



# TRASCENDER

CONTABILIDAD Y GESTIÓN



"El saber de mis hijos  
hará mi grandeza"

**13** NÚMERO  
ENERO-ABRIL 2020

Universidad de Sonora. Departamento de Contabilidad.  
Reserva de Derechos 04-2015-04172070800-203. DOI: 10.36791.  
Indexada a Latindex. Sistema Regional de Información en Línea para Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal.  
Indexada a Clase. Citas Latinoamericanas en Ciencias Sociales y Humanidades.  
Indexada a Biblat. Bibliografía Latinoamericana en Revistas de Investigación Científica y Social.

## 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 5 No.13. enero - abril del 2020, 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 enero de 2020.

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.



Extracto del mural Representación de Quetzalcóatl.  
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). No se permite cambiarla de forma alguna, ni usarla comercialmente.

#### **Diseño, portada e interiores:**

Arq. Esther M. Gracida D.

#### **Imágenes:**

Dirección de información y prensa Universidad de Sonora

## CONTENIDO

### Reportes de Investigación

- Factores que influyen en el uso del e-marketing en las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas del sector automotriz de Aguascalientes* 2  
David Cabral Olmos  
Jesús Salvador Vivanco Florido  
Marcelo de Jesús Pérez Ramos  
Universidad Autónoma de Aguascalientes
- Valores y Compromiso Organizacional de Personal Empleado en la Ciudad de Durango* 17  
Hortensia Hernández Vela  
Universidad Juárez del Estado de Durango
- Decisiones políticas y rentabilidad, solvencia y endeudamiento del sector de energías renovables en España* 34  
José Juan Déniz Mayor  
Ramón Maestre Valido  
Universidad de las Palmas de Gran Canaria

### Ensayos

- Políticas públicas para la prevención y atención de conductas atípicas en menores: una reflexión desde el contexto internacional y mexicano* 59  
Miguel Ángel Vega Campos  
Universidad Autónoma de San Luis Potosí
- La Responsabilidad Social Empresarial Interna: Gestión Estratégica Responsable De Los Recursos Humanos* 74  
Elena Martín Izquierdo  
Universidad de Burgos

### Normas de colaboración

84

# *Editorial*

La divulgación del conocimiento emergente es uno de los compromisos de nuestra revista TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN, En éste número se refleja la tendencia actual de los caminos de la investigación en el área económica, administrativa, tratando temas en las líneas de los derechos humanos y la sustentabilidad desde distintos enfoques, por autores nacionales e internacionales.

La revista inicia con un reporte de investigación, acerca de las implicaciones de género, edad y formación de los directivos o gerentes de pequeñas empresas y su habilidad en el uso del e-marketing, analizando las variables hacia la competencia y la tecnología. El estudio refleja una imagen actual del estado de Aguascalientes y su incursión en la industria automotriz de ensamble mediante una metodología cuantitativa.

Continúa, con un reporte de una investigación a profundidad de la situación de empleo en la Ciudad de Durango, revisando las distintas teorías de compromiso y valores, con el interés de detectar los contrastes y prioridades de los empleados con su empleador, aplicando un estudio analítico, transversal correlacional al azar, identificando la correlación con las características de la función laboral.

Por su parte el artículo del Sector de energías renovables en España, reporta un estudio de rentabilidad, solvencia y endeudamiento empresarial, de actividades con enfoque de sustentabilidad, mediante un estudio cuantitativo longitudinal de la situación operativa financiera de empresas del giro y el efecto regulatorio en ellas.

En la sección de ensayos, se reporta un estudio en México de las políticas públicas que norman y regulan conductas atípicas en menores de edad y jóvenes, como una forma de apoyar su inserción social. El trabajo establece un marco de referencia y una prospectiva que permite la intervención de las políticas públicas de forma positiva en el país.

Se cierra la revista con una disertación del compromiso interno empresarial con su recurso humano, base importante de su desarrollo y capital intelectual. El trabajo desde la posición de Responsabilidad Social Empresarial estudia y analiza al recurso humano en su clima organizacional como ventaja competitiva.

Dra. María Eugenia De la Rosa Leal

Directora editorial

Revista Trascender, Contabilidad y Gestión



Trascender, Contabilidad y Gestión Núm. 13 (enero - abril del 2020).  
 Universidad de Sonora. Departamento de Contabilidad.  
 ISSN: 2448-6388. Reserva de Derechos 04-2015-04172070800-203.

## Factores que influyen en el uso del e-marketing en las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas del sector automotriz de Aguascalientes

*Factors influencing the use of e-marketing in Micro, Small and Medium Companies in Aguascalientes' automotive sector*

David Cabral Olmos <sup>1</sup> ; Jesús Salvador Vivanco Florido <sup>2</sup> ; Marcelo de Jesús Pérez Ramos <sup>3</sup>

**Recibido:** 15 de octubre de 2019.

**Aceptado:** 28 de diciembre de 2019.

**DOI:** <https://doi.org/10.36791/tcg.v13i0.76>

**JEL:** M15. Gestión de la tecnología de la información.

### Resumen

El e-marketing es la aplicación de la mercadotecnia tradicional por medios electrónicos, con una gran tendencia actual dentro de las empresas sin importar el tamaño de estas. El propósito de esta investigación es identificar la influencia del género, edad y formación del gerente o director de la empresa, sobre el uso del e-marketing en las MPyMEs del sector automotriz de Aguascalientes. Los resultados se obtienen por medio un análisis cuantitativo que se realizó por medio de un instrumento previamente validado, el cual fue aplicado a 145 empresas. Se optó

por aplicar regresiones lineales multivariable para determinar la influencia de las variables independientes sobre la dependiente, así como una comparación de medias para cada uno de los ítems del instrumento en los tres grupos. En donde los resultados determinan que la edad y genero del gerente o director de la empresa no son características que influyan drásticamente sobre el uso del e-marketing, mientras que la formación si es un factor determinante.

<sup>1</sup> David Cabral Olmos. Maestro en Administración. Profesor investigador de la Universidad Autónoma de Aguascalientes en las líneas de finanzas, e-marketing e innovación. Experto en dirección de MPyMEs del sector textil. Asesor en nuevos emprendimientos de MPyMES. Correo: cabral.ventas@hotmail.com. ORCID: 0000-0003-3515-3704

<sup>2</sup> Jesús Salvador Vivanco Florido. Doctor en Administración, Profesor investigador de la Universidad Autónoma de Aguascalientes. Líder del grupo de investigación: Gestión de la Pequeña y Mediana Empresa. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores. Asesor empresarial de apoyo a las PYME. Correo: svivanco@correo.uaa.mx

<sup>3</sup> Marcelo de Jesús Pérez Ramos. Doctor en Ciencias Exactas y Sistemas de la Información. Profesor investigador de la Universidad Autónoma de Aguascalientes en las líneas de investigación: Gestión, Sistemas de información, Social media, Social Networks. Jefe del Departamento de Apoyo a la Investigación de la Dirección General de Investigación y Posgrado de la Universidad Autónoma de Aguascalientes. Correo: marcelo.perez@edu.uaa.mx

Resaltando que la poca diferencia en la influencia del género sobre el e-marketing se inclina de manera positiva en las empresas gestionadas por mujeres.

**Palabras clave:** E-marketing, MPyMEs, género, gerente.

### Abstract

E-marketing is the application of traditional marketing for electronic means, with a great current trend within companies regardless of their size. The purpose of this research is to identify the influence of gender, age and training of the manager or director of the company, on the use of e-marketing in the SMEs of the automotive sector of Aguascalientes. The results are obtained through a quantitative analysis that was performed using a previously validated instrument, which was applied to 145 companies. We opted to apply multivariate linear regressions to determine the influence of the independent variables on the dependent variable, as well as a comparison of means for each of the items of the instrument in the three groups. Where the results determine that the age and gender of the manager or director of the company are not characteristics that drastically influence the use of e-marketing, while training is a determining factor. Highlighting that the little difference in the influence of gender on e-marketing is tilted positively in companies managed by women.

**Keywords:** E-marketing, MSMEs, gender, manager.

### Introducción

El uso de las tecnologías de la información y la comunicación dentro de las empresas ya es un requisito para ellas, debido a los grandes cambios tecnológicos

que se han presentado en los últimos años, convirtiéndose en un requisito esencial para todas ellas llevando a cabo el uso de correo electrónicos, compras por internet, programas de gestión de clientes y proveedores hasta llevar a cabo estrategias de mercadotecnia por medios electrónicos. Por lo que distintos investigadores se han dedicado a conocer el uso del e-marketing dentro de las organizaciones y el beneficio que este otorga las empresas, como lo menciona Sheikh, Shahzad y Ishaq (2017: 182-183), “La literatura existente sobre e-marketing en empresas de países en vías de desarrollo es notablemente nula, por lo que se requiere ampliar el estudio de la adopción y el uso de nuevas tecnologías y promover el impacto de dicha tecnología por medio del e-marketing en las empresas”.

La mercadotecnia es definida como “la actividad o conjunto de procesos para crear, comunicar, ofrecer e intercambiar ofertas que tengan valor para clientes, socios y sociedad en general” (Armstrong, Adam, Denize & Kotler, 2014: 4), usada por todas las empresas dentro de sus actividades cotidianas, que al ser combinada con la tecnología esta se convierte en mercadotecnia electrónica (e-marketing). Por lo tanto, se puede concluir que el e-marketing son las actividades de la mercadotecnia tradicional realizada por medios electrónicos, usando datos y medios que facilitan el compartir información con clientes y proveedores en tiempo real.

Dentro de las micros, pequeñas y medianas empresas (MPyMEs), es muy común el uso del E-marketing debido a que es una herramienta de bajo costo y de gran alcance (El-Gohary H. , 2012). El sector automotriz no es la excepción, ya que la mayoría de las empresas de este sector usan al e-marketing como herramienta dentro de sus procesos y actividades diarias. Dahiya y Gayatri (2017), concluyen en su investigación que el uso del e-

marketing dentro de las empresas automotrices es esencial para poder llegar hasta sus clientes y así poder influir en su decisión de compra, por lo que es de suma importancia para este sector como para la mayoría de las empresas sin importar su sector.

El sector automotriz alberga una gran cantidad de empresas, que van desde fabricantes de llantas hasta empresas dedicadas a la venta de automóviles. Este sector es de suma importancia a nivel mundial, ya que emplea alrededor de 15 millones de personas en todo el mundo (Wickham, 2017), por lo tanto, también lo es para México. De acuerdo con el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE, 2018), México cuenta con más de 100 mil empresas dedicadas a la fabricación, distribución o venta de automotores o sus partes, las cuales son producidos para el consumo local, así como para la exportación, colocando a México en el 4to lugar de países con mayor número de exportaciones de productos relacionados con el sector automotriz, aportando más del 3.7% del Producto Interno Bruto (PIB) del país (INEGI, 2018).

El uso del e-marketing dentro de las empresas depende de muchos factores, por lo que esta investigación se centra en identificar en qué nivel influye al e-marketing la formación, edad y sexo del gerente o director de las empresas del sector automotriz de Aguascalientes. Por lo que se presentan las siguientes hipótesis por comprobar por medio de los resultados obtenidos en el levantamiento después de haber analizado una muestra de 145 empresas del sector, al que se le aplicó una encuesta al director o gerente por medio de un instrumento previamente validado.

### **El e-marketing**

El e-marketing se define como el uso de datos y medios electrónicos para la planificación y ejecución de actividades de la mercadotecnia con la finalidad de crear intercambios que satisfagan los objetivos de la

organización (Strauss & Frost, 2001). Convirtiéndose en una herramienta fundamental en las empresas de la actualidad, por lo que las MPyMEs que no las adopten, estarán en una desventaja estratégica crítica a nivel internacional (Kim, Lee, & Lee, 2013). Agregando a lo anterior, Kuboye y Ogunjobi (2016), llegaron a la conclusión de que actualmente cada vez más empresas operan de manera electrónica, debido al crecimiento económico acelerado que han generado los medios electrónicos.

En los últimos años se ha concentrado un gran enfoque sobre el estudio de las tecnologías de la información y la comunicación (TICs) en relación con el internet, debido a que de acuerdo con Erum, Rafique y Ali (2017) estos avances tecnológicos han creado nuevas áreas de negocios y de oportunidad. El uso del e-marketing ha evolucionado con gran rapidez, obteniendo una gran cantidad de medios efectivos como los websites, e-mail, social media, entre otros, agilizando la transmisión de conocimiento entre las empresas. Además de los medios anteriormente mencionados, el e-marketing cuenta con una lista de herramientas como lo es el internet marketing, e-mail marketing, mobile marketing, intranet marketing y extranet marketing (El-Gohary H. , 2010).

El e-marketing es una herramienta de fácil aplicación, bajo costo y de grandes resultados en todo tipo de empresa, por lo que es una excelente opción como estrategia para las MPyMEs sin importar al sector al que pertenezcan. Como lo mencionan Chittenden y Rettie (2003) en su investigación, que es una estrategia de bajo costo y que un claro ejemplo es el caso del email, que puede hacer llegar una gran cantidad de mensajes a los clientes o proveedores con un mínimo costo. Agregando que su uso no requiere una gran preparación, son de fácil ejecución y permiten respuestas rápidas, dando la oportunidad de poder interactuar con clientes y proveedores fácilmente (Zhang, Kumar, & Cosguner, 2017).

### **El sector automotriz**

Las empresas dedicadas a la fabricación, distribución y venta de vehículos automotores o sus partes son las que pertenecen al sector automotriz. Siendo este uno de los principales sectores en los países que cuentan con empresas de este sector debido a la alta demanda de vehículos a nivel mundial. Tan solo en el 2018 se produjeron más de 96 millones de automóviles en el mundo (Statista, 2020), convirtiéndose en parte fundamental de las economías de muchos países del mundo, como es el caso del sector automotriz en Estados Unidos que aporta alrededor del 3% del PIB a este país (Amadeo, 2019).

### **El sector automotriz en México y Aguascalientes**

Al igual que en otros países del mundo, en México, este sector es de gran relevancia para su economía, ocupando en 2018 el sexto lugar en producción de automóviles a nivel mundial (Statista, 2020). Por esta misma razón se han creado y desarrollado bastantes empresas relacionadas con este sector, para producir y suministrar partes para automotores creando corredores industriales que albergan un gran número de empresas de este sector.

Aguascalientes se ha caracterizado como un estado con un creciente desarrollo del sector automotriz, a partir de que en los años 90s fuera firmado el tratado de libre comercio con América del norte (TLCAN) entre México, Estados Unidos y Canadá, la empresa asiática NISSAN aperturara la primera planta de manufactura de vehículos en la entidad. Desde ese momento, la armadora asiática dotó del potencial logístico, exportador, manufacturero y la alta calidad de la mano de obra al estado de Aguascalientes, siendo este el punto de partida para que la actualidad, Aguascalientes albergue más de 200 empresas de este sector (DENUE, 2018), de las cuales 202 unidades económicas pertenecen a MPyMEs.

### **El género del director o gerente**

La perspectiva de género dentro de la dirección de las empresas es un tema de gran relevancia en la actualidad, como lo menciona García, Madrid y García (2012:37) “El aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral ha estimulado que muchas investigaciones incorporen una “perspectiva de género” en el estudio de la actividad empresarial”. Por eso mismo, esta investigación gira en cómo influye el género del director o gerente de la empresa en el uso del e-marketing en las MPyMEs del sector automotriz, buscando una diferencia entre los resultados a partir del género.

El ingreso de la mujer a altos mandos dentro de las empresas y organizaciones no es algo que siempre se haya dado, sin embargo, en los últimos años se abrió un campo de investigación enfocado en buscar las diferencias dentro de las empresas lideradas por hombres y por mujeres (Gallego, García, & Rodríguez, 2010). Debido a que la gestión por parte de hombres y mujeres es distinta, las cuales obtienen resultados distintos que repercuten directamente en el desempeño de las organizaciones. Mientras que otros investigadores contrastan esta diferencia, concluyendo que la gestión por ambos géneros es similar como es el caso de García, Salas y Orozco (2020) que concluyen en su investigación que no existen diferencias, agregando que el 48% de la literatura revisada concluía con esto. Siendo este uno de los propósitos de la investigación, tomando al género como un factor que influye en el uso del e-marketing dentro de las MPyMEs del sector automotriz.

### **La edad del director o gerente**

Además del género, existen otras características de los gerentes o directores de las empresas que influyen sobre las acciones, decisiones y resultados de las organizaciones. Una de ellas es la edad, que da mucho



de qué hablar por los grandes avances tecnológicos que se han presentado en los últimos años. Las investigaciones que incluyen la edad del gerente o director como factor en el nivel del uso del e-marketing son muy limitadas, por eso mismo se ha tomado la perspectiva desde el punto del uso de las tecnologías de la información y comunicación (TICS) dentro de las empresas, en donde Margalina y Peña (2018), concluyen que a mayor edad del gerente o director de la empresa el nivel de uso y conocimiento de las TICS disminuye de una manera directamente proporcional a la edad. Sin embargo, por otro lado, investigadores han demostrado que la edad no es una característica que influya sobre actividades vanguardistas, mientras que la formación si es un factor determinante (España, González, & Demuner, 2017). Por lo que es importante saber cómo influye la edad del gerente o director en el uso del e-marketing dentro de las MPyMEs del sector automotriz.

### La formación del director o gerente

Otra característica particular del gerente o director es la formación académica con la que cuenta, que sin

importar el género o la edad esta influye en la forma de como gestiona las organizaciones. La formación académica es esencial cuando se habla de temas tecnológicos dentro de las organizaciones, como lo menciona Buenrostro y Hernández (2019:119) “a una mayor formación del gerente o director general es un elemento central para que las empresas incorporen las TICS en sus actividades, ya que cuentan con mayor conocimiento para utilizar de manera más eficiente las inversiones en tecnología” como es el caso particular del uso del e-marketing. Denotando un gran problema ya que un alto porcentaje de empresas no cuentan con gerentes o directores con una formación académica adecuada para la empresa, lo que influye de manera negativa en el desempeño de la misma, necesitando de capacitaciones adicionales que llevan más tiempo por el mismo tema del nivel académico con el que cuentan (Aguilar, Torres, & Salazar, 2017).

### Metodología

La hipótesis de investigación se presenta en la tabla 1.

Tabla 1. Hipótesis de investigación

No	Hipótesis
H1	El género influye en el uso del e-marketing dentro de las MPyMEs del sector automotriz de Aguascalientes.
H2	La edad influye en el uso del e-marketing dentro de las MPyMEs del sector automotriz de Aguascalientes.
H3	La formación influye en el uso del e-marketing dentro de las MPyMEs del sector automotriz de Aguascalientes.

Fuente: Elaboración propia.

**Muestra**

Para llevar a cabo esta investigación, se optó por realizarla de manera cuantitativa enfocada en las MPyMEs del sector automotriz de Aguascalientes. La muestra obtenida se definió por medio del sector al que pertenece y tamaño de la empresa, basado en el número de empleados que marca el nombramiento de micro, pequeña o mediana empresa. Se utilizó el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE) de donde de manera aleatoria se obtuvo una

muestra original de 292 empresas, con un nivel de confianza del 95% y un error de 5%.

Las encuestas fueron aplicadas a propietarios o gerentes de las MPyMEs del sector textil y automotriz de Aguascalientes por medio de una entrevista personal. Sin embargo, para el caso particular de esta investigación, solo fueron tomadas las empresas que forman parte del sector automotriz de Aguascalientes, de donde se obtuvo el siguiente perfil de la muestra, tabla 2.

Tabla 2. Ficha de la muestra del sector automotriz de Aguascalientes

<b>Población</b>	<b>202</b>
<b>Tamaño de la muestra</b>	145
<b>Lugar</b>	Aguascalientes
<b>Segmentación</b>	MPyMEs del sector automotriz
<b>Método de recolección de datos</b>	Encuesta personal
<b>Fecha de trabajo</b>	Abril 2019 a noviembre 2019

Fuente: Elaboración propia a partir de DENUE (2018).

En la tabla 2 se puede observar que el tamaño de la muestra es del más del 70% de la población de estudio, de tal manera que al usar la ecuación para una muestra

finita la cantidad de encuestas requeridas es menor a las que se obtuvieron para esta investigación.

Tabla 3. Estratigrafía de la muestra por el género del gerente o director general de la MPyMEs del sector automotriz de Aguascalientes

<b>Tamaño de empresa</b>	<b>Mujeres (%)</b>	<b>Hombres (%)</b>
<b>Micro (1-10 empleados)</b>	0.69	12.41

Tabla 3. Continuación...

Tamaño de empresa	Mujeres (%)	Hombres (%)
<b>Pequeña (11-50 empleados)</b>	4.14	40.00
<b>Mediana (51-250 empleados)</b>	2.07	40.69
<b>Total</b>	<b>6.90</b>	<b>93.10</b>

Fuente: Elaboración propia.

Un dato sobresaliente en esta investigación es el que podemos observar en la tabla 3, en donde se puede observar que solamente el 6.9% de las empresas encuestadas son dirigidas por mujeres, lo que es un dato

sumamente relevante que nos pudiera llevar a la conclusión que este sector es muy tradicionalista y se ve impedido el acceso o desarrollo de las mujeres en dentro de los altos mandos.

Tabla 4. Estratigrafía de la muestra por edad del gerente o director general de la MPyMEs del sector automotriz de Aguascalientes

Tamaño de empresa	Jóvenes (%)	Adultos (%)	Adultos mayores (%)
<b>Micro (1-10 empleados)</b>	0.69	11.03	1.37
<b>Pequeña (11-50 empleados)</b>	5.52	31.73	6.90
<b>Mediana (51-250 empleados)</b>	5.52	36.55	0.69
<b>Total</b>	<b>11.73</b>	<b>79.31</b>	<b>8.96</b>

Fuente: Elaboración propia.

La estratigrafía de la muestra referente a la edad es un poco más esperada, ya que por el tipo de empresas (tabla 4) se buscan directores o gerentes con experiencia por lo que los gerentes o directores jóvenes representan un porcentaje muy bajo, al igual que los adultos mayores, que muy probablemente se derive que, por ser un grupo de empresas dentro del comercio formal, los empleados

mayores tienen el beneficio de la jubilación. Agregando el lamentable supuesto de que mucho adultos mayores y jóvenes no reciben oportunidades de ingreso o desarrollo dentro de las organizaciones de este sector, pensando que ellos obtienen resultados más desfavorables en su gestión.

Tabla 5. Estratigrafía de la muestra por la formación académica del gerente o director general de la MPyMEs del sector automotriz de Aguascalientes

<b>Tamaño de empresa</b>	<b>Básica (%)</b>	<b>Bachillerato (%)</b>	<b>Técnica o comercial (%)</b>	<b>Licenciatura o ingeniería (%)</b>	<b>Maestría (%)</b>	<b>Doctorado (%)</b>
<b>Micro (1-10 empleados)</b>	2.07	2.07	4.14	3.45	1.38	0.00
<b>Pequeña (11-50 empleados)</b>	0.00	3.45	8.28	28.28	4.14	0.00
<b>Mediana (51-250 empleados)</b>	0.00	0.00	6.90	12.42	12.42	11.03
<b>Total</b>	<b>2.04</b>	<b>5.52</b>	<b>19.32</b>	<b>44.15</b>	<b>17.94</b>	<b>11.03</b>

Fuente: Elaboración propia.

El porcentaje de empresas de este sector que albergan directores o gerentes con tan solo educación básica (2.04%), seguido por los que cuentan con formación de nivel bachillerato (5.52%) (tabla 5). Lo que concluye

que este sector, al ser altamente competitivo, busca la mayor formación posible en sus directores o gerentes, con el propósito de garantizar una mejor gestión de sus organizaciones.

Tabla 6. Estadísticos de fiabilidad para la variable e-marketing en toda la muestra

<b>Tamaño de empresa</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación típica</b>	<b>Alpha de Cronbach</b>
EM1	4.36	.926	0.821
EM2	4.19	.920	
EM3	4.23	.782	
EM4	4.12	.873	

Fuente: Elaboración propia, usando SPSS.

El resultado obtenido para el Alpha de Cronbach fue favorable (tabla 6), ya que fue superior a 0.7 propuesto por Nunnally y Bernstein (1994). Siendo un índice usado para medir la confiabilidad de la escala usada para esta investigación, que sirve para evaluar en qué medida los ítems de un instrumento están correlacionados (Cortina, 1993). El cual es obtenido por medio del promedio de todas las correlaciones de los ítems que conforman un instrumento.

### Análisis y discusión de resultados

Este estudio se enfoca en determinar las diferencias entre el uso del e-marketing y las características particulares del gerente o director de la MPyMEs del sector automotriz. En el caso particular de este artículo se centra en el género (hombres y mujeres), edad (Jóvenes, adultos y adultos mayores) y la formación académica (Básica, bachillerato, técnica o comercia, licenciatura o ingeniería, maestría y doctorado)

buscando una diferencia en cada una de las características con respecto al uso del e-marketing.

Los análisis estadísticos, se centran en estas características para contrastar la relación del e-marketing con cada uno de los grupos formados por las características particulares de los gerentes o directores. Por lo tanto, para llevar a cabo la aceptación o rechazo de las hipótesis de investigación, fue necesario llevar a cabo una regresión lineal con las tres constantes que son el género, edad y formación del gerente o director, mientras que del otro lado se tuvo a la variable dependiente que en este caso fue la variable E-marketing.

Por medio del software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) se llevó a cabo el análisis estadístico de esta investigación, en donde se obtuvieron los resultados mostrados en la tablas 7 y 8.

Tabla 7. Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error tip	Durbin- Watson
1	.381	.145	.127	.660	1.839

Nota: a. Variables predictor (constante), genero, edad y formación del gerente o director.

b. Variable dependiente e-marketing.

Fuente: Elaboración propia, usando SPSS.

Tabla 8. Resultados de la regresión lineal

	B	Error tip
Genero	0.382*	0.403
Edad	0.046	0.219
Formación	0.218***	0.122

\*P<.10 \*\* P<.05. \*\*\* P<.01

Fuente: Elaboración propia, usando SPSS.

La regresión lineal permite apreciar que tanto aporta una variable (genero, edad y formación) a la variable dependiente (e-marketing). En la tabla 8, se puede observar la relación que tiene cada una de ellas por medio de su B, en combinación con su nivel de significancia. Derivando de estos resultados estadísticos del modelo la siguiente ecuación.

$$\text{E-marketing} = 2.847 + .382 (\text{genero}) + .046 (\text{edad}) + .218 (\text{formación})$$

En donde podemos identificar fácilmente que la variable género y formación son las que más impactan sobre la variable e-marketing. Lo que nos da el punto de partida para llevar a cabo la discusión de esta investigación. Sin embargo, antes de llegar a este punto es necesario conocer como se comportaron los resultados particulares por medio de las medias que se obtuvieron en cada uno de los grupos en relación con cada uno de los ítems de la variable e-marketing.

Tabla 9. Efecto del género del gerente o director general sobre el uso del e-marketing en las MPyMEs del sector automotriz de Aguascalientes por medio de las medias

<b>Genero</b>	<b>EM1</b>	<b>EM2</b>	<b>EM3</b>	<b>EM4</b>
Hombres	4.33	4.14	4.21	4.09
Mujeres	<b>4.70</b>	<b>4.80</b>	<b>4.60</b>	<b>4.60</b>

Fuente: Elaboración propia, usando SPSS.

En la tabla 9, se puede observar que las empresas dirigidas por mujeres presentan una mayor media en cada uno de los ítems del constructo e-marketing, muy por encima de las empresas gestionadas por hombres. Por lo que demuestra que el impacto de esta

característica sobre la variable e-marketing (B = 0.382) es marcada por mujeres, lo que quiere decir que las MPyMEs del sector automotriz dirigidas por mujeres llevan a cabo un mayor uso del e-marketing.

Tabla 10. Efecto de la edad del gerente o director general sobre el uso del e-marketing en las MPyMEs del sector automotriz de Aguascalientes por medio de las medias

<b>Edad</b>	<b>EM1</b>	<b>EM2</b>	<b>EM3</b>	<b>EM4</b>
Joven	<u>4.18</u>	<b>4.29</b>	<b>4.29</b>	<u>3.94</u>
Adulto	<b>4.40</b>	4.19	4.24	4.14
Adulto mayor	4.23	<u>4.00</u>	<u>4.08</u>	<b>4.23</b>

Fuente: Elaboración propia, usando SPSS.

Por otro lado, referente a la edad del gerente o director se podría pensar que en todos los ítems las empresas lideradas por adultos mayores saldrían con las medias más bajas en todos los ítems, sin embargo, en la tabla 10, se puede observar que en el ítem EM4, los adultos mayores son quienes tienen la media más alta, sin

embargo, en los ítems EM2 y EM3 presentan la media más baja, pero no muy por debajo de los otros dos grupos. Concluyendo que la edad definitivamente no es una característica o factor que afecte el uso del e-marketing dentro de las empresas del sector automotriz de Aguascalientes.

Tabla 11. Efecto de la formación del gerente o director general sobre el uso del e-marketing en las MPyMEs del sector automotriz de Aguascalientes por medio de las medias

<b>Formación</b>	<b>EM1</b>	<b>EM2</b>	<b>EM3</b>	<b>EM4</b>
Básica	<u>3.00</u>	<u>3.33</u>	<u>3.00</u>	<u>2.67</u>
Bachillerato	4.25	4.00	4.00	4.00
Técnica o comercial	4.07	3.61	4.18	3.86
Licenciatura o Ingeniería	4.41	4.25	4.22	4.20
Maestría	4.50	4.42	4.23	4.19
Doctorado	<b>4.75</b>	<b>4.81</b>	<b>4.75</b>	<b>4.50</b>

Fuente: Elaboración propia, usando SPSS.

Por último se tiene al nivel de formación académica del gerente o director, que en este caso los resultados fueron los esperados, a mayor nivel de formación mayor el uso de herramientas tecnológicas, como es el caso particular del e-marketing. En la tabla 11, se presentan las medias obtenidas de cada uno de los ítems del constructo e-marketing para estos 6 grupos. En donde las empresas que obtuvieron medias más altas en todos los ítems fueron aquellas dirigidas por gerentes o directores con nivel de formación de doctorado, contrastándose con aquellos que contaban con solo la

formación académica básica quienes obtuvieron las medias más bajas y muy por debajo del resto de los grupos, agregando que la formación si fue una de las características que si influyen sobre el e-marketing.

Resaltando que la formación académica del gerente o director de las empresas es la característica que más influye en el uso del e-marketing y por lo tanto se podría concluir que son aquellas que obtienen peores resultados relacionado con el desempeño organizacional.

Tabla 12. Comprobación de hipótesis

No	Hipótesis	
H1	El género influye en el uso del e-marketing dentro de las MPyMEs del sector automotriz de Aguascalientes.	Aceptada
H2	La edad influye en el uso del e-marketing dentro de las MPyMEs del sector automotriz de Aguascalientes.	Rechazada
H3	La formación influye en el uso del e-marketing dentro de las MPyMEs del sector automotriz de Aguascalientes.	Aceptada

Fuente: Elaboración propia.

### Conclusiones

En esta investigación se analizó la influencia del género, formación y edad del director o gerente con el uso del e-marketing en las MPyMEs del sector automotriz de Aguascalientes. Así mismo define la situación actual referente a estas características de los gerentes o directores de las empresas de este sector, resaltando que las empresas lideradas por mujeres son muy pocas (6.90%), resaltando que estas empresas son aquellas que obtuvieron una mayor media en cada uno de los ítems de la variable e-marketing (4.67), deduciendo que las empresas lideradas por mujeres obtienen un mayor rendimientos derivados al uso del E-marketing dentro de su procesos, siendo el e-marketing un factor que influye directamente con el rendimiento empresarial (Ryan & Jones, 2016).

Por otro lado, los resultados obtenidos por parte de la edad del gerente son relevantes ya que la mayoría de las empresas son lideradas por gerentes o directores en edad adulta (79.31%), mientras que los adultos mayores y

jóvenes comparten un porcentaje similar, resaltando que las medianas empresas son las que albergan una mayor cantidad de adultos (36.55%). Referente al uso del E-marketing el punto más sobresaliente es que la edad no influye en el uso de esta estrategia, derivado de los resultados obtenidos del modelo así como en las medias obtenidas en cada uno de los ítems, por lo que se concluye que la edad no influye en la capacidad del uso de la tecnología, como lo demostró España, González y Demuner (2017) en su investigación, que la edad no es una característica que influya sobre actividades vanguardistas y tecnológicas.

Por último se tiene a la formación académica del gerente, resaltando que muy pocos gerentes cuentan solo con formación básicas (2.04%) y que el tamaño de la empresa no va directamente proporcional a la formación del gerente o director. Obteniendo altos índices de uso del e-marketing en gerentes con formación académica de doctorado, de tal manera que esta característica influye directamente con la variable e-marketing



derivado de los resultados obtenidos del modelo, en el grado a que, a mayor formación más altos nivel de e-marketing.

La finalidad de esta investigación es demostrar cómo influyen las características de los gerentes o directores en la gestión de las micro, pequeñas y medianas empresas del sector automotriz en Aguascalientes, demostrando que no existe una diferencia drástica en los resultados obtenidos por las características de las personas como lo es la edad, que bien es una característica que no se puede cambiar y que en la actualidad afrontan bastantes barreras y limitaciones, que dificultan el ingreso y desarrollo en este tipo de organizaciones. Mientras que por otro lado se tiene igual un rechazo por el ingreso y desarrollo de mujeres dentro de este tipo de organizaciones cuando estas si marcan una diferencia respecto a los gerentes o directores hombres, siendo esta una diferencia positiva hablando del uso del e-marketing dentro de su gestión. Mientras que la formación académica si influye drásticamente en la gestión de las empresas, concluyendo que a mayor formación mejores resultado en e-marketing, resaltando que esta es una característica que se puede adquirir sin importar el género ni la edad.

Los resultados obtenidos, dan pie a que las organizaciones den más oportunidades de ingreso, desarrollo y crecimiento a mujeres y adultos mayores en el sector automotriz de Aguascalientes. A esta investigación le preceden muchas más que buscan la inclusión de las personas dentro de las organizaciones sin importar el género o la edad, como lo concluye García, Madrid y García (2012) que buscan o sugieren que las empresas y autoridades formulen políticas públicas y de recursos humanos para buscar la equidad de género dentro de las empresas.

Sin duda, esta investigación es útil para las empresas, para que no descarten al capital humano por su género o

edad. Ya que estas características no influyen negativamente la gestión de las empresas y en este caso particular no repercuten negativamente en el uso del e-marketing dentro de las MPyMEs del sector automotriz de Aguascalientes, mientras que la formación académica si, que sin agregar más esta es una característica adquirible por las personas sin importar su género o edad.

Esta investigación cuenta con sus limitaciones, los resultados fueron obtenidos por medio de un cuestionario sujeto a que los empresarios hayan contestado objetivamente, no se incluyó al comercio informal y solamente se centra en la zona metropolitana de Aguascalientes.

Para investigaciones futuras se debería de considerar realizar un análisis cualitativo que elimine por completo la probabilidad de obtener resultados subjetivos por medios de las encuestas así mismo la oportunidad de aplicarlo en otras regiones geográficas y en otros sectores.

#### **Conflicto de intereses**

Los autores declaran no tener conflictos de interés.

#### **Referencias:**

- Aguilar, G. J., Torres, G. S., & Salazar, A. A. (2017). Importancia de la administración eficiente del capital de trabajo en las Pymes.//Importance of efficient management of working capital in SMEs. *Ciencia Unemi*, 30-39.
- Amadeo, K. (30 de Septiembre de 2019). *The Economic Impact of the Automotive Industry*. Recuperado de <https://www.thebalance.com/economic-impact-of-automotive-industry-4771831>
- Armstrong, G., Adam, S., Denize, S., & Kotler, P. (2014). *Principles of marketing*. Australia: Pearson.

- Buenrostro, M. H., & Hernández, E. M. (2019). La incorporación de las TIC en las empresas. Factores de la brecha digital en las Mipymes de Aguascalientes. *Economía: teoría y práctica*, 101-124.
- Chittenden, L., & Rettie, R. (2003). An evaluation of e-mail marketing and factors affecting response. *Journal of Targeting, Measurement and Analysis for Marketing*, 203-217.
- Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of applied psychology*, 98-104.
- Dahiya, R., & Gayatri. (2017). Investigating Indian car buyers' decision to use digital marketing communication: An empirical application of decomposed TPB. *Vision*, 385-396.
- DENUE. (2018). *Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas 2018*. <http://www3.inegi.org.mx/rnm/index.php/catalog/341>.
- El-Gohary, H. (2010). E-Marketing-A literature Review from a Small Businesses perspective. *International Journal of Business and Social Science*, 214-244.
- El-Gohary, H. (2012). Factors affecting E-Marketing adoption and implementation in tourism firms: An empirical investigation of Egyptian small tourism organisations. *Tourism management*, 1256-1269.
- Erum, H., Rafique, H., & Ali, A. (2017). Effect of E-Marketing Adoption Strategy on Export Performance of SMEs. *International Journal of Management Excellence*, 1103-1112.
- España, M. N., González, A. M., & Demuner, F. R. (2017). La relación entre el nivel académico y la edad del gerente con el capital intelectual y la innovación de la pequeña y mediana empresa. *Ciencias Administrativas. Teoría y Praxis*, 28-43.
- Gallego, Á. I., García, S. I., & Rodríguez, D. P. (2010). The influence of gender diversity on corporate performance. *Revista de Contabilidad-Spanish Accounting Review*, 53-88.
- García, S. M., Madrid, G. A., & García, P. D. (2012). Caracterización del comportamiento de las Pymes según el género del gerente: un estudio empírico. *Cuadernos de Administración. Universidad del Valle*, 37-52.
- García, S. M., Salas, A. L., & Orozco, E. H. (2020). El impacto del género del gerente sobre el desempeño organizacional: análisis en las pymes. *Entramado*, 12-26.
- INEGI. (2018). *Conociendo la industria automotriz*.
- Kim, H. D., Lee, I., & Lee, C. K. (2013). Building Web 2.0 enterprises: A study of small and medium enterprises in the United States. *International Small Business Journal*, 156-174.
- Kuboye, B. M., & Ogunjobi, S. B. (2016). E-Marketing for Nigeria Agricultural Products. *Journal of Innovative Research in Engineering and Sciences*, 24-36.
- Margalina, V. M., & Peña, F. E. (2018). Factores que afectan la adopción de las TIC en el sector manufacturero de calzado de Tungurahua, Ecuador. *TIC: Cuadernos de desarrollo aplicados a las TIC*, 22-39.

- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*. New York: McGraw Hill.
- Ryan, D., & Jones, C. (2016). Understanding digital marketing: marketing strategies for engaging the digital generation. *Kogan Page Publishers*, 1-13.
- Sheikh, A. A., Shahzad, A., & Ishaq, A. K. (2017). The growth of e-marketing in business-to-business industry and its effect on the performance of businesses in Pakistan: Marketing success. *International and Multidisciplinary Journal of Social Science*, 178-214.
- Statista. (27 de Febrero de 2020). *Motor vehicle production volume worldwide in 2018, by country*. Recuperado de <https://www.statista.com/statistics/584968/leading-car-manufacturing-countries-worldwide/>
- Statista. (17 de Febrero de 2020). *Worldwide automobile production through 2018*. Recuperado de <https://www.statista.com/statistics/262747/worldwide-automobile-production-since-2000/>
- Strauss, J., & Frost, R. (2001). *E-marketing*. New Jersey: Prentice Hall.
- Wickham, A. (26 de Mayo de 2017). *The Automotive industry employs more people than you think*. Recuperado de <https://www.fircroft.com/blogs/the-automotive-industry-employs-more-people-than-you-think-71462610395>
- Zhang, X., Kumar, V., & Cosguner, K. (2017). Dynamically managing a profitable email marketing program. *Journal of Marketing Research*, 851-866.



## Valores y Compromiso Organizacional de Personal Empleado en la Ciudad de Durango

*Values and Organizational Commitment of employed in Durango City*

Hortensia Hernández Vela <sup>1</sup>

**Recibido:** 28 de septiembre de 2019.

**Aceptado:** 19 de noviembre de 2019.

**DOI:** <https://doi.org/10.36791/tcg.v13i0.77>

**JEL:** J24. Capital humano; Cualificación; Elección de ocupación; Productividad del trabajo.

### Resumen

Las organizaciones se interesan en el compromiso organizacional porque se ha relacionado con la retención de personal, desempeño, productividad y lealtad, este compromiso por otro lado puede a su vez estar relacionado con los valores personales de los empleados independientemente de la organización, en esta investigación se pretende identificar el tipo y grado de compromiso de los empleados en relación a sus valores. Los resultados nos indican diferencias en el tipo de compromiso y aunque se identifican los mismos valores, no presentan la misma prioridad.

**Palabras clave:** Compromiso, valores, empleados.

### Abstract

Organizations are interested in organizational commitment because it has been related to personal retention, performance, productivity and loyalty, this commitment on the other hand can in turn be related to the personal values of employees regardless of the organization in this Research is intended to identify the type and degree of commitment of employees in relation to their values. The results indicate differences in the type of commitment and although the same values are identified, they do not present the same priority.

**Keywords:** Commitment, values, employees.

<sup>1</sup> Hortensia Hernández Vela. Ingeniero Químico por la Universidad Nacional Autónoma de México. Maestro en Administración por la Universidad Juárez del Estado de Durango. Doctor por la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Profesor de tiempo completo en la Universidad Juárez del Estado de Durango. Correo: paloma@ujed.mx. ORCID: 0000-0002-4109-7393.

## Introducción

El grado de compromiso del empleado con la empresa es uno de los fenómenos más estudiados en los últimos años por los efectos que se le atribuyen en el desempeño organizacional. Altos niveles de compromiso se relacionan con la retención del talento, lealtad a la empresa y promueven un mejor desempeño en la organización, existen evidencias de que las organizaciones cuyos integrantes poseen altos niveles de compromiso, son aquellas que registran mejores niveles de desempeño y productividad aunado a bajos índices de ausentismo. (Arciniega, 2000, citado por Salinas, 2017, Morrow, 1993. Martínez, Ruiz y Mendoza, 2013)

El compromiso ha sido estudiado en relación a numerosos factores entre ellos los valores, los individuos tenemos un sistema de valores unido en gran parte a la cultura en la que nos desenvolvemos por lo que es de esperarse que los valores que percibe el empleado estén generalizados en cierto sentido y que no existan diferencias entre los que laboran en la administración pública y privada. Por otro lado el grado de compromiso también podría estar relacionado con determinados valores personales de ahí que sea importante conocer si efectivamente se comparten valores en relación al grado de compromiso y si el tipo de compromiso esta unido a algunos valores prioritarios.

Arciniega (2000, citado por Salinas, 2017) ha llamado compromiso organizacional a cada uno de los posibles vínculos que pueden apegar a un trabajador hacia su empresa y ha identificado los factores o variables que influyen en el desarrollo de estos vínculos a los que habría que sumar entre otros a la cultura en el lugar de trabajo, la comunicación, el estilo de liderazgo, la confianza y respeto (Lockwood, 2007 cit. por Achiengo; Wangithi & Njeru, 2015; Meyer, Stanley, Herscovitch y Topolnytsky, 2002; Bobadilla, Callata y Caro, 2015) y también su relación con los valores organizacionales y

con los valores individuales que es el tema que nos ocupa en la presente investigación en donde se pretende tratar de identificar los valores de los empleados de la ciudad de Durango con el grado de compromiso organizacional. Tomando como referentes la teoría de compromiso organizacional de Meyer y la metodología seguida por Mercader (2008) para la identificación de valores.

Los valores personales, definidos como representaciones cognitivas de necesidades universales expresadas por medio de metas transituacionales que se organizan de forma jerárquica y que se manifiestan en distintos contextos de la vida de las personas son de vital trascendencia dentro del ámbito organizacional. (Arciniega y González, 2000) Sin embargo, son pocas las empresas que entienden que los valores personales de los trabajadores cumplen un rol muy importante, no solo en el rendimiento de la empresa, sino en el clima de la organización, propiciando a su vez un sentido de compromiso y pertenencia basado en la participación y la generación de una cultura de calidad, servicio, compromiso, respeto, justicia y equidad (Salinas, 2017)

El estudio del compromiso y sus vínculos como dijimos anteriormente ha sido analizada por numerosos autores que han considerado factores como cultura o desempeño. (Marrow, 2011; Cole, Kalleberg y Lincoln, 1993; Achieng , Wangithi & Njeru, 2015; Miller, 2008, Biloch y Lofstedt, 2013; Bobadilla Callata, 2015; Pearson y Chong, 1997). Pero también existen trabajos que específicamente relacionan valores y compromiso organizacional siendo la más conocida la investigación realizado por Finegan, 2000; Cruz, 2017; Becerra, 2013; Hellriegel, 1999; Marsollier, 2016; Osorio, Ramos Y Walteros, 2016, Cohen, 2009; Abbot, 2005; Garrido, Rodríguez y Alvaro, 2010, Abbot, 2005, Dávila, 2012, Eksi, Yarnan, Dilmac Y Hannarta, 2015; Kidron, 1978; Kumar,2010; Omar, 2008; Arias, 2001;

Dávila, 2012.

La investigación pionera en el tema de valores fue la realizada por Finegan (2000) que relaciona los valores organizacionales (percibidos) y el compromiso organizacional. En esta investigación Finegan (2000), utilizando la clasificación de McDonald y Gandz (1991, citado por Finegan, 2000) y el tipo de compromiso de Meyer y Allen (1996) encontró que la identificación de los valores que los empleados consideran posee la organización en que trabajan se convierte en predictor del nivel y el tipo de compromiso que ellos desarrollarán. Investigaciones posteriores como la realizada por Abott, White y Charles (2005), han buscado confirmar estos hallazgos pero sus resultados han sido contradictorios. (Kamar, 2010)

Otro estudio relevante es el realizado por Cohen (2009, citado por Ruiz, 2013) quien utilizando la teoría de los valores de Schwartz (1996) analizó varios valores en relación al compromiso en empleados de la banca en Israel.

### **Compromiso Organizacional**

Existen diferentes perspectiva en relación al compromiso organizacional que varía en función del grado de valoración que se les dé a los aspectos individuales y organizacionales. Las definiciones del compromiso organizacional pueden ser consideradas como condiciones laborales bajo las cuales las personas trabajan (Macey y Schneider, 2008, citados por Bobadilla, 2015) o como un resultado del comportamiento o conductas relacionadas con el desempeño, lo cual incluye la expansión de roles, la proactividad y la iniciativa (Crant, 2000; Fay y Frese, 2001; Mackenzie, Organ y Podsakoff, 2006, citados por Bobadilla, 2015); o en tercer lugar, como una presencia psicológica, tal como el involucramiento, el apego y el estado de ánimo (Kahn, 1990, citado por Bobadilla, 2015).

En términos generales, podemos entender el compromiso organizacional como la fuerza que motiva a los integrantes de la organización a proveer un esfuerzo voluntario adicional a nivel psicológico, físico y emocional en su trabajo, lo cual conlleva a obtener a mejores resultados (Hayday et al., 2004). Aunque el compromiso organizacional como muchos otros conceptos es una construcción multidimensional (Meyer, Stanley, Herscovitch y Topolnytsky, 2002) puede describirse como un concepto que trata de explicar las actitudes y comportamientos de un individuo hacia su trabajo (Mathews y Shepherd, 2002, citado por Ekşi, Dilmaç, Yaman, Hamarta, 2015 ); las respuestas emocionales hacia su trabajo (Cook y Wall, 1980, citado por Ekşi et al., 2015); y la conexión psicológica de un individuo con la organización (O'Reilly & Chatman, 1986, citado por Ekşi et al., 2015). Según Loke (2001, Ekşi et al., 2015), el compromiso organizacional es un signo de la intención de comportamiento y actitud de un trabajador hacia su trabajo y organización.

El compromiso se ha definido de diversas maneras como se ha planteado anteriormente pero para este investigación se parte de la de Meyer y Allen (1993) que lo definen como el estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la empresa y que tiene consecuencias para que este decida si continúa o interrumpe la permanencia en dicha organización. El modelo elaborado por Meyer y Allen (1999) es el más conocido establece que el compromiso organizacional es un constructo multidimensional con tres componentes.

- Compromiso Afectivo.
- Compromiso de permanencia o continuidad.
- Compromiso Normativo.

### **Componente afectivo (deseo)**

Lazos emocionales de los empleados que los identifican e involucran con la organización. Los empleados con fuerte compromiso afectivo permanecerán en la organización porque ellos lo quieren (Noor, 2006) alude a la vinculación emocional con la organización, y a su identificación e implicación con la misma, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades —especialmente las psicológicas— y expectativas, el empleado disfruta de su permanencia en la organización y se sienten orgulloso de pertenecer a la organización. Este componente se ha identificado como un factor determinante de la dedicación y la lealtad que contribuye al desarrollo del sentido de pertenencia y a la implicación en las actividades de la institución (Rhoades, Eisenberger & Armeli, 2001, citado por Osorio, Ramos y Walteros, 2017).

### **Componente de continuidad, de permanencia o calculativo (necesidad)**

Percepción de los empleados de los costos y beneficios de permanecer o dejar a la organización. Es el compromiso que se construye a partir de la satisfacción de las necesidades económicas, de estabilidad, de inversión de tiempo y esfuerzo. Es considerado como el resultado del análisis y la evaluación que hace el empleado de los altos costos que le generaría el hecho de salir de la organización (Arias, 2001, citado por Osorio, Ramos y Walteros, 2017) está basado en el reconocimiento de los costos asociados a dejar la organización y a la falta de alternativas de empleo disponibles. Es decir, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo; así como también si percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa. (Omar & Florencia, 2008).

### **Componente normativo (deber)**

La obligación sentida de los empleados de permanecer en la organización. Es aquella que se encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones; es sentimiento de obligaciones con la organización basadas en las normas y valores personales (Noor, 2006). En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador. Los empleados cuyo compromiso en la organización se basa en el tipo normativo permanecen en la organización simplemente porque ellos creen que deben hacerlo. (Noor, 2006), se privilegia el respeto por las normas, el proceso de interacción y de socialización que ha hecho la persona con el grupo; las retribuciones que ha obtenido, el reconocimiento que le han hecho a lo largo de su labor en la empresa, o los apoyos que le hayan otorgado (Arias, 2001; Osorio, Ramos y Walteros, 2017)

Investigaciones posteriores han señalado que estos tres componentes predicen también resultados organizacionales importantes por ejemplo, el compromiso afectivo es un buen predictor de las actitudes y comportamientos de los empleados (Meyer, Stanley, Herscovitch y Topolnytsky, 2002; Chen y Francesco, 2003). Además de que el compromiso afectivo y el compromiso normativo están relacionados positivamente, en cambio el compromiso de continuidad no se relaciona con el compromiso afectivo. (Dávila y Jimenez, 2012) Meyer y Allen también llaman la atención en el sentido de que además hay características que inciden sobre el compromiso organizacional personales: cómo la edad, el sexo el estado civil, y situacionales como: características del trabajo y/o de la organización (Meyer y Allen 1991, 1997).

### **Importancia de los Valores en el estudio de la Organización**

Los valores suelen representar características relativamente estables que con frecuencia se manifiestan en un contexto laboral o no laboral. Entender el carácter y el impacto de los valores en la institución de trabajo puede servir para identificar las causas de situaciones concretas en la organización y para ofrecer recomendaciones que permitan conservarlas o mejorarlas a fin de garantizar la eficacia de la misma (Valbuena, Morillo y Salas, 2006).

Autores como Rokeach (1979), Schwartz (1992) y Puig (1995) coinciden al afirmar que los valores sirven como principios guías en la vida de las personas. Éstos sirven para seleccionar y justificar acciones, evaluar a los sujetos, a los eventos y nos permiten preferir aquellas que son o nos parecen más óptimas. Los valores individuales se refieren a los principios y postulados básicos que guían las creencias, actitudes y comportamiento. (Valbuena, Morillo y Salas, 2006; Martínez, Ruiz y Mendoza, 2013) estos valores son una clave de mayor relevancia en el estudio del desenvolvimiento humano en las organizaciones, ya que comprenden las actitudes de cada empleado, así mismo, permiten conocer y comprender aquellos que tienen mayor incidencia en el desenvolvimiento laboral.

Los valores personales son generalmente aceptados como creencias que guían los comportamientos, que trascienden situaciones específicas pero dentro de una organización también están los sistemas de valores organizacionales que brindan a los empleados normas que guían las decisiones y el comportamiento en el lugar de trabajo (Edwards y Cable, 2009, citado por Howell, Kirk-Brown y Cooper, 2012).

#### **Valores**

El estudio de los valores conocido como axiología. (Valbuena, Morillo y Salas, 2006), comprende, por un lado, el estudio de la esencia de la naturaleza de los

valores, y por el otro, los juicios de valor (valoraciones), ha tenido un extraordinario impacto dentro del estudio de la conducta humana en la sociedad y en las organizaciones, pues la misma ha ayudado a predecir la propensión a comprometerse en un cambio de actitud y un cambio de comportamiento de los individuos en función de su sistema de valores (Valbuena, Morillo y Salas, 2006; Salinas, 2017).

Existen numerosas definiciones en relación a lo que son los valores en muy diversos contextos pero desde la perspectiva de la organización podemos considerar por un lado los valores adoptados por la organización que Shein (1998) conceptualiza refiriéndose a "...los motivos esgrimidos por la organización para explicar la forma en que se hacen las cosas" así mismo García, S. y Dolan, S. (1997), definen los valores como la palabra que tiene un especial potencial para dar sentido y encauzar los esfuerzos humanos a nivel organizacional (Valbuena, Morillo y Salas, 2006).

Los valores, según Dose (1997, en Finegan, 2000:227), son estándares evaluativos referentes al trabajo o al ambiente del trabajo por el cual los individuos discernen qué es "correcto", o determinan la importancia de sus preferencias. En la organización se encuentran individuos con su propio sistema de valores y en este sentido los valores individuales se refieren a los principios y postulados básicos que guían las creencias, actitudes y comportamiento (Valbuena, Morillo y Salas, 2006).

Algunos estudios que se han centrado en los valores individuales han aplicado la teoría de los valores de Rokeach (1973, citado por Blackwell et al., 2002), para este autor valor es "una creencia duradera de que un modo específico de conducta en un estado final de existencia es personal o socialmente preferible a un opuesto o modo inverso de control, estableciendo (Rokeach, 1973, citado por Robbins, 2002) que los valores humanos se reflejan en la mayoría de los fenómenos sociales que han sido estudiados, siendo el

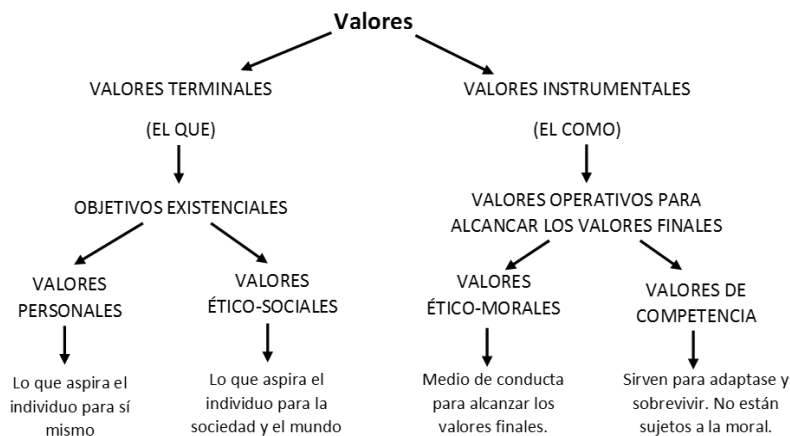


número de valores que una persona posee relativamente pequeño, organizados dentro de un sistema y que tienen como antecedentes a la cultura, sociedad, instituciones y, en específico, a la personalidad individual.

Los valores constituyen un sistema jerarquizado en cada persona quien desarrolla un proceso selectivo de discriminación conformando por creencias relativamente estables que hacen a una conducta aceptable socialmente, los cuales utiliza el sujeto y la organización para la autoevaluación y evaluación de situaciones. (Valbuena, Morillo y Salas, 2006) también tienen polaridad en cuanto son positivos o negativos, y jerarquía en cuanto son superiores o inferiores, esto implica que no sólo tienen valor como medios para alcanzar ciertos fines sino que son fines en sí mismos (Montuschi, 2008).

Los valores han sido clasificados de diversas maneras. Existen valores individuales y colectivos. Allport y asociados (1951, citados por Robbins, 2002), quienes hicieron los primeros esfuerzos para categorizarlos plantearon seis tipos de valores diferentes: Teóricos, Económicos, Estéticos, Sociales, Políticos y Religiosos en tanto que Winter, Newton y Kirkpatrick (1998, citado por Ekşi, Dilmaç, Yaman, Hamarta, 2015) mencionan tres categorías de valores diferentes: valores sociales, valores personales y valores familiares. Por otro lado, Cohen (1985) propone cinco categorías de valores: valores intrínsecos, extrínsecos, personales, morales y basados en el conocimiento. Rockeach (1973, citado por Valbuena, Morillo y Salas, 2006) clasifica los valores en terminales e instrumentales con subclasificaciones mostradas en la figura 1.

Figura 1. Clasificación de los Valores



Fuente: Rockeatch, R. (tomado de Valbuena, Morillo y Salas, 2006).

Schwartz el más utilizado en el contexto organizacional (2006) manifiesta que los valores personales son:

- a. Benevolencia. Preservación y mejora del bienestar de aquellas personas con quienes se está en frecuente contacto personal.

- b. Universalismo. Comprensión, entendimiento, aprecio, tolerancia y protección para el bienestar de todas las personas y de la naturaleza.
- c. Autodirección: Pensamiento y acción independiente (eligiendo, creando, explorando)
- d. Estimulación Excitación, novedad y desafío en la vida
- e. Hedonismo Placer y gratificación sensorial para uno mismo
- f. Logro Éxito personal al demostrar competencia de acuerdo a los estándares sociales
- g. Poder. Estatus social y prestigio, control o dominios de las personas o recursos
- h. Seguridad. Seguridad, armonía, y estabilidad de la sociedad, de las relaciones sociales y de uno mismo.
- i. Conformidad Moderación de las acciones, inclinaciones e impulsos probables de disgustar

o dañar a otros y de transgredir las expectativas o normas sociales

- j. Tradición Respeto, compromiso aceptación de las costumbres e ideas que la cultura y la religión tradicional le proporcionan a la persona.

Mercader (2006) presenta otro modelo en el que se seleccionan de un listado valores éticos o cualidades y que el autor ha aplicado en estudios posteriores de investigación (Mercader, 2009; Mercader & Velarde, 2010). El modelo incluye cuatro categorías principales de valores (tabla 1): de Conducta Social, de Crecimiento, de Talento Personal y de Perfil Interno o Espiritual; cada una de las categorías está formada de 7 valores éticos (tabla 1), lo que nos da un total de 28 valores que se analizan y que se han aplicado a otros elementos como son la Comunicación (Mercader, 2011), la Solución de Conflictos (Mercader, 2013), el Comportamiento Organizacional (Mercader, 2013) y la Calidad de Vida y de Trabajo (Mercader, 2014).

Tabla 1. Clasificación de Valores

Valores de Conducta Social	Valores Internos o Espirituales	Valores de Crecimiento	Valores de Talento Personal
Respeto	Amor	Autodisciplina/ Templanza	Valentía
Honestidad	Humildad	Cumplimiento/ Diligencia	Entusiasmo

Tabla 1. Continuación...

Valores de Conducta Social	Valores Internos o Espirituales	Valores de Crecimiento	Valores de Talento Personal
Responsabilidad	Paciencia	Conocimiento/ Aprendizaje	Espíritu de Servicio
Equidad/Justicia	Tolerancia	Visión/ Objetividad	Perseverancia/ Buen Trabajo
Atención/Bondad	Comprensión	Toma de Decisiones	Generosidad
Amistad/Unidad	Gratitud/ Apreciación	Comunicación	Buen Humor
Integridad	Perdón/ Compasión	Automotivación	Creatividad

Fuente: Victor Mercader (2016:15) Relación de Valores Éticos en el trabajo en equipo en empresas, familia y sociedad.

### Valores y Compromiso

El impacto del compromiso sobre el desempeño ha sido documentado y también su relación con diversos factores como es el caso de la relación del compromiso con los valores individuales de los empleados, en esta investigación se pretende por un lado identificar el tipo de compromiso conforme al modelo de Aller y Meyer (1993) de los empleados de la ciudad de Durango y por otro identificar a los valores (individuales) prioritarios que de forma explícita identifican las personas como sus valores en la organización clasificándolos en función de la tipología de Rockeach (1973) y Mercader (2016) analizar la relación entre el tipo de compromiso y los valores identificados.

### Metodología

**Participantes y estudio.** Se trata de un estudio analítico-transversal de carácter correlacional en el que se encuestaron a un total de 400 personas seleccionadas al azar y que conforme al tamaño de la muestra representa estadísticamente a la población económicamente activa de 252,667 personas.

Los sujetos de estudio fueron contactados por cuotas a conveniencia, algunos directamente en su lugar de trabajo y algunos otros en su lugar de estudio, luego de hacerles conocer el objetivo de la investigación se les invito a responder un cuestionario de un total de 5 variables de identificación las cuales fueron: edad, sexo,

grado de estudios, tipo de institución en la que labora y antigüedad (tabla 2) y su grado de compromiso laboral. La información fue levantada en el lapso de una semana teniendo como requisitos únicos:

- a. Estar trabajando dentro de una organización.
- b. Mayor de edad.

Tabla 2. Valores sociodemográficos

Valores sociodemográficos		%
Sexo	Masculino	47.3
	Femenino	52.7
Escolaridad	Primaria	3.7
	Secundaria	12.5
	Preparatoria	18.3
	Profesional	45.4
	Posgrado	20.1
Institución	Publica	61.9
	Privada	38.1
Antigüedad	Media 8.83 años	

Fuente: Elaboración Propia.

**Objetivo General:** Identificar los valores que se relacionan con el grado de compromiso de los trabajadores y analizar si hay diferencia en función del grado de compromiso.

**Objetivos Específicos**

- Identificar el grado de compromiso organizacional de los empleados en la ciudad de Durango
- Identificar los valores en función del grado de compromiso de los empleados.

**Indicadores:**

- Compromiso Afectivo
- Compromiso Normativo
- Compromiso de Continuidad
- Valores

**Preguntas de investigación**

¿Cuál es el grado de compromiso de los empleados en la ciudad de Durango?

¿Qué tipo de compromiso tienen los empleados de la ciudad de Durango?

¿Cuáles son los valores más importantes para los empleados en relación a la organización donde laboran?

### Hipótesis

**H1.** Los valores organizacionales personales de los empleados son diferentes según el grado de compromiso.

### Instrumento

El instrumento utilizado para esta investigación está integrado por dos partes: un instrumento para medir el compromiso organizacional elaborado y validado por Arciniaga y González (2006) basado en el instrumento de la escala de compromiso organizacional del Meyer y Allen 1997 el cual estos autores validaron y trasladaron los ítems originales de la escala reformulados en positivo el instrumento consta de 17 preguntas a contestar con una escala de Likert que va desde Totalmente en desacuerdo, Desacuerdo, Neutral, De Acuerdo, Totalmente de acuerdo. A los encuestados se les garantizó que la información brindada sería confidencial y enteramente con fines académicos. La confiabilidad del instrumento obtuvo valores de alfa de Cronbach por encima de 0.75 en cada una de las variables y en general.

El segundo instrumento se basa en el utilizado por

Mercader (2006), que consta de un cuestionario de preguntas abiertas que se centra en determinar y priorizar los valores y/o cualidades de mayor importancia en el trabajo, según la percepción de los integrantes de la muestra. De este instrumento se utilizó el método y la clasificación de valores se redefinió en base a grupo de enfoque pero solamente se utiliza la pregunta abierta: ¿Para usted cuáles son los valores más importantes en una organización?, y se presenta la relación de valores clasificados por este autor revisados a través de grupo de enfoque, dejando abierta la posibilidad de agregar si consideraban que sus valores no estaban incluidos en su relación.

### Resultados

Los resultados se presentaran en relación al grado de compromiso, tipo de compromiso y descripción de los valores en función del grado de compromiso.

El compromiso en general que se muestra en la tabla 3 nos indica que el valor se concentra en un grado de compromiso medio y alto lo que representa el 83% de la muestra, si bien aproximadamente un 6% tiene un compromiso muy alto es de llamar la atención el 11% de la muestra carece de un compromiso adecuado, como tampoco se puede considerar al compromiso medio como bueno en este sentido el 53% presenta un compromiso insuficiente para el desarrollo de empresa o institución.

Tabla 3. Compromiso Organizacional de empleados en la Ciudad de Durango

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	3	0.8	0.8	0.8
2	40	10	10	10.8

Tabla 3. Continuación...

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
3	168	42	42	52.8
4	166	41.5	41.5	94.3
5	23	5.8	5.8	100
<b>Total</b>	<b>400</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 2. Compromiso Organizacional de empleados en la Ciudad de Durango



Fuente: Elaboración propia.

En relación al porcentaje que se presenta del tipo de compromiso en promedio tenemos que el compromiso es más o menos equivalente a un compromiso medio (3.4) pero no es los mismo por tipo de compromiso se

tiente un valor más alto para el compromiso de continuidad o permanencia seguido por el compromiso afectivo siendo el último el compromiso normativo, con un valor medio en general (tabla 4, figura 3).

Tabla 4. Compromiso Promedio

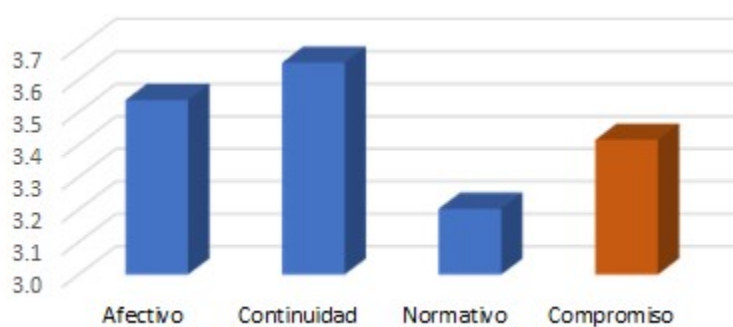
Tipo	Promedio
Afectivo	3.5

Tabla 4. Continuación...

Tipo	Promedio
Continuidad	3.7
Normativo	3.2
Compromiso	3.4

Fuente: Elaboración propia.

Figura 3. Compromiso promedio



Fuente. Elaboración propia.

En tanto que el análisis de la distribución del compromiso y su tipo se describen en la tabla 5, que como era de esperarse concentran los valores en medio y

alto pero se puede observar que la continuidad tiene los valores más altos en tanto que el compromiso normativo tiene los más bajos.

Tabla 5. Distribución del compromiso

	Afectivo	Continuidad	Normativo	Compromiso
Muy bajo	1	5	7	3
Bajo	39	31	77	40
Medio	146	118	170	168

Tabla 5. Continuación...

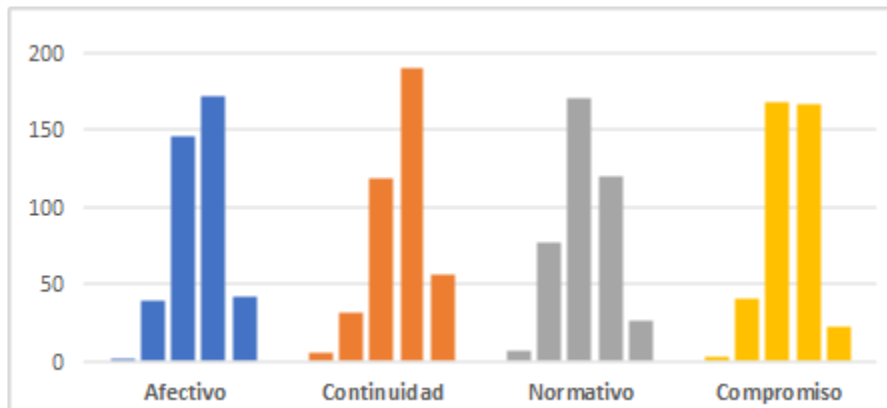
	Afectivo	Continuidad	Normativo	Compromiso
Alto	172	190	120	166
Muy Alto	42	56	26	23
	400	400	400	400

Fuente: Elaboración propia.

En la figura 4 podemos analizar algunos puntos de interés si bien el compromiso total como dijimos anteriormente tanto los valores medio como alto son casi equivalente no ocurre lo mismo cuando se analizan individualmente, el afectivo se encuentra ligeramente sesgado a valores altos, lo cual también ocurre pero de

manera más evidente en el compromiso de continuidad en tanto que los valores normativos el valor alto no sobrepasa al medio y la proporción de bajo es mayor que en cualquiera de los anteriores por lo que es este tipo de compromiso el que genera un valor de medio casi igual al de alto en el compromiso en general.

Figura 4. Distribución por tipo de compromiso



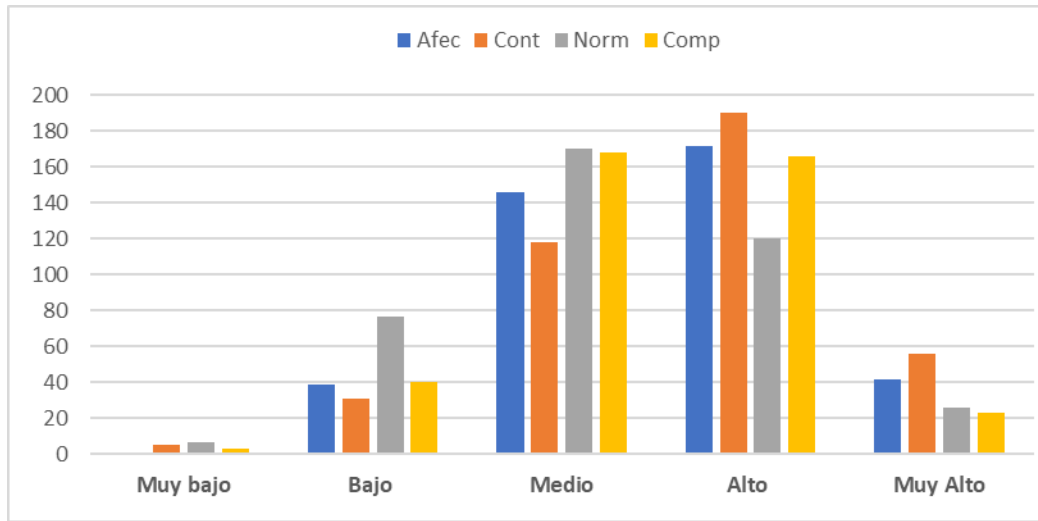
Fuente: Elaboración propia.

Comparando la distribución entre el diferente grado de compromiso (figura 5) se observa que el tipo normativo sobresale en los valores bajos, muy bajo y medio, en tanto que la permanencia o continuidad sobresale en los valores alto y muy alto en donde la normatividad tiene

valores relativamente menores. El compromiso afectivo se distribuye normalmente pero tiene su mayor valor en alto, en esta muestra hay personas con un fuerte compromiso afectivo pero también hay quienes rechazan a la organización.



Figura 5. Comparación del grado de compromiso por tipo de compromiso



Fuente: Elaboración propia.

En la segunda parte de la investigación se identificaron los valores en relación al grado de compromiso, quedando como los cinco valores más importantes desde el punto de vista de los empleados lo que se señalan en la tabla 6, estableciéndose que los valores más importantes son: respeto, responsabilidad y honestidad,

estos son casi semejantes para el grado de compromiso aunque se pueden ver algunas pequeñas diferencias en el sentido de los empleados con alto compromiso le dan un alto valor a la lealtad y al cumplimiento y la responsabilidad alcanza un valor más alto que el respeto en el compromiso medio.

Tabla 6. Valores según el grado de compromiso

Bajo		Medio		Alto		Total	
Valor	%	Valor	%	Valor	%	Valor	%
Respeto	32%	Responsabilidad	33%	Respeto	31%	Respeto	30%
Responsabilidad	23%	Respeto	31%	Responsabilidad	26%	Responsabilidad	28%
Honestidad	18%	Honestidad	17%	Lealtad	19%	Honestidad	19%

Tabla 6. Continuación...

Bajo		Medio		Alto		Total	
Valor	%	Valor	%	Valor	%	Valor	%
Lealtad	15%	Lealtad	13%	Honestidad	18%	Lealtad	16%
Cumplimiento	12%	Confianza	6%	Confianza	7%	Cumplimiento	7%
	100%		100%		100%		100%

Fuente: Elaboración propia.

Analizando una secuencia de 10 valores se pudo identificar también que dentro de los 10 valores más importantes en los de compromiso bajo está ausente el espíritu de servicio, en los valores medios está ausente el compromiso organizacional en tanto que los empleados con compromiso alto dan importancia a la confianza.

### Conclusiones

Los empleados de la ciudad de Durango tienen un compromiso medio que se divide en su mayor parte entre medio y alto. El tipo de compromiso que obtuvo el mayor valor se relaciona con el compromiso de continuidad o permanencia, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas. El compromiso afectivo que también es importante para los empleado no es tan fuerte para la mayoría pero también está generando apego a la organización al menos una cuarta parte tienen un compromiso afectivo alto que los vincula emocionalmente con la organización y se manifiesta en sentido de pertenencia y lealtad hacia la organización. El compromiso que menos desarrollan los empleados en la ciudad de Durango es el normativo es decir la mayor parte no carecen de un sentimiento de deuda hacia la organización por la oportunidad del trabajo; el respeto

por las normas y apoyos recibido no está incidiendo en la generación de compromiso normativo.

Los empleado por otro lado aparentemente identifican los mismos valores institucionales independientemente del grado de compromiso: respeto, responsabilidad y honestidad son los más importantes coincidiendo con la clasificación de valores de conducta social señalados por Mercader (2016) y aunque se pueden ver algunas pequeñas diferencias dentro de los cinco valores más importantes en el sentido de que los empleados con alto compromiso le dan un alto valor a la lealtad y al cumplimiento y la responsabilidad alcanza un valor más alto que el respeto en el compromiso medio, ampliando el rango dentro de los 10 valores más importantes en los de compromiso bajo. está ausente el espíritu de servicio, en los valores medios está ausente el compromiso organizacional en tanto que los empleados con compromiso alto dan importancia a la confianza.

Los resultados obtenidos nos dan un primer acercamiento, pero la investigación debe ser ampliado considerando factores como tipo de empresa, edad, sexo, grado de estudio y por tipo de compromiso bajo la consideración de que el compromiso organizacional es una dimensión que está unida al desempeño y permanencia de los empleados dentro de la organización.

## Referencias:

- Abdul Karim, N., & Mohammmd Noor, N. (2017). Evaluating The Psychometric Properties Of Allen And Meyer's Organizational Commitment Scale: A Cross Cultural Application Among Malaysian Academic Librarians. *Malaysian Journal Of Library & Information Science*, 11(1), 89-101. Recuperado de <https://mjlis.um.edu.my/article/view/7825>
- Achieng, B., Wangithu, E., & Njeru, A. (2015) Effect of Employee Engagement on Organization Performance in Kenya's Horticultural Sector *International Journal of Business Administration*, 6(2), 77-85. <http://dx.doi.org/10.5430/ijba.v6n2p77>
- Alfieri, S., Barni, D., Rosnati, R. & Marta, E. (2014). "Do Not Leave Your Values at Home": A Study of Value Orientations of Italian Emerging Adults and Their Parents". *PSYKHE*, 23(2), 1-12. doi:10.7764/psykhe.23.2.562
- Bobadilla, M., Callata, C. & Caro, A. (2015) *Engagement Laboral Y Cultura Organizacional: El Rol De La Orientación Cultural En Una Empresa Global*. (Tesis de maestría). Universidad Del Pacífico, Escuela de posgrado, Lima Perú. Recuperado de <http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1027/BobadillaMagali2015.pdf?sequence=1>
- Cruz, J. (2017) *Compromiso Organizacional Y Valores Personales En Colaboradores De Una Empresa Agroindustrial del Distrito de Santiago De Cao*. (Tesis de pregrado) Universidad Privada Antenor Orrego, Facultad De Medicina Humana, Escuela Profesional De Psicología, Trujillo-Perú. Recuperado de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/3437>
- Dávila, M., & Jiménez, G. (2012). El papel de los valores en la predicción del compromiso organizacional y del comportamiento de ciudadanía organizacional. *Anuario de Psicología*, 42 (1), 51-64. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=97024524004>
- Finegan, J. E. (2000). The impact of person and organizational values on organizational commitment. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 73(2), 149-169. <https://doi.org/10.1348/096317900166958>
- Ghosh, S. K. (2010). Perceived Organizational Values & Commitment to Organization. *Indian Journal of Industrial Relations*, 45(3), 437-445. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=49116612&lang=es&site=ehost-live&scope=site>
- Howell, A., Kirk-Brown, A., & Cooper, B. (2012). Does congruence between espoused and enacted organizational values predict affective commitment in Australian organizations? *International Journal of Human Resource Management*, 23(4), 731-747. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.561251>
- López, C. (2000). Gerencia organizacional y sociedad. *Espacio Abierto*, 9 (3), 433-453. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12290308>
- Martínez Moreno, O., & Ruiz, J., & Mendoza, I. (2013). Una mirada al perfil de valores y antivalores organizacionales en estudiantes universitarios de una IES de Baja California. *Omnia*, 19 (1), 31-48. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73726911011>

- Meyer, J., Stanley, D., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20–52, doi:10.1006/jvbe.2001.1842
- Miller, S. (2008) *An Employee Engagement Assessment of XYZ Manufacturing Company* (Tesis de maestría) The Graduate School University of Wisconsin-Stout, Estados Unidos. Recuperado de <http://www2.uwstout.edu/content/lib/thesis/2008/2008millers.pdf>
- Montuschi, L. (2008). Los Valores Personales Y Los Valores Corporativos en El Comportamiento Ético en La Empresa. *Documentos de Trabajo*, (384), 1–31. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=36007971&lang=es&site=ehost-live&scope=site>
- Morrow, P. (2011) Managing organizational commitment: Insights from longitudinal research. *Journal of Vocational Behavior journal*, 79, 18-35  
Recuperado de: [www.elsevier.com/locate/jvb](http://www.elsevier.com/locate/jvb)
- Omar, A., & Florencia Urteaga, A. (2008). Valores personales y compromiso organizacional. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 13 (2), 353-372. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29213210>
- Osorio, L., Ramos, E. & Walteros, D. (2016). Valores Personales Y Compromiso Organizacional: Más Que Una Simple Relación Personal. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la U.A.C.J.S. Vol. 7(2)*, 33-51. <http://dx.doi.org/10.29365/rpcc.20161125-51>
- Perdomo, G. E. G., & De Posada, M. C. V. (2006). El Desempeño Moral en La Organización. *Psicología Desde El Caribe*, (18), 161–187. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=zbh&AN=25539160&lang=es&site=ehost-live&scope=site>
- Ruiz, J. (2013) El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda Época. 1.* 67-87. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/270883763\\_El\\_compromiso\\_organizacional\\_un\\_valor\\_personal\\_y\\_empresa\\_en\\_el\\_marketing\\_interno](https://www.researchgate.net/publication/270883763_El_compromiso_organizacional_un_valor_personal_y_empresa_en_el_marketing_interno)
- Valbuena, M., & Morillo, R., & Salas, D. (2006). Sistema de valores en las organizaciones. *Omnia*, 12 (3), 60-78. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73712303>
- Wood, T., & Porter, E. (2019). The Elusive Backfire Effect: Mass Attitudes’ Steadfast Factual Adherence. *Political Behavior*, 41(1), 135–163. <https://doi.org/10.1007/s11109-018-9443-y>
- Xiang Yao, & Lei Wang. (2008). Socially oriented values and reciprocity norm predict organizational commitment. *Asian Journal of Social Psychology*, 11(3), 247–252. <https://doi.org/10.1111/j.1467-839X.2008.00264.x>



Trascender, Contabilidad y Gestión Núm. 13 (enero - abril del 2020).  
 Universidad de Sonora. Departamento de Contabilidad.  
 ISSN: 2448-6388. Reserva de Derechos 04-2015-04172070800-203.

## Decisiones políticas y rentabilidad, solvencia y endeudamiento del sector de energías renovables en España

*Governmental policy decisions and profitability, solvency and indebtedness in the renewable energy sector in Spain*

José Juan Déniz Mayor <sup>1</sup> ; Ramón Maestre Valido <sup>2</sup>

**Recibido:** 18 de diciembre de 2019.

**Aceptado:** 11 de enero de 2020.

**DOI:** <https://doi.org/10.36791/tcg.v13i0.78>

**JEL:** M41. Contabilidad. M48. Política pública y regulación.

### Resumen

Se ha afirmado que la evolución del sector de energías renovables en España ha estado condicionada por la regulación vigente en cada momento, siendo el propósito del presente trabajo contrastar la validez de tal aserto. Así, partiendo de una muestra de 14.509 sociedades, dedicadas en exclusiva a la producción de electricidad mediante fuentes de energía renovable, se analiza si sus cifras de rentabilidad, solvencia y endeudamiento se ven afectadas por las normas dictadas al efecto, para el periodo 2001-2016.

**Palabras clave:** energía renovable, regulación, indicadores contables.

### Abstract

It has been stated that the evolution of the renewable energy sector in Spain has been conditioned by the regulation in force at any given time, so the aim of this paper is to contrast the validity of this assertion. Thus, based on a sample of 14,509 companies, exclusively centered in the generation of electricity through renewable energy sources, it is analyzed if their figures of profitability, solvency and indebtedness are affected by certain rules approved for this purpose, across the period 2001-2016.

**Keywords:** renewable energy, regulation, accounting indicators.

<sup>1</sup> José Juan Déniz Mayor. Economista. Experto Contable Acreditado. Doctor en Ciencias Económicas y Empresariales. Profesor titular de Contabilidad Financiera y Organización Contable, en el Departamento de Economía Financiera y Contabilidad de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC). Correo: josejuan.deniz@ulpgc.es

<sup>2</sup> Ramón Maestre Valido. Graduado en Administración y Dirección de Empresas. Máster en Dirección Financiera y Contable de la Empresa, especialidad Finanzas Corporativas. Máster en Marketing y Comercio Exterior. Correo: rmaestrev@gmail.com

## Introducción

Los asuntos relacionados con el uso de fuentes de energía renovable han ido formando parte de la agenda de los principales partidos políticos españoles de manera paulatina, tal y como puede observarse consultando los distintos programas electorales, así como las acciones llevadas a cabo por aquellas fuerzas que se han encontrado al frente del Gobierno de la nación. Por tal motivo procede cuestionarse si el color político guarda relación con la situación y evolución del sector o si las decisiones adoptadas, bien para estimular la actividad, bien para acomodarla a la situación económica y presupuestaria del momento, producen algún efecto económico o financiero en las empresas.

En lo que respecta a España, la utilización de las energías renovables para la producción eléctrica ha experimentado un crecimiento continuado. A título ilustrativo y según la Secretaría de Estado de Energía (2017), dentro del mix energético, las distintas fuentes de energía renovable alcanzaron una participación del 13,9% del consumo de energía primaria en el año 2016. Así, mientras el conjunto de las energías eólica, solar y geotérmica, suministró el 6,2% de dicho consumo, el bloque formado por la biomasa, biocarburantes y residuos renovables contribuyó con otro 5,2%. Finalmente, la energía aportada por los distintos medios hidráulicos ascendió a un 2,5% del total.

A ello no han sido ajenas las denominadas políticas de primas (*feed-in regulations*), adoptadas por las diferentes administraciones con el propósito de estimular la producción de electricidad con origen renovable (Montoya *et al.*, 2014). En general, dichas medidas (Couture *et al.*, 2010) se basan en contratos a

largo plazo en los que se ofrece un precio preferente por kWh (kilovatio-hora) generado, basado en el precio de mercado mayorista (*feed-in premium*), o un pago total por kWh (*feed-in tariff*), combinados con un acceso garantizado a la red de suministro, estando obligadas las compañías distribuidoras a adquirir la energía producida<sup>1</sup>.

En el presente trabajo se estudia la posible influencia de la regulación en el sector de producción de energías renovables entre 2001 y 2016. Así, se analizará si la promulgación de determinadas normas legales en la materia está relacionada con los cambios producidos en el valor de ciertas partidas e indicadores contables.

En la siguiente sección se expondrán las principales normas que han regulado el sector durante el periodo de estudio. En el tercer apartado se enuncian los objetivos, fuentes de datos, metodología de análisis y limitaciones, dedicándose el cuarto bloque a presentar y evaluar los resultados obtenidos. El trabajo finaliza con las principales conclusiones y la bibliografía citada.

## Regulación en España del sector de producción de energías renovables. Del impulso a la contención y los litigios

En atención al horizonte temporal en que se enmarca el presente trabajo, parece oportuno comenzar el análisis histórico en el mes de diciembre de 1999, cuando el Plan de Fomento de las Energías Renovables en España (2000-2010) (Instituto de Diversificación y Ahorro Energético, IDAE, 1999) es aprobado por el Gobierno de España, en manos del Partido Popular (PP) en aquel momento. En dicho texto, que viene a desarrollar los compromisos recogidos en la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico, se establecía como

<sup>1</sup> Frente a los modelos basados en primas, en los sustentados en certificados verdes negociables (*tradable green certificates* o TGC) los productores de electricidad con origen en renovables deben competir en dos mercados: uno general para todos los operadores, y otro basado en certificados verdes. Mientras en los sistemas de primas, las empresas se centran en la minimización de los costes internos, las políticas basadas en certificados introducen restricciones cuantitativas que contribuyen a determinar el precio de la electricidad de origen renovable (Jaraité & Kazūkuskas, 2013).

objetivo que a finales de 2010 las distintas fuentes de energías renovables suministrasen al menos un 12% del consumo de energía primaria, contando para ello con diferentes incentivos fiscales en función del tipo de tecnología utilizada, salvo en el caso de la eólica y la hidráulica, para las que se reservaban otros mecanismos como la armonización de requisitos de impacto ambiental. Además, mediante el Real Decreto 2818/1998, se daba a los productores basados en energías renovables la posibilidad de elegir entre dos tipos de incentivos: (a) una prima fija sobre el precio del mercado de la electricidad o (b) un precio total fijo, siguiendo así los enfoques *feed-in*.

No obstante, tales medidas de apoyo no fueron suficientes, pues entre 1999 y 2004 sólo se había logrado un 28,4% del objetivo global previsto. Tres fuentes habían mejorado hasta 2004: la eólica, los biocarburantes y el biogás. La minihidráulica había avanzado muy lentamente, mientras que la biomasa y la solar se desarrollaron por debajo de un ritmo óptimo. Según el Plan de Energías Renovables 2005-2010, aprobado en agosto de 2005 ya durante el mandato del Partido Socialista Obrero Español (PSOE), dos de las causas de este incumplimiento fueron, por un lado, el aumento de la demanda eléctrica, que se tradujo en un consumo de energía primaria y una intensidad energética muy por encima de lo esperado, y por otro, el incremento en el consumo de carburantes convencionales en el sector del transporte.

Por tal motivo, además de actualizar el contenido del plan anterior, manteniendo el objetivo de que las distintas fuentes renovables suministrasen el 12% del consumo de energía primaria, se incluyeron otros dos, basados en sendas propuestas recogidas en las

Directivas 2001/77/CE y 2003/30/CE, tales son: que el 29,4% de la generación eléctrica fuese de origen renovable y que el 5,75% del combustible utilizado en el transporte estuviese integrado por biocarburantes. Entre las acciones se encontraban medidas fiscales, de I+D+i y cambios legislativos. Para el primer propósito, relacionado además con el objeto del presente trabajo, el Gobierno consolidó a través del Real Decreto 661/2007 la figura de las Primas al Régimen Especial, comúnmente conocidas como “primas de las renovables”, justificadas por los beneficios que aportaban las energías renovables a la lucha contra el cambio climático. Estos incentivos consistían en subvenciones estatales que cubrían la diferencia entre los costes de generación utilizando fuentes renovables y los costes de generación bajo medios de producción convencional. Además, aquellos operadores que se acogieran a este régimen tendrían garantizado su acceso al sistema eléctrico de forma prioritaria. De acuerdo con Montoya *et al.* (2014), esto explicaría el salto experimentado entre 2007 y 2008, especialmente en el sector fotovoltaico que pasó de apenas unas escasas decenas de MW en los años previos, a casi 3.500 MW en 2008.

En su momento, los altos costes de esta medida no se consideraron relevantes, pues se estimaba que una economía como la española, con altas tasas de crecimiento, sería capaz de sufragar una forma de generación de energía que, en aquel entonces, ni técnica ni económicamente, se consideraba viable a largo plazo. Así, en el primer caso, tal medida de estímulo se tradujo en una sobredimensión de potencia instalada, llegándose a subvencionar instalaciones que estaban paradas. Desde un punto de vista económico, contribuyó a aumentar el denominado “déficit de tarifa”<sup>1</sup>, pues las primas no se

---

<sup>1</sup> Diferencia entre la cantidad total recaudada (integrada por los peajes de acceso, que son los pagos que los clientes deben realizar a los productores por el uso de las redes de transporte y distribución de la electricidad, que es fijado por el Gobierno, y ciertos cargos regulados por la Administración y pagados por los usuarios) y los costes reales asociados a las tarifas. Los peajes son fijados anualmente por el Ministerio con competencias en materia de energía.

cargaban al déficit público estatal, como se hacía en otros países del entorno que también habían apostado por apoyar las energías renovables, sino que se convertían en un pasivo para el Estado en favor de las empresas productoras; si bien es verdad que la figura del déficit de tarifa ya tenía un cierto recorrido, tras la aprobación de la Ley 54/1997, que buscaba la liberalización del mercado de la energía y ya acumulaba los costes de la moratoria nuclear<sup>1</sup>. En España, las primas iban con cargo a los peajes de la tarifa. A pesar de que, a medida que se desarrollaban las tecnologías relacionadas con las energías renovables, sus costes se reducían, este hecho no se traducían en una disminución de las primas.

Este paisaje de subvenciones y sobredimensión recibió el nombre de *burbuja verde*, afectando fundamentalmente al sector fotovoltaico. Entre los principales motivos por los que no fue posible prever y controlar la acelerada expansión de las plantas basadas en esta tecnología, cabe citar su fácil y rápida instalación, mediante módulos, y que sus costes fuesen cada vez menores (Lomas *et al.*, 2018; López, 2018), en comparación con las restantes alternativas. Esto explica que resultase atractivo para muchos pequeños y medianos inversores, además de los propietarios de terrenos, que, ante la desaceleración del mercado de la vivienda, buscaban nuevas oportunidades de negocios, máxime si éstos gozaban de incentivos gubernamentales. Mir-Artigues *et al.* (2015) afirman que un problema añadido fue la existencia de asimetrías informativas en favor de los productores, pues eran estos quienes conocían con precisión los costes de la tecnología aplicada y podían tener un incentivo para inflar los precios y obtener una mayor remuneración. Según estos autores, los costes unitarios para apoyar a

los productores fotovoltaicos habían pasado de 39 euros/Mwh en 2007 a 242 euros/MWh en 2009; en cifras absolutas, de 194 millones de euros en 2007 a 2.629 millones de euros en 2009.

Así, en el Informe de evaluación del Plan de Energías Renovables (2005-2010) (Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios, 2011, p.101) se reconocería que, si bien la política de estímulo a la energía eólica funcionó correctamente, el principal error en el caso de la gestión de la tecnología fotovoltaica fue la cuantiosa prima que se daba a los productores, pensada para el lanzamiento e impulso de esta forma de generación, pero no para una situación real en la que ya se habían sobrepasado los objetivos recogidos en el Plan de Energías Renovables. En el caso de la eólica, la normativa era eminentemente autonómica (salvo en la eólica *off-shore*, en la que se veían implicadas diferentes administraciones), lo que obligó a aprobar el Real Decreto 1028/2007, para delimitar las competencias administrativas entre los distintos Ministerios, según procediese, para otorgar la autorización pertinente.

Nuevamente, procede hacer referencia al citado déficit tarifario que sólo para el ejercicio 2008 ascendió a 5.819 millones de euros, según la memoria de la Comisión Nacional de la Energía (2009). Teniendo en cuenta que en esos momentos España ya estaba en plena crisis financiera, se aprueba el Real Decreto-ley 6/2009 cuyo objetivo era establecer unos límites que acotasen este crecimiento del déficit de tarifa, pero a la vez implantar un bono social que protegiese la seguridad jurídica y confianza de los consumidores más desprotegidos. En lo que respecta a las medidas tomadas para disminuir el déficit, se estableció, entre otras, la creación de un registro de pre-asignación de retribución, que permitiera

<sup>1</sup> Aunque el propósito de la Ley 54/1997 era iniciar un proceso de liberalización en las actividades de producción, distribución y comercialización de la electricidad en España, creándose un mercado abierto donde los consumidores fuesen libres de elegir sus suministradores de energía, parece conveniente cuestionarse si la noción de déficit tarifario no cuestiona el objetivo principal de la liberalización y es que a través de los precios del mercado se consiguiese una mejor comprensión en torno al precio de un bien escaso como es la energía, lo que debería contribuir a fomentar el ahorro y la eficiencia energética.



conocer las instalaciones proyectadas y verificar el cumplimiento de las condiciones para ejecutarse y acceder al sistema eléctrico con todos los requisitos legales y reglamentarios, el volumen de potencia asociado a las mismas, así como el impacto en los costes de la tarifa eléctrica y su calendario. La razón de ello es que dada la tendencia que seguían estas tecnologías, se podía poner en riesgo en el corto plazo la sostenibilidad económica y técnica del sistema.

Posteriormente y con la aprobación del Real Decreto-ley 14/2010, con el objetivo de corregir el déficit tarifario, se adopta entre otras decisiones la limitación, con efectos retroactivos, de horas equivalentes de funcionamiento de instalaciones fotovoltaicas a los efectos de retribución, tomando como base el cociente entre la producción neta anual expresada en kWh y la potencia nominal de la instalación expresada en kW. Según Montoya *et al.* (2014), solo en el sector fotovoltaico, tales cambios habrían causado pérdidas cercanas al 30% de los ingresos esperados, en 2011, 2012 y 2013, reduciéndose al 10% después de 2014. También en 2010, se aprueba el Real Decreto 1003/2010, que busca regular la liquidación de la prima en las instalaciones de producción de tecnología fotovoltaica en régimen especial, estableciéndose un procedimiento de acreditación de unas condiciones que, necesariamente, debían cumplirse para que los interesados optasen a las primas.

En 2011 se aprueba la Ley 2/2011 de Economía Sostenible, que incluye en su contenido la promoción de las energías renovables, la reducción de emisiones y residuos, así como el fomento del ahorro y la eficiencia energética, prolongándose el plazo de percepción de retribución primada por el uso de plantas fotovoltaicas, lo que aparentemente contradice las medidas de

contención dictadas previamente.

También durante 2011 se aprueba el Plan de Energías Renovables 2011-2020 (IDAE, 2011), acorde con los objetivos de la Unión Europea establecidos en la Directiva 2009/28/CE para el año 2020, consistentes en una cuota mínima del 20% de energía procedente de fuentes renovables en el consumo final bruto de energía y una cuota mínima del 10% de energía procedente de fuentes renovables en el consumo de energía en el sector del transporte.

Tras las elecciones de noviembre de ese año, en las que el Partido Popular obtiene la mayoría absoluta tanto en el Congreso de los Diputados como en el Senado, entre las primeras medidas adoptadas, se encuentra la aprobación del Real Decreto-ley 1/2012, por el que se suspenden los procedimientos de preasignación de retribución, así como los incentivos económicos para nuevas instalaciones de producción de energía eléctrica usando fuentes renovables. Según el nuevo gobierno, debido al elevado déficit, tanto de tarifa como público, era necesario buscar otro modelo de retribución que no pusiera en riesgo el sistema entero. Esta medida sólo afectaba a las nuevas instalaciones, no a las ya instaladas ni aquellas que ya estuvieran inscritas en los pre-registros, ni tampoco influiría en los objetivos establecidos por el Plan de Energías Renovables 2011-2020.

Ese año también se aprueba la Ley 15/2012, que establece la financiación de los costes del sistema tanto por los ingresos propios del mismo, como por las partidas correspondientes de los Presupuestos Generales del Estado. Para ello, se crea el Impuesto sobre el valor de la producción de energía eléctrica que afecta a todos los productores de régimen, nuevamente con el objetivo

de contribuir a la sostenibilidad del sistema<sup>1</sup>. Al año siguiente y debido a la todavía continuada situación de déficit, se aprueba el Real Decreto-ley 2/2013, que fija un nuevo método de cálculo de las retribuciones, tarifas y primas, con el objetivo de reducir los costes y evitar que los consumidores asuman dicha carga. En el mes de julio de ese mismo año, se aprueba el Real Decreto-ley 9/2013, con el que se sigue buscando garantizar la estabilidad financiera del sistema eléctrico. Este Real Decreto-ley, que suprime de facto el régimen especial<sup>2</sup>, habilita al Gobierno a aprobar un nuevo marco jurídico y económico para las instalaciones de producción de energía eléctrica existentes a partir de energía renovable, cogeneración y residuos. Esta decisión pretende dar cobertura a los costes adicionales que estas instalaciones soportan, respecto al resto de tecnologías en el mercado. Asimismo, se realiza una reasignación de los costes imputables al sistema eléctrico, pues no tendrán tal consideración aquellos que no vengan determinados por normas que no sean de aplicación en todo el territorio nacional y que deberán responder exclusivamente a la actividad de producción de energía eléctrica.

En diciembre es aprobada la Ley 24/2013, en cuyo artículo 14.7 se establece que el Gobierno podrá establecer un régimen retributivo especial para fomentar la producción de energías renovables cuando exista la obligación de cumplir algún objetivo derivado de Directivas u otras normas europeas o cuando la implementación del mismo conlleve una reducción del coste energético y de dependencia exterior. Ahora bien, el propio articulado establece que, con carácter general,

las instalaciones de autoconsumo estarán obligadas a contribuir a la financiación de los costes y servicios del sistema en la misma cuantía que el resto de los consumidores, aunque en el artículo 9.3 y en la disposición transitoria novena, se prevén excepciones para los casos en los que el autoconsumo suponga una reducción de costes para el sistema y, transitoriamente hasta el 31 de diciembre de 2019, para las instalaciones existentes de cogeneración.

En desarrollo de dicha Ley se aprobará el Real Decreto 413/2014, que regula la actividad de producción de energía eléctrica a partir de fuentes renovables, cogeneración y residuos, cuyo objeto es la regulación del régimen jurídico y económico de esta actividad. En este sentido, cabe destacar la reforma del sistema de incentivos, donde sólo aquellas instalaciones que no hayan superado su respectiva vida útil seguirán recibiendo primas. De igual modo se establecen los derechos y las obligaciones de este tipo de instalaciones y se regula su participación en el mercado eléctrico. Asimismo, se dicta la Orden IET/1045/2014, por la que se establecen los parámetros retributivos de las instalaciones incluidas en la disposición adicional primera del Real Decreto anterior.

Por su parte, el Real Decreto-ley 9/2015 abordará, de forma excepcional y siempre que se garantice la seguridad y la sostenibilidad económica y financiera del sistema y con las condiciones que el Gobierno regule, ciertas reducciones de peajes, cargos y costes para determinadas categorías de consumidores de baja tensión de la modalidad de suministro con autoconsumo

<sup>1</sup> No obstante, a mediados de 2016 el Tribunal Supremo y mediante sendos Autos de 14/06/2016 (Tribunal Supremo, 2016a, 2016b), plantea ante el Tribunal Constitucional una cuestión de inconstitucionalidad contra determinados artículos de dicha ley, entre ellos el relativo al Impuesto sobre la producción de electricidad al considerar que el hecho imponible ya está gravado por otro tributo (el Impuesto sobre Actividades Económicas).

<sup>2</sup> Esto implicaba además que en territorios desconectados de la red peninsular, como las islas Canarias, se perdiese el derecho a la prima, quedando sometidas al sistema retributivo nacional basado en una subasta diaria de energía o pool, a pesar de operar sin conexión con el territorio continental y sin tener en cuenta que los costes reales de generación basados en fuentes convencionales eran menos competitivos en el archipiélago (Mesa, 2015, 05 de mayo).

(siempre que la potencia máxima contratada de consumo como la instalada de generación no sean superiores a 10 kW); mientras que el Real Decreto 900/2015 desarrollará los aspectos relativos a las condiciones administrativas, técnicas y económicas, estableciendo el pago de peajes de respaldo a cargo del autoconsumo energético<sup>1</sup>, para contribuir a la cobertura de los costes de distribución y mantenimiento de la red, así como el compromiso de los autoprodutores de verter su excedente de producción gratuitamente a la red, si la instalación es de menos de 100 kW.

En atención a lo expuesto, es factible sostener que la existencia de cambios normativos a lo largo del periodo de análisis puede haber dificultado el alcanzar un nivel adecuado de estabilidad y seguridad jurídica, con el consiguiente impacto en el sector de las energías renovables, al oscilar desde la adopción de medidas de estímulo hasta el establecimiento de acciones de contención, algunas de ellas consideradas retroactivas<sup>2</sup>. Así, desde una primera etapa basada en la figura de las primas a las energías renovables, apoyada en el Real Decreto 661/2007, se llega al Real Decreto-ley 9/2013, que suprime de facto el régimen especial y, como colofón, al Real Decreto 900/2015 y el “Impuesto al sol”. Tal es la posición de Montoya *et al.* (2014), quienes afirman que la producción de energía mediante fuentes renovables ha llegado a experimentar una crisis y una incertidumbre legal de tal magnitud que España habría dejado de ser uno de los países más relevantes en el campo fotovoltaico, mientras que, en la eólica,

aunque seguía formando parte de los cuatro países más importantes del mundo, su desarrollo se paralizaría durante los siguientes años.

Prueba de ello, es que durante la primera mitad de 2017 el Gobierno de España perdiese el primer laudo internacional en el Centro Internacional para el Arreglo de Diferencias sobre Inversiones (CIADI), dependiente del Banco Mundial, frente a Eiser Infrastructure Limited, por los recortes que había sufrido el sector desde 2010. En este caso, el CIADI dictaminó que el Gobierno debía pagar una multa de 128 millones de euros, siendo ésta, la primera sentencia de las casi treinta demandas que acumulaba España en este organismo internacional (Noceda, 2017, 5 de mayo; “España pierde su primer arbitraje”, 2017, 5 de mayo). No obstante, entre los dictámenes más recientes en el momento de redactar estas líneas, destaca el emitido a favor del Estado euros (“España sigue su racha y gana otro laudo renovable (132 millones) por unanimidad, 2020, 11 de marzo).

### **Aspectos metodológicos**

#### **Objetivos**

Dado lo expuesto anteriormente, y en referencia a las empresas del sector de generación de electricidad bajo fuentes de energía renovables, el objetivo del presente trabajo es determinar si la producción normativa afecta a la rentabilidad, solvencia y endeudamiento de estas compañías.

---

<sup>1</sup> Dicho gravamen, conocido también como “Impuesto al sol”, abarca un cargo por potencia, tanto si la instalación de producción posee más de 100kW o si se utilizan acumuladores para conservar el excedente de energía producida; y otro por la diferencia entre toda la energía producida y el excedente volcado a la red general. El Real Decreto establece un régimen sancionador para quienes no hayan regularizado sus instalaciones que abarca desde los 6 millones a los 60 millones de euros. Aunque, como señalan Aragonés *et al.* (2016), debe tenerse en cuenta que, en el sistema legal español, las sanciones deben ser proporcionales al impacto económico de la infracción y los ingresos de la persona sancionada, y que por tanto tales cifras están muy lejos de lo que podría aplicarse en la práctica, no deja de ser llamativo el importe mínimo teóricamente aplicable.

<sup>2</sup> El problema de los cambios legales retrospectivos y retroactivos, como medidas de contención ante decisiones previas de apoyo a las energías renovables, no es exclusivo de España. Otros países se encuentran en similar situación (véase Fouquet y Nysten, 2015).

### Selección de la muestra

Para seleccionar la muestra de empresas para el estudio se utilizó la base de datos SABI (Sistema de Análisis de Balances Ibéricos) propiedad de la empresa Informa S.A., y gestionada por Bureau van Dijk Electronic Publishing. Esta base de datos recoge informes económicos y financieros de más de un millón de empresas en España.

El criterio de selección se basó en la actividad principal desarrollada por las empresas a analizar, la producción de electricidad de origen renovable, debiendo estar inscritas en España, durante el periodo de análisis, el cual abarcaba de 2001 a 2016. A tal objeto se recurrió a la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE), aprobado por Real Decreto 475/2007<sup>1</sup>, centrándose en las sociedades cuyos códigos primarios fuesen los siguientes:

*3515. Producción de energía hidroeléctrica*

*3518. Producción de energía eléctrica de origen eólico*

*3519. Producción de energía eléctrica de otros tipos*

De acuerdo con tal criterio, el resultado inicialmente obtenido tras una búsqueda realizada el 18 de junio de 2018, fue de 18.383 empresas. Ahora bien, es factible que las compañías de mayor tamaño se caractericen por la diversificación de sus medios de producción de energía, abarcando no solo las fuentes renovables sino también las basadas en combustibles fósiles y nucleares. Además, puede suceder que empresas orientadas a la distribución y comercialización de electricidad o incluso empresas instaladoras de, por ejemplo, placas solares (que son ajenas al sector) se atribuyan erróneamente la actividad de producción. Por tal motivo, fue necesario identificar aquellas empresas que tuviesen como códigos primarios de la CNAE 2009 los siguientes:

*3512. Transporte de energía eléctrica.*

*3513. Distribución de energía eléctrica*

*3514. Comercio de energía eléctrica*

*3516. Producción de energía eléctrica de origen térmico convencional*

*3517. Producción de energía eléctrica de origen nuclear*

Se localizaron 1.843 empresas que no necesariamente coincidían con alguna o algunas de las compañías de la muestra inicial. Asimismo, se consideró si las actividades de cogeneración (aquellas que generan en un mismo proceso energía eléctrica y calor útil) podrían entrar dentro de la categoría de energías renovables, pero como su fundamento básico es la energía fósil se decidió no incorporarlas al estudio (se identificaron 750). Similar decisión se adoptó con las empresas dedicadas a los biocombustibles (se detectaron 157). En estos dos casos, la búsqueda se basó en el objeto social declarado, así como en la denominación social de la entidad, llegándose a realizar consultas en sus páginas de internet en caso de duda. Tras la comparativa entre unas y otras, se decidió descartar a 345 empresas.

Dado que el estudio se realizó sobre empresas que han llevado a cabo actividades en el sector, se realizó un cribado adicional para seleccionar sólo aquellas sociedades que declararon tener una cifra de negocios superior a 0 euros (como indicador de la existencia de actividad), en algún momento del periodo de análisis, ascendiendo a 14.531 compañías. Finalmente se hicieron pruebas de consistencia de datos, tales como verificar la ecuación de equilibrio contable, existencia de patrimonio contable, etc., eliminándose 22 observaciones. Ello hizo que la muestra final quedase integrada por 14.509 empresas.

<sup>1</sup> Si bien con la clasificación NACE Rev 2 (2006) se llega a distinguir de forma exhaustiva las distintas modalidades de producción a partir de energías renovables, la base de datos SABI no opera con este nivel de desglose.

## Hipótesis

En el presente estudio se propone como hipótesis a contrastar, en relación con las empresas del sector de producción de energías renovables:

- a) La rentabilidad económica, la rentabilidad financiera, la solvencia y el endeudamiento cambian tras la aprobación en 2007 del Real Decreto 661/2007, gracias al cual se implantaron las primas a la producción de energía renovable.
- b) La rentabilidad económica, la rentabilidad financiera, la solvencia y el endeudamiento cambian tras la aprobación en 2013 del Real Decreto-ley 2/2013, el Real Decreto-ley 9/2013, y la Ley 24/2013, que conllevaron, entre otras medidas, la desaparición de facto del régimen especial.

## Metodología de análisis

Se efectuó, en primer lugar, un análisis financiero comparativo de los agregados de las partidas contables de total activo, fondos propios, ingresos de explotación y resultado del ejercicio, así como de los ratios de rentabilidad económica, rentabilidad financiera, solvencia a corto plazo y endeudamiento<sup>1</sup>; para, posteriormente, llevar a cabo un estudio estadístico univariante que permitiese obtener pruebas que contrastasen las hipótesis anteriormente indicadas, en relación con la rentabilidad económica, la rentabilidad financiera y los ratios de solvencia y endeudamiento. A tal efecto, las variables seleccionadas fueron sometidas al test no paramétrico de Wilcoxon-Mann-Whitney para muestras pareadas, comparando las empresas comunes en los periodos de contraste, es decir, aquellas que realizaron operaciones tanto antes como después del

hecho analizado. 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 concreto de las rentabilidades financiera y económica, además se estudió el cambio de signo (de negativo a positivo y viceversa), aplicando la prueba  $\chi^2$  de Pearson. La aplicación utilizada fue STATA 11/1 (StataCorp LP, 2009).

## Limitaciones

La principal limitación del estudio se encuentra en el cambio de los formatos de las cuentas anuales utilizados para la obtención de los datos con los que llevar a cabo el estudio. Dado que el horizonte temporal del trabajo abarca desde 2001 hasta 2016, la modificación de la regulación contable afecta al mismo, pues hasta 2007 las empresas se regían por el Plan General de Contabilidad de 1990. Sin embargo, a principios de 2008 entró en vigor un nuevo Plan General de Contabilidad, basado en las normas del International Accounting Standards Board (IASB) adoptadas por la Unión Europea, así como una versión reducida del mismo para pequeñas y medianas empresas. Una forma de evitar esta limitación consistió en utilizar el formato global de cuentas de la aplicación SABI, asumiendo que las partidas que éstas muestran bajo distintas regulaciones contables se presentan en un formato homogéneo y, por ende, comparable.

Cabe destacar el caso de las empresas con fondos propios negativos, pues determinadas magnitudes contables como la rentabilidad financiera podrían aparecer en negativo aun teniendo resultados positivos o una empresa que registrase pérdidas podría figurar con una rentabilidad positiva, provocando problemas de

---

<sup>1</sup> La ratio de rentabilidad financiera se calculó como cociente entre el resultado del ejercicio y los fondos propios; la ratio de rentabilidad económica como cociente entre el resultado antes de intereses y el total activo; la ratio de solvencia como cociente entre el activo corriente y el pasivo corriente; y la ratio de endeudamiento como cociente entre el pasivo y los fondos propios.

inconsistencia. Por ello, se decidió excluir del cálculo de la rentabilidad financiera a aquellas empresas que, durante el periodo de estudio, poseyesen fondos propios negativos, conservándose las mismas para el resto de los análisis.

Otro caso singular es el de las empresas con pasivo corriente nulo o casi nulo. Bajo tal supuesto, el valor de la ratio de solvencia a corto plazo es infinito o tan elevado que distorsiona el análisis del conjunto. Por tal motivo, se decidió excluir del cálculo de dicha ratio aquellas observaciones en las que se produjese tal incidencia lo cual, sumado al hecho de que en la muestra existen empresas sin partidas corrientes, hace que el número de datos considerados sea menor que en el caso de las rentabilidades y el endeudamiento.

Finalmente, cabe mencionar que los datos utilizados se presentan en términos nominales sin deflactar, por lo que no se ha tenido en cuenta el posible impacto de la inflación.

### Presentación y análisis de los datos

En este apartado se expondrá, en primer lugar, un análisis descriptivo del sector de producción de

electricidad por fuentes renovables desde el año 2001 hasta 2016. Seguidamente, se evaluará el posible impacto del signo político del Gobierno, así como de determinadas normas legales, sobre ciertas variables contables, en concreto la rentabilidad, la solvencia y el endeudamiento, de las empresas que estuvieron activas tanto antes como después del hecho considerado.

### Datos básicos del sector

Como se puede observar en la Tabla 1, con datos referidos a 2001, 2014 (ejercicio con mayor número de empresas inscritas) y 2016, en el primer año de análisis los activos medios, así como la mediana y el percentil 75, son superiores a los restantes ejercicios, lo que denota la existencia de grandes empresas, en contraste con 2014 y 2016, donde a pesar del mayor número de compañías participantes, tales valores son inferiores, indicativos de la atomización del sector. Observaciones similares cabe realizar con respecto a las restantes variables consideradas. Es reseñable que en 2014 el resultado contable global del sector sea negativo y que no todas las empresas inscritas tuvieron actividad.

Tabla 1. Estadística descriptiva básica años 2001, 2014 y 2016 (en miles de euros)

Variable	N	Suma	Media	Mediana	Percentil 75
Activo 2001	881	15.243.422,00	17.302,41	1.130,66	6.089,42
Activo 2014	11.011	63.993.827,40	5.811,81	460,35	703,82
Activo 2016	9.913	57.896.852,20	5.840,50	390,6	635,63
Fondos propios 2001	881	6.095.855,68	6.919,25	351,76	1.564,43

Tabla 1. Continuación...

Variable	N	Suma	Media	Mediana	Percentil 75
Fondos propios 2014	11.011	10.226.245,40	928,73	20,36	145,28
Fondos propios 2016	9.912	15.360.232,60	1.549,66	32,27	168,44
Ing. explotación 2001	722	2.919.654,30	4.043,84	442,2	1.784,15
Ing. explotación 2014	10.705	12.236.031,20	1.143,02	62,4	88,36
Ing. explotación 2016	9.738	10.957.549,60	1.125,24	66,27	83,17
Resultado 2001	844	536.240,88	.635,36	6,96	110,5
Resultado 2014	10.878	-818.976,59	-75,29	-2,79	7,45
Resultado 2016	9.799	585.979,66	59,8	1,55	9,87

Fuente: Elaboración propia a partir de SABI ©, 2017.

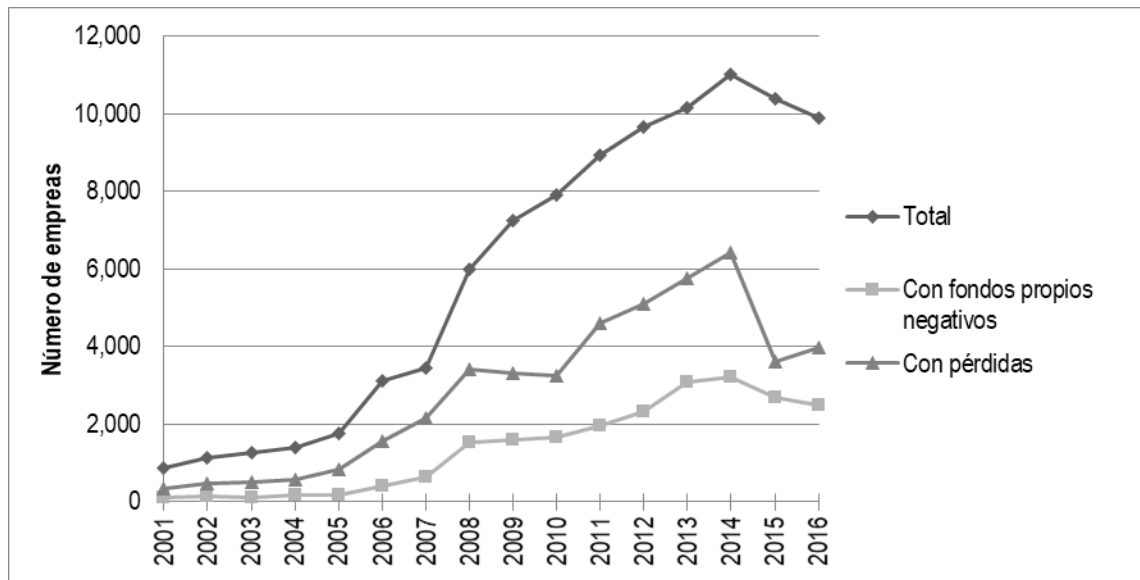
En el Gráfico 1 se presenta la evolución del sector atendiendo al número de sociedades inscritas para cada uno de los años.

Destaca cómo, a partir de 2008 y en aparente coincidencia con la aprobación del Plan de Energía Renovables 2005-2010 y el RD 661/2007, se produce un escalada en el número de sociedades inscritas que se estabilizará en 2014, quizás como consecuencia de la aprobación de los Reales Decretos-leyes 2/2013 y 9/2013, considerados restrictivos para el sector. Así,

mientras en 2001 el número de sociedades fue de 881, en 2014 la cifra era de 11.011 para bajar hasta 9.913 en 2016. López (2018) señala, a este respecto, la singular estructura de propiedad del modelo español cuando se analiza el sector fotovoltaico, caracterizado por grandes instalaciones, divididas en pequeñas unidades de explotación, al objeto de minimizar costes mientras se obtenían las mayores primas por pequeñas instalaciones<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Según dicho autor, dicho modelo habría supuesto un sobrecoste para el sistema de 373 millones de euros, solo en 2008, equivalente al 32,4% de los ingresos totales de los productores fotovoltaicos.

Gráfico 1. Evolución del número de empresas del sector



Fuente: Elaboración propia a partir de SABI ©, 2017.

A efectos ilustrativos cabe citar el caso de las empresas con fondos propios negativos: en 2001 la cifra fue de 89 (10,10% del total) y en 2016 de 2.484 (25,06% del total), alcanzándose el mayor porcentaje en 2013, con 3.089 compañías (un 30,39% del total). Por su parte, la cuantía de empresas con pérdidas a finales de 2016 fue de 3.987 (40,22% del total), pudiendo ser sintomático de una actividad en crisis, si bien cabe reseñar que fue en 2007 cuando se alcanzó el mayor porcentaje de empresas que se encontraban en tal situación (62,71% del total), para empezar a decaer a partir del año siguiente, con el incremento en el número de empresas inscritas, y volver a crecer en 2011, llegándose a la cota del 58,29% en 2014.

En lo que respecta al total activo del sector, a finales de 2001 su valor era de 15.243 millones de euros, mientras que a finales de 2016 esta cifra ascendía a 57.897 millones de euros, lo que supone una variación del 280%. Sin embargo, fue en 2010 cuando el volumen de activo alcanzó su punto más alto tal y como se

observa en el Gráfico 2, situándose en 83.109 millones de euros, para estancarse y empezar a disminuir a partir de 2011, a pesar de que el número de empresas siguió creciendo hasta 2014, si se compara con el Gráfico 1.

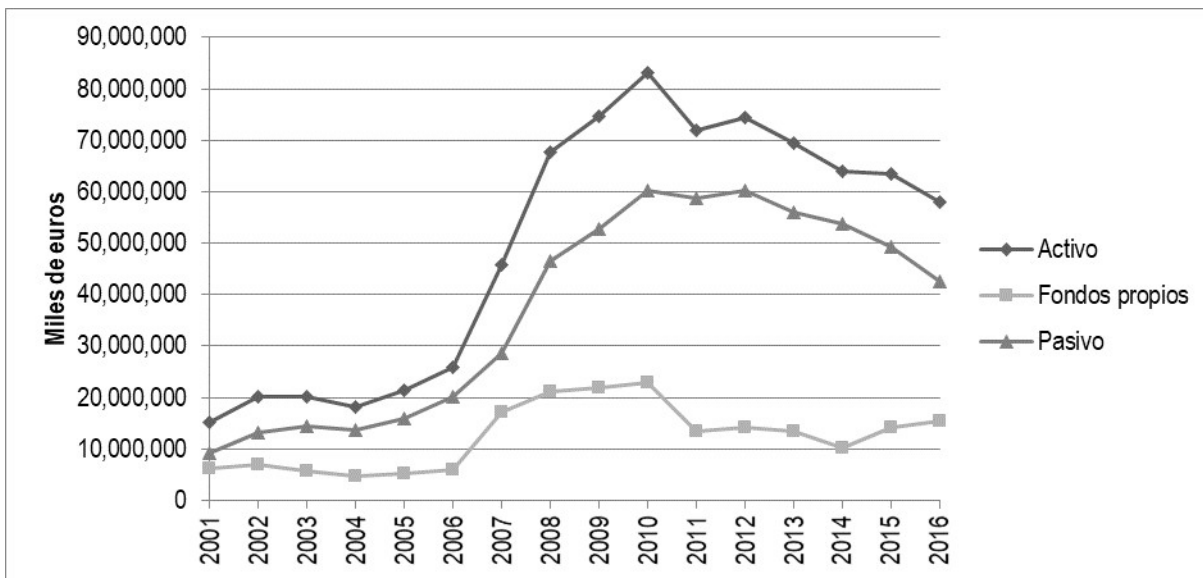
Los fondos propios, mientras a finales de 2001 alcanzan los 6.096 millones de euros, en 2016 se sitúan en 15.360 millones de euros, lo que supone una variación del 152%. Debe resaltarse los indicadores de los años 2007 y 2011, pues los fondos propios aumentaron un 189,7% en el primer caso, y se redujeron un 42,98% en el segundo, en ambos casos con respecto al ejercicio precedente.

Siguiendo con el Gráfico 2, el pasivo parece mostrar una tendencia similar a la experimentada por los activos, si bien en diferente cuantía. En 2001 su importe total ascendía 9.148 millones de euros, quedando al final del periodo de estudio en 42.537 millones de euros, siendo la variación del 365%. Si se compara con la evolución de los fondos propios, parece que la trayectoria de las empresas del sector se ha basado más en el



endeudamiento que en financiación y autofinanciación propias. Las mayores cifras se alcanzan no en un año solo, sino en tres (2010-2011 y 2012).

Gráfico 2. Evolución del activo, pasivo y patrimonio neto



Fuente: Elaboración propia a partir de SABI ©, 2017.

Por otra parte, y como se muestra en el Gráfico 3, a principios del horizonte temporal los ingresos de explotación globales fueron de 2.920 millones de euros, situándose a finales de 2016 en la cota de los 10.958 millones de euros, lo que supone una variación del 275,3%, siendo en 2008 cuando se obtuvo el nivel más alto de ingresos, 15.904 millones de euros. Cabe destacar que desde 2001, los ingresos mantuvieron una tendencia creciente, hasta que en 2009 caen un 15,75%, con respecto al ejercicio precedente, siendo la mayor caída de ingresos en el periodo de análisis; manteniéndose esa situación de ahí en adelante.

A pesar del elevado volumen de ingresos de explotación, el resultado de explotación ha sido más bien escaso, lo que denota los elevados costes que se soportan en el sector. En términos relativos, los

márgenes más elevados se encuentran en 2005, con un 23,61% sobre los ingresos de explotación y 2009, con un 24,06%; mientras que el valor más bajo se alcanza en 2013 con un 6,22%. En cifras absolutas, el máximo valor se alcanza en 2009, con 3.223 millones de euros, destacando las caídas experimentadas en 2010 (49% con respecto al año anterior) al obtenerse 1.646 millones de euros y en 2013 al bajar hasta 833 millones de euros (un 58,33% con respecto al ejercicio precedente).

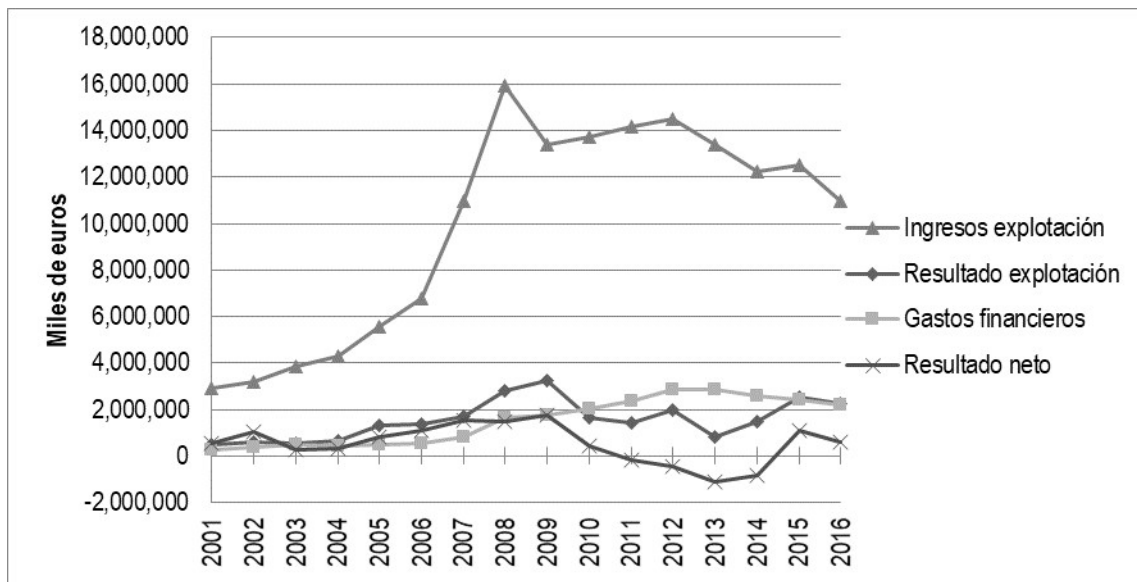
Lo más destacable de los gastos financieros es que entre 2010 y 2014 sus cifras rebasan el montante del resultado de explotación, siendo en 2013 cuando se alcanza el mayor porcentaje respecto de los ingresos de explotación (21,24%), en cifras absolutas, 2.847 millones de euros. En 2015 y 2016 mantienen casi el mismo peso relativo que el resultado de explotación, en

torno al 20%.

Para finalizar, cabe mencionar el resultado contable del sector. Al comienzo de la serie temporal fue de 536 millones de euros, mientras que a finales del periodo se situaron en 586 millones de euros, lo que supone una estabilización del mismo, a pesar del mayor número de empresas en el mercado y las cifras de actividad en

ambas fechas, existiendo pérdidas continuadas en el intervalo 2011-2014. El año en que se obtuvo el mejor margen respecto de los ingresos de explotación fue en 2002 (32,44%), mientras que el peor fue en 2013 (-8,48%). En el Gráfico 3 se muestra la tendencia observada en cada caso.

Gráfico 3. Evolución de los ingresos de explotación, resultado de explotación, gastos financieros y resultado contable



Fuente: Elaboración propia a partir de SABI ©, 2017.

Por otra parte, en la Tabla 2 se exponen los valores en 2001, 2014 y 2016 de las diferentes ratios consideradas, destacando la existencia de una rentabilidad financiera media negativa en 2014 y 2016, en contraste con la

rentabilidad económica, si bien la mediana es positiva. También las ratios de solvencia y endeudamiento son muy elevadas.

Tabla 2. Estadística descriptiva básica 2001, 2014 y 2016

Ratio	N	Media	Mediana	Percentil 75
Rentabilidad financiera 2001	792	0,0137	0,0319	0,1762
Rentabilidad financiera 2014	7.793	-0,3285	0,0019	0,1377

Tabla 2. Continuación...

Ratio	N	Media	Mediana	Percentil 75
Rentabilidad financiera 2016	7.428	-0,4208	0,0367	0,1892
Rentabilidad económica 2001	792	0,0335	0,0317	0,0754
Rentabilidad económica 2014	7.793	0,0535	0,0161	0,0464
Rentabilidad económica 2016	7.428	0,0195	0,0269	0,0563
Solvencia 2001	741	5,9989	1,108	2,359
Solvencia 2014	7.565	4,8322	1,136	2,0857
Solvencia 2016	7.271	5,1821	1,3378	2,6025
Endeudamiento 2001	792	27,1447	1,9423	6,3765
Endeudamiento 2014	7.793	24,1084	3,2545	9,8258
Endeudamiento 2016	7.428	67,9779	2,4686	7,6484

Las rentabilidades se presentan en tanto por uno. Las demás ratios se presentan como proporciones

Fuente: Elaboración propia.

### ¿Ha tenido algún impacto la aprobación del Real Decreto 661/2007?

En 2007 se aprueba el Real Decreto 661/2007, con el propósito principal de fomentar la producción de energía con fuentes renovables. Para ello se introdujo la figura de las primas al Régimen Especial. Además, aquellos operadores que se acogieran a este régimen tendrían garantizado su acceso al sistema eléctrico de forma prioritaria.

En la Tabla 3 se muestran los datos básicos relativos a la rentabilidad, la solvencia y el endeudamiento, en los dos años anteriores (2005-2006) y los dos posteriores

(2008-2009) a la aprobación de esta norma legal. El primer elemento reseñable es el relativo al número de empresas que conforman la muestra, pues entre un periodo y el siguiente su número promedio se duplica. No se incluyen las empresas con fondos propios negativos, cuyas cifras promedio ascendieron a 284, en el periodo previo (11,64% del total de empresas inscritas en ese intervalo), y 1.558, en el posterior (23,57% del total). Las ratios de rentabilidad económica y financiera y de solvencia mejoran, en los tres estadísticos considerados, excepto en el caso de la solvencia media que empeora. Por su parte, el endeudamiento aumenta.

Tabla 3. Estadística descriptiva de diferentes ratios y la aprobación del RD 661/2007

<b>Ratios</b>	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>Mediana</b>	<b>Percentil 75</b>
Rentabilidad financiera (antes)	3.013	-0,0232	0,0000	0,1066
Rentabilidad financiera (después)	6.219	0,0621	0,0296	0,3293
Rentabilidad económica (antes)	3.013	0,0199	0,0000	0,0403
Rentabilidad económica (después)	6.219	0,0311	0,0352	0,0660
Solvencia (antes)	2.223	9,6325	1,1289	2,3911
Solvencia (después)	5.851	5,6671	1,1888	2,5344
Endeudamiento (antes)	3.013	40,1513	1,7951	8,8456
Endeudamiento (después)	6.219	102,6411	5,7220	22,2033

Fuente: Elaboración propia.

Si el estudio se centra en las empresas registradas tanto antes y como después de la reforma legal (empresas comunes), salvo la solvencia y el endeudamiento (en

ambos casos, en la mediana y el percentil 75), el resto de indicadores experimenta una mejoría (Tabla 4).

Tabla 4. Estadística descriptiva de diferentes ratios y la aprobación del RD 661/2007 (empresas comunes)

<b>Ratios</b>	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>Mediana</b>	<b>Percentil 75</b>
Rentabilidad financiera (antes)	1.938	-0,0107	0,0000	0,1730
Rentabilidad financiera (después)	1.938	0,0584	0,0592	0,2563
Rentabilidad económica (antes)	1.938	0,0386	0,0041	0,0630
Rentabilidad económica (después)	1.938	0,0599	0,0439	0,0875

Tabla 4. Continuación...

<b>Ratios</b>	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>Mediana</b>	<b>Percentil 75</b>
Solvencia (antes)	1.595	11,5432	1,2072	2,7512
Solvencia (después)	1.595	7,3469	1,1883	2,6666
Endeudamiento (antes)	1.938	41,2949	2,4780	8,5107
Endeudamiento (después)	1.938	36,7303	3,6488	10,3962

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 5 se presentan los resultados del análisis estadístico para muestras pareadas en empresas comunes utilizando el test de Wilcoxon-Mann-Whitney<sup>1</sup>. Los cambios producidos en la rentabilidad económica y el endeudamiento son estadísticamente significativos para un  $\alpha = 0,01$ , mientras que las variaciones producidas en la rentabilidad financiera, lo son para un  $\alpha = 0,05$ . En el

caso de la solvencia no parecen ser significativas. Es factible suponer que las primas al régimen especial hayan contribuido a mejorar los resultados de las empresas del sector, pero también a aumentar el endeudamiento por la adquisición y/o ampliación de instalaciones.

Tabla 5. Relación estadística entre determinadas magnitudes contables y la aprobación del Real Decreto 661/2007

<b>Variable</b>	<b>N</b>	<b>Estadístico</b>	<b>p-value</b>
Rentabilidad financiera	1.938	-1,907	0,0565**
Rentabilidad económica	1.938	-16,664	0,0000***
Ratio de solvencia	1.595	-0,901	0,3678

<sup>1</sup> Se optó por un test no paramétrico, tras rechazarse la hipótesis de normalidad al realizar las pruebas de asimetría, curtosis y Shapiro-Wilks en la aplicación seleccionada.

Tabla 5. Continuación...

Variable	N	Estadístico	p-value
Ratio de endeudamiento	1.938	-2,393	0,0167***
Test utilizado: Wilcoxon-Mann-Whitney para muestras pareadas			
*,**,***: nivel de significación del 10%, 5% y 1%, respectivamente			

Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, si se hace un estudio de los cambios producidos en el signo de la rentabilidad financiera en las empresas comunes, se observa que 497 empresas mantuvieron rentabilidades negativas de un periodo al siguiente frente a 713 que continuaron con rentabilidades positivas. Sin embargo, 531 pasaron de tener rentabilidad negativa a ser positiva (51,65% de las empresas con rendimientos negativos en el periodo previo), mientras que 197 pasaron de tener valores positivos a negativos (21,64% del total de empresas con rendimientos positivos en el periodo previo). Aplicando la prueba  $\chi^2$  de Pearson, para un grado de libertad se obtuvo un valor de 149,6802 (p-value = 0,000), por lo que se considera que los cambios han sido significativos.

Desde la perspectiva de la rentabilidad económica, el estudio de los cambios acaecidos en su signo parece más llamativo: 181 empresas siguieron con rendimientos negativos de un periodo al siguiente en comparación con 964 que continuaron con rentabilidades positivas. 674 compañías pasaron de tener rentabilidad negativa a ser positiva (78,83% de las empresas con rendimientos negativos en el periodo previo), mientras que 119 pasaron de tener valores positivos a negativos (10,98% del total de empresas con rendimientos positivos en el periodo previo). Aparentemente las medidas adoptadas han permitido mejorar la rentabilidad económica de un importante número de empresas del sector. Aplicando la

prueba  $\chi^2$  de Pearson, para un grado de libertad se obtuvo un valor de 37,8569 (p-value = 0,000), ello quiere decir que los cambios han sido significativos.

### ¿Qué han supuesto los cambios normativos de 2013?

En 2013 se aprueban varias normas legales de calado con el propósito declarado de hacer frente al déficit de tarifa. Son los casos del Real Decreto-ley 2/2013, que fija un nuevo método de cálculo de las retribuciones, tarifas y primas, con el objetivo de reducir los costes y evitar que los consumidores asuman dicha carga; el Real Decreto-ley 9/2013, que suprime de facto el régimen especial, habilitando al Gobierno a aprobar un nuevo marco jurídico y económico para las instalaciones de producción de energía eléctrica existentes a partir de energía renovable, cogeneración y residuos; y la Ley 24/2013, que entre otros aspectos establece que, con carácter general, las instalaciones de autoconsumo estarán obligadas a contribuir a la financiación de los costes y servicios del sistema en la misma cuantía que el resto de los consumidores, previéndose determinadas excepciones.

En la Tabla 6 se presentan, al igual que en el estudio anterior, los datos básicos relativos a la rentabilidad, la solvencia y el endeudamiento, en los dos años anteriores (en este caso 2011-2012) y los dos posteriores (2014-2015) a la reforma de 2013. En términos generales y

para todas las empresas registradas, los indicadores mejoran, salvo la rentabilidad financiera media y la mediana de la rentabilidad económica que empeoran.

Tabla 6. Estadística descriptiva de diferentes ratios y los cambios normativos de 2013

<b>Ratios</b>	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>Mediana</b>	<b>Percentil 75</b>
Rentabilidad financiera (antes)	8.107	-0,1013	0,0091	0,1332
Rentabilidad financiera (después)	8.592	-0,1272	0,0321	0,1938
Rentabilidad económica (antes)	8.107	0,0290	0,0305	0,0487
Rentabilidad económica (después)	8.592	0,0473	0,0279	0,0544
Solvencia (antes)	7.830	5,2272	1,2188	2,3612
Solvencia (después)	8.447	5,3041	1,2062	2,3536
Endeudamiento (antes)	8.107	44,5112	3,8185	13,6312
Endeudamiento (después)	8.592	25,0876	3,5939	10,5698

Fuente: Elaboración propia.

Asimismo, en promedio, el número de empresas con fondos propios negativos en el periodo previo es de 2.141 (23,05% del total de empresas inscritas) mientras que en el posterior es de 2.957 (27,62% del total).

ambos periodos, en la Tabla 7 se observa que, a diferencia de los datos registrados en la tabla precedente, la rentabilidad financiera promedio pasa de tener valores positivos a negativos.

Si solo se tienen en cuenta las empresas comunes a

Tabla 7. Estadística descriptiva de diferentes ratios y los cambios de 2013, empresas comunes

<b>Ratios</b>	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>Mediana</b>	<b>Percentil 75</b>
Rentabilidad financiera (antes)	6.458	0,046	0,0221	0,1382

Tabla 7. Continuación...

<b>Ratios</b>	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>Mediana</b>	<b>Percentil 75</b>
Rentabilidad financiera (después)	6.458	-0,3079	0,0333	0,1950
Rentabilidad económica (antes)	6.458	0,0359	0,0313	0,0499
Rentabilidad económica (después)	6.458	0,0552	0,0287	0,0567
Solvencia (antes)	6.217	5,2567	1,2955	2,6312
Solvencia (después)	6.217	5,125	1,2454	2,2260
Endeudamiento (antes)	6.458	32,5226	3,2125	10,178
Endeudamiento (después)	6.458	21,5514	3,2524	8,5410

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con los datos registrados en la Tabla 8, los cambios producidos son estadísticamente significativos para un  $\alpha = 0,01$ , excepto en el caso de la rentabilidad financiera, cuyas variaciones no parecen ser

significativas. Es decir, en el caso de las empresas comunes una regulación más restrictiva no parece haberles afectado negativamente en lo que respecta a la rentabilidad financiera.

Tabla 8. Relación estadística entre determinadas magnitudes contables y los cambios de 2013

<b>Variable</b>	<b>N</b>	<b>Estadístico</b>	<b>p-value</b>
Rentabilidad financiera	6.458	-0,051	0,9595
Rentabilidad económica	6.458	3,855	0,0001***
Ratio de solvencia	6.217	6,741	0,0000***
Ratio de endeudamiento	6.458	14,222	0,0000***

Test utilizado: Wilcoxon-Mann-Whitney para muestras pareadas

\*, \*\*, \*\*\*: nivel de significación del 10%, 5% y 1%, respectivamente

Fuente: Elaboración propia.



Si se compara el signo de las rentabilidades financieras de las empresas comunes, antes y después de las reformas legales de 2013, las diferencias son estadísticamente significativas, aplicando la prueba  $\chi^2$  de Pearson, para un grado de libertad (el valor fue de 311,1328, p-value = 0,000). Así, 1.090 pasaron de poseer una rentabilidad financiera positiva antes de los cambios de 2013 a negativa en el periodo posterior (el 28,98% de las empresas con rentabilidad positiva en el periodo previo), mientras que 1.333 pasaron de cifras negativas a positivas (el 49,40% de las empresas con valores negativos en el periodo precedente). El resto de entidades siguió igual (1.365 continuaron con rendimientos negativos y 2.670 con valores positivos).

En cuanto al signo de la rentabilidad económica, también las diferencias son estadísticamente significativas, si se atiende a la prueba  $\chi^2$  de Pearson, para un grado de libertad (el valor fue de 424,2857, p-value = 0,000). En este sentido, 807 empresas pasaron de poseer una rentabilidad positiva antes de los cambios de 2013 a negativa en el periodo posterior (el 15,83% de las compañías con rentabilidad positiva en ese periodo), mientras que 795 pasaron de cifras negativas a positivas (el 58,45% de las empresas con valores negativos en el periodo precedente). El resto de entidades siguió igual (565 continuaron con rendimientos negativos y 4.291 con valores positivos).

### **Conclusiones**

El objetivo del presente trabajo ha sido obtener evidencias acerca de una posible relación entre determinadas magnitudes contables del sector de producción de energías renovables en España y la actividad regulatoria.

A tal objeto se partió de una muestra de 14.509 empresas, dedicadas en exclusiva a la producción de electricidad por medios renovables (solar, eólica e

hidráulica), que declararon ingresos en algún momento del periodo de análisis, el cual abarcó de 2001 a 2016, partiendo de la información recopilada en la base de datos SABI © (2017), propiedad de la compañía Informa, S.A.

Entre las principales conclusiones destaca el crecimiento, en volumen de activos, del sector de producción de energías renovables entre los años 2005 y 2009, tras la aprobación del Plan de Energías Renovables 2005-2010 y el Real Decreto 661/2007, para estancarse en 2010. Por otro lado, cabe reseñar el espectacular incremento en el número de empresas inscritas, pasando de 881 en 2001 a 9.913 en 2016, alcanzando su máximo en 2014 con 11.011 compañías.

Además, y en términos generales, los resultados del sector han sido bajos, llegando a pérdidas en determinados momentos, como sucedió entre 2011 y 2014, si bien fue en 2007 cuando se alcanzó el mayor porcentaje de empresas con pérdidas (62,71%). En lo que respecta a empresas con fondos propios negativos, 2013 fue el peor año, al alcanzarse un 30,39% del total de empresas inscritas.

En cuanto a la producción normativa, se analizó la emisión del Real Decreto 661/2007, gracias al cual se implantaron las primas al régimen especial de producción de energía bajo fuentes renovables; así como la aprobación del Real Decreto-ley 2/2013, el Real Decreto-ley 9/2013, y la Ley 24/2013, que se tradujeron en la práctica, en la desaparición de facto de dicho régimen.

En el primer supuesto sólo fueron significativos el aumento en la rentabilidad económica y la reducción en el endeudamiento, del periodo previo a la aprobación del Real Decreto 661/2007 al posterior, no así en el caso del incremento de la rentabilidad financiera y la disminución de la solvencia.

Sin embargo y en lo que respecta a los cambios normativos de 2013, tanto la disminución de la rentabilidad financiera, como de la solvencia y el incremento del endeudamiento fueron estadísticamente significativos, pero no en el caso de la reducción de la rentabilidad económica.

En resumen, de todo lo expuesto cabe presumir que hay relación entre la emisión de normas legales y los cambios producidos en determinadas magnitudes contables las empresas del sector de producción de electricidad mediante fuentes de energía renovable.

### Referencias:

- Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios (2011). *Evaluación del Plan Español de Energías Renovables 2005-2010*. Ministerio de Política Territorial y Administración Pública, Gobierno de España. Recuperado de <http://www.aeval.es/export/sites/aeval/comun/pdf/evaluaciones/E24-PER.pdf>
- Aragón, V.; Barquín, J.; Alba, J. (2016). The new Spanish self-consumption regulation. *Energy Procedia*, 106, pp. 245-257. <https://dx.doi.org/10.1016/j.egypro.2016.12.120>
- Comisión Nacional de la Energía (2009). Memoria 2008. Madrid. Recuperado de <https://www.cnmc.es/file/30838/download>
- Couture, T.D; Cory, K.; Kreycik, C.; Williams, E. (2010). A Policymaker's Guide to Feed-in Tariff Policy Design. Technical Report NREL/TP-6A2-44849 July 2010, National Renewable Energy Laboratory. Recuperado de <https://www.nrel.gov/docs/fy10osti/44849.pdf>
- Directiva 2001/77/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de septiembre de 2001 (DO L 283 de 27.10.2001), relativa a la promoción de la electricidad generada a partir de fuentes de energía renovables en el mercado interior de la electricidad.
- Directiva 2003/30/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 8 de mayo de 2003 (DOUE de 17.5.2003 L123/42), relativa al fomento del uso de biocarburantes u otros combustibles renovables en el transporte.
- Directiva 2009/28/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de abril de 2009 (DOUE 5.6.2009 L 140/6), relativa al fomento del uso de energía procedente de fuentes renovables y por la que se modifican y se derogan las Directivas 2001/77/CE y 2003/30/CE.
- España pierde su primer arbitraje internacional por los recortes a las renovables. (2017, 05 de mayo). Público. Recuperado de <https://www.publico.es/economia/espana-pierde-primer-arbitraje-internacional.html>
- España sigue su racha y gana otro laudo renovable (132 millones) por unanimidad, (2020, 11 de marzo). El Confidencial. Recuperado de [https://www.elconfidencial.com/empresas/2020-03-11/espana-racha-gana-otra-laudo-renovable-unanimidad\\_2490988/](https://www.elconfidencial.com/empresas/2020-03-11/espana-racha-gana-otra-laudo-renovable-unanimidad_2490988/)
- Fouquet, D.; Nysten, J.V. (2015). Policy Briefing. Retroactive and retrospective changes and moratoria to RES support. Keep On Track 2020 - EUFORES - European Forum for Renewable Energy Sources. Recuperado de <http://www.keepontrack.eu/contents/publicationsbiannualnationalpolicyupdatesversions/policy-briefing6-retroactive-and-retrospective-changes-and-moratoria-to-res-support.pdf>

- Hair, J.F.; Anderson, R.E.; Tatham, R.L.; Black, W.C. (1999). *Análisis multivariante* (5a.ed). Madrid: Prentice Hall Iberia.
- Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía (1999). Plan de fomento de las energías renovables en España. Ministerio de Ciencia y Tecnología, Gobierno de España. Recuperado de [http://www.idae.es/uploads/documentos/documentos\\_4044\\_PFER2000-10\\_1999\\_1cd4b316.pdf](http://www.idae.es/uploads/documentos/documentos_4044_PFER2000-10_1999_1cd4b316.pdf)
- Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía (2005). Plan de energías renovables en España 2005-2010. Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, Gobierno de España. Recuperado de [http://www.idae.es/uploads/documentos/documentos\\_PER\\_2005-2010\\_8\\_de\\_gosto-2005\\_Completo.\(modificacionpag\\_63\)\\_Copia\\_2\\_301254a0.pdf](http://www.idae.es/uploads/documentos/documentos_PER_2005-2010_8_de_gosto-2005_Completo.(modificacionpag_63)_Copia_2_301254a0.pdf)
- Instituto para la Diversificación y Ahorro Energético (2011). Plan de energías renovables 2011-2020. Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, Gobierno de España. Recuperado de <http://www.idae.es/tecnologias/energias-renovables/plan-de-energias-renovables-2011-2020>
- Jaraité, J.; Kažukauskas, A. (2013). The profitability of electricity generating firms and policies promoting renewable energy. *Energy Economics*, 40, pp.858-865. <https://dx.doi.org/10.1016/j.eneco.2013.10.001>
- Jovell, A.J. (1995). *Análisis de regresión logística*. Cuadernos metodológicos 15. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Ley 54/1997, de 27 de noviembre (BOE de 28 de noviembre), del Sector Eléctrico.
- Ley 2/2011, de 4 de marzo (BOE de 5 de marzo), de Economía Sostenible.
- Ley 15/2012, de 27 de diciembre (BOE de 28 de diciembre), de medidas fiscales para la sostenibilidad energética.
- Ley 24/2013, de 26 de diciembre (BOE de 27 de diciembre), del Sector Eléctrico.
- Lomas, J.C.; Muñoz-Cerón, E.; Nofuentes, G.; de la Casa, J. (2018). Sale of profitable but unaffordable PV plants in Spain: Analysis of a real case. *Energy Policy*, 117, pp.279-294. <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2018.03.014>
- López Prol, J. (2018). Regulation, profitability and diffusion of photovoltaic grid-connected systems: A comparative analysis of Germany and Spain. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 91, pp. 1170-1181. <https://doi.org/10.1016/j.rser.2018.04.030>
- Mesa, M. (2015, 18 de febrero). Dos asociaciones canarias denuncian ante Bruselas la “crítica” situación de las renovables en el Archipiélago. *Canarias Ahora*. Recuperado de [https://www.eldiario.es/canariasahora/energia/asociaciones-Bruselas-situacion-renovables-Archipielago\\_0\\_358015348.html](https://www.eldiario.es/canariasahora/energia/asociaciones-Bruselas-situacion-renovables-Archipielago_0_358015348.html)
- Mir-Artigues, P.; Cerdá, E.; del Rio, P. (2015). Analyzing the impact of cost-containment mechanisms on the profitability of solar PV plants in Spain. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 46, pp.166-177. <https://dx.doi.org/10.1016/j.rser.2015.02.005>
- Montoya, F.G.; Aguilera, M.J.; Manzano-Agugliaro, F. (2014). Renewable energy production in Spain: A review. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 33, pp.509-531. <https://dx.doi.org/10.1016/j.rser.2014.01.091>

- Noceda, M.A. (2017, 05 de mayo). España pierde su primer arbitraje internacional ante al Ciadi por los recortes en las renovables. El País. Recuperado de [https://elpais.com/economia/2017/05/05/actualidad/1493976214\\_856666.html](https://elpais.com/economia/2017/05/05/actualidad/1493976214_856666.html)
- Orden IET/1045/2014, de 16 de junio (BOE de 20 de junio), por la que se aprueban los parámetros retributivos de las instalaciones tipo aplicables a determinadas instalaciones de producción de energía eléctrica a partir de fuentes de energía renovables, cogeneración y residuos.
- Real Decreto 2818/1998, de 23 de diciembre (BOE de 30 de diciembre), sobre producción de energía eléctrica por instalaciones abastecidas por recursos o fuentes de energía renovables, residuos y cogeneración.
- Real Decreto 475/2007, de 13 de abril (BOE de 28 de abril), por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE-2009).
- Real Decreto 661/2007, de 25 de mayo (BOE de 26 de mayo), por el que se regula la actividad de producción de energía eléctrica en régimen especial.
- Real Decreto 1028/2007, de 20 de julio (BOE de 1 de agosto), por el que se establece el procedimiento administrativo para la tramitación de las solicitudes de autorización de instalaciones de generación eléctrica en el mar territorial.
- Real Decreto 1003/2010, de 5 de agosto (BOE de 6 de agosto), por el que se regula la liquidación de la prima equivalente a las instalaciones de producción de energía eléctrica de tecnología fotovoltaica en régimen especial.
- Real Decreto 413/2014, de 6 de junio (BOE de 10 de junio), por el que se regula la actividad de producción de energía eléctrica a partir de fuentes de energía renovables, cogeneración y residuos.
- Real Decreto 900/2015, de 9 de octubre (BOE de 10 de octubre), por el que se regulan las condiciones administrativas, técnicas y económicas de las modalidades de suministro de energía eléctrica con autoconsumo y de producción con autoconsumo.
- Real Decreto-ley 6/2009, de 30 de abril (BOE de 7 de mayo), por el que se adoptan determinadas medidas en el sector energético y se aprueba el bono social.
- Real Decreto-ley 14/2010, de 23 de diciembre (BOE de 24 de diciembre), por el que se establecen medidas urgentes para la corrección del déficit tarifario del sector eléctrico.
- Real Decreto-ley 1/2012, de 27 de enero (BOE de 28 de enero), por el que se procede a la suspensión de los procedimientos de preasignación de retribución y a la supresión de los incentivos económicos para nuevas instalaciones de producción de energía eléctrica a partir de cogeneración, fuentes de energía renovables y residuos.
- Real Decreto-ley 2/2013, de 1 de febrero (BOE de 2 de febrero), de medidas urgentes en el sistema eléctrico y en el sector financiero.
- Real Decreto-ley 9/2013, de 12 de julio (BOE de 13 de julio), por el que se adoptan medidas urgentes para garantizar la estabilidad financiera del sistema eléctrico.
- Real Decreto-ley 9/2015, de 10 de julio (BOE de 11 de julio), de medidas urgentes para reducir la carga tributaria soportada por los contribuyentes del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y otras medidas de carácter económico.
- SABI. (2017). Sistema de Análisis de Balances Ibéricos. *Informa*. Recuperado de <https://www.einforma.com/soluciones-y-herramientas/sabi>

Secretaría de Estado de Energía (2017). La energía en España 2016. Ministerio de Energía, Turismo y Agenda Digital, Gobierno de España. Recuperado de <https://www.mincotur.gob.es/energia/balances/Balances/LibrosEnergia/energia-espana-2016.pdf>

StataCorp (2009). Stata Statistical Software: Release 11. College Station, TX: StataCorp LP.

Tribunal Supremo (2016a). Planteamiento de cuestión de inconstitucionalidad.- Artículos 1, 4.1, 6.1 y 8 de la Ley 15/2012, de 27 de diciembre, de medidas fiscales para la sostenibilidad energética, que regulan el impuesto sobre el valor de la producción de la energía eléctrica, por su eventual vulneración del principio de capacidad económica proclamado en el artículo 31.1 de la Constitución. Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Segunda, Recurso de Casación, 14/06/2016, Recurso 2554/2014.

Tribunal Supremo (2016b). Planteamiento de cuestión de inconstitucionalidad.- Artículos 1, 4.1, 6.1 y 8 de la Ley 15/2012, de 27 de diciembre, de medidas fiscales para la sostenibilidad energética, que regulan el impuesto sobre el valor de la producción de la energía eléctrica, por su eventual vulneración del principio de capacidad económica proclamado en el artículo 31.1 de la Constitución. Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Segunda, Recurso de Casación, 14/06/2016, Recurso 2955/2014.



Trascender, Contabilidad y Gestión Núm. 13 (enero - abril del 2020).  
 Universidad de Sonora. Departamento de Contabilidad.  
 ISSN: 2448-6388. Reserva de Derechos 04-2015-04172070800-203.

## Políticas públicas para la prevención y atención de conductas atípicas en menores: una reflexión desde el contexto internacional y mexicano

*Public policies for the prevention and care of atypical behaviors in minors: a reflection from the international and Mexican context*

Miguel Ángel Vega Campos <sup>1</sup>

**Recibido:** 14 de septiembre de 2019.

**Aceptado:** 19 de noviembre de 2019.

**DOI:** <https://doi.org/10.36791/tcg.v13i0.79>

**JEL:** I18. Política pública; Regulación.

### Resumen

Existen diferentes factores y circunstancias que provocan en los menores y jóvenes conductas atípicas que ponen en riesgo su convivencia regular dentro de la sociedad. Por esta razón, la participación del gobierno –independientemente del ámbito de administración pública de que se trate: federal, estatal o municipal– resulta trascendental, en cuanto al diseño e implementación de políticas públicas que permitan prevenir y atender conductas atípicas que presentan los menores y los jóvenes, de tal forma que esta cuestión no derive en un problema de mayores dimensiones, cuyos efectos pongan en riesgo la convivencia adecuada de los ciudadanos. Sabiendo que la problemática antes aludida no es exclusiva de México, este trabajo tuvo como propósito realizar una revisión y análisis de la literatura, tanto en el contexto

mexicano como a nivel internacional, de publicaciones académicas o de investigación, en las que se reseñan acciones, programas o políticas públicas, implementadas para la prevención y atención de conductas atípicas en menores y jóvenes; de tal forma que dicha revisión y análisis permitiera al autor de este ensayo, esgrimir algunas recomendaciones o conclusiones sobre la temática abordada. Derivado de la revisión de la literatura, tanto en el contexto internacional como en el mexicano, en torno a políticas públicas para la prevención y atención de conductas atípicas en menores o jóvenes, se puede señalar que se tienen suficientes evidencias que pueden aprovecharse como referencia o punto de partida, para abordar esta problemática que no es ajena a México.

<sup>1</sup> Miguel Ángel Vega Campos. Licenciado en Administración Pública. Maestro en Administración. Doctor en Administración. Profesor investigador de tiempo completo, y Coordinador de la Maestría en Dirección Empresarial del Centro de Investigación y Estudios de Posgrado de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México. Líder del Cuerpo Académico consolidado Innovación y Gestión en las Organizaciones. Miembro de la Red Administración y Gestión en las Organizaciones. Correo: miguel.vega@uaslp.mx. ORCID: 0000-001-5576-863x

**Palabras clave:** políticas, públicas, conductas, atípicas, menores.

### Abstract

There are different factors and circumstances that provoke atypical behaviors in minors and young people that put their regular coexistence within society at risk. For this reason, the participation of the government – regardless of the sphere of public administration in question: federal, state or municipal– is transcendental, in terms of the design and implementation of public policies that allow preventing and addressing atypical behaviors presented by minors and young people, so that this issue does not lead to a larger problem, the effects of which jeopardize the proper coexistence of citizens. Knowing that the aforementioned problem is not exclusive to Mexico, this work aimed to carry out a review and analysis of the literature, both in the Mexican context and at the international level, of academic or research publications, in which actions are outlined, programs or public policies, implemented for the prevention and care of atypical behaviors in minors and youth; in such a way that said review and analysis allowed the author of this essay to use some recommendations or conclusions on the topic addressed. Derived from the literature review, both in the international and in the Mexican context, regarding public policies for the prevention and care of atypical behaviors in minors or young people, it can be pointed out that there is sufficient evidence that can be used as a reference or starting point, to address this problem that is not foreign to Mexico.

**Keywords:** public, policies, behaviors, atypical, minors.

### Introducción

Aun cuando pareciera que la frase “*los menores y los jóvenes son el futuro y hay que cuidarles y educarles*”, suena demasiado trillada, la expresión sigue siendo vigente en cualquier sociedad y circunstancia; por lo que esta cuestión debe ser un foco rojo que ponga en alerta el funcionamiento de la administración pública – independientemente del orden de gobierno de que se trate: federal, estatal o municipal–, en cuanto al diseño e implementación de políticas públicas que procuren encausar de forma adecuada, el comportamiento de los menores y los jóvenes, dentro de una sociedad que cada vez está más fragmentada y descompuesta. En definitiva, el gobierno tiene la obligación de proporcionarles a los menores y jóvenes un camino de futuro en las mejores condiciones posibles.

Son diferentes factores y circunstancias los que pueden provocar en los menores y jóvenes, conductas atípicas que ponen en riesgo su convivencia regular dentro de la sociedad. En este sentido, autores como Nieto-Morales (2012) exponen que la familia es la unidad básica de socialización y se constituye como el pilar fundamental para que los menores y los jóvenes adquieran valores que les permitan un futuro normalizado; sin embargo, la familia sola no puede educar y es la escuela que además contribuye a esta socialización, la que facilita la integración, siendo muy importante también el aprendizaje social. Por lo tanto –como bien lo señala Nieto-Morales (2012:17)–, “todos estos ingredientes son los que permiten que los menores y jóvenes puedan tener una vida personal y social normalizada”.

Sin embargo, “con los cambios sociales, la estructura familiar ha sufrido importantes modificaciones y en muchos casos pérdida de valores fundamentales para la

educación de los hijos” (Nieto-Morales, 2012, p, 17); lo cual –sigue exponiendo el mismo autor– ha propiciado que los menores y jóvenes se vean involucrados en actos de violencia y delincuencia, que no se constituyen como hechos sociales aislados, ya que se encuentran inmersos en contextos sociales mucho más complejos, imbricados en estructuras sociales, económicas, legales, políticas, etc.

Ante este panorama, la participación del gobierno resulta trascendental, en cuanto al diseño e implementación de políticas públicas que permitan prevenir y atender conductas atípicas que presentan los menores y los jóvenes, de tal forma que esta cuestión no llegue a convertirse en un problema de mayores dimensiones, cuyos efectos pongan en riesgo la convivencia adecuada de la sociedad en general.

Sabiendo que la problemática antes aludida no es exclusiva de México, este trabajo tuvo como propósito realizar una revisión y análisis de la literatura, tanto en el contexto mexicano como a nivel internacional, de publicaciones académicas o de investigación, en las que se reseñan acciones, programas o políticas públicas, implementadas para la prevención y atención de conductas atípicas en menores y jóvenes; de tal forma que dicha revisión y análisis permitiera al autor de este ensayo, esgrimir algunas recomendaciones o conclusiones sobre la temática aquí abordada.

## **Desarrollo del documento**

### **Conceptualización de la violencia juvenil, su origen y esquemas para su prevención**

En términos de algunos autores, la violencia es un problema que ha estado asociado a la juventud a lo largo del tiempo. Desde una perspectiva biológica, otros autores exponen:

*Que la carga genética que se ha desarrollado a través de la evolución explica por qué los*

*hombres jóvenes son más propensos a ser violentos que las mujeres o los viejos, la causa es que nuestros ancestros jóvenes violentos tenían más posibilidad de sobrevivir y reproducirse que el resto (Potts & Hayden, 2010, citados por Mancha & Ayala, 2018:175).*

La violencia y la delincuencia en jóvenes también se explica a partir de problemas tanto psicológicos como biológicos (INEGI, 2015, citado por Mancha & Ayala, 2018). Es así que la prevención del delito se puede abordar desde varios enfoques. Por un lado, otros autores señalan que:

*El enfoque del desarrollo se basa en la identificación de los factores de riesgo y factores de protección que influyen en que un individuo cometa o no un acto violento o delito. Las teorías en que se fundamenta el enfoque del desarrollo buscan responder las preguntas: ¿por qué una persona se convierte en delincuente?, y ¿por qué una persona decide cometer o dejar de cometer delitos? (Mancha & Ayala, 2018:175-176).*

Por otro lado, siguiendo con Mancha y Ayala (2018:176), estos autores mencionan que:

*La teoría de la interacción, por su parte, considera que la violencia y la delincuencia se aprenden y refuerzan por la interacción del individuo con su entorno y sus lazos sociales (ya sean familiares o de amistad). Mientras que la teoría de los rangos de edad considera que factores estructurales como el nivel de ingresos, familias disfuncionales o con alta cohesión, desarrollo de la ciudad, entre otros, así como la fuerza de los lazos sociales, están asociados a las probabilidades de que un individuo exhiba un comportamiento violento o delictivo (INEGI, 2015:176).*



Por lo tanto, expone Fagan que:

*Según estas teorías, los niños y jóvenes aprenden el comportamiento (positivo o negativo) con la interacción con otras personas, y los padres son particularmente importantes para influenciar a sus hijos; así, padres que muestran actitudes favorables hacia comportamientos desviados o que no corrigen esta clase de comportamiento de sus hijos incrementan la probabilidad de que ellos vean la violencia y las actividades delincuenciales como aceptables para alcanzar ciertos resultados, en especial, cuando perciben más beneficios que costos de dichos actos (Fagan, 2013, citado por Mancha & Ayala, 2018:176).*

Sobre el mismo orden de ideas, se indica que:

*La violencia tiene orígenes, causas, instrumentos y mecanismos específicos. No es una expresión natural, sino un fenómeno estrictamente humano. A medida que transcurre el tiempo, las formas que la violencia ha adquirido en el acontecer histórico se ha diversificado más, ensanchando al mismo tiempo el campo de análisis científico y de reflexión filosófica (Pérez, 2016:46).*

Por lo que se refiere a la violencia juvenil, Pérez (2016) señala que no existe un consenso conceptual de los estudiosos del tema, “para tal caso, tiende a emplearse lo relativo a la delincuencia juvenil como la violación de la ley comprendida entre los 10 y 29 años” (p. 47). En este sentido, indica el mismo autor que:

*La Organización Mundial de la Salud (OMS) define como violencia juvenil al involucramiento de jóvenes (entre 10 y 29 años), como víctimas o agresores, en el uso intencional de la fuerza física o el poder, como amenaza o acción efectiva,*

*contra sí mismo, contra otra persona o en contra de un grupo o comunidad, ya sea que produzca o tenga una alta probabilidad de producir una lesión (daño), la muerte, daño psicológico, mal desarrollo o la privación de la(s) persona(s) agredida(s) (Pérez, 2016:47).*

Autores como Moro (2006, citado por Pérez, 2016:47) señalan que la violencia juvenil puede distinguirse en dos planos distintos: por un lado el estructural, que expone las condiciones materiales en que los jóvenes viven y que hace visible la desigualdad y la exclusión. Por otra parte, se habla también de violencia activa, “en la cual los jóvenes pasan a ser victimarios y que en su aspecto disruptivo hace referencia a ‘manifestaciones espasmódicas, o bien de cierta continuidad en algunas geografías, pero siempre manifestándose como actos de desbordaje que despliegan, a veces, niveles de brutalidad en el límite de lo imaginable’”.

Se hace referencia a la violencia estructural, al hablar de jóvenes como receptores de la violencia que ejerce la sociedad sobre ellos; la cual puede ser de cuatro tipos; la económica, la política, la sociocultural y la urbana (Pérez, 2016). Siguiendo con el mismo Pérez (2016), éste explica que también existe una violencia a nivel institucional, en la que el joven es objeto en este nivel, y que puede ser ejercitada desde la policía, la escuela, las instituciones hospitalarias, y por las políticas y normas diseñadas para contener el comportamiento de lo que la sociedad adultocéntrica considera “inadecuado”.

### **Factores de riesgo asociados a conductas violentas en menores y jóvenes de México**

Existen dos tipos de factores de riesgo predominantes que están correlacionados a los actos violentos de gritar, golpear objetos, golpear personas, portar armas o haber sido arrestado, que cometen los jóvenes:

1) factores relacionados con adicciones (drogas o alcohol) y 2) violencia dentro del hogar o en el entorno cercano (violencia genera violencia). Actos de violencia más graves (portar armas o haber sido arrestado) presentan una mayor correlación con factores relacionados a las adicciones, mientras que actos violentos menos graves (gritar, golpear objetos o gritar personas) presentan correlación tanto con factores relacionados con las adicciones como con factores relacionados con la violencia en el entorno (Mancha & Ayala, 2018:171).

Siguiendo con Mancha y Ayala (2018), estos autores mencionan que los resultados de estudios empíricos han encontrado consistentemente que los niños y jóvenes expuestos a la violencia, ya sean como testigos o como víctimas, tienen un mayor riesgo de desarrollar patrones de comportamiento agresivo y violento. En este sentido, otros autores exponen que:

*Específicamente, se ha encontrado que factores en el ambiente familiar como abuso de drogas o alcohol por parte de los padres, ambientes inestables, violencia doméstica, disciplina parental muy estricta, así como vecindarios violentos son factores de riesgo para detonar el comportamiento violento en los jóvenes* (Fehon, 2007; Soto & Trucco, 2015, citados por Mancha & Ayala, 2018:177).

Por lo que hace al caso de México, “los estudios y las estadísticas de medición e identificación de factores de riesgo de personas violentas, de delinquentes, la prevención y victimización son muy limitados y recientes” (Cortez, 2015; González, 2014, ambos citados por Mancha & Ayala, 2018:178). Es así que:

*Los estudios de esta problemática desde un enfoque económico están en su etapa inicial y los estudios existentes se centran principalmente en*

*tres temas: “la identificación de los delitos más comunes, los espacios geográficos con mayores índices delictivos, así como la descripción de las características sociodemográficas de las víctimas”* (Cortez, 2015, citado por Mancha & Ayala, 2018:178).

Como se puede observar, la problemática ha sido abordada de manera muy superficial y con mayor concentración o enfoque en la victimización, que en la delincuencia o criminalidad. Al respecto:

*Son casi inexistentes los estudios que aborden los factores que detonan la violencia y, en particular, la violencia en los jóvenes, los pocos estudios en este tema son de corte cualitativo y estudios de caso. La falta de datos, [...], puede ser uno de los responsables de que el fenómeno esté tan poco explorado* (Mancha & Ayala, 2018:178).

### **Conceptualización de política pública y su importancia para la prevención y atención de conductas atípicas en menores y jóvenes**

No obstante que existen diversas definiciones de políticas públicas, se considera que la proporcionada por Velásquez (2009) resulta pertinente en este trabajo, en virtud de que dicho concepto engloba los siguientes cuatro elementos:

- 1) Proceso integrador de decisiones, acciones, inacciones, acuerdos e instrumentos;
- 2) Proceso adelantado por autoridades públicas con la participación eventual de los particulares;
- 3) Proceso encaminado a prevenir o solucionar una situación definida como problemática; y
- 4) La política pública hace parte de un ambiente determinado del cual se nutre y al cual pretende modificar o mantener.

Es así que la política pública se define como:

*Un proceso integrador de decisiones, acciones, inacciones, acuerdos e instrumentos, adelantado por autoridades públicas con la participación eventual de los particulares, y encaminado a solucionar o prevenir una situación definida como problemática. La política pública hace parte de un ambiente determinado del cual se nutre y al cual pretende modificar o mantener* (Velásquez, 2009:156).

Para el caso específico que nos ocupa en este documento, resulta necesario hablar de políticas públicas de juventud, lo cual –como bien lo expone Pérez (2016)–, se trata de las políticas públicas orientadas a los jóvenes en la agenda de las actividades estatales. En este orden de ideas, Dina Krauskopf (2011; citada por Pérez, 2016:9-10) conceptualiza a las políticas públicas de juventud “como el principal instrumento de referencia de un sistema de acciones dirigidas a la juventud”.

Sobre el mismo tema, se indica que:

*El desarrollo de políticas de juventud y la investigación asociada a ella, resulta de especial complejidad pues requiere un continuo grado de conocimientos sobre la manera en la que las juventudes van cambiando y cuáles son sus características demográficas, culturales, sociales, de género, etnográficas, económicas, etcétera* (Pérez, 2016:10).

Los autores coinciden en señalar que el trato dado por las políticas públicas a los jóvenes ha sido preponderantemente asistencial y sectorial (Pérez, 2016); ya que se ha visto a los jóvenes como sujetos pasivos y receptores de la ayuda del Estado en los más diversos ámbitos: educación, salud, empleo, por ejemplo; y sectorial porque dichas intervenciones han

estado agrupadas dentro de las políticas públicas orientadas al grueso de la población y no de manera específica para atender las necesidades de este sector.

Algunos autores como Ernesto Rodríguez (1999, citado por Pérez, 2016:13-18), proponen cuatro modelos de políticas públicas, para la atención de los menores y los jóvenes: 1) *Educación y tiempo libre con jóvenes integrados y crecimiento económico*. Este modelo de política de juventud se originó durante las décadas de mayor crecimiento económico reciente (1950-1980), es decir, en la época del boom económico que siguió a la posguerra y se concentró por una parte, en otorgar y extender los servicios educativos, y por otra, en atender el tiempo libre de los jóvenes; 2) *Control social de jóvenes movilizados en un marco de crecientes tensiones*. Este modelo de políticas de juventud estuvo asociado a la movilización juvenil organizada que propició la incorporación masiva de los jóvenes al sistema educativo. Dichas políticas, que han persistido con nuevas hibridaciones hasta nuestros días, se caracterizaron por el desarrollo de medidas de control social que fueron tradicionalmente desempeñadas por ministerios de gobernación o del interior; 3) *Enfrentamiento de la pobreza y el delito en un marco de crisis generalizada*. El desarrollo de este modelo a partir de 1980 estuvo vinculado con el fin de la era de crecimiento sostenido que había visto la economía internacional desde inicios de la década de 1950. Es bien sabido que en esta época comenzó a ser implementado el llamado modelo neoliberal en América Latina. Por otra parte “el monetarismo”, doctrina económica en boga desde el llamado Consenso de Washington, comenzó a orientar los ejes de la política económica al plantear mayor austeridad en el gasto social, la privatización del sector público y la desregulación comercial; y 4) *Inversión en capital humano en el marco de la transformación educativa*. Este último modelo de

política de juventud, está relacionado con la intención que desde inicios de los años noventa se propuso insertar laboralmente a los jóvenes dentro del marco del “desarrollo de un capital humano”.

Siguiendo con el tema de las políticas públicas para menores y jóvenes, diversos autores distinguen dos tipos: las punitivas y las preventivas. En este sentido, Guemureman (2011; citada por Pérez, 2016) señala que:

*Las orientaciones punitivas recurren invariablemente al sistema penal, la coerción y el control, en lugar de gobernar a través de políticas públicas que reviertan o mejoren al menos, las condiciones de vida de los grupos más vulnerables, para así promover ‘soluciones’ a mediano y largo plazo (Pérez, 2016:19).*

Por otra parte, se define a una política pública preventiva como aquella que:

*[...] establece mecanismos que impiden que la violencia alimente las dinámicas sociales que llevan al siguiente nivel del proceso de agrupación juvenil delictiva. En otros términos, ello implica el desarrollo de políticas públicas capaces de articular estrategias de intervención que consisten en la prevención primaria para los niveles más bajos de la ruta de la violencia (familia, grupos juveniles), prevención secundaria para grupos como las barras juveniles [...] (Cruz & Carranza, sin fecha, citados por Pérez, 2016:19-20).*

### **Políticas públicas para la prevención y atención de conductas atípicas en menores: una revisión de la literatura**

#### **Contexto internacional**

En un trabajo titulado “*La estrategia europea de la prevención de la delincuencia a través del incivismo a examen*”, cuyo propósito fue analizar si la estrategia política preventiva del delito se ha centrado también en

la regulación de los actos incívicos; además de investigar si a nivel de la Unión Europea (UE) se ha prestado atención a la cuestión relativa a cómo las autoridades locales ha ejercido sus poderes de prevención del delito (PD) en el ámbito del desorden urbano, Anna Di Ronco (2017:16), llegó a las siguientes conclusiones:

*Los resultados muestran que los actos incívicos (entendidos como la conducta o el comportamiento antisocial que genera sensación de inseguridad) se han incluido en la estrategia de la UE de PD y que dicha estrategia se ha centrado principalmente en facilitar la cooperación entre los países miembros y la Unión. Aunque las instituciones de la UE han reconocido el valor de los esfuerzos en materia de prevención de las autoridades locales y los han apoyado sustancialmente mediante la apropiación de los fondos de la UE, parece que han prestado escasa atención a la forma en que dichas autoridades han ejercido sus poderes de PD, en particular, respecto a su impacto en las libertades de los individuos.*

*[...], la reducción de la atención al ejercicio local de los poderes de seguridad pública y, sobre todo, a sus repercusiones en los derechos fundamentales de las personas puede explicarse por la limitada competencia de la UE en el ámbito de la PD (Di Ronco, 2017:16).*

Por otro lado, en un documento denominado “*Lo político y las políticas de la delincuencia juvenil: Una reflexión sobre el caso de jóvenes vinculados al Sistema de Responsabilidad Penal Adolescente. Bogotá-Colombia*”, cuyo objetivo fue reflexionar en torno a los sentidos y significados del delito en jóvenes vinculados al Sistema de Responsabilidad Penal Adolescente (SRPA) en Bogotá – Colombia, Ana Guadalupe Cienfuegos (2015:14-17) concluye que:

[...] la problemática de la delincuencia juvenil no es solo un asunto técnico que debe resolverse desde la intervención punitiva y/o asistencial, es también, al parecer, un asunto político que implica la comprensión de la naturaleza de identidades colectivas en contextos de exclusión social, y el reconocimiento de los jóvenes vinculados al delito como actores con necesidades sociopolíticas desatendidas.

[...] lo ético en estos jóvenes, [...] no es un objeto a ser transformado desde discursos externos, pues forma parte de un entramado de sentidos y significados que se construyen en un territorio donde la noción de justicia, poder y ética atraviesa por la dimensión política de los jóvenes y los grupos como uno de los aspectos articulados al sentido que tiene la delincuencia para muchos jóvenes [...].

Los lineamientos de políticas públicas para la prevención y atención de la delincuencia juvenil destacan como uno de los propósitos centrales de su quehacer el ‘favorecer al ejercicio ciudadano de los jóvenes que se vinculan a delitos’; no obstante, la estigmatización social hacia estos adolescentes es cada vez mayor en los medios de comunicación, la comunidad en general y desde el propio Estado.

Las políticas públicas para hacer frente al fenómeno parecen suponer que las leyes en sí mismas transforman imaginarios sociales y que, por tanto, la desestigmatización y despatologización de los adolescentes vinculados al delito no es asunto de estas. No hay pedagogía de las leyes y políticas de prevención de la delincuencia juvenil, además, las políticas para afrontar el fenómeno escasamente contemplan estrategias pedagógicas y mediáticas orientadas

a la desestigmatización social de los adolescentes que se vinculan al delito; en su lugar, parecen haber olas intermitentes de estigmatización y sensacionalismo en torno a la delincuencia juvenil desde los medios de comunicación y diversos sectores políticos y sociales. ¿Cómo pretenden entonces las políticas aportar al desarrollo de identidades sociales y colectivas positivas de los jóvenes?, ¿es posible generar transformaciones éticas desde discursos y valores externos?

La desestigmatización social y la despatologización de los jóvenes en riesgo de vincularse al delito y de quienes ya lo han hecho son procesos centrales, que desde las políticas públicas podrían aportar a la dimensión ético-política de los jóvenes y los grupos juveniles; sin embargo, no son procesos en los que realmente dichas políticas públicas trabajen. La visión del ‘delincuente’ reforzada en imaginarios colectivos de rechazo y el punitivismo en la sociedad deja a los adolescentes en un limbo entre adolescentes vulnerables y adolescentes responsables que en la práctica parecen no ser más que un delincuente adulto común. Esta realidad reproduce en los jóvenes los sentidos y significados asociados a la dimensión ético-política que refuerzan, reproducen y mantienen el delito (Cienfuegos, 2015:14-17).

Siguiendo con la revisión de la literatura, en un trabajo titulado “Adolescentes, jóvenes y violencia en Montevideo: Una aproximación descriptiva”, cuyo propósito fue medir las formas, las frecuencias y las intensidades de la violencia policial sobre adolescentes y jóvenes (de 13 a 29 años) en el departamento de Montevideo, Montesirio, Samudio, Patermain, Salamano, Zoppolo y Tomasini (2016:75-79), concluyen

con relación al tema que aquí se trata que:

*[...] la Policía dedica ingentes esfuerzos para el control por el control mismo, bajo criterios de selectividad social y territorial, sin que ello tenga ningún correlato positivo en materia de prevención, investigación y conjuración del delito. Incluso podría señalarse que ese patrón de comportamiento afecta negativamente los perfiles de percepción y evaluación de la propia ciudadanía.*

*Esta investigación revela que hay un volumen importante de intervenciones diarias de la Policía sobre adolescentes y jóvenes, en especial en la vía pública. Además, un porcentaje significativo de los mismos son intervenidos de forma frecuente, lo que reafirma la idea de la focalización. Muchos de esos adolescentes y jóvenes reconocen que la intervención ocurrió en el último año, lo que tal vez indique la posibilidad de alguna subestimación cuando la referencia temporal es un poco más amplia (de haber subestimación, afectaría a los jóvenes mayores de 18 años).*

*Las normas que regulan las relaciones entre la Policía y la ciudadanía son escasamente conocidas por los adolescentes y los jóvenes, a lo que deberíamos sumar también [...] que los propios policías trabajan sin conocimientos sólidos sobre su marco de actuación. A este desconocimiento, hay que agregar que la violencia policial apenas se denuncia: de los adolescentes y jóvenes que han recibido malos tratos de la Policía en cualquiera de las instancias analizadas, solo un 5% realizó la denuncia. Si el Estado no se hace responsable de desarrollar líneas de formación en materia de normas básicas que regulan las relaciones entre el uso de la fuerza y la ciudadanía, y al mismo*

*tiempo no se habilitan lugares e instancias de denuncias diferentes a las propias oficinas policiales, la violencia institucional seguirá naturalizada y el ejercicio del control estatal no podrá evitar una profunda deslegitimación.*

*El uso de la fuerza legítima debe ser regulado y controlado. Para eso se requieren normas que protejan los derechos y las libertades. Pero también son necesarias estrategias de transformación organizativa hacia un modelo de gestión policial orientado a la resolución de los problemas y atento a la calidad de los procesos. Si las policías continúan gobernadas por criterios reactivos de selección criminalizante y por pautas de eficacia tradicional (detenidos, procesados, encarcelados), sus formas cotidianas de funcionamiento tenderán a reproducir la violencia institucional (Montesriro, et al., 2016:75-79).*

En el mismo tenor de ideas, derivado de un trabajo denominado “Influencia de las tecnologías de información y comunicación en la violencia de los niños, niñas y jóvenes en Guatemala”, Villeda (2019:64), concluye lo siguiente:

*Las tecnologías de información y los medios de comunicación destacan un notable interés en torno a los efectos negativos y positivos que pueden derivar de su uso, proporcionan oportunidades nuevas y apasionantes para explorar el mundo social, pero amenaza con socavar las relaciones y comunidades humanas, especialmente para las nuevas generaciones, por lo que es necesario tener en cuenta que se debe analizar y considerar diferentes alternativas para combatir los contenidos ilícitos aplicando la legislación existente o modificando a través de iniciativas de ley donde se defina la responsabilidad civil y penal a los usuarios,*

intermediarios y proveedores de contenidos. Asimismo se deben proponer medidas para facilitar el desarrollo de tecnología que ayude a controlar el acceso y la publicación de contenidos ilícitos y dañinos a través de las Tecnologías de Información y Comunicación.

*Proponer medidas preventivas, en materia de políticas sociales para contener las causas estructurales que potencian las nuevas formas de violencia en todas sus dimensiones, demostrando la importancia de trabajar con los factores de riesgo en el fenómeno de la violencia especialmente desde el uso de las TIC, para niños, niñas y adolescentes (Villeda, 2019:64).*

En un trabajo de investigación desarrollado en Argentina, titulado “Reconfiguraciones de la cuestión social: Jóvenes, drogas, violencias y políticas de prevención social del delito”, cuyo propósito fue analizar los sentidos desde los cuales los representantes de diversas instituciones locales y funcionarios públicos conciben a la relación entre jóvenes, consumo problemático de sustancias y violencia como una suerte de nueva cuestión social, Llovera (2017), llegó a las siguientes reflexiones:

*El problema droga, entendido como construcción social (Touzé, 2014) no permanece ajeno a la construcción social de la juventud como problema, elementos centrales del modo en que son reconfiguradas la cuestión social y las políticas de control desde los discursos hegemónicos (Grassi, 2003).*

*[...] la juventud es cuestionada y responsabilizada ante la escasa posibilidad de realización de ciertos ideales de estabilidad, certeza y concreción perdurables (Chaves, 2012). Estos como es notorio respecto al consumo de*

*bienes materiales, presentan numerosas dificultades para ser cristalizados. Dificultades que, si bien son atribuidas a factores individuales, poseen un correlato social que podemos ligar a las condiciones socioeconómicas de la ciudad y a las desigualdades estructurales que se originan y reproducen allí: imposibilidades de acceso al espacio público y a la movilidad, deterioro de las condiciones laborales, retraimiento de la participación social.*

*[...], se responsabiliza a los jóvenes por el fracaso de ciertas promesas de integración social propias del proyecto moderno de sujeto: individual, autónomo, racional, realizado (Renoldi, 2012). Sin reflexionar las posibilidades e imposibilidades de concreción de los mismos en sus trayectorias de vida [...]. “Cabría entonces preguntarse si es realmente problemática la juventud per se o si las conflictividades sociales, económicas y espaciales impactan de un modo particular en los jóvenes [...].*

*Ante un panorama que plantea el devenir sujeto ligado a la realización del consumo individual de diversos bienes, sería deseable pensar en correlatos estatales que permitan la interpelación de los jóvenes en tanto sujetos, desde otras aristas. Un espacio clave podría constituirlo la participación juvenil en la hechura de las políticas públicas, en las cuales sean tomados como actores reconocidos, legítimos y constructores, en lugar de meros objetos o destinatarios. [...], podría explorarse cómo los procesos y condiciones estructurales que atraviesan las vidas cotidianas de los jóvenes de un municipio de rango medio se imbrican en la construcción de modulaciones subjetivas particulares (Llovera, 2017, s/p.).*

En un documento elaborado en Puerto Rico, y denominado “*Prevención de la delincuencia juvenil: ¿Qué deben tener los programas para que sean efectivos?*”, cuyo objetivo fue identificar y describir las características, factores y elementos que deben tener los programas de prevención de delincuencia juvenil efectivos, según jóvenes que participaban en programas que pretenden prevenir la delincuencia juvenil y profesionales expertos y expertas en el tema; Negrón y García (2016:117) encontraron que:

*[...], los resultados de esta investigación apoyan la creación de programas de prevención de delincuencia juvenil que atiendan a la población general, desde la niñez con la integración y colaboración de diversos sectores. Es necesario crear una política pública en Puerto Rico dirigida a prevenir la delincuencia juvenil. En términos de los factores a considerar, los/as participantes indicaron la autoestima saludable, tener control de sí mismos/as, tener buenas calificaciones, recibir apoyo de sus familiares, pertenecer a asociaciones deportivas y obtener modelaje positivo de las figuras de autoridad del país. Entre los elementos que deben incluir estos programas destacaron el apoyo familiar, el orientarles sobre formas alternas de terminar la escuela y crear asociaciones deportivas tanto en la escuela como en la comunidad donde vive el/la joven. Estas sugerencias enfatizan la necesidad de intervenir en todos los niveles y en los variados contextos dentro de los cuales ocurre la vida cotidiana de estos/as jóvenes.*

*Esta investigación genera información valiosa para aquellos/as interesados en la prevención de la delincuencia juvenil. Muchos de sus resultados rebasan la realidad puertorriqueña y pueden ser de utilidad en otros países. Sirven para guiar el*

*desarrollo de programas específicos y de políticas públicas abarcadoras que deben estar motivadas por el bienestar ciudadano y por la búsqueda de un desarrollo óptimo para nuestra juventud* (Negrón & García, 2016:117).

### **Contexto mexicano**

En un estudio titulado “*Impacto del narcotráfico en jóvenes de Tamaulipas, México: drogas e inseguridad*”, que tuvo por objeto conocer la experiencia de hombres y mujeres jóvenes con respecto al narcotráfico y su impacto en el consumo de drogas, la participación en grupos delictivos y la inseguridad, Gómez y Almanza (2016:445), señalan que:

*Los resultados indican que la violencia e inseguridad generada por el narcotráfico ha motivado a las y los jóvenes a alejarse del consumo de drogas ilegales, u optar por drogas de fácil acceso, como estrategia de afrontamiento frente a los constantes intentos realizados por integrantes del crimen organizado para reclutar a los jóvenes* (Gómez & Almanza, 2016:445).

Por otra parte, en un trabajo denominado “*Prevención del delito en adolescentes en el Estado de México. La idea de riesgo y el sistema de preceptorías*”, cuyo propósito fue analizar las estrategias de prevención del delito de dichas preceptorías juveniles en el Estado de México, elaborando un diagnóstico del diseño y funcionamiento de las mismas, así como un breve abordaje de las condiciones de su operación; Niño, Osorio y González (2017:288-290), concluyen que:

*Los esfuerzos institucionales de prevención del delito de adolescentes en el estado de México se caracterizan por ser resultado de un marco legal garantista vigente desde el año 2006; sin embargo, la realidad operativa de las preceptorías nos indica que subsisten posturas*



*que forman parte del modelo anterior, en los que se omite el diagnóstico estructural de la vulnerabilidad como factor para explicar la conducta delictiva o antisocial. Si bien se reconoce una noción de riesgo, viene acompañada de otro concepto que es poco claro y que eventualmente puede reflejar un cúmulo de prejuicios que se traduzcan en obstáculos para la atención en los términos garantistas: la contaminación.*

*[...], hay que señalar que sobresale el voluntarismo individualista dentro de las preceptorías para explicar casos de éxito o fracaso en la reintegración, y se deja en un segundo plano la necesidad de modificar el entorno del menor para mejorar su experiencia de vida en lo general. Ello puede entenderse como resultado de varias problemáticas, aunque una posible explicación es la aceptación implícita de discursos psicológicos hegemónicos, que llevan a pensar que el problema de los jóvenes con conductas antisociales es resultado de fallas particulares de familias, por lo que su solución depende igualmente de las disposiciones individuales de las familias y los jóvenes. Aunque también puede deberse a los recursos limitados con que cuentan las preceptorías, lo cual las lleva a desconsiderar acciones con el entorno inmediato de los adolescentes y jóvenes fuera de su familia (Niño et al., 2017:288-290).*

Siguiendo con la revisión de la literatura en el contexto mexicano, se encontró un trabajo titulado “*Jóvenes en prisión: aproximaciones antropológicas en torno a la política penitenciaria*”, mediante el cual se realizó un análisis del ejercicio punitivo por parte de las

instituciones estatales, específicamente el sistema penal y penitenciario, dirigido a jóvenes que se hallan en reclusión; mismo que fue realizado por Vázquez Martínez (2017), y en el que reflexiona lo siguiente:

*En general, las políticas públicas son comprensibles por las concepciones producidas en relación al sujeto, la sociedad y el Estado. La política penitenciaria, en particular, emplea las nociones de infracción (delito), medida (pena), tratamiento especializado y reintegración social. Sin embargo, la principal construcción social de esta política es la de comunidades para adolescentes en conflicto con la ley (penal). En esta expresión está contenida la ideología de la política penitenciaria y de las instituciones que siguen sus métodos y estrategias.*

*La conceptualización de adolescente a partir de la noción de individuo trae diferentes derivaciones respecto de la política penitenciaria. Por un lado, el fuerte lazo que une la concepción de adolescente con ciertas teorías psicológicas promueve la idea de un sujeto social incompleto en vías de consolidarse en la adultez mediante cualidades adquiridas en los ámbitos familiar, académico y laboral, fundamentalmente. Por otro lado, estas cualidades sólo son realizables en un contexto económico, sociocultural e histórico donde la sociedad y los vínculos sociales no se hallen fragmentados, donde haya correspondencia entre la realidad social y la política pública que actúa en esa realidad.*

*Se sabe que las estrategias desarrolladas por la institución penitenciaria obedecen a los principios del modelo positivista que de ninguna manera observan en la norma penal una*

*construcción social con determinados intereses de grupo o de clase social, se pretende un ejercicio neutro de la fuerza punitiva respaldado con la idea de una sociedad consensual donde los valores, los medios y los fines se comparten por todos los individuos.*

*Si la función declarada de la política penitenciaria es la reintegración del adolescente por medio de tratamientos especializados, en realidad se castiga a los sujetos sociales por quienes son y no por los comportamientos que los condujeron a prisión. Los castigos que se practican en contra de los sujetos no tienen relación con la medida declarada, sin embargo sólo son posibles a través de la política que expresa sus funciones en términos de la reintegración.*

*Es importante diferenciar el ámbito de análisis relacionado con los fundamentos teórico-jurídicos de la función de la pena y el análisis de las prácticas sociales que se producen en el contexto carcelario, pues como pudo observarse, aun cuando ambos se hallan íntimamente relacionados en la política penitenciaria dirigida a la reintegración, el silenciamiento del sujeto no sólo se origina y reproduce mediante los documentos que los técnicos especialistas elaboran, sino mediante la negación de las prácticas violentas —actos de tortura, tratos crueles, inhumanos y degradantes— y la imposibilidad de los sujetos sociales de transformarse en autores y narradores de sí mismos y de su realidad social. De manera tal que si es viable y necesaria la investigación social dirigida a grupos vulnerados en su condición humana, habrá que comenzar por terminar con el silenciamiento que produce la*

*política que sigue el sistema penitenciario y, en muchas ocasiones, también los propios conceptos o categorías aplicadas desde la ciencia social (Vázquez Martínez, 2017, s/p.).*

Finalmente, en un trabajo titulado “Factores de riesgo asociados a la conducta violenta de los jóvenes en México”, Mancha y Ayala (2018, p. 200), llegaron a los siguientes resultados:

*Que hay dos tipos de factores de riesgo que son los que más frecuentemente están correlacionados en todos los casos de conductas violentas analizados: uno tiene que ver con adicciones y el otro con comportamientos violentos en el círculo familiar o en el entorno en el que el joven se desenvuelve.*

*En el caso de los factores de riesgo relacionados con adicciones, se observa que los factores de riesgo encontrados consistentemente en el análisis son: en la casa del joven hay alguien que fuma, toma, se droga o apuesta; que el joven sea borracho; que el joven consuma o haya consumido drogas; que el joven tenga un amigo que toma alcohol, fuma o se droga y que en su escuela (o empleo) consuman drogas.*

*Los otros factores de riesgo encontrados de forma consistente en los resultados son: que en su casa lo golpeen, que tenga un amigo que golpea o traiga armas, que en su casa se empujen, griten o critiquen, tener malos maestros o jefes y vivir en una colonia clasificada como mala. Este tipo de factores nos permiten afirmar que la violencia genera violencia y que la violencia puede ser considerada como una epidemia (es decir, es contagiosa) o como un círculo viciosos que se expande (Mancha & Ayala, 2018:200).*

## Conclusiones

Derivado de la revisión de la literatura, tanto en el contexto internacional como en el mexicano, sobre lo que se ha publicado o investigado, en torno a políticas públicas para la prevención y atención de conductas atípicas en menores o jóvenes, se puede señalar que se tienen suficientes investigaciones o trabajos que pueden aprovecharse como referencia o punto de partida, para abordar esta problemática que no es ajena a México.

Sobre el tema de las políticas públicas enfocadas a la prevención y atención de conductas atípicas en menores y jóvenes, se está de acuerdo con Mancha y Ayala (2018), cuando señalan que: “Una política pública encaminada a prevenir la participación de jóvenes en actos violentos debe considerar atender de forma prioritaria el problema de adicciones (tanto al alcohol, como a cualquier tipo de droga) y tanto la adicción de los mismos jóvenes como de personas en sus círculos más cercanos (familia, amigos y escuela o trabajo)” (Mancha y Ayala, 2018: 200-201).

Sin embargo, resulta importante destacar que la problemática que enfrentan los menores o jóvenes, en cuanto a conductas atípicas, se trata de situaciones en las que intervienen diversos elementos o factores, tal vez por ello:

*[...], una política pública que busque prevenir la participación de los jóvenes en actos violentos también debe enfocarse en combatir la violencia en lugares públicos (escuelas, empleos) y en las familias, con campañas y programas específicos y buscar la forma de que todo acto de conducta violenta sea denunciado públicamente y conlleve un alto costo social para quien ejerce cualquier*

*tipo de violencia* (Mancha & Ayala, 2018:200-201).

Prueba de lo anterior es que “a escala internacional se ha encontrado que programas enfocados en la familia como las escuelas para padres y los programas de escuela segura, escuela libre de violencia o educación en la cultura de la paz, tienen buenos resultados en disminuir la probabilidad de que los jóvenes se enganchen en actos violentos” (Mancha y Ayala, 2018:200-201).

El autor de este documento concuerda con algunos autores que mencionan que:

*[...], hay que considerar que las políticas públicas de prevención, diseñadas e implementadas a escala local, por autoridades municipales o por la misma comunidad, suelen ser más efectivas que las políticas diseñadas desde el centro del país e implementadas de forma generalizada. Asimismo, una política pública de prevención de la violencia juvenil debe ser consistente a lo largo del tiempo y para ello se requiere contar con capacidades técnicas, voluntad política, así como recursos humanos y financieros a largo plazo, ya que los resultados de una política de prevención de la violencia efectiva no son visibles en el corto plazo* (Mancha & Ayala, 2018:200-201).

## Referencias:

Cienfuegos, A. G. (2015). Lo político y las políticas de la delincuencia juvenil. Una reflexión sobre el caso de jóvenes vinculados al Sistema de Responsabilidad Penal Adolescente. Bogotá-Colombia. De Prácticas y Discursos, 4(4), 1-18.

- Di Ronco, A. (2017). La estrategia europea de la prevención de la delincuencia a través del incivismo a examen. *InDret*, (4).
- Gómez San Luis, A. H. & Almanza A., M. (2016). Impacto del narcotráfico en jóvenes de Tamaulipas, México: drogas e inseguridad. *Revista de Psicología (PUCP)*, 34(2), 445-472.
- Llovera, M. S. (2017). Reconfiguraciones de la cuestión social: jóvenes, drogas, violencias y políticas de prevención social del delito. *Publicar-En Antropología y Ciencias Sociales*, (23).
- Mancha Torres, G. L., & Ayala Gaytán, E. A. (2018). Factores de riesgo asociados a la conducta violenta de los jóvenes en México. *Desarrollo y Sociedad*, (81), 171-210.
- Montesriro, M., Samudio, T., Paternain, R., Salamano, I., Zoppolo, G., Tomasini, M., & Henderson, J. (2016). Adolescentes, jóvenes y violencia policial en Montevideo: una aproximación descriptiva. *Cuadernos de Ciencias Sociales y Políticas Sociales*; 6.
- Negrón C., N. L. & García S., I. (2016). Prevención de delincuencia juvenil: ¿Qué deben tener los programas para que sean efectivos? *Interamerican Journal of Psychology*, 50(1), 117-127.
- Nieto-Morales, C. (2012). Menores, jóvenes, educación, drogas y justicia. *Barataria: revista castellano-manchega de ciencias sociales*, (14), 15-28.
- Niño Martínez, J. J., Osorio Ballesteros, A., & González Ortiz, F. (2018). Prevención del delito en adolescentes en el Estado de México. La idea de riesgo y el sistema de preceptorías. *Intersticios sociales*, (16), 255-290.
- Pérez M., N. (2016). Las políticas de prevención de la violencia y la estigmatización de los jóvenes en Michoacán (2006-2015) (Doctoral dissertation, Universidad Autónoma Metropolitana).
- Vázquez Martínez, A. E. (2017). Jóvenes en prisión: aproximaciones antropológicas en torno a la política penitenciaria. Cuicuilco. *Revista de ciencias antropológicas*, 24(69), 229-252.
- Velásquez G., R. (2009). Hacia una nueva definición del concepto "política pública". *Desafíos*, 20, 149-187.
- Villeda E., B. A. (2019). Influencia de las tecnologías de información y comunicación en la violencia de los niños, niñas y jóvenes en Guatemala. *Revista de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de San Carlos de Guatemala*, 1(36), 57-71.



Trascender, Contabilidad y Gestión Núm. 13 (enero - abril del 2020).  
 Universidad de Sonora. Departamento de Contabilidad.  
 ISSN: 2448-6388. Reserva de Derechos 04-2015-04172070800-203.

## La Responsabilidad Social Empresarial Interna: Gestión Estratégica Responsable De Los Recursos Humanos

*Internal Corporate Social Responsibility:  
 Responsible Management Strategic of Human Resources*

Elena Martín Izquierdo <sup>1</sup>

**Recibido:** 20 de septiembre de 2019.

**Aceptado:** 15 de noviembre de 2019.

**DOI:** <https://doi.org/10.36791/tcg.v13i0.80>

**JEL:** M14. Cultura corporativa. J53. Relaciones laborales.

### Resumen

En la actualidad las personas son consideradas la fuente más importante de ventaja competitiva de las empresas, de ahí que la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) Interna supone un enfoque que se está impregnando en las empresas, orientada tanto a sus actuales como futuros y potenciales trabajadores. Esta es considerada una inversión fundamental para su futuro, ya que una adecuada implantación y gestión de un programa de RSE, mejora el clima laboral y organizativo, aumenta el compromiso e implicación de los trabajadores, fomenta la creatividad y en general propicia un ambiente laboral agradable, donde la creatividad, la innovación, la participación y la tormenta de ideas, se convierten en características inherentes. Todo esto, hace a una empresa única e inimitable, ya que las características,

habilidades y conocimientos propios creados por la interacción entre los trabajadores son únicos, convirtiéndose de este modo en ventaja competitiva.

**Palabras clave:** responsabilidad, social, empresarial, recursos, humanos.

### Abstract

Nowadays people are considered the most important source of companies' competitive advantage, hence that Intern Corporate Social Responsibility supposes an approach which is pervading in companies, focusing on it current as well as future potential employees. It has been considered a core investment for the future, as a suitable implantation and

<sup>1</sup> Elena Martín Izquierdo. Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Máster Universitaria en Gestión de Personal y Práctica Laboral. Universidad de Burgos, España. Correo: emi0008@alu.ubu.es

management of CSR program increases labor and organizational climate, increases employees' commitment and implication, promotes creativity and generally works for a pleasant labor climate where creativity, innovation, participation and brainstorming are changed into inherent features. All this make a company to be unique and inimitable, as features, skills and own knowledge created by employees' interaction are unique, in this way being a competitive advantage.

**Keywords:** responsibility, social, management, resources, human.

### Introducción

Las empresas aportan valor a las sociedades a través de la creación de puestos de trabajo, la generación de estabilidad social mediante la acumulación de riqueza y el necesario apoyo en los comportamientos éticos y en los valores que deben presidir unas correctas transacciones económicas fundamentadas en la confianza. Por lo tanto, para que una organización mejore su imagen tanto exteriormente como interiormente, es necesario que su espíritu empresarial esté sostenido en un conjunto de principios alejados de la degradación de las buenas costumbres sociales.

Una segunda consideración hace referencia al material máspreciado que tienen las empresas y éste no es otro que el capital humano o, más propiamente, las personas. Sin ellas, no existirían las empresas dado que estas están formadas por personas y producen y realizan actividades teniendo como horizonte la satisfacción de sus consumidores y clientes, en suma también personas. Desde la segunda mitad del siglo anterior, la consideración de los empleados más allá del mero recurso económico y material, ha dado como resultado

que hoy en día, con el añadido de la batalla por el talento, se haya vuelto imprescindible tener en cuenta no sólo el bienestar general de la sociedad, en definitiva algo externo, sino también estimar la importancia y trascendencia del ámbito interno de las organizaciones, en suma, del bienestar y el clima empresariales. De ahí, la importancia de la Responsabilidad Social Empresarial Interna, por tanto este trabajo pretende analizar esta nueva orientación empresarial que engloba las cuestiones empresariales propiamente dichas, las conexiones con el entorno social y su dimensión interna.

Este trabajo es una recopilación, elaborada del modo más didáctico posible, de los aspectos que conciernen, en general, a la Responsabilidad Social Empresarial (en adelante RSE) aunque concretados en sus aspectos internos, es decir, que afectan a la denominada Responsabilidad Social Empresarial Interna (en adelante RSE Interna).

### Revisión de literatura

Podemos encontrar diferentes definiciones del concepto de Responsabilidad Social Corporativa, entre las que se pueden destacar la propuesta en el Libro Verde "Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas" que fue publicado por la Comisión Europea en 2001, como consecuencia del mandato realizado en el Consejo Europeo de Lisboa celebrado en marzo del 2000, donde se indica que, se trata esencialmente de "un concepto con arreglo al cual las empresas deciden voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor y un medio ambiente más limpio" y se define como "la integración voluntaria por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores"<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> En el mismo Libro Verde, se indica que el porvenir de la Unión Europea está en alcanzar un nivel suficiente de bienestar social y de progreso para todos sus ciudadanos.

El concepto de Responsabilidad Social se relaciona con la parte voluntaria de la actividad de las empresas que tiene que ver con la mejora de la sociedad de la que forman parte y con la preocupación por el medio ambiente en el que se encuentran.

Un mayor número de empresas, cada vez más, reconocen abiertamente su responsabilidad social y la consideran parte de su identidad como nos indican Server y Villalonga (2005). Esta responsabilidad la deben comunicar frente a sus propios trabajadores y, en general, ante todos los stakeholders de la empresa que pueden influir en su éxito.

La preocupación acerca de estos temas de índole social y medioambiental, es la que genera una demanda de información que a su vez desemboca en la necesidad de disponer de un documento en el que se recoja dicha información demandada por la sociedad y que debe ser ofrecida por las empresa.

### **Objetivos**

El objetivo general de este trabajo es conocer, las actividades de Responsabilidad Social Empresarial Interna (RSE Interna), analizando específicamente las cuestiones relativas al nivel interno de las empresa, todo ello partiendo de un mercado globalizado e internacionalizado que afecta tanto a su actividad, como a las políticas adoptadas para afrontar la misma.

De este objetivo general se desprenden los siguientes objetivos específicos:

- a) Delimitar la RSE Interna y su orientación en el marco de la Estrategia y la Política aplicadas a los recursos humanos de la empresa.
- b) Determinar los ámbitos de actuación de la RSE Interna que afectan al conjunto de la organización.

- c) Conectar la estrategia de recursos humanos, con el planteamiento sobre la RSE Interna, como con cada uno de los procesos esenciales que la conforman.
- d) Especificar los elementos que componen la RSE Interna.
- e) Conectar, la RSE Interna, con las nuevas tendencias sociales relacionadas con la gestión en la organización mediante su involucración y participación en los procesos de Recursos Humanos.
- f) Establecer un plan de actuación en materia de RSE Interna para la empresa.
- g) Reflexionar sobre la RSE Interna, y concienciarse de la importancia de esta tendencia como elemento de atracción sobre la empresa, tanto para la posibilidad de nuevas incorporaciones, así como, de maniobra para el fomento de la permanencia.

Debido a que la responsabilidad social, tanto en su ámbito externo como interno, ha ganado y está ganando importancia a nivel internacional, ya que a pesar de que se trate de un recurso intangible, se convierte en un activo trascendente en una organización. Lo que pretendo exponer a continuación, es como su aplicación resulta beneficiosa en todas las empresas y particularmente en aquellas integradas en la producción y el comercio globalizado.

### **Metodología**

La metodología empleada, fue una investigación documental:

- En primer lugar, se acude a la interpretación realizada por algunos analistas, de los cambios y movimientos sociales.

- En segundo lugar, se han examinado libros, guías, monografías y artículos científicos más relevantes en la materia.
- En tercer lugar, se ha completado el estudio con datos procedentes de las empresas más representativas.

En último lugar, se han analizado los contenidos, para poder generar así inferencias contextuales.

### Resultados obtenidos

En la actualidad, las personas son consideradas la fuente más importante de ventaja competitiva de las empresas y, por lo tanto, se gestión ha dejado de ser percibida como un coste para ser considerada una inversión fundamental para su futuro. Un estudio realizado por SAM y el Boston Consulting Group en 2003 concluyó que existe una correlación positiva entre la gestión del capital humano y el rendimiento financiero. Estas compañías tienen éxito a la hora de atraer y retener a los mejores empleados, y saben anticipar sus expectativas cambiantes en relación a temas como los contenidos de los puestos de trabajo, la flexibilidad en la forma de trabajar, el disfrute de beneficios sociales adicionales, la formación y el desarrollo profesional (Sustainability, 2005).

Tomando como referencia la parte del Libro Verde dedicada a la RSE Interna, supone considerar que las prácticas responsables en lo social interior afectaban a cuatro áreas de actividad: la Gestión de los Recursos Humanos, la Salud y la Seguridad en el lugar de trabajo, la Adaptación al cambio<sup>1</sup>, la Gestión del Impacto Ambiental y de los Recursos Naturales<sup>2</sup>.

Los objetivos de una gestión responsable de los recursos humanos son (Navarro, 2012):

- a) Conseguir el alineamiento de los integrantes de la organización con la visión, la misión y los valores organizativos.
- b) Lograr el máximo compromiso e involucración de los mismos en la consecución de los objetivos de la empresa.

Los temas fundamentales que las empresas han de considerar y promover en su gestión de los recursos humanos para ser una empresa responsable y sostenible son los siguientes (Carneiro, 2008):

- 1) Las Responsabilidades de la Organización: las cuales afectan a la incorporación de la sensibilidad sobre las cuestiones sociales y del cuidado de su aplicación interna a los aspectos sustanciales y estratégicos de una empresa, llegando incluso a favorecer una cultura de empresa orientada a lo social.
- 2) La Responsabilidad sobre las Personas: es decir, yendo más allá de las tradicionales intervenciones sobre el clima laboral y personal, la RSE Interna plantea otras visiones así como una nueva orientación sobre lo relativo al desarrollo profesional y humano de los integrantes de las empresas.
- 3) La Responsabilidad sobre las Relaciones: lo que está vinculado a esta disposición de servicio al cliente interno que la RSE Interna.

---

<sup>1</sup> Centrándonos en el ámbito estratégico, específicamente en la denominada orientación general, dado que es un reto complejo, ya que procede del exterior, y además, exige una reacción por parte de toda la empresa. Y es ahí donde el departamento de Recursos Humanos puede tomar la bandera de su orientación y estar absolutamente involucrada en su resolución. Por supuesto, la RSE Interna también puede colaborar como forma de actuación de manera directa.

<sup>2</sup> Se tratará desde la orientación de la RSE Interna.



- 4) La Responsabilidad sobre el Ambiente<sup>1</sup>: hace referencia a ámbitos como la ecología interna o la aplicación de medidas de mejora social medioambiental que incluso pueden tener un traslado al conjunto de la sociedad.

Un aspecto práctico, para poder implementar y obtener los beneficios de una gestión responsable de los Recursos Humanos, es través de la implementación, de un Plan de Acción, orientado hacia esos objetivos, que consiste en una línea organizada de acciones de RSE Interna, que permitan la implantación de dichas acciones de RSE, tanto en una gran empresa como una pyme. El modelo propuesto constará de 5 pasos y 13 acciones (Guía de Responsabilidad Empresarial Interna y Recursos Humano, 2008).

El Plan Estratégico para una implantación paulatina, coordinada y adecuada de la RSE Interna en las empresas deberá seguir estos pasos (Carneiro, 2008):

1. **Planteamiento Estratégico.** Se trata de la conexión tanto con el Plan Estratégico de la Organización, como con sus grandes líneas de actuación<sup>2</sup>. Es una función que suele llevar a cabo la dirección, que se funda en la sensibilidad hacia las cuestiones desarrolladas en el capítulo anterior, y en el convencimiento y la involucración.

2. **Situación de partida.** Se realizan los planteamientos generales sobre la RSE que tenga la compañía de una manera realista. De esta manera, es necesario seguir los siguientes puntos:

- a) Planteamientos estratégicos sobre la Responsabilidad Social: se refiere, a lo que realice la empresa en dicha materia (No hay que olvidar que la RSE Interna es una parte más de la RSE).
- b) Auditoria de lo realizado en temas sociales: está relacionado con la RSE en general, pero que afecta en mayor grado a su aspecto interno. Saber qué se está haciendo en estas cuestiones así como si existen programas de actuación social e incluso si hay personas dentro de la empresa que son partícipes de actividades de tipo social ayuda a orientar las actuaciones en materia de RSE Interna. Pero, sobre todo, evita duplicidades innecesarias<sup>3</sup>.
- c) Determinación de la estructura previa necesaria: es necesario ubicarla en el organigrama o al menos designar la persona o personas responsables de la RSE Interna<sup>4</sup>.
- d) Conexión con otras áreas de la empresa: es razonable insertarla en función de Recursos Humanos, dado el carácter de los temas tratado dentro de la RSE Interna. Puede suponer para la función un nuevo punto de vista y por tanto adherirse a lo que ya se esté haciendo en materia de gestión de personas o bien puede nombrarse a alguien del departamento para que desarrolle todo lo relacionado con la RSE Interna.

---

<sup>1</sup> Se recogido en el Libro Verde de la Comisión Europea aunque con una clara orientación externa, pero permitiendo de este modo que la evolución de la RSE Interna comience a introducirse en este ámbito.

<sup>2</sup> Estén estas o no debidamente recogidas en una base documental.

<sup>3</sup> La auditoría es previa al establecimiento de los recursos necesarios debido a que hay empresas que no pueden soportar tener una estructura específica para estas cuestiones y por ello las ponen en departamentos ya existentes.

<sup>4</sup> En la mayoría de los casos suele alojarse en el departamento de Recursos Humanos, pero puede depender también de algún área propiamente de RSE e incluso de Comunicación Interna o en relación directa con Presidencia o con el Consejo de Administración. Existen ya empresas que han empezado a crear departamentos específicos para tratar las cuestiones que afectan a la RSE Interna., en el caso de ser mínima la estructura de gestión de las personas supone la asimilación de la orientación.

**3. Modelo de RSE Interna propio.** En este momento, hay que plantear las grandes líneas de acción en materia de la organización, las personas, las relaciones y el ambiente. En definitiva, es especificar, a grandes rasgos, lo que resulta posible llevarse a cabo.

Además de esto, resulta importante abordar lo siguiente:

- a) Generar la imagen deseada a través de la puesta en marcha de actuaciones tanto en lo que corresponde a la RSE en general como a la Interna. Y ello se debe a que no todas las empresas tienen el mismo tipo de enfoque sobre su presencia en la sociedad<sup>1</sup>.
- b) Debido a esta situación, resulta de interés revisar la definición de los valores y los mensajes a transmitir por parte de la empresa en su relación tanto con el entorno externo como hacia su ecosistema interno.

**4. Operativa.** Hace referencia a la puesta en marcha de lo previamente diseñado. Cinco son las cuestiones a tratar:

- 1) Diseño de un plan de comunicación interno y externo. Habiendo decidido ya si existe interés en dar a conocer los logros en materia de RSE o de RSE Interna, estos deben conectarse con lo que en cuestiones de notoriedad y comunicación que realice la empresa<sup>2</sup>.
- 2) Diseño de un plan de comunicación de la función: Significa que, sobre todo

internamente, es necesario dar a conocer la orientación que desde, por ejemplo, Recursos Humanos se ha tomado; pero también qué tipos de acciones se van a poner en marcha en esa dirección<sup>3</sup>.

- 3) Lanzamiento e implantación de la orientación que supone la RSE Interna: sobre todo para la gestión de las personas.
- 4) Movilización del Capital Humano de la organización: a través de diversos medios como pueden ser las reuniones informativas, el uso de herramientas de comunicación interna, los periódicos de empresa, los portales de empleo o una mera notificación.
- 5) Análisis de los resultados de la puesta en marcha de la orientación: es un paso imprescindible que se da en cualquier diseño de un plan de actuación en el interior de una empresa.

**5. Planificación y Acciones.** Supone ir más allá de la mera implantación. Agrupa:

- El diagnóstico de la situación, es decir el control constante del progreso de la iniciativa.
- La elaboración de proceso.
- El diseño del plan de comunicación de lo que se vaya consiguiendo
- El conjunto de las acciones operativas.

---

<sup>1</sup> Algunas empresas no quieren dar publicidad a aquello que realizan en materia de RSE, incluso con respecto a la interna; otras, por el contrario, dan publicidad a cualquier actuación que pueda tener un traslado hacia la sociedad. En todo ello influirán cuestiones como la obligación que deriva de las certificaciones, la presentación obligada de información social, tal es el caso de las empresas cotizadas en bolsa y las Cajas de Ahorros, o el control que sobre ellas ejerzan los stakeholders.

<sup>2</sup> Es el caso, de las memorias de RSE o en las de Sostenibilidad, o, cuando ocurran algunas acciones muy puntuales y de repercusión en el entorno inmediato, su aparición en medios de comunicación. Además, Dado el carácter sensible que todas estas cuestiones tienen en las relaciones entre las empresas y el entorno, es muy recomendable su control y tratamiento profesional.

<sup>3</sup> De no ser así, el grado de aceptación y participación por parte de los empleados será mucho menor o, incluso, inexistente.

“En definitiva, corresponde a la implementación de lo propuesto en los cuatro pasos anteriores y suelen ir en paralelo a lo expuesto a partir del segundo punto, dado que, en numerosas ocasiones y dada la situación en la que las empresas se encuentran, no se puede sólo diseñar sin implantar. Un modo realista de acercarnos a estos planteamientos nos sugiere que tiene que ser realizado todo en paralelo, esto es, diseño, comunicación, gestión, implantación y control, pero sin olvidar los pasos propuestos que se han de dar, aunque estos, en muchas ocasiones, se solapan” (Carneiro, 2008:129).

### Conclusiones

Del Trabajo realizado cabe extraer las siguientes conclusiones:

1. La RSE se ha convertido en algo más que una mera moda; supone un enfoque que se está impregnando en las empresas, fruto de una demanda tanto externa como interna y que resulta inevitable para las empresas.
2. En la actualidad las personas son consideradas la fuente más importante de ventaja competitiva de las empresas y, por lo tanto, su gestión ha dejado de ser percibida como un coste para ser considerada una inversión fundamental para su futuro.
3. La RSE Interna es una novedosa orientación, un punto de vista distinto, en línea con la RSE en general, que consiste, básicamente, en asumir la realidad social en general, la demanda comunitaria sobre las empresas, la sensibilidad social organizativa y la propiamente laboral, e insertarla en el corazón de la gestión empresarial de las personas.
4. La RSE Interna es sensible a las situaciones personales y concretas de los empleados que

afectan a la mejora en el clima y en el ambiente empresarial y organizativo.

5. Los objetivos fundamentales de la gestión responsable de los recursos humanos son conseguir el alineamiento de los integrantes de la organización con la visión, la misión y los valores organizativos, y lograr el máximo compromiso e involucración de los mismos en la consecución de los objetivos de la empresa.
6. Aunque el departamento de recursos humanos tiene una responsabilidad incuestionable en la gestión de los temas mencionados, sería una equivocación considerar que la gestión responsable de los recursos humanos atañe exclusivamente o fundamentalmente a dicho departamento. Por el contrario, la responsabilidad de dicha gestión ha de ser asumida por todos los directivos y mandos de la organización.
7. Las empresas han de estar siempre atentas a la coherencia entre sus sistemas de gestión y cualquiera de sus iniciativas.
8. La RSE Interna, tiene la obligación de seguir normativas concretas; así lo demuestran iniciativas como la poco conocida y extendida, al menos en España, norma “Investors in People”, Inversores en personas, que trata de organizar la formación y el desarrollo del personal en clave de procesos y procedimientos certificables.
9. La RSE Interna puede cumplir un papel orientador, de carácter trasversal a todos los procesos de recursos humanos y con una orientación en cuatro vertientes: la correspondiente al aspecto organizativo, compuesta por la gestión del cambio organizativo, la mecánica de las relaciones laborales y todo lo referente a la Salud y

Seguridad en el trabajo; la dimensión de las personas, que agrupa lo referente al talento, a las políticas de igualdad y de no discriminación y a la gestión de los colectivos especiales, en particular a lo que corresponde a los inmigrantes; una tercera faceta que corresponde a la creación de relaciones, en concreto a la eliminación de los riesgos psicosociales en el trabajo, el fomento de la participación y a la implantación de la acción social a través, fundamentalmente, de los programas de voluntariado corporativo; y en cuarto y último lugar, aquello que afecta a la creación y mantenimiento del ambiente, que corresponde tanto a la ecología organizativa interna, como a la conciliación laboral con la personal y familiar, con una especial mención a lo que afecta a la mejora en la gestión del tiempo y de los horarios, y, en último lugar, al incentivo interno con traslado hacia el exterior de la gestión medioambiental.

10. Para mejorar las actitudes y aptitudes creativas de sus personas, las empresas deben tomarse muy en serio el establecer las condiciones necesarias para que la creatividad florezca y ofrecer formación en técnicas de creatividad.
11. Las metodologías de formación tradicionales tienen un escaso o nulo impacto en la mejora de las habilidades emocionales, así como en el cambio de valores. Sin embargo, se ha demostrado que el uso de técnicas introspectivas y mediativas tienen un alto impacto en ambos temas.
12. La inteligencia emocional marca la diferencia en el rendimiento profesional de las personas en una medida mucho mayor que el coeficiente intelectual.
13. En la nueva economía de la empresa responsable y sostenible los empleados han de contribuir, además de con su tiempo y esfuerzo, con todo su potencial. Las empresas han de conseguir el continuo desarrollo de los conocimientos y experiencias, actitudes y aptitudes de cada uno de sus integrantes. Asimismo, han de conseguir que el conocimiento de la organización en su conjunto supere la mera suma de los individuales. Ya que, al no ser imitable, el conocimiento organizativo que reside en una pluralidad de personas y equipos es una fuente sostenible de ventaja competitiva.
14. Por último señalar, que a las empresas les afecta todo lo humano, ya que estas son un entramado de relaciones, tanto internas como externas. Por tanto, esta incentivada de orientación social les exige, a ellas, a sus dirigentes y en concreto al departamento de gestión de personas correspondiente, realizar la debida respuesta coordinada y organizada. Y la RSE Interna resulta ser ese tipo de respuesta.

Teniendo presentes todas las conclusiones anteriormente descritas, podemos llegar a una reflexión final y es que si las empresas quieren retener y atraer a los mejores talentos, tendrán que ajustarse y adaptarse a las tendencias del momento, por lo tanto tienen que realizar transformaciones en ellas.

#### Referencias:

- Álvaro, T. (2014). *Retención del talento*. Madrid. España: Editorial Empresarial S.L.
- Alvarado, A. y Walleska, M. (2008). Dimensionalidad de la responsabilidad social empresarial percibida y sus efectos sobre la imagen y la reputación. *Estudios Gerenciales*, 24(108), 37-59.

- Amabile, T. (1998). How to Kill creativity. *Harvard Business Review*, 76,44-67.
- Anca, C. y Vázquez, A. (2005). *La gestión de la diversidad en la organización global*. Madrid, España: Editorial Person.
- Carneiro, M. (2008). *Guía de Responsabilidad Social Empresarial Interna y Recursos Humanos*. Recuperado de [http://www.bibliotecavirtual.info/wp-content/uploads/2012/02/guia\\_rse\\_interna\\_y\\_recursos\\_humanos.pdf](http://www.bibliotecavirtual.info/wp-content/uploads/2012/02/guia_rse_interna_y_recursos_humanos.pdf)
- Carneiro, M. (2004). *La Responsabilidad Social Corporativa Interna. La “nueva frontera” de los Recursos Humanos*. Madrid, España: Editorial ESIC.
- Comisión Europea. (2001). Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. *Comisión de las Comunidades Europeas*. Recuperado de <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52001DC0366&from=ES>
- Correl, J. (2007). *Dirección de personas: escuchar, influenciar y desarrollar a sus colaboradores*. Madrid, España: Editorial Netbiblo, colección Business Pocket.
- Durán, G. (2007). *Empresas y Medio Ambiente: Políticas de Gestión Ambiental*. Madrid, España: Editorial Pirámide.
- Fernández, M. (2007). *Motivar con la acción social*. A Coruña, España: Editorial Netbiblo, colección Business Pocket.
- Frances, P., Borrego, A. y Velayos, C. (2003). *Códigos éticos en los negocios: creación y aplicación en empresas e instituciones*. Madrid, España: Editorial Pirámide.
- García, J.L. (2 de septiembre de 2013). *Cómo atraer, motivar y retener el talento en las organizaciones*. Gestionando personas. Recuperado de <http://www.gestionandopersonas.com/como-atraer-motivar-y-retener-el-talento-en-las-organizaciones/>
- Godfrey, P., Merrill, C. y Hansen, J. (2 de Diciembre de 2008). The relationship between corporate social responsibility and shareholder value: an empirical test of the risk management hypothesis. *Strategic Management Journal*. 30: 425–445. doi: 10.1002/smj.750.
- Herrero, C. y Javier, F. (2007). *Igualdad y empresa*. Madrid, España: Editorial Pearson Prentice Hall.
- Hillier, C. y Agilar, J. (2006). *En busca del compromiso*. Madrid, España: Editorial Almuzara.
- Jericó, P. (2007). *Gestión del talento*. Madrid, España: Editorial Prentice Hall.
- Lindsay, G. (2009). *Ética profesional y psicología*. Papeles del Psicólogo, 30(3), 184-194. Recuperado de <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1747.pdf>
- López, J. (2005). *La ecología social de la organización*. Madrid, España: Editorial La Muralla.
- Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge Creating Company*. Londres, UK. Oxford University Press.
- Saldarriaga, J.G. (2013). Responsabilidad social y gestión del conocimiento como estrategias de gestión humana. *Estudios Gerenciales*, 20, 110-117.
- Surroca, J., Tribó, J. y Waddock, S. (28 de septiembre de 2009). Corporate Responsibility and financial performance: the role of intangible resources. *Strategic Management Journal*. 31: 463–490. doi: 10.1002/smj.820.

Villalonga, I. y Server, R.J. (2005). La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y su gestión integrada. *CIRIEC*, 53, 137-161.

Wang, S. (2004). Staged financing in venture capital: moral hazard and risks. *Journal of Corporate Finance*, 10(1), 131-155. doi: 10.1016/S0929-1199(02)00045-7

Witt, P. (8 de Julio de 2014). Responsabilidad social del departamento de recursos humanos. *LosRecursosHumanos.com*. Recuperado de <http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/5456-responsabilidad-social-del-departamento-de-recursos-humanos.html>

Zabala, I. (2008). *La dimensión Interior*. Madrid, España: Editorial Pirámide.



Trascender, Contabilidad y Gestión Núm. 13 (enero - abril del 2020).  
 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"

Universidad de Sonora  
 División de Ciencias Económicas  
 y Administrativas  
 Departamento de Contabilidad  
 Unidad Regional Centro



### *Revista digital*

Convoca a la presentación de artículos para su publicación en la revista 14 mayo-agosto 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, Reserva de Derechos 04-2015-041712070800-203 y Registro DOI: 10.36791.

##### **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 de publicación a la Revista, durante el proceso de arbitraje, publicación y hasta un año después de su publicación. El límite de envío será el 15 de febrero de 2020.

6. Envío de los trabajos:

Los trabajos deberán ser enviados en tres archivos a los correos: [revistatrascender@unison.mx](mailto:revistatrascender@unison.mx) y [eugenia.delarosa@unison.mx](mailto: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 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.

7. 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, sin abreviaturas o siglas.
  - 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 o excesivo de mayúsculas, o negritas en el texto en general.

8. El cuerpo del trabajo debe contener:

- a. Resumen y *Abstract* (ambos), hasta 250 palabras.
- b. Palabras clave y keyword (ambos): no más de tres.
- c. Código(s) JEL (*Journal of Economic Literature*) de la temática del trabajo <https://trascender.unison.mx/index.php/trascender/issue/view/9/23>
- 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.

9. Todos los trabajos deben presentar sus citas y referencias, bajo el siguiente formato y tipografía:

- a. Citas en el texto: (Apellido del autor; año: número(s) 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-. DOI (en caso de tenerlo).
- c. Fuente gráficas, tablas, cuadros o imágenes (Apellido del autor; año: número de página). En caso de Elaboración propia, indicarlo así.

## II. De la publicación

10. Todos los trabajos presentados para la revista se sujetarán a arbitraje doble ciego, comunicando a los autores el dictamen correspondiente.
11. 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.



12. La decisión, políticas, procedimientos generales y secuencia de publicación de los trabajos son facultad del Comité Editorial de la revista.
13. Al momento de ser publicados los trabajos, los autores recibirán un aviso de acceso por correo electrónico y posteriormente un aviso del registro DOI (*Digital Object Identifier*) de su artículo.

Hermosillo, Sonora, México, enero 2020  
Comité Editorial  
Revista  
Trascender, Contabilidad y Gestión