	-.210	.834	-.010	.666	1.500	.665

Fuente: Elaborada por los autores

Resultados de prueba ANOVA

Tabla 10. Resultados variables_1

Siento que me pagan una suma justa para el trabajo que hago.			
Clasificación	N	Subgrupo para alpha = 0.05	
		Gpo. 1	Gpo. 2
Mujer Administrativo	88	3.43	
Hombre Administrativo	89	3.72	
Hombre Docente	196		4.46
Mujer Docente	111		4.62
Sig.		.123	.383

Tabla 11. Resultados Variable_2

Realmente hay muy poca oportunidad de promoción en mi trabajo..			
Clasificación	N	Subgrupo para alpha = 0.05	
		Grupo 1	Grupo 2
Mujer Docente	111	3.35	
Hombre Docente	196	3.54	3.54
Hombre Administrativo	90	3.62	3.62
Mujer Administrativo	88		3.95
Sig.		.221	.059

Tabla 12. Resultados Variable_4

Estoy satisfecho(a) con los beneficios que recibo.			
Clasificación	N	Subgrupo para alpha = 0.05	
		Grupo. 1	Grupo 2
Mujer Docente	110	2.64	
Hombre Docente	196		3.31
Hombre Administrativo	90		3.56
Mujer Administrativo	88		3.70
Sig.		1.000	.073

Fuente: Elaborada por los autores

Tabla 13. Resultados Variable_7

Me siento a gusto con las personas con las cuales trabajo.				
Clasificación	N	Subgrupo para $\alpha = 0.05$		
		Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3
Mujer Administrativo	88	4.40		
Hombre administrativo	90	4.67	4.67	
Hombre Docente	196		4.76	4.76
Mujer Docente	111			5.03
Sig.		.107	.575	.110

Tabla 14. Resultados Variable_9

La comunicación aparenta ser buena en esta Institución.		
Clasificación	N	Subgrupo para $\alpha = 0.05$
		Grupo 1
Hombre Docente	196	3.87
Mujer Administrativo	88	3.90
Mujer Docente	111	4.09
Hombre Administrativo	90	4.42
Sig.		.051

Fuente: Elaborada por los autores

Tabla 15. Resultados Variable_12

Mi jefe es justo conmigo.			
Clasificación	N	Subgrupo para alpha = 0.05	
		Grupo 1	Grupo 2
Mujer Docente	111	2.11	
Hombre Docente	196		2.81
Mujer Administrativo	88		2.86
Hombre Administrativo	90		3.14
Sig.		1.000	.129

Fuente: Elaborada por los autores

Tabla 16. Resultados Variable_37

En general estoy satisfecho con mi trabajo			
Clasificación	N	Subgrupo para alpha = 0.05	
		Grupo 1	Grupo 2
Mujer Administrativo	88	4.91	
Hombre Docente	196	5.08	
Hombre Administrativo	90	5.16	
Mujer Docente	111		5.42
Sig.		.082	1.000

Fuente: Elaborada por los autores

Análisis de Resultados

Con los resultados de las encuestas mediante la técnica Stepwise encontramos variables interesantes que tiene un grado considerable de significancia, las cuales mencionaremos a continuación:

Al analizar los resultados del modelo estadístico que resaltan en la tabla 6 denominada Resumen del Modelo nos encontramos que el modelo en su conjunto nos explica el 39.4% del fenómeno de satisfacción laboral y en el análisis de varianza del modelo, el nivel de significancia es menor al 0.05, lo cual nos indica que es un buen modelo.

Cinco variables independientes resultaron no significativas: Pago laboral, Promoción laboral, Beneficio laboral, Ambiente laboral, Jefe laboral, con la variable dependiente Satisfacción laboral, se describen en la tabla 9 las variables excluidas no significativas (sig. >.05).

Se puede observar que el Factor de Inflación de la Varianza (FIV) de la tabla 8 denominada Coeficientes, no excede del 5 y por lo cual no existe multicolinealidad y podemos afirmar que no existe una alta correlación entre las variables independientes presentadas en la tabla Resumen del Modelo.

El resultado de las hipótesis planteadas en el modelo de esta investigación fueron las siguientes:

Hipótesis 1 (VAR_1)

Enunciado: Siento que me pagan una suma justa para el trabajo que hago.

En la hipótesis uno, supone que, a un mayor pago salarial, mayor es la satisfacción laboral de los empleados, y con los datos de la tabla de variables

excluidas se puede concluir que la H_1 no se rechaza, el pago salarial no afecta la satisfacción laboral.

Hipótesis 2 (VAR_2)

Enunciado: Realmente hay muy poca oportunidad de promoción en mi trabajo.

En el caso de la hipótesis dos, supone que a menor promoción laboral menos es la satisfacción laboral, y con los datos de la tabla de variables excluidas se puede concluir que la H_2 no se rechaza, la oportunidad de promoción laboral no afecta la satisfacción laboral.

Hipótesis 3 (VAR_4)

Enunciado: Estoy satisfecho(a) con los beneficios que recibo.

En la hipótesis tres, que supone que cuando tienen mayor beneficio los empleados, mayor es la satisfacción laboral, y con los datos de la tabla de variables excluidas se puede concluir que la H_3 no se rechaza, los beneficios no afectan la satisfacción laboral.

Hipótesis 4 (VAR_7)

Enunciado: Me siento a gusto con las personas con las cuales trabajo.

Para la situación de la hipótesis cuatro, que supone que a mejor ambiente laboral mayor es la satisfacción laboral, de acuerdo a los resultados analizados se puede concluir que la H_4 no se rechaza, el ambiente laboral no afecta la satisfacción laboral.

Hipótesis (VAR_9)

Enunciado: La comunicación aparenta ser buena en esta Institución.

Analizando la evidencia de la hipótesis cinco, que supone cuando existe una buena comunicación dentro de la institución mayor es la satisfacción laboral, y con los datos de la tabla de 8 se puede concluir que la H_5 se rechaza, la comunicación dentro de la institución si afecta la satisfacción laboral.

Hipótesis 6 (VAR_12)

Enunciado: Mi jefe es justo conmigo.

La hipótesis seis, que supone que cuando el jefe es justo, mayor es la satisfacción laboral, y con los datos de las tablas de variables excluidas se puede concluir que la H_6 no se rechaza, sí el jefe es justo o no, la satisfacción laboral no se afecta.

Análisis de Resultados de prueba ANOVA

También podemos analizar las tablas 10 a la 16 y se puede tener una idea más clara de cómo está la satisfacción laboral por género en personal Administrativo y docente en los TecNM de la región noreste de México.

Tabla 10 (Var_1). Siento que me pagan una suma justa para el trabajo que hago.

Con los datos de la tabla 10, podemos interpretar que los docentes se sienten mejor pagados que los administrativos por el trabajo que hacen.

Tabla 11 (Var_2) Realmente hay muy poca oportunidad de promoción en mi trabajo.

En la tabla 11, podemos concluir que, el personal femenino docente percibe pocas oportunidades de promoción comparado con los otros tres grupos.

Tabla 12 (Var_4) Estoy satisfecho(a) con los beneficios que recibo.

En la tabla 12, podemos interpretar que, el personal femenino administrativo y personal masculino sienten estar más satisfechos que las mujeres docentes respecto a la satisfacción con los beneficios que reciben.

Tabla 13 (Var_7) Me siento a gusto con las personas con las cuales trabajo.

Con los datos de la tabla 13, concluimos que, los docentes se sienten más a gusto con las personas con las cuales trabajan que los administrativos.

Tabla 14 (Var_9) La comunicación aparenta ser buena en esta Institución.

En la tabla 14, podemos interpretar que no existe diferencia significativa entre los hombres docentes o administrativos y mujeres docentes o administrativas respecto a que la comunicación aparenta ser buena en su institución.

Tabla 15 (Var_12) Mi jefe es justo conmigo

Con los datos de la tabla 15, podemos interpretar que los administrativos y el hombre docente sienten que su jefe es justo con ellos más que las mujeres docentes.

Tabla 16 (Var_37) En general estoy satisfecho con mi trabajo

Con los datos de la tabla 16, podemos interpretar que las mujeres docentes están más satisfechas con su trabajo que los hombres y las mujeres administrativas.

Conclusiones y recomendaciones

Los nuevos modelos de administración consideran que un ambiente en que los individuos que trabajan en grupos cumplen con metas específicas de manera eficaz, por tanto, la administración de cualquier institución tiene que adaptarse a los cambios del siglo XXI, transmitir estos a los trabajadores ofreciendo oportunidades de mejorar la satisfacción laboral y calidad de vida.

Definitivamente la Satisfacción Laboral es indispensable en toda empresa o institución educativa y específicamente para los catedráticos y administrativos de los Institutos Tecnológicos de México.

En los resultados anteriores podemos observar que existen muchas variables que afectan la satisfacción de los individuos en su entorno laboral.

En cuanto a los resultados estadísticos del modelo planteado nos indican que solo la variable Comunicación laboral, tiene impacto positivo en la Satisfacción Laboral y las variables Pago laboral, Promoción laboral, Beneficio laboral, Ambiente laboral, y Jefe laboral, no impactan la satisfacción laboral.

Por tal motivo no se rechazan 5 de 6 de las hipótesis propuestas en esta investigación, sin embargo, se buscará analizar otros elementos que permitan

ampliar esta investigación y determinar las variables que impacten la satisfacción laboral dentro de los TecNM de la región noreste de México.

El estudio demuestra que se tiene que tomar en cuenta más variables independientes adicionales como: Capacitaciones, horarios de trabajo, herramientas de trabajo, etc., para conocer con más exactitud la satisfacción laboral; y en la medida que los docentes y administrativos mejoren la satisfacción laboral en toda su extensión se obtendrán beneficios personales e institucionales, además repercute en los alumnos que son la razón de ser de nuestros TecNM.

La institución educativa tiene que generar estrategias que coadyuven a la satisfacción laboral en cada una de las variables, también se tiene que romper paradigmas de actitud, cambiar formas de relación laboral y social, tiene que realizar cambios del entorno para evitar la monotonía laboral entre otros aspectos importantes.

A pesar de que la mujer es discriminada en varios aspectos, podemos establecer la existencia de diferencias demostrables en la satisfacción laboral. En desarrollo cognitivo, en tanto, los resultados son más categóricos y se puede concluir que existen diferencias según género (Ramachandran, 2008)

A través de este estudio hemos podido validar algunos estudios anteriores y nuestra contribución principal es proporcionar a los investigadores información que demuestra estadísticamente los niveles de satisfacción laboral entre géneros en los TecNM.

De los resultados mostrados y el análisis de los mismos, se pueden extraer las siguientes conclusiones acerca de la presente investigación:

1) Las mujeres se sienten más satisfechas laboralmente. Lo anterior significa que, les gusta la forma de ser de las personas con las cuales trabajan, les gusta hacer las cosas de su trabajo, disfrutan trabajar con los compañeros de la institución.

2) Se confirman los estudios neuronales realizados por Elises, Riveras, González y Crespo, (1990) y Domínguez (2011) respecto a las capacidades innatas de empatía y comunicación son mayores que en el de los hombres.

3) Los resultados muestran que, en aspectos cognitivos, prácticamente existen diferencias significativas según género en la muestra analizada, lo encontrado por nosotros concuerda con lo mencionado en la literatura en la que se afirma la superioridad de las mujeres en comunicación y procesos verbales (Acarín y Acarín, 2002; Fernández, 2003).

4) Esta investigación concuerda con Blanco (2000); Fisher (2000), Ramachandran, (2008) y Domínguez (2011), donde explican en sus estudios que las mujeres tienen un buen manejo social, y promueven las habilidades emocionales de cooperación y comprensión. El desarrollo neural de la mujer requiere de una función armónica de tres aspectos muy equilibrados: autoobservación, razonamiento y gestión de las emociones (Braidot, 2010). En diversas variables coincidimos con esta investigación, demostrando que el género femenino tiene la función armónica bien equilibrada.

5) En la tabla 12 se muestra que los docentes hombres y mujeres se sienten a gusto con las personas con las cuales trabajan; reforzando la definición de Locke (1976), donde define la satisfacción laboral como el estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetivas de las experiencias laborales

6) Las evidencias estadísticas que se muestran en las tablas 14 de este estudio muestra que los hombres muestran evidencias estadísticamente significativas relacionadas a la teoría de establecimiento de metas de Locke mencionadas en Howell (1979), y nos dice que un trabajador puede mejorar su desempeño cuando tiene una retroalimentación constante acerca de la realización de su trabajo para alcanzar los objetivos establecidos.

7) Como se muestra en la tabla 15, las mujeres docentes en general están más satisfechas laboralmente que las mujeres administrativas y los hombres docentes y administrativos.

Basados en lo anteriormente expuesto podemos responder a problemática de la satisfacción laboral por géneros de los TecNM de la región noreste de México.

Finalmente, sostenemos que existe la necesidad de realizar más estudios regionales en distintos ámbitos sociales, y los resultados parciales obtenidos sean como fundamento para una investigación de mayor alcance, donde el instrumento considere otras variables para un análisis más profundo.

La definición de proyectos tendientes a incrementar la satisfacción laboral de género requiere hacerse con base en una visión integral que contemple todos los aspectos sociales y económicos del país dentro del marco de prioridades de desarrollo nacional

Se requiere de la elaboración de estrategias nacionales que permitan determinar cuándo, cómo, dónde y a quién asignar diversos tipos de recursos que permitan incrementar la satisfacción laboral de los empleados de los ITNM, la cual es entendida como un factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo (Boada & Tous, 1993)

LIMITACIONES Y FUTURAS LINEAS DE INVESTIGACION.

Nuestro trabajo utiliza información de corte transversal. Sin embargo, futuras investigaciones podrían analizar las relaciones dinámicas de las variables, a través de información longitudinal, con una muestra más amplia superando las restricciones presupuestarias y logísticas que dicha iniciativa implica. El trabajo se enfocó a analizar la realidad actual, por lo que futuros programas relacionados a la satisfacción laboral por género pudieran cambiar las competencias de los empleados de los TecNM de la región noreste de México.

También, próximos estudios podrían analizar la satisfacción laboral de género mediante modelos más integrales, donde se puedan incluir otros aspectos que puedan influir significativamente. Sería interesante estudiar los valores y la cultura del personal de los TecNM y relacionarlos a las competencias digitales y su efecto.

Bibliografía

Atalaya P. María C. (1999). Satisfacción laboral y productividad.
Revista de Psicología - Año III N° 5

Acarín, N. y Acarín, L. (2002). *El cerebro del rey*. Barcelona: RBA.

Blanco, N. (2000). *El sexismo en los materiales educativos de la ESO*. Sevilla: Instituto Andaluz de la mujer.

Boada, J. & Tous, J (1993). Escalas de satisfacción laboral: una perspectiva dimensional. *Revista de Psicología*, 15, 2, 151-166.

Cabrera, O. (2002). Psychological and behavioral correlates of adolescent gang involvement. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*, 62 (11-B).

Chiang M., Ojeda J. (2010). Estudio del desempeño de la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores en las ferias libres. Recuperado de <http://www.revistas.unam.mx> Vol 58, No 2

Domínguez, D. V. P. (2011). La neurociencia aplicada al estudio del género: ¿una nueva perspectiva? *Fòrum de Recerca*, (16), 17-36.

Elises, J. A., Riveras, F., González, C. y Crespo, M. (1990). El rendimiento escolar en función del sexo al inicio de la enseñanza general básica. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, vol. 8, 123-132.

Fernández, F. (2003). *Sociología de la Educación*. Madrid: Pearson

Fisher, H. (2000). *El primer sexo*. Madrid: Santillana.

Garaigordobil, M. (2005). Conducta antisocial durante la adolescencia: Correlatos socioemocionales, predictores y diferencias de género. *Psicología Conductual*, vo. 13, n. 2, 197-215.

Grimm, H. (2003). *Störungen der Sprachentwicklung*. Hogrefe: Göttingen.

Harpaz, I. (1983). *Job satisfaction: Theoretical perspectives and a longitudinal analysis*. NuevaYork: Libra Publishers.

Howell. W. (1979). *Psicología Industrial y Organizacional, sus elementos esenciales*. Editorial El Manuel Moderno S.A. México 11.D.F.

INEGI (s.f). Las mujeres en Aguascalientes: estadísticas sobre desigualdad de género y violencia contra las mujeres. Consultado el 01 de enero de 2015 desde http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/estudios/sociodemografico/mujeres_en/La_Mujer_Ags.pdf el 01 de enero 2015

INEGI. (2009). Las mujeres en Aguascalientes: estadísticas sobre desigualdad, género y violencia contra las mujeres. Consultado en línea el 12 de julio de 2013 desde http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/estudios/sociodemografico/mujeres_en/La_Mujer_Ags.pdf

INEGI (2010). México en cifras. Recuperado de <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/mexicocifras/>

Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M. Dunnette (Ed.). *Hand Book of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1.297-1.349). Chicago: Mc. Nally.

- Marúm E. (2009). Introducción. En liderazgo y equidad una perspectiva de género, Primera edición. Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas e Instituto Jalisciense de las Mujeres. Guadalajara, Jalisco, México.
- Nyborg, H. (2005). Sex-related differences in general intelligence g, brain size, and social status. *Personality and Individual Differences*, vol. 39, n. 3, 497-509.
- Padilla A. (2009). Comunicación y satisfacción laboral en la secretaria de educación del estado de Michoacán. Recuperado de <http://www.remeri.org.mx>
- Price. J. & mueller. C. (1986b). *Handbook of Organizational Measurement*. Marshfield. MA: Pittman.
- Ramachandran, S. (2008): *los laberintos del cerebro*. Madrid: la liebre de marzo
- Reyes E. (2003): Narrativas: políticas de género del alto comisionado de las naciones unidas para los refugiados y vida cotidiana de las mujeres refugiadas guatemaltecas. Tesis de maestría en estudios en relaciones internacionales, Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Programa de Postgrado en Ciencias Políticas y Sociales, México, D.F.
- Riley E. N. (2005). Demography of gender. En Handbook of population. Poston, Dudley L.; Micklin, Michael (Eds.), Springer US, pp. 109-141.
- Robbins S. & Decenzo D. (2009). Fundamentos de Administración "Conceptos esenciales y aplicaciones", Sexta edición, Pearson educación
- Rubia, F. (2007): *EL SEXO DEL CEREBRO*. MADRID: TEMAS DE HOY
- SEP (2014). Sistema educativo de los estados unidos mexicanos 2013-2014. Consultado el 18 de Agosto 2015. Recuperado de <http://planeacion.sep.gob.mx/estadistica-e-indicadores/>

- Scott J. (1986). Gender: a useful category of historical analysis. *The American Historical Review*, Vol. 91, No. 5. pp. 1053-1075
- Tello, E. (2007). «Las tecnologías de la información y comunicaciones (TIC) y la brecha digital: su impacto en la sociedad de México» [artículo en línea]. *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento (RUSC)*. Vol. 4, n.º 2. UOC. [Fecha de consulta: 06/04/15]. Recuperado de <<http://www.uoc.edu/rusc/4/2/dt/esp/tello.pdf>> ISSN 1698-580X.
- TecNM. (2012). Anuario Estadístico 2012, consultado el 18 de Agosto 2015. Recuperado de <http://www.tecnm.mx/informacion/documentos-del-snest>

Criterios para la presentación de artículos

Estructura	Descripción
Título del artículo	
Abstract	Resumen en un párrafo no mayor de 15 líneas, en idiomas español e inglés.
Palabras clave	En español e inglés.
Introducción	Importancia del tema, antecedente y objetivo.
Desarrollo	Diagnóstico, análisis, síntesis, métodos empleados, resultados obtenidos, tablas, gráficos.
Conclusiones	Evidencias del trabajo, aportaciones técnicas y prácticas, inclusión de sugerencias futuras, posibles limitaciones.
Bibliografía	Deberá ir al final del artículo. Utilizar Método Harvard

Los artículos no deben exceder las 25 cuartillas, en una columna, en word, letra arial, tamaño 12, interlineado 1.5 cm, utilizando letras mayúsculas y minúsculas.

Los artículos a publicar deberán ser originales e inéditos.

Deberá enviarse el artículo en formato electrónico omitiendo el nombre del autor/es e incluirlos en archivo distinto, listándolos en orden de aparición del artículo, especificando su grado académico, institución de procedencia, correo electrónico, teléfono, ciudad y país al Centro de Investigación de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad Autónoma de Tlaxcala al correo electrónico fcea.revista@uatx.mx.

El CICA está ubicado en Av. Ribereña s/n Col. Centro Tlaxcala, Tlaxcala, 90000 México, tel. 01(246) 4621131 ext. 83406.