

ISSN: 2448-6388



TRASCENDER

CONTABILIDAD Y GESTIÓN



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

12 NÚMERO

SEPTIEMBRE-
DICIEMBRE 2019

DIRECTORIO INSTITUCIONAL

Dr. Enrique Fernando Velázquez Contreras
Rector

Dra. María Rita Plancarte Martínez
Vicerrectora Unidad Centro

Dra. Arminda Guadalupe García de León Peñúñuri
Secretaria General Académica

Dra. Rosa María Montesinos Cisneros
Secretaria General Administrativa

M.A. Carlos Armando Yocupicio Castro
Tesorero General

Dra. María Elena Robles Baldenegro
Directora de la División de Ciencias
Económicas y Administrativas

Dr. Ismael Mario Gastélum Castro
Jefe del Departamento de Contabilidad

Revista TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN:

Consejo Editorial

Dra. María Eugenia De la Rosa Leal
Universidad de Sonora

Dra. María Concepción Verona Martel
Universidad de las Palmas de la Gran Canaria

Dr. Miguel Ángel Vega Campos
Universidad Autónoma de San Luis Potosí

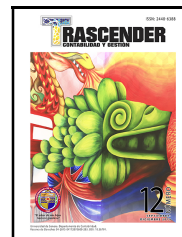
Comité Editorial

Dra. María Eugenia De la Rosa Leal
MFCG. Marisela Huerta Salomón
MFCG. José Enrique Haro Valdés

TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN. Año 4 No.12. septiembre - diciembre del 2019, es una publicación cuatrimestral editada por la Universidad de Sonora, a través del Departamento de Contabilidad. Luis Encinas y Rosales s/n, colonia Centro. Hermosillo, Sonora, México. C.P. 83000. Tel. (662) 2592211.

<https://trascender.unison.mx/index.php/trascender>

Editor Responsable, María Eugenia De la Rosa Leal. Reserva de Derechos al Uso Exclusivo 04-2015-041712070800-203. ISSN 24486388 otorgado por el Instituto Nacional de Derechos de Autor. Responsable de la última actualización de éste número: María Eugenia De la Rosa Leal. Fecha de la última actualización: 30 de septiembre de 2019.



Representación de Quetzalcóatl
en los murales de la Universidad de Sonora,
Unidad Centro.

La revista Trascender, Contabilidad y Gestión cuenta con la licencia Creative Commons.



Se permite a otros descargar las obras y compartirlas con otros siempre y cuando se de crédito al autor(es), pero no se permite cambiarla de forma alguna, ni usarla comercialmente.

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

Queda estrictamente prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin previa autorización de la Universidad de Sonora.

Diseño, portada e interiores:

Arq. Esther M. Gracida D.

Imágenes:

Dirección de información y prensa Universidad de Sonora

CONTENIDO

Reportes de Investigación		Ensayos	
<i>La profesionalización del Poder Legislativo en Sonora, ¿calidad o cantidad? Periodo 2009-2018</i>	2	<i>Transparencia del gasto público de Progreso Fideicomiso Promotor Urbano de Sonora. Ejercicio fiscal 2016</i>	94
Luis Carlos Rodríguez Montaña		Nallely Esther Villa Ruiz	
<i>Presencia de mujeres en el Consejo de Administración y rechazo al acoso/ discriminación por razón de raza, en el código ético de las empresas cotizadas en la Bolsa española</i>	22		
María Concepción Verona Martel			
Selene Benítez Almeida			
<i>Correlación entre colaboración e innovación en el clúster de electrónica y suministros del estado de Aguascalientes</i>	44		
Andrea Carolina Hernández Santos			
Maribel Feria Cruz			
<i>Responsabilidad Social Universitaria en la Escuela de Contabilidad: visión estudiantil</i>	76		
Mónica Ballesteros Grijalva			
María Eugenia De la Rosa Leal			
Ismael Mario Gastélum Castro			
		Normas de colaboración	111

Editorial

La Revista Trascender, Contabilidad y Gestión, acerca a sus lectores al conocimiento que emerge en las ciencias sociales y administrativas. En éste número, se reúnen artículos nacionales e internacionales en distintas vertientes de investigación, desde: estudios de transparencia, género, tecnología y academia. Distribuidos en dos secciones: Reportes de Investigación y Ensayos.

El primer artículo, “La profesionalización del Poder Legislativo en Sonora, ¿calidad o cantidad? Periodo 2009-2018”, presenta un estudio del comportamiento de los legisladores en el estado de Sonora, México, durante el período 2009-2018, a partir de la Ley Orgánica del estado, revisando y utilizando una metodología basada en la evaluación del desempeño, la transparencia y la rendición de cuentas, con fundamentos jurídicos.

Continúa, un artículo, que desde el enfoque de género, estudia el comportamiento de las empresas que cotizan en la Bolsa española, y la congruencia con los códigos éticos. El artículo hace una revisión exhaustiva de la diversidad, el género y las estrategias gerenciales, aplicando un estudio descriptivo de la información de empresas turísticas de la Bolsa de Madrid, en los ítems acoso y discriminación por razón de raza, en el Consejo de Administración de las empresas estudiadas.

En la línea empresarial, el artículo siguiente, “Correlación entre colaboración e innovación en el clúster de electrónica y suministros del estado de Aguascalientes”, se introduce en la tecnología electrónica desde el enfoque de gestión, para describir y estudiar la correlación en grupos corporativos de Aguascalientes, Aguascalientes, México, detectando el grado y estilo de colaboración e innovación en empresas que se integran o no a un clúster, como marco teórico referencial.

En contraste, el estudio de las raíces de una formación profesional, es presentado en el artículo que cierra la sección de Reportes de investigación. En éste trabajo el punto de estudio es la interpretación de la Responsabilidad Social Universitaria como una línea, que continúa en debate, lo cual es desarrollado en el trabajo. La investigación, utilizó una metodología cuantitativa con una encuesta estructurada aplicada en la Universidad de Sonora, México, enfatizando la percepción de los estudiantes.

En la sección de Ensayos, se presenta un estudio de la visión de transparencia del gasto público en un portal web de un Fideicomiso Urbano en Sonora, México. El trabajo se remite al ciclo 2016, revisando la información y estilo de presentación de la información, realizando un estudio crítico de la pertinencia, alcance, utilidad e información pública, cuestionando la transparencia de los sujetos obligados.

En espera, de que ésta revista contribuya al conocimiento y al crecimiento de la investigación, la dejamos en sus manos.

Dra. María Eugenia De la Rosa Leal
Directora editorial
Revista Trascender, Contabilidad y Gestión



Trascender, Contabilidad y Gestión Núm. 12 (septiembre - diciembre del 2019).
 Universidad de Sonora. Departamento de Contabilidad.
 ISSN: 2448-6388. Reserva de Derechos 04-2015-04172070800-203.

La profesionalización del Poder Legislativo en Sonora, ¿calidad o cantidad? Periodo 2009-2018

The professionalization of the Legislative Power in Sonora, quality or quantity? Period 2009-2018

Luis Carlos Rodríguez Montaña ¹

Recibido: 12 de julio de 2019.

Aceptado: 19 de agosto de 2019.

DOI: <https://doi.org/10.36791/tcg.v11i0.69>

JEL: H7. Administración estatal. H70 Generalidades.

Resumen

El objetivo principal del presente trabajo de investigación es revisar el contexto del sistema de evaluación del desempeño legislativo en Sonora, así como analizar los resultados que se dieron con la implementación de dicho sistema en el periodo 2009-2018. Existe una crítica persistente a la falta de profesionalización de legisladores y legisladoras en el poder legislativo federal y los congresos locales. Esta situación no es ajena a la percepción que se tiene de los integrantes del congreso sonorense. Dicha crítica se sustenta en cuanto a que diputados y diputadas carecen de preparación en general en relación al trabajo que desempeñan. En principio, divisamos dos partes de un mismo problema; se afirma que el congreso presenta iniciativas de mala calidad, y por otra parte que incumple con los requisitos mínimos que le impone la ley orgánica. Derivado de dicha afirmación, nos abocaremos a analizar la metodología del sistema de evaluación, ofreciendo la descripción y análisis de los resultados.

Palabras clave: Poder Legislativo, indicadores, evaluación.

Abstract

The main objective of this research work is to review the context of the legislative performance evaluation system in Sonora, as well as to analyze the results that occurred with the implementation of said system in the period 2009-2018. There is a persistent criticism of the lack of professionalization of legislators in the federal legislature and local congresses. This situation is not unrelated to the perception of the members of the Sonoran congress. This criticism is based on the fact that deputies lack general preparation in relation to the work they perform. In principle, we see two parts of the same problem; it is stated that the congress presents initiatives of poor quality, and on the other hand that it does not comply with the minimum requirements

¹ Luis Carlos Rodríguez Montaña. Es candidato a Doctor por El Colegio de Sonora en Teoría y Análisis de Asuntos Públicos. Profesor de Asignatura del Departamento de Sociología y Administración Pública de la Universidad de Sonora. Correo: luis.rodriguez@unison.mx

imposed by the organic law. Derived from this statement, we will focus on analyzing the methodology of the evaluation system, offering the description and analysis of the results.

Keywords: legislature, indicator, evaluation.

Introducción

El trabajo que aquí se presenta tiene sus raíces y se desprende de la cultura de la transparencia y rendición de cuentas, la cual tiene sus orígenes en México en el año 2002 con la aprobación de la ley federal de transparencia y acceso a la información pública, y que, a su vez, en el estado de Sonora en el año 2005 se armonizó con nuestra constitución local lo que derivó en la aprobación de la ley estatal de transparencia. Los congresos locales en general, y el de Sonora en particular, eran entes que por generalidad no eran evaluados ya que su trabajo era de corte cualitativo, de igual forma, los congresos locales hasta antes de la última década del siglo XX fueron cuerpos colegiados que se percibían más bien opacos en el radar de los ciudadanos, es decir, no estaba muy claro cuáles eran las funciones que se realizaban y tampoco rendían informes que permearan en el conocimiento general de la población.

La evaluación del desempeño en las organizaciones es la manera a través de la cual se le puede dar seguimiento a los objetivos, competencias y la profesionalización de los recursos humanos que pertenecen a una organización. La evaluación del desempeño, en esencia es comparar el trabajo actual con lo anterior de un trabajador en relación con sus propios estándares (Dessler y Varela, 2011, 222). Generalmente las evaluaciones del desempeño se utilizaban en el ámbito de la empresa privada, ya que dichas organizaciones como punto primordial median la productividad de sus empleados, pero este tipo de mediciones no se llevaban

a cabo en la esfera del sector público. Los contextos democráticos son tendientes a adoptar una cultura de la evaluación, al respecto Mény y Thoening (1992) aseguran que una evaluación es un juicio hecho sobre un dato con referencia a un valor, derivado de esto se aplica una cuestión entre la alternativa de aplicar y combinar de manera adecuada los elementos cuantitativos y cualitativos de una evaluación.

Esta nueva modalidad de evaluación del desempeño legislativo intenta evaluar la productividad del trabajo de los legisladores sonorenses de acuerdo a las tareas que les competen principalmente, una de las principales es la configuración y la presentación de iniciativas de ley o de decreto, el cual es un trabajo de observancia cualitativa, de tal forma que, la tarea del nuevo sistema de evaluación era darle una especie de calificación al trabajo que la misma ley orgánica le obligaba al congreso. En el texto podremos apreciar que existen indicadores que por su naturaleza se pueden evaluar a priori, como lo son las asistencias a las sesiones del pleno o de las comisiones, o el número de iniciativas que se presentan en cada periodo que nos puede arrojar un número estadístico inmediato, sin embargo, la función principal del congreso local es la actualización del marco normativo estatal, de tal forma, que, aquí podremos observar, analizar y en su momento discutir si los indicadores de la parte cualitativa de la función del legislativo utiliza herramientas aceptables que permitan que esta evaluación le permita al ciudadano realizar juicios de valor derivado de los resultados obtenidos por cada legislatura, lo cual nos pueda ofrecer un punto de comparación entre las mismas de acuerdo a el trabajo que cada una realiza.

En el tránsito y la vigencia que ha tenido la instauración de la evaluación del desempeño del congreso de Sonora, exponemos de manera breve como surge el proyecto de evaluación del trabajo del legislativo, es decir su fundamento legal y quienes fueron los encargados de

evaluar la función legislativa. De igual forma, se describen los indicadores utilizados en dos épocas distintas en las cuales fungieron dos comités evaluadores distintos, y también mostraremos los resultados obtenidos que nos puedan dar respuesta a la pregunta planteada ¿calidad o cantidad en la presentación de las iniciativas de ley y decreto en el congreso local? De acuerdo al análisis de los resultados que se hayan dado en las legislaturas que fueron evaluadas podremos aventurarnos a emitir un juicio para asegurar si en el congreso sonoreense, a partir de la implementación del sistema de evaluación del desempeño legislativo se privilegia la calidad y la profesionalización de la función legislativa.

Marco teórico

Marco de referencia

La implementación de la evaluación del desempeño legislativo es un fenómeno y una práctica que ha venido cobrando una relativa importancia en el espectro gubernamental en nuestro país en mayor medida al menos los últimos 15 años. Históricamente, el legislativo rara vez fue objeto de estudio en cuanto a las capacidades de los congresos como entes colegiados y como organizaciones compuestas por individuos que al igual que el resto de las organizaciones desempeñaban un trabajo susceptible de medición.

Por mucho tiempo los congresos locales en México se advertían como entes oscuros donde habitaban los diputados a quienes se les veía como funcionarios políticos que se les daban de premio una curul por favores políticos hechos en campañas, o por haber fungido como líderes de organizaciones gremiales magisteriales u obreras. A partir de lo que se podría considerar la ola democratizadora en América Latina (Huntington, 1991) que deriva en la transición democrática en México (Woldenberg, 2012), los

gobiernos locales y las legislaturas en los estados entran en la era de la transparencia. No obstante, a mediados de los noventa aún estaba en embrión el proyecto, y se observaba un legislativo dominado por el ejecutivo y con carencias en aspectos de transparencia.

Con la entrada de partidos de oposición al PRI a los congresos locales, la función del legislativo, que otrora era algo que el ciudadano común no comprendía bien, pasó a ser una función que se puso en vitrina, antes del término del siglo XX poco a poco los ciudadanos comenzaron a enterarse de las funciones específicas del legislativo estatal, de tal forma que la entrada de la democracia trajo consigo entre otras cosas, reclamos por parte del ciudadano de transparentar la función del congreso.

A finales de la década de los noventa del siglo anterior, se comenzó a gestar la idea de aplicar indicadores que evaluaran el desempeño de los diputados en el congreso. La evaluación del desempeño siempre fue una herramienta útil en las empresas privadas, ya que se utilizaba como un mecanismo para darle seguimiento y medir el desempeño de los trabajadores en una organización. La medición del desempeño atiende la posibilidad de valorar la productividad individual, la eficiencia, la dedicación, el empeño y demás atributos que se considera deseable en un trabajador (French, 1991). Desde esta perspectiva, la evaluación del desempeño aplicada al congreso, nos presenta un enfoque distinto, ya que la evaluación se realiza a un ente de gobierno que por antonomasia el producto de su función genera resultados de corte principalmente cualitativo, por lo que primero se deben de definir bien cuáles son los indicadores que habrán de utilizarse en la evaluación.

También al pensar en evaluar la actuación del legislativo local nos preguntamos *¿Qué pasa cuando un*

concepto de medición que se aplica en la empresa privada se traslada al sector público? No lo sabemos a ciencia cierta, ni sabemos si el rendimiento y cumplimiento de sus labores permiten al legislador hacer un aporte o ganancia para la organización (Pontifes, 2002) en la búsqueda de cumplir con las metas planeadas, de ahí la intención del estudio del presente trabajo. Por otro lado, a partir de la entrada de las evaluaciones legislativas se ha generado un debate académico y político sobre cuáles son los mejores criterios que permita realizar una adecuada evaluación al legislativo, es decir, se pretende establecer una metodología aceptada que permita aproximarnos a un escenario de evaluación efectiva sobre los resultados de la actuación de los congresos locales.

La discusión y lo que podríamos mencionar como la exigencia de que los organismos legislativos debían ser evaluados lo podemos situar en el año 2002, en ese momento la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) realizó una encuesta de opinión sobre la actuación del legislativo federal en México, lo que derivó en un documento que fue enviado por dicha organización patronal al congreso llamado *10 propuestas para el fortalecimiento del congreso*.

Luis Carlos Ugalde¹ (CIDE), en el año 2002 realizó un trabajo metodológico que le permitió medir el desempeño legislativo de los diputados del Congreso de la Unión. Ugalde finalmente propone cinco indicadores mínimos para medir el trabajo del congreso: a) dictámenes a favor, b) dictámenes ante el Pleno, c) iniciativas, d) votaciones con alianzas, y, e) iniciativas en temas específicos. A través de este método Ugalde encuentra un modelo sencillo para analizar de manera

cuantitativa el trabajo de las y los diputados.

Al parecer 2002 significó un punto de inflexión, ya que el Centro de Investigación para el Desarrollo de México (CIDAC desarrolla el proyecto *En contacto con tu diputado*, el cual consistía que a través de un portal de Internet cualquier ciudadano interesado podía consultar y conocer el porcentaje de asistencia de su diputado a las sesiones del pleno, así como el sentido de su votación en las leyes aprobadas durante la LVIII Legislatura federal.

Por su parte, Benito Nacif investigador del Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE), retoma lo hecho por Luis Carlos Ugalde, y presenta un proyecto más completo metodológicamente, patrocinado por el mismo CIDE y por la Fundación *Naumman*², en lo que podríamos reconocer como un verdadero sistema de evaluación al desempeño legislativo, mejor diseñado y aplicable en este caso para el Congreso de la Unión.

Benito Nacif coordinó un grupo de académicos que se propusieron implementar una herramienta que les permitiera a los ciudadanos informarse del trabajo generado por los diputados y senadores del congreso federal. Derivado de este ejercicio emiten un informe semestral sobre temas de transparencia el cual aborda actividades legislativas haciendo análisis al término de cada periodo de sesiones. Este grupo de académicos se centra en seis aspectos los cuales consideran deben ser monitoreados para conocer si la actividad del congreso va en cumplimiento de su misma función. Los indicadores propuestos son: 1. Función administrativa, 2. Información financiera, 3. Labor legislativa, 4. Controles internos 5. Contrataciones, concesiones y permisos, y, 6. Archivo histórico y servicios de biblioteca.

¹ Luis Carlos Ugalde es director general de *Integralia Consultores*. Fue consejero presidente del IFE (Instituto Federal Electoral) entre 2003 y 2007. Ha sido profesor e investigador en universidades de México y EU y es comentarista en radio y TV. En palabras de Ugalde comenta *el Congreso mexicano es una de las instituciones políticas más opacas del país; la opinión pública guía su discusión y su evaluación por experiencias anecdóticas*.

² La Fundación *Friedrich Naumann* para la Libertad ofrece propuestas de formación política basadas en la idea del liberalismo, tanto en Alemania como también en todo el mundo, disponible en: <https://fnst.org/content/la-fundacion-friedrich-naumann-para-la-libertad>.

También, el Instituto Tecnológico de Monterrey (ITESM), a través del Centro de Análisis y Evaluación de la Política Pública (CAEP), derivado de una petición del Congreso de Nuevo León, realizó un ejercicio de análisis del desempeño legislativo en el año 2003. El documento del ITESM realiza una introspección muy completa de los actores que participan, de igual forma retoma algunas variables susceptibles de medición como la escolaridad de los diputados, faltas y asistencias, género, iniciativas presentadas, intervenciones en tribuna, leyes y decretos aprobados, comparativo de sueldos, entre otros. Hasta aquí podemos mencionar los esfuerzos que se habían hecho principalmente en el ámbito federal por tratar de implementar un sistema que permitiera evaluar el trabajo de los congresos.

Evaluación legislativa en Sonora

En el Estado de Sonora, la organización denominada Sonora Ciudadana, en el año 2006 implementó un sistema de monitoreo legislativo el cual le daba seguimiento a las iniciativas que presentaban los diputados. La metodología que se usó revisaba la tasa de logro de las iniciativas, es decir, realizaba un conteo de las iniciativas presentadas y obtenía el porcentaje de las que lograban ser aprobadas. De igual forma, llevaba un registro de la efectividad de las asistencias de los legisladores a las sesiones del pleno. Este sistema entregaba un informe anual ante la ciudadanía y se mantuvo vigente hasta el año 2010.

De manera paralela, periódicos locales como *El Imparcial*¹ publicaban en su portal de internet un sistema en el cual llevaban un conteo de las iniciativas presentadas por las y los diputados. Era un sistema un tanto rústico, ya que no ofrecía gran número de estadísticas o se análisis, se ofrecía como un recurso más

bien descriptivo en ocasiones a manera de crónica de los que sucedía en las sesiones del legislativo local. Estos esfuerzos se dieron antes de la llegada en masa de las redes sociales, las cuales posteriormente ofrecían un foro abierto pero en muchos casos subjetivo de quienes publicaban algunos datos que generaba el congreso local.

Todas las evaluaciones y los ejercicios que hasta ese momento se habían hecho, se daban desde la sociedad que no pertenecían y que no estaba financiada por el sector público, y fue el mismo congreso sonorense quien le imprimió la institucionalidad que se requería para que las evaluaciones tomaran un carácter de tipo oficial con datos emanados del propio legislativo que ofrecieran con base en reglas establecidas una evaluación del desempeño con carácter más oficial.

Primera etapa de evaluación

La LVIII Legislatura 2006-2009, en el año 2007 estaba analizando y discutiendo la propuesta de Ley Orgánica del mismo congreso. Una de las decisiones de esa legislatura fue incorporar en la parte expositiva un título relativo al tema de la evaluación del desempeño legislativo. Como punto principal, el cual sustentaba la propuesta, se expuso que el congreso, a partir de la aprobación de la ley, contaría con un sistema de evaluación de su trabajo legislativo, el cual como misión principal era dar a conocer a la población el desempeño de cada legislatura², agregando que el sistema iba a contribuir en la detección de necesidades y áreas de oportunidad del legislativo, esto con el fin de propiciar su transparencia y mejora continua.

El mecanismo de evaluación sería que, a través de un comité ciudadano, el cual se integraría por al menos 5 personas de la sociedad civil que reunieran requisitos

¹ Diario *El Imparcial*, periódico con mayor tiraje en el estado de Sonora, disponible en: <https://www.elimparcial.com/sonora/>

² Artículo 172 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Sonora, disponible en: <http://www.congresoson.gob.mx/Transparencia/Leyes#>

principalmente de apartidismo político, que fueran profesionistas con sentido crítico serían los encargados de proponer los indicadores de evaluación, y a su vez, ellos serían quienes dieran a conocer los resultados de las evaluaciones las cuales serían anuales¹. En ese momento, ningún congreso local incluía en sus leyes orgánicas la figura de la evaluación del desempeño legislativo, de tal forma que fue un instrumento y una herramienta muy novedosa en ese momento.

Para elegir al comité ciudadano evaluador, se estableció en el Artículo 174 de la misma Ley Orgánica, que, la Comisión de Régimen Interno y Concertación

Política² (CRICP) tenía la facultad de proponer ante el pleno a por lo menos cinco personas que integrarían el comité ciudadano, el cual duraría en funciones tres años. En el mes de junio de 2008, el pleno del congreso aprobó la designación de nueve ciudadanos propuestos por la CRICP quienes estarían en funciones para el periodo 2008-2011.

La CRICP le encomendó al comité ciudadano que hiciera una propuesta de indicadores de medición, los cuales se utilizarían para evaluar la función del congreso, el comité propuso una batería de siete indicadores con sus respectivos subindicadores, tabla 1.

Tabla 1. Indicadores de evaluación del desempeño legislativo 2008-2011

No.	Indicador y Subindicadores	Definición
1	Iniciativas Enviadas	
	Por fracción	No. de Iniciativas por Fracción / No. de Dip. por fracción
	Por diputado	Iniciativas por Dip. / No. de Inic. totales de la Legislatura
	Del ejecutivo	Inic. ejecutivo / Total de iniciativas
	Del poder judicial	Inic. Poder Judicial / Total iniciativas
	Ayuntamientos	Inic. por Ayuntamiento / Total de Iniciativas
2	Eficiencia legislativa	
	Rendimiento legislativo	No. de Iniciativas dictaminadas /No. de Iniciativas presentadas
	Rezago legislativo	No. Inic. pend. de dictamen del periodo. / No. Total de Inic. presentadas del periodo
	Rendimiento legislativo Contractual	No. Total de Inic. contractuales / Inic. pend. contractuales

¹ De acuerdo a lo que establece el artículo 41 de la Constitución Política de Sonora, el congreso tiene dos periodos ordinarios de sesiones, del 1º de septiembre al 15 de diciembre y el segundo de abril a junio. A partir de 2016 el segundo periodo de sesiones comprende del 1º de febrero al 30 de abril.

² La CRICP es la comisión del congreso de Sonora que se integra por los coordinadores parlamentarios representados en el legislativo, es la comisión que analiza los asuntos más importantes y por mayoría de votos deciden a cuáles asuntos darles más celeridad.

Tabla 1. Continuación...

No.	Indicador y Subindicadores	Definición
3	Asistencia a reuniones del pleno	Entradas al Pleno / Total de sesiones
4	Asistencia a comisiones	Entradas / Total de reuniones
5	Seguimiento de la agenda legislativa común	Asuntos logrados / Asuntos prometidos
6	Código de conducta	Se Cumple / No se Cumple
7	Índice de ciudadanía de iniciativas Elementos/características	1.- Se haya explorado con organismos de la sociedad civil, organizaciones no gubernamentales, colegios o expertos, revisión académica
		2.- Que haya tenido un proceso de consulta pública

Fuente: Elaboración propia, con base en la gaceta parlamentaria No. 162 del 20 de diciembre de 2008.

De acuerdo a la tabla anterior, los indicadores evaluarían:

- Iniciativas enviadas.** – Este indicador llevaría el registro de las iniciativas enviadas por las fracciones parlamentarias, los mismos legisladores, el ejecutivo, el poder judicial y los ayuntamientos. Se obtenía una tasa de logro dividiendo el número de iniciativas enviadas entre el total de las iniciativas, excepto en las iniciativas enviadas por las fracciones, las cuales se dividían entre el número de legisladores de las fracciones solamente.
- Eficiencia legislativa.** – Este indicador se obtenía dividiendo el total de iniciativas dictaminadas y aprobadas entre el total de iniciativas enviadas. En ese mismo indicador

también se obtenía la tasa de rezago legislativo dividiendo las iniciativas pendientes de dictamen entre el total de iniciativas presentadas durante un mismo periodo, se tenía que hacer la precisión ya que existían iniciativas rezagadas de anteriores legislaturas, las cuales se obtenían dividiéndolas solo sobre el total de las iniciativas pendientes de dictamen de otras legislaturas.

- Asistencia a reuniones del pleno.** – Se obtenía dividiendo el número de asistencias de los legisladores entre el número de sesiones del periodo.
- Asistencia a reuniones de comisiones.** – Se obtenía dividiendo el número de asistencia a comisiones entre el número de reuniones de

comisión, en este caso la asistencia se ponderaba al número de comisiones a las que perteneciera cada diputado (a)¹.

5. **Seguimiento de la agenda común.** – Este se obtenía dividiendo los asuntos logrados entre los asuntos presentados previamente en la agenda.
6. **Código de conducta.** – La ley Orgánica establecía en sus artículos del 24 al 26 el código de conducta, era de corte cualitativo y se esperaba una respuesta dicotómica de 1 en caso de haber violación al código o de cero en caso contrario.
7. **Índice de ciudadanía de iniciativas.** – Este indicador ponderaba si la propuesta legislativa había tenido un proceso de revisión académica o consulta pública antes de su aprobación. En el trabajo previo a la iniciativa se consideraban las reuniones exclusivas que organizan los diputados para atender el análisis y las aportaciones que pueda hacer los conocedores de temas específicos en relación a alguna iniciativa que hayan presentado o estén por presentar ante el Pleno del Congreso. Para este indicador no se consideran foros actos proselitistas como lo son entrega de fondos económicos o en especie por parte de los legisladores ni tampoco las reuniones de comisiones ordinarias ya que estas se registran en otro indicador.

El comité ciudadano designado en la LVIII Legislatura se enfrentó a una legislatura intermedia con avance en sus trabajos, de tal forma que logró evaluar dos años de trabajo. Hay que comentar que la aceptación de parte de los diputados de ser sometidos a un proceso de evaluación, en principio no fue bien recibida por todos

sus integrantes quienes cuestionaban duramente el método de evaluación o simplemente era desconocimiento de las nuevas herramientas aplicadas a una nueva cultura de transparencia y rendición de cuentas.

El resultado del primer año evaluado que comprendió de septiembre de 2009 a septiembre de 2010 fue:

- Se presentaron 76 iniciativas de ley o decreto, de las cuales 53 las generó el mismo legislativo, 20 de diversos ayuntamientos y 3 del ejecutivo. Esto nos arroja un porcentaje del 70%, 26% y 4% respectivamente.
- En cuanto a la eficiencia legislativa se aprobaron 40 iniciativas de las 76 presentadas, lo que nos arroja una tasa del 51% con un respectivo 49% de rezago legislativo.
- La asistencia al pleno presentó un promedio de 99%, pero se dio en mayor medida porque los legisladores al justificar sus inasistencias no se contabilizaban, situación que cambió en el segundo año de evaluación.
- El indicador de asistencia a las reuniones de comisiones arrojó un promedio de asistencia de 86.38%, con picos de entre 35% y 0% de inasistencias.
- La agenda legislativa común no fue posible evaluarla, ya que no se presentó una agenda la cual se pudiera evaluar, los temas los iban presentando de manera espontánea sin haber hecho una planeación legislativa.
- No se presentaron violaciones al código de conducta.

¹ Había diputados que formaban parte de 16 comisiones y quienes pertenecían a 4, de tal forma que entre mayor era el número de comisiones a las que se perteneciera cada inasistencia tenía un porcentaje menor de afectación.

- El índice de ciudadanía de las iniciativas no arroja un dato cuantitativo ya que el indicador carecía de una fórmula la cual nos arrojará un resultado contundente.

Utilizando los mismos criterios de evaluación, en el segundo año de ejercicio evaluativo, que comprende de septiembre de 2010 a septiembre de 2011, fueron presentadas 71 iniciativas de ley o decreto, de las cuales 69 las generó el mismo legislativo y 2 el ejecutivo. Esto nos arroja un porcentaje del 97% y 3% respectivamente. En cuanto a la eficiencia legislativa se aprobaron 46 iniciativas de las 71 presentadas, lo que nos arroja una tasa del 65% con un respectivo 35% de rezago legislativo.

La asistencia al pleno presentó un promedio de 98%, en esta segunda evaluación se agregó la información de las faltas justificadas ya que en la anterior evaluación la posibilidad de justificar las inasistencias distorsionaba los porcentajes de ese indicador, la evaluación incluyó una tabla en la cual se promedió el número de inasistencias en relación al número de diputados de cada fracción parlamentaria, siendo el partido Nueva Alianza el que promedió el número más alto con 6.33 faltas, y el PRD el menor con un promedio de 2 faltas por diputado. Sin embargo, en relación al número de diputados, la mayor efectividad fue del partido del PAN, ya que logró un promedio de 2.21 inasistencias en promedio con 14 diputados en el mismo número de sesiones.

El indicador de asistencia a las reuniones de comisiones arrojó un promedio de asistencia de 86.38%, con picos de entre 35% y 0% de inasistencias. En el caso de las inasistencias a las reuniones de comisión, se permitía que el legislador presentara algún justificante que excusara la falta, los cuales generalmente eran de carácter médico, o por atender algún llamado a alguna otra reunión en otro lugar fuera del recinto legislativo o fuera de la ciudad.

La agenda legislativa común no fue posible evaluarla, ya que no se presentó una agenda la cual se pudiera evaluar, los temas los iban presentando de manera espontánea sin haber hecho una planeación legislativa. En el caso del código de conducta no se registraron violaciones al mismo.

El índice de ciudadanía de las iniciativas o de trabajo previo a la iniciativa, no registró un dato cuantitativo, ya que el indicador carecía de una fórmula la cual nos arrojará un resultado contundente. En ese sentido se registraron reuniones de las distintas comisiones, en las cuales esporádicamente se invitaba a algún funcionario público que conociera del tema o se registraba la realización de algún foro de consulta, estos no eran muy frecuentes ya que la cantidad de recurso imposibilitaba que la mayoría de los diputados tuvieran la opción de realizar dichos foros. Dentro de las actividades previas a la aprobación de diversas iniciativas, se destaca que el Congreso registró en el área de eventos especiales la organización de 10 foros, de los cuales 9 fueron promovidos por Damián Zepeda Vidales (PAN) y uno por Vicente Solís Granados (PRI) como los únicos diputados que promovieron foros de consulta ciudadana.

La primera etapa de evaluación fue con una metodología de carácter político más que de orden cuantitativo, en el caso de las iniciativas al medir si se aprobaba o no, se dejaba a consideración de los votos de las comisiones si esta pasaba el tamiz de análisis para presentarse en el pleno, esto sin importar si la iniciativa cumplía con requisitos de profesionalismo o no, todo se dejaba a la construcción de mayorías. De igual forma los números de las asistencias o inasistencias servía para noticias o encabezados periodísticos para exhibir a los diputados faltistas. Por otra parte, no existía una fórmula que nos ofreciera un número de evaluación en alguna escala de logro, el cual pudiera comparar el rendimiento

de un periodo frente a otro. De igual forma, el indicador de trabajo previo a la iniciativa, no ofrecía una valoración cuantitativa de cualquier trabajo que se haya hecho en la configuración de la misma, y solo se limitaba a la descripción anecdótica de quien había invitado a alguna persona a los trabajos de comisiones o a registro de algún foro de consulta.

Segunda etapa de evaluación

El primer comité ciudadano evaluador detuvo sus funciones en 2011, lo que le permitió evaluar solo dos periodos anuales de la LIX Legislatura (2009-2012), de tal forma que la LIX Legislatura terminó su último año de funciones sin una evaluación final. A pesar de que el sistema de evaluación del desempeño legislativo estaba establecido en la ley orgánica del mismo congreso, este último decidió no convocar la integración de un nuevo comité ciudadano. De igual manera, la LX Legislatura (2012-2015) decidió no convocar en todo el tiempo de sus funciones la conformación de un nuevo comité ciudadano, esto a pesar de que la ley obligaba a que el congreso contara con este novedoso sistema de evaluación, las y los diputados simplemente decidieron que no querían ser evaluados.

La LXI Legislatura (2015-2018), al entrar en funciones, decidió que se debían de retomar los esfuerzos de la evaluación legislativa y en diciembre de ese mismo año aprobó un acuerdo en el pleno para lanzar una convocatoria a los interesados en evaluar la función del poder legislativo en Sonora.

El 17 de marzo de 2016, el pleno del congreso aprobó la designación de cinco ciudadanos que habrían de fungir como evaluadores del legislativo por los siguientes tres años¹. Los ciudadanos que fueron designados propuestos por la CRICP y aprobados por el pleno representaban a distintas áreas de la sociedad sonorenses ya que emanan del sector empresarial, industrial, académico, ciudadano y magisterial. Una vez elegidos tomaron protesta de ley el día 29 de marzo de 2016 ante el mismo Congreso.

El nuevo comité evaluador decidió que no operaría con los indicadores utilizados por el antiguo comité, ya que dichos parámetros obedecían a un contexto distinto al que se vivía en ese momento. Una de las primeras acciones del nuevo comité ciudadano fue cambiar los criterios de evaluación, y en para esa ocasión el comité pidió la participación de otros actores de la sociedad para poder definir de manera plural y de acuerdo a la inquietud de los ciudadanos cuáles serían los indicadores que plasmaran mejor el sentir de la población.

Para tal propósito, el comité ciudadano definió una agenda de consulta (tabla 2) en la cual se convocó al sector empresarial, a un grupo académico y a los mismos diputados para preguntarles la forma en la cual debería ser evaluado el trabajo legislativo sonorenses. Derivado de lo anterior se programaron varias reuniones con los actores mencionados.

¹Gaceta marzo 16, 2016. Año 9, No. 795, disponible en: <http://www.congresoson.gob.mx:81/api/ServiceDos?id=2531>.

Tabla 2. Agenda de consulta para definir indicadores de evaluación del desempeño legislativo

No.	Fecha	Grupo
1	27-abr-16	Fracción PAN
2	03-may-16	Fracción PRI
3	11-may-16	Fracción Nueva Alianza, PRD, MC, MORENA E independientes
4	18-may-16	Empresarios
5	25-may-16	Académicos

Fuente: Elaboración propia, con información de la gaceta legislativa 849, 2016.

De acuerdo al comité, el propósito de las reuniones era que los indicadores y los criterios de evaluación fueran congruentes con las necesidades de información que reclamaban varios representantes de la sociedad. Los diputados, los empresarios y los académicos en las distintas reuniones manifestaron cuales debían ser los indicadores ideales para evaluar al legislativo, tabla 3. Fueron muchas las ideas expresadas por los distintos grupos, los diputados, por ejemplo, mencionaron evaluar la calidad de las iniciativas, establecer mayores controles en la entrega-recepción de las legislaturas, evaluar la participación ciudadana en las iniciativas, en términos generales evaluar mejor todo el proceso legislativo desde el principio hasta el final.

Los empresarios manifestaron que el congreso debía configurar leyes útiles a la sociedad, es decir evitar lo

que se conoce como letra muerta o leyes que no responden a ninguna necesidad de la población, un mejor flujo de información entre el congreso y los ciudadanos, claridad y simplicidad de las leyes evitando demasiada retórica, evaluar mejor la transparencia, incluir la evaluación de la 3 de 3¹, así como evaluar si cumplen las metas establecidas en la agenda legislativa.

De parte del sector académico (tabla 3), entre las propuestas más interesantes se planteó evaluar la calidad, eficiencia e impacto de las leyes, evaluar la transparencia del mismo congreso, evaluar los sistemas de información del legislativo como publicar los temas del congreso con antelación, evaluar la relación del ejecutivo frente al legislativo, así como evaluar la fiscalización.

¹ De acuerdo a lo que se publica en la página <https://www.3de3.mx/>, se establece la obligación de todos los funcionarios públicos de hacer públicas tres declaraciones: declaración patrimonial, de intereses y fiscal. Además, define reglas claras de conducta para los servidores públicos y actores privados, así como sanciones para los corruptos.

Tabla 3. Resumen de propuestas de diversos sectores para evaluar al legislativo en Sonora

No.	Sector	Variables
1	Diputados	Entrega-recepción de comisiones
		Evaluar el presupuesto
		Mejorar calidad de iniciativas
		Evaluación diferenciada diputados electos/plurinominales
		Darle mayor/menor importancia a los exhortos
		Evaluar el proceso legislativo tiempos/eficiencia
		Evaluar la agenda legislativa
		Evaluar participación ciudadana
		Evaluar el impacto de las leyes
		Evaluar gestión en los distritos
		Evaluar la tasa de éxito de las iniciativas
		Evaluar aspectos cualitativos de los trabajos de las comisiones
		Evaluar lo que establece la ley orgánica
		Evaluar los compromisos de campaña
		Evaluar la participación en el Pleno y comisiones
		Evaluar el lenguaje de las iniciativas
		Evaluar la eficiencia de las comisiones
Evaluar los informes del diputado		

Tabla 3. Continuación...

No.	Sector	Variables
2	Empresarios	Crear leyes útiles
		Mejor flujo de información entre ciudadano y diputado
		Evaluar consultas públicas
		Claridad y simplicidad de las leyes
		Evaluar la transparencia, presupuesto, 3 de 3.
		Evaluar las comisiones
		Evaluar la ética y el comportamiento del diputado
		Evaluar si se reúne con sus representados
		Evaluar si se logran las metas
		Evaluar si se cumplen las disposiciones del legislativo por el ejecutivo
3	Académicos	Evaluar la relación del legislativo/ejecutivo
		Evaluar calidad, eficiencia e impacto de las leyes/iniciativas
		Evaluar metas
		Evaluar la transparencia del mismo Congreso
		Evaluar rendición de cuentas

Tabla 3. Continuación...

No.	Sector	Variables
3	Académicos	Medir la independencia del legislativo
		Medir la capacidad institucional del legislativo para cumplir su función
		Evaluar los sistemas de información
		Seguimiento a las leyes
		Evaluar la fiscalización
		Evaluar que la evaluación corrija algún problema

Fuente: Elaboración propia, con información de la gaceta legislativa 849, 2016.

El comité ciudadano, después de recoger los puntos de vista de los distintos actores convocados para definir los indicadores de medición propuso tres grandes indicadores que a su vez se desagregaban en varios subindicadores.

Se propuso un indicador de calidad del proceso legislativo, uno de desempeño básico y un último de la calidad de la información que atendía a los asuntos de transparencia tal como se aprecia en la tabla 4.

Tabla 4. Indicadores de evaluación legislativa aprobados en el año 2016

Indicador	Subindicador	Ponderación Máxima del Subindicador	Ponderación Máxima del Indicador
Calidad del proceso	Proceso.	20 Pts	100 Pts.
Legislativo	Fundamentación.	40 Pts	
	Vinculación.	40 Pts	

Tabla 4. Continuación...

Indicador	Subindicador	Ponderación Máxima del Subindicador	Ponderación Máxima del Indicador
Desempeño básico	Asistencia a comisiones.	%	100%*
	Asistencia al Pleno.	%	
	Faltas justificadas.	Descriptivo	
	Cumple el Código de Conducta.	Descriptivo	
	Registro de leyes, decretos y acuerdos.	Descriptivo	
	Total de iniciativas.	Descriptivo	
Calidad de la información	Currículo actualizado.	15 Pts	100 Pts.
	Declaración 3 de 3.	20 Pts	
	¿Tiene oficina de enlace?	15 Pts	
	Tiene información de su comisión actualizada.	10 Pts	
	Hace boletines informativos y acciones legislativas.	30 Pts	
	¿Se conocen las comisiones de destino?	10 Pts	

Fuente: Elaboración propia.

Con los nuevos indicadores se buscaba en la medida de lo posible, que la función de los legisladores fuera susceptible de una medición cuantitativa y que al final se pudiera emitir una evaluación general del congreso. Uno de los indicadores más interesantes fue el que evaluaba la calidad del proceso legislativo, este indicador evaluaba que las iniciativas enviadas reunieran al menos tres aspectos básicos, que pasaran por un proceso de presentación y formalidad en su presentación ante el congreso, que su redacción y fundamentación tuviera fuentes válidas comprobables, y que la iniciativa pasara por una especie de vinculación o socialización ciudadana, cada uno de los subindicadores era revisado y analizado para otorgarle una evaluación.

La ponderación ofrecía en cuanto al proceso interno un máximo de 20 puntos, la fundamentación hasta 40

puntos y la vinculación ciudadana hasta 40 puntos, lo cual creaba una escala de 100 puntos.

Evaluación 2015-2018

El comité ciudadano 2016-2019 evaluó los tres periodos anuales correspondientes de la LXI Legislatura. En ese lapso de tiempo revisaron y analizaron 759 documentos entre leyes, decretos y acuerdos. No obstante, los asuntos que se evaluaban en su contenido de acuerdo al indicador de calidad del proceso legislativo solo eran las iniciativas de ley y de decreto, en el caso de los acuerdos estos se revisaban solo para incluir la estadística de los tipos de acuerdos que genero el congreso como parte de los procesos legislativos (tabla 5), podemos observar que en el periodo de 2016-2017 el comité revisó y analizo mayor número de iniciativas.

Tabla 5. Numero de asuntos revisados de la LXI Legislatura

Período	Iniciativa de Ley	Decretos de reforma	Acuerdos	Leyes federales armonizadas	Totales
2015-2016	27	69	167	2	265
2016-2017	27	89	174	8	298
2017-2018	18	81	92	5	196
Total	72	239	433	15	759

Fuente: Elaboración propia.

De igual forma, se advierte que de los temas a evaluados se concentran mayormente en los decretos, que tiene cierta lógica ya que son procesos legislativos que en esencia reforman leyes, a diferencia del caso de las leyes que atienden a reformas de la constitución

local, o a cuerpos normativos completos.

Por otra parte, el comité hizo una clasificación de los temas en los cuales el legislativo ponía más atención o en los cuales enviaba mayor número de iniciativas, tabla 6.

Tabla 6. Distribución temática de las iniciativas evaluadas 2016-2019

No.	Temas tratados	2015-2016	2016-2017	2017-2018	Total	%
1	Gobernabilidad, estabilidad y paz social, justicia, seguridad, política, anticorrupción, transparencia y derechos humanos.	47	48	47	142	0.45
2	Economía y finanzas públicas.	8	13	6	27	0.09
3	Infraestructura y sustentabilidad.	2	12	10	24	0.08
4	Políticas para el desarrollo.	18	23	23	64	0.20
5	Grupo transversal para género, igualdad, grupos vulnerables, etnias.	11	18	13	42	0.13
6	Régimen interno del Congreso.	12	2	4	18	0.06

Fuente: Elaboración propia.

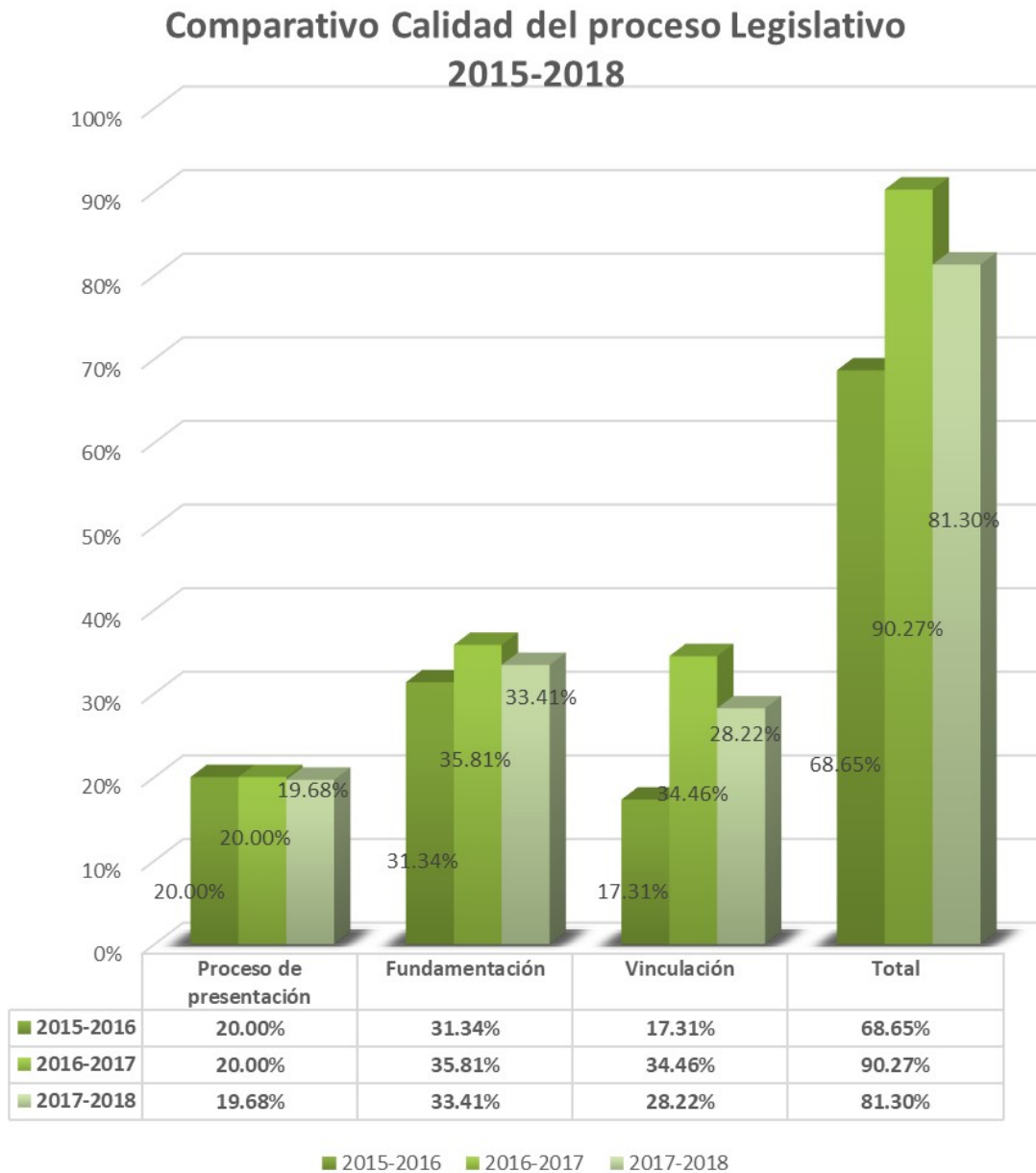
El comité realizó cinco tipos distintos de clasificación de los temas abordados por el congreso, en los cuales destacan los temas asociados a la gobernabilidad de la entidad por encima de temas como economía, infraestructura, grupos vulnerables, educación, salud entre otros. La atención del congreso se centró en un 45% en temas de gobernabilidad, justicia y derechos humanos.

En cuanto a la calidad del proceso legislativo, que en esencia se podría considerar el indicador base de las evaluaciones del legislativo, ya que la función principal los legisladores es crear o actualizar el marco normativo estatal mostró algunas variaciones. De acuerdo a los datos obtenidos, durante el periodo 2015-2016 del

primer año de funciones del congreso sonorense, la calidad del proceso legislativo obtuvo una evaluación de 68.65 de una escala de 100.

Una de las debilidades que se observó en ese momento fue la poca vinculación que tenían los legisladores con los ciudadanos en la presentación de las iniciativas, ya que un máximo de 40 puntos solo 17.31, es decir, que redactaban sus iniciativas y las presentaban, con poca o nula vinculación social. Cabe aclarar, que, a diferencia del comité anterior, en los nuevos criterios no importaba si la iniciativa era aprobada o no, en este caso se le dio más importancia al grado de profesionalismo que le imprimiera el legislador a su proyecto, e hicieron a un lado la eficiencia política.

Gráfico 1. Calidad del proceso legislativo LXI Legislatura



Fuente: Tomado del tercer informe de evaluación del desempeño legislativo de la LXI Legislatura del estado de Sonora. Disponible en: <http://www.congresoson.gob.mx/Transparencia/informeComite>

Para el segundo año de trabajo, se observó una mejoría significativa en el rubro de la vinculación social al pasar del primer periodo al segundo de 17.31 a 34.46, lo que hizo que la evaluación mejorara en términos generales en la calidad del proceso legislativo a 90.27. Esto nos puede indicar que los legisladores, ante esta situación de estar observados por el comité decidieran utilizar los resultados anteriores para imprimir mayor esfuerzo en las áreas que le eran desfavorables. En el último periodo de evaluación, podemos observar una caída de casi 10 puntos porcentuales, de igual forma se puede apreciar que de nueva cuenta el talón de Aquiles de los legisladores es la vinculación social, ya que, de estar por arriba de los 34 puntos, bajo hasta los 28 puntos. Algunos conocedores del tema mencionan que la baja se debió a que al comenzar las campañas electorales en su último tienden a descuidar algunos aspectos de los procesos legislativos.

En el indicador de desempeño básico, el cual contiene el registro de las asistencias al pleno, a comisiones, cumplimiento del código de conducta y el registro de iniciativas presentadas, alcanzaron un promedio de 86.76 en toda la legislatura, teniendo su mayor debilidad en la asistencia a comisiones promediando 81.21 de asistencia. En el indicador de calidad de la información, el cual se enfoca a conocer si los legisladores ofrecen información a la ciudadanía de sus actos y podemos encontrar variables como si el legislador tiene su currículo actualizado, si presento su declaración 3 de 3, si tiene oficina de enlace, si tiene actualizada la información de las comisiones a las que pertenece, y si presenta informes legislativos anuales, la LXI legislatura alcanzó una evaluación de 80.3, siendo el subindicador de la presentación de informes legislativos anuales la variable que le significo mayor baja en la evaluación.

En lo que respecta a la eficiencia legislativa, el cual se obtiene dividiendo el número de dictámenes de las comisiones entre el número de asuntos que les fueron

turnados, la evaluación fue del 57.63, en esta ocasión se hizo un registro y porcentajes de cada comisión, para este estudio tomamos en cuenta las comisiones que recibieron al menos 10 asuntos, de ellas la que mejor porcentaje obtuvo fue la seguridad publica al alcanzar un 60% de efectividad en la generación de los dictámenes de los asuntos recibidos. Con este indicador se evita que los legisladores hagan uso de la *congeladora legislativa*, situación en la cual las comisiones se olvidan de revisar los asuntos y se quedan por tiempo indefinido.

Conclusiones

La evaluación del desempeño legislativo en Sonora ha pasado por dos épocas, la primera en la cual se inserta esta herramienta en un momento en el que los evaluadores no tenían consigo un modelo acabado de cómo era la mejor forma de evaluar una función de corte tan cualitativo como lo es la de legislar. Sin embargo, este primer esfuerzo sirvió para que la curva de aprendizaje poco a poco trajera consigo la misma profesionalización de ciudadanos evaluadores preocupados por el quehacer legislativo de la entidad. De igual forma, en esa primera etapa se advirtió reticencia de parte del congreso a ser sometido a evaluaciones periódicas, ello sucedía, por lógica, al arrastrar vicios de actuaciones de legislaturas anteriores, en las cuales, los asuntos poco se analizaban, y en general el mayor legislador era el ejecutivo estatal el cual generalmente tenía las mayorías necesarias para que le fueran aprobados todos sus proyectos. De igual forma, el mismo gasto del legislativo era una incógnita, ya que era común que gran parte del presupuesto se iba en turismo legislativo en el pago de boletos de avión o en la contratación de servicios sin que nadie vigilara si se hacían las licitaciones de acuerdo a un proceso transparente, de tal forma, que, al estar vigilados en algunas áreas sintieron que les estaban quitando algunos derechos que de manera histórica les correspondían.

La segunda etapa de evaluación, trajo consigo la propuesta de indicadores en los cuales se ponía en vitrina la actuación de los diputados con la implementación de indicadores que en gran medida surgieron de la misma sociedad, de tal forma que pudimos advertir en algunos momentos síntomas de mejoramiento en el proceso legislativo ya que los mismos diputados no querían hacerse de mala publicidad en los medios de comunicación como legisladores ineficientes, no obstante lo anterior, sigue prevaleciendo en el entorno que sucesos políticos como las elecciones pueden motivar que los legisladores dejen de lado buscar buenas evaluaciones aunque esto se convierta en una debilidad ante el electorado, ya que de cierta manera, ante un ciudadano más sofisticado a la hora de votar puede tener en cuenta las evaluaciones del desempeño legislativo, como un incentivo para votar por la profesionalización de los diputados.

Referencias:

- Dessler, G. y Varela, R. (2011) *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. México: Pearson Education. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438.pdf>.
- French, W. L. (1991) *La administración de personal, desarrollo de recursos humanos*. México: Ed. Noriega Limusa. 2da edición, 3a reimpresión.
- Huntintong, S. (1991) *La Tercera Ola*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Paidós.
- Mény, I. y Thoening, J. (1992) *Las políticas públicas*. Barcelona, España: Editorial Ariel.
- Ordaz, A. y Rodríguez L. (2012) *Evaluación del Desempeño Legislativo. La experiencia del Congreso de Sonora*. En Textos Académicos, (Coordinador) Arturo Ordaz Álvarez. México: Universidad de Sonora.
- Pontifes, A. (2002): *La Evaluación del Desempeño y sus distintos enfoques en la gestión de los Recursos Humanos en las organizaciones*. Foro Nacional de Profesionalización y Servicio Público de Carrera. Santiago de Querétaro. México.
- Woldenberg, J. (2013) *Historia mínima de la transición democrática en México*. Revista Mexicana de Derecho Electoral. México: El Colegio de México; Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Jurídicas. Núm. 3, enero-junio, pp. 519-524.

Leyes:

Congreso del Estado libre y soberano de Sonora. (2007). Ley 77 Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Sonora. México.

Congreso Constituyente de Sonora. (1917 marzo). Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Sonora. México.

Páginas de internet:

Transparencia mexicana. (2016). Iniciativa #3 de 3. Recuperado de <https://www.3de3.mx/>

Congreso del Estado de Sonora. (2016). Portal del Poder Legislativo del Estado de Sonora. Recuperado de <http://www.congresoson.gob.mx/>

Integralia. (2018). Portal Integralia Consultores. Recuperado de

<https://integralia.com.mx/web/index.php/publicaciones/>



Trascender, Contabilidad y Gestión Núm. 12 (septiembre - diciembre del 2019).
 Universidad de Sonora. Departamento de Contabilidad.
 ISSN: 2448-6388. Reserva de Derechos 04-2015-04172070800-203.

Presencia de mujeres en el Consejo de Administración y rechazo al acoso/discriminación por razón de raza, en el código ético de las empresas cotizadas en la Bolsa española

Presence of women on the board of directors and the rejection of harassment/discrimination based on race in the ethical code of companies listed on the Spanish Stock Market

María Concepción Verona Martel ¹ ; Selene Benítez Almeida ²

Recibido: 12 de junio de 2019.

Aceptado: 17 de septiembre de 2019.

DOI: <https://doi.org/10.36791/tcg.v11i4.70>

JEL: J71. Discriminación.

Resumen

El presente trabajo toma como muestra de estudio las empresas que cotizaban en la Bolsa española en el mercado continuo a 31-12-2016. Los resultados indican que la presencia femenina en el consejo de administración no influye en que dichas empresas tengan un código ético, en cambio el número de mujeres presentes en el consejo sí influye en que se incluya en el código ético el ítem rechazo a la discriminación por razón de raza.

Palabras clave: discriminación, mujeres, códigos éticos.

Abstract

This paper is based in a study sample the companies that were listed on the continuous market of the Spanish Stock Market as of 12-31-2016. The results highlight that the female presence on the board of directors does not influence that these companies have a code of ethics; on the other hand, the number of women present on the board does influence the inclusion in the code of ethics of the rejection of discrimination due to race reason.

Keywords: discrimination, women, ethical codes.

¹ María Concepción Verona Martel. Doctora en Ciencias Económicas y Empresariales. Profesora titular de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC), España. Correo: mariaconcepcion.verona@ulpgc.es

² Selene Benítez Almeida. Graduada en Turismo por la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC). Correo: mariaconcepcion.verona@ulpgc.es

Introducción

Desde tiempos inmemoriales, cuando muchos seres humanos tenían pensamientos y creencias muy diferentes a las que son más comunes en los momentos actuales ha existido discriminación/acoso en el puesto de trabajo por distintos motivos, como, por ejemplo, el color de la piel.

Actualmente, contamos con una sociedad en la que el pensamiento sobre las personas de distintas razas ha evolucionado mucho, observándose un mayor trato igualitario, respeto y tolerancia a cualquier persona con independencia de su raza, pero desafortunadamente todavía existen empresas que discriminan a las personas en su puesto de trabajo o cuando estas van en busca de él, simplemente por pertenecer a una raza distinta a la predominantemente “aceptada”.

Este trabajo persigue tres objetivos, siendo el primero conocer si la presencia de féminas en el consejo de administración influye en que las empresas cotizadas en la Bolsa española en el mercado continuo a 31 de diciembre de 2016 tengan publicado un código ético. El segundo objetivo es averiguar si existe relación entre la presencia de la mujer en esos consejos de administración y el hecho de que se incluya el ítem rechazo a la discriminación por razón de raza en los códigos éticos corporativos. El tercer objetivo es realizar tal análisis en uno de los sectores más importantes para la economía española como es el sector turístico, para lo cual se ha tomado el conjunto de empresas pertenecientes al mismo que cotizaban en el denominado subsector de Ocio, Turismo y Hostelería.

En los códigos éticos o códigos de conducta es común utilizar los términos acoso y discriminación como similares al referirse al ítem analizado en este trabajo, si bien es mucho más frecuente el uso de la palabra discriminación.

El presente estudio se estructura en las secciones que se indican a continuación. Tras la introducción, se expone en el epígrafe segundo los aspectos más destacados de la literatura referida a la diversidad de sexo en el consejo de administración, a la discriminación por motivo de raza y a los códigos éticos o de conducta de las empresas. En la sección tercera se comentan los objetivos del estudio, la muestra y metodología utilizada, siendo la sección cuarta la que recoge los resultados obtenidos. Las conclusiones del trabajo se recogen en la última sección.

La discriminación por razón de raza y su relación con los códigos éticos y la diversidad de sexo en el consejo de administración

Un aspecto que puede ser motivo de confusión y que es necesario aclarar para delimitar correctamente los objetivos del presente trabajo, es que los términos raza y etnia no se pueden considerar sinónimos. Siguiendo a Díaz y Forero (2006: 5), mientras el término raza está asociado a distinciones biológicas, vinculadas, principalmente, al color de la piel de las personas, el de etnicidad se refiere a diferencias de cultura más que de características físicas entre diferentes grupos sociales. Si bien es factible que ambos términos intersecan en un determinado grupo humano, en general raza y etnia no tienen por qué constituir una aplicación biyectiva (es decir que todos los individuos de la raza A son de la etnia B, y todos los miembros de la etnia B, lo son a la vez de la raza A).

Según Regojo (2014: 103) una de las características esenciales de cualquier institución, como es el caso concreto de una empresa, “es estar constituida por personas”, esto trae consigo que una de sus finalidades esenciales sea “respetar a los que en ella trabajan y contribuir a su desarrollo humano y profesional”.

Teniendo esto presente, actuaciones como la discriminación por razón de raza no pueden ser toleradas en una empresa, ni cualquier otro tipo de discriminación o acoso.

A este respecto, la legislación ha ido incorporando decisiones tendentes a corregir este tipo de disfunciones, y así en España existen diversas normativas que hacen referencia al acoso y a la discriminación como prácticas que no se han de permitir. En este sentido la Constitución Española cita en su artículo 14 que:

“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Y en el caso concreto de la normativa laboral, si se acude al artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, donde se recogen los derechos del trabajador, en el punto 2, apartados c) y e) se indica lo siguiente:

“2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: [...]

c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. [...]

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”.

A su vez, en el artículo 17.1 se señala que:

“Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación”.

No obstante y a pesar de lo dispuesto en las diferentes normas nacionales, los trabajadores pueden ser objeto de discriminación por razón de raza viéndose expuestos a una mayor dificultad para encontrar trabajo, a un trato degradante en el puesto de trabajo, a un sueldo menor, a un contrato más precario, a la realización de tareas únicamente en los puestos bajos de la jerarquía, a trabas en su ascenso profesional, a una subvaloración de sus capacidades, conocimientos y trabajo realizado, incluso a no ser contratados, entre otras formas de discriminación.

Por tal motivo, diferentes estudios se han centrado en estudiar la discriminación por motivos de raza. Por ejemplo, Rudolf *et al.* (2008: 154) analizan en su estudio las vivencias de la discriminación sufrida por la población afrodescendiente de Uruguay, y señalan que en lo referente al mercado laboral las experiencias de discriminación se dan en “las formas de selección, en las remuneraciones, ascensos y promociones y en el reconocimiento de la calidad de trabajo”.

Díaz y Forero (2006: 36) hacen referencia al concepto de discriminación por raza señalando que esta ocurre cuando “alguna característica superficial de los individuos (en este caso el color de la piel) es utilizada para restringir el acceso de estos a espacios de participación política, económica y social, entre otras. Dichas características, que son consideradas superficiales, son usadas como un clasificador directo y subjetivo del talento o las habilidades del individuo al momento de desempeñar algún tipo de labor”. Asimismo, apuntan que “la discriminación se hace efectiva, entonces, cuando las compensaciones que da el mercado laboral y la sociedad son de hecho distribuidas con base en las características superficiales sin tener en cuenta la productividad real que presentan los individuos” (p. 36).

Si se hace un recorrido por los diferentes tipos de discriminación asociados a la raza, cabría citar en primer lugar el mero acto de ser o no contratado y, en su caso, ser o no promocionado. Así, en el estudio realizado por el Colectivo Ioé (2000: 99-100) en España se afirma que las prácticas discriminatorias por razón de nacionalidad o raza en el acceso al empleo y en la promoción interna en las empresas afectan “principalmente a los inmigrantes de países más pobres que España, si bien existen pocas comprobaciones empíricas sobre esta cuestión, quizás porque los inmigrantes procedentes de países del Tercer Mundo se emplean habitualmente en ramas laborales y empresas con poca regulación y

donde, por tanto, apenas existen criterios formales que permitan establecer una medición de los comportamientos”.

También, puede existir una conexión con el sexo de la persona. En ocasiones, el sexo y la raza tienden “a reforzarse mutuamente, como dos desventajas sociales que se suman”, esto es apuntado para el caso de las mujeres negras en el estudio realizado por Arango Gaviria (2007: 45), el cual se centra en analizar la situación de discriminación laboral de personas negras en Bogotá. En un estudio anterior realizado por Elliott y Smith (2004: 365) en Estados Unidos en el que analizan el acceso al poder en el lugar de trabajo de hombres blancos, mujeres y minorías raciales, concluyen que todos están en desventaja frente al hombre blanco para acceder a niveles altos de poder pero que solo la mujer negra es la que experimenta tal desigualdad como resultado de una discriminación directa. Por su parte, Cain (2015: 77, 93) concluye en su estudio que en empresas de Estados Unidos el porcentaje de mujeres negras líderes ejecutivas es inferior al de mujeres blancas, y que es necesario que trabajen dos veces más duro que el resto de sus colegas para ser tomadas en serio. Este autor afirma que los líderes empresariales “deben tener programas de diversidad en sus organizaciones para garantizar la igualdad, la equidad y las oportunidades para todas las razas y géneros”, porque la diversidad en el lugar de trabajo es importante para una empresa (Cain, 2015:91), asimismo deben dar oportunidades a las mujeres afroamericanas para que puedan acceder a puestos ejecutivos de alto nivel (Cain, 2015:92).

En lo que respecta a la posible existencia de discriminación salarial, Bucheli y Porzecanski (2008: 140) concluyen en su estudio que en Uruguay entre blancos y afrodescendientes hay una discriminación salarial por motivos de raza en contra de los afrodescendientes. Además, los afrodescendientes no

tienen las mismas oportunidades de acceso a las ocupaciones mejor pagadas que los blancos de igual nivel educativo y misma experiencia laboral (Bubheli y Porzecanski, 2008: 141). Por su parte, Tenjo Galarza y Herrera Idárraga (2009: 8) hacen un estudio en Colombia y llegan a la conclusión de que hay discriminación laboral entre afrodescendientes y no afrodescendientes, pues más de la mitad de las diferencias salariales promedio entre ambos grupos se explican por el hecho de que dentro de la misma ocupación y nivel de calificación los primeros ganan menos que el resto de los trabajadores. Asimismo, Correa Fonnegra *et al.* (2010: 170) concluyen en su estudio que las mujeres afrocolombianas soportan una discriminación salarial más fuerte que las mujeres no afrocolombianas, pero no solo eso, sino que en general los resultados obtenidos en su estudio sugieren la presencia de discriminación en el mercado laboral en contra de la población afrocolombiana. En la misma línea se encuentran los resultados de Ruíz Rodríguez (2013: 41), quien señala que hay discriminación salarial en el mercado laboral por raza entre las mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas en las ciudades de Cartagena y Cali (Colombia), pues el sueldo de las primeras es inferior. En el trabajo de Mora y Arcila (2014: 34) se observa también discriminación en el mercado laboral por razón de raza en cuanto a los salarios en la ciudad de Cali, pues los afrodescendientes tienen un menor salario promedio mensual que los blancos, incluso a igual nivel de educación (Mora y Arcila, 2014:51).

Además, puede existir un vínculo con el grado de valoración de las tareas realizadas, pues la discriminación laboral sufrida puede ser también en forma de subvalorar al individuo y su trabajo. Arango Gaviria (2007: 46) en su estudio sobre la población negra de Bogotá, en el caso de los hombres negros habla

de la subvaloración de estos que puede implicar una “feminización”, puesto que “se les asignan trabajos y tareas asociadas con el ámbito del cuidado o se les trata con paternalismo, enfatizando las dimensiones afectivas y despreciando las competencias intelectuales o de mando” (Mora y Arcila, 2014:46).

La empresa debe ser consciente de que la existencia de discriminación por razón de raza trae para ella inconvenientes, que no los tendría si eliminara de su seno tal discriminación, incluso podría ser beneficioso para la empresa contar con una plantilla de trabajadores diversa en términos de raza.

Si la empresa elige al trabajador para el puesto de trabajo que pretende cubrir sin tener en cuenta aspectos como la raza, el sexo o la nacionalidad sino únicamente el currículum y las cualidades de la persona, su campo de selección se amplía y también las posibilidades de elegir al mejor candidato.

La diversidad (de raza, de género, ...) es una realidad tanto del mercado laboral como del mercado de consumidores en la actualidad, y para tener éxito trabajando con una fuerza laboral diversa y generar valor gracias a esta diversidad se requiere “un enfoque sistémico, sostenido y un compromiso a largo plazo”, según Kochan *et al.* (2003: 18). Estos autores afirman que la diversidad es una oportunidad para que en una organización aprendan los unos de los otros cómo realizar mejor su trabajo, y las organizaciones que invierten sus recursos en aprovechar las oportunidades que ofrece la diversidad deben superar a las que no hacen esas inversiones (Kochan et al., 2003:18).

Ahora bien, cabría cuestionarse si la adopción o no de una política favorable a la no discriminación posee algún tipo de impacto sobre los resultados de la empresa y su valor en el mercado (y sobre la economía en su conjunto), dado que al final son los inversores y otros

grupos de interés relevantes los que pueden acabar apoyando (o no) a las empresas que apuestan (o no) por la diversidad racial, bien sea desde el punto de vista financiero, o como consumidores, proveedores, etc.

Así, la importancia de analizar la discriminación racial en términos económicos se centra en el hecho de que esta puede resultar costosa para la sociedad como consecuencia de la pérdida de eficiencia que se genera, ya que puede darse el caso de que los trabajadores no discriminados puedan optar por realizar “un esfuerzo menor en sus labores al serles garantizado un salario más alto sin importar o no su nivel de productividad” (Díaz y Forero, 2006: 36-37). Es por ello por lo que cuando existe discriminación “el producto real de la economía cae por debajo de su producto potencial”, dependiendo la reducción del grado de discriminación que exista y del tamaño de la población de la raza discriminada (Díaz y Forero, 2006: 37).

En el estudio de Richard (2000: 164) se señala que la diversidad racial del personal añade valor a la empresa y puede llegar a convertirse en una ventaja competitiva para la firma en el contexto apropiado, ese contexto, en base a sus resultados, es el de las empresas en crecimiento (Richard, 2000: 171-172). No obstante, también señala que la diversidad puede tener el inconveniente de incrementar los costes de coordinación (Richard, 2000: 172). A su vez, los resultados obtenidos en el trabajo de Richard *et al.* (2003: 107) sugieren que una fuerza de trabajo diversa racialmente junto con una estrategia comercial centrada en la innovación puede proporcionar a las empresas una ventaja competitiva.

Asimismo, Kochan *et al.* (2003: 16-17) ponen de manifiesto la importancia de tener estrategias gerenciales sensibles a la diversidad de la fuerza de trabajo en términos de raza y de género, pues la diversidad bien gestionada puede mejorar el desempeño de la empresa. También, descubren con su investigación que la diversidad racial y de género no tiene el efecto

negativo en los procesos grupales que advierten los investigadores que poseen una visión pesimista de la diversidad (Kochan et al., 2003:17). En concreto en lo referente a la diversidad racial, encuentran algunas evidencias que sugieren que, bajo determinadas condiciones, la diversidad racial puede mejorar el desempeño de la empresa, especialmente cuando las organizaciones fomentan un entorno que promueva el aprendizaje de la diversidad (Kochan et al., 2003:17). No obstante, afirman los citados autores, en base a los resultados obtenidos, que, en general, la diversidad de género es menos problemática que la diversidad racial (Kochan et al., 2003:17).

En el trabajo de Richard *et al.* (2007: 1213, 1228), también se analiza el impacto de la diversidad racial de la fuerza de trabajo en el desempeño financiero de la empresa y se demuestra el efecto potencial a corto y largo plazo de la diversidad racial en el rendimiento de la empresa. Encuentran evidencia estos autores de una relación en forma de “U” entre la diversidad racial y la productividad, siendo la relación más fuerte en las empresas orientadas a los servicios que en las industrias orientadas a la manufactura, y también es más fuerte en entornos más estables que en los volátiles (Richard et al., 2007:1213). Para la rentabilidad a largo plazo sus resultados apoyan la existencia de una relación lineal positiva entre diversidad racial y rendimiento, medido éste por la Q de Tobin, más que una relación no lineal (Richard et al., 2007:1228).

McKay *et al.* (2008: 349) concluyen en su estudio que una gestión efectiva de la diversidad incrementa las ventas por hora de una fuerza de trabajo diversa en términos de raza, por lo que un clima de trabajo prodiversidad supone una ventaja para la empresa, viéndose reflejado en sus beneficios finales. En esta línea están los resultados del estudio de Herring (2009: 208), que sugieren que la diversidad racial de la fuerza de trabajo se asocia con mayores ingresos por ventas,

con más clientes, con una mayor cuota de mercado y con unas mayores ganancias relativas.

Por su parte, Dubin (2010: 3, 40) señala que tanto la diversidad identitaria (las diferencias relacionadas con el sentido de pertenencia de una persona a una categoría social, sexo, etnia, raza, nacionalidad, discapacidad, etc.), como la diversidad cognitiva (distintas formas de pensar) es una realidad en las empresas y en la sociedad, y el no gestionarla implica generar conflictos, mermar el clima laboral y perder oportunidades de negocio. En cambio, gestionarla bien aumenta la productividad y genera una ventaja competitiva en el mercado del trabajo y en los mercados de consumo, pudiendo aportar grandes beneficios a la empresa (Dubin, 2010: 40). Por tanto, la diversidad implica un reto para la empresa, pero también una gran oportunidad (Dubin, 2010: 40).

Pero no solo hay que considerar la existencia de diversidad racial en los puestos de base de la compañía, también cabe tenerla presente en la cúspide de la organización, como es el caso del consejo de administración. En el estudio de Miller y Triana (2009: 755) se concluye que existe una relación positiva entre la diversidad racial del consejo y la reputación e innovación de la empresa. Estos autores afirman, en base a los resultados obtenidos, que la presencia en el consejo de administración de personas de distintas razas da lugar a un conjunto de ideas más diversas que influyen positivamente en el nivel de innovación de la empresa (Miller y Triana, 2009: 778). También, obtienen evidencia que apoya que las empresas más grandes son las que tienen un consejo de administración con mayor diversidad racial (entre ambas variables hay una relación positiva), y que en términos medios los consejos parecen tener más diversidad de género que de raza (Miller y Triana, 2009: 769).

En relación a la diversidad racial en el equipo de alta dirección, Roberson y Park (2006: 18, 21) señalan que el

desempeño financiero de la empresa medido por las variables ingresos, beneficio neto y por el ratio valor contable/valor de mercado relativo a las acciones, disminuye con los aumentos de minorías raciales en los puestos de alta dirección pero hasta cierto punto (situado en el intervalo 20%-25%), pues pasado ese punto de inflexión los aumentos de la diversidad racial se asocian con aumentos en el desempeño financiero de la empresa. En base a sus resultados estos autores afirman que las empresas con equipos de alta dirección muy diversos pueden poseer “una gama más amplia de perspectivas y habilidades, que pueden mejorar las capacidades estratégicas de resolución de problemas y toma de decisiones” (Roberson y Park, 2006:21). Además, señalan que estas empresas con un liderazgo racialmente diverso pueden tener redes más amplias y, por lo tanto, tener acceso a recursos y a grupos de *stakeholders* que posean características de diversidad, todo lo cual les puede llevar a experimentar un mayor desempeño financiero (Roberson y Park, 2006:21-22).

Por otro lado, McKay *et al.* (2007: 53) toma en su estudio una muestra de directivos de distintas razas y concluye que la percepción de éstos de que en la empresa existe un clima prodiversidad está relacionada negativamente y de forma significativa con las intenciones de abandono del puesto de trabajo, es decir, de rotación, y esto se cumple para todos los grupos raciales. Por tanto, la percepción de los empleados de que en la empresa existe un clima prodiversidad puede tener implicaciones financieras reales para la empresa al ayudar a disminuir los costes de rotación evitables (McKay, 2007:54).

También, Maume y Sebastian (2007: 100) estudian la diversidad racial en los grupos de trabajo, y señalan que la fuerza laboral del futuro será cada vez más diversa por lo que es necesario conocer el estado de las relaciones entre trabajadores de distintas razas para que

los directivos sean capaces de gestionar una fuerza de trabajo diversa. También, afirman que esa mayor diversidad de la fuerza de trabajo en el futuro no significa necesariamente mayores conflictos raciales, siempre que los directivos de las empresas se preocupen por promover la dignidad de los trabajadores, tratándolos dignamente y con respeto (Maume y Sebastian, 2007:101). Así, estos estarán más satisfechos con sus trabajos con independencia de la composición racial de los grupos de trabajo (Maume y Sebastian, 2007:101).

Por tanto, la literatura señala que la diversidad en términos de raza de la fuerza de trabajo puede ser beneficiosa para la empresa, pero si no está bien gestionada puede ocasionar importantes problemas.

Una forma de demostrar públicamente que la empresa se compromete a no discriminar por motivos de raza sería, por ejemplo, disponer de un código ético y recoger en el mismo que la empresa no tolerará la discriminación por razón de la raza.

En este sentido, García Sánchez *et al.* (2008: 93) señalan que la incorporación a la empresa de un código ético “supondría el establecimiento formal de los principios corporativos de la compañía que afectan a la responsabilidad con empleados, accionistas, consumidores, al entorno o a cualquier otro aspecto de la sociedad”.

Según González Esteban (2007: 212-213) la estructura del código ético la conformarían tres partes: a) definición de los principios guía de la corporación; b) compromiso con valores que sean capaces de desarrollar los principios guía; y, c) determinación de compromisos concretos por parte de la corporación. Este autor añade que se recomienda que el contenido del código ético sea revisado al menos cada tres años, “a la luz de los nuevos acontecimientos que pueden darse en el entorno y también de la revisión de las expectativas de los

stakeholders mediante un diálogo constante”. Asimismo, señala que se deben desarrollar en la empresa planes de comunicación interna del código ético y programas de formación a todos los trabajadores acerca del código ético y las implicaciones que éste tiene en la toma de decisiones cotidianas. También, indican que deben desarrollarse planes de comunicación externa del código ético de la empresa.

En el trabajo de Barroso Tanoira (2007: 70), centrado en las empresas constructoras, pero generalizable a cualquier otro sector, este autor afirma que estas compañías deben desempeñar su actividad respetando un código de ética, concretamente señala que el trato ético con todos los grupos de interés de la empresa le permitirá a la misma tener relaciones con calidad en las que todos salgan beneficiados, resultando con ello que más clientes y proveedores querrán tener tratos con la compañía y se generará un mayor volumen de negocio, obteniendo más ingresos.

No obstante lo anterior, es fundamental establecer qué persona u órgano de la compañía debe ser el promotor y a la vez responsable del cumplimiento del código ético. Así, se propone que la ética empresarial, debe “ser promovida desde el órgano superior de control de las organizaciones empresariales, el Consejo de Administración” (García *et al.*, 2008: 93).

Al igual que en el resto de la organización, y como se ha apuntado anteriormente, los consejos de administración no son necesariamente órganos homogéneos en lo referente a variables como el género, la edad, la etnia o la raza, entre otras. A este respecto, distintos autores han introducido el tema de la diversidad de sexo del consejo de administración en los trabajos sobre ética empresarial, y los resultados de parte de esos trabajos apuntan a que la presencia de mujeres en dicho órgano influye positivamente en el comportamiento ético que tenga la empresa en el

desarrollo de sus actividades, así como incluso en la posesión por parte de la misma de un código de conducta que recoja los valores éticos de la organización entre los cuales puede ser incluido el rechazo a la discriminación por razón de raza.

Stephenson (2004: 5) señala que una mayor representación femenina en el consejo se traduce en un aumento de la supervisión ética de la empresa. En este artículo se citan las conclusiones del informe de 2002 de la Conference Board of Canada, en el que se señala que la presencia de mujeres en los consejos tiene ventajas en términos de conducta ética de la organización, concretamente señala que: a) el 94% de las empresas que cuentan con tres o más mujeres en su consejo poseen pautas para la resolución de conflictos de interés, frente al 68% de las empresas con consejos formados solo por hombres; y, b) el 86% de las empresas que cuentan con más de dos mujeres consejeras poseen un código de conducta para la empresa, en cambio solo lo poseen el 66% de las empresas que tienen consejos solo masculinos (Stephenson, 2004:2).

En esta línea están los resultados de Verona Martel *et al.* (2016: 27, 32-33), quienes señalan que la posesión de un código ético por parte de la empresa está relacionada con la presencia femenina en el consejo, y demuestran específicamente que el hecho de que la empresa posea más de dos mujeres consejeras aumenta la probabilidad de que la empresa tenga código ético.

También, Zhang *et al.* (2013: 391) señalan que la presencia de mujeres en el consejo de administración ayuda al establecimiento de la legitimidad moral de la empresa entre sus stakeholders.

En el consejo de administración de las empresas españolas hay cuatro tipos de consejeros: consejeros ejecutivos, consejeros dominicales, consejeros independientes y otros consejeros externos¹.

El estudio de Valentine y Rittenburg (2007: 130) se centra sobre ejecutivos de ambos sexos y en base a sus resultados afirman que las mujeres ejecutivas exhiben una mayor intención de actuar más éticamente que los hombres ejecutivos de la empresa cuando se enfrentan a un dilema ético. Por su parte, Stedham *et al.* (2007: 172) afirman que ya que las mujeres y hombres consideran diferentes criterios en el análisis de un problema ético es útil para la empresa crear una comunicación más efectiva entre directivos de distintos sexos sobre temas de ética empresarial.

En este trabajo se hace una mención especial al sector turístico, pues es clave en la economía española. De ahí que se haya dedicado un apartado específico a las empresas cotizadas pertenecientes a este sector, comentándose a continuación brevemente la literatura referida a dicho sector vinculada con el ítem objeto de estudio.

Lee y Lee (2012: 32) señalan que “en la industria

¹ El consejero ejecutivo es miembro del consejo de administración que, además de sus funciones como consejero interviene en la actividad diaria de la compañía desempeñando tareas de alta dirección, o bien es empleado de la sociedad o de su grupo en puestos de alta responsabilidad. Por tanto, los ejecutivos de la compañía pueden formar parte del consejo de administración.

El consejero dominical es el que forma parte del consejo de administración por su condición de accionista de la sociedad, o bien por detentar una participación superior al 5% del capital. Puede formar parte del consejo de forma directa o a través de un representante.

El consejero independiente es el miembro del consejo de administración que debe desempeñar sus funciones sin verse condicionado por relación alguna con el equipo gestor ni con los accionistas de control de la sociedad, se elige en atención a sus circunstancias personales y profesionales, siendo su misión fundamental la de defender los intereses de todos los accionistas, y en particular de los minoritarios que no tienen acceso a un puesto en el consejo, lo que es especialmente relevante en situaciones de conflicto potencial (operaciones vinculadas, OPA, fusiones...).

El otro consejero externo es aquel miembro del consejo de administración que no se puede calificar de independiente o de dominical, en cuyo caso la sociedad deberá explicar convenientemente su papel en el consejo.

hotelera los empleados se han convertido en el activo más valioso”, y el éxito de una empresa depende en gran medida de un entorno de trabajo que atraiga a los trabajadores y supere sus expectativas. Por tanto, comprender los factores que desempeñan un papel importante en el entorno de trabajo y producen satisfacción al trabajador es de vital importancia, ya que la diversidad de trabajadores en temas como la raza o el sexo pueden causar problemas en las relaciones laborales, pero tal diversidad es inevitable en la industria hotelera (p. 33). Por ello, esta industria debe dar nuevos pasos en la gestión de empleados diversos, proceso que requiere mostrar a las personas como trabajar con personas de diferentes orígenes (Iverson, 2000: 38; Lee y Way, 2010: 352), pues una mala gestión de una fuerza de trabajo diversa puede tener efectos de largo alcance sobre la satisfacción del empleado y la productividad, así como sobre el clima de trabajo (Iverson, 2000: 32).

Los resultados obtenidos por Lee y Lee (2012: 48) indican que los trabajadores de entre 36 y 45 años tienen más probabilidades de ocupar puestos en la gerencia de la empresa si poseen ya años de experiencia, y sus responsabilidades en la gestión de una fuerza laboral diversa (en raza, en sexo, en edad, ...), los llevan a ser más sensibles a la diversidad que presentan los trabajadores en comparación con los de otros grupos de edad, lo que indica que los que están en puestos de nivel de supervisión deben tener capacitación que permita ayudar a los trabajadores de la empresa que poseen características diferentes (raza, por ejemplo).

Asimismo, sus resultados también muestran que los empleados que forman parte del principal grupo racial y étnico en el lugar de trabajo tienden a tener una actitud más sensible hacia la diversidad de la fuerza laboral (Lee y Lee, 2012: 48).

También, señalan estos autores que como la aceptación

de la diversidad de la fuerza de trabajo está asociada con la satisfacción con el ambiente de trabajo, es importante que los hosteleros implementen una variedad de programas personalizados que puedan ayudar a cada grupo de personas que comparten antecedentes similares (Lee y Lee, 2012: 48-49). Cuanto mayores sean los niveles de aceptación de la diversidad de la fuerza de trabajo, mayores serán las probabilidades de que las personas puedan aceptar las diferencias individuales y fomentar la integración de la diversidad en la fuerza de trabajo (Lee y Lee, 2012: 49).

Por otro lado, autores como Adib y Guerrier (2003: 430) concluyen en su estudio realizado en hoteles en el Reino Unido que ser mujer disminuye el poder dentro de la organización, pero ser una mujer negra o ser una mujer inmigrante disminuye aún más el poder y aumenta la probabilidad de ocupar puestos de trabajo “entre bastidores”.

Por su parte, Zamudio y Lichter (2008: 588) analizan en su estudio las actitudes de los empleadores en la industria hotelera de Los Ángeles (Estados Unidos), y sus resultados sugieren que los empleadores prefieren trabajadores latinos inmigrantes a trabajadores negros estadounidenses para los puestos de niveles bajos (puesto de limpieza). Esto en un principio se podría afirmar que es motivado, según señalan estos autores, por la percepción del empleador de que los latinos inmigrantes tienen una ética laboral superior y una actitud positiva, en cambio al hacer entrevistas más directas con los empleadores, observan que a menudo los empleadores revelan que los trabajadores inmigrantes latinos están “dispuestos” a hacer más y, de hecho, son más fáciles de controlar (Zamudio y Lichter, 2008:588). Por el contrario, los empleadores consideran a los trabajadores negros estadounidenses como problemáticos (Zamudio y Lichter, 2008:588).

Objetivos del estudio, muestra objeto de estudio y metodología utilizada

Objetivos del estudio.

Los objetivos del presente estudio quedan definidos en los siguientes términos:

1º. Conocer si existe relación entre la presencia femenina en el consejo de administración y la publicación de un código ético por parte de las empresas cotizadas en la Bolsa española en el mercado continuo a 31-12-2016.

2º. Conocer si existe relación entre la presencia femenina en el consejo de administración y la inclusión en el código ético del ítem rechazo a la discriminación por razón de raza de las empresas cotizadas en la Bolsa española en el mercado continuo a 31-12-2016.

3º. Conocer si existe relación entre la presencia femenina en el consejo de administración y la inclusión en el código ético del ítem rechazo a la discriminación por razón de raza en las empresas que a 31-12-2016 cotizaban en el subsector de Ocio, Turismo y Hostelería en la Bolsa española en el mercado continuo.

Este trabajo es de interés debido a que ofrece la oportunidad de conocer si el rechazo a la discriminación por razón de raza en el ámbito laboral se recoge en los códigos de conducta de las empresas más representativas de la Bolsa española como son las englobadas en el mercado continuo, y además se hace una referencia especial a las empresas de uno de los sectores claves de la economía española como es el sector turístico. Todo ello, vinculado a la presencia de mujeres en el consejo de administración, pues se estudia si la presencia de consejeras influye en el hecho de que las empresas dispongan o no de código ético y si el

código incluye el ítem rechazo a la discriminación por razón de raza gracias a dicha presencia.

Muestra objeto de estudio y metodología utilizada.

La muestra que se ha utilizado en este estudio está formada por las 130 empresas cotizadas en la Bolsa española en el mercado continuo a 31-12-2016, pertenecientes a distintos sectores de actividad. Esta información se ha obtenido de la Bolsa de Madrid.

Los datos acerca de si la empresa posee o no mujeres sentadas en el consejo de administración se han extraído del informe de gobierno corporativo, que es un documento que en España tienen que elaborar anualmente y de forma obligatoria todas las empresas que cotizan en Bolsa y que aparece publicado en la página web oficial de cada empresa.

Para conocer las empresas que recogen en su código ético o código de conducta el ítem rechazo a la discriminación por razón de raza se ha procedido a analizar el contenido de los códigos de conducta de las empresas que componen la muestra de estudio, los cuales se encuentran publicados en la página web oficial de dichas empresas, considerando que en el código ético se recoge este ítem cuando se especifica textualmente en el mismo.

Además del correspondiente análisis descriptivo, se llevó a cabo un estudio estadístico univariante para obtener pruebas que permitieran dar respuesta a los objetivos anteriormente indicados. Para ello, las variables cuantitativas seleccionadas fueron sometidas al test no paramétrico de Wilcoxon-Mann-Whitney para muestras no pareadas. Para esta prueba no hizo falta excluir los valores extremos, pues el propio test reduce el impacto de los mismos al operar con los valores ordinales y no con las observaciones originales. En el caso de análisis cualitativos (como por ejemplo valorar

si la presencia o no de mujeres en el consejo influye o no en determinadas decisiones de la empresa) se aplicó la prueba χ^2 de Pearson. La aplicación utilizada fue STATA 11/2 (StataCorp LP, 2009).

Resultados obtenidos

La existencia de códigos éticos en las empresas cotizadas y su relación con la composición del consejo de administración en términos de sexo.

De las 130 empresas que conforman la muestra, 90 cuentan con códigos éticos, esto supone un 69,23% del total; es una buena cifra pero podría ser mayor el número de compañías que elaborasen este documento y lo pusieran a disposición del público en general. Hay que matizar que se considera que una empresa tiene código ético o de conducta cuando éste es visible para cualquier individuo que desee consultarlo.

En el cuadro 1 se recoge el detalle por sectores de actividad (siguiendo la clasificación sectorial de la Bolsa de Madrid) de las empresas cotizadas que poseen o no código de conducta a la fecha de estudio.

Si se analiza el cuadro 1, en el que las empresas están clasificadas por sectores económicos se observa que, el sector que más cuenta con códigos éticos en sus empresas es el de Petróleo y Energía con un 90%. Esto puede ser consecuencia de que las actividades económicas que desarrollan estas empresas

normalmente traen consigo problemas medioambientales, de ahí que se vean obligadas a tomar medidas para “limpiar” en lo posible su imagen, y una forma de hacerlo es a través de la elaboración y publicación de su código de conducta que recoge las normas éticas que la organización declara que va a seguir en el desarrollo de su día a día. Entre tales normas es usual incluir el respeto al medio ambiente.

En el trabajo realizado por Verona Martel *et al.* (2016: 31-32) sobre las empresas españolas cotizadas en la Bolsa española en el mercado continuo a último día del año 2013, en el sector Petróleo y Energía cotizaban 10 empresas de las cuales 9 contaban con código ético y en todas ellas se había recogido el ítem respeto al medio ambiente.

Tras el sector de Petróleo y Energía, los sectores con mayores porcentajes de empresas que poseen código de conducta son los sectores Materiales Básicos, Industria y Construcción, Tecnología y Telecomunicaciones, Servicios Financieros e Inmobiliarios y Servicios de Consumo con unos porcentajes de 84,85%, 77,78%, 64,29%, y 57,89%, respectivamente. El sector que menos códigos éticos tiene entre sus empresas en términos porcentuales es el de Bienes de Consumo (54,84%), contando así con poco más de la mitad de sus empresas con este documento, pues de 31 empresas cotizadas en este sector tan solo 17 cuentan con él.

Cuadro 1. Empresas con y sin código ético clasificadas por sectores de actividad

Sector de actividad	Empresas que SÍ poseen código ético (%)	Empresas que NO poseen código ético	Empresas totales en el sector
Petróleo y Energía	9 (90%)	1	10

Cuadro 1. Continuación...

Sector de actividad	Empresas que SÍ poseen código ético (%)	Empresas que NO poseen código ético	Empresas totales en el sector
Materiales Básicos, Industria y Construcción	28 (84,85%)	5	33
Bienes de Consumo	17 (54,84%)	14	31
Servicios de Consumo	11 (57,89%)	8	19
Servicios Financieros e Inmobiliarios	18 (64,29%)	10	28
Tecnología y Telecomunicaciones	7 (77,78%)	2	9
TOTAL empresas	90	40	130

Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se pasa a analizar la diversidad en términos de sexo en el consejo de administración de las empresas de la muestra. Del total de 130 empresas que componen la muestra a estudiar cuentan con féminas en el consejo 110 empresas, por tanto, el 84,62% de las empresas analizadas tienen su consejo de administración formado por mujeres y hombres, es decir, tienen diversidad de sexo en el máximo órgano de gobierno de la compañía.

A priori puede parecer una situación favorable, pero si se analiza el número medio de mujeres en el consejo la cifra es tan sólo de 1,74, frente al número medio total de consejeros (tamaño medio del consejo) que se sitúa en

10,29 personas, contando así con un peso medio de mujeres en los consejos de administración solamente del 16,29%.

Además, tan sólo 34 empresas de las cotizadas en la Bolsa española en el mercado continuo a fecha de 31-12-2016 cuentan con más de 2 mujeres en el consejo, que en porcentaje supone un 26,15%.

Los resultados del estudio de Konrad *et al.* (2008: 160) muestran que incluso la presencia de una sola mujer en el consejo puede hacer una contribución positiva, que tener dos es generalmente una mejora, pero las empresas que tienen tres o más mujeres en su consejo tienden a beneficiarse más de las contribuciones realizadas por

ellas. Según estos autores tres mujeres en el consejo “normaliza la presencia de las consejeras, permitiendo que las mujeres hablen y contribuyan más libremente y que los hombres escuchen con mentes más abiertas”, por lo que agregar más mujeres a los consejos de administración sea probablemente valioso para la empresa (Konrad et al., 2008: 160).

En el año 2007 se aprobó en España la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que en su artículo 75 hacía una recomendación acerca de la presencia femenina en los consejos de administración. Concretamente, este artículo decía que:

“Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

Lo previsto en el párrafo anterior se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de esta Ley”.

A su vez, esta Ley establece en la disposición adicional primera de su artículo 78 que: “a los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”.

El plazo dado por la Ley terminó en el año 2015, y los resultados para el año 2016 ponen de manifiesto que la recomendación que hacía la citada Ley no se ha cumplido y está lejos de ser cumplida.

Claramente, la mujer tiene muy poco peso en los consejos de administración de las empresas cotizadas en

la Bolsa española en el mercado continuo a fecha de 2016. El análisis empresa por empresa del peso de la mujer en el consejo en dicho año indica que tan solo en tres compañías el peso femenino es igual o superior al 40%, cuando la Ley Orgánica 3/2007 recomendaba que ya en el año 2015 todas las empresas que especificaba la citada Ley llegaran a dicho porcentaje del 40% de presencia de la mujer en el consejo de administración.

Hay que señalar además que, de las 110 empresas que cuentan con mujeres consejeras, 77 (70%) de ellas poseen código ético, en cambio de las 20 empresas que no tienen mujeres sentadas en su consejo de administración, 13 (65%) de ellas tienen código de conducta. Si se realiza una prueba estadística con el contraste χ^2 de Pearson, se observa que la presencia de la mujer en el consejo no tiene una influencia significativa para un nivel $\alpha = 0,05$ en el hecho de tener o no tener código de conducta (p-value = 0,656).

Si la exigencia de la presencia femenina en el consejo se eleva a que haya tres o más mujeres, como se ha indicado, hay 34 empresas en la muestra que cumplen esta característica y de ellas 27 (79,41%) tienen código ético, y de las 76 restantes que teniendo mujeres en el consejo, sin llegar a alcanzar la cifra de 3 o más féminas, un total de 50 (65,79%) tienen código ético. También en este caso se constata, tras realizar la prueba estadística χ^2 de Pearson, que la presencia de tres o más mujeres en el consejo no tiene una influencia significativa para un nivel $\alpha = 0,05$ en el hecho de tener o no tener código de conducta (p-value = 0,150).

Estos resultados no coinciden, por ejemplo, con los obtenidos por Verona Martel *et al.* (2016), quienes sí encontraron una relación estadísticamente significativa entre el hecho de que la empresa posea un código ético y tenga presencia de féminas en su consejo de administración.

La presencia en los códigos éticos de las empresas cotizadas del ítem rechazo a la discriminación por razón de raza y su relación con la composición del consejo de administración en términos de sexo.

De las 90 empresas que tienen código ético a último día de 2016, en 64 de ellas, es decir en un 71,11%, se incluye el ítem objeto de estudio que es el rechazo a la discriminación por razón de raza, por lo tanto se puede

decir que un porcentaje alto de empresas están en contra del acoso/discriminación por razón de raza.

En el cuadro 2 se puede observar, en función de los sectores económicos de actividad, las empresas cotizadas en la Bolsa española que cuentan con código ético y además si recogen o no en dicho documento el ítem objeto de estudio.

Cuadro 2. Clasificación sectorial de las empresas que poseen código ético y la indicación concreta de si recogen o no en dicho código el rechazo a la discriminación por razón de raza

Sector de actividad	Empresas con código ético y SÍ recogen en él el rechazo a la discriminación por raza (%)	Empresas con código ético y NO recogen en él el rechazo a la discriminación por raza	Empresas con código ético
Petróleo y Energía	7 (77,78%)	2	9
Materiales Básicos, Industria y Construcción	22 (78,57%)	6	28
Bienes de Consumo	11 (64,71%)	6	17
Servicios de Consumo	7 (63,64%)	4	11
Servicios Financieros e Inmobiliarios	10 (55,56%)	8	18

Cuadro 2. Continuación...

Sector de actividad	Empresas con código ético y SÍ recogen en él el rechazo a la discriminación por raza (%)	Empresas con código ético y NO recogen en él el rechazo a la discriminación por raza	Empresas con código ético
Tecnología y Telecomunicaciones	7 (100%)	0	7
TOTAL EMPRESAS	64	26	90

Fuente: Elaboración propia.

Los datos presentados en el cuadro 2 reflejan aspectos positivos, ya que, como se mencionó anteriormente, son más las empresas que cuentan en su código ético con el ítem de rechazo a la discriminación por razón de raza que las que no.

El sector que más cuenta con empresas que recogen el ítem objeto de estudio en su código ético es el de Tecnología y Telecomunicaciones, ya que dicho ítem lo recogen todas las empresas englobadas en este sector con código ético. Por lo que se podría decir que este sector de actividad económica es el que menos tolera la discriminación por motivos de raza.

Los siguientes sectores que más recogen el rechazo a la discriminación por razón de raza en sus códigos éticos son Materiales Básicos, Industria y Construcción con un 78,57%, y Petróleo y Energía con un 77,78%.

Los sectores de Bienes de Consumo y Servicios de Consumo cuentan con un 64,71% y un 63,64%, respectivamente, de empresas que al elaborar su código de conducta han incluido entre los tipos de discriminación que no toleran en la organización el rechazo a la discriminación por razón de raza; no es un porcentaje bajo pero se podría incrementar.

Finalmente, el sector que menos recoge el rechazo a la discriminación por razón de raza en sus códigos éticos es el sector Servicios Financieros e Inmobiliarios que sólo cuenta con un 55,56% de sus empresas que hayan incluido en su respectivo código ético el rechazo al ítem objeto de estudio.

Como se menciona con anterioridad, la mayoría de las empresas están en contra de la discriminación por razón de raza según se desprende del análisis de sus códigos éticos, ya que, de 90 empresas 64 lo recogen. Por lo tanto, se podría afirmar que, en términos generales, las empresas que cotizan en la Bolsa española en el mercado continuo a 31-12-2016 tienen un buen nivel de inclusión del ítem rechazo a la discriminación por razón de raza en sus códigos de conducta, contando un 71,11% de las empresas con dicho ítem en sus códigos éticos.

En aras de lograr el segundo objetivo del presente trabajo, consistente en conocer si existe relación entre la presencia femenina en el consejo de administración y la inclusión en el código ético del ítem rechazo a la discriminación por razón de raza de las empresas cotizadas, es preciso dividir el total de las 90 empresas que tienen código ético en dos submuestras:

- a) Empresas que han incluido en su código de conducta el ítem rechazo a la discriminación por razón de raza (64 empresas).
- b) Empresas que no han incluido en su código de conducta el ítem rechazo a la discriminación por razón de raza (26 empresas).

El análisis de la información contenida en el cuadro 3 permite afirmar que en la submuestra de empresas que han incluido el ítem rechazo a la discriminación por razón de raza en el código de conducta se observa un mayor número de empresas con presencia femenina en el consejo de administración. En concreto, en dicha submuestra el 89,06% de las empresas tienen mujeres consejeras, mientras que en la submuestra de empresas que no han incluido en su código el ítem analizado solo tienen mujeres consejeras el 76,92%.

También es mayor en la submuestra de empresas que han incluido el ítem rechazo a la discriminación por razón de raza en su código de conducta el número medio de mujeres sentadas en el consejo (2,14 mujeres frente a 1,27 mujeres), el peso medio de la mujer dentro del consejo (17,79% frente a un 12,74%), así como el número de empresas que cuentan con tres o más mujeres

consejeras (40,63% frente a un 3,85%).

Este último dato es relevante; tal es así que, si se realiza la prueba estadística χ^2 de Pearson, la presencia de tres o más mujeres en el consejo tiene una influencia significativa en el hecho de incluir una mención al rechazo a la discriminación por razón de raza en el código de conducta para un nivel α de significación del 1% (p-value = 0,001). Y si el número de mujeres en el consejo es inferior a tres, entonces los valores no son estadísticamente significativos (p-value = 0,138). A fin de poner en perspectiva ambas situaciones, se contrastó la relación entre el número de mujeres en el consejo (tanto en términos absolutos como relativos, en función de su participación en dicho órgano) y la existencia o no del ítem objeto de estudio. Aplicando el test de Wilcoxon para muestras no pareadas, se observa la existencia de una relación significativa entre el número de mujeres en el consejo en términos absolutos y la inclusión o no del ítem rechazo a la discriminación por raza a un nivel α del 1% (p-value = 0,0061). Ahora bien, si el análisis se hace en función del peso relativo, para un nivel α del 5% no parece que dicha relación se verifique en términos estadísticos pues el p-value arroja un valor de 0,0574.

Cuadro 3. Datos relevantes sobre el consejo de administración de la submuestra de empresas que han incluido en el código ético el rechazo a la discriminación por razón de raza y de la submuestra de empresas que no han incluido dicho ítem en su código ético

Variables	Empresas que <u>incluyen</u> el ítem rechazo a la discriminación por razón de raza en su código ético (64 empresas)	Empresas que <u>no incluyen</u> el ítem rechazo a la discriminación por razón de raza en su código ético (26 empresas)
Número de empresas con féminas en el consejo de administración (%)	57 (89,06%)	20 (76,92%)

Cuadro 3. Continuación...

Variables	Empresas que <u>incluyen</u> el ítem rechazo a la discriminación por razón de raza en su código ético (64 empresas)	Empresas que <u>no incluyen</u> el ítem rechazo a la discriminación por razón de raza en su código ético (26 empresas)
Número medio de féminas en el consejo de administración	2,14	1,27
Número de empresas con más de dos féminas en el consejo de administración (%)	26 (40,63%)	1 (3,85%)
Peso de la presencia femenina en el consejo de administración (%)	17,79%	12,74%

Fuente: Elaboración propia

La presencia en los códigos éticos de las empresas cotizadas pertenecientes al subsector de Ocio, Turismo y Hostelería del ítem rechazo a la discriminación por razón de raza y su relación con la composición del consejo de administración en términos de sexo

Este apartado recoge los resultados obtenidos de realizar los análisis correspondientes para dar respuesta al tercer objetivo planteado consistente en: Conocer si existe relación entre la presencia femenina en el consejo de administración y la inclusión en el código ético del ítem rechazo a la discriminación por razón de raza en las empresas que a 31-12-2016 cotizaban en el subsector de Ocio, Turismo y Hostelería en la Bolsa española en el mercado continuo.

A esa fecha cotizaban cinco empresas en el subsector citado: Edreams Odigeo, S.A., Parques Reunidos Servicios Centrales, S.A., Meliá Hotels International, S.A., NH Hotel Group, S.A. y Codere, S.A.

De estas cinco sólo las tres últimas poseen código ético a la fecha indicada, y las tres han incluido en su código ético el rechazo a la discriminación por razón de raza.

A su vez, de estas tres empresas que tienen código ético sólo tienen mujeres sentadas en el consejo de administración dos de ellas: NH Hotel Group, S.A. y Meliá Hotels International, S.A. Cada una tiene dos consejeras y su peso dentro del consejo en ambas empresas es de un 18%. En cuanto a Codere, S.A. cuenta con una participación femenina nula en su

consejo de administración.

Si bien el escaso tamaño de la submuestra no aconseja realizar contrastes estadísticos, se puede apuntar que no parece observarse relación entre la participación de mujeres en el consejo de administración y que la empresa incluya en su código ético el ítem de rechazo a la discriminación por razón de raza, pues Codere, S.A. no tiene mujeres consejeras y ha incluido en su código ético el ítem objeto de estudio en este trabajo.

Además, cabe añadir que las dos empresas que no tienen código ético: Edreams Odigeo, S.A. y Parques Reunidos Servicios Centrales, S.A., en la fecha de estudio, cuentan con un peso de la mujer en su consejo de un 22% y nulo, respectivamente.

Por lo que tampoco se puede afirmar que exista relación entre la presencia de mujeres en el consejo y la posesión de un código ético por parte de la empresa.

Conclusiones

El presente trabajo persigue tres objetivos. El primero consiste en analizar si la presencia de mujeres en el consejo de administración influye en que las empresas cotizadas en el mercado continuo español a último día de 2016 tengan publicado un código ético. El segundo objetivo, se centra en analizar si la presencia de mujeres en el consejo de administración de estas compañías influye en que en el código ético se incluya el ítem rechazo a la discriminación por motivo de raza. Mientras que, el tercer objetivo de este estudio se centra en analizar tal relación en el subconjunto de empresas cotizadas en el subsector de Ocio, Turismo y Hostelería dada la importancia del mismo en la economía española.

La muestra objeto de estudio en este trabajo la forman las 130 empresas pertenecientes a distintos sectores de actividad que cotizaban en la Bolsa española en el mercado continuo a 31-12- 2016. De estas, 90 (69,23%) tienen publicado un código de conducta o código ético,

no habiendo un reparto igualitario por sectores, ya que se ha observado que los sectores Petróleo y Energía y Materiales Básicos, Industria y Construcción cuentan con el mayor número de empresas en posesión de un código ético, y el que menos el sector de Bienes de Consumo.

Las pruebas estadísticas realizadas ponen de manifiesto que la presencia de la mujer en el consejo de administración no influye en el hecho de que la empresa posea un código ético.

El análisis realizado también permite señalar que, en la mayoría de los códigos éticos, concretamente en 64 de ellos (71,11%) se incluye la presencia del ítem rechazo a la discriminación por razón de raza; tales resultados se pueden valorar como positivos, aunque todavía queda un porcentaje notable de empresas que no explicitan su rechazo a este tipo de discriminación en su código de conducta y es un factor a tener en cuenta.

Se ha podido observar que determinados sectores destacan porque sus empresas han incorporado con mayor frecuencia en su código ético el ítem objeto de estudio como es el caso de los sectores Tecnología y Telecomunicaciones, Materiales Básicos, Industria y Construcción y Petróleo y Energía.

En cuanto al 28,89% de las empresas que no cuenta con este ítem en su código ético, a modo de recomendación, teniendo presente el año y siglo en que vivimos, en un mundo globalizado, y contando con la existencia de normativas que castigan este tipo de discriminación, deberían contemplar la posibilidad de incluir el ítem en cuestión en su código de conducta.

A efectos de analizar la relación entre la presencia de féminas en el consejo de administración y la inclusión en el código ético del ítem rechazo por discriminación por razón de raza se ha diferenciado el conjunto total de empresas en posesión de un código ético (90 empresas)

en dos submuestras, diferenciando las compañías que han incluido en su código de conducta el ítem rechazo a la discriminación por razón de raza, de las que no lo han hecho. Los resultados obtenidos muestran que hay una mayor presencia y un mayor peso de mujeres en el consejo de administración en la submuestra de empresas que sí han incluido en su código ético el ítem rechazo a la discriminación por motivo de raza. El correspondiente análisis estadístico pone de manifiesto la existencia de una relación estadísticamente significativa entre el número de mujeres en el consejo en términos absolutos y la inclusión o no del ítem rechazo a la discriminación por motivos de raza en el código ético. Ahora bien, si el análisis se hace en función del peso relativo, no se verifica tal relación en términos estadísticos.

Hay que destacar la poca presencia, en general, que tiene la mujer en el consejo de administración de las empresas cotizadas a 31-12-2016 en el mercado continuo de la Bolsa española, pues de las 130 empresas cotizadas a dicha fecha, aunque el 84,62% tienen mujeres consejeras, el número medio de féminas consejeras es de 1,74 mujeres (cuando el tamaño medio del consejo es de 10,29 personas), y su peso medio en el consejo queda en tan solo un 16,29%.

En cuanto a los resultados obtenidos para el tercer objetivo de estudio, señalar que la participación femenina en el consejo de administración no es clave a la hora de incluir el ítem rechazo a la discriminación por razón de raza en el código de conducta de las empresas cotizadas del subsector de Ocio, Turismo y Hostelería.

De las cinco empresas participes en este subsector a fecha de 31-12-2016, sólo tres de ellas cuentan con código de conducta y las tres habían incluido en el mismo el ítem objeto de estudio en este trabajo (a saber, Meliá Hotels International, S.A., NH Hotel Group, S.A. y Codere, S.A.). Ahora bien, mientras las dos empresas

hoteleras cuentan con una participación femenina en el consejo del 18% cada una de ellas, la empresa de apuestas y juegos (Codere, S.A.) tiene una participación nula de féminas. Asimismo, las dos empresas que no cuentan con código de conducta en este subsector (Edreams Odigeo, S.A. y Parques Reunidos Servicios Centrales, S.A.), cuentan con una participación de la mujer en su consejo del 22% y nula, respectivamente.

Referencias:

- Adib, A., Guerrier, Y. (2003). The interlocking of gender with nationality, race, ethnicity and class: the narratives of women in hotel work. *Gender, Work and Organization*, 10 (4), pp. 413-432.
- Arango Gaviria (2007). Género, discriminación étnico-racial y trabajo en el campo popular-urbano: experiencias de mujeres y hombres negros en Bogotá. *Revista La manzana de la discordia*, 2 (4), pp. 37-47.
- Barroso Tanoira, F. (2007). Responsabilidad social empresarial: concepto y sugerencias para su aplicación en empresas constructoras. *Ingeniería*, 11 (3), pp. 65-72.
- Bucheli, M., Porzecanski, R. (2008). Desigualdad salarial y discriminación por raza en el mercado de trabajo uruguayo. En Scuro Somma, L. (coordinadora), *Población afrodescendiente y desigualdades étnico-raciales en Uruguay*, pp. 127-143. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en Uruguay.
- Cain, L. D. (2015). Barriers encountered by African American women executives. *Walden Dissertations and Doctoral Studies Collection*, Walden University.
- Colectivo Ioé (2000). Discriminación de los inmigrantes en el trabajo. *Sociedad y Utopía*, (16), pp. 91-102.
- Constitución Española (1978). BOE núm. 311 de 29 de diciembre de 1978.

- Correa Fonnegra, J. B., Viáfara López, C. A., Zuluaga González, V. H. (2010). Desigualdad étnico-racial en la distribución del ingreso en Colombia: un análisis a partir de regresión cuantílica. *Revista Sociedad y Economía*, (19), pp. 153-178.
- Díaz, Y., Forero, G. A. (2006). Exclusión racial en las urbes de la costa caribe colombiana. *Serie Documentos Instituto de Estudios Económicos del Caribe (IEEC)*, n°. 25, (julio), Universidad del Norte, Barranquilla, Colombia.
- Dubin, K. A. (2010). *Gestión de la diversidad*. Cuaderno Forética 15. Forética.
- Elliot, J. R., Smith, R. A. (2004). Race, gender, and workplace power. *American Sociological Review*, 69, junio, pp. 365-386.
- García Sánchez, I.M., Rodríguez Domínguez, L., Gallego Álvarez, I. (2008). La influencia del consejo de administración en la adopción de un código ético. *Revista de Contabilidad*, 11 (2), pp. 93-120.
- González Esteban, E. (2007). La teoría de los stakeholders. Un puente para el desarrollo práctico de la ética empresarial y de la responsabilidad social corporativa. *Veritas*, 2 (17), pp. 205-224.
- Herring, C. (2009). Does diversity pay? Race, gender, and the business case for diversity. *American Sociological Review*, 74, pp. 208-224.
- Iverson, K. (2000). Managing for effective workforce diversity: Identifying issues that are of concern to employees. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 41 (2), pp. 31-38.
- Kochan, T., Bezrukova, K., Ely, R., Jackson, S., Joshi, A., Jehn, K., Leonard, J., Levine, D., Thomas, D. (2003). The effects of diversity on business performance: report of the diversity research network. *Human Resource Management*, 42 (1), pp. 3-21.
- Konrad, A. M., Kramer, V., Erkut, S. (2008). The impact of three or more women on corporate boards. *Organizational Dynamics*, 37 (2), pp.145-162.
- Lee, C., Way, K. (2010). Individual employment characteristics of hotel employees that play a role in employee satisfaction and work retention. *International Journal of Hospitality Management*, 29 (3), pp. 344-353.
- Lee, C., Lee, J. (2012). Analysis of the relationships between the hospitality workforce and job-satisfaction factors according to age, gender, native language, and racial-ethnicity. *Journal of Tourism & Hospitality*, pp. 31- 58.
- Maume, D. J., Sebastian, R. (2007). Racial composition of workgroups and job satisfaction among whites. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 609 (1), pp. 85-103.
- McKay, P.F., Avery, D.R., Tonidandel, S., Morris, M. A., Hernandez, M., Hebl, M.R. (2007). Racial differences in employee retention: are diversity climate perceptions the key? *Personnel Psychology*, 60, pp. 35-62.
- McKay, P.F., Avery, D.R., Morris, M.A. (2008). Mean racial-ethnic differences in employee sales performance: the moderating role of diversity climate. *Personnel Psychology*, 61, pp. 349-374.
- Miller, T., Triana, M.C. (2009). Demographic diversity in the boardroom: mediators of the board diversity-firm performance relationship. *Journal of Management Studies*, 46 (5), pp. 755-786.
- Mora, J.J., Arcila, A.M. (2014). Brechas salariales por etnia y ubicación geográfica en Santiago de Cali. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 18, pp. 34-53.

- Real Decreto Legislativo (23 octubre, 2015), Real Decreto Legislativo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. España: BOE núm. 255.
- Regojo, P. (2014). *Ética para directivos y consejeros. Cómo construir empresas excelentes y socialmente responsables*. Navarra: Ediciones Universidad de Navarra, S.A. (EUNSA).
- Richard, O.C. (2000). Racial diversity, business strategy, and firm performance: a resource-based view. *Academy of Management Journal*, 43 (2), pp. 164-177.
- Richard, O., McMillan, A., Chadwick, K., Dwyer, S. (2003). Employing an innovation strategy in racially diverse workforces. *Group & Organization Management*, 28, pp. 107-126.
- Richard, O.C., Murthi, B.P.S., Ismail, K. (2007). The impact of racial diversity on intermediate and long-term performance: the moderating role of environmental context. *Strategic Management Journal*, 28 (12), pp. 1213-1233.
- Roberson, Q.M., Park, H.J. (2006). Examining the link between diversity and firm performance: the effects of diversity reputation and leader racial diversity. Center for Advanced Human Resource Studies (CAHRS), *Working Paper Series 06-02*, Cornell University ILR School.
- Rudolf, S., Díaz, A., Díaz, J., Ricarte, C., Rorra, O. (2008). Las vivencias de la discriminación en la población afrodescendiente uruguaya. En Scuro Somma, L. (coordinadora), *Población afrodescendiente y desigualdades étnico-raciales en Uruguay*, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en Uruguay, pp. 144-173.
- Ruíz Rodríguez, S. K. (2013). Discriminación salarial por raza entre mujeres: una mirada para Cartagena y Cali. *Tesis doctoral*, Universidad del Valle, Colombia.
- StataCorp (2009). *Stata Statistical Software: Release 11*. College Station, TX, StataCorp LP.
- Stedham, Y., Yamamura, J.H., Beekun, R. (2007). Gender differences in business ethics: justice and relativist perspectives. *Business Ethics: A European Review*, 16 (2), pp. 163-174.
- Stephenson, C. (2004). Leveraging diversity to maximum advantage: The business case for appointing more women to boards. *Ivey Business Journal*, (September/October), pp. 1-5.
- Tenjo Galarza, J., Herrera Idárraga, P. (2009). Primer ensayo: ¿Existe discriminación salarial por género y etnia en Colombia? Resultados preliminares. En Tenjo Galarza, J. y Herrera Idárraga, P., Dos ensayos sobre discriminación: discriminación salarial y discriminación en acceso al empleo por origen étnico y por género, *Documentos de Trabajo* de la Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia, pp. 7-33.
- Valentine, S.R., Rittenburg, T.L. (2007). The ethical decision making of men and women executives in international business situations. *Journal of Business Ethics*, 71 (2), pp. 125-134.
- Verona Martel, M.C., Déniz Mayor, J.J., Clavijo González, J. (2016). ¿La declaración de respeto al medio ambiente por parte de la empresa depende de la composición del consejo de administración en términos de género? *Vértice Universitario*, 18 (69), pp. 27-35.
- Zamudio, M.M., Lichter, M.I. (2008). Bad attitudes and good soldiers: soft skills as a code for tractability in the hiring of immigrant latina/os over native blacks in the hotel industry. *Social Problems*, 55 (4), pp. 573-589.
- Zhang, J., Zhu, H., Ding, H.B. (2013). Board composition and corporate social responsibility: An empirical investigation in the post Sarbanes-Oxley era. *Journal of Business Ethics*, 114 (3), pp. 381-392.



Trascender, Contabilidad y Gestión Núm. 12 (septiembre - diciembre del 2019).
 Universidad de Sonora. Departamento de Contabilidad.
 ISSN: 2448-6388. Reserva de Derechos 04-2015-04172070800-203.

Correlación entre colaboración e innovación en el clúster de electrónica y suministros del estado de Aguascalientes

Correlation between collaboration and innovation in the electronics and supplies cluster from the state of Aguascalientes

Andrea Carolina Hernández Santos ¹ ; Maribel Feria Cruz ²

Recibido: 11 de mayo de 2019.

Aceptado: 19 de agosto de 2019.

DOI: <https://doi.org/10.36791/tcg.v11i4.71>

JEL: O32. Gestión de la innovación tecnológica.

Resumen

En un mundo competitivo como el actual, con tanta agilidad y rapidez, acelera la desigualdad en el sector económico. Los grandes cambios producidos en el entorno empresarial y, en especial, el fenómeno de la globalización, han provocado la mejora de la competitividad de las pequeñas y medianas empresas, debido a esto la constitución de un clúster es una medida que ha resultado muy útil para hacerle frente a estos cambios.

La economía mundial, en especial la de los países desarrollados, está dominada por agrupamientos industriales que interactúan muy fuertemente entre sí en aspectos tecnológicos y de conocimientos para generar innovación, y cuyo resultado se manifiesta en crecimiento y generación de valor entre los miembros de éste.

El presente trabajo es un estudio enfocado al clúster de la industria en electrónica del estado de Aguascalientes denominado CELESA A.C., cuyo objetivo general es analizar la relación que existe entre la colaboración y la innovación entre las empresas que conforman el clúster de manera que los esfuerzos se dirijan hacia esas mismas variables.

Esta investigación fue de tipo descriptiva y correlacional con un enfoque cuantitativo. El instrumento fue compuesto por preguntas de opción múltiple y cerradas con medición ordinal en escala de Likert el cual se aplicó a 14 empresas, 7 de ellas pertenecientes al clúster y las otras 7 a empresas que no están afiliadas a él, dado a que la muestra no fue representativa se realizó un estudio de caso para resaltar que en las empresas que sí pertenecen al

¹ Andrea Carolina Hernández Santos. Egresada del Instituto Tecnológico de Aguascalientes. Ingeniera en Gestión Empresarial. Correo: carolina.hdz.santos@gmail.com

² Maribel Feria Cruz. Licenciada en Economía. Doctora en Ciencias Sociales. Docente investigadora del Instituto Tecnológico de Aguascalientes. Correo: feracruz@outlook.com

clúster tengan una relación mayor de colaboración e innovación a diferencia de las que trabajan solo por su cuenta.

El objetivo planteado para el trabajo fue: Analizar la relación que existe entre la colaboración y la innovación entre las empresas que conforman el clúster CELESA.

Una vez analizados los datos recopilados mediante el instrumento propuesto, se encuentra que las dimensiones que engloban las variables bajo estudio arrojan correlaciones significativamente positivas, respecto de la colaboración y la innovación de las empresas que conforman dicho clúster.

Los resultados obtenidos confirman una correlación positiva entre la colaboración y la innovación de las empresas que conforman el clúster de la electrónica, de manera similar sucede para las empresas que se encuentran fuera del clúster, pero en este caso el resultado se alcanza con un menor número de subdimensiones.

Palabras clave: clúster, colaboración, innovación.

Abstract

In a competitive world, with such agility and speed, inequality in the economic sector is accelerated. The major changes in the business environment and, in particular, the phenomenon of globalization, have led to an improvement in the competitiveness of small and medium-sized enterprises.

The world economy, especially that of developed countries, is dominated by industrial clusters that interact very strongly with each other in technological and knowledge aspects to generate innovation, and whose result is manifested in growth and value generation among the members of the cluster.

The present work is a study focused on the electronics

industry cluster in the state of Aguascalientes called CELESA A.C., whose general objective is to analyze the relationship between collaboration and innovation among the companies that make up the cluster so that all efforts are directed towards these same variables.

This research was descriptive and correlated with a quantitative approach. The instrument was composed of multiple choice and closed questions with ordinal measurement in Likert scale which was applied to 14 companies, 7 of them belonging to the cluster and the other 7 to companies that are not affiliated to it, since the sample was not representative a case study was made to highlight that in the companies that do belong to the cluster have a greater relationship of collaboration and innovation as opposed to those that work only on their own.

The objective of the study is: To analyze the relationship between collaboration and innovation among the companies that make up the CELESA cluster.

Once the data collected by means of the proposed instrument has been analyzed, it has been found that the dimensions encompassed by the variables under study show significant positive correlations with respect to collaboration and innovation among the companies making up the cluster.

The results obtained confirm a positive correlation between collaboration and innovation of the companies that make up the electronics cluster, in a similar way it happens for the companies that are outside the cluster, but in this case the result is achieved with a lower number of sub-dimensions.

Keywords: cluster, collaboration, innovation.

Introducción

El desarrollo económico, la debilidad del peso en los

mercados extranjeros, la creciente inflación, el mercado globalizado y la aparición de nuevas tecnologías, son algunos desafíos que enfrentan en la actualidad las empresas mexicanas (Berumen y Palacios, 2009, pág. 5; Peres y Garrido, 1998: 26).

La crisis que ocasiona esto, conlleva a buscar nuevas opciones para sobrevivir a los mercados. Una opción favorable, se centra en la creación de grupos industriales conocidos como clústeres, que se crean con la finalidad de que las empresas miembros se vinculen, colaboren, innoven y coordinen, para emprender acciones en conjunto que por sí solas no podrían afrontar, permitiéndoles incrementar su competitividad (Aimacaña y Lara, 2019: 24).

Los clústeres representan una forma novedosa, para abordar la investigación correspondiente con la actividad económica y la formulación de nuevas capacidades de desarrollo en empresas, partiendo de las relaciones comerciales que los miembros de éste establecen, por tal motivo, la colaboración en un clúster desarrolla el intercambio de conocimiento, fomenta la colaboración, la innovación y el avance tecnológico (Becerra, Serna, y Naranjo, 2013: 248).

Un beneficio de pertenecer a un clúster en México y en otras partes del mundo, es la posibilidad de recibir apoyos gubernamentales, para los miembros de un clúster, favoreciendo las ventajas competitivas, permanencia en el mercado, disminución de costos, atracción de nuevos clientes, incremento de productividad, ventajas de integración, entre otras (Díaz-Ariza et al., 2019: 72).

Para alcanzar todos los beneficios de un clúster, se debe promover el desarrollo de una cultura empresarial en la que se pongan en práctica valores y conocimientos, para

que la información fluya conjuntamente entre las empresas que lo componen, buscando un “ganar-ganar”, situación que puede simplificarse, cuando se tiene un área de desarrollo común (Tomer, Castillo-Navarro, Barcelo-Valenzuela, y León-Duarte, 2009: 37).

En los clústeres especializados las empresas se encuentran enfocadas en áreas comunes. Un clúster especializado, también es una opción para el progreso de la economía, la colaboración y la innovación, ya que, logra el progreso económico, incrementando y aumentando la creación de nexos entre miembros de un mismo sector de desarrollo.(Zayas, Zayas y Heiras, 2017: 533).

Aguascalientes es una ciudad localizada en el centro de México, que ha sido reconocida como el “Pequeño Gigante en Inversiones”, además, ofrece condiciones favorables para el desarrollo de empresas, contemplando esto, el gobierno estatal ha impulsado la formación de clústeres, para mantener la competitividad industrial del estado, actualmente, se han formado diez clústeres industriales y de servicios, enfocados en los sectores estratégicos de la entidad, que incluyen las industrias del mueble, automotriz, tecnologías de la información, textil, electrónica, robótica, exportaciones, transporte, productos municipales y alimentos (Martínez y Feria, 2016: 3).

De acuerdo con Zavala (2014) México es uno de los principales países exportadores y ensambladores del mundo, en él se ubican 9 de las 10 principales empresas transnacionales de servicio de manufactura, por lo que se ha posicionado como un importante destino de inversión” (Zavala, 2014: 27).

En el caso de Aguascalientes el éxito es similar, gracias al crecimiento que se ha registrado en la industria

manufacturera automotriz, derivado de las inversiones que se han presentado en el estado.

Un sector de especial relevancia en México, en el cual se ha tratado de posicionar al país mediante diferentes esquemas es el electrónico, ya que, se busca tener un éxito similar al que se ha tenido en la industria automotriz, por lo que la generación de clústeres empresariales especializados en electrónica es un enfoque de interés. (León y Rodríguez, 2017: 881)

En la presente investigación, se aborda un estudio de caso comparativo para valorar la relación entre la colaboración y la innovación, entre las empresas que conforman el clúster denominado Consejo de la Electrónica y Suministros del Estado de Aguascalientes (CELESA), y las empresas que se encuentran fuera de este clúster, pero pertenecen al mismo ramo.

Lo anterior, permite identificar la forma en la que las empresas pertenecientes a un clúster tecnológico como CELESA, se organizan y vinculan para alcanzar objetivos, obteniendo mayores niveles de colaboración e innovación. Aunado a esto, se analizan las diferencias entre las empresas que se encuentran adscritas al clúster, en comparación con las que no lo están.

Antecedentes

Reche, (2019: 3) menciona que los clústeres son grupos geográficamente próximos de compañías interconectadas, vinculadas por características comunes y complementarias, incluyendo empresas de productos finales o servicios, proveedores, instituciones financieras y empresas de industrias conexas.

El surgimiento de los clústeres tiene sus orígenes en 1994 con los trabajos de Michael Porter, donde se destacan las capacidades que tienen las agrupaciones industriales, para potenciar la competitividad, la colaboración e innovación en la industria, por lo que la formación de éstos se ha justificado en producir grupos competentes, que resultan de las transferencias tecnológicas entre empresas, intercambio de mano de obra especializada, reducción de costos logísticos y soporte compartido de proveedores especializados, como lo describe Reche, 2019.

Los clústeres ya se han relacionado previamente, con las variables de colaboración e innovación, como se busca en este trabajo, para el estudio de caso del clúster CELESA. Algunos de los trabajos recientes, que sustentan estas correlaciones entre dichas variables se describen en la tabla 1. Se presenta su análisis detallado.

Tabla 1. Relación de trabajos que exponen la relación de las variables de colaboración e innovación

Año	Trabajo	Descripción
2019	Sistemas regionales de innovación agroalimentarios de Colombia: un análisis factorial y de clúster para la industria (Arias y Alarcón, 2019).	Análisis multivariado de los clústeres agroalimentarios incluyendo la innovación y competitividad, en Colombia.
2019	Entretejiendo innovación y colaboración en los Colectivos de Food Truck de Tijuana (Díaz-Carrión, Cruz-Estrada, y Páez-Pérez, 2019).	Análisis de innovación y colaboración en empresas de transporte de alimentos en Tijuana, México.

Tabla 1. Continuación...

Año	Trabajo	Descripción
2018	Clúster virtual nueva alternativa a la competitividad eficaz en las empresas (Fernández-Hurtado, Castillo-Triana, y Martínez-Martínez, 2018).	Planteamiento innovativo de clúster virtual, Colombia.
2018	Innovación y competitividad en la industria de software (Rodríguez-Albor, 2018)	Análisis de diseño de instrumento para medir Innovación en empresas de software en Jalisco, México.
2016	Cooperar para Innovar, El caso de las iniciativas clúster del sector TI de Sinaloa, México (Iizábal y Valenzuela, 2016)	Análisis con estadístico de colaboración e innovación en clúster de Tecnologías de Información (TIC's), Sinaloa, México.
2016	Surgimiento y evolución de clústeres tecnológicos en regiones de bajo desarrollo: Cuenca, Ecuador (Cuesta-Delgado, 2016)	Analiza clústeres tecnológicos y realiza una mención detallada de la colaboración en clústeres y el efecto en la innovación, en Ecuador.
2013	Colaboración y competencia como antecedentes de la innovación de producto. ¿Aplican las empresas nuevas y establecidas una lógica diferenciada? (Antolín-López, Martínez-del-Río, y Céspedes-Lorente, 2013)	Artículo que detalla el efecto de la innovación como resultado de la colaboración entre empresas en el diseño de un producto, España.
2013	Redes empresariales locales, investigación y desarrollo e innovación en la empresa. Clúster de herramientas de Caldas, Colombia (Becerra et al., 2013)	Se realiza un análisis del estado del arte entorno a la colaboración y su relación con la innovación en grupos empresariales, en Colombia.
2005	Competitividad e innovación: Teoría <i>versus</i> Práctica en la medida de competitividad turística (Domareski-Ruiz y Chim-Miki, 2005).	Se describe la colaboración e innovación en el sector turístico, Brasil.

Fuente: Elaboración propia. Análisis del estado del arte.

Planteamiento del Problema

En México las empresas del ramo electrónico, tienen elementos y componentes para la producción de diversos artículos electrónicos, además, se ha ido impulsando este sector, buscando convertirlo en un área de desarrollo importante del país, como se describe en Zavala, 2014 (pág. 6).

Los cambios que vive la industria de la electrónica se dan con mayor rapidez y de manera indefinida, además de influenciarse por diversas amenazas, todo ello resultado del efecto de globalización y la competencia por la reducción de costos. Las empresas deben adaptarse a estos efectos, creando nuevas estrategias de trabajo. Por lo anterior, se han empezado a establecer lazos de colaboración y los gobiernos han impulsado la clusterización de éstos, con la finalidad de mantener la competencia de la industria electrónica mexicana, que actualmente cubre el 24% de las exportaciones no petroleras en la nación, de acuerdo con lo indicado en Zavala, (2014: 14).

Es notorio que el impacto que tienen los clústeres en el desarrollo económico del país es fuerte por los factores que están involucrados: investigación y desarrollo, así como por los entes que participan: gobierno, empresa y universidades (Castro-Macías, 2012). Por tal motivo, la clusterización debe llevarse también a la industria electrónica en el estado de Aguascalientes.

En Aguascalientes existen ocho clústeres, incluyendo el clúster de electrónica CELESA, que está conformado por nueve empresas del sector electrónico e institutos de educación superior.

El objetivo general al cual se le busca dar respuesta en este trabajo de investigación es analizar la relación que existe entre la colaboración y la innovación entre las

empresas que conforman el clúster CELESA, para que con ello exista evidencia que justifique la formación de clústeres en Aguascalientes, cuando las empresas desean un incremento en su nivel de innovación.

Se pretende que con base en este objetivo, los miembros del clúster conozcan los beneficios de pertenecer a éste, específicamente en las variables de colaboración e innovación, de tal forma que se logre el mejoramiento y/o desarrollo de sus capacidades, con lo que podrán motivar la clusterización de sus empresas.

Alcances y Limitaciones

Este estudio se realiza con la participación de empresas del clúster CELESA y con empresas del ramo electrónico, pero no pertenecientes a éste, éstas últimas, con la finalidad de contar con un grupo de control, para analizar la relación que hay entre la colaboración y la innovación.

Dado que las empresas del clúster CELESA se localizan únicamente en el estado de Aguascalientes, los resultados que se obtengan solo serán aplicables esta localidad.

La fiabilidad de los resultados de esta investigación, se encuentran ligados al porcentaje de empresas adscritas al clúster CELESA, que decidan participar en la muestra, ya que, la representatividad del grupo se ve afectada con la ausencia de datos de sus miembros registrados.

Derivado del máximo tamaño de muestra para los grupos, este trabajo es únicamente un estudio de caso.

Desarrollo

El presente estudio es de tipo cuantitativo, transversal, con orientación descriptivo y no experimental y por la manera en la que se analizan las variables es bivariado y correlacional.

Este estudio es de tipo cuantitativo pues se contabilizarán los resultados obtenidos del instrumento aplicado a empresas que integran el clúster CELESA.

Los diseños de investigación transversal, recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único, su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Hernández-Sampieri et al., 2006: 208).

El propósito de este diseño, es comenzar a conocer una variable o un conjunto de variables, una comunidad, un contexto, un evento o una situación, se trata de una exploración inicial en un momento específico (Hernández-Sampieri et al., 2006: 208).

Se dice que este estudio es bivariado, ya que, cuenta con dos variables las cuales son la colaboración y la innovación de las empresas que integran el clúster CELESA.

Al ser un estudio de caso correlacional, se describe a las relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, debido a esto la investigación pretende medir el grado de relación de dos variables que son la colaboración y la innovación de las empresas que conforman el clúster CELESA (Hernández-Sampieri et al., 2006: 99).

Este estudio de caso se realizó a partir del segundo semestre del año 2019, se caracteriza por ser transversal, descriptivo realizado a través de un cuestionario estructurado con respuestas cerradas mediante la escala de Likert, nominal y dicotómica; el modelo del instrumento es adoptado de investigadores italianos de la

Región Emilia Romagna, Italia, mismo que corresponde a una metodología cuantitativa.

Población y muestra

Para efectos de esta investigación, la población de estudio, son las 9 empresas electrónicas integrantes del clúster CELESA, A.C. es importante mencionar que dicho clúster se encuentra agrupado por empresas del sector electrónico, universidades e institutos de investigación.

Dado a que las empresas del clúster representan una población pequeña y además, existe el riesgo de que no todos los miembros de este puedan contestar, se opta por recabar datos de otras empresas externas del clúster, pero afines al mismo sector, estas empresas son en su totalidad independientes una de la otra.

Por lo anterior, en esta investigación recae en un estudio de caso, puesto que de determinará la relación que existe entre la colaboración y la innovación dentro y fuera del clúster.

Se optó por delimitar la muestra a 14 empresas, la cual se conforma de siete empresas pertenecientes al clúster y las otra siete por empresas externas a éste.

Operacionalización de variables

Las variables consideradas en este estudio de las cuales se realiza su operacionalización son:

- Colaboración
- Innovación

En las siguientes tablas se describen sus dimensiones y sus subdimensiones

Tabla 2. Dimensión y subdimensión de la variable colaboración

Variable: Colaboración	
“La relación individual establecida por una empresa con otra, interactuando en un acuerdo para el trabajo común con la finalidad de generar sinergias y comprometiéndose a la realización de un proceso de generación de valor, mismo que se comparte” (Ojeda Gómez, 2009: 46).	
Dimensión	Subdimensión
Actividades de colaboración	Colaborar para producir
Actividades de colaboración	Colaborar para Innovar
Actividades de colaboración	Colaborar para el Mercado
Actividades de colaboración	Colaborar para Administrar

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3. Dimensión y subdimensión de la variable innovación

Variable: Innovación	
“La introducción de nuevos bienes y servicios, adaptándose a los cambios de la demanda de los consumidores y a los nuevos competidores” (Bateman y Snell, 2009: 12).	
Dimensión	Subdimensión
Actividades de innovación	Tipos de Innovación
Actividades de innovación	Rubros de Innovación
Actividades de innovación	Financiamiento de Innovación
Actividades de innovación	Capacitación de Innovación

Fuente: Elaboración propia.

Resultados

Posterior a la construcción del instrumento de valoración para correlacionar colaboración e innovación, éste se aplica a las empresas del clúster y a los grupos de control, una vez hecho esto, se analiza su nivel de confiabilidad y de correlación para las variables antes mencionadas.

Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales” Hernández Sampieri et al. (2006: 277). Pardo y Ruiz, (2002: 590) definen la confiabilidad como “la capacidad de la escala para medir de forma consistente precisa y sin error la característica que se desea medir”, en forma similar, Castañeda Jiménez (2011: 182) la define como “la capacidad de un instrumento de arrojar resultados equivalentes entre los respondedores, independientemente de quién lo aplique”.

Se utilizan diversos índices en la literatura para cuantificar la confiabilidad, pero en general, en estas

técnicas se tienen coeficientes en rangos entre cero y uno para valorar la confiabilidad, teniendo nula confiabilidad para un coeficiente con valor de cero y confiabilidad plena para un coeficiente con valor de uno (Castro Macías, 2012: 141). Sin embargo, de acuerdo con Hernández Sampieri et al. (2006: 288) no existe una regla que indique que valor aceptar como confiable, pero en forma general se puede aceptar su mapeo por niveles, teniendo menos de 0.5 para un nivel de baja confiabilidad, 0.5 a 0.75 para una confiabilidad media, de 0.75 a 0.90 para una confiabilidad aceptable y si es mayor a 0.90 se tiene una alta confiabilidad.

Para el análisis de confiabilidad con alfa de Cronbach en esta investigación, se evalúan cada una de las dimensiones y subdimensiones del instrumento. Los resultados de confiabilidad para empresas del clúster se muestran en la tabla 4 para las dimensiones y en la tabla 5 para las subdimensiones. Los resultados de confiabilidad para empresas ajenas al clúster se muestran en la tabla 6 para las dimensiones y en la tabla 7 para las subdimensiones.

Tabla 4. Análisis de confiabilidad de Cronbach para las dimensiones en empresas del clúster

Estadísticas de fiabilidad en análisis con empresas del clúster entre dimensiones	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.925	2

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5. Análisis de confiabilidad de Cronbach para las subdimensiones en empresas del clúster

Estadísticas de fiabilidad con empresas del clúster entre subdimensiones			
Dimensiones	Subdimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Actividades de Colaboración	Colaborar para Producir	0.956	8
	Colaborar para Innovar	0.955	8
	Colaborar para Mercado	0.947	8
	Colaborar para Administrar	0.959	8
Actividades de Innovación	Tipos de Innovación	0.977	8
	Rubros de Innovación	0.978	8
	Capacitación de Innovación	0.978	8
	Financiamiento de Innovación	0.992	8

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 6. Análisis de confiabilidad de Cronbach para las dimensiones en empresas ajenas al clúster

Estadísticas de fiabilidad en análisis con empresas ajenas al clúster entre dimensiones	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.856	2

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7. Análisis de confiabilidad de Cronbach para las subdimensiones en empresas ajenas al clúster

Estadísticas de fiabilidad con empresas ajenas al clúster entre subdimensiones			
Dimensiones	Subdimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Actividades de Colaboración	Colaborar para Producir	0.839	5
	Colaborar para Innovar	0.852	5
	Colaborar para Mercado	0.846	5
	Colaborar para Administrar	0.863	5
Actividades de Innovación	Agentes de Innovación	0.975	5

Fuente: Elaboración propia.

Correlación

De acuerdo con lo indicado por Castro Macías (2012, pág. 143), los coeficientes de rho de Spearman, “son medidas de correlaciones para variables en un nivel de medición ordinal, los individuos u objetos de la muestra pueden ordenarse por rangos jerarquizados” (Hernández Sampieri et al., 2006, pág. 480). De acuerdo con Briones (2003, pág. 204) y Stevenson (2005, pág. 457) la fórmula para calcular el coeficiente de correlación ρ de Spearman es la indicada en la ecuación (1).

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)} \quad (1)$$

Donde:

$\sum D^2$: = suma de los cuadrados de las diferencias entre rangos y n : = número de clases u observaciones.

El valor de ρ expresa el nivel de correlación con -1.0 para una correlación negativa perfecta, +1.0 para una correlación positiva perfecta y 0 para una correlación nula (Castro Macías, 2012: 144). Aunado a esto, los niveles de correlación acuerdo con Akoglu (2018: 42) pueden establecerse con base en la magnitud de ρ , con una Moderada Correlación (MC) para valores de 0.4 a 0.6, Buena Correlación (BC) para valores de 0.6 a 0.8 y Alta Correlación (AC) con valores de 0.8 a 1.0.

Además, para validar el nivel de correlación en la hipótesis propuesto por ρ debe considerarse la significatividad que puede ser aceptada al 0.01 o 1% de error, entregando una alta confianza en la hipótesis, o al 0.05 o 5% de error con un nivel de significatividad aceptable (Castro Macías, 2012: 145).

El análisis de correlación entre las dimensiones y subdimensiones significativas para las empresas encuestadas que se encuentran en el clúster se muestran las tablas siguientes:

La tabla 8 muestra el análisis de correlación de Spearman entre las dimensiones de este trabajo, que incluyen a las actividades de colaboración e innovación,

contemplando a los 7 encuestados de las empresas del clúster. Como resultado se alcanza una alta significancia menor al 0.01 y una alta correlación de 1.000.

Tabla 8. Análisis de correlación de Spearman para las dimensiones en empresas del clúster

Correlaciones en empresas del clúster entre dimensiones				
			Actividades de Colaboración	Actividades de Innovación
Rho de Spearman	Actividades de Colaboración	Coeficiente de correlación	1.000	1.000**
		Sig. (bilateral)		
		N	7	7
	Actividades de Innovación	Coeficiente de correlación	1.000**	1.000
		Sig. (bilateral)		
		N	7	7
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: Elaboración propia.

Las tablas siguientes, se muestran el análisis de correlación de Spearman entre la subdimensión de colaboración colaborar para producir y las subdimensiones de innovación, que incluyen tipos de innovación, rubros de innovación, capacitación de

innovación y financiamiento de innovación. Como resultado contemplando a las empresas del clúster, se alcanza una alta significancia menor al 0.01, para cada uno de los análisis y una alta correlación desde 0.900 hasta 1.000.

Tabla 9. Análisis de correlación de Spearman para las subdimensiones Colaboración para Producir y Tipo de Innovación en empresas del clúster

Correlaciones en empresas del clúster entre subdimensiones				
			Colaborar para Producir	Tipo de Innovación
Rho de Spearman	Colaborar para Producir	Coefficiente de correlación	1.000	.900**
		Sig. (bilateral)		0.006
		N	7	7
	Tipo de Innovación	Coefficiente de correlación	.900**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.006	
		N	7	7
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 10. Análisis de correlación de Spearman para las subdimensiones Colaboración para Producir y Rubros de Innovación en empresas del clúster

Correlaciones en empresas del clúster entre subdimensiones				
			Colabora para Producir	Rubros de Innovación
Rho de Spearman	Colabora para Producir	Coefficiente de correlación	1.000	1.000**
		Sig. (bilateral)		
		N	7	7

Tabla 10. Continuación...

Correlaciones en empresas del clúster entre subdimensiones				
			Colabora para Producir	Rubros de Innovación
Rho de Spearman	Rubros de Innovación	Coefficiente de correlación	1.000**	1.000
		Sig. (bilateral)		
		N	7	7
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 11. Análisis de correlación de Spearman para las subdimensiones Colaboración para Producir y Capacitación de Innovación en empresas del clúster

Correlaciones en empresas del clúster entre subdimensiones				
			Colabora para Producir	Capacitación de Innovación
Rho de Spearman	Colabora para Producir	Coefficiente de correlación	1.000	1.000**
		Sig. (bilateral)		
		N	7	7
	Capacitación de Innovación	Coefficiente de correlación	1.000**	1.000
		Sig. (bilateral)		
		N	7	7
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 12. Análisis de correlación de Spearman para las subdimensiones Colaboración para Producir y Financiamiento de Innovación en empresas del clúster

Correlaciones en empresas del clúster entre subdimensiones				
			Colabora para Producir	Financiamiento de Innovación
Rho de Spearman	Colabora para Producir	Coefficiente de correlación	1.000	1.000**
		Sig. (bilateral)		
		N	7	7
	Financiamiento de Innovación	Coefficiente de correlación	1.000**	1.000
		Sig. (bilateral)		
		N	7	7
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: Elaboración propia.

Las tablas siguientes muestran el análisis de correlación de Spearman entre la subdimensión de colaboración colaborar para innovar y las subdimensiones de innovación, que incluyen tipos de innovación, rubros de innovación, capacitación de

innovación y financiamiento de innovación. Como resultado contemplando a las empresas del clúster, se alcanza una alta significancia menor al 0.01, para cada una de los análisis y una alta correlación desde 0.900 hasta 1.000.

Tabla 13. Análisis de correlación de Spearman para las subdimensiones Colaboración para Innovar y Tipo de Innovación en empresas del clúster

Correlaciones en empresas del clúster entre subdimensiones				
			Colaborar para Innovar	Tipo de Innovación
Rho de Spearman	Colaborar para Innovar	Coefficiente de correlación	1.000	.900**
		Sig. (bilateral)		0.006
		N	7	7
	Tipo de Innovación	Coefficiente de correlación	.900**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.006	
		N	7	7
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 14. Análisis de correlación de Spearman para las subdimensiones Colaboración para Innovar y Rubros de Innovación en empresas del clúster

Correlaciones en empresas del clúster entre subdimensiones				
			Colaborar para Innovar	Rubros de Innovación
Rho de Spearman	Colaborar para Innovar	Coefficiente de correlación	1.000	1.000**
		Sig. (bilateral)		
		N	7	7

Tabla 14. Continuación...

Correlaciones en empresas del clúster entre subdimensiones				
			Colaborar para Innovar	Rubros de Innovación
Rho de Spearman	Rubros de Innovación	Coefficiente de correlación	1.000**	1.000
		Sig. (bilateral)		
		N	7	7
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 15. Análisis de correlación de Spearman para las subdimensiones Colaboración para Innovar y Capacitación de Innovación en empresas del clúster

Correlaciones en empresas del clúster entre subdimensiones				
			Colaborar para Innovar	Capacitación de Innovación
Rho de Spearman	Colaborar para Innovar	Coefficiente de correlación	1.000	1.000**
		Sig. (bilateral)		
		N	7	7
	Capacitación de Innovación	Coefficiente de correlación	1.000**	1.000
		Sig. (bilateral)		
		N	7	7
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 16. Análisis de correlación de Spearman para las subdimensiones Colaboración para Innovar y Financiamiento de Innovación en empresas del clúster

Correlaciones en empresas del clúster entre subdimensiones				
			Colaborar para Innovar	Financiamiento de Innovación
Rho de Spearman	Colaborar para Innovar	Coeficiente de correlación	1.000	1.000**
		Sig. (bilateral)		
		N	7	7
	Financiamiento de Innovación	Coeficiente de correlación	1.000**	1.000
		Sig. (bilateral)		
		N	7	7
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: Elaboración propia.

Las tablas siguientes muestran el análisis de correlación de Spearman entre la subdimensión de colaboración colaborar para mercado y las subdimensiones de innovación, que incluyen tipos de innovación, rubros de innovación, capacitación de

innovación y financiamiento de innovación. Como resultado contemplando a las empresas del clúster, se alcanza una alta significancia menor al 0.01, para cada una de los análisis y una alta correlación desde 0.900 hasta 1.000.

Tabla 17. Análisis de correlación de Spearman para las subdimensiones Colaboración para Mercado y Tipo de Innovación en empresas del clúster

Correlaciones en empresas del clúster entre subdimensiones				
			Colaborar para Mercado	Tipo de Innovación
Rho de Spearman	Colaborar para Mercado	Coefficiente de correlación	1.000	.900**
		Sig. (bilateral)		0.006
		N	7	7
	Tipo de Innovación	Coefficiente de correlación	.900**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.006	
		N	7	7
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 18. Análisis de correlación de Spearman para las subdimensiones Colaboración para Mercado y Rubros de Innovación en empresas del clúster

Correlaciones en empresas del clúster entre subdimensiones				
			Colaborar para Mercado	Rubros de Innovación
Rho de Spearman	Colaborar para Mercado	Coefficiente de correlación	1.000	1.000**
		Sig. (bilateral)		
		N	7	7

Tabla 18. Continuación...

Correlaciones en empresas del clúster entre subdimensiones				
			Colaborar para Mercado	Rubros de Innovación
Rho de Spearman	Rubros de Innovación	Coefficiente de correlación	1.000**	1.000
		Sig. (bilateral)		
		N	7	7
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 19. Análisis de correlación de Spearman para las subdimensiones Colaboración para Mercado y Capacitación de Innovación en empresas del clúster

Correlaciones en empresas del clúster entre subdimensiones				
			Colaborar para Mercado	Capacitación de Innovación
Rho de Spearman	Colaborar para Mercado	Coefficiente de correlación	1.000	1.000**
		Sig. (bilateral)		
		N	7	7
	Capacitación de Innovación	Coefficiente de correlación	1.000**	1.000
		Sig. (bilateral)		
		N	7	7
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 20. Análisis de correlación de Spearman para las subdimensiones Colaboración para Mercado y Financiamiento de Innovación en empresas del clúster

Correlaciones en empresas del clúster entre subdimensiones				
			Colaborar para Mercado	Financiamiento de Innovación
Rho de Spearman	Colaborar para Mercado	Coefficiente de correlación	1.000	1.000**
		Sig. (bilateral)		
		N	7	7
	Financiamiento de Innovación	Coefficiente de correlación	1.000**	1.000
		Sig. (bilateral)		
		N	7	7
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: Elaboración propia.

Las tablas siguientes muestran el análisis de correlación de Spearman entre la subdimensión de colaboración colaborar para administrar y las subdimensiones de innovación, que incluyen tipos de innovación, rubros de innovación,

capacitación de innovación y financiamiento de innovación. Como resultado contemplando a las empresas del clúster, se alcanza una alta significancia menor al 0.01, para cada uno de los análisis y una alta correlación desde 0.900 hasta 1.000.

Tabla 21. Análisis de correlación de Spearman para las subdimensiones Colaboración para Administrar y Tipo de Innovación en empresas del clúster

Correlaciones en empresas del clúster entre subdimensiones				
			Colaborar para Administrar	Tipo de Innovación
Rho de Spearman	Colaborar para Administrar	Coefficiente de correlación	1.000	.900**
		Sig. (bilateral)		0.006
		N	7	7
	Tipo de Innovación	Coefficiente de correlación	.900**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.006	
		N	7	7
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 22. Análisis de correlación de Spearman para las subdimensiones Colaboración para Administrar y Rubros de Innovación en empresas del clúster

Correlaciones en empresas del clúster entre subdimensiones				
			Colaborar para Administrar	Rubros de Innovación
Rho de Spearman	Colaborar para Administrar	Coefficiente de correlación	1.000	1.000**
		Sig. (bilateral)		
		N	7	7

Tabla 22. Continuación...

Correlaciones en empresas del clúster entre subdimensiones				
			Colaborar para Administrar	Rubros de Innovación
Rho de Spearman	Rubros de Innovación	Coefficiente de correlación	1.000**	1.000
		Sig. (bilateral)		
		N	7	7
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 23. Análisis de correlación de Spearman para las subdimensiones Colaboración para Administrar y Capacitación de Innovación en empresas del clúster

Correlaciones en empresas del clúster entre subdimensiones				
			Colaborar para Administrar	Capacitación de Innovación
Rho de Spearman	Colaborar para Administrar	Coefficiente de correlación	1.000	1.000**
		Sig. (bilateral)		
		N	7	7
	Capacitación de Innovación	Coefficiente de correlación	1.000**	1.000
		Sig. (bilateral)		
		N	7	7
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 24. Análisis de correlación de Spearman para las subdimensiones Colaboración para Administrar y Financiamiento de Innovación en empresas del clúster

Correlaciones en empresas del clúster entre subdimensiones				
			Colaborar para Administrar	Financiamiento de Innovación
Rho de Spearman	Colaborar para Administrar	Coefficiente de correlación	1.000	1.000**
		Sig. (bilateral)		
		N	7	7
	Financiamiento de Innovación	Coefficiente de correlación	1.000**	1.000
		Sig. (bilateral)		
		N	7	7
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: Elaboración propia.

El análisis de correlación entre las dimensiones y subdimensiones significativas para las empresas encuestadas ajenas al clúster se muestran de la tabla 25 a la 29.

La tabla 25 muestra el análisis de correlación de Spearman entre las dimensiones de este trabajo, que

incluyen a las actividades de colaboración e innovación, contemplando a los 7 encuestados de las empresas ajenas al clúster. Como resultado se alcanza una significancia aceptable menor al 0.05 y una correlación entre 0.790 a 1.000.

Tabla 25. Análisis de correlación de Spearman para las dimensiones en empresas ajenas al clúster

Correlaciones Empresas Ajenas al Clúster				
			Actividades de Colaboración	Actividades de Innovación
Rho de Spearman	Actividades de Colaboración	Coeficiente de correlación	1.000	.790*
		Sig. (bilateral)		0.035
		N	7	7
	Actividades de Innovación	Coeficiente de correlación	.790*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.035	
		N	7	7
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).				

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 26 muestra el análisis de correlación de Spearman entre la subdimensión de colaboración colaborar para producir y la subdimensión de agentes de innovación. Como resultado contemplando a las

empresas ajenas al clúster, se alcanza una alta significancia aceptable al 0.05 y una correlación desde 0.762 hasta 1.000.

Tabla 26. Análisis de correlación de Spearman para las subdimensiones Colaboración para Producir y Agentes de Innovación en empresas ajenas al clúster

Correlaciones en empresas del clúster entre subdimensiones				
			Colaborar para Producir	Agentes de Innovación
Rho de Spearman	Colaborar para Producir	Coefficiente de correlación	1.000	.762*
		Sig. (bilateral)		0.046
		N	7	7
	Agentes de Innovación	Coefficiente de correlación	.762*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.046	
		N	7	7
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 27 muestra el análisis de correlación de Spearman entre la subdimensión de colaboración colaborar para innovar y la subdimensión de agentes de innovación. Como resultado contemplando a las

empresas ajenas al clúster, se alcanza una alta significancia aceptable al 0.05 y una correlación desde 0.803 hasta 1.000.

Tabla 27. Análisis de correlación de Spearman para las subdimensiones Colaboración para Innovar y Agentes de Innovación en empresas ajenas al clúster

Correlaciones en empresas ajenas al clúster entre subdimensiones				
			Colaborar para Innovar	Agentes de Innovación
Rho de Spearman	Colaborar para Innovar	Coefficiente de correlación	1.000	.803*
		Sig. (bilateral)		0.030
		N	7	7
	Agentes de Innovación	Coefficiente de correlación	.803*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.030	
		N	7	7
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 28 muestra el análisis de correlación de Spearman entre la subdimensión de colaboración para mercado y la subdimensión de agentes de innovación. Como resultado contemplando a las

empresas ajenas al clúster, se alcanza una alta significancia aceptable al 0.05 y una correlación desde 0.803 hasta 1.000.

Tabla 28. Análisis de correlación de Spearman para las subdimensiones Colaboración para Mercado y Agentes de Innovación en empresas ajenas al clúster

Correlaciones en empresas ajenas al clúster entre subdimensiones				
			Colaborar para Mercado	Agentes de Innovación
Rho de Spearman	Colaborar para Mercado	Coeficiente de correlación	1.000	.803*
		Sig. (bilateral)		0.030
		N	7	7
	Agentes de Innovación	Coeficiente de correlación	.803*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.030	
		N	7	7
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 29 muestra el análisis de correlación de Spearman entre la subdimensión de colaboración para administrar y la subdimensión de agentes de innovación. Como resultado contemplando a las

empresas ajenas al clúster, se alcanza una alta significancia aceptable al 0.05 y una correlación desde 0.803 hasta 1.000.

Tabla 29. Análisis de correlación de Spearman para las subdimensiones Colaboración para Administrar y Agentes de Innovación en empresas ajenas al clúster

Correlaciones en empresas ajenas al clúster entre subdimensiones				
			Colaborar para Administrar	Agentes de Innovación
Rho de Spearman	Colaborar para Administrar	Coefficiente de correlación	1.000	.762*
		Sig. (bilateral)		0.046
		N	7	7
	Agentes de Innovación	Coefficiente de correlación	.762*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.046	
		N	7	7
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: Elaboración propia.

Análisis de resultados

De acuerdo con los resultados presentados en cada una de las tablas, existen múltiples correlaciones de preguntas asociadas a colaboración con preguntas de innovación, éstas van de moderadas a altas correlaciones y todas se encuentran sustentadas con significancia suficiente de al menos al 0.05 y una confiabilidad de aceptable a alta.

Lo anterior, sustenta el hecho de la existencia de una correlación positiva entre las variables de colaboración e innovación, para las empresas pertenecientes al clúster CELESA.

Por otro lado, en las empresas ajenas al clúster también se refleja una correlación positiva entre las variables de

colaboración e innovación, sin embargo, únicamente se logra una significancia suficiente para concluirlo en una subdimensión de análisis, los agentes que producen innovación en las empresas.

Conclusiones

Este trabajo de investigación, está orientado al clúster CELESA como estudio de caso, teniendo como finalidad especificar la relación que existe entre la colaboración y la innovación entre las empresas que lo conforman.

Para establecer la correlación, se diseñó un instrumento que permite identificar elementos asociados a la colaboración e innovación en las empresas, una vez obtenidos los resultados con este formulario, se analizan

en confiabilidad con Alfa de Cronbach y mediante un análisis de correlación bivariado de Spearman, se identifica la significatividad del resultado y el vínculo correlacional entre las variables.

Con base en los análisis de correlación bivariado de Spearman, presentados en la sección de resultados, a partir de cada pregunta en el instrumento diseñado y cuyos datos recolectados fueron verificados en confiabilidad mediante Alfa de Cronbach, y en validez mediante el resumen de procesamiento de casos. Se ha encontrado en este trabajo, que existe una relación significativamente positiva entre la colaboración y la innovación en empresas que pertenecen al clúster CELESA.

El análisis realizado en esta investigación, sustenta que en el clúster CELESA, el colaborar se ve gratificado con resultados que impulsan a las empresas en innovación, desde la generación de nuevos productos o servicios, la mejora de procesos administrativos, acceso a financiamientos, hasta en el impacto y mejora de procesos de distribución y mercadeo, además, dependiendo de las asociaciones esto favorece la capacitación del personal y el incremento de los expertos contratados.

Al identificar esta correlación positiva entre colaboración e innovación, las empresas del clúster tendrán un análisis sustentado que justifica el colaborar con otras empresas del clúster, para buscar innovar en el mercado de sus empresas.

Contemplando todo lo anterior, se alcanza el objetivo del trabajo de investigación de establecer el nivel y tipo de correlación entre las variables de colaboración e innovación para el clúster CELESA.

Trabajo a futuro

En el análisis de este estudio de caso, se abarca únicamente a empresas del clúster y un conjunto de empresas fuera de éste, que claramente mostraron una menor colaboración comparadas con aquellas incluidas en el clúster CELESA. Sin embargo, por la cantidad de empresas en el clúster sólo se pudo acceder a datos de 14 empresas, siete del clúster y siete fuera de éste, por tal motivo, el estudio aún no es representativo para su generalización hacia otros clústeres, contemplando lo anterior y los resultados obtenidos, el instrumento debe extenderse a otros clústeres en el estado de Aguascalientes y con los datos recabados, deben analizarse nuevamente a las variables de colaboración e innovación, buscando extender los resultados aquí presentados a cualquier empresa en un clúster en el estado.

Por otro lado, gracias a las preguntas con significatividad probada en el análisis aplicado en la sección de resultados, se pueden eliminar aquellas preguntas del instrumento que carecen de un valor significativo, de manera que se facilite el llenado del formulario, cuando sea replicado en otros marcos de referencia.

Referencias:

Aimacaña, N. L. y Lara, C. P. (2019). El Diamante Competitivo. Una propuesta para el cluster de las microempresas del sector de la confección de la parroquia Pasa en Tungurahua. *Bolentín de Coyuntura*, 1(22), 24–26.

<https://doi.org/10.31164/bcoyu.22.2019.721>

- Akoglu, H. (2018). User's guide to correlation coefficients. *Turkish Journal of Emergency Medicine*, 18(3), 91–93. <https://doi.org/10.1016/j.tjem.2018.08.001>
- Antolín-López, R., Martínez-del-Río, J. y Céspedes-Lorente, J. (2013). Cooperación y competencia como antecedentes de la innovación de producto. ¿Aplican las empresas nuevas y establecidas una lógica diferenciada? *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 19(1), 53–62. <https://doi.org/10.1016/j.iedee.2012.09.001>
- Arias, M. E. y Alarcón, S. (2019). Sistemas regionales de innovación agroalimentarios de Colombia: un análisis factorial y de clúster para la industria. *Cuadernos de Desarrollo Rural*, 16(84). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cdr16-84.sria>
- Bateman, T. S. y Snell, S. (2009). *Administración: Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*.
- Becerra, F., Serna, H. M. y Naranjo, J. C. (2013). Redes empresariales locales, investigación y desarrollo e innovación en la empresa. Cluster de herramientas de Caldas, Colombia. *Estudios Gerenciales*, 29(127), 247–257. <https://doi.org/10.1016/J.ESTGER.2013.05.013>
- Berumen, S. y Palacios, O. (2009). Competitividad, clusters e innovación. *Redalyc*, (March). <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.1209.0005>
- Briones, G. (2003). *Métodos y técnicas de investigación para las ciencias sociales*. Trillas.
- Castañeda Jiménez, J. (2011). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Interamericana.
- Castro-Macías, J. Á. (2012). *Relación entre Integración Empresarial y Competitividad en las Empresas que lo Conforman*. Instituto Tecnológico de Aguascalientes.
- Cuesta-Delgado, D. (2016). Surgimiento y evolución de clusters de empresas de base tecnológica en regiones de bajo desarrollo tecnológico: una mirada al caso de Cuatro Ríos Tecnologías, Cuenca, Ecuador. *Pymes, Innovación y Desarrollo*, 3(2–3).
- Díaz-Ariza, D. M., García-Castiblanco, C. P., Pinzón Muñoz, C. A., Díaz-Ariza, D. M., García-Castiblanco, C. P. y Pinzón Muñoz, C. A. (2019). Programas gubernamentales para la internacionalización de las empresas: una reflexión desde el caso del sector de cosméticos y productos de aseo en Bogotá. *Innovar*, 29(71), 69–78. <https://doi.org/10.15446/innovar.v29n71.76396>
- Díaz-Carrión, I. A., Cruz-Estrada, I. y Páez-Pérez, Z. J. (2019). Entretejiendo innovación y colaboración en los Colectivos de Food Truck de Tijuana (México). *Estudios Sociales. Revista de Alimentación Contemporánea y Desarrollo Regional*, 29(53). <https://doi.org/10.24836/es.v29i53.646>
- Domareski-Ruiz, T. C. y Chim-Miki, A. F. (2005). Competitividad e innovación: Teoría versus Práctica en la medida de competitividad turística. *El periplo sustentable*, (36), 134–156. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-90362019000100134&script=sci_arttext&tlng=pt
- Fernández-Hurtado, R. S., Castillo-Triana, D. y Martínez-Martínez, L. Á. (2018). Clúster virtual nueva alternativa a la competitividad eficaz en las empresas. *Tendencias*, ISSN 0124-8693, ISSN-e 2539-0554, Vol. 19, N.º. 1, 2018 (Ejemplar dedicado a: Vol. XIX No. 1 Primer Semestre Enero - Junio 2018), págs. 164-186, 19(1), 164–186. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6618125>

- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2006). *Metodología de la investigación*. Recuperado de https://books.google.com.mx/books/about/Metodología_de_la_investigación.html?id=4_-kPwAACAAJ&redir_esc=y
- Izábal, E. y Valenzuela, B. (2016). Cooperar para Innovar, El caso de las iniciativas clúster del sector TI de Sinaloa, México. *Desarrollo regional. Modelos, actores, gestión*, 1(3), 37–52.
- León, S. M. M. y Rodríguez, V. O. (2017). Estudio comparativo del desarrollo económico y cambio de especialización productiva de dos regiones en México María. *Memoria del XI Congreso de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 879–898.
- Martínez, M.L. y Fera, C.M. (2016). Las PYMEs del clúster CRAA: un estudio de relación entre innovación y competitividad en Aguascalientes. En *Gestión de la Innovación y la Tecnología* (pp. 1–18). ACACIA.
- Ojeda Gómez, J. (2009). La cooperación empresarial como estrategia de las PYMES del sector ambiental. *Estudios gerenciales*, 25(110), 39–61.
- Pardo, A. y Ruiz, M. A. (2002). *SPSS 11: Guía para el análisis de datos*. Recuperado de <https://bit.ly/2pvqT22>
- Peres, W. y Garrido, C. (1998). *Grandes empresas y grupos industriales Latinoamericanos: expansión y desafíos en la era de la apertura y la globalización*. Siglo veintiuno editores.
- Reche, F. H. (2019). ¿Un clúster industrial en América Latina? La industria mexicana del calzado de cuero en León, Guanajuato. *Observatorio de la economía latinoamericana*. Recuperado de <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/06/industria-mexicana-calzado.html>
- Rodríguez-Albor, G. (2018). Innovación y competitividad en la industria de software. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 680–698. <https://doi.org/10.31876/revista.v23i83.24497>
- Stevenson, W. J. (2005). *Estadística para administración y economía: conceptos y aplicaciones*. Alfaomega.
- Tomer, A., Castillo-Navarro, A., Barcelo-Valenzuela, M. y León-Duarte, J. A. (2009). Importancia de los clusters del conocimiento como estrategia para gestionar el conocimiento entre organizaciones. *Intangible Capital*, 5(1). Recuperado de <https://upcommons.upc.edu/handle/2099/7142>
- Zavala, A. G. (2014). *IndustriaElectrónica*. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/76339/141216_DS_Electronico_ES.pdf
- Zayas, B.I., Zayas, B.R.A. y Heiras, P.M. de J. (2017). Clúster agrícola como factor de desarrollo en las empresas del municipio de Angostura Sinaloa [Agricultural cluster development as a factor in companies in the municipality of Angostura Sinaloa]. *Revista Mexicana de Agronegocios*.



Trascender, Contabilidad y Gestión Núm. 12 (septiembre - diciembre del 2019).
 Universidad de Sonora. Departamento de Contabilidad.
 ISSN: 2448-6388. Reserva de Derechos 04-2015-04172070800-203.

Responsabilidad Social Universitaria en la Escuela de Contabilidad: visión estudiantil

University Social Responsibility from the Accounting Department: Student's perspective

Mónica Ballesteros Grijalva ¹ ; María Eugenia De la Rosa Leal ² ; Ismael Mario Gastélum Castro ³

Recibido: 15 de julio de 2019.

Aceptado: 15 de septiembre de 2019.

DOI: <https://doi.org/10.36791/tcg.v11i4.72>

JEL: I23. Centros de enseñanza superior y de investigación

Resumen

El presente documento es sobre la percepción de los alumnos de la Licenciatura de Contaduría Pública y Mercadotecnia del departamento de Contabilidad, de la Universidad de Sonora, unidad regional centro, el universo de la población fue de 400 estudiantes en el semestre 2019-1 con un avance de 70% o más de su plan de estudios de las cuales correspondieron a las dos licenciaturas mencionadas elegidas para el estudio, dio como resultado de la muestra, un total de 197 estudiantes, se utilizó herramientas informáticas de última generación para elaborar una encuesta electrónica para la recolección de la información sobre percepción con afirmaciones positivas y un

formato de Likert, la obtención de resultados se realizó en tiempo real, se procedió a analizarlos en relación a tres dimensiones para los estudiantes sobre la responsabilidad social universitaria: la formación profesional y académica, campus responsable y participación social. Se obtiene un coeficiente alfa > 0.984 que es excelente ya que mide que los ítems están altamente correlacionados, muestran resultados positivos con respecto a las áreas valoradas a la voz de la visión de los estudiantes sobre el tema, además ofrece oportunidades de mejoras en otros aspectos.

Palabras clave: responsabilidad social, universidad, estudiantes.

¹ Mónica Ballesteros Grijalva. Profesora Investigadora en la Universidad de Sonora, Departamento de Contabilidad. Integrante del Cuerpo Académico de Contabilidad Gestión y Fiscalización. Correo: monica.ballesteros@unison.mx

² María Eugenia De la Rosa Leal. Profesora Investigadora en la Universidad de Sonora, Departamento de Contabilidad. Integrante del Cuerpo Académico de Contabilidad Gestión y Fiscalización. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2039-7263>. Correo: eugenia.delarosa@unison.mx

³ Ismael Mario Gastélum Castro. Profesor Investigador en la Universidad de Sonora, Departamento de Contabilidad. Integrante del Cuerpo Académico de Contabilidad Gestión y Fiscalización. Correo: ismael.gastelum@unison.mx

Abstract

This document is about the perception of the students of the Bachelor of Public Accounting and Marketing of the Accounting department, of the University of Sonora, central regional unit, the universe of the population was 400 students in the 2019-1 semester with a progress of 70% or more of their study plan, which corresponded to the two mentioned degrees chosen for the study, resulted in the sample, a total of 197 students, last generation computer tools were used to prepare an electronic survey for the collection of information on perception with positive affirmations and a Likert format, the results were obtained in real time, they were analyzed in relation to three dimensions for students on university social responsibility: professional and academic training, responsible campus and social participation. An alpha coefficient > 0.984 is obtained, which is excellent since it measures that the items are highly correlated, showing positive results with respect to the areas valued in the voice of the students' vision on the subject, as well as offering opportunities for improvement in other aspects.

Keywords: social responsibility, university, students.

Introducción

Las Universidades se encuentran en la necesidad de repensar su posición y su función en la Sociedad ante los grandes cambios económicos, sociales y culturales planteados en los inicios del siglo XXI, deben ser responsable y honestas al afrontar los nuevos retos en su esencia está el ofrecer el mejor servicio posible al ciudadano, a ese respecto, la Responsabilidad Social Universitaria, en adelante RSU, significa una elevación del normal nivel de exigencia y desempeño de la Universidad.

Por lo anterior expuesto, esta investigación tiene como objetivo el conocer la percepción sobre Responsabilidad Social Universitaria (RSU) de los estudiantes del

departamento de Contabilidad en la licenciatura de Contaduría Pública y licenciatura de Mercadotecnia de la División de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Sonora de la Unidad Regional Centro; es una investigación con enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, no experimental de corte transversal.

A inicios del siglo XXI la responsabilidad social como paradigma global (Aldeanueva, 2015; Olvera & Gasca, 2012) en un contexto mundial marcado por una crisis transversal en un escenario caracterizado por la falta de referentes cognitivos. Así lo explora la UNESCO en su Conferencia Mundial sobre Educación Superior de 2009, sosteniendo que “la educación superior tiene la responsabilidad social de hacer avanzar nuestra comprensión de problemas polifacéticos con dimensiones sociales, económicas, científicas y culturales, así como nuestra capacidad de hacerles frente” (UNESCO, 2009: 2), apelando a un liderazgo social en materia de conocimiento de alcance mundial para abordar temáticas pendientes en la agenda transnacional.

La RSU es una política institucional integral que se encarga de la gestión de todos los impactos sociales que la universidad genera, en diálogo participativo con los diversos grupos de interés (Vallaey, De la Cruz y Sasia, 2008) y a la luz de los valores, objetivos, formas de gestión e iniciativas que implican un mayor compromiso con la sociedad y contribuyen a un nuevo modelo de desarrollo más equilibrado (Ministerio de Educación, 2011) que promueve el Desarrollo Humano Sostenible (Vallaey, 2006).

La RSU puede ser comprendida y aplicada, así, dentro de un marco de análisis de la vida universitaria con los “ejes”: Campus responsable, formación profesional y ciudadana, participación social y gestión social del conocimiento fundamental.

La Universidad de Sonora de Responsabilidad cuenta con un principio de responsabilidad que señala que el

ejercicio y cumplimiento de las funciones sustantivas y adjetivas por parte de la comunidad universitaria, responde a las necesidades de la sociedad y tiene efectos positivos sobre ella (UNISON, 2019).

El departamento de contabilidad de la Universidad de Sonora cuenta desde 2016 con el distintivo de responsabilidad social universitaria otorgado por la asociación nacional de facultades y escuelas de contaduría y administración (ANFECA), el cual fue refrendado este año (ANFECA, 2019).

Antecedentes

Antes de presentar un modelo de lo que es la Responsabilidad Social Universitaria, es interesante analizar inicialmente el concepto de Responsabilidad Social Empresarial, como un conjunto de prácticas de la organización que forman parte de su estrategia corporativa, que tienen como fin evitar daños y/o producir beneficios para todas las partes interesadas en la actividad de la empresa considerando: Clientes, empleados, accionistas, comunidad, entorno, etc., siguiendo fines racionales y que deben redondear en un beneficio tanto para la organización como para la sociedad (Vallaey & Álvarez, 2019).

El Libro Verde de la Unión Europea la define cómo: “Concepto por el cual las empresas deciden contribuir voluntariamente a mejorar la sociedad y a preservar el medio ambiente. A través suyo, las empresas se concientian del impacto de su acción sobre todos y expresan su compromiso de contribuir al desarrollo económico, a la vez que, a la mejora de la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, de la comunidad local donde actúan y de la sociedad en su conjunto” (Comisión de las Comunidades Europeas, 2001).

La UNESCO en su Conferencia Mundial sobre Educación Superior de 2009, sosteniendo que “la educación superior tiene la responsabilidad social de hacer avanzar nuestra comprensión de problemas polifacéticos con dimensiones sociales, económicas, científicas y culturales, así como nuestra capacidad de hacerles frente” (UNESCO, 2009: 2), invocando a un liderazgo social en materia de conocimiento de alcance mundial para abordar temáticas pendientes en la agenda transnacional.

La responsabilidad social como paradigma (Aldeanueva et al., 2015; Olvera & Gasca, 2012) en un contexto mundial marcado por una crisis transversal en un escenario caracterizado por la falta de referentes cognitivos. A partir de este constructo, la literatura nos remite a Responsabilidad Social (RS) apropiada por los diferentes stakeholders o interlocutores sociales (García, 2014; Noland & Phillips, 2010), cada uno de los cuales acumula intereses implícitos y explícitos (Aldeanueva & Jiménez, 2013) y surgen nuevos escenarios en donde generar estas políticas, transformándose en conceptos como “Responsabilidad Social Corporativa” (RSC), dirigida a la empresa, “Responsabilidad Social Organizativa” tanto pública como privada (RSO) y “Responsabilidad Social de Administraciones Públicas” (RSAP).

Por lo tanto, sin descartar los aportes de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), con el pretexto de que, las universidades no son empresas, sin borrar los esfuerzos de las ciencias de gestión para construir herramientas de vigilancia de las actividades e impactos organizacionales en pro de un desarrollo humano y sostenible, necesitamos una definición de RSU que sea realmente útil y adaptada al quehacer académico.

Este siglo es testigo de que la RSU, aún es una área en edificación, va revistiéndose de un discurso inagotable y en sintonía con la búsqueda de una Universidad que auto aprende desde su gobernabilidad para el bien de la sociedad que la rodea. Así lo indica, por ejemplo, a nivel transnacional, la red University Social Responsibility Alliance, con sede en San Francisco, así como el que conste como política prioritaria dentro de la *International Association of Universities Policy Statements* (Vasilescu, Barna, Epure & Baicu, 2010). En España, la denominada “Estrategia Universidad 2015” del Ministerio de Educación español (2011) convierte a la RSU en un eje estratégico con su consiguiente sistematización, reconocimiento e impacto.

Y así lo refleja en sus políticas, en su rendición de cuentas y en las alianzas con los agentes externos (González, 2010; Pelekais, 2010), además de contar con experiencias específicas sistematizadas en universidades de América, Europa y América Latina, como los proyectos de *Global Compact*, la Declaración de Talloires en el 2005, en la cual se suscribieron un total de 29 universidades de todo el mundo con el fin de comprometerse con las responsabilidades sociales y cívicas, la fábrica de Responsabilidad Social de la Universidad de Valladolid, en España o el proyecto Universidad Construye País de la Universidad de Concepción de Chile, en América Latina, como ejemplos significativos al respecto (Gaete, 2011; Gaete, 2011a; Martí Noguera & Martí Vilar, 2013; Martí Noguera, Moncayo & Martí Vilar, 2014; Muñoz, 2013). También las investigaciones, en especial entre 2009 y 2012 para el ámbito latinoamericano (Pacenza & Silva, 2013), evidencian cómo herramientas cualitativas y cuantitativas así como sus correspondientes resultados y análisis.

Definiciones de Responsabilidad social universitaria

Integrando diferentes definiciones podría decirse que la RSU constituye un enfoque de dirección universitaria (García, 2014), un compromiso implícito en las universidades (Vázquez, Aza & Lanero, 2014) a lo que se añade el hecho de que es transversal e integral (González, 2010) desde su labor reflexiva, ética, académica, investigadora e innovadora (Vila, 2012); es una política institucional integral que se encarga de la gestión de todos los impactos sociales que la universidad genera, en diálogo participativo con los diversos grupos de interés (Vallaey, De la Cruz & Sasia, 2008) y a la luz de los valores, objetivos, formas de gestión e iniciativas que implican un mayor compromiso con la sociedad y contribuyen a un nuevo modelo de desarrollo más equilibrado (Ministerio de Educación, 2011) que promueve el Desarrollo Humano Sostenible (Vallaey, 2006).

La RSU puede ser comprendida y aplicada, así, dentro de un marco de análisis de la vida universitaria con los “ejes”: Campus responsable, formación profesional y ciudadana, participación social y gestión social del conocimiento fundamental desde tres modelos principales: El gerencial, el normativo y el transformativo (Gaete, 2011; Naval & Ruiz, 2012); y aplicándose en dos niveles (Olvera & Gasca, 2012; Villa, 2012) si atendemos a los propios stakeholders de la institución universitaria:

- ✓ A nivel interno, que comprende a los estudiantes, docentes, investigadores, directivos y personal administrativo, con la intención de fomentar la participación activa de la comunidad universitaria, generando espacios que construyan democracia sobre unos valores comunes de paz, convivencia, sostenibilidad y cooperación, entre otros.

- ✓ A nivel externo, que incluye los empresarios, proveedores, egresados, socios estratégicos, comunidades locales y estado, reflejando con esto más proximidad a la Responsabilidad Social Corporativa.

La red Universidad Construye País definió así la RSU: Entendemos por responsabilidad social universitaria la capacidad que tiene la universidad de difundir y poner en práctica un conjunto de principios y valores generales y específicos, por medio de cuatro procesos claves: Gestión, docencia, investigación y extensión. Así asume su responsabilidad social ante la propia comunidad universitaria y el país donde está inserta. (Jiménez, 2002) Las políticas públicas de educación superior latinoamericanas empiezan a contemplar la RSU (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, 2016).

Martínez, Pichardo y Hernández Oliva (2013) en su artículo sobre RSU: Un desafío de la universidad pública mexicana establece: La Responsabilidad Social Universitaria (RSU) se distingue de la Responsabilidad Social Empresarial por su fin ético: la primera promueve una ética académica formativa de personalidad; la segunda, el desarrollo, cuidado y atención al cliente, es la prioridad de una calidad que se debe apreciar en el servicio o en el producto y su extensión hacia la sociedad, como filantropía, busca formar el ser del

universitario más allá del sustantivo profesionista, cuya contribución a lo ético favorece el desarrollo cualitativo de la vida comunitaria.

En el entorno mexicano

La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) en su visión declara que para: El año 2020, gracias al compromiso efectivo del gobierno federal, de los gobiernos de las 32 entidades federativas y sus municipios, de los poderes legislativos y de la sociedad civil en su conjunto.

Las instituciones de educación superior de México integran un vigoroso sistema de educación superior, que forma profesionales e investigadores de alto nivel, genera y aplica conocimientos, extiende y preserva la cultura, tareas que realiza con calidad, oportunidad, equidad y cantidad equiparables con los estándares internacionales, gracias a lo cual la educación superior contribuye de manera elemental a que los mexicanos disfruten de paz y prosperidad en un marco de libertad, democracia, justicia y solidaridad (ANUIES, 2012).

Las teorías que han resultado más exitosas para explicar el contenido social y medioambiental de las organizaciones han tomado enfoques de orientación sistematizada, con base en cinco teorías principalmente, cuadro 1:

Cuadro 1. Acercamientos teóricos de la Responsabilidad Social Universitaria

Teoría	Postulado	Orientación hacia la RSU
Agencia	Conflicto de intereses entre la administración y la universidad	Rendición de cuentas
Stakeholders	Satisfacción de expectativas de los grupos de interés	Modelos de gestión socialmente responsables
Legitimidad	Contrato social entre las universidades y la sociedad	Mejora de la imagen y reputación social
Institucional	Presión ejercida por los organismos internacionales	Política de responsabilidad social
Recursos y capacidades	Reto de la diferenciación	Estrategias de responsabilidad social

Fuente: Elaboración propia, adaptado de Larrán y Andrades, 2015.

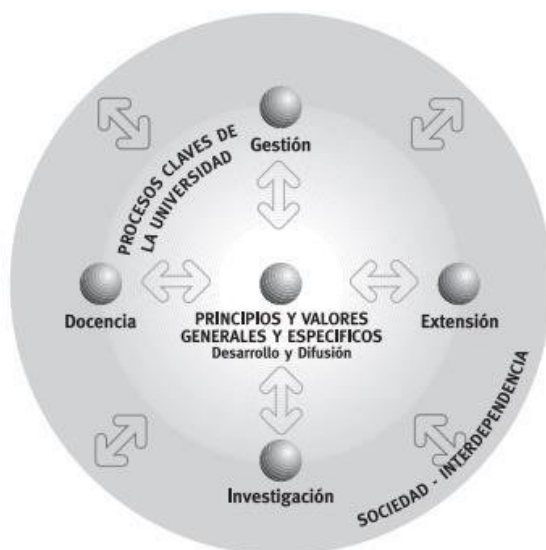
El Departamento de Contabilidad de la Universidad de Sonora cuenta desde 2016 con el distintivo de Responsabilidad Social Universitaria otorgado por la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ANFECA), el cual fue refrendado en 2019 (ANFECA, 2019).

Principios y valores de la universidad socialmente responsable

La universidad se realiza a través de tres funciones tradicionales (Docencia, Investigación y Extensión) y de

una actividad indispensable en toda organización: la Gestión. En el centro de estos cuatro procesos claves, se encuentran principios y valores. Esos cuatro procesos del quehacer universitario deben estar iluminados por los principios y valores que caracterizan la Responsabilidad Social Universitaria. A su vez, en el quehacer universitario relativo a estos cuatro procesos, debe verificarse la práctica de estos principios y valores. De esta manera, la relación entre los principios y valores y los procesos claves se expresa gráficamente de la siguiente manera, figura 1:

Figura 1. De Principios y valores que orientan la Responsabilidad Social Universitaria



Fuente: Marco conceptual sobre RSU, Universidad Construye País (2001).

Atributos positivos de la RSU, en el manual de primeros pasos de la RSU se señalan estos, como principales:

- ✓ Buena gobernabilidad, el objetivo de estas prácticas es evitar el riesgo de corrupción de la organización, debe ser consciente de las consecuencias y efectos que sus procesos y actuaciones provocan en los ámbitos humanos, sociales y ambientales.
- ✓ Gestión del impacto, se refiere a la gestión de los impactos medioambientales y sociales que tiene como entidad.
- ✓ Dialogo con las rendiciones de cuentas, la organización debe responder a grupos de interés y emprender con ellos una relación transparente y democrática.
- ✓ Alianzas para participación de sostenibilidad, la organización como parte de un tejido social amplio y complejo, en el cual puede cumplir una

tarea sensible de intermediación para acercar intereses complementarios hacia una actitud proactiva de innovación.

Áreas en que se dan los impactos Universitarios en la RSU

Según Vallaey (2006) los impactos universitarios pueden darse en cuatro aspectos principales entre los cuales se tiene:

a) Impactos de funcionamiento organizacional:

Como cualquier organización laboral, la Universidad genera impactos en la vida de su personal administrativo, docente y estudiantil, así como en el medio ambiente (desechos, deforestación, contaminación atmosférica por transporte vehicular, entre otros.

b) Impactos educativos:

Tiene un impacto directo sobre la formación de los jóvenes y profesionales, su manera de entender e interpretar el mundo, comportarse en él y valorar ciertas cosas en su vida. Infiuye asimismo sobre el estudio

profesional, orienta la definición de la ética profesional de cada disciplina y su rol social.

a) Impactos cognitivos y epistemológicos:

Orienta la producción del saber y las tecnologías, influye en la definición de lo que se le llama socialmente “Ciencia.”. Incentiva al participar en la delimitación de los ámbitos de cada especialidad, articula la relación entre tecno ciencia y sociedad.

b) Impactos sociales:

Tiene un impacto sobre la sociedad y su desarrollo

económico, social y político. Así, el entorno social de la Universidad se hace una cierta idea de su papel y su capacidad de ser un participante autorizado en la solución de sus problemas.

Dentro de los actores que intervienen en la responsabilidad Social Universitaria, según algunos autores señalan que son los administrativos, los docentes, los estudiantes de manera interna y la participación externa es a través de sociedad civil, sector privado y público, figura 2.

Figura 2. La universidad, actores y su entorno



Fuente: Elaboración propia adaptado de Vallaeys, De La Cruz & Sasia, 2008.

Objetivos

Objetivo general

Es conocer la visión sobre responsabilidad social universitaria (RSU) de los estudiantes del departamento de Contabilidad en la licenciatura de Contaduría Pública y de la Licenciatura de Mercadotecnia de la DCEA, de la Universidad de Sonora de la Unidad Regional Centro

Objetivos específicos:

A. Es conocer la percepción de los estudiantes del departamento de Contabilidad en la licenciatura de Contaduría Pública y de la Licenciatura de

B. Mercadotecnia de la DCEA, de la Universidad de Sonora de la Unidad Regional Centro, sobre formación profesional y ciudadana.

C. Es conocer la percepción de los estudiantes del departamento de Contabilidad en la licenciatura de Contaduría Pública y de la Licenciatura de Mercadotecnia de la DCEA, de la Universidad de Sonora de la Unidad Regional Centro sobre campus responsable.

D. Es conocer la percepción de la universidad por parte de los estudiantes del departamento de

Contabilidad en la licenciatura de Contaduría Pública y de la Licenciatura de Mercadotecnia de la DCEA, de la Universidad de Sonora de la Unidad Regional Centro sobre la participación social.

Metodología

La metodología seleccionada fue de enfoque cuantitativo por tratarse de una investigación ex post factum y transversal, se utilizó la recolección de información, la medición numérica, el conteo estadístico para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población” (Hernández y Baptista, 2016).

Es un estudio descriptivo que mide de forma independiente los conceptos o variables a los que se refieren y se centran en medir con la mayor precisión posible (Hernández, Fernández y Baptista, 2016).

Es también una investigación no experimental, las inferencias de las relaciones entre las variables se realizan sin la intervención o influencia directa, y se observan tal y como se han dado en su contexto natural (Hernández, 2016).

El presente estudio analiza los discursos bajo los cuales se reconoce el sentido de Responsabilidad Social Universitaria en voz de sus protagonistas: el alumnado (Martínez; Lloret & Mas, 2017). En la recolección de la información se aplicó un instrumento a los estudiantes de contabilidad de la División de Ciencias Económicas y Administrativas del periodo 2019-1 de manera aleatoria para conocer la percepción de los estudiantes sobre Responsabilidad Social Universitaria en las licenciaturas de Contaduría Pública y de Mercadotecnia, de la Universidad de Sonora de la Unidad Regional Centro.

El estudio cuantitativo se basó en la administración del cuestionario de Vallaey's extraído del Manual de primeros pasos para evaluar la Responsabilidad Social Universitaria (Vallaey's, De la Cruz & Sasía, 2008). Concebida como encuesta de percepción, con afirmaciones positivas y un formato Likert con seis opciones definidas del siguiente modo:

1: totalmente en desacuerdo; 2: en desacuerdo; 3: parcialmente en desacuerdo; 4: parcialmente de acuerdo; 5: de acuerdo y 6: totalmente de acuerdo.

Tomando en consideración la lista de personas seleccionadas para aplicar el instrumento de recolección de información, se aplicó la encuesta de forma anónima, en forma virtual, para que todos los encuestados se encuentren en condiciones similares y ningún encuestador pueda influenciar en la recolección de la información. Se ofreció a los encuestados un documento explicativo de términos clave de la encuesta para limitar la interpretación subjetiva de términos.

El universo de la población fueron 400 estudiantes con un avance de 70% o más de su plan de estudios de las Licenciaturas de Contaduría Pública y Mercadotecnia elegidas para el estudio, dando como resultado un total de 197 estudiantes. Con un nivel de confianza del 95% para la muestra elegida y un margen de error del 5%. Para determinar el número de la muestra elegida se utilizó la fórmula de muestreo aleatorio simple sin reemplazo, en la cual todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos, la cual se indica a continuación:

$$n = \frac{N Z^2 p q}{(N-1) E^2 + Z^2 p q}$$

Resultados

La validez de un instrumento, se refiere al grado en que el instrumento mide aquello que pretende medir. Y la fiabilidad de la consistencia interna del instrumento se puede estimar con el alfa de Cronbach. La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados (Welch & Comer, 1988). Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados.

Como criterio general, Frías (2019), sugiere las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

Cuadro 1. Criterios generales de Alfa de Cronbach

Coeficiente alfa > 0.9 es excelente
Coeficiente alfa > 0.8 es bueno
Coeficiente alfa > 0.7 es aceptable
Coeficiente alfa > 0.6 es cuestionable
Coeficiente alfa > 0.5 es pobre
Coeficiente alfa < 0.5 es inaceptable

Fuente: George y Mallery, 2003: 231 citado por Frías, 2019.

Se aplicó el estadístico de alfa de Cronbach a cada una de las tres dimensiones que conforman el instrumento, así mismo en su totalidad, mostrándose a continuación los resultados encontrados, cuadro 2:

Cuadro 2. Estadístico Alfa de Cronbach en Formación académica y profesional

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.950	10

Fuente: Elaboración Propia.

En esta dimensión de la investigación el alfa es de 0.950 para la primera parte del instrumento que tiene de 10 ítems, mostrando un coeficiente alfa > 0.9 es excelente como se ve en el cuadro 1 y mide que están altamente correlacionados.

Cuadro 3. Estadístico Alfa de Cronbach en Campus Responsable

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.979	20

Fuente: Elaboración Propia.

En esta dimensión de la investigación el alfa es de 0.979 para la segunda parte del instrumento que tiene de 20 ítems, mostrando un coeficiente alfa > 0.9 es excelente como se ve en el cuadro 1 y mide que están altamente correlacionados.

Cuadro 4. Estadístico Alfa de Cronbach en Participación Social

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.964	10

Fuente: Elaboración Propia.

En esta tercera parte del instrumento de la investigación el alfa es de 0.964 que tiene de 10 ítems, mostrando un coeficiente alfa > 0.9 es excelente como se ve en el cuadro 1 y mide que están altamente correlacionados.

Validación del instrumento en su totalidad mediante el estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach, obteniéndose el siguiente, cuadro 5:

Cuadro 5. Estadístico de Alfa de Cronbach del instrumento

Estadísticos de fiabilidad

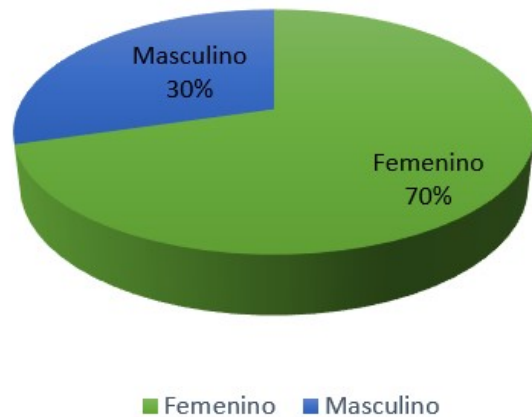
Alfa de Cronbach	N de elementos
.984	40

Fuente: Elaboración Propia.

El alfa es de 0.984 para el constructo de 40 ítems, mostrando un coeficiente alfa > 0.984 es excelente como se ve en el cuadro y mide que están altamente correlacionados.

En los siguientes gráficos se representan los resultados:

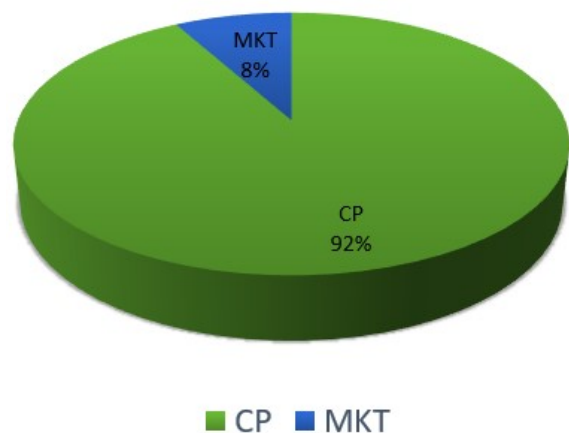
Gráfico 1. Resultados de encuestados por Género



Fuente: Elaboración Propia.

En el gráfico anterior, que en la muestra que se tomó se puede observar que el 70% de los alumnos encuestados corresponden al género femenino y el 30% restante son de género masculino en el departamento de contabilidad de las licenciaturas en Contaduría Pública y de Mercadotecnia de la Universidad de Sonora, unidad centro.

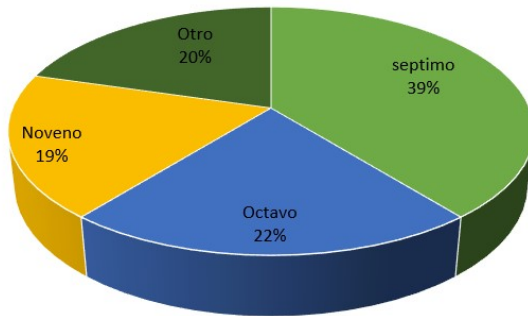
Gráfico 2. Participación de encuestados por programa



Fuente: Elaboración Propia.

El gráfico 2, representa que el 92% de los encuestados fueron de la licenciatura en Contaduría y 8 % de Mercadotecnia.

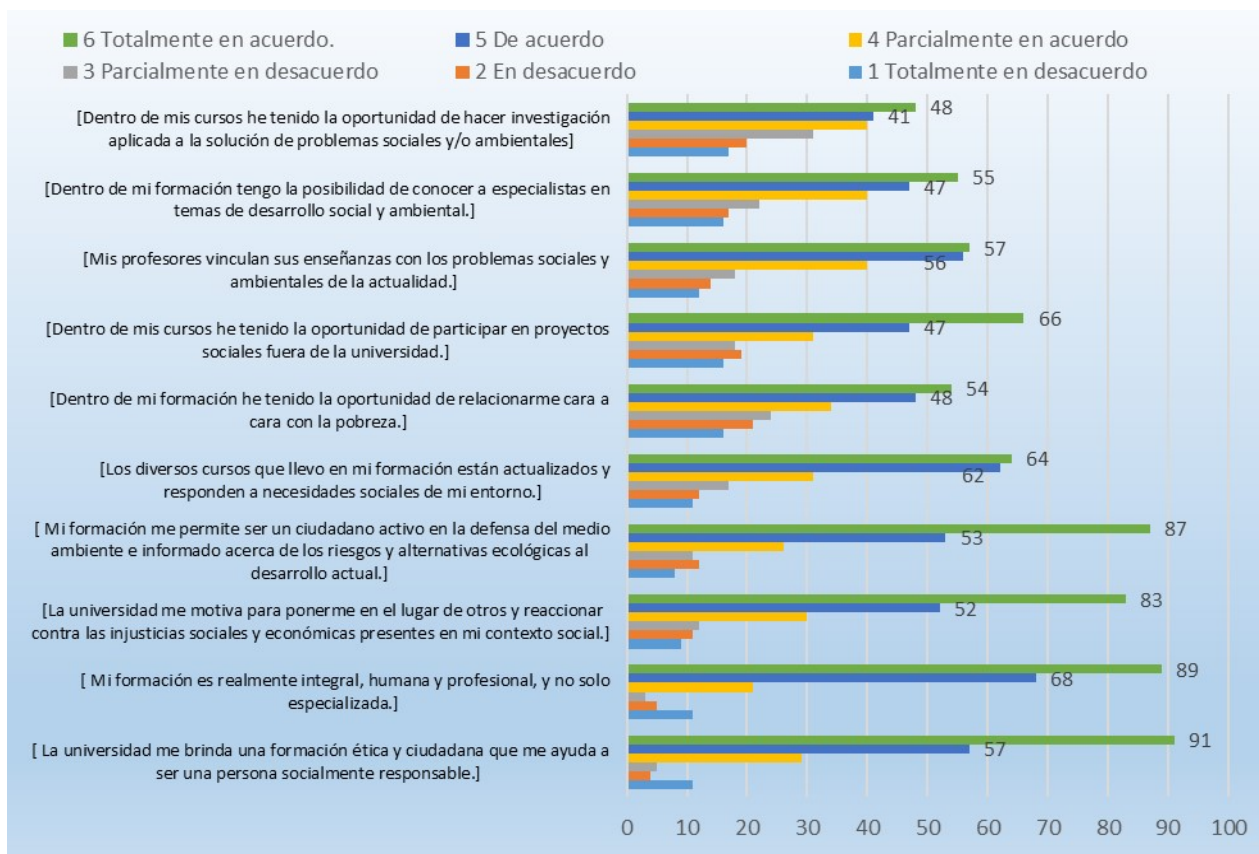
Gráfico 3. Semestre de estudio



Fuente: Elaboración Propia

El grafico 3 muestra que el 39% de los encuestados corresponden al séptimo semestre, el 22% al octavo y 19% al noveno, representando la mayoría de los encuestados y otros semestres el 20% que corresponden a decimo al doceavo semestre, lo que indica que son personas que conocen aspectos y han convivido dentro del Departamento de Contabilidad y la universidad misma por lo menos tres años y medio como para poder tener una visión de la misma.

Gráfico 4. Formación Académica y profesional



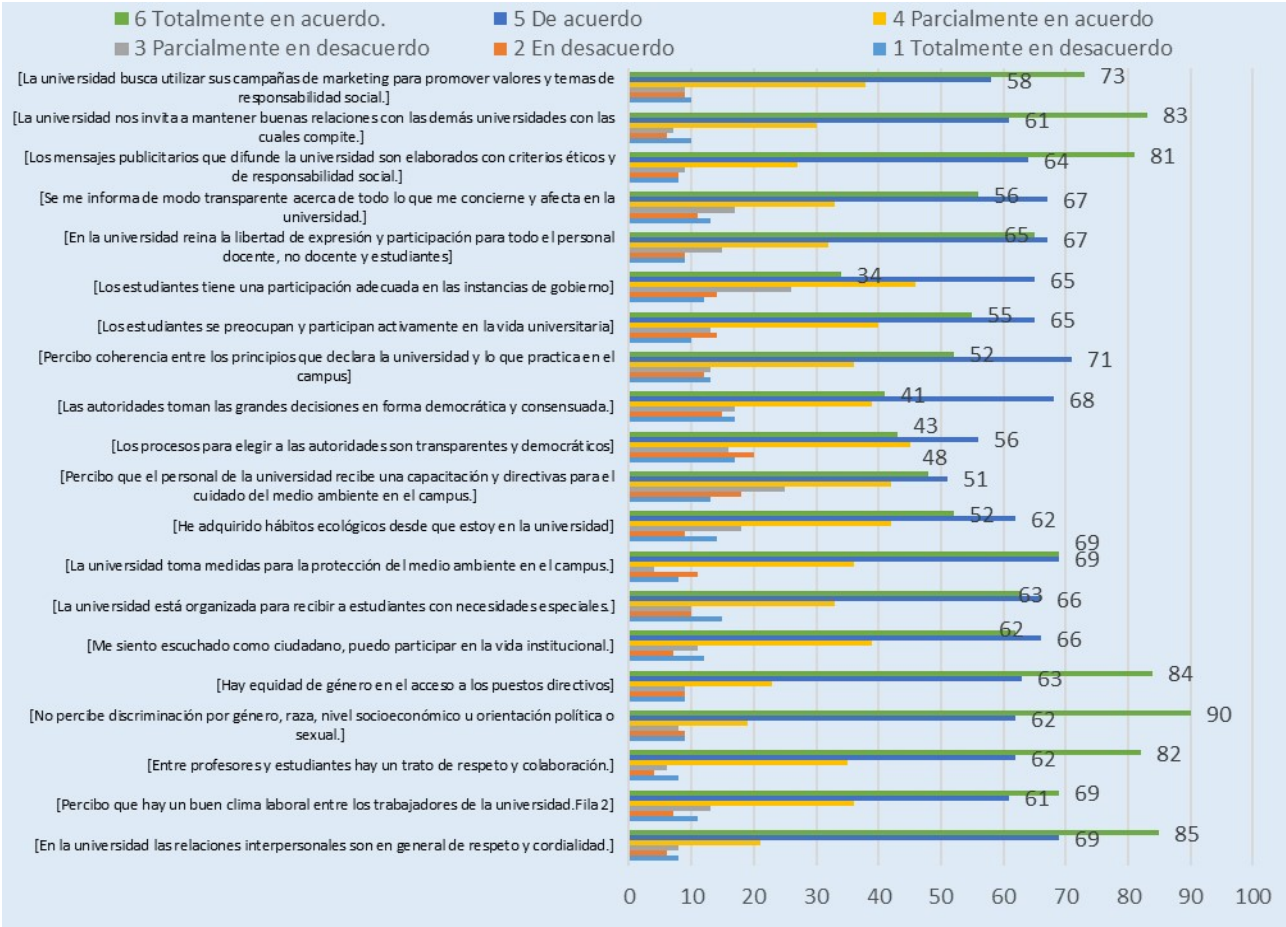
Fuente: Elaboración Propia.

Como se puede observar en el gráfico anterior, en la primera parte de la encuesta se tienen diez ítem relacionados con el aspecto de formación académica y profesional con los cuales se valuó la muestra que se determinó y en la cual las cinco mejor valoradas por los estudiantes son aquellas que están totalmente de acuerdo como los son: Primero, la universidad me brinda una formación ética y ciudadana que me ayuda a ser una persona socialmente responsable con un 91 encuestados; segundo mi formación es realmente integral, humana y profesional, y no solo especializada con 89; tercero, mi formación permite ser un ciudadano activo en la defensa del medio ambiente e informado acerca de los riesgos y alternativas ecológica al desarrollo actual con un 87; cuarta, la universidad me motiva para ponerme en el

lugar de otros y reaccionar contra la injusticias sociales y económicas presentes en mi contexto social 83 y la quinta, dentro de mis cursos he tenido la oportunidad de participar en proyectos sociales fuera de la universidad con un 66. Sin embargo, como podemos notar la tendencia que marca la suma de porcentajes de los que están totalmente de acuerdo y los que están de acuerdo marcan la mayoría de los que fueron encuestados, mostrando una percepción favorable en esta área de la encuesta.

La media de la muestra con respecto a la primera categoría es $4.55 \approx 5$ donde están de acuerdo con los conceptos que se manejan sobre la formación académica y profesional.

Gráfico 5. Campus Responsable



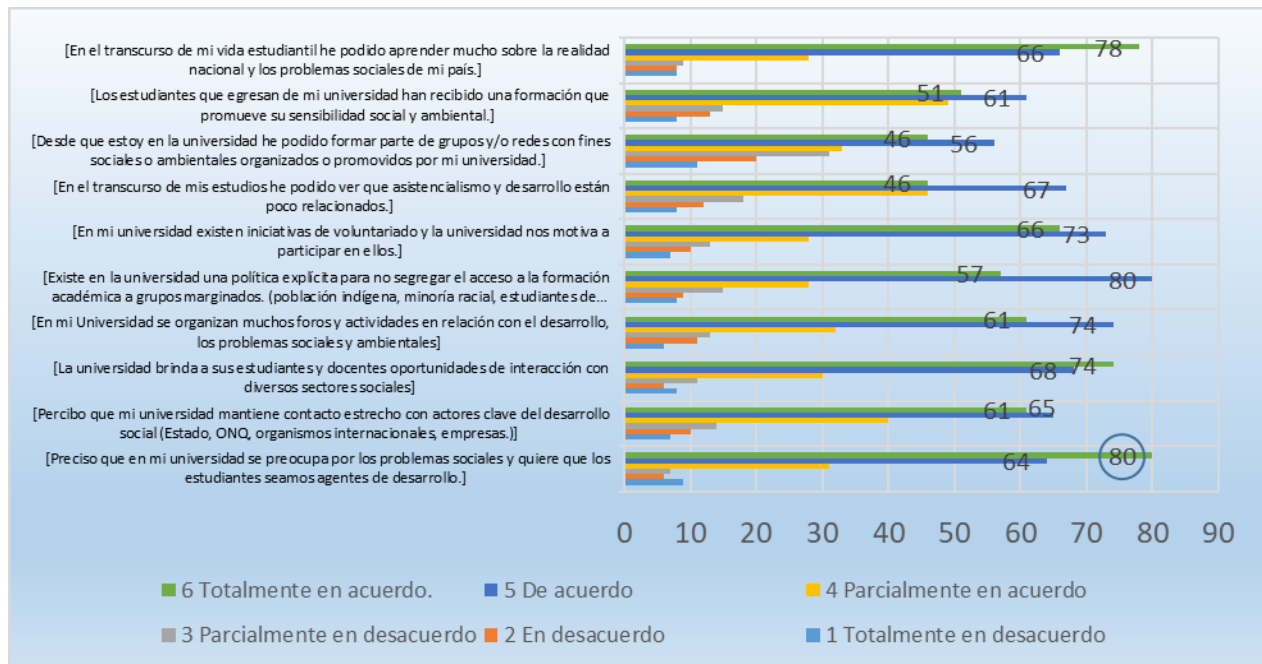
Fuente: Elaboración Propia.

En la segunda parte de la encuesta sobre campus responsable y la cual estaba conformada por 20 ítems podemos observar que se encuentra valorado positivamente por los estudiantes encuestados ya que la mayoría manifiesta en estar parcialmente de acuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo y por encima de la media. Ahora señalaremos aquellos aspectos mejor valorados, teniendo en primer lugar no percibe discriminación por género, raza, nivel socioeconómico u orientación política o sexual con un 90; en segundo lugar, en la universidad las relaciones interpersonales son en general de respeto con un 85 ; en tercer lugar, hay equidad de género en el acceso a los puestos directivos; en cuarto lugar se considera el ítem, la universidad nos invita a mantener buena relaciones con las demás

universidades con las cuales compite con un; en el quinto lugar, se tiene el ítem, entre los profesores y estudiantes hay un trato de respeto y colaboración con 82, como vemos hay muchas áreas de oportunidad que mejorar sobre los aspectos menos valorados, aunque en general la sumatoria de los valores de los que están totalmente de acuerdo como aquellos que están parcialmente de acuerdo o simplemente de acuerdo presentan la mayoría por lo que podemos percibir una valuación adecuada y positiva en el tema de RSU.

La media de la muestra de los encuestados con respecto a la segunda categoría es $4.63 \approx 5$ donde están de acuerdo con las afirmaciones que se manejan sobre campus responsable.

Gráfico 6. Participación Social



Fuente: Elaboración propia.

El gráfico 6, corresponde a la tercera y última parte de la encuesta, la cual tiene diez elementos para conocer la percepción de los alumnos sobre la temática de aspectos de participación social considerando la media y los aspectos mejor valuados se tiene en primer lugar, con 80 de los estudiantes totalmente de acuerdo, con el ítem “preciso que en mi universidad se preocupa por los problemas sociales y quiere que los estudiantes seamos agentes de desarrollo”; en segundo lugar se tiene con de acuerdo un 80, “existe en la universidad una política explícita para no segregar el acceso a la formación académica a grupo marginados”; tercero, el 78 comenta está totalmente de acuerdo que en el transcurso de mi vida estudiantil he podido aprender mucho sobre la realidad nacional y los problemas sociales de mi país; en cuarto lugar, los 74 señalan en estar totalmente de acuerdo con mi universidad brinda a sus estudiantes y docentes oportunidades de interacción con diversos sectores sociales; y en quinto lugar, 74 señalan estar de acuerdo en que mi universidad se organizan muchos foros y actividades en relación con el desarrollo, los problemas sociales y ambientales. Al igual que las otras dos partes se muestran áreas de oportunidad para mejorar la visión de los alumnos en relación a lo que la universidad cree que es. Así mismo, la media de la muestra de los encuestados con respecto a la tercera categoría es $4.67 \approx 5$ donde están de acuerdo con las afirmaciones que se manejan sobre participación social.

Conclusiones

Del análisis de los resultados se puede concluir que la RSU sí tiene relación positiva con cada una de sus dimensiones: Formación profesional y académica, campus responsable y participación social, lo avala el resultado del Alfa de Cronbach con un 0.984 lo cual indica una relación entre los 40 ítems que integran el instrumento de recolección de datos, dividido en tres

dimensiones, a las cuales también se aplicó dicho estadístico, mostrando una correlación entre los ítem de cada una de ellas, como en general.

Este estudio contribuye a conocer la visión de los alumnos referentes a estas dimensiones de la RSU, a confirmar las propuestas encontradas en la literatura respecto al tema, así como de estas y de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

En la primera dimensión de la encuesta sobre formación profesional y académica las temáticas abordadas fueron: Presencia de temáticas ciudadanas y de responsabilidad social en el currículo, articulación entre profesionalización y voluntariado solidario y, aprendizaje profesional basado en proyectos sociales.

En la segunda dimensión de la encuesta sobre campus responsable se trataron temas: Derechos humanos, equidad de género y no discriminación, desarrollo personal y profesional, medio ambiente y comunicación y marketing responsable.

En la tercera dimensión de la encuesta, se pidió la percepción sobre participación social en temáticas de: Integración de la formación académica con la proyección social, promoción de redes sociales para el desarrollo y participación activa de desarrollo local o nacional.

De las tres dimensiones se tienen apreciaciones muy favorables en todos los aspectos. Aunque también se presentan aspectos menos valorados en algunas áreas que nos otorgan áreas de oportunidad para mejorar con la intención de incrementar favorablemente dicha percepción en los estudiantes.

Además, sería importante conocer los resultados sobre los otros actores involucrados como lo es la propia administración y los docentes de forma interna y de manera externa la sociedad en general dentro de la

temática de responsabilidad social universitaria con la finalidad de conocer su apreciación y poder tener un autodiagnóstico completo sobre RSU dentro del departamento de Contabilidad de la Universidad de Sonora, de la unidad centro.

También sería pertinente como Universidad Responsable dar respuesta las siguientes preguntas, a través de unas futuras investigaciones sobre: ¿Cuáles son las “Huellas” ecológicas que deja en los estudiantes que pasan por la Universidad de Sonora?, ¿Se cuenta dentro de la estructura del plan de estudios temáticas dentro de las materias para formar ciudadanos responsables del mundo? ¿Cuál es el papel que asumen los estudiantes en el desarrollo de la sociedad y en la resolución de problemáticas?

Referencias:

- Aldeanueva Fernández, I., & Jiménez Quintero, J. A. (2013). Responsabilidad social universitaria. (U. d. Zuila, Ed.) *Revista Venezolana de Gerencia*, 18(64). 649-662. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=290/29029478003>
- Aldeanueva Fernández, I., Arango Tobón, O. E., Puerta Lopera, I. C., Amaro da Silva, I., Costa, Morosini M., Cardona Quinceno, C. E., Calderón A.I., Fornalsky R., Vargas, M.C., Da Silva, S.R., Gaete Quezada, R., Fernández Godenzi, A., Hirsch Adler, A., Leite Peixoto, A.V., Haas, C.M., Lédo do Nascimento, J.M., Fadlo Curi, W, De la Calle Maldonado, C., De Dios Alija, T. , Torres Sánchez, U., Leuro Casas, G.D., Londoño, I.C., Domínguez Pachón M.J., Da Silva C.L. & Catáo Curi R. (2015). *Experiencias iberoamericanas en responsabilidad social universitaria*. Medellín : Funlam. Disponible en:
http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/49066/books_gratis-Experienciasiberoamericanas-en-responsabilidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de contaduría y administración (ANFECA) (2019). *Primer refrendo del distintivo de responsabilidad social universitaria*. Recuperado de:
http://www.anfece.unam.mx/docs/coordinacion/responsabilidad/historico/2019_refre.pdf
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES). (2016). *Se crea Observatorio Mexicano de Responsabilidad Social Universitaria*. Recuperado de: <https://goo.gl/y4YuXK>
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) (2012). *Inclusión con responsabilidad social. Una nueva generación de políticas de educación superior*. México. Recuperado de:
www.academica.mx/sites/default/files/inclusion_responsabilidad_social.pdf
- Comisión de las Comunidades Europeas (2001). *Libro verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Recuperado de:
[http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/dave/20020122/com\(2001\)366_es.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/dave/20020122/com(2001)366_es.pdf)
- Frías Navarro, D. (2019). *Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida*. Universidad de Valencia. España. Disponible en: <https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- Gaete Quezada, R. (2011). *La responsabilidad social universitaria como desafío para la gestión estratégica de la Educación Superior: el caso de España*. *Revista de Educación*. Mayo. agosto. (355). Pp. 109-133.

- Gaete Quezada, R. (2011a). Responsabilidad Social Universitaria, necesidades sociales emergentes y calidad de vida de los ciudadanos: propuesta de ámbitos e indicadores. *Revista Argos*, 28(54). Caracas. Pp: 191-216. Recuperado de: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_isoref&pid=S0254-16372011000100008&lng=es&tlng=es
- García Benau, M. A. (2014). Responsabilidad Social Universitaria y desarrollo sostenible. *Cuaderno de Trabajo n° 8*. Madrid: Studia XXI-Fundación Europea Sociedad y Educación y Santander Universidades.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado C. & Baptista Lucio, M.P. (2016). *Metodología de la Investigación*. Tercera edición: (2016). Sexta edición 2016. México: McGraw-Hill. Interamericana.
- Jiménez, M. (2002). ¿Cómo observar la responsabilidad social de las universidades?: De los valores a los indicadores. *Memorias del Seminario La Universidad Construye País*, La responsabilidad social de la universidad de cara al Chile de 2010. Chile.
- Larrán, J.M. & Andrades Peña, F.J. (2015). Análisis de la responsabilidad social universitaria desde diferentes enfoques teóricos, *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, vol. VI (15). Pp. 91-107.
- Martí Noguera, J.J., & Martí Vilar, M. (2013). Una década de Responsabilidad Social Universitaria en Iberoamérica. *Revista Española del Tercer Sector*. Madrid. (25). Pp. 145-162.
- Martí Noguera, J.J., Moncayo, J.E., & Martí Vilar, M. (2014). Revisión de propuestas metodológicas para evaluar la Responsabilidad Social Universitaria. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, año 8 (1), Lima, Perú. Pp. 77-94.
- Martínez Pichardo, P.J. & Hernández Oliva, A.V. (2013). Responsabilidad social universitaria: un desafío de la universidad pública mexicana. *Contribuciones desde Coatepec*, (24), Pp. 85-103. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281/28126456001>
- Martínez Usarralde, M.J., Lloret Catalá, M.C. & Mas Gil, S. (2017). Responsabilidad Social Universitaria (RSU): Principios para una universidad sostenible, cooperativa y democrática desde el diagnóstico participativo de su alumnado. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, vol. 25 (75). Arizona State University. Pp. 1-21.
- Ministerio de Educación. (2011). Responsabilidad social de la universidad y desarrollo sostenible. *Estrategia Universidad 2015*. Madrid: Ministerio de Educación.
- Muñoz Van Lamoén, S. (2013). La Responsabilidad Social Universitaria. *Synergies Chili*, (9), Pp. 35-49.
- Naval, C., & Ruiz Corbella, M. (2012). Aproximación a la responsabilidad social universitaria: la respuesta de la universidad a la sociedad. *Bordón*, 64(3). Pp. 103-115.
- Noland J., & Phillips, R. (2010). Stakeholder engagement, discourse ethics and strategic management. *International Journal of Management Reviews*, 12 (1), Pp.39-49. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00279.x>
- Olvera, J., & Gasca, E. (2012). La ciudadanía y universidad pública: ideas de responsabilidad social Universitaria. *Disertaciones: Anuario electrónico de estudios en Comunicación Social*, vol. 5(2). Pp.46-62.

- Pacenza, M. I., & Silva Peralta, Y. F. (2013). Análisis bibliométrico sobre Responsabilidad Social Universitaria. *Psychology, Society & Education*, vol. 5 (2), Pp.125-138.
- UNESCO. (2009). La nueva dinámica de la educación superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo. *Comunicado final Conferencia Mundial de la Educación Superior*. París: UNESCO.
- Universidad Construye País (2001). *Marco Conceptual sobre la Responsabilidad Social Universitaria*.
- Vallaey, F. (2006). *La responsabilidad Social de la Universidad*. Lima: Pontificia Universidad Católica de Perú.
- Vallaey, F. y Carrizo, L. (2006). *Responsabilidad social universitaria: marco conceptual, antecedentes, herramientas*. CD Multimedia, Lima, Perú: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Vallaey, F., De La Cruz, C., & Sasía, P. M. (2008). *Responsabilidad Social Universitaria. Manual de primeros pasos*. México: Banco Interamericano de Desarrollo; Mc Graw Hill.
- Vallaey, F. y Álvarez Rodríguez, J. (2018). Hacia una definición latinoamericana de responsabilidad social universitaria. Aproximación a las preferencias conceptuales de los universitarios. *Educación XX1*, 22 (1), Pp.93-116. doi: 10.5944/educXX1.19442
- Vasilescu, R., Barna, C., Epure, M., & Baicu, C.G. (2010). Developing university social responsibility. A model for the challenges of the new civil society. *Procedia, Social & Behaviour Sciences*, 2(2) Pp. 4177-4182.
- Vázquez, J. L., Aza, C. L., & Lanero, A. (2014). Are students aware of university social responsibility? Some insights from a survey in a Spanish university. *International Review on Public and Nonprofit Marketing*. (11). Pp. 195-208. <https://doi.org/10.1007/s12208-014-0114-3>
- Vila Merino, E. S. (2012). Ciudadanía, equidad e innovación: reflexiones sobre la política de responsabilidad social de las universidades. *Innovación Educativa*. México, mayo-agosto, vol. 12 (59). Pp. 61-85.



Trascender, Contabilidad y Gestión Núm. 12 (septiembre - diciembre del 2019).
 Universidad de Sonora. Departamento de Contabilidad.
 ISSN: 2448-6388. Reserva de Derechos 04-2015-04172070800-203.

Transparencia del gasto público de Progreso Fideicomiso Promotor Urbano de Sonora. Ejercicio fiscal 2016

Transparency of public expenditure of Sonora's Progreso Fideicomiso Promotor Urbano. 2016 fiscal year

Nallely Esther Villa Ruiz ¹

Recibido: 13 de abril de 2019.

Aceptado: 18 de agosto de 2019.

DOI: <https://doi.org/10.36791/tcg.v11i4.73>

JEL: H61. Presupuesto; Sistema presupuestario.

Resumen

En nuestro país durante mucho tiempo se ha luchado por la transparencia y rendición de cuentas del gasto público. El gasto público se considera como la utilización de recursos que permite el funcionamiento del gobierno además de la producción de bienes y servicios que satisfagan las necesidades de la sociedad, éste se consolida como un instrumento esencial generador de cambios estructurales. Por tal motivo, es muy importante que la sociedad lo conozca, se involucre, dé seguimiento y evalúe el desempeño de sus gobiernos con la finalidad de fomentar una utilización eficiente y eficaz de los recursos públicos. Para que la sociedad tenga confianza hacia sus gobernantes se implementan herramientas que permiten dar seguimiento y evaluar las acciones gubernamentales, una de estas herramientas son los portales de

transparencia que sirven para brindar a la sociedad información confiable y oportuna sobre el gasto público; y así corroborar si el portal de transparencia cuenta con información actualizada y suficiente del gasto público para que así, la sociedad esté informada de ¿cómo se gastó ese recurso público? Como resultado de esta investigación se llegó a la conclusión de que el organismo descentralizado denominado “Progreso Fideicomiso Promotor Urbano de Sonora” si cumple con la rendición de cuentas por medio de los portales, la contraloría general del estado de Sonora determinó en su evaluación que el sujeto obligado tiene un 92.94% de cumplimiento de la transparencia en el ejercicio fiscal 2016, esta calificación obtenida nos muestra el nivel de cumplimiento del sujeto obligado.

Palabras clave: Presupuesto de Egresos de la Federación, rendición de cuentas, transparencia.

¹ Nallely Esther Villa Ruiz. Contador Público. Licenciada en Administración de Empresas. Con experiencia en Contabilidad gubernamental, fiscalización, presupuesto y transparencia del sector público. Asistente Contable en Progreso Fideicomiso. Correo: nallelyvillar@gmail.com

Abstract

In our country, transparency and accountability of public spending have long been fought for. Public spending is considered as the use of resources that allows the government to function in addition to the production of goods and services that meet the needs of society, it is consolidated as an essential instrument generating structural changes. For this reason, it is very important for society to get to know it, get involved, monitor and evaluate the performance of their governments in order to promote an efficient and effective use of public resources. In order for society to have confidence in its rulers, tools are implemented to monitor and evaluate government actions. One of these tools is transparency portals that serve to provide society with reliable and timely information on public spending; and thus corroborate whether the transparency portal has updated and sufficient information on public spending so that society is informed of how this public resource was spent? As a result of this investigation, it was concluded that the decentralized public organization called "Progreso Fideicomiso Promotor Urbano de Sonora" if it complies with the accountability through the portals, the general comptroller of the state of Sonora determined that the Obligated subject has a 92.94% compliance with transparency in fiscal year 2016. This rating shows us the level of compliance of the obligated subject.

Keywords: federation expenditure budget, accountability, transparency.

Introducción

La presente investigación está enfocada en la Transparencia y rendición de cuentas del Presupuesto de Egresos del organismo descentralizado denominado "Progreso Fideicomiso Promotor Urbano de Sonora" referente al ejercicio fiscal 2016, este es realizado con la finalidad de contribuir hacia la fortaleza de la

transparencia y rendición de cuentas del Estado de Sonora, para determinar si existe transparencia y rendición de cuentas sobre el gasto público de este organismo en los portales de transparencia.

La transparencia y la rendición de cuentas son 2 de los pilares esenciales en los que se constituye un gobierno democrático y laico. A través de este proceso, el gobierno explica a la sociedad sus acciones de los gastos, y así abre una ventana a la libre investigación pública para que sea revisada, analizada, comparada y hasta en su caso, para demostrar un mal uso, como evidencia para sancionar a los responsables del resguardo de los fondos. Así los gobiernos deben de dar cuentas tanto de los ingresos como los egresos y así proporcionar a las personas interesadas datos detallados de los recursos que son administrados, y poder ser evaluados por los ciudadanos.

En los 70's se vio en la necesidad de reformar la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para poder controlar el gasto público y así regular el derecho a la transparencia de la información de los gastos públicos. Esto conllevó a que se realizara la modificación, redacción y aprobación de la nueva reforma del artículo 6° de la Constitución que se aprobó en el año 1977. En efecto el artículo 6° constitucional mantuvo el texto original plasmado por el Constituyente de 1917, por exactamente sesenta años, el cual nos mencionaba lo siguiente:

Artículo 6°. La manifestación de las ideas no será objeto de ninguna inquisición judicial o administrativa, sino en el caso de que ataque la moral, los derechos de tercero, provoque algún delito, o perturbe el orden público (Carranza, 2016).

De acuerdo a estos acontecimientos, en nuestro país aún no había algún término genérico que determinara el concepto del derecho al acceso a la información pública.

Por más de dos décadas, diferentes sectores se estancaron en discusiones sobre el verdadero significado de este concepto; la susceptibilidad, prevención, diferencias y desconfianza entre los distintos representantes de grupos sociales, académicos, periodistas y empresas informativas, fueron algunos de los motivos por los cuales no se pudo avanzar en terreno de la transparencia.

El gasto público se considera como la utilización de recursos que permite el funcionamiento del gobierno además de la producción de bienes y servicios que satisfagan las necesidades de la sociedad, éste se consolida como un instrumento esencial generador de cambios estructurales. Por tal motivo, es muy importante que la sociedad lo conozca, se involucre, dé seguimiento y evalúe el desempeño de sus gobiernos con la finalidad de fomentar una utilización eficiente y eficaz de los recursos públicos. Para que la sociedad tenga confianza hacia sus gobernantes se implementan herramientas que permiten dar seguimiento y evaluar las acciones gubernamentales, una de estas herramientas son los portales de transparencia que sirven para brindar a la sociedad información confiable y oportuna sobre el gasto público; en esta investigación se realizará un estudio en el organismo descentralizado denominado “Progreso Fideicomiso Promotor Urbano de Sonora” en el que se determinará si existe transparencia en el presupuesto de egresos del ejercicio fiscal 2016, y así corroborar si el portal de transparencia cuenta con información actualizada y suficiente del gasto público para que así, la sociedad esté informada de ¿cómo se gastó ese recurso? el organismo descentralizado “Progreso Fideicomiso Promotor Urbano de Sonora”.

Los portales de transparencia son el medio a través del cual, los ciudadanos podrán realizar la consulta de la información pública de los sujetos obligados de cada una de las entidades federativas y de la Federación, establecidas en la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, así como en cada una

de las leyes locales en la materia.

También se hace énfasis en la transparencia y la rendición de cuentas ya que estas son dos herramientas de los estados democráticos para elevar el nivel de confianza de los ciudadanos en su gobierno. Asimismo, el combate efectivo a la corrupción es uno de los reclamos más sentidos por la sociedad y una necesidad para construir un gobierno más eficaz que logre mejores resultados. El Portal de Transparencia pone a su disposición la información relativa a los diferentes aspectos financieros del Gobierno estatal, como elemento básico para la rendición de cuentas. Este portal cumple con el principio de máxima publicidad expresado en el Artículo 6to de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que consagra el derecho de acceso a la información como una garantía constitucional para todos los mexicanos y que establece como prioridad publicar en los medios electrónicos disponibles la información completa y actualizada relativa al ejercicio de los recursos públicos.

Antecedentes

La transparencia en México.

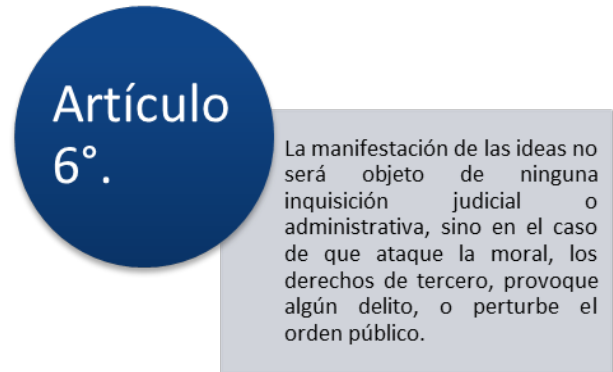
En México se ha luchado por largo tiempo para poder realizar una campaña por la transparencia y a través de ella, exigir y hacer valer la responsabilidad que tienen nuestros gobernantes. En la década de los 70's se vio en la necesidad de reformar la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con esfuerzos, para controlar el gasto público y así regular el derecho a la transparencia de la información de los gastos públicos como garantía constitucional del pueblo.

De acuerdo a estos acontecimientos, en nuestro país aún no había algún término genérico que determinara el concepto del derecho a la información pública. Por más de dos décadas, diferentes sectores se estancaron en discusiones sobre el verdadero significado de este concepto.

La susceptibilidad, prevención, diferencias y desconfianza entre los distintos representantes de grupos sociales, académicos, periodistas y empresas informativas, fueron algunos de los motivos por los cuales no se pudo avanzar en terreno de la transparencia.

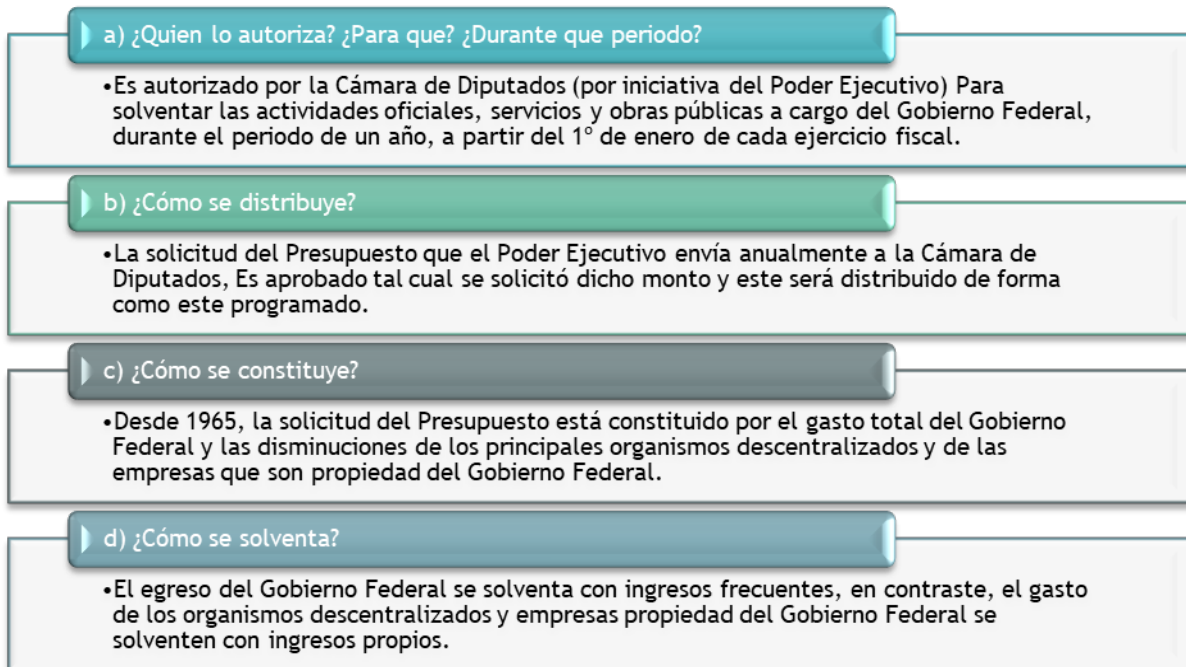
Esto conllevó a que se realizara la modificación, redacción y aprobación de la nueva reforma del artículo 6° de la Constitución que se aprobó en el año 1977, el artículo nos menciona lo siguiente, figura 1:

Figura 1. Artículo 6° de la Constitución



Fuente: Elaboración propia con base en Carranza, 2016.

Figura 2. Elaboración y ejecución del presupuesto de egresos de la federación



Fuente: Elaboración propia con base en Carranza, 2016.

El presupuesto en México

El gasto público es el dinero que el gobierno ocupa para poder realizar sus funciones. En México, la forma como se planea gastar ese dinero se establece en un documento llamado Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF). Este documento es muy importante por-que en él se establecen las consideraciones económicas y fiscales para cada año. Estas consideraciones incluyen la descripción del monto y destino de los recursos públicos que se le otorgarán al Gobierno Federal, así como a las entidades federativas y municipios. En otras palabras, en el PEF se establece la distribución del dinero público para el año siguiente a su aprobación.

Elaboración y ejecución del presupuesto de egresos de la federación, figura 2

- a) El Presupuesto de Egresos de la Federación, es autorizado por la Cámara de Diputados, por iniciativa del Poder Ejecutivo, para solventar las actividades oficiales, servicios y obras públicas a cargo del Gobierno Federal, durante el periodo de un año, a partir del 1° de enero de cada ejercicio fiscal.
- b) La solicitud del Presupuesto General de Egresos que el Poder Ejecutivo envía anualmente a la Cámara de Diputados, es aprobada tal cual se solicitó dicho monto y este será distribuido de forma como este programado.
- c) Desde 1965, la solicitud del Presupuesto General de Egresos de la Federación está constituido por el gasto total del Gobierno Federal y las disminuciones de los principales organismos descentralizados y de las empresas que son propiedad del Gobierno Federal.
- d) El Gasto directo del Gobierno Federal, empresas propiedad del Gobierno Federal y el de los organismos descentralizados, así como el gasto

total del sector Público Federal que están sujetos a control presupuestal, se presentan de acuerdo a los puntos de vista geográficos o territoriales, económicos, funcionales o por actividad y administrativos.

- e) La forma en que se divide el presupuesto desde un punto de vista administrativo consiste en un simple detallado de los gastos por cada dependencia. A pesar de su extensión, dicho detallado no comprende la totalidad de las entidades que conforman al sector público federal.
- f) El egreso continuo del Gobierno Federal se solventa con ingresos frecuentes, en contraste, el gasto de los organismos descentralizados y empresas propiedad del Gobierno Federal se solventen con ingresos propios.

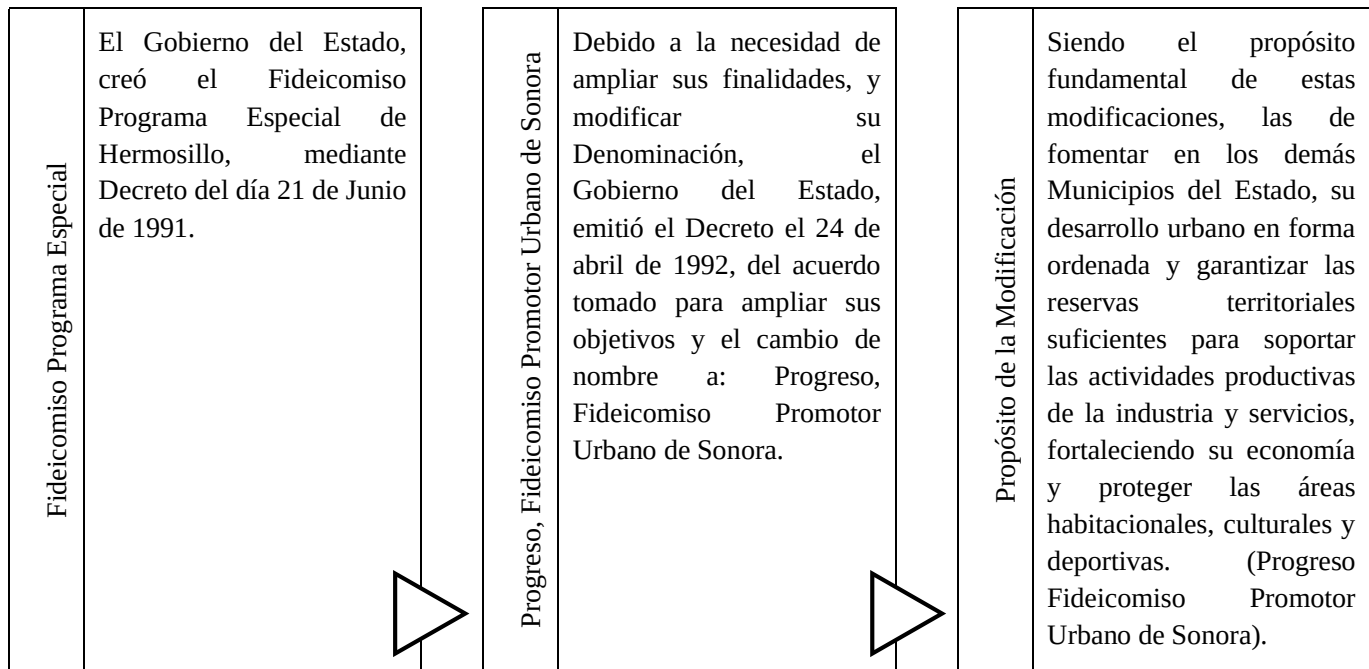
Progreso Fideicomiso Promotor Urbano de Sonora

Motivado por la preocupación de mejorar la fisonomía urbana de la ciudad de Hermosillo, el Gobierno del Estado de Sonora, llevo a cabo los estudios Sociales, Técnicos, y de Factibilidad Económica para el aprovechamiento óptimo de los terrenos ganados al cauce del Río Sonora y que para evitar posibles inundaciones, fueron encauzadas, para controlar los excedentes de sus aguas. Para desarrollar y promover el aprovechamiento armonioso del terreno disponible, el Gobierno del Estado, creó el Fideicomiso Programa Especial de Hermosillo, mediante Decreto del día 21 de Junio de 1991, mismo que cumplió satisfactoriamente con su objetivo inicial y que debido a la necesidad de ampliar sus finalidades, y modificar su Denominación, el Gobierno del Estado, emitió el Decreto el 24 de Abril de 1992, del acuerdo tomado para ampliar sus objetivos y el cambio de nombre a: Progreso, Fideicomiso Promotor Urbano de Sonora.

Siendo el propósito fundamental de éstas modificaciones, las de fomentar en los demás Municipios del Estado, su desarrollo urbano en forma ordenada y garantizar las reservas territoriales suficientes

para soportar las actividades productivas de la industria y servicios, fortaleciendo su economía y proteger las áreas habitacionales, culturales y deportivas (Progreso Fideicomiso Promotor Urbano de Sonora, s/f), figura 3.

Figura 3. Cambios importantes del organismo público



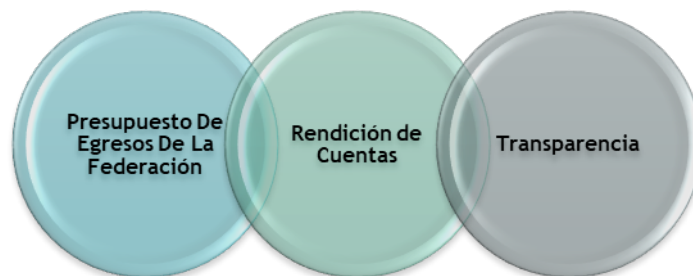
Fuente: Elaboración propia con base en Progreso Fideicomiso Promotor Urbano de Sonora, s/f.

Términos importantes

En esta investigación, haremos énfasis en tres términos

importantes (figura 4), cuyo concepto es necesario desarrollar.

Figura 4. Términos importantes



Fuente: Elaboración propia.

Presupuesto de egresos de la Federación

Es el documento jurídico, contable y de política económica, aprobado por la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión a iniciativa del Presidente de la República, en el cual se consigna el gasto público, de acuerdo con su naturaleza y cuantía, que deben realizar el sector central y el sector paraestatal de control directo, en el desempeño de sus funciones en un ejercicio fiscal. (Prieto, 2014)

Rendición pública de cuentas

Se entiende por Rendición Pública de Cuentas a la acción de toda institución de poner a consideración de la ciudadanía los resultados obtenidos en la gestión así como el cumplimiento de compromisos asumidos con los actores sociales involucrados y con la sociedad civil en general. (GAML P, 2011)

Transparencia

Son las acciones que permiten garantizar el acceso de toda persona, del Congreso de la Unión y de las instancias fiscalizadoras competentes sobre las materias que son objeto del presente Reglamento, de conformidad con las disposiciones aplicables. (Prieto, 2014)

Objetivo general y específico

General

Demostrar la transparencia y rendición de cuentas del Organismo Progreso Fideicomiso Promotor Urbano de Sonora sobre el manejo de los recursos que le son

confiados por el Estado.

Específico

Brindar a la ciudadanía información clara, oportuna y actualizada acorde a sus necesidades sobre el Presupuesto de Egresos apoyando su labor de control social.

Problema de investigación

¿Se lleva a cabo la transparencia del presupuesto de egresos de Progreso Fideicomiso Promotor Urbano de Sonora durante el ejercicio fiscal 2016?

Existe la necesidad de conocer si Progreso Fideicomiso Promotor Urbano de Sonora, presenta información transparente y muestran rendición de cuentas de forma clara y oportuna; para garantizar el acceso de los ciudadanos a ella a través de los portales de transparencia, todo ello con una adecuada protección de datos personales.

Constructo de Investigación experimental

En la tabla 1, podemos analizar el efecto que se produce en Progresos Fideicomiso a partir de 3 variables: transparencia, gasto público y rendición de cuentas. También podemos analizar las dimensiones, indicadores enfoques y unidades de análisis de cada una de estas variables, para poder llegar a la conclusión de saber si existe o no transparencia en el presupuesto de egresos en Progreso Fideicomiso en el ejercicio 2016.

Tabla 1. Constructo de investigación experimental de Progreso Fideicomiso

Constructo					
Constructo	Variables	Dimensiones	Indicador	Enfoque	Unidad de Análisis
Progreso Fideicomiso Promotor Urbano de Sonora	Transparencia	Portal de Transparencia	% de cumplimiento de la Ley de Transparencia	Cualitativo y Cuantitativo	Información
Progreso Fideicomiso Promotor Urbano de Sonora	Gasto Público	Presupuesto de Progreso Fideicomiso Promotor Urbano de Sonora	% de cumplimiento del gasto en base a los presupuestado	Cuantitativo	Presupuesto
	Rendición de Cuentas	Cuenta Pública	Número de observaciones de Cuenta Pública	Cuantitativo	Cuenta Pública

Fuente: Elaboración propia.

Ley general de transparencia y acceso a la información pública

Esta ley nos indica que toda la información generada o en posesión de los sujetos obligados es pública, considerada un bien común de dominio público, accesible a cualquier persona en los términos y condiciones que establece esta Ley y demás

normatividad aplicable. Por esto mismo es obligación de toda la administración pública tener sus portales de transparencia actualizada con toda la información que es pública para que todas las personas podamos tener el derecho al acceso a la información.

El artículo 70 fracción XXI, nos habla de lo siguiente, tabla 2:

Tabla 2. Artículo 70, fracción XXI

Artículo 70	
<p>En la Ley Federal y de las Entidades Federativas se contemplará que los sujetos obligados pongan a disposición del público y mantengan actualizada, en los respectivos medios electrónicos, de acuerdo con sus facultades, atribuciones, funciones u objeto social, según corresponda, la información, por lo menos, de los temas, documentos y políticas que a continuación se señalan:</p>	<p>XXI. La información financiera sobre el presupuesto asignado, así como los informes del ejercicio trimestral del gasto, en términos de la Ley General de Contabilidad Gubernamental y demás normatividad aplicable.</p>

Fuente: Elaboración propia.

Resultados

Para llevar a cabo la investigación experimental y además saber si el sujeto obligado cumple con el artículo 70, fracción XXI de la Ley general de transparencia y acceso a la información pública; se comprobó, analizó, evaluó, además se sacaron resultados y conclusiones para lograr el objetivo principal de saber si existe o no, rendición de cuentas de la información sobre el gasto público de Progreso Fideicomiso Promotor Urbano de Sonora por medio de su página de transparencia:

El procedimiento para acceder a la información de la página de la transparencia del fideicomiso será el siguiente:

1. Entrar a la página de transparencia de Sonora, figura 5:

<http://transparencia.esonora.gob.mx/Sonora/Transparencia/Poder+Ejecutivo/Entidades/Progreso+Fideicomiso+Promotor+Urbano+de+Sonora/>

2. Dar clic en información pública básica (por oficina), figura 5.

Figura 5. Página transparencia Sonora (Información básica pública)



Fuente: Elaboración propia con base en página de Gobierno del Estado de Sonora, 2017.

3. Entramos en “Fondos y fideicomisos”, figura 6.

Figura 6. Página transparencia Sonora (Fondos y fideicomisos)



Fuente: Elaboración propia con base en página de Gobierno del Estado de Sonora, 2017.

4. Entramos a “Progreso Fideicomiso Promotor Urbano de Sonora”, figura 7.

Figura 7. Página transparencia Sonora (Progreso Fideicomiso Promotor Urbano de Sonora)



Fuente: Elaboración propia con base en página de Gobierno del Estado de Sonora, 2017.

5. Entramos a “Presupuesto”, figura 8.

Figura 8. Página transparencia Sonora (Presupuesto).



Fuente: Elaboración propia con base en página de Gobierno del Estado de Sonora, 2017.

6. Entramos a “Avance presupuestal”, figura 9.

Figura 9. Página transparencia Sonora (Avance presupuestal)



Fuente: Elaboración propia con base en página de Gobierno del Estado de Sonora, 2017.

7. Entramos a “Avance presupuestario 2016: Segunda parte”, figura 10.

Figura 10. Página transparencia Sonora (Avance presupuestario 2016: Segunda parte)



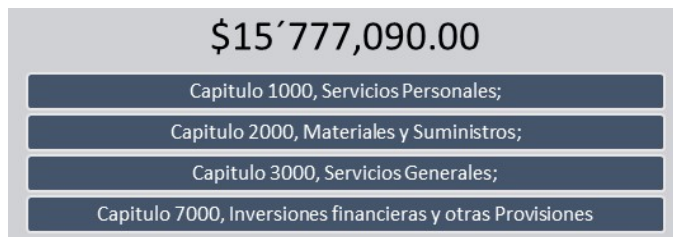
Fuente: Elaboración propia con base en página de Gobierno del Estado de Sonora, 2017.

Para llevar a cabo esta revisión tomaremos de referencia el estado analítico del ejercicio presupuestario de egresos por partida del gasto de Progreso Fideicomiso Promotor Urbano de Sonora, este se encuentra dentro del avance presupuestal “Segunda parte 2016” este reporte nos muestra la cantidad y el porcentaje de presupuesto

que se ejerció por cada uno de los capítulos del gasto de 2016, esta información fue tomada de la plataforma de transparencia del gobierno del estado de sonora.

El gasto aprobado por capítulo para Progreso Fideicomiso ejercicio fiscal 2016 fue de (figura 11):

Figura 11. Gasto aprobado por capítulo 2016



Fuente: Elaboracion propia.

En el portal de transparencia podemos observar el siguiente avance presupuestal de Progreso Fideicomiso en el ejercicio fiscal 2016. En el cual podemos observar que hasta el 31 de Diciembre del capítulo: servicios personales se gastó \$1, 920,237.00 (72%) de un presupuesto autorizado para esa partida de \$2, 655,859.00 (100%). Del capítulo: materiales y suministros se gastó \$49,881.00 (46%) de un presupuesto autorizado para esa partida de \$108,500.00 (100%). Del capítulo: servicios generales se gastó \$2, 098,748.00 (70%) de un presupuesto autorizado para esa

partida de \$3,012,731.00 (100%). Y por último del capítulo: inversiones financieras y otras provisiones se gastó \$10, 000,000.00 (100%) de un presupuesto autorizado para esa partida de \$10, 000,000.00 (100%).

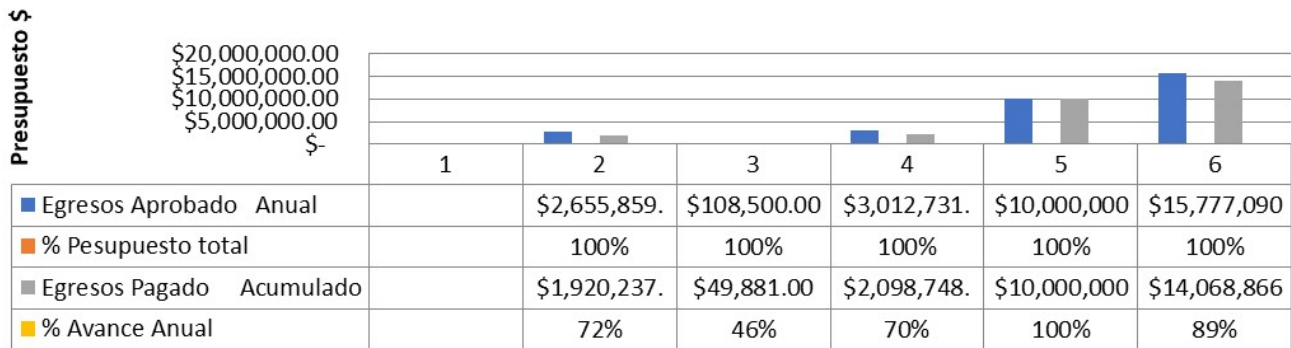
En general se gastó \$14'068,866.00 que representa el 89% del presupuesto autorizado \$15'777,090.00. Cumpliendo con sus metas establecidas y con un ahorro de su presupuesto del 11%. En la tabla 3 y grafico 1 se puede apreciar lo anterior mencionado.

Tabla 3. Avance Presupuestal 2016

Ejercicio del Presupuesto por Partida / Descripción	Egresos Aprobado Anual	% Presupuesto total	Egresos Pagado Acumulado	% Avance Anual	Presupuesto no ejercido	% de Presupuesto no ejercido
Servicios personales	\$ 2,655,859.00	100%	\$ 1,920,237.00	72%	\$ 735,622.00	28%
Materiales y Suministros	\$ 108,500.00	100%	\$ 49,881.00	46%	\$ 58,619.00	54%
Servicios Generales	\$ 3,012,731.00	100%	\$ 2,098,748.00	70%	\$ 913,983.00	30%
Inversiones Financieras y Otras Provisiones	\$ 10,000,000.00	100%	\$ 10,000,000.00	100%	\$ -	0%
	\$ 15,777,090.00	100%	\$ 14,068,866.00	89%	\$ 1,708,224.00	11%

Fuente: Elaboracion propia.

Grafico 1. Avance Presupuestal 2016



Fuente: Elaboracion propia.

Calificacion trimestral del 2016 a los portales de transparencia

Para dar seguimiento al cumplimiento de la transparencia la contraloria general del estado de Sonora trimestralmente evalua a los sujetos obligados (dependencias) sobre el cumplimiento de la Ley de acceso a la informacion publica y proteccion de datos personales del estado de Sonora y les asigna una calificacion.

Esta dependencia llevo a cabo la evaluacion trimestral del 2016 a los portales de transparencia de sujetos obligados del poder ejecutivo , con base a la Ley de acceso a la informacion publica y proteccion de datos personales del estado de Sonora.

La contraloria general del gobierno del estado de Sonora informo que con el fundamento del articulo 26, apartado E, fraccion I y II de la Ley organica del poder ejecutivo del estado de Sonora, si se adjunto la cedula correspondiente al portal de transparencia del sujeto obligado Progreso Fideicomiso Promotor Urbano de Sonora, el cual obtuvo una calificacion de aprobatoria de 92.94% de 100%.

Esta calificacion obtenida nos muestra el nivel de cumplimiento del sujeto obligado, podemos comentar que esta calificacion es aprobatoria y la ciudadanía al saber esta calificacion confiaria en la administracion del presupuesto que se le asigna a Progreso Fideicomiso Promotor Urbano de Sonora, figura 12:

Figura 12. Calificación de cumplimiento 2016

Calificación
92.94%/100%

Gobierno del Estado de Sonora | Secretaría de la Contraloría General

Despacho del Secretario,
Oficio No. DS-1745/2016.
Hermosillo, Sonora, a 21 de septiembre de 2016.
"2016: Año del Diálogo y la Reconstrucción"

Asunto: Se informa resultado de evaluación a portal de transparencia III-2016.

Lic. Ulises Reyes Aguayo
Director General
Progreso Fideicomiso Promotor Urbano de Sonora
Presente.

Esta dependencia llevó a cabo la III Evaluación Trimestral del 2016 a los Portales de Transparencia de los sujetos obligados del Poder Ejecutivo, con base a la Ley de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de Sonora.

Es importante recordar que en los próximos días del mes de octubre vencerá el plazo otorgado por los artículos transitorios de la nueva Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado para la emisión de los lineamientos de acceso a la información por el Instituto Sonorense de Transparencia y Acceso a la Información Pública y de Protección de Datos Personales (ISTA). Una vez emitidos dichos lineamientos deberemos cumplir a cabalidad con las nuevas obligaciones de transparencia que establece nuestra ley local.

Nuevamente señalo que lo anterior no nos exime actualmente de publicar en nuestros portales de transparencia lo relativo a las obligaciones que ya se encuentran en vigor, contenidas la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública en sus artículos 70 y 71.

Con fundamento en el artículo 26, apartado E, fracciones I y II de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Sonora, adjunto la cédula de evaluación correspondiente al Portal de Transparencia del sujeto obligado Progreso Fideicomiso Promotor Urbano de Sonora, el cual obtuvo una calificación de 92.94%.

Agradezco su atención.

Atentamente,
Miguel Ángel Murillo Aispuro
Secretario

RECIBIDO
26 SET. 2016
Lic. Esq. Irma Lizaso-Gallardo Fernández, Directora de Acceso a la Información.

Fuente: Gobierno del Estado de Sonora, 2017.

Conclusión

Una vez concluido el análisis de la avance presupuestal 2016 del organismo descentralizado Progreso Fideicomiso podemos concluir según esta investigación que los portales de transparencia tienen un 92.94% de cumplimiento de la Ley de Transparencia y rendición de cuentas, misma conclusión a la que llego la Secretaría de la Contraloría General, este análisis e investigación que se realizó es satisfactorio, ya que toda la información que podemos encontrar en el portal de este fideicomiso está

actualizada y esta presentada conforme a las disposiciones legales que regulan su presentación, la cual está a la disposición de todo el público interesado para su consulta.

En cuanto al presupuesto de egresos el gasto aprobado para Progreso Fideicomiso Promotor Urbano de Sonora del ejercicio fiscal 2016 fue de \$15'777,090.00 distribuido entre varios capítulos que lo componen (Capitulo 1000, Servicios Personales; Capitulo 2000, Materiales y Suministros; Capitulo 3000, Servicios

Generales; Capitulo 7000, Inversiones financieras y otras Provisiones).

El porcentaje de cumplimiento de avance del presupuesto aprobado fue: Capitulo 1000 (Servicios Personales) 72%; Capitulo 2000 (Materiales y Suministros) 46%; Capitulo 3000 (Servicios Generales) 70%; Capitulo 7000 (Inversiones financieras y otras Provisiones) 100%. Con este avance del presupuesto se puede observar que en el ejercicio fiscal 2016 se tuvo un ahorro del 11% del presupuesto que se asignó a esta dependencia.

Según el informe que se presenta de cuenta pública 2016 del sistema de consulta del Instituto Superior de Auditoria y Fiscalización (ISAF) no se presentan observaciones pendientes por solventar, así que podemos decir que el presupuesto de egresos para el año fiscal 2016 se ejerció correctamente y únicamente se gastó en las partidas que ya se tenían etiquetadas (Se refiere al gasto que expresamente especifica la correspondiente asignación presupuestaria para una partida).

La obligación de transparentar y proporcionar información de ¿cómo? y ¿en qué? Progreso Fideicomiso se gasta los recursos que el Estado le proporciona por medio del presupuesto de egresos, así como la rendición de cuentas respecto de los actos de autoridad, ampliando el espectro de supervisión para los funcionarios, quienes tendrían que proporcionar información solicitada por las decisiones tomadas o ejecuciones hechas para rendir cuentas.

Progreso Fideicomiso Promotor Urbano de Sonora al transparentar los egresos públicos ante la sociedad ofrece la oportunidad de mejorar la administración de los recursos financieros y ver en qué áreas se puede optimizar su gestión de los recursos. Al ejercer transparencia genera una dinámica de autocontrol y mejora continua entre los funcionarios pertenecientes a

la administración, y esto a su vez disminuyendo costos, implementar sistemas administrativos eficientes conllevando a un mejor gestión pública, además de que la ciudadanía tiene la oportunidad de saber que sus contribuciones se convierten en bienes y servicios brindados para mejorar la sociedad en que habitamos, y así eliminar antiguos vicios con nuestra supervisión. Ante ello, el ciudadano tiene hechos para confiar en su gobierno y en sus líderes políticos. Al realizarse una mayor transparencia aumenta la confianza en la sociedad y aumenta el interés de los ciudadanos en su participación.

Para mejorar la transparencia y rendición de Progreso, se exhorta a los ciudadanos a valorar al desempeño de los sujetos obligados y a la comprobación del gasto público de este Organismo por medio del portal de transparencia, además de proveer lo necesario para que toda persona pueda tener acceso a la información, mediante procedimientos sencillos y así contribuir con la democracia del Estado de Sonora.

Si como ciudadanos no buscamos conocer, analizar y cuestionar la información pública, perdemos la oportunidad de favorecer la transparencia y la rendición de cuentas del gasto público y con ello, la posibilidad de evaluar el desempeño de nuestras autoridades de forma periódica y regular, en lugar de hacerlo de forma retrospectiva en cada cambio de gobierno.

Referencias:

- Calderon, F. (2007). *El Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012*.
- Gamboa, C. (2006). *Aprobación del Presupuesto: Estudio de antecedentes, Derecho Comparado y de*.
- GAMLPA. (2011). Unidad de Promoción de la Participación Ciudadana . Boletín Gobierno Autónomo de la Paz, Bolivia. Disponible en <https://es.slideshare.net/boliviaintransparente/boletin-norma-participacin-ciudadana-gamlp>

INFOMEX, S. (2012-2015). *Beneficios de la Transparencia*. Guaymas.

Prieto, J. L. (2014). Glosario de Términos más Usuales de Finanzas Públicas . (020).

Prieto, M. (2005). *Marco Teórico- Tecnologías de Información y la Nueva Gestión Pública: Portales de Gobierno Estatales para promover la Transparencia - Departamento de Administración de Empresas*.

Sandoval, R. (2015). Gobierno abierto y transparencia: construyendo un marco conceptual. 22(68).

Leyes y Reglamentos:

Carranza, V. (29 de Enero de 2016). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Constitucion Politica de los Estados Unidos Mexicanos que reforma la de 5 de febrero*. México. Recuperado de <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/cn16.pdf>

Estado, C. d. (2016). *ISTAI*. Instituto Sonorense de Transparencia Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales. Recuperado de <http://www.transparenciasonora.org/pdf/leydetransparenciayaccesoalainformacionpublica.pdf>

Páginas web:

Cortés, R. (2016). *La Transparencia en México: Razón, Origen y Consecuencias*. Recuperado de

<https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/rev-facultad-derecho-mx/article/view/28743/25986>

Gobierno del Estado de Sonora. (Mayo de 2017). *Transparencia de Sonora, Gobierno del Estado de Sonora, Secretaria de Hacienda*. Recuperado de: <http://hacienda.sonora.gob.mx/media/2105/ctapub2016-ejecutivo-1.pdf>

Progreso Fideicomiso promotor Urbano de Sonora. (s.f.). *Transparencia Sonora*. Recuperado de

<http://transparencia.esonora.gob.mx/Sonora/Transparencia/Poder+Ejecutivo/Entidades/Progreso+Fideicomiso+Promotor+Urbano+de+Sonora/>

Progreso Fideicomiso Promotor Urbano de Sonora. (s.f.). *Transparencia Sonora*. Recuperado de

<http://transparencia.esonora.gob.mx/NR/rdonlyres/E9CE3863-5FBB-4CA2-B41A-D9C46A4628AC/124678/MO83.pdf>

Saucedo Monarque, A. (16 de Octubre de 2012).

biddigital. Recuperado de flacso:

http://bibdigital.flacso.edu.mx:8080/dspace/bitstream/handle/123456789/889/Saucedo_A.pdf?sequence=1



Trascender, Contabilidad y Gestión Núm. 12 (septiembre - diciembre del 2019).
 Universidad de Sonora. Departamento de Contabilidad.
 ISSN: 2448-6388. Reserva de Derechos 04-2015-04172070800-203.

Normas de colaboración



"El saber de mis hijos
 hará mi grandeza"

División de Ciencias Económicas
 y Administrativas

Departamento de Contabilidad
 Unidad Regional Centro



Revista digital

Convoca a la presentación de artículos para su publicación en el número 13 (enero –abril 2020) conforme las siguientes bases:

Normas generales de colaboración

I. De la Revista.

La Revista TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN, es una revista digital, de publicación cuatrimestral, con arbitraje estricto, en sistema OJS distribuida por red de cómputo de la Universidad de Sonora

<https://trascender.unison.mx/index.php/trascender>

Es una revista de carácter académico y científico del Departamento de Contabilidad de la Universidad de Sonora. Con registro ISSN: 2448-6388, y Reserva de Derechos 04-2015-041712070800-203.

I. De la presentación de colaboraciones:

1. Los trabajos presentados, podrán ser reportes de investigación, estudios técnicos o ensayos en las líneas de Ciencias Sociales, Económicas y Administrativas, en cualquiera de sus vertientes.
2. Los trabajos deberán presentarse en idioma español o inglés.
3. Los trabajos podrán ser individuales o colectivos, de no más de tres autores.
4. Todos los trabajos deben ser inéditos.
5. Todos los trabajos enviados deben entregarse en exclusividad durante el proceso de arbitraje, publicación y hasta un año después de su publicación.
6. El límite de envío de los trabajos será el 15 de diciembre de 2019.
7. Envío de los trabajos:

Los trabajos deberán ser enviados en tres archivos a los correos: revistatrascender@unison.mx y eugenia.delarosa@unison.mx como sigue:

- a. Archivo 1 Datos. Deberá contener: datos de los autores con un currículum breve del (los) autor(es), incluyendo su(s) email(s). título del trabajo, palabras clave que cataloguen el trabajo; nombre del trabajo y el índice JEL de clasificación.

- b. Archivo 2 Trabajo. Deberá contener título y el extenso del trabajo completo, sin nombres de los autores, con número de página inferior centrada. La extensión mínima de los trabajos será de 20 páginas, y la máxima 35 páginas incluidos anexos.
 - c. Archivo 3. Declaración a autoría y de trabajo inédito no publicado en ningún evento o publicación impresa o digital, con fecha, título del trabajo y firma de todos los autores, dirigida al Comité Editorial de la Revista Trascender. Contabilidad y Gestión.
8. Formato de los trabajos:
- a. El formato general será letra Times New Roman a 12 puntos; interlineado de 1.5; márgenes generales de 2,5; y paginación inferior centrada. Un espacio entre párrafos. Respetando la siguiente jerarquía de títulos:
 - i. El título: Primera letra mayúscula y el resto minúsculas (salvo nombres o sustantivos propios). En español e inglés, centrados.
 - ii. Los subtítulos podrán ser hasta 3 niveles, como sigue: nivel 1 alineado a la izquierda, negritas; nivel 2, alineado a la izquierda, negritas, con sangría y punto al final; nivel 3, alineado a la izquierda, cursivas con sangría y punto al final.
 - iii. Deberá evitarse el uso incorrecto de mayúsculas, o negritas en el texto en general.
9. El cuerpo del trabajo debe contener:
- a. Resumen y Abstract (ambos), hasta 250 palabras.
 - b. Palabras clave y keywords (ambos): no más de tres.
 - c. Código(s) JEL de la temática del trabajo
 - d. Introducción, desarrollo (incluyendo metodología) y conclusiones.
 - e. En caso de contener gráficas, cuadros, tablas o figuras, deben indicar el título centrado en la parte superior y la fuente al pie, conforme el punto 9.
 - f. Referencias o fuentes consultadas, Conforme el punto 9, clasificando en grupos: Consulta general, Leyes y Reglamentos y páginas web, en ese orden.
 - g. Podrán utilizarse notas al pie, como aclaraciones o ampliaciones al trabajo, en formato libre.
10. Todos los trabajos deben presentar sus citas y referencias, bajo el siguiente formato y tipografía:
- a. Citas en el texto: (Apellido del autor; año: números de páginas).
 - b. Referencias bibliográficas o documentos digitales: Apellidos, inicial de los nombres. (año). Nombre del artículo o capítulo. *Nombre del libro o fuente*. País: Editorial o dirección electrónica, número, (volumen), páginas y mes -en su caso-.
 - c. Fuente gráficos, tablas, cuadros o imágenes (Apellido del autor; año: número de página).

II. De la publicación

- 11. Todos los trabajos presentados para la revista se sujetarán a arbitraje doble ciego, comunicando a los autores el dictamen correspondiente.
- 12. Una vez comunicados los autores, en caso de haber recibido dictamen favorable tendrán 15 días naturales para el envío de las correcciones señaladas en dictamen.
- 13. La decisión, políticas, procedimientos generales y secuencia de publicación de los trabajos son facultad del Comité Editorial de la revista.
- 14. Al momento de ser publicados los trabajos, los autores recibirán un aviso de acceso por correo electrónico.

Hermosillo, Sonora, México, septiembre 2019

Dra. María Eugenia De la Rosa Leal

Directora editorial

Revista

Trascender, Contabilidad y Gestión