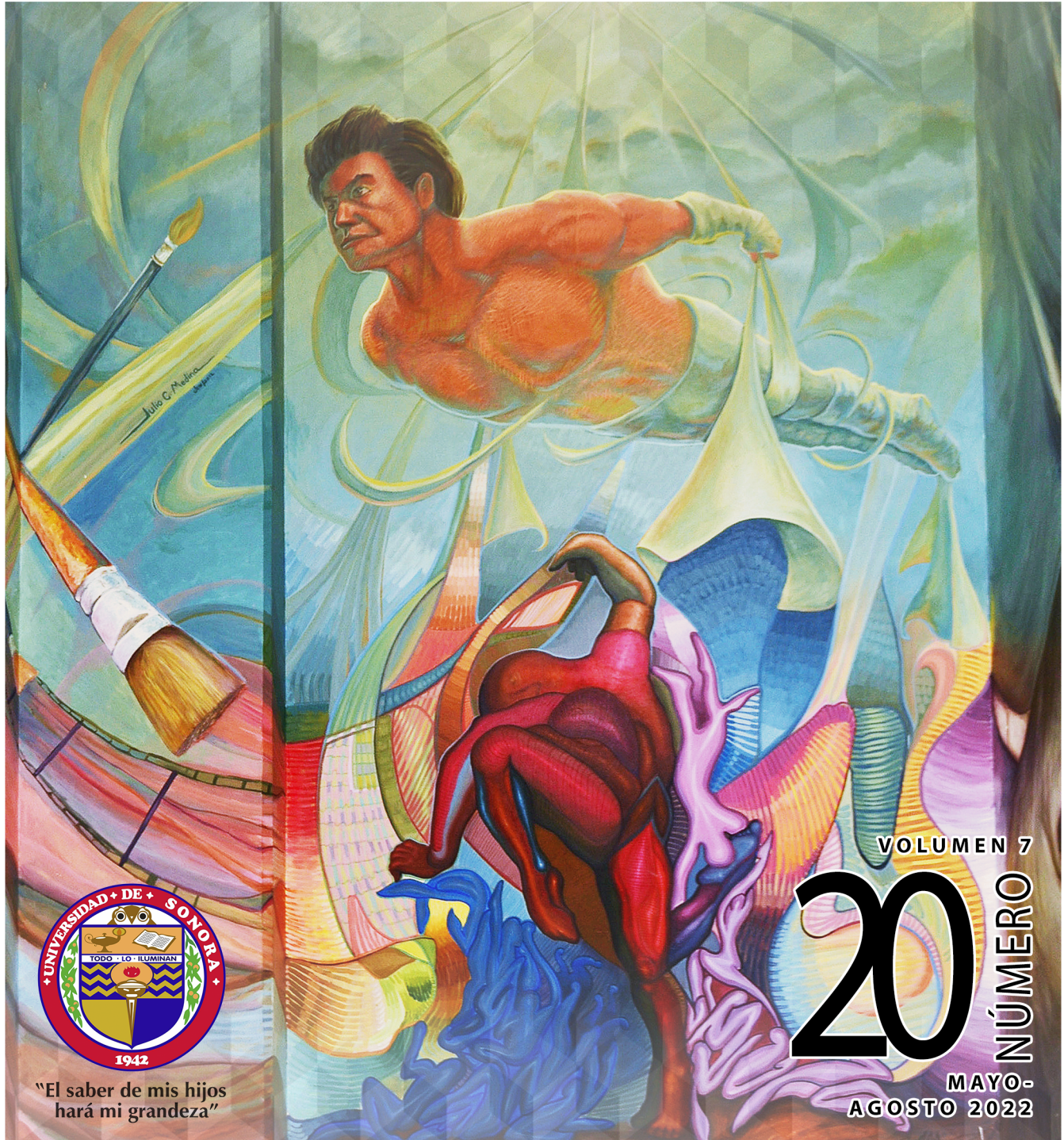




TRASCENDER

CONTABILIDAD Y GESTIÓN



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

VOLUMEN 7

20

NÚMERO

MAYO-
AGOSTO 2022

Universidad de Sonora. Departamento de Contabilidad.
Reserva de Derechos 04-2015-04172070800-203. DOI: 10.36791.
Indexada a Latindex 2.0. 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.
Indexada a SeriUNAM. Catálogo público colectivo, registro núm. 165152.
Indexada a AURA, Dialnet, REDIB, LatinREV y DORA.

DIRECTORIO INSTITUCIONAL

Dra. María Rita Plancarte Martínez
Rectora

Dra. Luz María Durán Moreno
Vicerrectora Unidad Centro

Dr. Ramón Enrique Robles Zepeda
Secretario General Académico

Dr. Luis Enrique Riojas Duarte
Secretario General Administrativo

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, México

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

Dra. Martha Elba Palos Sosa
Universidad de Guadalajara, México

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

Comité Editorial

Dra. María Eugenia De la Rosa Leal
Directora editorial

MFCG. Marisela Huerta Salomón

MFCG. José Enrique Haro Valdés



Mural de la Universidad de Sonora.

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.

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.

TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN. Vol. 7 No. 20. Mayo - agosto del 2022, 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 mayo del 2022.

Diseño, portada e interiores:

M.A. Arq. Esther M. Gracida D.

Imágenes:

Dirección de información y prensa Universidad de Sonora.

CONTENIDO

Editorial	1	Reportes de Investigación	
Reportes de Investigación			
<i>La competencia comunicativa intercultural como herramienta de apoyo en la negociación internacional</i>	3	<i>La Gestión Contable Sostenible en la nueva normalidad</i>	163
Nini Johana Rueda Gómez Consuelo Patricia Martínez Lozano José Miguel del Río Contreras Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México		María Eugenia De la Rosa Leal Universidad de Sonora, México	
Ensayos			
<i>El estancamiento de la inversión privada en México: un análisis de sus determinantes en el período 2005-2020</i>	34	<i>Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica</i>	189
Diego Alberto Aguilar Chaparro Investigador independiente		Graziella Guadalupe Ramírez Méndez Deneb Elí Magaña Medina Ruth Noemí Ojeda López Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México; Universidad Autónoma de Yucatán; México	
<i>El impacto de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector industrial</i>	71	<i>Tres clásicos de la teoría de Administración Pública en México: Tadeo Ortiz, Luis de la Rosa y José María del Castillo</i>	209
Ruth Lily Soliz Baldomar Universidad Autónoma de Guadalajara, México		Arturo Ordaz Álvarez Universidad de Sonora, México	
<i>Análisis del binomio rentabilidad-riesgo del sector bovino lácteo versus cárnico en España</i>	82	<i>El rol de líder transformacional en equipos diversos y sus efectos en variables emergentes, para entender el desempeño grupal</i>	224
Yaiza García Padrón David Barreto Acosta Universidad de las Palmas de Gran Canaria, España		Jean Manuel Zamarripa Montes Miguel Ángel Vega Campos Aída Ortega Velázquez Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México	
<i>Diagnóstico del bienestar laboral de una panadería en Hermosillo, Sonora, México</i>	121	Normas de colaboración	246
Esther Margarita Gracida De la Rosa Investigadora independiente			
<i>Incidencia del COVID-19 en el sector de los cruceros turísticos con operativa en el Puerto de La Luz y Las Palmas</i>	139		
Raquel Acosta Sosa Lourdes Jordán Sales Universidad de las Palmas de Gran Canaria, España			

Editorial

El conocimiento emanado de la investigación rebela el desarrollo de valores y capacidades, en un país, comunidad y región. En esta ocasión la revista *Trascender, Contabilidad y Gestión* lo presenta a través de siete reportes de investigación y tres ensayos de investigación resultado de métodos estrictos de investigación.

En este número predominan estudios laborales y económicos con distintas metodologías y abordajes, siendo una constante los efectos en las organizaciones del COVID 19 y el riesgo financiero.

En el primer artículo la experiencia intercultural es el hilo conductor del reporte: La Competencia comunicativa intercultural en las Pequeñas y Medianas empresas de la industria de alimentos en San Luís Potosí, revisa el avance teórico del tema, aplicando un estudio de caso en la determinación de los datos socio demográficos, la experiencia intercultural y la sensibilidad intercultural en las empresas estudiadas.

Por su parte con enfoque económico el artículo: El estancamiento de la inversión privada en México presenta un análisis longitudinal de quince años (2005-2020) de la inversión privada contra su desempeño y crecimiento económico, utilizando un modelo vectorial auto regresivo (VAR) de la relación PIB, ahorro, salario, tasa de interés y financiarización para explicar el fenómeno de estancamiento de la inversión privada, incluida la crisis económica del COVID 19.

El estrés laboral es estudiado en el artículo: El impacto de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores del sector industrial, que se adentra en el análisis de factores laborales y el riesgo psicosocial mediante un estudio descriptivo, transaccional no experimental, obteniendo en los resultados los factores de riesgo laboral asociados a estrés.

El modelo de negocios es estudiado en el artículo: Análisis del binomio rentabilidad riesgo del sector bovino en España en su transición láctea a cárnica, su rentabilidad y riesgo financiero. La metodología utilizada es un análisis económico financiero vertical y horizontal del período 2015-2018 y el modelo cuantitativo de Altman para empresas cotizadas en bolsa, describiendo el impacto en la solvencia de la muestra de las empresas estudiadas.

El bienestar laboral en el clima organizacional, es tratado en el artículo: Diagnóstico del bienestar laboral de una panadería, el cual describe el estudio aplicado en una panadería artesanal en Sonora, con un instrumento integrado y operacionalizado con base en tres modelos de investigación: de la salud, psicológico, social y *burnout* para determinar el grado de bienestar subjetivo de los empleados.

El efecto de la caída económica por el COVID19 mediante un estudio econométrico es descrito en el artículo: Incidencia del COVID 19 en los cruceros turísticos, ubicado en el estudio de los puertos de la Luz y Las Palmas en España, describiendo la operación portuaria en el escenario del COVID 19, su efecto económico y recuperación proyectada entre 2022 y abril 2023.

El enfoque de sostenibilidad en el marco del COVID 19 es desarrollado en el artículo: La Gestión Contable Sostenible en el marco de la nueva normalidad, aplicando un método semántico de las propuestas emergentes contables normativas y su relación con el enfoque de los objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 de la ONU, determinando la convergencia de la resiliencia contable normativa y la agenda sostenible.

Iniciando los ensayos el artículo: Productividad aspectos que benefician a la organización profundiza en el análisis de gestión de la productividad en las organizaciones, presentando un estudio exhaustivo de la literatura, provocando una reflexión crítica del tema.

Desde la Administración Pública, el artículo: Tres clásicos de la teoría de Administración Pública en México, revisa las aportaciones y trascendencia de los autores clásicos Tadeo Ortiz, Luis de la Rosa y José María del Castillo , en un estudio documental historiográfico describiendo las ideas centrales de cada uno.

El último artículo en el tema de Gestión laboral: El rol de líder transformacional en el desempeño global, realiza un estudio documental descriptivo y exploratorio del *engagement* grupal, el equipo, el liderazgo transformacional y el desempeño grupal, mediante una descripción detallada y argumentada.

En espera de que cada uno de los artículos aporte una visión de crecimiento, agradecemos su lectura.

Atentamente

Comité editorial

Revista Trascender, Contabilidad y Gestión.



Trascender, Contabilidad y Gestión. Vol. 7, Núm. 20 (mayo – agosto del 2022).
 Universidad de Sonora. Departamento de Contabilidad. México.
 ISSN: 2448-6388. Reserva de Derechos 04-2015-04172070800-203.

La competencia comunicativa intercultural como herramienta de apoyo en la negociación internacional

Intercultural communicative competence, as a support tool in international negotiation

Nini Johana Rueda Gómez ¹; Consuelo Patricia Martínez Lozano ²; José Miguel del Río Contreras ³

Recibido: 5 de noviembre de 2021.

Aceptado: 14 de enero de 2022.

DOI: <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.160>

JEL: F13. Política comercial; protección; promoción; negociaciones comerciales; organizaciones internacionales.

L21. Objetivos de negocio de la empresa.

Resumen

La Competencia Comunicativa Intercultural (CCI), se entiende a partir de su modelo tridimensional: la conciencia, la sensibilidad y la efectividad intercultural. En este artículo se describe y analiza la competencia en los sujetos responsables del acto de negociación internacional en las Pequeñas y Medianas empresas con experiencia en exportación de la industria de alimentos, ubicadas en el estado de San Luis Potosí, México. De acuerdo con la

Secretaría de Desarrollo Económico, del estado, al año 2019 el número total de organizaciones con las características enunciadas son un total de siete, de las cuales tres aceptaron participar de esta investigación. Se optó por un enfoque mixto predominantemente cualitativo, de diseño descriptivo a partir del método de estudio de caso. Se aplicaron dos instrumentos con una escala tipo Likert de 40 ítems y una entrevista semiestructurada.

¹ Nini Johana Rueda Gómez. Licenciada en Negocios Internacionales. Estudiante de la Maestría en Innovación Comunicativa para las Organizaciones (MIC) de la Facultad de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP). Correo: a320812@alumnos.uaslp.mx

² Consuelo Patricia Martínez Lozano. Doctora en Ciencias Sociales con especialidad en Antropología Social, Maestra en Desarrollo Regional. Profesora investigadora de tiempo completo de la Facultad de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP). Correo: patricia.martinez@uaslp.mx

³ José Miguel del Río Contreras. Doctor en Administración de Empresas, Maestro en E-Business Management. Coordinador de la Licenciatura en Mercadotecnia Estratégica y profesor investigador de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP), México. Correo: miguel.delrio@uaslp.mx

Algunos de los resultados obtenidos indican: que existe una directa relación entre la experiencia multicultural con el nivel de CCI y que la dimensión de mayor desarrollo entre los empresarios fue la sensibilidad intercultural.

Palabras clave: comunicación intercultural, competencia comunicativa, negociación internacional.

Abstract

The Intercultural Communicative Competence - ICC, is understood from its three-dimensional model: awareness, sensitivity and intercultural effectiveness duly. In the development of this article, we seek to describe and analyze the aforementioned competition, in the subjects responsible for the act of international negotiation in small and medium enterprises with export experience in the food industry, located in the state of San Luis Potosí. According to the Secretary of Economic Development, of the state, as of 2019 the total number of organizations with the aforementioned characteristics is a total of 7, of which 3 agreed to participate in this investigation. A predominantly qualitative mixed approach was chosen, with a descriptive design based on the case study method. Two instruments were applied: a 40-item Likert-type scale and a semi-structured interview. Some of the results obtained indicate: that there is a direct relationship between the multicultural experience with the level of CCI and that the dimension of greatest development among the entrepreneurs was that of intercultural sensitivity.

Keywords: intercultural communication, communicative competence, international negotiation.

Introducción

Es un hecho que en las últimas tres décadas la globalización ha incrementado el comercio internacional en todos los países que cuentan con un modelo económico abierto, como lo es el de México (Romero, 2019). Si bien este fenómeno a inicios de los noventa era común solamente en grandes empresas, cada vez son más las MiPyMes – Micro, Pequeñas y Medianas empresas, que tienen por objetivo la exportación de sus productos y servicios, así lo confirma un estudio realizado por GS1 México y la Asociación Mexicana de Ventas, que identificaron cómo a través de la inmersión del internet y del desarrollo del comercio electrónico, más del 54% de las organizaciones mexicanas pequeñas y medianas - PyMes, buscan exportar en la actualidad (Sánchez, S., 2020).

La globalización, el acceso a internet, las plataformas de comercio online y los múltiples medios que facilitan actualmente la comunicación, supondrían un mayor acercamiento a la internacionalización por parte de las organizaciones, a pesar de ello, existen otras dificultades que pueden llevar a su fracaso en el intento, en especial para las PyMes, algunos de estos problemas suelen ser: falta de planificación, limitados conocimientos culturales y del mercado internacional, incapacidad para fortalecer el área logística y comercial, carentes capacidades técnicas del personal, resistencia al cambio, entre otras (Valdés Díaz de Villegas y Sánchez Soto, 2012; Leño Jaimes, 2017; Solano Choco, 2018).

México ocupa el octavo lugar a nivel mundial en exportaciones y el primero en Latinoamérica, de las cuales un 78% corresponden a productos mercantiles y un 22% al sector de servicios, con una cifra totalitaria que a cierre del 2017 superó los 410 mil millones de usd (BANXICO, 2018). Aunque el principal cliente ha sido históricamente Estados Unidos, cada vez son más los

países destino a los que han llegado las mercancías mexicanas, allí resaltan: Canadá, Alemania, China y España. De igual manera, el país ha ido realizando esfuerzos por diversificar sus productos, ya que casi el 80% de las exportaciones no petroleras, corresponden al sector manufacturero, del cual una gran cuota pertenece al área automotriz (INEGI, 2020).

De acuerdo a la SEDECO de San Luis Potosí (2018), el estado cuenta con algunas ventajas competitivas que impulsan esta dinámica de comercio internacional, como acuerdos de protección de inversiones, fuerza de trabajo competitivo, infraestructura y alta inversión extranjera, resultado de la práctica de intercambio económico con los más de 40 países con los que actualmente México tiene TLC vigentes.

Las principales exportaciones del estado potosino se ubican en el sector manufacturero con un 99.6%, donde resaltan los subsectores de equipo de transporte, fabricación de maquinaria y equipo, fabricación de accesorios electrónicos, industria metálica, la industria de plástico y la industria alimentaria (INEGI, 2017). Otro factor representativo de San Luis, son sus destinos de exportación, aunque al igual que en el resto de México su principal cliente es Estados Unidos, resaltan también otros socios comerciales como: Canadá, Brasil, China y Colombia (SEDECO, 2018).

Al interior de estas dinámicas comerciales, llama la atención el foco del trabajo de internacionalización de aquellas organizaciones que no son multinacionales. Arana (2018) en una entrevista realizada por la revista FORBES, aseguró lo siguiente: “en México existen un total de 4.2 millones de unidades económicas, de las cuales un 99.8% son MiPyMes, que aportan un 42% del PIB y generan el 78% del empleo en el país”, esto permite destacar la relevancia socioeconómica que de manera conjunta tienen las pequeñas y medianas

empresas en México.

El estado Potosino es valorado a inicios del 2020 como el tercer exportador de la Zona del Bajío, con una cuota de ventas internacionales a cierre del 2019 superior a los 20 mil millones de dólares (González, 2020). De acuerdo con la Secretaría de Desarrollo Económico del Gobierno del Estado de San Luis Potosí (2018), en cuanto a la participación en comercio exterior, de las unidades económicas del sector industrial manufacturero, es dominante la actividad de exportación en las organizaciones grandes con un 91,4%, en las medianas con un 85% y en las pequeñas con un 62%, esta información permite observar que el foco de internacionalización en las organizaciones potosinas, apunta a la exportación, incluso en las PyMes.

En estas relaciones comerciales, se generan procesos de negociación que pueden considerarse como actos innatos de comunicación, en los cuales las partes buscan llegar a un común acuerdo donde cada uno pueda conseguir el cumplimiento mínimo de sus objetivos, se discute respecto a: precios, presentaciones, volúmenes, fechas de entrega, etc., cuando estos intercambios son realizados entre empresas provenientes de países diferentes, se generan contextos multiculturales, donde la negociación adquiere la calidad de internacional y por tanto, nace con ello la necesidad de que tales actores interactúen o se relacionen, en función de que sus diferencias culturales no afecten la comunicación, es decir, desde la interculturalidad (García-Lomas, 2011).

Ello es reflejo de que el actual entorno global ha transformado toda la dinámica comercial, en especial para las organizaciones industriales, ya que un alto porcentaje de las mismas están activas en la internacionalización, lo que ha empujado a los empresarios y ejecutivos, a pasar del aprendizaje primario de nuevos idiomas, a la necesidad del

desarrollo de habilidades comunicativas que comprendan las variables del contexto cultural: antes, durante y después de la interacción en la negociación, ello les ayudará a sobrevivir en un entorno de competencia salvaje (Palmer-Silveira, 2013).

Para que sea posible esa comunicación eficaz, las personas que interactúan, requieren conocimientos y habilidades, que les otorguen las herramientas necesarias para negociar eficazmente los problemas culturales inherentes a la comunicación, logrando una interacción asertiva independientemente del contexto (Maljichi, 2019). Planteamiento que refuerzan Cano, Ricardo y Del pozo (2016) quienes explican que las dinámicas de internacionalización, requieren de personas con alta competencia intercultural, que genere en ellos la capacidad de: reconocer los diversos referentes culturales, propios y ajenos, respetar tales diferencias y aprender de las mismas, integrando nuevos valores y saberes.

Elementos teóricos

Para comprender parte de este fenómeno, es necesario traer consigo algunas teorías de la mano y como todo proceso comunicativo goza de múltiples elementos o factores estructurantes en su formación teórica, al respecto de la Competencia Comunicativa Intercultural, también denominada CCI, han sido tres los trabajos con mayor respaldo y réplica en la literatura:

La teoría de Gudykunst (1995), quién contempla la gestión de la incertidumbre y la ansiedad como herramientas para obtener una comunicación efectiva con personas de referentes culturales diversos, para el autor es necesario que el sujeto tenga conocimiento de más de una perspectiva cultural, para que así mismo tenga la capacidad de contemplar diversas interpretaciones, requiere de algún tipo de motivación, puesto que esta incentiva en sí misma, la práctica

comunicativa y requiere además de ciertas destrezas, como la construcción de nuevas categorías de información y la empatía, que le faciliten al sujeto la adaptación de su lenguaje y su comportamiento durante la interacción.

Otra teoría a la que se concurre bastante en los estudios de comunicación intercultural, es la de la adaptación transcultural de la maestra Kim (1991), de acuerdo a la autora, en la medida en la que una persona socializa e interactúa con otra cultura, va transformando o madurando su interpretación de la misma, gracias a la asimilación y apropiación de los elementos de este entorno. De acuerdo con la misma autora, la estructura de este proceso implica algunos elementos autóctonos como la competencia cognitiva, dícese de la lengua y los conocimientos de la cultura, la afectiva, que incluye lo emotivo o motivacional y la operacional, que son las conductas verbales y no verbales.

Una perspectiva que dista un poco de las dos anteriores, pero que de igual manera ofrece una mirada alternativa al fenómeno, es la teoría de la construcción de la tercera cultura de Fred Casmir (1997), su planteamiento básicamente propone modelos que resolverían los conflictos interculturales, a partir de un proceso cooperativo en el que las partes construyen una tercera cultura durante la interacción. El autor propone tres modelos comunicativos, todos con el mismo objetivo de evitar la imposición de un poder, la dominación o la confrontación. Su trabajo es comprendido en esta investigación no por sus modelos, pero sí, por el acto reflexivo de lo que sería en un escenario utópico, en la aplicación sinérgica de su idea en un entorno de relación comercial.

Retomando los planteamientos teóricos de Gudykunst y de la doctora Kim, son múltiples los modelos metodológicos que se han propuesto a partir de sus

trabajos, una gran mayoría con mira en el desarrollo de los elementos formativos de la interculturalidad que se expresan mediante la comunicación, lo que se ha denominado: competencia comunicativa intercultural - CCI y puesto que se aplica a sujetos individuales, se añade a ello, el carácter de interpersonal.

Según Cabeza, Jiménez y Corella (2013) la negociación internacional es un acto que requiere de herramientas de tipo global, que le faciliten al profesional o empresario, identificar la manera más asertiva para actuar en las múltiples situaciones que pueden estar presentes en los diversos entornos multiculturales, como se ha expresado en párrafos anteriores. Estos instrumentos pueden ser estudiados y adquiridos a través de la competencia comunicativa intercultural, que es entendida como la habilidad de comunicarse efectiva y apropiadamente en contextos de diversidad cultural, lo cual incluye: conocimientos, actitudes y capacidades para adoptar un comportamiento asertivo según sea el contexto cultural, tal conjunto de aspectos también son denominados: conciencia, sensibilidad y efectividad intercultural (Deardoff, citado en Schmidmeier et. al., 2020, p.152).

En los procesos de internacionalización comercial se ejecutan actividades que son desarrolladas en escenarios multiculturales, independientemente del medio de comunicación que usen las partes, esta interacción que se genera puede ser positiva en términos de negociación, común acuerdo, de diálogo, consenso, o puede ser negativa, en términos de conflicto, distinción e incomunicación (Pech, Rizo y Romeu, 2008). La CCI interpersonal, que es este conjunto tridimensional ya expuesto, permiten la construcción de estrategias que forman un enlace indispensable en la búsqueda de un grado de comprensión mutua mínimo aceptable (Blanco, Cruz, Romo y Tejeda, 2018).

Para Lim, Chua, Vlad, Tajiri y Damaschin (2020) una alta competencia, brinda no solamente las herramientas suficientes para lograr un grado mínimo de efectividad en la interacción, sino que también, facilita la comprensión mutua y la satisfacción en la relación, ya que permite usar la información cultural de manera inteligente, sin suposiciones ni concepciones estereotipadas, explorando alternativas beneficiosas para los participantes, evitando conflictos durante la negociación, logrando sintonía con los valores, normas, creencias y actitudes de acuerdo al contexto cultural del otro (Varela, 2019).

Se plantean las polaridades de conflicto o negociación, porque son realmente las dos alternativas sobre las que se puede inclinar la balanza durante la interacción en una compra venta internacional, donde las partes son denominados comprador y vendedor o importador y exportador debidamente. De la comunicación intercultural depende que las interacciones en las que estos interlocutores participen, sea o no un éxito, es decir, que la interculturalidad permite que la negociación internacional sea dada (Quintriqueo, Sanhueza y Friz, 2017).

Problema de investigación

En la revisión de antecedentes realizada, se encontró que este fenómeno de la CCI interpersonal ha sido estudiado tanto en occidente como en oriente, aunque con cierta predominancia en países hegemónicos y/o con alto desarrollo industrial. De igual manera se identificó que en cuanto al contexto organizacional, resaltan investigaciones hechas en instituciones educativas y en grandes empresas tipo multinacionales. Así mismo, se halló una tendencia por estudiar el fenómeno mencionado con un objetivo evaluativo o de diagnóstico, razón por la que existe cierta predisposición a optar por enfoques netamente cuantitativos.

También se expuso la importancia del desarrollo de habilidades comunicativas que trasciendan del básico dominio de otros idiomas, al uso consciente, no estereotipado, respetuoso y acertado, de diversos referentes culturales durante la práctica dialógica, de acuerdo con el contexto y la identidad cultural de la contraparte. Este tipo de escenarios multiculturales se crean constantemente en las relaciones de comercio exterior, por lo que las personas que se dedican a los negocios internacionales, podrían utilizar la CCI interpersonal, para ejecutar conductas comunicativas de forma efectiva, minimizando los malentendidos que resultan de la poca similaridad cultural entre los interactuantes (Rodrigo, 1999).

Considerando el estado actual de la literatura del fenómeno al que se ha hecho alusión, en la que se encontraron escasos estudios aplicados en contextos de organizaciones pequeñas y medianas, además de limitadas investigaciones a partir de enfoques mixtos o cualitativos. Se plantea la incógnita sobre ¿cómo es el desarrollo de la competencia comunicativa intercultural interpersonal, en las prácticas dialógicas de las relaciones de comercio internacional de las PyMes de la industria de alimentos con experiencia de exportación al 2019, ubicadas en el estado de San Luis Potosí?

Se desconocen las razones por las cuales, la pequeña y la mediana industria no han sido foco de atención especial en el estudio de la competencia intercultural, pero debido al incremento de su presencia en los entornos globales a través de las prácticas de negociación internacional para la exportación, se encuentra altamente relevante, realizar una exploración del fenómeno en los sujetos que al interior de este tipo de empresas, son responsables de tales actos comunicativos. Esto debido, al hecho irrefutable de que no se pueden generalizar los resultados obtenidos de las

investigaciones aplicadas en las grandes empresas a las PyMes, ya que existen diferencias profundas en materia de capacidades, recursos, alcances y accesos, algo que permea durante los procesos de negociación. .

El conocimiento sobre el desarrollo del fenómeno antedicho, permitirá obtener no solamente un diagnóstico del nivel o grado de competencia en los empresarios encargados de los actos comunicativos de interés, si no que a su vez, posibilitará el generar relaciones con categorías ajenas a la conciencia, sensibilidad y efectividad, las cuales podrían o no, impactar en la comunicación intercultural. Efecto de ello, se espera poder determinar hasta qué punto la CCI interpersonal afecta en la asertividad durante las negociaciones internacionales.

Se considera que los resultados de este estudio podrían servir de igual manera, para profundizar en nuevas líneas de investigación que vinculen el fenómeno con áreas relacionadas al comercio internacional y a la gestión de negocios, en contextos de empresarios independientes y de organizaciones tipo PyMes, que han sido poco explorados en conjunto. Paralelamente, resalta las diferencias culturales en la gastronomía como un elemento que podría ser determinante en los acuerdos comerciales entre comprador y vendedor.

Objeto de estudio

Es así, como el objetivo de esta investigación busca describir y analizar la competencia comunicativa intercultural interpersonal, en las personas responsables de las prácticas de negociación internacional al interior de las PyMes de la industria de alimentos potosinas con experiencia de exportación al 2019. Esto a través de una evaluación del nivel de competencia y de una valoración de aquellos significados que los sujetos otorgan a sus prácticas, identificando en el proceso relaciones de

causa y efecto entre las exportaciones y las capacidades comunicativas.

Se comprendió la competencia a partir de su carácter formativo en su modelo tridimensional que abarca la conciencia, la sensibilidad y la efectividad intercultural. Debido a la complejidad misma del fenómeno y los múltiples elementos inmersos en el contexto comercial internacional en el que se generan las prácticas de interés, se comprendieron algunas categorías ajenas al modelo mencionado, que podrían impactar en la comunicación independientemente del nivel o el grado de competencia de cada sujeto, como lo son las barreras interculturales y las fronteras simbólicas.

Justificación

Esta investigación permite identificar hasta qué punto la competencia comunicativa intercultural interpersonal puede ser un elemento determinante en las prácticas de negociación internacional de los sujetos responsables de las exportaciones en las PyMes y a partir de ahí, proponer alternativas para el fortalecimiento de aquellos elementos cognitivos o sensitivos que se encontrasen ausentes en los participantes, por tanto, se contribuye en la mejora de las relaciones comerciales de este tipo de organizaciones potosinas.

Otro aspecto clave es la exploración del objeto de estudio mencionado a partir de una lectura predominantemente cualitativa, algo que facilitará la comprensión de los significados que los sujetos de interés otorgan al fenómeno. Sumado al hecho de la utilidad que el estudio puede brindar tanto a diversos campos académicos como a sectores sociales, dicese de empresas y de funcionarios públicos. Ya que diversos entes de gobierno, podrían utilizar los datos empíricos a obtener, para estructurar programas públicos de capacitación y asesoría en el mejoramiento de las estrategias, técnicas y habilidades para la comunicación

intercultural, desde el supuesto de que ello decanta en una mejor resolución de conflictos durante las relaciones comerciales de los sujetos.

Metodología

Enfoque y diseño

El diseño que guio esta investigación fue de tipo no experimental, de alcance descriptivo y se llevó a través del método de estudio de caso, con un enfoque mixto y de corte transversal. Se eligió esta metodología, ya que la misma permitió hacer uso de su principal ventaja: la observación y el análisis detallado, respecto a lo que sucede e impacta en el fenómeno de la comunicación intercultural, estudiándole dentro del contexto organizacional de la pequeña y la mediana industria potosina en la dinámica internacional.

Dada la complejidad natural y propia del fenómeno de la comunicación intercultural, la cantidad de contenidos que impactan en la competencia y el tipo de diseño de esta investigación, se propuso un enfoque mixto predominantemente cualitativo, en el que se pudiera recolectar: datos blandos con información específica como el significado que los sujetos de interés le dan a sus prácticas comunicativas en sus relaciones comerciales y datos duros, a partir de la medición de aspectos evaluativos como el nivel de la competencia en sí misma.

Otra razón por la cual se buscó explorar este fenómeno desde un lente más cualitativo, es porque una gran mayoría de los instrumentos expuestos por la literatura en el estudio de la CCI son de corte cuantitativo, esto debido a que en los mismos se ha estudiado la competencia desde un planteamiento evaluativo, con el fin de identificar y medir tales sub-competencias o habilidades en sujetos dentro de un contexto multicultural particular, además de que sus

investigaciones se aplicaron en poblaciones numerosas, tales son los casos de los trabajos de: Lee Olson y Kroeger (2001), Ang et al., (2007), Vilá (2005), Portalla y Chen, (2010), Polat y Arif (2012), Cardona, Sanhueza y Friz (2012), Schnabel et al., (2015), Sanhueza, et al., (2016), Quintriqueo et al., (2017), Blanco et al., (2018), Varela (2019), Wang, Chen, Liu, Barkley y Wu (2020) entre otros.

De manera general, las limitaciones determinadas por los autores enunciados en el párrafo anterior, hacen referencia a: las restricciones con el tipo de muestra, ya fuese porque se limitaron al contexto académico o porque fueron estudios de transculturales que sus resultados difícilmente son generalizables a referentes culturales diversos y a la dificultad en contrastar la información con otras fuentes o con otros instrumentos, que permitieran comprender la naturaleza subjetiva de los significados inmersos en tales encuentros comunicativos, ya que esta información no la genera el dato numérico. Estas dificultades fueron tenidas en cuenta en el desarrollo metodológico de esta investigación, por lo que se encontró valioso usar un método mixto que permitiera el contraste de datos, facilitando una comprensión más holística.

Contexto y participantes

Así mismo, también se podría decir que el enfoque fue determinado por la misma población de estudio, ya que en el estado de San Luis Potosí, son únicamente 9 las organizaciones que contaban al 2019 con los criterios de inclusión: localización potosina, pertenecer a la industria de alimentos, contar con la caracterización de pequeña o mediana empresa y haber realizado exportaciones previamente. De las 9, a razón de la pandemia por el COVID-19 quedaban vigentes 7 a inicios del 2021, de las cuales 3 aceptaron participar en la investigación y en cada empresa coincidió que el gerente quién a su vez era

dueño o socio mayorista, era la persona directamente responsable de las actividades de negociación, por lo que de igual forma, fueron únicamente 3 los sujetos de estudio.

Se determinó trabajar con organizaciones que tuviesen actividades productivas y no solamente de tipo comercial, puesto que la caracterización de estas últimas corresponde al perfil de comercializadoras o intermediarios y fue objetivo de esta investigación conocer la complejidad de la PyMe como organización en el fenómeno de la transformación de productos para su internacionalización.

Se decidió que fuesen empresas de la industria de alimentos, debido a los retos y dificultades que de manera natural, una organización de este tipo debe afrontar: el riesgo en la cadena logística por ser productos perecederos, la adaptación a sus productos dependiendo de la normatividad interna y externa al país puesto que son elementos dirigidos para el consumo humano, por lo mismo, el empaque, embalaje y transporte, debe acondicionarse al cuidado e integridad del producto, además de las barreras comunicativas que se generan por las diferencias gastronómicas.

Variables, categorías e instrumentos

Para la recolección de información en la estructuración de estos casos se utilizaron tres instrumentos: se aplicó una entrevista semi estructurada de creación propia a los sujetos responsables de la negociación internacional en cada empresa, con el fin de profundizar en sus prácticas comunicativas y analizar el componente de interculturalidad presente en las mismas, se les aplicó a los mismos participantes un cuestionario cerrado tipo escala likert de 5 puntos basado en los modelos metodológicos de Chen y Starosta (2000), Lee Olson y Kroeger, (2001) y Portalla y Chen (2010) para evaluar el

grado de CCI y finalmente, se realizó una práctica de observación no participante en las tres organizaciones estudiadas, con el fin de complementar la información de contexto y el perfil de las empresas. Por razones de limitación en los caracteres de este paper no se incluirán aquí los resultados de la observación.

Para la construcción del cuestionario se realizó un proceso de valoración muy detallado de escalas ya validadas en contextos similares con indicadores de confiabilidad altos. Los instrumentos seleccionados de los cuales fueron tomados los ítems a valorar, fueron traducidos del idioma inglés al español y fueron

adaptados al contexto empresarial mexicano. El objetivo de la escala era diagnosticar la CCI en el personal responsable de las actividades comunicativas en la negociación internacional de las PyMes estudio de caso, las variables del instrumento corresponden a las dimensiones o sub-competencias de formación: la conciencia, la sensibilidad y la efectividad intercultural.

La tabla que se expone a continuación, señala los factores y detalles evaluados de cada variable, además de las fuentes originales de las cuales fueron adaptados los ítems.

Tabla 1

Variables y factores de medición en el cuestionario

Variable	Factores	Detalle	Adaptado de
Conciencia Intercultural	Conocimiento sustantivo	Conocimientos de culturas, problemas y dinámicas globales.	(Lee Olson y Kroeger, 2001)
	Comprensión perceptiva	Comprensión personal del mundo, resistencia a los estereotipos, mente abierta.	
	Manejo de idiomas	Conocimientos en idiomas	
Sensibilidad intercultural	Compromiso en la interacción	Compromiso de la persona por ajustar sus conocimientos culturales con sus procesos interactivos	(Chen y Starosta, 2000)
	Respeto por las diferencias culturales	Valoración positiva de todos los aspectos o referentes culturales del otro.	
	Confianza de la interacción	Seguridad personal del proceso comunicativo	
	Disfrute de la interacción	Capacidad de gozo	
	Atención a la interacción	Observación detallada de todos los componentes inmersos en la interacción	

Tabla 1*Continuación...*

Variable	Factores	Detalle	Adaptado de
Efectividad intercultural	Flexibilidad comportamental	Observación durante la interacción, para distinguir los comportamientos más adecuados y adaptarse a ellos según contexto	(Portalla y Chen, 2010)
	Relajación en la interacción	El autocontrol permite un menor manejo de la interacción	
	Habilidades del mensaje	Habilidad para usar el lenguaje de una cultura diferente a la propia, tanto de manera verbal y no verbal	
	Gestión de la identidad	Mantener la identidad de la contraparte, que se forma a través de la interacción	
	Gestión de la interacción	Manejo de turnos en la conversación, sostener el proceso interactivo.	

Fuente: Los datos de la escala propuesta fueron tomados de los instrumentos originales de Chen y Starosta (2000), Lee Olson y Kroeger (2001) y Portalla y Chen (2010).

Se aclara que los tres autores tienen por definición del fenómeno, conceptualizaciones altamente similares y lo más importante, comprenden la CCI a partir de las tres dimensiones ya mencionadas, ni una más ni una menos, este último aspecto es muy relevante, debido al carácter polisémico natural de la interculturalidad, en la que cada autor tiene sus propias visiones, axiomas y caracterizaciones de un mismo fenómeno. Otro factor importante, es que los tres instrumentos que sirvieron de base para la construcción de la escala de esta investigación son de tipo likert del mismo puntaje, 5 puntos.

El formato que se aplicó correspondió a un cuestionario con dos apartados, uno inicial que recolectó datos sociodemográficos como nombre de la organización, estudios de cultura de negocios y experiencia multicultural – países de origen de contrapartes en la conversación. Una segunda parte

donde se valoraron los ítems en una escala de 1 a 5 puntos, en donde 1 indicó un grado total de desacuerdo y 5 de total acuerdo. El cuestionario tuvo 40 planteamientos de los cuales algunos fueron afirmativos y otros negativos, para leer los ítems detalladamente dirigirse anexo A.

En la entrevista semiestructurada, se construyó un guion que buscó recolectar información de impacto en la formación y uso de la CCI, por lo que no se abordó únicamente las tres dimensiones de la competencia, así mismo, se comprendieron otras categorías relacionadas, las cuales se dividieron en dos grupos: aquellas que exploraron el fenómeno al interior de la organización y las que indagaban al empresario como tal, lo que implica que se tuvieron dos sujetos de investigación. En total, se profundizó en cuatro áreas de conocimiento generales: la comunicación intercultural en los negocios, la experiencia intercultural, la tensión intercultural y la

organización, al interior de las mismas se exploraron las siguientes categorías: competencia comunicativa intercultural, barreras de comunicación intercultural, fronteras simbólicas, internacionalización y caracterización MiPyMe.

Se encuentra relevante comentar, que aunque algunas sub-categorías no fueron contempladas de manera inicial, aparecieron en la codificación de las entrevistas, lo que permite deducir que del proceso empírico se obtuvieron resultados no esperados.

Tabla 2

Categorías y subcategorías exploradas en la entrevista

Categoría	Sub-categorías
Área: Experiencia Intercultural	
<p>Conocimientos culturales: Se comprendió el conjunto de conocimientos o habilidades que se pueden desarrollar a partir de diversos tipos de experiencias, tanto positivas como negativas, resultado de diversos encuentros multiculturales, ya sean de carácter comercial, turístico, académico y/o personal (Cepeda, Velásquez y Marín, 2017; Palmer-Silveira, 2013; Aguilar, Ramírez y Barrón, 2007).</p>	<p>Aprendizaje académico Aprendizaje empírico Idiomas Experiencia comercial Experiencia multicultural</p>
Área: Organización	
<p>PyMe: Abarcó la caracterización de la organización de acuerdo a su tamaño, entre micro, pequeña y mediana, comprendió así mismo, aspectos que pueden ser diferenciadores entre organizaciones, tal como la experiencia comercial, la regulación particular de sus productos, el modelo de negocio, entre otros (Maldonado, 2007).</p>	<p>Caracterización empresa Experiencia comercial empresa Modelo de negocio</p>
<p>Internacionalización: La internacionalización se comprendió como resultado de la globalización, es el proceso de expandir los mercados fuera de su país de origen, siendo la exportación, el principal mecanismo que utilizan las organizaciones para ello. Las empresas deben contar con una estructura adecuada, un proceso de planeación estratégica y capacitación especializada, para emprender en tal expansión. Por lo que comprendió los retos de las MiPyMes puntualmente en esos procesos, aspectos de mercadeo, de adaptación del producto e incluso el papel de Gobierno en tales dinámicas empresariales (Blanco, Cruz, Romo y Tejeda, 2018; Rey, Caro y Balhadj, 2016).</p>	<p>Retos MiPyMe Mercado internacional Adaptación del producto Gobierno Planeación estratégica Oportunidad de negocio</p>

Tabla 2

Continuación...

Categoría	Sub-categorías
Área: Comunicación intercultural en los negocios	
Competencia Comunicativa Intercultural en los negocios internacionales: La competencia comunicativa intercultural se entendió como la capacidad de interactuar y de relacionarse en contextos de diversidad cultural entre personas que reconocen tener orientaciones afectivas, cognitivas y comportamentales, diferentes entre ellos (Barabas, 2014). En el entorno empresarial, se observó en el proceso de la dinámica de negociación internacional, que implica directamente actos comunicativos en escenarios multiculturales, que para su asertividad, requieren de interculturalidad (Cabeza, Jiménez y Corella, 2013).	Estrategia comunicativa de negocios Intermediarios Conciencia intercultural Sensibilidad intercultural Habilidades comunicativas interculturales
Área: Tensión intercultural	
Barreras de comunicación Intercultural: Elementos limitantes de una posible interculturalidad en los procesos comunicativos, generados en y al margen de, las relaciones de comercio internacional. Estas barreras pueden estar presentes, antes, durante o después del acto comunicativo (Maljichi, 2019; Rodríguez, 2007).	Barreras de: Conocimientos Marco legal Idiomáticas Gastronómicas
Fronteras Simbólicas: Espacios que marcan y establecen diferencias, al punto de que pueden obstaculizar o facilitar, la interacción entre personas que se reconocen como culturalmente diversos. Se comprendió de manera independiente a la categoría de barreras de comunicación, ya que esta representa dificultades identificadas por el sujeto, mientras que las fronteras simbólicas se interpretan como escenarios que a partir de la diferencia pueden generar rechazo o atracción, ventaja o desventaja, en donde es común que resalta cierta dominancia impuesta (Rizo-García y Romeu, 2006; Rizo, 2013).	Conflictos generacionales Conflictos de género Conflictos lingüísticos Conflictos étnicos

Fuente: La tabla se construyó a partir de referentes tomados de los autores enunciados en la columna de categoría.

Valoración de expertos

Dada la población reducida con la cual se trabajaría en esta investigación, se optó como mecanismo de validación, la valoración de expertos, se determinó como la herramienta más óptima, ya que el instrumento cuantitativo a aplicar correspondía a la adaptación de otros instrumentos ya validados previamente. Los dos valoradores especialistas en negocios internacionales, gozan de un campo de experiencia de más de 20 años cada uno, en los que han trabajado como gestores de

proyectos, asesores y consultores de PyMes en México y Colombia. El contacto, la valoración, evaluación y retroalimentación con ellos fue vía telefónica, whatsapp y correo electrónico, en el anexo B. se incluye una tabla con la cronología del proceso mencionado.

Procedimiento

Como se ha mencionado previamente, la escala fue construida a partir de otras tres escalas ya validadas por otros autores, revisar tabla 1, quienes evaluaban cada

dimensión de la CCI de manera independiente. Puesto que el objetivo de esta investigación era realizar una valoración de la conciencia, la sensibilidad y la efectividad intercultural de manera íntegra y en un único instrumento, se realizó una especie de simbiosis de los cuestionarios ya previamente validados. La escala era de 5 puntos y fue de autogestión, por lo que los participantes recibieron copia del cuestionario y lo resolvieron individualmente, tuvo un total de 40 ítems y el mismo fue resuelto por los empresarios en un margen de 15 minutos.

Para la entrevista, se contó con una guía semiestructurada, la cual fue administrada por una única persona. Tanto la escala como la entrevista, fueron aplicadas a cada uno de los empresarios negociantes de las tres organizaciones estudio de caso. Se destacó que la participación tenía un carácter voluntario, confidencial y anónimo, por lo que de aquí en adelante serán denominadas con la palabra caso y el número que le corresponda. Durante la aplicación de los instrumentos, la investigadora se valió de recursos comparativos o de ejemplos, para explicar los aspectos en los que los sujetos tuviesen alguna duda. El tiempo de respuesta en la entrevista promedió en 40 minutos, incluidas las pausas.

Análisis de resultados

Consideraciones de campo

La persona responsable de encuestar y entrevistar a los sujetos de interés es extranjera, quién para efectos de este documento es la misma autora principal. En este

acercamiento a los empresarios mexicanos, el hecho de ser foránea se percibió como un aspecto que aportó mucho en la facilidad de acceso a la información, una vez dado el encuentro personal con los sujetos. No se considera que lo mismo hubiese sido razón de un sesgo informativo, ya que en los tres casos, se apreció cierta transparencia en la información, misma que gozó de críticas y comentarios tanto positivos como negativos. Se asume, que esto posiblemente se debió más a la idea de que como extranjera investigadora, me llevase una buena imagen en cuanto a la amabilidad y el carisma del mexicano.

A continuación se intentará reflexionar en torno al fenómeno de la competencia comunicativa intercultural interpersonal en los sujetos al cargo de los procesos de negociación internacional en las empresas estudio de caso. Esto, tomando como referencia los resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados y los testimonios con base en la experiencia de los empresarios entrevistados.

Información obtenida de la escala

Dado el compromiso de anonimato que se pactó con los participantes, se hará referencia a las organizaciones o a los sujetos que le representan, de aquí en adelante como: Caso No1, Caso No2 y Caso No.3. A continuación, se muestra una breve síntesis de contexto respecto a los casos estudiados, con el fin de ofrecer una referenciación al lector de cada participante y las diferencias entre los mismos.

Tabla 3*Datos sociodemográficos de organizaciones y sujetos*

	Caso No.1	Caso No.2	Caso No.3
Organización			
Años exportando	20	17	18
Productos	Dulces de leche, glorias, obleas, dulces típicos y productos cárnicos	Obleas de harina rellenas, dulces de leche, dulces típicos	Sales especializadas
País destino actual	Estados Unidos		
Empresario / negociante internacional			
Género	Femenino	Masculino	Femenino
Edad	Más de 50	Más de 50	Más de 50
Estudios en cultura de negocios	Si	No	Si
Dominio inglés	Alto	Alto	Medio-bajo
Experiencia multicultural	Alta	Alta	Baja

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la escala es importante señalar una vez más, que la investigación contó con una población reducida de estudio, por lo que realizar un análisis estadístico no es algo consecuente, ya que no otorgaría resultados relevantes o generalizables, por tal razón, se determinó un tipo de tratamiento de análisis descriptivo básico para los datos obtenidos, con el fin de comprender tales resultados como información complementaria o de profundización en el análisis de las entrevistas.

En una primera revisión de los datos sociodemográficos, la tabulación arrojó que los sujetos se encuentran en un margen de edad que no difiere de 10 años entre ellos y que media en sus cincuentas, en donde dos de las personas encuestadas fueron mujeres y un único hombre. En términos de educación, uno tenía preparatoria terminada y los otros dos sujetos contaban con licenciatura, aunque ninguna de sus profesiones estaba relacionada con la comunicación, con los

negocios o con el área organizacional.

Respecto a la experiencia intercultural, se halló que el sujeto del caso No.1 ha tenido la oportunidad de tener contacto multicultural con un mayor número de personas provenientes de orígenes diversos, un total de 9 países, entre los cuales se ubicaban Estados Unidos - EUA, países latinos y europeos, lo que implica escenarios comunicativos en español e inglés cuando menos. Le sigue el sujeto del caso No.2, quién aunque nunca ha realizado procesos académicos en relación con cultura de negocios, ha tenido intercambios comerciales y por tanto espacios dialógicos, con personas provenientes de 6 países, entre los que se encuentran: EUA, India, España y algunos países latinos. Finalmente, de forma contraria, el sujeto del caso No.3 aunque sí ha tenido preparación académica en el área, sus únicos escenarios de multiculturalidad han sido con personas de origen estadounidense.

Como se puede observar en la siguiente tabla, el sujeto del caso 1 obtuvo no solamente un puntaje superior en la totalidad de la CCI, si no que a su vez, fue la persona con mayor puntos por cada dimensión, algo que podría relacionarse en simultaneidad con la experiencia

multicultural, ya que así mismo, fue quién conto con mayor diversidad en cuanto a los referentes culturales de sus múltiples contrapartes. También se halló, que la dimensión con mayor alcance en cada uno de los tres sujetos, es la sensibilidad intercultural.

Tabla 4

Puntaje de la CCI en los sujetos encuestados

Dimensión	Variable	Afirmación No.	Caso 1	Caso 2	Caso 3
Conciencia intercultural	Conocimiento sustantivo	A1, A2, A3	13	10	12
	Comprensión perceptiva	A4	4	4	3
	Conocimiento sustantivo	A5, A6	10	8	8
	Comprensión perceptiva	A7, A8, A9	12	8	11
	Manejo de idiomas	A10, A11, A12	9	10	10
Puntaje total conciencia intercultural			48	40	44
Sensibilidad intercultural	Compromiso en la interacción	A13, A14, A15, A16, A17	25	19	19
	Respeto de diferencias culturales	A18, A19, A20	13	14	14
	Confianza en la interacción	A21, A22	8	8	5
	Disfrute de la interacción	A23, A24	10	9	9
	Atención a la interacción	A25, A26	9	7	5
Puntaje total sensibilidad intercultural			65	57	52
Efectividad intercultural	Flexibilidad comportamental	A27, A28, A29	15	14	13
	Relajación en la interacción	A30, A31	8	8	8
	Habilidades del mensaje	A32, A33, A34, A35	15	15	11
	Gestión de la Identidad	A36, A37, A38	13	7	12
	Gestión de interacción	A39, A40	8	9	7
Puntaje total Efectividad intercultural			59	53	51
Puntaje total CCI			172	150	147

Fuente: Elaboración propia.

Buscando medir el nivel de competencia de los empresarios encuestados, se determinó la valoración de la escala total y la valoración por dimensiones, de acuerdo a unos puntajes establecidos según el número de ítems en cada variable general. La escala total tiene un puntaje máximo de 200 puntos, de 160 a 200 se consideró un nivel de competencia excelente, de 120 a 160 un nivel notable, de 80 a 120 regular, de 40 a 80 insuficiente y de 0 a 40 muy deficiente.

De la misma forma se estableció la valoración para cada dimensión, la conciencia intercultural abarcó 12

ítems por lo que su puntaje máximo es de 60 puntos, en donde de 48 a 60 se consideró un nivel excelente, de 36 a 48 un nivel notable, de 24 a 36 regular, de 12 a 24 insuficiente y de 0 a 12 muy deficiente. En cuanto a la dimensión de sensibilidad intercultural y de efectividad intercultural, ambas contaron con 14 ítems, por lo que el puntaje máximo en cada una es de 70 puntos, comprendidos así: de 56 a 70 se consideró un nivel excelente, de 42 a 56 notable, de 28 a 42 regular, de 14 a 28 insuficiente y de 0 a 14 muy deficiente.

Tabla 5

Valoración de la escala según su puntaje

Puntaje		Nivel de competencia			
de 160 a 200		Excelente			
de 120 a 160		Notable			
de 80 a 120		Regular			
de 40 a 80		Insuficiente			
de 0 a 40		Muy deficiente			
Valoración de la escala por dimensiones					
Conciencia intercultural		Sensibilidad intercultural		Efectividad Intercultural	
Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel
de 48 a 60	Excelente	de 56 a 70	Excelente	de 56 a 70	Excelente
de 36 a 48	Notable	de 42 a 56	Notable	de 42 a 56	Notable
de 24 a 36	Regular	de 28 a 42	Regular	de 28 a 42	Regular
de 12 a 24	Insuficiente	de 14 a 28	Insuficiente	de 14 a 28	Insuficiente
de 0 a 12	Muy deficiente	de 0 a 14	Muy deficiente	de 0 a 14	Muy deficiente

Fuente: Elaboración propia.

De esta manera, el sujeto del caso 1 con un puntaje total de 172 obtuvo un nivel de competencia comunicativa intercultural excelente, los casos 2 y 3, con 150 y 147 puntos consecuentemente, obtuvieron un nivel notable, lo que no es necesariamente algo negativo, simplemente indica que hay aspectos que podrían mejorar en la búsqueda de una mayor interculturalidad, la cual se expresaría en teoría, en procesos comunicativos más asertivos.

En cuanto a las valoraciones por dimensiones, coinciden los 3 sujetos en obtener un mayor puntaje en la sensibilidad intercultural, de hecho en esta variable tanto caso 1 y caso 2, obtuvieron con 65 y 57 puntos respectivamente, una calificación de excelente. En la efectividad intercultural los casos 2 y 3 con 53 y 51 puntos obtuvieron una valoración de notable, mientras que el caso 1, de nuevo alcanzó el mayor puntaje entre los tres, 59 puntos, un nivel de excelencia.

Aunque la población de estudio es pequeña y puede ser imprudente realizar afirmaciones de generalización, en el marco del fenómeno estudiado se deduce que: a mayor diversidad de escenarios multiculturales a los que esté expuesta una persona, mayor podrá ser el nivel de CCI interpersonal del mismo. Se puede implicar de la misma forma, que aunque una persona tenga acercamientos a escenarios académicos de aprendizaje cultural, estos no son suficientes para la formación de CCI, se requiere la experiencia del contacto cultural en sí misma, ya que esta va otorgando recursos formadores de competencia; esto lo demuestran el sujeto del caso 2, que sin estudios obtuvo una competencia general de nivel notable y su diversificación de escenarios multiculturales es alta, en contraste, el sujeto del caso 3 quién tiene los conocimientos teóricos, pero únicamente se ha permitido experiencias multiculturales con

estadounidenses, lo que pudo impactar en su grado de CCI, que aunque de nivel notable, fue el caso de estudio con valoración más baja.

Información obtenida de la entrevista

En cuanto a los datos recolectados de las entrevistas aplicadas, la información fue codificada y categorizada, como se puede ver en la tabla 2, a partir de allí y debido al reducido espacio de este documento, se buscará realizar una interpretación reflexiva únicamente, de dos de las categorías de mayor impacto en la investigación: la internacionalización de la PyMe y la CCI interpersonal, utilizando como apoyo algunos de los testimonios con mayor carga de significado de acuerdo al fenómeno. Se expone a continuación.

Internacionalización en las PyMes

De acuerdo con Costa, Soares y Sousa (2016) las PyMes más que tomar decisiones de internacionalización por un proceso de planeación suelen confiar en su experiencia, en su intuición comercial, en sus relaciones sociales y sus conocimientos empíricos, por lo que los resultados que obtengan de tales prácticas, estarán sujetas a múltiples variables que con alta probabilidad no están previstas por los empresarios y que por tanto, será muy difícil que estén bajo el control de la organización.

En tales procesos comerciales las PyMes afrontan muchas dificultades de tipo financiero, de gestión, de industrialización y de capital humano capacitado, considerándose este último como el ítem de mayor importancia en la negociación, ya que a través del mismo, se accede a la información para el desarrollo de los procesos económicos, sociales y culturales, propios de la internacionalización (Sotelo, Pimiento y Piñeros, 2019), frente a lo cual es preocupante encontrar que un

43% de las pequeñas y medianas empresas mexicanas con experiencia de exportación, ni siquiera cuentan con un departamento de comercio exterior (Méndez y Rojas, 2018).

Los tres casos, corresponden a dos empresas medianas y una pequeña, ambas con más de 15 años de experiencia en el mercado internacional, particularmente, coinciden las tres en que ninguna tiene estructurado un departamento de comercio exterior, incluso cuando una de estas es exclusivamente exportadora y otra de ellas cuenta con ventas predominantemente en el mercado externo. Esto es un reflejo de que en las PyMes, comúnmente es una persona la responsable de todas las actividades que giran en torno a la internacionalización y si bien eso ni es positivo, ni es negativo, una estructura más formal de un departamento al interior de la empresa que sea responsable de tales actividades, liberaría cargas para el empresario que ejecute los procesos de negociación y reduciría la codependencia de la empresa de esta única persona.

Un detalle que no se puede menospreciar, es que en los tres casos, la persona responsable de las prácticas de internacionalización, era el gerente y dueño o socio mayoritario, lo que permite intuir la importancia que le dan a tales actividades, ya que no las delegan a un tercero ni interno, ni externo. En los tres casos como recursos de apoyo, los sujetos utilizan una o dos personas más, quienes se encargan de actividades de corte operativo y administrativo, en relación a las exportaciones.

Aunque han sido diversos los destinos a los que han llegado las empresas estudiadas, en la actualidad han limitado sus exportaciones al mercado estadounidense. Fenómeno que no sorprende debido a la dependencia económica y comercial que tiene México de Estados

Unidos desde años atrás. Casi el 80% de las exportaciones mexicanas tienen por destino su país vecino al norte, sin embargo, para EUA el intercambio comercial con México no alcanza a ser de un 14%, numéricamente hablándose, son bastante notorias las diferencias (Cedillo y Martínez, 2018). De acuerdo con Sánchez A. (2020) esto se debe tanto a los beneficios que reciben las empresas mexicanas por el tratado T-MEX y a la experiencia en términos logísticos entre ambos países, algo que refuerzan los sujetos de estudio.

Entre las justificaciones que los mismos sujetos otorgan, hacen referencia a las facilidades aduaneras otorgadas por los convenios y algunos programas bilaterales entre las dos naciones, resaltan así mismo la practicidad logística, que permite el envío de mercancías vía terrestre, lo que reduce costos en fletes si se pone en contraste con el uso del medio aéreo y reduce tiempo, en comparación con los envíos por medio marítimo.

Otro factor adicional que trajeron a mención los empresarios, es que en su modelo de negocio, es un elemento clave el alto poder adquisitivo de las personas en Estados Unidos, lo que se relaciona directamente con la capacidad de compra de los mismos, incluso, un empresario explicó las razones por las cuales sus productos son 100% exportables y no cuentan con mercado al interior de México, algo que según esta persona, se debe puntualmente a la cultura gastronómica construida por los hábitos de consumo de ciertos productos que son muy especializados para los mexicanos:

“Como nuestro producto no es de primera necesidad, no es sal de cocina pues, son sales preparadas, sales especializadas, que se usan de decoración o de aderezos, debemos llegar es a un mercado con alta capacidad de adquisición y con este tipo de cultura gastronómica y el problema aquí [alusión a México], es que estas sales

escarchantes son muy costosas, están dirigidas a un cliente Premium y pues aquí los resultados que nos han arrojado los estudios, es que no hay mercado para nuestro producto, en cambio, en Estados Unidos sí” (Sujeto caso No.3, entrevista julio de 2021)

Por otro lado, los sujetos encontraron también el hecho factible de que el país vecino cuenta con una alta población migrante latina, que es predominantemente de origen mexicano, lo que es positivo para dos de las organizaciones encuestadas, puesto que genera cierta necesidad en el mercado de los productos gastronómicos autóctonos de México. Se denomina necesidad, no porque sin tales productos no pudieran encontrar una dieta equilibrada los mexicanos que como foráneos viven en EUA, sin embargo, al ser productos típicos, muy anclados a la memoria del mexicano en su consumo tradicional de generación en generación, suele ser habitual extrañar tales sabores y buscarles en tiendas o puntos que importen de su país de origen.

“Exportamos a Estados Unidos, porque el producto que yo manejo, está enfocado al mercado latino, que son más de 30 millones de personas, que principalmente son mexicanos, que cuentan con buen poder adquisitivo y que extrañan naturalmente los sabores de su tierra, de su país [con énfasis] entonces, ahí tenemos un mercado enorme por trabajar [en USA] que sigue y sigue creciendo” (Sujeto caso No.2, entrevista julio de 2021).

En cuanto a los procesos de internacionalización puntualmente, hubo comentarios que fueron mencionados por los sujetos como prácticas relevantes para la exportación, como tener una planeación estratégica y elaborar una apropiada investigación de mercados que identifique: diferencias de marcos legales, preferencias de mercado y aspectos culturales en relación a las costumbres de consumo gastronómico. Con ello, se pudo observar que aún con la ausencia de

un departamento de comercio exterior al interior de las empresas y con reducidas prácticas académicas en relación a los negocios, los sujetos han construido empíricamente los conocimientos suficientes, para preparar la internacionalización y exportar.

Esto evidencia además, cierta formalidad en las prácticas organizacionales al interior de la empresa, independientemente del tamaño de las mismas, ya que los tres casos comprendieron un proceso que se podría denominar sistemático en el cumplimiento de un objetivo final que es la exportación y la ampliación de sus mercados. Aunque se desconoce si estas prácticas de los sujetos han sido siempre de esta forma estructural, se asume, que la experiencia comercial y multicultural, les ha llevado a reconocer la importancia, de construir un camino a seguir para alcanzar una meta puntual, que es individual a título de negociación, pero a su vez que es colectiva, ya que el éxito en las ventas al exterior, representan mayor productividad y por tanto, mayores ingresos, más trabajo y mayor estabilidad a la empresa.

Un resultado inesperado en esta categoría, fue la constante mención y crítica al gobierno de México, muchos comentarios se hicieron con tonos enfáticos, de enojo e incluso con descripciones toscas. Los tres sujetos expresaron que hace dos décadas, eran más los esfuerzos de gobierno para incentivar las exportaciones, ya que al principio de sus actividades internacionales se vieron beneficiados de: programas bilaterales de comercio exterior, programas de capacitación gratuita, procesos de acompañamiento y asesoría en primeras exportaciones. De acuerdo a los empresarios, en los últimos años el gobierno mexicano ha eliminado una gran mayoría de todos esos programas y apoyos, incluido Pro-México, lo que ha impactado negativamente y de forma directa en los procesos de internacionalización de las PyMes.

La relación entre empresa PyMe y Gobierno México es tan negativa desde la perspectiva de los sujetos entrevistados, que hicieron comentarios calificativos muy negativos, haciendo alusión al abandono que sentían por parte del estado, a la desventaja que tienen en cuanto a procesos burocráticos administrativos y resolución de conflictos con entidades de gobierno, en contraste con las grandes organizaciones. El estado necesita reconocer el valor que tienen las pequeñas y medianas industrias, generando un mayor acercamiento a las mismas, creando organismos de apoyo, de acompañamiento y de financiación, así como el sujeto del caso 3 lo indicó, requieren que actúe como facilitador y puente de la internacionalización.

Otro hallazgo en referencia a los desafíos que fueron expuestos por los sujetos, abarca todas las dificultades que trae el que como organización PyMe se exporte a grandes cadenas de autoservicio en el exterior tipo: Walmart, Costco o HEB, comercializar a través de estos canales, no es para nada fácil, el principal reto está en que como política comercial, tales entidades no permiten a pequeños empresarios negociar directamente con ellos, si no que exigen a un bróker para tal acción, lo que implica que el empresario únicamente tendrá contacto directo con el intermediario, negociará con el mismo y que dependerá de la representación que este haga ante el área de compras de tales cadenas. Entonces, el hecho de ser una PyMe por sí misma, representa una barrera al momento de comercializar o de querer ingresar a mercados de grandes superficies, no les interesa en lo absoluto el reconocimiento de marca, la calidad de los productos, ni la trascendencia comercial, el tamaño de la organización determina para estos canales, la posibilidad o imposibilidad de un proceso de negociación directa.

“Nos toca negociar a través de un bróker, todo porque no somos Bimbo ¿sí?, por citarte un ejemplo. Ahí el reto está en que el intermediario realmente logre transmitir

con naturalidad y de forma, así, como orgánica, lo que es el producto, si esta persona es quién te va a representar frente a tu comprador y no sabe entender tu producto, tu marca, tu mercado, pues eh [breve pausa] ¡no! no te va a ser posible ingresar. ¡Y eso sí que es un reto! [Sube el tono y lo dice con énfasis]” (Sujeto caso No.1, entrevista julio de 2021).

Competencia comunicativa intercultural interpersonal

Como se ha comentado con anterioridad, las principales teorías de la CCI coinciden en distinguir tres elementos formativos: conciencia intercultural que incluye lo cognitivo, sensibilidad intercultural que abarca lo emotivo y la efectividad intercultural que es el resultado de las dos anteriores, lo conductual o comunicacional.

Retomando los resultados de la escala Likert, el sujeto del estudio de caso No.1 fue la única persona que obtuvo un nivel de CCI excelente, no solamente en los resultados generales, si no a su vez, en cada una de las dimensiones fue quién obtuvo mayor puntaje. Simultáneamente, esta persona también es quien obtuvo mayor experiencia intercultural, ya que cuenta con mayor número de años realizando actos comunicativos en escenarios multiculturales y así mismo, es quién ha realizado estos ejercicios en una mayor cantidad de contextos diversos. Situación contraria con el sujeto del caso No. 3 ya que aunque sus resultados tuvieron una valoración “notable” fue quién obtuvo un puntaje más bajo en el desarrollo de su competencia, así mismo fue quién presentó menor experiencia intercultural y menor manejo del idioma inglés en sus prácticas comunicativas de negocios.

Resulta interesante el planteamiento del interrogante, de si a mayor experiencia intercultural de un sujeto, mayor es la posibilidad del desarrollo de una competencia comunicativa intercultural asertiva, desde

el escenario de los resultados obtenidos en los estudios de casos hechos, se podría determinar que sí existe una relación congruente de impacto entre las dos, aunque, no se considera la experiencia solamente desde el factor de tiempo, si no a su vez, desde el factor de diversidad contextual cultural. No son las mismas capacidades que debe desarrollar un empresario que se relaciona en términos comerciales con contrapartes de origen de una misma cultura, que el que interactúa con personas de múltiples orígenes.

A nivel de conciencia intercultural los sujetos realizaron comentarios en los que se pudo identificar que entienden la importancia de conocer referentes legales y los elementos culturales de un contexto puntual, como tendencias de consumo o costumbres, previo a incursionar en su mercado, ya que tal información les facilita realizar las adaptaciones necesarias a su producto y la estrategia de venta que utilizarán, de tal forma que estas se ajusten a la ley y a los referentes culturales del consumidor en el país destino, este fue un aspecto en el que coincidieron los tres empresarios mencionados.

Hay un grado de autoconciencia y de conciencia intercultural bastante notable en los sujetos estudiados, a nivel de la cultura propia se encontró una comprensión amplia de elementos de su cultura, tanto de aspectos que ellos mismos denominaron positivos, como de los negativos, lo que demostró que son muy críticos y que tienen conciencia de lo que comunican, ya que entienden que los escenarios de diversidad cultural exigen mayor atención y percepción, para evitar las malas interpretaciones. Así mismo, se pudo identificar que entienden la importancia de identificar y reconocer patrones y elementos culturales de su contraparte, con el fin de adaptar sus estrategias comunicativas de acuerdo a tales referentes, si bien se podría percibir que lo hacen

con un propósito que es finalmente comercial, parte del resultado de estos procesos de aprendizajes, es lo que denomina Kim (1995) como la aculturación.

Un elemento también mencionado fueron las dificultades del lenguaje, cuando son a razón de un dominio bajo del inglés esto se puede superar o enfrentar a partir del aprendizaje del mismo, pero, cuando la problemática radica en el desconocimiento de la denominación de algo, por su inexistencia en el idioma discursivo, es una situación aún más compleja, que pertenece a todo un fenómeno de investigación aparte. Dos de las empresas estudio de caso, exportan productos alimenticios muy autóctonos de la gastronomía del mexicano, exponer al receptor: en un idioma que no es el español, un producto que no se elabora en ese país destino o en el país de origen de la contraparte, que no tiene una denominación en inglés y que además, tiene materias primas que adquieren denominaciones diferentes de acuerdo a cada región, es un reto completamente diferente y un fenómeno que plantea toda una nueva línea de investigación en la interculturalidad dentro de los negocios.

Al respecto de la sensibilidad intercultural, del control de las emociones, se encontró que fue dimensión con mayor puntaje y presencia por parte de los sujetos. En general, se pudo observar que estos empresarios están muy comprometidos con la interacción y que no solamente reconocen, si no que a su vez respetan plenamente las diferencias culturales que existen entre ellos y sus contrapartes, sin embargo, en cuanto a la confianza y a la capacidad de disfrute o goce del proceso interactivo, ahí se pudo observar de acuerdo a los comentarios de los sujetos, que estos han experimentado e incluso, aún experimentan, ciertos miedos, temores y ansiedad en el momento en el que deben ejecutar sus prácticas comunicativas.

Estas emociones de tensión, preocupación y ansiedad, los sujetos las han experimentado por diversos factores, aunque muchos de ellos giran en torno al manejo del idioma, ya sea porque no cuentan con una competencia alta en el inglés, o por la falta de confianza en ellos mismos al momento de comunicarse, aun cuando manejan el idioma relativamente bien a su criterio. Sí bien el conocimiento de la lengua de este país receptor, o en contexto de internacionalización del país contraparte en la relación comercial, es un elemento que construye la competencia o dimensión cognitiva, las emociones que desencadena su dominio y uso, impactan directamente en la competencia o dimensión afectiva, es decir, dan forma a la sensibilidad intercultural. Sin embargo, parece oportuno plantear una directa relación que existe en el aprendizaje y práctica del idioma, con la ansiedad que percibe el sujeto al momento de comunicarse en esa lengua.

El sujeto del caso 3, expuso percibir mucha tranquilidad durante sus negociaciones, contrario a los sujetos del caso 1 y 2. La razón se justifica, en que el primer sujeto tiene un único comprador o importador, mientras que los otros dos, cuentan con diversos clientes y están en constante proceso de ampliar su cartera, por lo que naturalmente, en cada nuevo contacto con un cliente potencial, va a generarse esta incertidumbre, así mismo, los sujetos compartieron, cómo es que en la medida en que han tenido menores referentes culturales del otro, mayor ansiedad han percibido, lo que aumenta la tensión, el miedo y la incomodidad, algo que han logrado contrarrestar a partir de la motivación, esta que es incentivada primariamente, por el deseo y la necesidad de una gratificación que para el caso es de tipo material o económica: el cierre de la venta.

La dimensión de conciencia y de sensibilidad, se evidencian a partir del acto comunicativo en sí, en el cual el sujeto utiliza sus experiencias cognitivas y

afectivas para determinar cuál es la conducta verbal y no verbal más asertiva de acuerdo al contexto en el que se encuentre, a ello se le denomina efectividad intercultural. Al respecto de la efectividad intercultural, se pudo identificar que en términos generales, a mayor experiencia intercultural de la persona, mayor flexibilidad comportamental de la misma.

Se induce también a partir de la experiencia de los sujetos, que si existe un limitado conocimiento de los elementos culturales y de la lengua, hay una debilidad en la competencia cognitiva, si existen dificultades en esa dimensión, son altas las posibilidades de que el sujeto experimente emociones que no logre controlar como el temor, la ansiedad y ello reducirá su motivación al contacto cultural y al encuentro comunicativo. Si se presentan dificultades en el desarrollo de elementos cognitivos y afectivos, ello mismo se hará evidente en el proceso comunicativo, ya que este implica tanto el intercambio de mensajes, como la construcción de un sentido. A partir de allí, se puede deducir dos cosas: primero, que los elementos cognitivos y afectivos están fuertemente ligados entre ellos y deben por tanto ser trabajados en simultaneidad por el sujeto y segundo, que estas tres dimensiones o sub-competencias que dan forma a la CCI actúan en efecto dominó y estarán siempre en una constante de formación.

Finalmente, para resaltar algunas habilidades comunicativas usadas por los sujetos, se identificó que una de las estrategias que han utilizado los empresarios cuando no logran un grado de comprensión mínima con su contraparte, es valerse de recursos comparativos, de acuerdo a elementos que pueda reconocer fácilmente el receptor, ya sea porque tienen origen en su cultura o porque son un referente internacional ampliamente distinguible. Este recurso lo han utilizado no solamente para ayudar a que el receptor comprenda lo que es el producto en sí, sino que a su vez, lo han usado para

lograr que en el proceso comunicativo, el receptor acuda a sus recuerdos y se conecte en ese momento con la memoria gustativa de sus propios dulces tradicionales, esperando activar de esta manera la empatía y a partir de ahí, facilitar la construcción de sentido del receptor.

"Hace pocos años estuve buscando en Austria, para contratar con ellos la realización de una máquina puntual para elaborar la oblea sola. En inglés, pues oblea es wafer, pero para ellos una wafer ni siquiera es una galleta, es algo similar a un wafle solo que un poco más crocante y no [breve pausa] yo les decía: no, es que no es eso y duré meses, te digo, meses de correos y llamadas telefónicas, buscando que me entendieran qué era lo que yo quería, lo que yo necesitaba. Al final, se me ocurrió decirles, miren, oblea, es como la hostia de la misa, se los dije en inglés pues y ahí sí: ¡Ah eso era! me dijeron [risa fuerte]. Entonces, ha sido eso, buscar referentes, buscar ejemplos cercanos a su realidad, para que te puedan entender. Imagínate, encontrar esa palabra: hostia, me tomó dos años." (Sujeto caso No.2, entrevista julio de 2021).

Conclusiones y reflexiones finales

Parte de las conclusiones obtenidas es que sí puede existir una relación directa entre la experiencia multicultural en tiempo y en diversidad de referentes culturales, con el nivel o el grado de competencia comunicativa intercultural; a mayor desarrollo de la primera, mayor impacto positivo de la segunda.

Se concluye también, que aún con un buen dominio del inglés, las diferencias en el lenguaje están cargadas de múltiples elementos conflictivos, ejemplo de ello, es la dificultad que hallaron los sujetos, en denominar y explicar sus productos durante un primer contacto comercial, ya que los mismos eran dulces muy autóctonos de la gastronomía mexicana.

A mayor número de intermediarios, mayor tiempo, mayor desgaste y mayor riesgo en la negociación internacional, así lo confirma la experiencia de los sujetos estudio de caso, quienes para entrar a canales de comercialización de grandes superficies en Estados Unidos tipo HEB, COSTCO o WALMART, deben actuar a través de un intermediario comercial o bróker. Este riesgo se presenta, puesto que se genera una cadena en el proceso comunicativo, en la que quién funge como el receptor del empresario o exportador, será así mismo el emisor de su mensaje frente al comprador o importador, por lo que la venta depende de la representación de este tercero, de la capacidad de CCI de esta persona.

El planteamiento teórico de Casmir pareciera posible únicamente en un escenario utópico, por lo menos, al margen de las interacciones en las prácticas de negociación internacional, ya que en una relación comercial es muy común que existan intereses ambiciosos generados por la motivación monetaria, situación que muy posiblemente no dé lugar a la cooperatividad propuesta, en especial, cuando en los intercambios comerciales existe una relación de poder asimétrica entre los partes.

Las teorías de Gudykunst y de Kim de manera contraria, se encontraron válidas en el desarrollo de la competencia comunicativa intercultural de los empresarios, se identificó que se requieren de elementos cognitivos o de conocimientos en el marco cultural de la contraparte, en especial en aspectos gastronómicos, así como el mayor dominio del idioma que sea posible, necesita también de recursos afectivos, como la empatía y la motivación, estos elementos permitirán un control de la ansiedad propia de la interacción en escenarios multiculturales, reduciendo así la incertidumbre extrema. Como resultado de estas dimensiones, el sujeto

tendrá la capacidad de generar ciertas destrezas y adaptar su comportamiento de acuerdo al contexto.

La CCI interpersonal es una competencia que siempre estará en constante formación por parte del sujeto, incluso en los casos en que esta persona goce de un grado alto de desarrollo. Por lo que los empresarios deben: prepararse previa negociación en cuanto a los referentes culturales del país destino de la contraparte, fortalecer el dominio del inglés para los procesos de negociación, ampliar el vocabulario de los productos de venta en relación a la mayor cantidad de universos culturales, con el fin de gozar de un mayor número de recursos comparativos para explicarse.

Los elementos cognitivos y afectivos están fuertemente ligados entre ellos y deben por tanto ser

trabajados en simultaneidad por el sujeto, ya que estas tres dimensiones o sub-competencias que dan forma a la CCI actúan en efecto dominó y estarán siempre en un proceso constante de formación.

La comunicación intercultural no busca una interacción perfecta, sin obstáculos, sin dificultades, sin conflictos o sin tensión, parte del enriquecimiento cultural, requiere incluso de los mismos. Lo que busca es una comunicación efectiva, en la que aún con los múltiples elementos diferenciadores de los universos culturales de cada sujeto, logren una comprensión mínima, en la que cada parte, logre su objetivo de la interacción, que para efectos de una relación comercial, es comprar y/o vender en los mínimos términos de beneficio de las partes.

Anexo A

Ítems de valoración escala Likert

<i>II PARTE.</i>	
Indique en una escala de 1 a 5, el grado en el que considere su valoración, según el planteamiento realizado. 1 = M.D. Muy en desacuerdo, 2 = E.D. En desacuerdo, 3 = N.N. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, 4 = D.A. De acuerdo, 5 = M.A. Muy de acuerdo	
No	Ítem
1	Tengo conocimiento sustancial sobre al menos otra cultura fuera de la de México y aplico estos conocimientos con confianza en la interacción con los clientes extranjeros.
2	Invierto mucho tiempo informándome en temas globales de carácter histórico, económico, político, social, etc.
3	Me gusta aprender sobre los pueblos, las culturas y los problemas del mundo.
4	Encuentro a las personas de otros referentes culturales: exóticas, extrañas e inusuales.
5	Me informo respecto a referentes culturales propios del lugar de origen del comprador con el cual me relacionaré.
6	Investigo y tengo conocimiento de estrategias competitivas y de mercadotecnia según referentes culturales del país destino.
7	Soy consciente de que mi forma de ver, sentir y entender la vida, está influenciada por mi cultura.

Anexo A

Continuación...

<i>II PARTE.</i>	
Indique en una escala de 1 a 5, el grado en el que considere su valoración, según el planteamiento realizado. 1 = M.D. Muy en desacuerdo, 2 = E.D. En desacuerdo, 3 = N.N. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, 4 = D.A. De acuerdo, 5 = M.A. Muy de acuerdo	
No	Ítem
8	Aprecio el hecho de que las personas de otras culturas sean diferentes a mí, es algo que valoro.
9	Cuestiono los prejuicios e imaginarios que yo pueda tener respecto a aquellas culturas diferentes a la mía.
10	Soy competente lingüística y culturalmente en al menos un idioma y una cultura distinta a la mía.
11	Utilizo un idioma que no es mi lengua materna al menos el 30% del tiempo: en el trabajo, en conversaciones triviales, a través de lecturas, escuchando música o viendo series y películas.
12	Me siento incómodo/a cuando estoy con personas que hablan un idioma que no conozco o que no manejo muy bien.
13	Encuentro fascinante y fantástico, las diferencias que existen entre nuestra cultura y la de otros.
14	Evito situaciones en las que tendría que tratar con personas culturalmente diferentes, es algo que encuentro muy difícil.
15	Realmente disfruto y gozo los intercambios comunicativos con personas culturalmente diferentes.
16	Durante la interacción, intento mostrar a quién es culturalmente diferente, que lo comprendo y me esfuerzo porque me entienda: repitiendo, usando gestos y/o señas.
17	Tiendo a esperar un poco, antes de formarme una impresión o un criterio, de las personas culturalmente diferentes.
18	Siento que es correcto respetar los valores y formas de actuar, de las personas de otras culturas.
19	Me enfado con facilidad cuando interactúo con personas de culturas diversas
20	Pienso que de muchas formas, mi cultura es mejor que otras.
21	Me siento muy seguro/a de mí mismo/a cuando me relaciono con personas de diferentes culturas. Puedo ser tan sociable como quiera!
22	Siempre sé de qué manera romper el hielo y liderar una conversación con personas de culturas diversas.
23	Me desanima de mi trabajo, el tener que lidiar con personas culturalmente diversas, ya que esto me genera un poco de estrés.
24	Me motiva el aprendizaje que trae consigo el trabajar en constante interacción con personas culturalmente diferentes.
25	Soy muy observador/a cuando interactúo con personas culturalmente diversas y estoy muy atento/a, para obtener tanta información como pueda.
26	Soy muy cuidadoso/a o sensitivo/a, con el lenguaje al interactuar con contrapartes diversas, con el fin de evitar interpretaciones sutiles erróneas

Anexo A

Continuación...

<i>II PARTE.</i>	
Indique en una escala de 1 a 5, el grado en el que considere su valoración, según el planteamiento realizado. 1 = M.D. Muy en desacuerdo, 2 = E.D. En desacuerdo, 3 = N.N. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, 4 = D.A. De acuerdo, 5 = M.A. Muy de acuerdo	
No	Ítem
27	A menudo actúo como una persona diferente a quién realmente soy, cuando interactúo con personas de referentes culturales diversos.
28	Encuentro que la mejor manera de actuar, es siendo yo mismo/a cuando interactúo con personas de diferentes culturas.
29	Tengo miedo de expresarme cuando interactúo con personas de diferentes culturas.
30	Encuentro realmente fácil comunicarme y relacionarme con personas de contextos culturales diversas,
31	Me siento muy relajado/a y tranquilo/a cuando tengo que interactuar con personas de referentes culturales diversos
32	Cuando me relaciono con alguien de una cultura diferente a la mía, entiendo que: sus gestos, palabras y comentarios, pueden tener un significado diferente al que tienen en mi cultura, aunque no me resulte fácil interpretar cuál sea.
33	Al interactuar con personas de diferentes culturas, tengo problemas en encontrar las palabras correctas, sintetizar o ampliar la información y usar frases adecuadas al contexto.
34	Cuando la interacción es con personas de referentes culturales diversos, comúnmente pierdo partes del mensaje al respecto de lo que se está conversando.
35	Si bien logro emitir mensajes informativos, tengo problemas con el uso de la persuasión durante la negociación comercial, en los casos que mi comprador es de otro país.
36	Siempre percibo una sensación de distanciamiento con mis contrapartes culturalmente diferentes durante nuestra interacción.
37	Encuentro que tengo mucho en común con mis contrapartes culturalmente diferentes durante nuestra interacción.
38	A menudo actúo como una persona completamente diferente a quién soy, cuando interactúo con personas de culturas diversas.
39	Tengo la capacidad de expresar mis ideas con total claridad cuando debo interactuar con personas de contextos culturales diversos.
40	Tengo la capacidad de emitir y/o responder preguntas efectivamente cuando interactúo con personas culturalmente diversas.

Fuente: Elaboración propia.

Anexo B*Cronología del proceso de valoración de expertos*

Fecha	Suceso
12 de abril	Primer contacto vía telefónica con el experto No.1. Se realizó presentación personal y se expuso objetivo de la investigación. Se solicitó el apoyo del experto como revisor y evaluador de los instrumentos No.1 y No.2
20 de abril	Se recibió aprobación por parte del experto. Se realizó envío de Instrumentos No.1 y No.2. al experto por vía whatsapp.
21 de abril	Se recibió retroalimentación del Instrumento No.2. en el archivo mismo del cuestionario, el evaluador realizó sus comentarios y observaciones pertinentes sobre cada ítem y pregunta.
22 de abril	Se recibieron audios con indicaciones generales, que ampliaban algunos aspectos mencionados en las recomendaciones realizadas por escrito.
11 de mayo	Se envió el Instrumento No.2. con todas las correcciones realizadas de acuerdo a observaciones y sugerencias recibidas.
21 de mayo	Se contactó vía correo electrónico al experto No.2. Se expuso objetivo de la investigación y se solicitó el apoyo del experto como revisor y evaluador de los instrumentos No.1 y No.2
24 de mayo	Se recibió aprobación del evaluador y se enviaron los dos cuestionarios, el instrumento No.1. en su diseño original y el instrumento No2. con las modificaciones realizadas de acuerdo a recomendaciones del experto No.1.
26 de mayo	El experto No.2. envió vía correo electrónico algunas sugerencias y observaciones generales, anexó dos archivos en word correspondientes a los cuestionarios con algunos comentarios de estilo.
01 de junio	Se recibió retroalimentación del Instrumento No.1. y archivo con últimas observaciones del Instrumento No.2.
05 de junio	Se envió al experto No.1. y al experto No..2.diseño final de los dos instrumentos con todas las ediciones realizadas.
07 de junio	Visto bueno a los instrumentos y aprobación para ser aplicados.
10 de junio	Visto bueno a los instrumentos y aprobación para ser aplicados.

Fuente: Elaboración propia.

Referencias

- Aguilar, J., Ramírez, N., y Barrón, K. (2007). Conformación de la microempresa marginada en la frontera norte de México. *Estudios fronterizos*, 8(15), 51-171.
- Ang, S., Van Dyne, L., Koh, C., Ng, Y., Templer, K., Tay, C., y Chandrasekar, N. A. (2007). Cultural Intelligence: its measurement and effects on cultural judgment and decision making, cultural adaptation and task performance. *Management and Organization Review*, 3(3), 335-371. <https://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2007.00082.x>
- Arana, D. (31 de Enero de 2018). Pymes mexicanas, un panorama para 2018. *Revista FORBES México*.
- BANXICO. (2018). *Informe de exportaciones 2017*. Banco de México.
- Barabas, A. (2014). Multiculturalismo, pluralismo cultural e interculturalidad en el contexto de América Latina: la presencia de los pueblos originarios. *Configurações. Revista de Sociologia*, 14, 1-13.
- Blanco, M., Cruz, J., Romo, H., y Tejeda, A. (julio-diciembre de 2018). Internacionalización de las empresas mexicanas en el sur de Estados Unidos y sus competencias globales. *Norteamérica*, 13(2), 143-168.
- Cabeza, D., Jiménez, C., y Corella, P. (2013). *Negociación intercultural. Estrategias y técnicas de negociación internacional*. Valencia: Marge Books.
- Cano Barrios, J., Ricardo Barreto, C., y Del pozo Serrano, F. (2016). Intercultural Competences of higher education students at Universidad del Norte. *Encuentros*, 14(2), 159-174.
- Cardona, C., Sanhueza, S., y Friz, M. (2012). La sensibilidad intercultural en el alumnado de educación primaria y secundaria de la provincia de Alicante. *Perfiles educativos*, 34(136), 8-22.
- Casmir, F. (Ed.). (1997). *Ethics, Culture, and Communication: An Application of the Third-Culture Building Mode to International and Intercultural Communication*. New Jersey: Routledge. Taylor & Francis Group.
- Cedillo, M., y Martínez, M. Á. (2018). Influencia de la economía norteamericana en las exportaciones y crecimiento económico en México. *Agricultura, sociedad y desarrollo*, 15(3), 295-309.
- Cepeda, S., Velásquez, L., y Marín, B. (2017). Análisis evaluativo a los procesos de marketing en la internacionalización de las pequeñas y medianas empresas de alimentos de Medellín. (U. ICESI, Ed.) *Estudios Gerenciales*, 33, 271-280.
- Chen, G.-M., y Starosta, W. (2000). The Development and Validation of the Intercultural Sensitivity Scale. *Human Communication*, 3(1), 3-14.
- Costa, E., Soares, A., y Sousa, J. (2016). Information, knowledge and collaboration management in the internationalization of SMEs: A systematic literature review. *International Journal of Information Management*, 36(4), 557-569.
- García-Lomas, O. (2011). La influencia de la cultura en los negocios internacionales. *Boletín económico de ICE - Información Comercial Española*(3011), 47 - 52.
- Gobierno-SLP. (2018). *Perfiles industriales del estado de San Luis Potosí*. Sedeco SLP.
- González, G. (16 de Febrero de 2020). San Luis crece en exportaciones. *Plano Informativo*.
- Gudykunst, W. (1995). Anxiety/uncertainty management (AUM) theory: Current status. En R. Wiseman, *Intercultural communication theory* (Vol. 19, págs. 8-58). Fullerton, USA: SAGE Publications, Inc.

- INEGI. (2017). *Estadísticas de Exportaciones por Entidad Federativa 2007-2016*.
- INEGI. (Enero de 2020). *INEGI*. Recuperado el 10 de Noviembre de 2020, de <https://www.inegi.org.mx/temas/balanza/>
- Kim, Y. Y. (1991). Intercultural Communication Competence: A Systems-Theoretic View. En S. Ting-Toomey, & F. Korzenny, *Cross-cultural interpersonal communication* (págs. 259-275). Newbury Park, California: Sage Publications, Inc.
- Kim, Y. Y. (1995). Cross-cultural adaptation: An integrative theory. En R. Wiseman, *Intercultural communication theory* (págs. 170-193). Sage Publications, Inc.
- Leaño Jaimes, J. A. (2017). *Las Mipymes en el marco del desarrollo local de Bucaramanga y de su Área Metropolitana*. La Plata, Argentina: (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de La Plata).
- Lee Olson, C., y Kroeger, K. (2001). Global Competency and Intercultural Sensitivity. *Journal of Studies in International Education*, 5(2), 116-137.
- Lim, M., Chua, J., Vlad, C., Tajiri, F., y Damaschin, A. (2020). Cultural Intelligence (CQ): From New Idea to Conceptual Model. What is it, and why is it a crucial factor in today's Intercultural Business Negotiations? *Seria Relații Internaționale și Studii Europene.*, 11, 121-128.
- Maldonado, K. (2007). La interculturalidad de los negocios internacionales. *Universidad & Empresa*, 6(12), 261-191.
- Maljichi, D. (2019). Barriers of Intercultural Communication. *Vizione*, 32, 81-90.
- Méndez, J., y Rojas, E. (2018). Evaluación de los programas de fomento a la exportación de las PyMes mexicanas. En R. Martínez, G. Trejo, M. Á. López, & R. M. Velázquez, *Estudio de las organizaciones y su entorno regional* (1era ed., págs. 35-51). CDMX, México: Editorial TECCIS A.C.
- Palmer-Silveira, J. (2013). The need for successful communication in intercultural and international business settings: Analytic and comparative studies, new trends and methodologies. *Ibérica*, 26, 9-16.
- Pech, C., Rizo, M., y Romeu, V. (2008). *Manual de Comunicación Intercultural. Una introducción a sus conceptos, teorías y aplicaciones*. Ciudad de México, México: Universidad Autónoma de la Ciudad de México.
- Polat, S., y Arif, M. (2012). The relationship between the teachers' intercultural competence levels and the strategy of solving conflicts. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 1961-1968.
- Portalla, T., y Chen, G.-M. (2010). The Development and Validation of the Intercultural Effectiveness Scale. *Intercultural Communication Studies*, 19(3), 21-37.
- Quintriqueo, S., Sanhueza, S., y Friz, M. (Mayo-Agosto de 2017). Triangulación de Métodos como propuesta para el estudio de Competencia Comunicativa Intercultural en contextos de inmigración e interculturalidad. *Andamios*, 14(34), 283-303.
- Rey, J., Caro, F., y Balhadj, S. (2016). Los retos de la comunicación intercultural en la era de la globalización: el caso de las empresas españolas ubicadas en Marruecos. *Prisma social: revista de investigación social*, 17, 416-437.

- Rizo, M. (2013). Comunicación e interculturalidad. Reflexiones en torno a una relación indisoluble. *Global Media Journal*, 10(19), 26-42.
- Rizo-García, M., y Romeu, V. (2006). Hacia una propuesta teórica para el análisis de las fronteras simbólicas en situaciones de comunicación intercultural. *Estudios sobre las Culturas Contemporáneas*, 12(24), 35-54.
- Rodríguez, A. (2007). Impacto de la cultura en los negocios internacionales, un énfasis en los negocios con México. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 2(2), 156--228.
- Romero, J. (2019). Los retos de la economía externa: Importaciones, exportaciones, inversión extranjera, tasa de interés, tipo de cambio. *Economía UNAM*, 16(46), 45-53.
- Sánchez, A. (2020). México- Estados Unidos de América ¿una estrategia de desarrollo con integración territorial de beneficios mutuos? En U. N. A.C, *Factores críticos y estratégicos en la interacción territorial, desafíos actuales y escenarios futuros* (Vol. 1, págs. 401-414). México.
- Sánchez, S. (7 de Julio de 2020). El 54% de pymes mexicanas busca exportar productos con ayuda del ecommerce. *Forbes México*.
- Sanhueza, S., Matzler, P., Chuan-Chih, H., Domínguez, J., Friz, M., y Quintriqueo, S. (2016). Competencias Comunicativas Interculturales en la formación inicial docente: el caso de tres universidades regionales de Chile. *Estudios pedagógicos*, 42(4), 183-200.
- Schmidmeier, J., Takahashi, A., y Bueno, J. (2020). Group Intercultural Competence: Adjusting and Validating its Concept and Development Process. *Revista de Administração Contemporânea*, 24(2), 151-166.
- Schnabel, D., Kelava, A., Van de Vijver, F., y Seifert, L. (2015). Examining psychometric properties, measurement invariance, and construct validity of a short version of the Test to Measure Intercultural Competence (TMIC-S) in Germany and Brazil. *International Journal of Intercultural Relations*, 49, 137-155.
- SEDECO. (2018). *Panorama de Comercio Exterior en San Luis Potosí*. Secretaría de Desarrollo Económico, San Luis Potosí.
- Solano Choco, J. A. (2018). *Análisis sobre la incorporación de las Micro y Medianas empresas en el sector exportador*. Guayaquil, Ecuador: (Disertación de tesis, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil).
- Sotelo, D., Pimiento, C., y Piñeros, P. (20 de Noviembre de 2019). *Exportaciones: PyMes vs Multinacionales. Retos y Realidades*. Repositorios de la UCC. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/16780/1/2019-exportaciones_pymes_multinacionales.pdf
- Valdés Díaz de Villegas, J. A., y Sánchez Soto, G. A. (2012). Las MiPyMes en el contexto mundial: sus particularidades. *Iberofórum. Revista de Ciencias Sociales de la Universidad Iberoamericana*, 7(14), 126-156.

Varela, S. (2019). Cultural Intelligence: A Proxy for Wisdom in Intercultural Exchanges. *Asian Journal of Business Research*, 9(1), 1-20.

Vilá, R. (2005). *La competencia comunicativa intercultural. Un estudio en el primer ciclo de la educación obligatoria*. Barcelona: Universida de Barcelona.

Wang, J., Chen, C., Liu, Y., Barkley, D., y Wu, C.-C. (2020). Intercultural competences and job satisfaction of expatriates: the mediating effect of positive psychological well-being. *International Journal of Organizational Innovation*, 12(3), 140-155.



Trascender, Contabilidad y Gestión. Vol. 7, Núm. 20 (mayo – agosto del 2022).

Universidad de Sonora. Departamento de Contabilidad. México.

ISSN: 2448-6388. Reserva de Derechos 04-2015-04172070800-203.



El estancamiento de la inversión privada en México: un análisis de sus determinantes en el período 2005-2020

The stagnation of private investment in Mexico: an analysis of its determinants in the period 2005-2020

Diego Alberto Aguilar Chaparro ¹

Recibido: 26 de octubre de 2021.

Aceptado: 20 de enero de 2022.

DOI: <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.161>

JEL: E22. Macroeconomía: Capital e Inversión.

E6. Configuración de la política macroeconómica.

R42. Análisis de las inversiones públicas y privadas.

Resumen

El presente artículo analiza los determinantes del estancamiento de la inversión privada en México en el período 2005-2020. Partiendo de un análisis del contexto macroeconómico de la economía mexicana en el período, puntualizando en los episodios de crisis económica (como la de 2008-2009 y la resultante de las crisis sanitaria de 2020), se identifican las principales características del desempeño de la inversión y sus resultados en el crecimiento

económico. A partir de este análisis se plantea un modelo VAR con tres rezagos que contempla las relaciones entre la inversión privada con la inversión pública, PIB, ahorro, salario, tasa de interés, tipo de cambio y una variable *proxy* de la financiarización. El resultado general de ambos análisis se sintetiza en que el estancamiento de la inversión privada obedece a múltiples factores asociados al crecimiento económico, como: el retiro de la inversión pública de

¹ Diego Alberto Aguilar-Chaparro. Licenciado en Economía. Maestro en Ciencias Económicas. Aspirante al Doctorado en Ciencias Económicas. Correo: Daa16c@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1568-679>

la inversión total, la depreciación del tipo de cambio, el incremento de la tasa de interés, la retroalimentación de las caídas de la inversión con las del producto y el estancamiento de los bajos salarios que percibe la mayoría de la población.

Palabras clave: inversión privada, crecimiento económico, política económica, modelos VAR.

Abstract

This article analyzes the determinants of the stagnation of private investment in Mexico in the period 2005-2020. Starting from an analysis of the macroeconomic context of the Mexican economy in the period, pointing out the episodes of economic crisis (such as the one in 2008-2009 and the one resulting from the health crisis), the main characteristics of investment performance and its effects are identified. results in economic growth. Based on this analysis, a VAR model with three lags is proposed that considers the relationships between private investment and public investment, GDP, savings, salary, interest rate, exchange rate, and a proxy variable for financialization. The general result of both analyzes is synthesized in that the stagnation of private investment is due to multiple fields associated with economic growth, such as: the withdrawal of public investment from total investment, the appreciation of the exchange rate, the increase in the rate. of interest, the feedback of the falls in investment with those of the product and the stagnation of the low wages that the majority of the population perceives.

Keywords: private investment, economic growth, economic policy, VAR models.

Introducción

La actual crisis sistémica de la economía mundial, frente a los estragos de la crisis sanitaria por la pandemia del COVID-19, se inscribe en un contexto lleno de incertidumbres, indeterminaciones y contrapesos. La década de 2010-2020 evidenció las condiciones de un debilitamiento o estancamiento secular¹ de la mayoría de las economías desarrolladas en el mundo. Con el precedente, cada nación optó los esfuerzos convenientes de acuerdo a sus condiciones previas de política económica y social para evitar la propagación del virus, aplicando cuarentenas masivas, gestionando urgentemente recursos hacia los sectores de salud, etc. En síntesis, luchar contra la enfermedad y evitar las pérdidas humanas sin depreciar grandemente la economía.

México no quedó excluido de estas consideraciones de política económica, ni de las condiciones previas a la crisis sanitaria. La implementación de la política económica en México continuó la iniciativa del gobierno por priorizar la recuperación de la economía y no cargar los impactos de la pandemia a la población más vulnerable. La política fiscal restructuró el gasto y lo orientó hacia el sector salud, continuando además con el apoyo a la población vulnerable, incentivando a la micro y pequeñas empresas a bajas tasas de interés, todo esto sin incurrir a una reforma fiscal o mayor endeudamiento externo. La política monetaria participó reduciendo la tasa de interés interbancaria, con el objetivo de incentivar el gasto, aumentar la liquidez y perseguir el objetivo constitucional de control inflacionario.

² Por una senda continuada de bajo crecimiento económico, bajos niveles de inflación, bajas tasas de interés y sumado a una caída del comercio mundial a lo largo de la década de 2010-2020, evidenciaron una etapa de estancamiento secular (Sandoval y Morales, 2019).

Aun con estas medidas adoptadas, parece complicado superar la caída que sufrió la economía mexicana en el año 2020, la cual fue de -8.3% (la mayor caída registrada en los últimos años, incluso mayor que la de 2008-2009) en un escenario donde la economía registró un crecimiento notoriamente bajo en los últimos 20 años, alrededor de un 2% anual. Lo anterior acompañado de un aletargado desempeño macroeconómico en los indicadores tanto de crecimiento como de desarrollo económico. Y ello en el marco de una sociedad totalmente afectada por la pobreza en sus múltiples dimensiones, la informalidad laboral y la desigualdad económica.

Lo que se revela en un contexto como este, es la necesidad de virar hacia una recuperación económica que palie las consecuencias inmediatas de la crisis económica como las históricamente determinadas. Retomar el crecimiento económico perdido en términos de este contexto y el que ha arrastrado la economía mexicana en los últimos años es la principal preocupación que las autoridades de política económica deben tener presente.

Uno de los principales motores de crecimiento de la economía mexicana es la inversión privada. Actualmente, dicho agregado macroeconómico, se encuentra estancado y no solo por el contexto de la pandemia sino como parte de la dinámica en el crecimiento económico en la última década. Al menos entre 2015-2020, el crecimiento de la inversión privada fue alrededor de 1% (sin considerar la caída en el 2020) y alrededor de un -1.80% incluyendo dicha caída. Cabe remarcar que la caída de la inversión privada en México fue significativamente mayor a la ocurrida en la crisis de 2008-2009, de un -18.7%. En el momento en el que se escribe esto, la inversión privada se encuentra en niveles

similares a los de 2011-2012. El escenario respecto a la dinámica de la inversión privada se explica por un desempeño débil, de amplio estancamiento y de gran incertidumbre respecto a su recuperación. Así, en el contexto de una década de bajo crecimiento y en el enfrentamiento de una gran caída de la economía mexicana en los últimos años, 2020-2021, es fundamental conseguir mayores tasas de crecimiento de la inversión privada, pues, es principalmente, la sustancia para el crecimiento económico en su conjunto.

Surge entonces la pregunta: ¿Cuáles son las determinantes de la inversión privada de la economía mexicana entre 2005-2020? Y en esa línea, ¿por qué se ha estancado en los últimos años? Las respuestas a estas preguntas refieren al objetivo principal de este trabajo.

La hipótesis central planteada aquí es que para el período 2005-2020 el estancamiento de la inversión privada está explicada por una reducción histórica de la inversión pública, del desempeño del crecimiento económico y sus expectativas en el corto y largo plazo, por una depreciación del tipo de cambio que ha desincentivado la importación de bienes de capital, un estancamiento de los salarios y por una caída en el ahorro. Este estancamiento ha expuesto las dificultades de las políticas económicas convencionales, pues, la reducción de las tasas de interés no ha funcionado completamente como un incentivo; parte de esta apreciación la identificamos en el incremento de los flujos de la economía hacia los mercados financieros en busca de una mayor rentabilidad. Además, la política fiscal de austeridad tampoco ha incentivado lo suficiente a la inversión privada como para tomar el lugar que dejó el retiro de la inversión pública. Para la identificación de los determinantes de la inversión privada se plantea un modelo vectorial autoregresivo (VAR) con tres rezagos

que incorpora la relación entre la inversión privada, la inversión pública, el PIB, la tasa de interés, el tipo de cambio, el ahorro, los salarios y una variable *proxy* de la financiarización.

La estructura de este trabajo consiste en cuatro partes. En la primera parte, se presenta el contexto macroeconómico de la economía mexicana y las tendencias de la inversión privada a lo largo del período, analizándolas en función de las crisis económicas de 2008-2009 así también como la de 2020 producida por el COVID-19. La segunda parte está dedicada a la revisión de la literatura teórica y empírica. La revisión teórica se encarga de exponer los tres enfoques principales sobre la inversión: la neoclásica, keynesiana y kaleckiana. La revisión empírica muestra los distintos hallazgos en los estudios acerca de la inversión en términos descriptivos y de tendencia y los estudios sobre sus determinantes y relaciones. La tercera parte establece como marco metodológico la utilización de un modelo VAR, se presentan las variables utilizadas y las consideraciones teóricas respecto a ellas. La cuarta parte evalúa los resultados directos de acuerdo al funcionamiento del modelo econométrico en función de las estimaciones.

Finalmente, nos encargamos de recoger las conclusiones generales del trabajo, así como también la delimitación de una agenda pendiente de investigación.

El contexto de la economía mexicana y la inversión en la última década

Las características de la economía mexicana a nivel macroeconómico

Para explicar el estancamiento de la formación de capital fijo en el contexto de la crisis económica producida por el COVID-19, es necesario inspeccionar

las condiciones previas de la economía mexicana ante la misma. En especial habrá que concentrarnos en dos aspectos: Las condiciones detrás del crecimiento económico registrado y los resultados obtenidos ante distintas problemáticas estructurales de la economía

Apoyándonos en el Cuadro 1 y en el análisis de Moreno-Brid, Sandoval y Valverde (2016) veamos las características de acuerdo a los componentes de la producción, el comercio exterior y los indicadores de estabilidad macroeconómica.

Lo que resalta a primera vista es la ralentización del crecimiento económico y de sus principales componentes. El registro del crecimiento promedio del PIB en los últimos 20 años fue demasiado bajo, alrededor de un 2% promedio anual; el consumo y la inversión total presentaron un comportamiento parecido. Para el consumo no hubo un crecimiento mayor del 2% anual en ninguno de los subperíodos considerados, mientras que la inversión total pudo superarlo únicamente en la recuperación posterior al 2008-2009. En tanto la inversión total vemos como ha sido mayormente representada por el sector privado con un 80-83%, la inversión pública tomó la parte complementaria del 20-17%.

Es importante analizar ambas categorías de acuerdo a su dinámica en los últimos años, pues, a partir del Cuadro 1, tenemos un rasgo crucial para dimensionar el estancamiento de la inversión total en México: si bien la inversión privada expresó un buen dinamismo entre el 2000-2015, a excepción de las crisis, de 2015 a 2020 se ha experimentado un abrupto debilitamiento. Un dato adicional lo encontramos en la inversión pública, la cual, desde las medidas contra-cíclicas frente a la crisis del 2008-2009 solo ha registrado un decrecimiento; de hecho en los últimos 10 años se han logrado las menores

tasas de inversión pública respecto al PIB nunca antes registradas, entre un 4-3%. (Cuando la inversión privada, por ejemplo, mantiene una tasa cercana al 20% del PIB).

El retroceso de la presencia del Estado como inversor activo y complementario al papel de la iniciativa privada se ha fundamentado desde un terreno de poco consenso con grandes prejuicios técnicos, teóricos e ideológicos; suponiéndola tanto ineficiente, ineficaz y contraproducente para brindar apoyo a la inversión privada. Sin embargo, cada vez está más presente la tesis de que la caída o el estancamiento de la acumulación del capital productivo en México se debe a la retirada del estado en su tarea por incentivar el crecimiento a través del ejercicio de distintos perfiles de gasto público, en lugar de explicarlo por su efecto sustitución en la inversión (Cruz, 2017; Moreno-Brid, Sandoval y Valverde, 2016).

En tanto a los resultados generales del comercio exterior, las reformas económicas implementadas para la liberación de los sectores fueron exitosas según el avance de la apertura de la economía mexicana a la economía mundial. El avance ni siquiera pudo interrumpirse en un contexto de bajo crecimiento. El índice de apertura comercial registró un cambio

sustancial de un 52% respecto al PIB entre el 2000-2005, mientras que para el 2015-2020 la participación llegó al 70%. Naturalmente, las exportaciones e importaciones continuaron su crecimiento alrededor de una tasa cercana al 4-3% anual en la mayoría de los subperiodos¹. Su evaluación en la balanza comercial expuso un estado de déficit comercial sostenido, sobre todo de 2000 a 2015. Esto se debe a la maduración de una estructura productiva industrial, dada por la manufactura-exportadora y sus vínculos operativos con el comercio exterior, principalmente por el contenido importado con Estados Unidos.

Un breve punto al que habría que ahondarse es la estructura productiva. Aroche (2019) señala que el sector manufacturero se consolidó como el sector más dinámico para generar un mayor crecimiento respecto al resto de los sectores. Aunado a esto, los autores identifican que este sector se relacionó ampliamente con la demanda final, la cual ha sido castigada por el lado de la demanda interna (a través de la contención salarial, la subvaluación del tipo de cambio, la estimulación de las importaciones, etc.). Así, la demanda externa con su éxito ha sido insuficiente para brindar un mayor crecimiento.

¹ Aunque a una tasa menor a las registradas en la etapa inicial del modelo de desarrollo neoliberal (1980-1999), que crecían anualmente al 9-7%.

Cuadro 1

México: Selección de agregados macroeconómicos. Componentes de la producción, Comercio exterior e Indicadores de estabilidad macroeconómica, 2000-2020

Países	2000-2005	2005-2010	2010-2015	2015-2020	2008-09	2020
Componentes del producto						
PIB						
(Variación anual promedio, %)	2.0	1.6	3.0	-0.3	-2.1	-8.3
Inversión total						
(Variación anual promedio, %)	1.7	2.9	3.4	-4.5	-2.6	-18.3
Inversión pública						
(Proporción respecto a la Inv, %)	19.3	23.2	22.3	16.3	23.3	13.1
(Variación anual promedio, %)	10.4	6.9	-3.6	-6.6	10.6	-8.6
Inversión privada						
(Proporción respecto a la Inv, %)	80.7	76.8	77.7	83.7	76.7	86.9
(Variación anual promedio, %)	-0.1	1.7	5.4	-2.4	-6.5	-19.7
Consumo total						
(Variación anual promedio, %)	1.9	1.1	2.2	0.3	-2.8	-10.5
Comercio exterior						
Exportaciones						
(Variación anual promedio, %)	4.9	4.2	5.9	2.3	-5.9	-7.3
Importaciones						
(Variación anual promedio, %)	5.8	4.0	4.8	0.9	-6.3	-14.6
Índice de apertura comercial						
(Proporción respecto al PIB, %) 1\	52.3	56.6	63.4	70.5	55.7	72.0
Balance comercial						
(Proporción respecto al PIB, %) 2\	-2.8	-3.0	-1.2	0.1	-3.7	3.0
Indicadores de estabilidad macroeconómica						
Inflación						
(Promedio anual, %) 3\	5.7	4.6	3.8	3.8	5.2	3.4
Tasa de interés						
(Promedio anual, %) 4\	10.6	7.0	4.2	6.7	7.1	5.7
Tipo de cambio real						
(Índice del tipo de cambio real) 5\	69.2	79.0	80.0	95.7	83.2	73.6

Nota: 1\ El Índice de Apertura Comercial se calculó como la proporción de la suma de exportaciones e importaciones con respecto al PIB. 2\ El balance comercial se calculó bajo la forma de proporción de la diferencia entre exportaciones e importaciones con respecto al PIB. 3\ Se calculó como el promedio de las tasas de crecimiento del INPC. 4\ La tasa de interés considerada aquí es la que presenta el Banco de México como la tasa de interés interbancaria (TIIE) a 91 días. 5\ Es el promedio por período del Índice de tipo de cambio real, calculado por el Banco de México con precios al consumidor y con respecto a 111 países.

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI, BIE, *Cuentas Nacionales* y Banco de México, *Sistema de Información Económica*. (Consulta: 12 de agosto de 2021).

Moreno-Brid, Sandoval y Valverde (2016) identifican un punto parecido. Desde un enfoque centrado en la concentración de la acumulación de capital en los sectores dinámicos (como las ramas manufactureras-exportadoras), encuentran que este hecho se expuso bajo la forma de un debilitamiento sostenido de los efectos de estos multiplicadores hacia otros sectores. Dicho estado otorgó una menor capacidad para generar mayor crecimiento del valor agregado (tanto en salarios como en ganancias), debilitando las capacidades para el crecimiento económico de la estructura productiva.

Uno de los éxitos del modelo de desarrollo neoliberal se fundamenta en la estabilidad nominal de variables precio, aunque con algunas consideraciones. Primero, tanto la inflación como la tasa de interés se mantuvieron relativamente controladas. La inflación registró un gran estabilidad situándose entre el 4-3% anual de 2010 a 2020¹. La tasa de interés se conservó a la baja en los episodios contractivos y a la alza en el caso contrario (con niveles altos antes de la crisis del 2008-2009, de 10-7%, y con niveles bajos de un 5-4% anual entre 2010 y 2020). Segundo, el tipo de cambio. Según el índice del tipo de cambio real, el peso mexicano se depreció respecto a los 111 países considerados entre 2010 y

2020. El contexto fue el siguiente: medidas restrictivas de política comercial de los Estados Unidos contra las exportaciones mexicanas, las guerras comerciales, la competencia exportadora ejercida por China en los últimos años, la caída del comercio mundial, etc. Evidentemente, la mayoría de estos ascensos, descensos o estabilidad en las variables precio no son resultado completo de la política monetaria de México, pues, los factores externos han estado presentes.

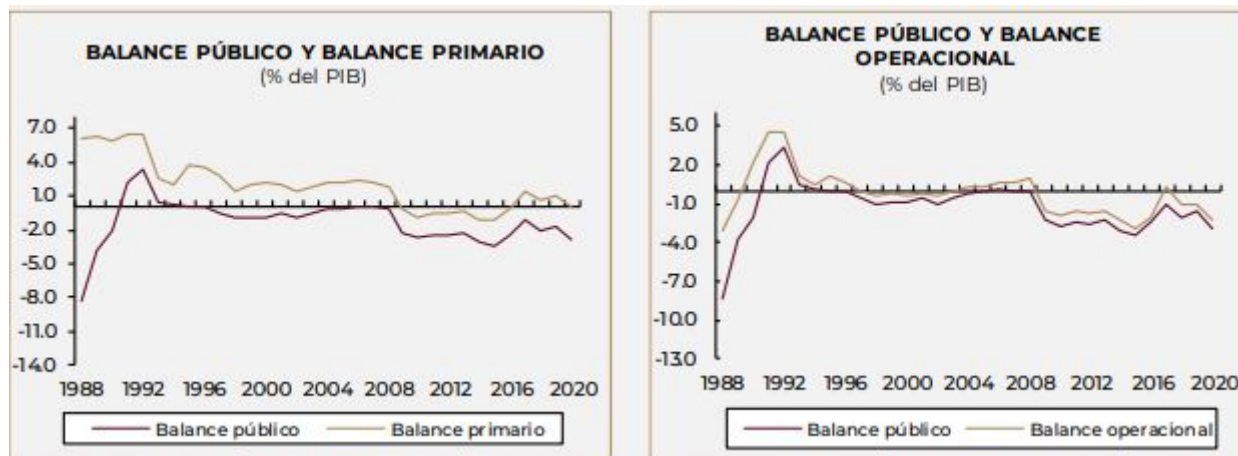
La inversión pública, como parte constitutiva de la inversión total y complementaria a la inversión privada, se haya en su menor nivel en los últimos años. Esta postura la podemos concebir en la balanza fiscal (balance primario y balance operacional) en el Gráfico 1,² Donde vemos que en general, el déficit fiscal se ha mantenido en niveles relativamente controlados. En 1988 el déficit público representaba el 8% del PIB y a partir de ahí se redujo sustancialmente, inclusive generando un superávit fiscal en 1991-1992, hasta acercarse a cero a lo largo de la década del 2000, siendo interrumpida por la crisis de 2008-2009. A partir de este año, el déficit público se ejerció con más intensidad pero aun considerando un nivel bajo respecto al registro histórico, tomando niveles de entre 5 y 2% del PIB.

¹ Aunque un tanto superior entre el 2000-2010, con un 6-4.3%.

² El *Balance Público* muestra la postura general del gasto neto total del sector público respecto a los ingresos presupuestarios. El *Balance Primario* indica la postura fiscal que excluye el costo financiero de la deuda y de los pasivos del Gobierno Federal asociados a programas de apoyo a deudores y ahorradores. Muestra el esfuerzo o relajamiento fiscal en un período específico, pues se le excluye a las obligaciones del pasado. Balance operacional es el balance que excluye el componente de la inflación de la deuda interna dada en moneda nacional, permite evaluar el efecto real de las finanzas públicas sobre la demanda en la economía (SHCP, 2021).

Gráfica 1

México: Balance público, balance primario y balance operacional (% del PIB), 2000-2020



Fuente: Hacienda. Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP, 2021).

El diagnóstico que tenemos de acuerdo a los resultados macroeconómicos del modelo de desarrollo identifica un débil crecimiento económico (del 2% promedio anual) en relación al crecimiento de la población (del 1% promedio anual) tanto en su conjunto como en sus componentes de inversión y consumo. El gasto público bajo la forma de la inversión pública redujo notoriamente su papel activo en la gestión y propulsión del crecimiento de la economía mexicana. Para ser preciso, tomó una postura de gasto equilibrado, sin asumir un alto déficit fiscal en los ejercicios y mucho menos un superávit. En definitiva, los motores del modelo económico tomaron impulso por la inversión privada enfocada en la industria manufacturera-exportadora que, en el marco de la apertura comercial y la liberación de los mercados nacionales a la dinámica internacional, respaldaron el éxito exportador. Alguna de las consecuencias visibles es que el éxito económico de esta *especialización* en la manufactura- exportadora precisó en concentrarse en ramas similares y

simultáneamente en aislarse de otras ramas que en definitiva acaparaban la mayor parte de la producción y el empleo. Este aislamiento del éxito no hizo otra cosa que reproducir una desvinculación con la economía en su conjunto y, por ende, en el crecimiento económico.

Las afectaciones generales en la inversión por las crisis económicas

Hemos identificado en el apartado anterior que una de las condiciones existentes de la economía mexicana en la última década era su débil crecimiento. Es importante considerar este punto, pues este será crucial para entender los efectos adversos que tendrán las repercusiones de la crisis económica producida por la pandemia del COVID-19, las cuales dan inicio a partir de las distintas medidas adoptadas de contención a la movilidad en México en el segundo trimestre de 2020 hasta considerar las lamentables pérdidas humanas, el cierre de empresas y el despido masivo de distintos trabajadores.

Concentrémonos primero en la magnitud de la crisis vista en los distintos componentes del Gráfica 2 en relación a la crisis de 2008-2009 con la de 2020. Donde vemos que las caídas de la producción, el consumo y la inversión de 2020 fueron mayores a las experimentadas en la crisis de 2008-2009. En la producción la caída fue de una caída de -8.3% contra un -2% en 2008-2009. Lo mismo fue para el consumo, cayó mucho más en el 2020 (un -2.8% en el 2008-2009 frente a un -10.5%).¹ En tanto a la inversión total, su caída en el 2020 fue mayor a la del 2008-2009, de un -18.3% frente a la de -2.6%, aunque detrás de esta caída hay una tendencia decreciente en la misma desde el 2015. En su componente privado, presentó una caída del -19.7% en 2020 frente a la de -6.5% en 2008-2009.

Ahora bien, está el caso de la inversión pública, la cual, y esto fue un rasgo característico de México, se redujo en un -8.6% en lugar de incrementar como una reacción activa frente al contexto recesivo.² Las consideraciones del nuevo gobierno iniciado en el 2018 bajo la tutela de la 4T instaron más por no incurrir en un mayor endeudamiento y a una reestructuración del gasto (un tanto menos para el gasto corriente y un tanto más para los sectores de urgencia).

Cabe identificar que el grado tan abrupto de las caídas en los componentes de la producción el consumo y la inversión dieron inicio a una reducción considerable en las tasas de interés, las cuales, ya veremos en la sección teórica, facilitan aparentemente estos rubros de la demanda agregada. Las tasas de interés rondaron alrededor de un 5.7% en el 2020, cuando en 2008-2009 fueron de 7.1%.

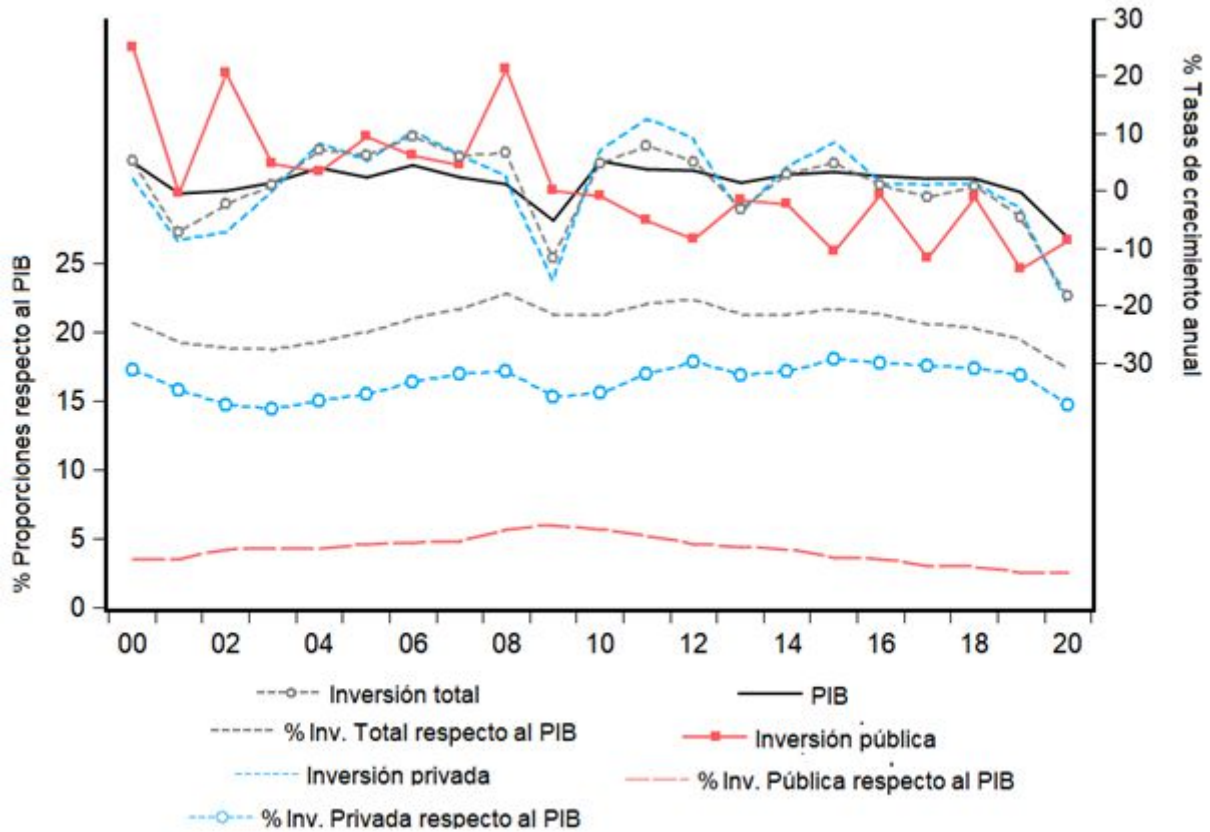
En relación al comercio exterior, el proceso de apertura comercial siguió su curso sin importar los percances de la economía mundial, sin embargo, los componentes de importación y exportación presentaron una caída igualmente mayor en el 2020 en relación a 2008-2009. En las exportaciones fue de un -7.3% frente a -5.9% y en las importaciones fue de un -14.3% frente a un -6.3%. Esto dio lugar a que la balanza comercial fuera superavitaria. Debe tomarse este dato con cuidado, ya que gran parte de la deceleración de la economía está ligada a la presentada en el sector manufacturero y a la caída de sus importaciones de bienes y servicios con el extranjero. En este caso, una balanza superavitaria muestra un crítico nivel de desempeño de la economía mexicana.

¹ Las observaciones de Campos-Vásquez y Esquivel (2021) indican una contracción mucho mayor en el consumo en el segundo y tercer trimestre de 2020, de un 23-16% respecto al uso de tarjetas de débito y crédito.

² Lo que sorprende, es que aun con la visión del modelo de desarrollo neoliberal de balanzas fiscales equilibradas en el episodio contractivo de 2008-2009, la inversión pública apoyó a la inversión total con un crecimiento del 10% anual.

Gráfica 2

México: Tasas de crecimiento y participaciones del PIB, la inversión total, inversión privada e inversión pública, 2000-2020



Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI, BIE. *Cuentas Nacionales* (Consulta: 12 de agosto de 2021).

En síntesis, la caída observada en los distintos componentes de la producción indica que las repercusiones económicas podrán ser de un grado mayor a las ocurridas en la última gran crisis económica de 2008-2009. La Gran Disrupción del 2020, como lo nombra el último informe del *World Economic Situation and Prospects* de 2021, puede concebirse para este momento, como la mayor crisis presentada en los

últimos años de la economía mundial. Probablemente sus efectos tendrán cabida en un mediano y largo plazo, y no solo en su carácter económico sino en uno plenamente social.

En síntesis, estas serían las características de la economía mexicana de acuerdo al modelo de desarrollo implementado, pero entonces surge indudablemente la pregunta: ¿Por qué es imperativo un mayor crecimiento

en el contexto social e histórico de la economía mexicana? Ross (2019) responde que no reaccionar ante esta urgencia nos sujetaría en la continuación de este semi-estancamiento condicionante de un escenario que profundice las tendencias adversas, los cuales, exigen un mayor crecimiento como condición inicial para su tratamiento. ¿Cuáles son esas tendencias adversas de la economía mexicana más allá de las identificadas en términos macroeconómicos? En la misma línea de Ross, tenemos el estancamiento o declive de la productividad de los sectores formales de la economía, las tendencias históricas a la baja de los de los salarios reales que se tradujeron en una tendencia del mismo orden en las condiciones de vida de los trabajadores, la creciente desigualdad del ingreso personal, la escasa movilidad social y económica intergeneracional en la población, las altas tasas de pobreza que parecen persistir ante los programas sociales implementados en los últimos 20 años (señala Ross que esto se encontraba en el 2019 en el mismo orden de hace 30 años) y la insuficiencia de los recursos públicos para financiar una mayor provisión de los servicios públicos y las seguridad social.

Revisión de literatura

Literatura teórica

Los trabajos que estudian los determinantes de la inversión en México (como Cruz (2017); Moreno-Brid y Cruz (2018); Loría (2007); Levy (1993); Elguézabal (2004)) han concentrado su revisión teórica en tres enfoques: el enfoque neoclásico, el enfoque de la demanda efectiva y el enfoque kaleckiano. En este subapartado hacemos una revisión de los principales fundamentos de estos enfoques. Ello nos permitirá, junto

con el análisis de la literatura empírica en el tema, a dimensionar las variables y metodologías para el modelo econométrico a considerar.

Enfoque neoclásico

En este enfoque la inversión está caracterizada bajo los principios metodológicos neoclásicos tradicionales, es decir, parte su análisis desde el axioma de la racionalidad individual, considerándola resultante de las decisiones económicas y siguiendo su cálculo en un sistema de mercados en equilibrio entre oferta y demanda por capital.

Para presentar el modelo más básico seguiremos la exposición de Romer (2012), en donde se deja en claro que la determinación de la inversión basa su análisis en la evolución del stock de capital respecto al capital deseado de la empresa detrás de un cálculo de costo-beneficio; ahí, la empresa decide si comprar o vender el capital que busca disponer o del que dispone. En una estructura de mercados competitivos, como es supuesto, la empresa decidirá aquella combinación de factores distintos del capital, $X_1, X_2 \dots X_n$, y los de capital, K , según el precio del capital, r_k , que maximice los beneficios, dada la siguiente relación:¹ $\pi(K, X_1, X_2 \dots X_n) - r_k K$. Donde $\pi(f)$ representa la función la posibilidad optimizadora de la empresa, es decir, el conjunto de insumos en la producción a excepción de K . Consideremos al lado izquierdo de la relación como el ingreso de la combinación de insumos dados y de los factores de capital empleados y el lado derecho el costo total de emplear más capital según su

¹ Donde se supone que existe rendimientos decrecientes en el factor capital, es decir, la primera derivada de la función de producción respecto al capital es positivo, $\pi_k > 0$, y se segunda derivada es negativa, $\pi_{kk} < 0$.

precio. Con lo anterior, el enfoque considera como condición maximizadora del beneficio que la empresa invertirá en capital hasta el punto en el que su ingreso marginal del factor se iguale a su precio. Es decir, hasta que:

$$\pi(K, X_1, X_2, \dots, X_n) = r_k \quad (1)$$

Esta ecuación, define el *stock* de capital deseado por la empresa según el precio del capital y los factores distintos al capital. Intuitivamente, cualquier variación en el precio de estos factores exógenamente determinados modificará negativamente la combinación óptima del capital, reduciendo su cantidad empleada. Detrás de estas relaciones se encuentra la lógica básica de un análisis de oferta y demanda. Cuanto mayor es el precio del capital, menor es la cantidad demandada; y viceversa, cuanto menor es su precio, mayor es la cantidad demandada. Lectura contraria sería según la oferta del capital.

En este marco, el precio de alquiler del capital o el precio del capital es entendido como un indicador relativo a la escasez del mismo, de tal manera que en la literatura económica neoclásica el vínculo directo a su precio es la tasa de interés. Con ello la lectura de una menor tasa de interés reflejará una abundancia de capital, en cambio una mayor indicará su escasez. La demanda de inversión está en una relación sensiblemente negativa con la tasa de interés, la cual es entendida como el costo por solicitar capital para el financiamiento del gasto en capital. Cuando la demanda de inversión es menor al nivel de ahorros (oferta de capital) dado el nivel de ingresos de pleno empleo, este

abundancia de fondos en el mercado reducirá la tasa de interés incentivando un mayor nivel de inversión hasta que esta se equilibre con el nivel de ahorro de la economía (Coen y Eisner, 2018). Según el enfoque, en un esquema de mercados competitivos y con atomicidad de los participantes, las posturas de oferta y demanda de capital coordinarán hasta que el precio (su tasa de interés) y la cantidad pactada en el mercado sea la socialmente deseada por la conjunción de la regla del máximo beneficio, logrando un estado deseado o estacionario. El capital demandado como el capital ofertado convergen a ese estado. Se adjudica así que el stock de capital tiende hacia un estado de pleno uso de los factores, de equilibrio, cuando las empresas cumplen la regla de maximización dada en (1).

Hallamos así que la inversión está dada por el nivel de capital determinado en el mercado, ahí la tasa de interés, que representa el precio del capital, regula tanto la oferta por capital como su demanda. Aunque el modelo aquí presentado es el más básico posible por el enfoque neoclásico, la esencia está identificada: el nivel del stock de capital neto, lo que se conoce como inversión, depende negativamente de su costos. La literatura en el tema se ha extendido lo suficiente respecto a la consideración de los costos; por ejemplo, está la preocupación por incluir en el análisis los costos de ajuste del stock de capital y los costos de su uso¹ (Caballero, 1999). A su vez, este modelo básico ha sido ampliado para introducir el papel de los costos derivados de la información producto de la incertidumbre y de las consideraciones de expectativas de los precios relativos o el rendimiento.

¹ Los costos de ajuste son los costos directos que resultan de ajustar el stock de capital según el stock de capital deseado. Algunos ejemplos de este tipo son los costos resultantes de modificar las instalaciones de maquinaria y equipo más viejo y sustituirlo por el nuevo, aquí se incluyen también los costos por adaptar la planta laboral a ese cambio del stock de capital. De acuerdo a los costos de uso estos se refieren a los costos de mantener un capital según el precio de adquirir uno adicional en el mercado (Romer, 2012).

Enfoque de la demanda efectiva

El enfoque de la demanda efectiva de la inversión deviene del trabajo realizado por Keynes en *La Teoría General del Empleo, el Interés y el Dinero* de 1936. La teoría de este enfoque está un tanto en contraposición con el enfoque neoclásico. En principio, Keynes pasa su análisis más allá de una dimensión microeconómica hacia una macroeconómica; es decir, puede especificarse su teoría en términos de los agregados del gasto y el ingreso asociados al nivel de empleo.

Si partimos del principio de demanda efectiva expuesto por Keynes (1977) en el Capítulo 3 de la *Teoría General*, establecemos que el nivel de ocupación y de demanda efectiva, E , en una economía está dado por la igualdad $Z = g(N) = D = f(N) = E$, que representa la igualdad precio de oferta global, Z , con el precio de demanda global, D . El precio de oferta global representa, en términos simples, el nivel de ingresos que esperan desembolsar en términos de costos de los factores al despliegue de un nivel de ocupación, N . El precio de demanda global es el nivel de ingresos que esperan recibir según esa ocupación. Así, cuando D supera a Z , hay un amplio margen donde los empresarios pueden incrementar su nivel de ocupación, luego un mayor nivel de producción, que les permita obtener mayores ventas y una mayor ganancia a ese nivel. En ese sentido ese margen de oportunidad, de demanda en potencia, incentiva a una mayor oferta por parte de los empresarios.

Visto lo anterior, la teoría de la inversión converge con un análisis de las expectativas, el precio de demanda y el precio de oferta de los bienes de capital. El enfoque de la demanda efectiva considera como componentes principales de gasto el realizado para el consumo y para la inversión. El consumo está vinculado de forma monótona y positiva en función del nivel de ingresos

vigente, claramente, aunque en una proporción menor que el ingreso (por la propensión a consumir). La inversión representa el otro elemento de importancia en el gasto total. En el análisis de Keynes es considerada como un factor del gasto profundamente dinámico vinculado, a su vez, a la incertidumbre, el estado de confianza de los negocios y al ciclo económico.

Para el enfoque, el gasto en inversión depende exclusivamente de la rentabilidad esperada y el costo de los fondos prestables para financiarla. De acuerdo a la rentabilidad esperada, Keynes dedica el concepto de “eficiencia marginal del capital” ($EmgK$) para representarla al modo de una tasa interna de rendimiento esperada de los desembolsos realizados en la compra adicional del capital en un determinado horizonte temporal. La tasa de interés, por otro lado, es el precio de desprenderse de la liquidez del dinero, es el costo por solicitar capital para los desembolsos de inversión; en su forma financiera corresponde al rendimiento de un desembolso en un activo determinado.

A su vez, la $EmgK$ depende de la escases relativa del capital en la industria o el mercado, los costos asociados a la utilización de ese capital adicional (en trabajadores e insumos) y el nivel de productividad contenido en él. La tasa de interés está determinada por el principio de la preferencia por la liquidez, es decir, por la demanda de dinero según los motivos asociados al ingreso y a la especulación.

La regla fundamental del gasto en inversión está dada por los diferenciales existentes entre la $EmgK$, y la tasa de interés. Tratémoslo como una regla para la factibilidad de un proyecto de inversión. Cuando la rentabilidad esperada, dada por la $EmgK$, es mayor que los costos del capital (o de la rentabilidad por invertirlo en activos financieros dada por la tasa de interés), la factibilidad del proyecto es favorable y existen los incentivos y los cálculos de que el proyecto tendrá un

retorno después de los desembolsos en esa compra del capital adicional. Al contrario, esos incentivos y cálculos favorables para el proyecto se difuminan cuando la rentabilidad esperada es menor que los costos de capital, ahí, la factibilidad del proyecto es adversa (Kurihara, 1978).

La regla fundamental obedece a la siguiente lógica: las empresas verán redituable incorporar adicionalmente al proceso productivo más capital (inversión) hasta el punto en donde la tasa de ganancia esperada iguale al rendimiento que proporciona invertir en el mercado financiero por un activo. La regla está dada por la igualdad entre $EmgK$ y la tasa de interés. Hasta ese punto la inversión en tanto maquinaria y equipo o en un mercado financiero será indiferente. Si se invirtiera por un mayor capital físico nos encontraríamos con una desigualdad a favor de la tasa de interés, ya que un mayor capital disminuiría la $EmgK$, dejándola por debajo de la tasa de interés y desincentivando el proyecto de compra de más capital por ser poco redituable.¹

Con todo lo anterior tenemos claro que la decisión de inversión está influida notoriamente con las expectativas de la $EmgK$ y la tasa de interés. Al asociarse la rentabilidad esperada al cálculo y asimilación de las expectativas futuras de la demanda y los costos, las decisiones de inversión están sujetas a las esperanzas y los temores vigentes en el estado de confianza de la economía. En la terminología keynesiana, la volatilidad de las expectativas de ganancia, luego de la inversión,

está impulsada por los “espíritus animales” que divergen o no en las decisiones de mercado. Esa misma dificultad de la empresa por calcular el rendimiento futuro de cualquier inversión es el elemento dinamizador en las consideraciones del ciclo económico por Keynes (Snowdon y Vane, 2005). Las fluctuaciones violentas de la $EmgK$ acontecen en las fluctuaciones de la demanda agregada, la producción y el empleo, variables igualmente asociadas a la esperanza de la rentabilidad misma que calcula la inversión.

Enfoque kaleckiano

Más allá de la metodología de los mercados en equilibrios, competencia perfecta, el individualismo metodológico y la maximización de los planes económicos desde el comportamiento racional, el enfoque heterodoxo plantea múltiples salidas para el análisis económico. Dentro de este enfoque, está la perspectiva teórica kaleckiana sobre la determinación de la inversión, mucho más cercana a la tradición keynesiana que la neoclásica.

Siguiendo el análisis kaleckiano de la determinación de la tasa de decisiones de inversión en capital fijo, los principales factores que las empresas evalúan para llevar a cabo sus planes de inversión son directamente la rentabilidad, las limitaciones del mercado de capital (o el de productos) o el riesgo creciente en la economía. En cualquier caso, las decisiones de inversión se realizan o no según lo cambiante de la situación económica, cuyo efecto en estos factores es ya sea como límite o facilitador. En general, las categorías de estos cambios

¹ En el enfoque keynesiano sobre la inversión no existe una condición de igualdad entre la inversión y el ahorro como en el enfoque neoclásico, ni mucho menos la tasa de interés es regulada hasta equiparar ambos conceptos. Esto se debe a que cada uno de los componentes persigue distintos incentivos.

son, para el enfoque, los siguientes: a) acumulación bruta del capital o el ahorro bruto generado por la empresa por medio de sus ganancias corrientes, b) variaciones de las ganancias y el acervo del capital fijo, las cuales determinan la tasa de ganancia, y c) los cambios asociados a la tasa de interés, tecnología y productividad, etc (factores de largo plazo) (Kalecki, 2007).

La ecuación fundamental que recoge las relaciones de estos cambios con las decisiones de inversión se representa de la siguiente manera:

$$F_{t+\tau} = aS_t + b \frac{\Delta P_t}{\Delta_t} - c \frac{\Delta K_t}{\Delta_t} + d \quad (3)$$

La tasa de inversión en capital fijo en un período de tiempo más algún rezago $F_{t+\tau}$, depende positivamente del ahorro bruto, S_t , la tasa de variación de las ganancias totales, $\frac{\Delta P_t}{\Delta_t}$, y negativamente de la tasa de variación del acervo de equipo de capital, $\frac{\Delta K_t}{\Delta_t}$. A ello se le suma un componente de largo plazo dado por las tasas de interés, la productividad y la tecnología, factores que están vinculados a los costos dados en un período de tiempo mayor. El ahorro bruto funciona positivamente con la inversión como fondo disponible para la acumulación, evidentemente, después de deducirse una proporción para el consumo de los empresarios. Un mayor fondo de ahorro corresponde a mayor holgura para la toma de decisiones de inversión. Respecto a los dos componentes dinámicos, como las ganancias totales y el acervo de equipo de capital cabría hacer una precisión. Es claro que las ganancias totales regulan las decisiones de inversión por la rentabilidad, también que el stock de

capital desembolsado por su nivel y los costos que representan. El planteamiento que hay detrás de esta lógica es parecido al de Keynes en la *Teoría General*, pues, los componentes $\frac{\Delta P_t}{\Delta_t} - \frac{\Delta K_t}{\Delta_t}$ se relacionan directa y dinámicamente con $\frac{F_t}{K_t}$, la tasa de ganancia, y esta con las

decisiones por el gasto de inversión. El componente d recoge los elementos de largo plazo considerados por Kalecki. Ahí se encuentra la tasa de interés, la cual toma una relación negativa con las decisiones de inversión, al igual que con Keynes.

Literatura empírica

El abordaje empírico sobre la inversión o la acumulación de capital en México ha seguido tres caminos: 1. el análisis descriptivo de tendencia y el ciclo en función de las distintas intervenciones públicas por los distintos modelos de desarrollo; 2. el análisis correlacional de acuerdo a su vínculo con otros conceptos macroeconómicos, como el gasto público, la inversión pública, el crecimiento económico, la apertura comercial, etc.; y 3. por el análisis enfocado en los determinantes micro y macroeconómicos de la inversión en formación bruta en capital fijo. A continuación expondré las distintas metodologías adoptados en estos campos y los principales hallazgos de esos estudios.

De acuerdo al primer tipo de análisis está el trabajo de Moreno-Brid, Sandoval y Valverde (2016) que aborda la formación bruta de capital en la economía mexicana desde 1960 a 2015. Su análisis está dirigido en identificar el patrón del cambio estructural de la económica de acuerdo a la acumulación de capital fijo en los distintos sectores y en la generación del crecimiento económico desde las consideraciones de

tendencia y el ciclo. Alguno de los hallazgos secundarios es que, ante episodios recesivos, la inversión tardó mucho más en recuperarse que la producción, aunado a su vez a la consideración de que la inversión manifiesta una volatilidad más aguda que esta última. Respecto a las participaciones de la inversión (sea pública o privada) en el PIB, los autores señalaron una relación poco clara con los episodios de crecimiento de la economía mexicana.¹

En tanto al diagnóstico general, identifican el patrón concentrado de la acumulación de capital en sectores dinámicos de la económica, en especial, aquellos asociados con la manufacturera de exportación. Este hecho de la economía mexicana estuvo acompañado del retiro o la disociación a la baja de la inversión pública con la inversión en su conjunto; donde sectores de gran impulso, como el de la construcción, han mostrado este retraimiento en los grandes proyectos de infraestructura. Este es el análisis general de la inversión en los últimos 30 años atrás, guarda múltiples coincidencias con el análisis de la región latinoamericana: la formación regional de un patrón manufacturero-primario-exportador con bajo crecimiento económico, alta apertura comercial, con caídas en las participaciones de la inversión pública y con un auge exportador (Manuelito y Jiménez, 2015).

La gran mayoría de trabajos enfocados a la inversión en México se centran en distintos abordajes de corte correlacional. Parte de ellos estudian la interacción de la

inversión pública en la privada en busca de efectos sustitución (*crowding-out*) y efectos complementarios (*crowding-in*).² Cruz (2017) sintetiza los distintos hallazgos de acuerdo a si la relación es una u otra para el caso de la economía mexicana. En la revisión de los distintos trabajos que abordan esa iniciativa, se encuentra un gran debate sobre la presencia de los efectos en distintos horizontes temporales. Fonseca (2009), Elguézabal (2004), Castillo y Herrera (2005) han detectado el efecto sustitución para el corto plazo. Otros autores como Castillo y Herrera (2005); Ramírez (1994, 1991, 2004); Erden y Holcombe (2005) y Cruz (2017) encuentran efectos complementarios tanto en el corto como en el largo plazo. Otros autores encuentran un vínculo más directo de complementariedad aún entre la inversión pública (o el gasto público federal), el desarrollo económico y el crecimiento económico (Cobacho, Bosch y Rodríguez, 2001).

Finalmente, la otra dirección del análisis sobre la inversión en México es el estudio de su forma funcional en términos macroeconómicos y en la estimación econométrica de los parámetros de peso o de sensibilidad en sus determinantes. Tomando como referencia los enfoques teóricos neoclásicos, keynesianos y kaleckianos, los análisis han variado de metodología econométrica, ya sea de series de tiempo o de panel como en la elección de sus variables.

Loría (2007) estimó un modelo keynesiano estructural de demanda agregada para la economía mexicana para

¹ De acuerdo Moreno-Brid, Sandoval y Valverde (2016) los dos episodios encontrados de los modelos de desarrollo, como el de 1960-1981 con el de 1988-2015, presentaron en su etapa de auge en el crecimiento el mismo ajuste en función de la participación de la inversión respecto al producto (alrededor del 20%-23%). Lo que habría que analizarse detrás de esta coincidencia es el crecimiento de cada uno de las etapas. Evidentemente, las tasas del producto fueron mayor en la primera que en la segunda.

² Al retiro de la inversión privada por la intervención del gobierno en algún sector en específico o en una industria conjuntamente se le llama efecto sustitución. En tanto a la atracción de mayor inversión privada por dicha intervención se le conoce como efecto complementario.

datos anuales en el período 1970-2003. Con estos criterios y bajo mínimos cuadrados ordinarios, estimó la función de inversión privada. La estimación consideró como variables independientes tipo precio la tasa de interés real, los costos laborales (la proporción de los salarios medios reales en la productividad) y el tipo de cambio real; y como variables tipo cantidad el PIB y la inversión privada rezagada (por el componente acelerador-multiplicador de la inversión). Los resultados fueron que el crecimiento del PIB tiene un efecto positivo intertemporal con el crecimiento de la inversión privada, lo mismo con la inversión privada rezagada. Las variables precio hallaron una relación negativa. Las que indicaron una mayor sensibilidad respecto a la inversión son los costos laborales y el tipo de cambio real, indicando que las devaluaciones encarecieron los insumos importados de capital e intermedios y que los incrementos en los costos laborales declinaron los incentivos para la inversión. Curiosamente, la tasa de interés real presentó una sensibilidad muy baja respecto a la determinación de la inversión privada

Moreno-Brid y Cruz (2018) estimaron un modelo de rezagos distribuidos autorregresivos con la intención de identificar los determinantes de la inversión privada de largo plazo en México para datos anuales en el período de 1988-2015. Como variables independientes consideran el PIB, la inversión pública, el gasto público, el tipo de cambio real, la tasa de interés y el crédito interno. Al final, los resultados han sido los siguientes: 1. el PIB y la inversión privada rezagada tiene un efecto positivo y de mayor peso con la inversión privada en su conjunto, y 2. para la relación del gasto público los autores identificaron un efecto neto negativo dado por la diferencia entre el efecto positivo contemporáneo con el efecto negativo del gasto de un rezago mayor. Este último punto agrega evidencia empírica sobre el carácter

sustitutivo del gasto público en el largo plazo sobre la inversión privada.

Elguézabal (2004) utiliza el mismo método de rezagos distribuidos e incluye técnicas de cointegración, es decir, se sujeta al análisis dinámico de la inversión privada de acuerdo a sus determinantes; y cuya lógica se sustenta desde el enfoque neoclásico, planteando el problema de la inversión privada como uno de optimización dinámica desde la empresa. Su análisis para la economía mexicana toma datos trimestrales desde 1980 a 2002. Los resultados generales es que la inversión privada estuvo determinada en mayor medida y positivamente por el PIB, y negativamente por el tipo de cambio real y la inversión pública. Aunque cabría mencionar que su investigación abarca una gran cantidad de variables consideradas además de las anteriores, como: el índice de términos de intercambio para México, la tasa de interés de México, la tasa de interés de Estados Unidos, la proporción de los ingresos por presupuesto en relación al PIB y el financiamiento bancario al sector empresarial; sin embargo, no resultaron significativas como determinantes del modelo de pronósticos que el autor propone.

Finalmente, Levy (1993) estudió los determinantes de la inversión privada en México en el período 1960-1985 empleando mínimos cuadrados ordinarios. El modelo base para dicho análisis recoge la postura teórica de la demanda efectiva de Keynes, Kalecki y Minsky, donde las variables independientes fueron la tasa de interés, tipo de cambio real, el nivel de deuda pública y el nivel de precios de los bienes de capital. Tanto la deuda pública, la tasa de interés y el índice de precios de los bienes de capital se mostraron como componentes que desincentivan la inversión privada; y para las que tuvieron una injerencia positiva, solo se identificó al tipo de cambio real.

Metodología aplicada y el análisis del modelo

Consideraciones teóricas y analíticas

Una vez que hemos hecho la revisión de la literatura teórica y empírica de los distintos enfoques y estudios que han abordado el tema de la inversión, nos concentraremos en el análisis de la misma bajo las consideraciones de la hipótesis central de este trabajo.

El planteamiento de la hipótesis se alinea de acuerdo a lo que hemos recogido en la revisión del contexto de la economía mexicana, la literatura teórica y la empírica. Se entiende que todo análisis que pretenda identificar los determinantes de la inversión privada en su escala macroeconómica está analizando directa e indirectamente los factores dinámicos que impulsan las decisiones de acumulación de capital fijo de las empresas; detrás del estudio de esos factores, llegamos al análisis de las condiciones de rentabilidad y reproducción de la economía en su conjunto, donde se encuentra la tasa de ganancia principalmente como el móvil de las decisiones. Actualmente no hay una variable completamente consensuada sobre la tasa global de ganancia de una economía, por lo que, todo análisis dispuesto a identificar la dinámica de ese móvil que mueve las decisiones de inversión necesitará estudiarla implícitamente por otras variables. El enfoque neoclásico no concentra su análisis al carácter de la rentabilidad y la reproducción de la economía, más bien gira en torno a las decisiones desde el punto de vista racional y microeconómico, prestando atención al cálculo maximizador de los beneficios y de la

minimización de los costos en un escenario de competencia perfecta y del equilibrio¹. Justamente el enfoque de la demanda efectiva y el heterodoxo toma esa atención, faltante en el enfoque neoclásico, como central.

Ya que el objetivo central de este trabajo consiste en identificar los determinantes de la inversión privada en México en el período 2005-2020, habría que considerar la técnica para dicho análisis. En la revisión de la literatura empírica sujeta a ese objetivo encontramos una tradición en la utilización de diversos modelos de series de tiempo: desde modelos de rezagos distribuidos autorregresivos (ADL), modelos de vectores autorregresivos (VAR), modelos con vectores de corrección de errores (VEC) hasta el modelo básico de regresión lineal.

Como propuesta metodología de este trabajo tomamos el enfoque de la demanda efectiva y el kaleckiano sin excluir ciertas consideraciones del enfoque neoclásico de acuerdo a la tasa de interés. Esta inclinación está justificada porque el enfoque otorga múltiples facilidades para abordar el carácter macroeconómico de la inversión privada.

Por este efecto, utilizaremos un modelo VAR de series de tiempo que analice el componente dinámico y determinante de la inversión en México en el período 2005-2020 con datos trimestrales. Las variables consideradas son: la inversión privada, *IP*, la inversión pública, *IG*, el tipo de cambio real, *ITCR*, la tasa de interés real, *i*, el ahorro total, *S*, el Producto Interno

¹ Además de estas consideraciones, deben sumarse a ellas las distintas dificultades por la modelización econométrica de los modelos neoclásicos. Dichas dificultades se sustentan en justificar técnicamente las distintas propiedades restrictivas y complejas de una función de producción: en el tipo de capital asumido (homogéneo), en el esquema de competencia perfecta, un tipo de tecnología, etc. Hay, inclusive, una gran literatura que resume los obstáculos metodológicos de emplear el marco de análisis neoclásico como metodología empírica (Coen y Eisner, 2018; Caballero, 1999; Petri, 1997; Shaikh, 1974).

Bruto, *PIB*, los salarios reales, *W*, y un indicador de la financiarización, *F*. Todas las variables fueron ajustadas estacionalmente por el método ARIMA por *census-X12* y expresadas en logaritmos naturales a excepción de

ITCR por tratarse de un índice y la tasa de interés real porque toma números negativos. La información de las variables seleccionadas se presenta en el Cuadro 2.

Cuadro 2

Descripción de nomenclatura, nombre, unidad de medida y fuente de las variables consideradas

Nomenclatura	Variable	Unidad de Medida	Fuente
Periodicidad trimestral (2006.01-2020.01), 57 observaciones			
<i>PIB</i>	Producto Interno Bruto	Millones de pesos a precios del 2013	INEGI
<i>IP</i>	Formación Bruta en Capital Fijo de gobierno (Inversión pública)	Millones de pesos a precios del 2013	INEGI
<i>IG</i>	Formación Bruta en Capital Fijo privado (Inversión privada)	Millones de pesos a precios del 2013	INEGI
<i>S</i>	Ahorro total	Millones de pesos a precios del 2013	INEGI
<i>i</i>	Tasa de interés real interbancaria de equilibrio	Porcentaje anual	BANXICO
<i>ITCR</i>	Índice del tipo de cambio real	Número índice del tipo de cambio real con precios al consumidor y con respecto a 111 países	BANXICO
<i>M4</i>	Agregado monetario, M4	Saldos a miles de pesos a precios de 2013	BANXICO
<i>M1</i>	Agregado monetario, M1	Saldos a miles de pesos a precios de 2013	BANXICO
<i>W</i>	Salario diario asociado a los trabajadores asegurados en el IMSS	Pesos por día a precios de 2013	STPS

Fuente: Elaboración propia.

El indicador de la financiarización¹ es retomado del trabajo de Miranda, Ferrusca y Gutiérrez (2018) que a su vez, como lo indican, está inspirado por el que propone Bruno *et al.* (2011). Ellos proponen como indicador

proxy de la financiarización a la proporción entre un agregado monetario que represente el peso de los procesos financieros en la economía (dada por la diferencia del agregado monetario *M4* y el agregado

¹ El término de financiarización será entendido como el proceso de importancia creciente de los motivos financieros, los mercados financieros, los actores financieros y las instituciones financieras en los campos de la producción, la inversión, el consumo y la distribución del ingreso que han enfrentado las economías en los últimos décadas (Véase en la definición inicialmente abordada de Epstein, 2005).

monetario $M1$) y la inversión total (dada por la inversión en formación bruta de capital fijo)¹. Esto con el fin de contrastar el carácter arbitrario de la asignación productiva del ahorro de los empresarios en inversión real y la asignación de los mismos en inversión financiera o especulativa. Ya que este trabajo analiza los determinantes de la inversión privada, conviene integrar solamente el agregado monetario a consideración como una variable que exponga el peso y la dinámica de los fondos que se destinan al sector financiero y su contraste con los que se dirigen a la inversión productiva.

Marco teórico de los modelos VAR

Los modelos VAR surgen por Sims en 1980 como una vía metodológica alterna y crítica a los grandes análisis econométricos sustentados por los modelos estructurales keynesianos de ecuaciones simultáneas. La alternativa que ofrece dicha vía consiste en simplificar los supuestos y restricciones de estos modelos, así como otras complejidades, al no establecer *a priori* una relación directa o una categorización estricta de las variables endógenas y exógenas consideradas. Ello supone implícitamente un planteamiento abierto a la interdependencia de los elementos dados en el sistema explicativo, tratando a todas las variables como constitutivas a un mismo nivel (como endógenas). Esta apreciación lleva a considerar aparentemente que los modelos VAR son estrictamente ateóricos, sin embargo, en el proceso de selección y discriminación de variables para el modelo, ya existe un componente razonablemente teórico (Loría, 2007). Los modelos VAR han sido utilizados frecuentemente para el análisis macroeconómico o sectorial de las relaciones dinámicas

entre distintas variables, con bastante eficiencia explicativa y predictiva; estudiando e identificando el efecto dinámico de las perturbaciones no anticipadas de una variable en el interior de un sistema compuesto por otras variables mutuamente interdependientes.

En función de Greene (2003) un modelo VAR de p -ésimo orden (irrestringido) está constituido por hacer regresiones de cada variable no rezagada en función de todas las demás igualmente rezagas según la siguiente expresión:

$$y_t = \mu + A_1 y_{t-1} + \dots + A_p y_{t-p} + \varepsilon_t \quad (4)$$

Donde y_t es un vector columna de variables endógenas, A es una matriz de parámetros endógenos, μ un vector columna de términos constantes o interceptos y ε_t es un vector de perturbaciones o innovaciones no autocorrelacionadas, con media cero y matriz de covarianza constante $E[\varepsilon_t \varepsilon_t'] = \omega$. Podemos expresar (4) considerando el operador de rezago:

$$A(L)y_t = \mu + \varepsilon_t \quad (5)$$

Donde $A(L)y_t$ representa la matriz de polinomios del operador de rezago. Podemos llegar a este mismo punto de múltiples formas. En su forma simplificada sin perder la generalización partiendo de un modelo de primer orden:

$$y_t = \mu + A y_{t-1} + \varepsilon_t \quad (7)$$

¹ Con la notación de las variables consideradas tenemos: Indicador de financiarización= Agregado monetario M4- Agregado monetario M1/ Inversión total.

En cualquier caso, el modelo debe lograr una estructura en su forma reducida bajo la forma de un modelo de ecuaciones simultáneas:

$$\varphi y_t = \alpha + \beta y_{t-1} + \pi_t \quad (8)$$

Donde φ es una matriz no singular y $\text{Var}(\pi) = \Sigma$. Con (8) llegamos a un modelo de ecuaciones simultáneas que, para identificarlo en la estimación, deben ser incorporadas ciertas restricciones a los coeficientes estructurales calculados. Ello a razón de que la forma del VAR en su forma reducida se estima a partir de los datos, de ahí deberían deducirse estos coeficientes, donde $A = \varphi^{-1}\beta$ es la matriz de coeficientes en su forma reducida, $\mu = \varphi^{-1}\alpha$, es el vector de términos constantes de forma reducida y $\omega = \varphi^{-1} \pi \varphi^{-1}$, es el vector de innovaciones. La estimación puede realizarse eficientemente por mínimos cuadrados ordinarios siempre y cuando sean incluidos los suficientes rezagos de las variables endógenas y la ecuación satisfaga el supuesto de homoscedasticidad, no autocorrelación y normalidad de las regresiones de series de tiempo, así como también su estabilidad (Wooldridge, 2010). Cuando los elementos del vector de innovaciones en su forma reducida, π_t , no cumplen el supuesto de no autocorrelación, el análisis dinámico de las innovaciones de un único tipo, como un choque exógeno de “x” variable, no puede concebirse como un choque puro de esa variable. Por lo cual resulta imposible, ante la presencia de autocorrelación, vincular directamente el efecto de una innovación no anticipada en otra variable en específico. Este caso merece utilizar

el procedimiento de ortogonalización propuesto por Sims (1980) que permite eliminar la correlación entre las distintas innovaciones a través del método de descomposición de varianzas de Cholesky (Cuevas, 2001).

Ya hemos comentado que los modelos VAR han sido utilizados en la macroeconomía por la relación de eficiencia que tienen en la predicción y las pocas restricciones para su estimación, sin embargo, deben considerarse parte de sus desventajas. Cuevas (2001) señala que una gran desventaja en potencia es que la evidencia empírica generada puede ser sensible al orden de acomodo de las variables y sus ecuaciones en el proceso de estimación, lo cual vuelve problemática las conclusiones que surjan de ellas. Aun así, esta debilidad puede superarse si el ordenamiento de las variables se verifica según el mayor o menor grado de exogeneidad. Las pruebas de exogeneidad en bloque pueden realizarse a partir de las pruebas multivariadas de causalidad de Granger.

Análisis del modelo

Para la estimación del modelo VAR con las variables anteriormente mencionadas, es necesario conocer las propiedades estacionarias de la serie: saber, a grandes rasgos, si tienen una *memoria infinita* o *finita* en el tiempo¹. La importancia de conocer caso por caso si las variables son estacionarias o no estacionarias, nos permitirá alcanzar una mejor especificación y, además, evitar un posible caso de regresión espuria (Granger y Newbold, 1973). Este trabajo empleó tres métodos para identificarlas: la Prueba de Dickey-Fuller Aumentada (DFA), la prueba de Phillips-Perron (PP) y la Prueba de Kwiatkowski, Phillips, Schimdt y Shin (KPSS). Hay que

¹ Que una serie tenga *memoria infinita* quiere decir que ante un cambio en su serie, como por ejemplo por una perturbación transitoria, esta tendrá efectos permanentes en el movimiento general de la misma; modificando su media, varianza y covarianza a lo largo del tiempo. En el caso de una *memoria finita* esto quiere decir que ante el mismo tipo de cambio la serie no experimentará efectos permanentes sino transitorios; la serie adaptará dicho cambio y tenderá a mantener su media, varianza y covarianza.

precisar que la Prueba ADF y la Prueba PP se sujetan al mismo planteamiento de hipótesis nula de raíz unitaria en contraste con la hipótesis alternativa de estacionariedad; mientras la Prueba KPSS parte de la hipótesis nula de estacionariedad y la compara con la hipótesis alternativa de no estacionariedad. Para la especificación de las distintas pruebas, según si habría que incluir un término de deriva, de tendencia o ambas, se recurrió a la metodología de Hamilton (1994) siguiendo el análisis gráfico de los componentes de tendencia y ciclo (por el Filtro de *Hodrick-Prescott*) de cada variable.

Tenemos los resultados en el Cuadro 3. Identificamos que todas las series de tiempo empleadas para el modelo VAR son $I(1)$; las pruebas de raíces unitarias como la ADF y la PP establecen que no se rechaza la existencia

de raíz unitaria con un nivel de 95 y 99% de significancia estadística del estimador según las tablas de MacKinnon (1996)¹. Por lo que las primeras diferencias de estas series son estacionarias, es decir, las pruebas indicaron que se rechaza la existencia de raíz unitaria al mismo nivel de significancia estadística.

Con el conocimiento de que las series de tiempo son estacionarias en primeras diferencias, el modelo VAR fue estimado en esos términos, con el fin de identificar los efectos dinámicos de las distintas variables en la inversión privada. Para la determinación de la longitud de los rezagos, se recurrió a los distintos criterios de información (como el de Akaike, Schwarz, Hannan-Quinn, etc), los cuales indican la elección de entre 2 a 5 rezagos.

¹ Esto mismo fue validado desde las pruebas KPSS, donde se rechaza la hipótesis de estacionariedad con las variables en niveles según las tablas de Kwiatkowski *et al.* (1992).

Cuadro 3

Pruebas de raíces unitarias y estacionariedad

Variables	Especificación de la ecuación de prueba	Estadístico calculado de la Prueba DFA	Estadístico calculado de la Prueba PP	Estadístico calculado de la Prueba KPSS	Orden de integración
		<i>Ho: R. U</i>	<i>Ho: R.U</i>	<i>Ho: E</i>	
Periodicidad trimestral (2006.01-2020.01)					
IP	C	-1.54	-1.54	0.77**	I(1)
Δ IP	N	-5.48**	-5.48**	N/D	I(0)
IG	C	0.30	0.30	0.68*	I(1)
Δ IG	N	-6.98**	-6.98**	N/D	I(0)
PIB	C, T	-2.59	-1.77	0.12	I(1) o I(0)
Δ PIB	C	-5.60**	-5.48**	0.08	I(0)
PIB	C	-0.67	-0.67	0.88**	I(1)
Δ PIB	N	-12.19**	-12.27**	0.09	I(0)
ITCR	C	-2.39	-2.42	0.54	I(1)
Δ ITCR	N	-7.48**	-8.66**	N/D	I(0)
S	C	-2.04	-2.06	0.76**	I(1)
Δ S	N	-6.86**	-6.85**	N/D	I(0)
W	C, T	0.74	-0.07	0.17*	I(1)
Δ W	C	-5.60**	-5.92**	0.30	I(0)
F	C,T	-1.80	-0.82	0.20*	I(1)
Δ F	C	-1.92	-7.18**	0.40	I(0)
i	C	-1.71	-1.71	0.25	I(1) o I(0)
i	C, T	-1.56	-1.57	0.24**	I(1)
Δ i	N	-7.19**	-7.19**	N/D	I(0)

Notas:

Especificación de la ecuación de prueba: Constante (C), Tendencia lineal (T), Ninguna (N). Pruebas: Prueba Dickey-Fuller Aumentada (DFA), Prueba Phillips-Perron (PP), Prueba Kwiatkowski, Phillips, Schmidt y Shin (KPSS). Abreviaturas: Ho: Hipótesis nula. R.U: Raíz Unitaria, E: Estacionariedad. Los asterísticos definen el nivel de significancia estadística del estimador, (*) nivel de significancia al 5%, (**) nivel de significancia al 1%. - Los símbolos Δ definen primera diferencia de la serie.

Fuente: Elaboración propia.

En el seguimiento iterativo de estos rezagos en distintos modelos y en la evaluación de su longitud según el mejor funcionamiento del vector de perturbaciones a partir de los supuestos de homocedasticidad, no autocorrelación serial y normalidad, se determinaron 3 rezagos como óptimos para la estimación. Adicionalmente fue necesario establecer el siguiente ordenamiento: PIB IP ITCR S IG F y W. Se incluyó una variable dicotómica, *D1*, como exógena con el fin de capturar los episodios de gran contracción de la economía mexicana y evitar grandes

problemas de normalidad.¹ Debe mencionarse que inicialmente este trabajo evaluó incluir las observaciones trimestrales de 2020 con gran caída como 2020.02, 2020.03, y 2020.04, sin embargo, esto generaba aún más problemas de normalidad.

Con esas precisiones se estimó el modelo VAR (3). Una de las partes fundamentales en la especificación del modelo es analizar si éste cumple con el requisito de estabilidad y si el vector de perturbaciones cumple con los supuestos básicos anteriormente mencionados.

Cuadro 4

Criterios de selección del orden de rezago en el modelo VAR

Selección del orden de rezago en el modelo VAR						
Rezagos	LogL	LR	FPE	AIC	SC	HQ
0	-898.3305	NA	1.18E+04	32.08177	32.65526*	32.30465*
1	-814.5213	138.2117	6.08E+03	31.38671	34.25415	32.5011
2	-752.0261	85.51975	7444.829	31.43951	36.6009	33.4454
3	-688.5687	69.02385	1.13E+04	31.45855	38.91389	34.35595
4	-575.4495	91.28914*	4871.302*	29.73507	39.48437	33.52398
5	-462.0361	59.69128	5.46E+03	28.00127*	40.04452	32.68168

* Indica la longitud de rezago elegido según el criterio de información

LR: Estadística de prueba LR secuencial modificada (cada prueba la nivel del 5%)

FPE: Error Final de Predicción

AIC: Criterio de información de Akaike

SC: Criterio de información de Schwarz

HQ: Criterio de información de Hannan-Quinn

Fuente: Elaboración propia.

¹ Donde $D1=1$, para los trimestres 2008.04, 2009.01, 2009.02, 2009.03, 2009.04, 2019.02, 2019.03, 2019.04, 2020.01, y para el resto de observaciones $D1=0$.

La condición para que esto se cumpla es que las raíces inversas características del sistema no sean superiores a uno en valor absoluto. Ello lo verificamos en el cálculo de las raíces inversas características para el modelo VAR (3) en el Cuadro 5. Un modelo dinámicamente estable significa que ante la perturbación aleatoria de una variable del sistema, este generará en la trayectoria

de las demás variables una senda hacia el equilibrio de largo plazo. Ello favorece a obtener un modelo convergente y evitar un modelo explosivo que dificulte la interpretación oportuna de las Funciones Generalizadas de Impulso-Respuesta (*FGIR*) y la Descomposición de Varianza (*DV*) (Loría, 2007).

Cuadro 5

Raíces del polinomio característico

Raíces del polinomio característico			
Variables endógenas: PIB IP ITCR S IG i F W			
Variables exógenas: c D1			
Rezagos: 3			
Raíces	Módulos	Raíces	Módulos
0.827006 + 0.160140i	0.842	-0.633383 + 0.338563i	0.718
0.827006 - 0.160140i	0.842	-0.633383 - 0.338563i	0.718
0.487861 + 0.671301i	0.830	0.110819 - 0.701703i	0.710
0.487861 - 0.671301i	0.830	0.110819 + 0.701703i	0.710
-0.487024 + 0.666639i	0.826	-0.674816	0.675
-0.487024 - 0.666639i	0.826	0.060232 - 0.553244i	0.557
0.538792 - 0.583622i	0.794	0.060232 + 0.553244i	0.557
0.538792 + 0.583622i	0.794	-0.196368 + 0.471835i	0.511
0.784017 + 0.094991i	0.790	-0.196368 - 0.471835i	0.511
0.784017 - 0.094991i	0.790	-0.500634 + 0.082056i	0.507
-0.600950 + 0.481327i	0.770	-0.500634 - 0.082056i	0.507
-0.600950 - 0.481327i	0.770	0.172586	0.173

Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, en función de los resultados a las pruebas de los residuales, sintetizadas en el Cuadro 6, identificamos que el modelo se ajusta estadísticamente a los supuestos clásicos. A razón de lo que nos indica la prueba de heterocedasticidad de White, los errores del modelo cumplen con el supuesto de homocedasticidad; la prueba de autocorrelación serial multivariada a partir de los multiplicadores de Lagrange, indica la presencia de no autocorrelación para 12 rezagos; y con la prueba de normalidad de Lutkepohl tenemos que, en su forma multivariada e individual, los errores siguen un comportamiento normal.

Una vez que hemos identificado el ajuste del modelo de acuerdo a la longitud de los rezagos, el buen funcionamiento del vector de las perturbaciones, su estabilidad y su especificación nivelada en términos estacionarios, es conveniente realizar las pruebas de causalidad de Granger y las pruebas de exogeneidad en bloque (o pruebas de causalidad multivariada de Granger). Estas pruebas nos ayudarán a considerar que una variable endógena pueda valorarse como exógena, partiendo si esta causa a la otra en el “sentido de Granger”. El planteamiento de la hipótesis nula es que los coeficientes de los rezagos establecidos para una variable son nulos dada una determinada especificación.

Cuadro 6

Las distintas pruebas de diagnóstico de los errores en el modelo VAR(3) estimado

Pruebas de Heterocedasticidad de White: sin términos cruzado

(Hipótesis nula: existe homocedasticidad)

Prueba conjunta:

Chi cuadrada	Grados de libertad	p-valor
1752.50	1764.00	0.57

Prueba de normalidad de Lutkepohl

(Hipótesis nula: los residuales multivariados son normales)

Prueba conjunta:

Jarque Bera (JB)	11.45435
Grados de libertad	16
p- valor	0.7806

Prueba LM de autocorrelación serial multivariada

Rezagos	Estadístico LM	p- valor
1	66.68624	0.3848
2	69.56595	0.2957
3	50.63761	0.8878
4	70.7311	0.2631
5	50.43192	0.8918
6	43.36493	0.9776
7	81.99756	0.0643
8	72.963	0.2072
9	66.3258	0.3967
10	52.12297	0.8561
11	55.56143	0.7648
12	67.89899	0.3459

Fuente: Elaboración propia.

Siguiendo el Cuadro 7 y concentrándonos en los resultados para las ecuaciones de la inversión privada (IP), el PIB y el ahorro (S). En torno al primero, se puede apreciar que la tasa de interés, el ahorro, los salarios y el tipo de cambio mostraron mayor poder de predicción sobre la inversión privada. Para el PIB las únicas variables que mostraron este vínculo fueron la inversión privada y los salarios. Y para S identificamos como variables de mayor predicción la inversión privada, la inversión pública, el PIB y el tipo de cambio.

Complementamos este análisis con los resultados de las pruebas de exogeneidad por bloque, las cuales parten como hipótesis nula del hecho de que los rezagos de las variables consideradas para la ecuación especificada pueden excluirse del modelo VAR. Como lo indica el Cuadro 8, encontramos que la inversión privada, el PIB, el ahorro y la tasa de interés aparecen como variables que no deben ser excluidas del modelo VAR (3), pues, resultan relevantes para el propósito de la estimación.

Cuadro 7

Pruebas de causalidad de Granger para las variables consideradas en el modelo VAR (3)

<i>Pruebas de causalidad de Granger</i>								
	IP	IG	PIB	S	ITCR	i	W	F
Variable dependiente								
IP		1.26	3.53	8.54**	7.09*	15.04***	10.20**	2.00
IG	2.06		1.82	1.29	3.59	6.63*	1.59	1.37
PIB	10.02**	3.10		0.97	2.75	1.88	9.59**	0.88
S	9.12**	6.72**	12.80**		11.17**	0.36	0.38	4.79
ITCR	0.55	3.07	6.91**	5.63		3.50	2.95	4.87
i	1.76	2.49	5.99	2.86	0.31		6.92**	10.02**
W	0.44	0.65	0.37	0.48	2.60	1.24		2.58
F	1.48	2.82	0.40	0.46	1.75	1.33	1.77	

Notas:

Los asteriscos definen el nivel de significancia estadística del estimador, (*) nivel de significancia al 10%, (**) nivel de significancia al 5% y (***) nivel de significancia al 1%.

Fuente: Elaboración propia.

Las variables como la financiarización, los salarios reales y la inversión pública no parecen pasar esta prueba ni al nivel mínimo de confianza del 90%.¹ Dado que este trabajo pretende analizar el vínculo dinámico de la inversión privada frente a las perturbaciones salariales, monetarias, fiscales, del ahorro, cambiarias y del producto, prestando atención en los principales incentivos de la inversión privada en la economía mexicana, no excluimos las variables consideradas anteriormente; además, su inclusión no afecta el comportamiento del ajuste de los errores y la estabilidad para distintas especificaciones del modelo.

El orden final que optaremos en el modelo VAR (3) para el análisis de las *FGIR* y de la *DV* será el siguiente: PIB S IP i IG ITCR W F. Es interesante que este orden es consistente con lo que ofrecen los enfoques teóricos acerca de los determinantes de la inversión privada: en primero lugar están las variables más vinculadas al crecimiento económico (como el PIB, el ahorro y la inversión gubernamental) y en segundo lugar las variables asociadas a la política monetaria y a la política externa (tasa de interés y tipo de cambio), los mercados de trabajo o la política salarial y las condiciones de la inversión privada con los mercados financieros.

Cuadro 8

Pruebas de exogeneidad en bloque (prueba de causalidad multivariada de Granger) para las variables consideradas en el modelo VAR (3)

<i>Pruebas de exogeneidad en bloque</i>		
<i>Estadística chi cuadrada nivel de significancia</i>		
IP	39.17***	0.009
IG	29.128	0.111
PIB	58.46***	0.000
S	103.34***	0.000
IT CR	21.135	0.451
i	34.75**	0.030
W	16.601	0.735
F	9.845	0.981

Notas:

-Los asterísticos definen el nivel de significancia estadística del estimador:

(*) Nivel de significancia al 10%

(**) Nivel de significancia al 5%,

(***) Nivel de significancia al 1%.

Fuente: Elaboración propia.

¹ La inversión pública adolece lo mismo, pero con menor intensidad, pasando la prueba con un nivel de confianza del 89%. En otras especificaciones del modelo, esta variable pasaba la prueba a un nivel mínimo de confianza del 90%.

Resultados

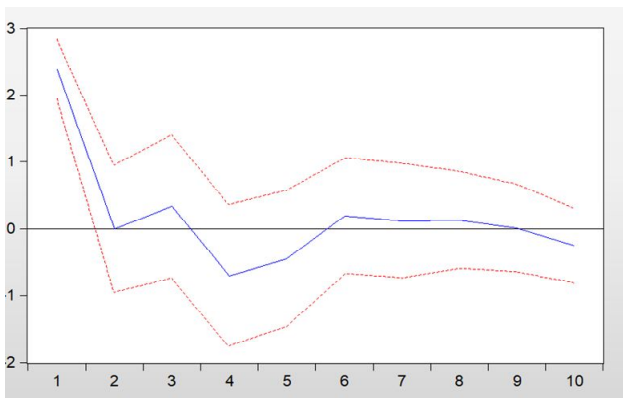
Para los resultados generales del modelo nos enfocamos en el análisis dinámico de las *FGIR*, principalmente, con la ecuación de inversión privada. Las *FGIR* cumplen la utilidad para discernir entre las respuestas dinámicas de la variable dependiente del sistema VAR provocadas por las perturbaciones del término error (impulsos) que solo dependen las variables

exógenas. Las siguientes gráficas muestran las respuestas de la inversión privada frente a perturbaciones no anticipadas de las variables consideradas. Las *FGIR* fueron estimadas para un horizonte temporal de 15 a 10 períodos (de 2 a 4 años) y con intervalos de confianza de dos desviaciones estándar.¹

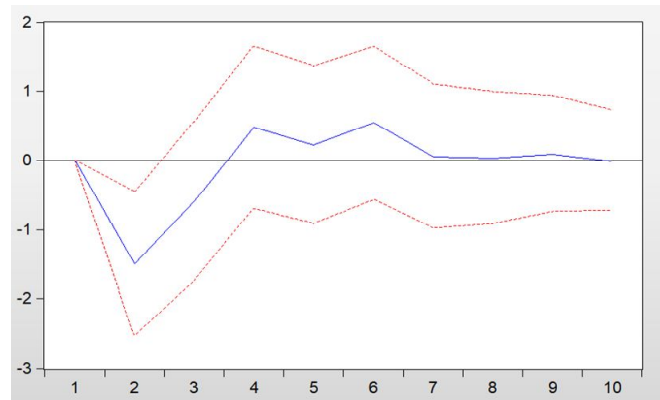
Gráfica 3

Respuestas de la inversión privada ante perturbaciones en la inversión privada, tasa de interés, el producto, el ahorro, inversión pública, tipo de cambio, salarios y el indicador de la financiarización para 15-10 trimestres

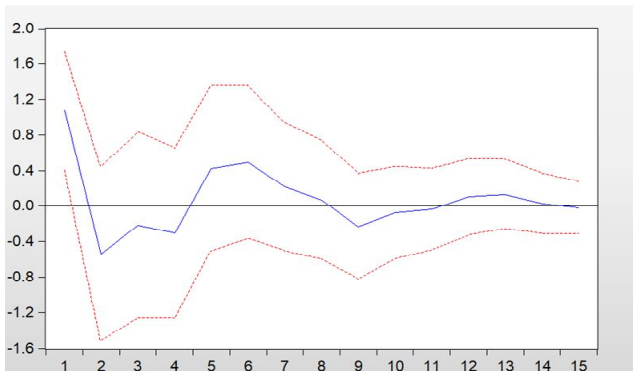
Respuesta de IP ante una perturbación de IP



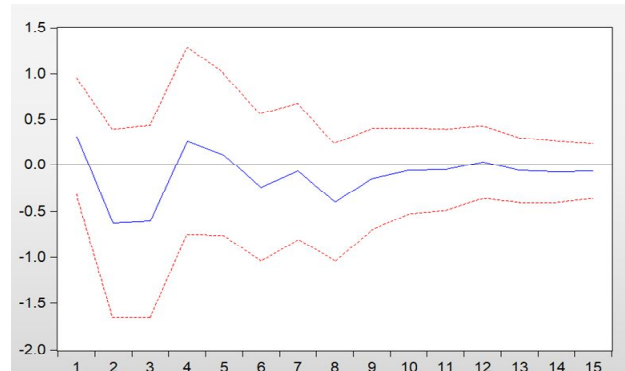
Respuesta de IP ante una perturbación de i



Respuesta de IP ante una perturbación del PIB



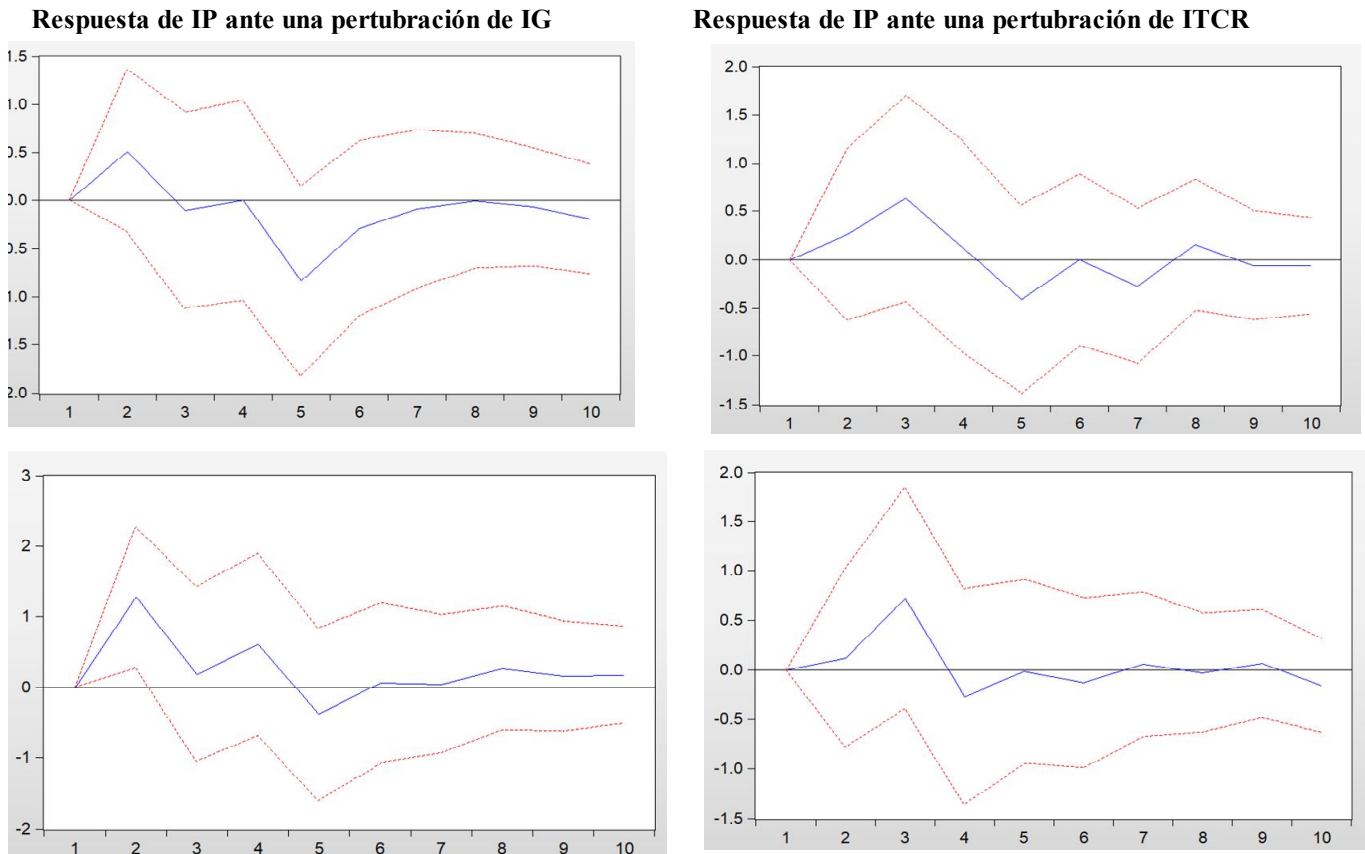
Respuesta de IP ante una perturbación de S



¹ Es de importancia recordar que para que una *FGIR* sea estadísticamente significativa el intervalo debe ser distinto de cero en los distintos puntos de los períodos en el horizonte adoptado. Además, si una *FGIR* expone un comportamiento errático muy probablemente esto evidencia problemas con los residuales y con la estabilidad del modelo. En este trabajo, como lo vimos más arriba, las pruebas registraron buena estabilidad y buen comportamiento de los errores, lo mismo para las *FGIR*.

Gráfica 3

Continuación...



Fuente: Elaboración propia.

Con la Gráfica 3 tenemos la respuesta de la inversión privada ante perturbaciones del producto y el ahorro. La teoría económica y la evidencia establecen un vínculo positivo entre el PIB y la inversión privada, en ambas direcciones. En la economía mexicana identificamos una respuesta positiva de la inversión privada ante un proceso de estímulo del crecimiento económico, cuyo efecto desaparece rápidamente para el segundo trimestre, generando una irregularidad del crecimiento

de la inversión para los siguientes períodos. Con el ahorro tenemos probablemente lo contrario, pues, si bien el ahorro es el principal fondo que las empresas disponen para invertir en capital, equipo e infraestructura, en ocasiones dicho fondo sigue incentivos distintos a los de la inversión. En la respuesta de la inversión privada ante una perturbación en el ahorro, vemos un efecto marginalmente negativo (pues se incluye al cero en las bandas de la *FGIR*) que se desvanece a los tres trimestres de haberse presentado.

Tenemos también las respuestas de la inversión privada frente a perturbaciones en sí misma y las perturbaciones de la tasa de interés. Vemos como la inversión privada mantiene un componente inercial positivo muy parecido a la del producto, sin embargo, este impulso se alarga hasta alcanzar los tres trimestres a lo largo del año para luego desaparecer. En torno al efecto de la perturbación positiva de la tasa de interés frente a la inversión privada encontramos lo siguiente: la inversión privada reacciona negativa y profundamente a estos cambios en los primeros dos trimestres para luego retornar a sus niveles de tendencia. La evidencia de esta caída de la inversión por un incremento no anticipado de la tasa de interés se asocia a lo que ofrece el análisis del costo y el beneficio. Una mayor tasa de interés desincentiva los proyectos de inversión con márgenes de rentabilidad esperada cercanos al costo del capital inicial.

A razón de las respuestas de la inversión privada ante perturbaciones de la inversión pública y el tipo de cambio tenemos un resultado que se inclina a favor de la hipótesis de complementariedad entre ambas inversiones (*crowding-in*). Como vemos en el gráfico, una perturbación de la inversión pública genera un incremento positivo de la inversión privada hasta el segundo semestre; para después, al año transcurrido, generar una caída en la inversión. Con la perturbación del tipo de cambio y la respuesta de la inversión privada tenemos un efecto marginalmente positivo que se alarga solo tres trimestres y luego desaparece.

Finalmente, tenemos la respuesta de la inversión frente a las perturbaciones del salario real y la financiarización, medida por los agregados monetarios menos líquidos en la economía (como las acciones de fondos de inversión de deuda, instrumentos monetarios en poder de no-residentes, captación a plazo en bancos y depósitos de exigibilidad en circulación).

Primero, con los efectos de la perturbación salarial hacia la inversión privada, tenemos una respuesta incremental de la misma que se extiende hasta al año de haberse generado. Este resultado probablemente se asocia al efecto que conlleva dicho incremento del salario real en el consumo por parte de los trabajadores y de las familias, generando un mayor consumo y mayor demanda de productos. Segundo, respecto a la financiarización encontramos un efecto con la inversión privada del mismo grado que con el ahorro pero con distinto signo. El efecto de la perturbación es positivo y se presenta marginal en el primer trimestre de haberse presentado, consiguiendo un mayor incremento para el tercer trimestre y luego, en el cuarto, una caída abrupta.

Complementamos la lectura de las *FGIR* con el análisis de la *DV*. Hemos incluido este elemento analítico porque permite cuantificar el porcentaje que contribuyen las distintas perturbaciones a las variaciones de la inversión privada en el corto y largo plazo. El plazo adoptado va del primero hasta el décimo trimestre (hasta los dos años y medio). El Cuadro 9 reporta el cálculo de la descomposición de varianza.

Si entendemos el choque del *PIB* y el *IP* como un choque de *arrastré* o inercial, tenemos que este explica principalmente las variaciones de la inversión privada en un 98%; al año o a los dos años el componente inercial lo explica en menor medida, con un 52.5- 48.8%. Esto mismo fue verificado en la lectura de las *FGIR* de la inversión privada respecto a sí misma y a la perturbación del producto.

Por otro lado, las variables precio como la tasa de interés, el salario real y el tipo de cambio tienen una injerencia nula en el primer trimestre, sin embargo, para al año o los dos años explican las variaciones de la inversión privada en un 35-34%. Claramente, de las variables de mayor a menor peso está la tasa de interés (en un 18-17%), los salarios reales (en un 13-12%) y al

final el tipo de cambio (en un 4-3%). De acuerdo a estos resultados, la política monetaria (vía tasa de interés) y la política salarial (vía fijación de salarios) tienen un margen de acción considerable para abordar las fluctuaciones de la inversión en el largo plazo, ya sea con una postura expansiva o contractiva en relación a este.

Otro hallazgo que identificamos es la relación de la política fiscal de gasto sobre la inversión privada. Al parecer su explicación es nula en términos contemporáneos, sin embargo, conforme pasan más trimestres toma importancia explicativa sobre la inversión, pasando de 2.2% en el primer trimestre hasta alcanzar el 6% a poco más del año. Así, tenemos como

resultado que la inversión gubernamental es una fuente, aunque no la de mayor peso, de las variaciones de la inversión privada en el largo plazo.

El ahorro es otra variable que sigue una tendencia parecida, pues, explica tan solo el 1.5% de las variaciones de la inversión privada contemporánea, para después, a los tres trimestres explicar un 6%, sin perder ese nivel en el largo plazo. Al final, tenemos la financiarización, de la cual no parece desprenderse un papel dominante sobre la inversión privada. No hay una explicación contemporánea de la misma sobre la inversión privada en el primer y segundo trimestre, pero después del tercer o cuarto trimestre explica el 4% y así lo mantiene para posteriores períodos.

Cuadros 9

Descomposición de varianza de Cholesky para la inversión privada en un horizonte de tiempo de 1 a 10 trimestres

Periodo	PIB	S	IP	I	IG	ITCR	W	F
1	16.6	1.5	81.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
2	12.2	4.2	48.1	18.8	2.2	0.6	13.8	0.1
3	10.9	6.3	42.4	18.8	2.0	3.4	12.2	3.9
4	10.6	6.2	41.9	18.6	1.8	3.2	13.6	4.1
5	10.7	5.8	39.4	17.3	5.9	4.0	13.2	3.7
6	11.6	5.9	38.0	18.2	6.1	3.8	12.7	3.7
7	11.8	5.8	37.7	18.1	6.1	4.2	12.6	3.6
8	11.6	6.7	37.2	17.8	6.0	4.3	12.8	3.6
9	11.9	6.7	37.0	17.7	6.0	4.3	12.8	3.6
10	11.8	6.7	37.0	17.6	6.2	4.3	12.9	3.7

Fuente: Elaboración propia.

Conclusiones generales

El objetivo central de este trabajo es analizar los determinantes del estancamiento de la inversión privada en México en el período 2005-2020. De la primera parte del análisis se desprende que el contexto de la economía mexicana en los últimos años está caracterizado por un débil crecimiento económico que se conjuga con un débil dinamismo de los principales componentes como el consumo y la inversión. Identificamos que antes de la crisis sanitaria de 2020, el crecimiento económico era alrededor de un 2% anual, a su vez, la inversión privada seguía una tendencia hacia la baja o al estancamiento desde 2015. Más allá de las tendencias de crecimiento de la inversión privada por sí mismas, su estancamiento fue identificado en el marco de otras variables que, de entrada, se vinculan directamente con ella. La inversión pública alcanzó para este mismo período el crecimiento más débil visto en los últimos 20 años, cuya similar imagen la tenemos en términos de su participación respecto al producto, la cual llegó entre un 4-3%. Las exportaciones, lo que era un insignia de buen crecimiento de la economía mexicana, no mostró un estancamiento propiamente dicho, pero sí registró una reducción en su crecimiento en los últimos 5 años. Junto con estos elementos, identificamos las características de una macroeconomía relativamente estable de acuerdo a sus indicadores nominales como tasas de interés y el tipo de cambio, pero no en su crecimiento económico lo cual es fundamental para lograr un mayor bienestar social.

Dichas características de la economía mexicana permiten entender mejor el estado previo a la crisis sanitaria de COVID-19 de 2020 y las consecuencias que tendrá para años posteriores. Principalmente, si prestamos atención a los grandes problemas estructurales como la informalidad laboral, desempleo, la pobreza y la desigualdad, es menester una

recuperación económica pronta. Ahí es donde aparece la importancia de estudiar los determinantes de la inversión privada de una manera más precisa, pues, es un factor fundamental para generar mayor crecimiento económico.

Planteamos un modelo VAR de tres rezagos para estudiar las relaciones entre la inversión privada con la inversión pública, el PIB, tasas de interés, tipo de cambio, salarios, un agregado monetario como variable *proxy* de la financiarización y una variable exógena dicotómica que capta los movimientos erráticos en el producto ante episodios de contracción. Según las pruebas realizadas al modelo, que se expresa en términos estacionarios, este cumple una especificación que garantiza estabilidad y buen funcionamiento de los errores.

El resultado central del análisis de las *FGIR* y la *DV* es que las perturbaciones inerciales del producto y la inversión son las principales determinantes de las fluctuaciones de la inversión privada. Luego están otras fuentes que dependen de la política monetaria influida por la tasa de interés y luego el tipo de cambio, donde el control de la primera tiene mayores márgenes de acción en las fluctuaciones de corto y largo plazo. Después aparecen los salarios y la inversión pública como fuentes explicativas de la variación de la inversión privada. Al final está el papel que cumplen el ahorro y la financiarización, los cuales tienen un efecto positivo muy parecido entre sí pero manteniendo una posición explicativa al margen.

Con estos resultados, la hipótesis central es aceptada parcialmente. El estancamiento de la inversión privada se debe, ya con este análisis, a la caída de la rentabilidad global de la economía mexicana, expresada en una ralentización del crecimiento económico. El retiro de la inversión pública, la depreciación del tipo de cambio, el

incremento de la tasa de interés, la retroalimentación de la inversión por su pobre dinamismo, el estancamiento y los muy bajos salarios que percibe la población, son alguno de los determinantes del estancamiento de la inversión privada. Pero concentrándonos en las relaciones más asociadas a la política económica cabría analizar los siguientes puntos que pudieran modificar el panorama:

1. De acuerdo a la política fiscal y la gestión del crecimiento económico, el análisis concluyó la importancia promover un papel activo del estado como impulsor de la inversión en su conjunto. El gran problema del estancamiento merece a este tema. La iniciativa pública debe converger con una iniciativa privada en relación a un mayor crecimiento económico y bienestar social. En esa proyección, los incrementos en los salarios y la utilización del ahorro toman un papel dinamizador. Evidentemente, de fondo, lo que necesita esta postura para cristalizarse es la promoción de un nuevo pacto fiscal –como lo propuso Ros (2019)- con la población más rica a favor de la población más pobre, con el norte y el sur del país. Ello solo puede surgir a partir de una nueva reforma fiscal progresiva que amplíe los márgenes de acción del Estado en materia de inversión en infraestructura, salud, educación y energía.
2. La política monetaria puede virar hacia un camino parecido. La tasa de interés es un instrumento que ha demostrado ser eficiente para el control inflacionario y la estabilidad macroeconómica (sobre todo con el tipo de cambio). Sin embargo, esta eficiencia no ha provocado ese crecimiento que la economía mexicana necesita con urgencia. Este trabajo encontró la injerencia

que tiene la tasa de interés en promover un mayor crecimiento de la inversión privada de manera contemporánea. Probablemente el nuevo pacto fiscal debería concordar con una política monetaria que mantenga como objetivo controlar la inflación y promover –al menos- el crecimiento de la inversión.

3. La inclusión de la variable *proxy* de la financierización en el análisis no indicó un vínculo tan estrecho con el crecimiento de la inversión privada. Pero de acuerdo a los resultados del modelo, hay que concebir su efecto positivo. Hay probablemente muchas razones por las que una mayor inversión coexista con un incremento con los fondos menos líquidos en los mercados financieros. Una es que la inversión privada se apoya de estos fondos para diversificar sus fuentes de financiamiento y el riesgo en el corto y largo plazo. Otra es que la inversión privada sigue un curso hacia la internalización y complementariedad de los procesos financieros, cuyo fin es la búsqueda de una mayor rentabilidad sin excluir la inversión hecha en capital físico. Estos planteamientos merecen ahondarse en un trabajo exclusivo.

Con estos puntos podemos entender el contexto actual de la inversión. Como agenda pendiente proponemos que el estudio debe complementarse con un análisis de la estructura económica; pues, una característica central de la inversión es que se encuentra profundamente concentrada en algunas ramas de la economía mexicana. Al parecer, los sectores que concentran la mayor parte de la población trabajadora (como el sector informal) adolecen la ausencia de inversión y estos arrastran bajos niveles de productividad y de salario. Una arista también de importancia es la continuación del estudio de la inversión privada y su inferencia con la dinámica de

crecimiento económico y el cambio estructural. Ello puede tratarse en función de las cadenas globales de valor, la especialización y la innovación tecnológica sectorial.

Referencias

- Aroche, F. R. (2019). Estructura productiva y crecimiento económico en México: una perspectiva multisectorial. *Investigaciones económicas*, 78(309), 3-26.
<https://doi.org/10.22201/fe.01851667p.2019.309.70117>
- Bruno, M., Diawara, H., Araújo, E., Reis, A. C., y Rubens, M. (2011). “Finance-led growth regime no Brasil: estatuto teórico, evidencias empíricas e consequências macroeconômicas”. *Revista de Economía Política*, 31(5), 730-750.
<https://doi.org/10.1590/S0101-31572011000500003>
- Caballero, Ricardo J. (1999). Aggregate investment, Chapter 12, In *Handbook of macroeconomics*. USA, Ed. J. Taylor and M. Woodford., 814-84.
- Campos-Vázquez, Raymundo M., y Gerardo Esquivel. (2021). “Consumption and geographic mobility in pandemic times: Evidence from Mexico.” *Review of Economics of the Household*, 19, 353-371.
<https://doi.org/10.1007/s11150-020-09539-2>
- Castillo, R., y Herrera, J. (2005). “Efecto del gasto público sobre el gasto privado en México”, en *Revista de Estudios Económicos*, 20(2).
<https://doi.org/10.24201/ee.v20i2.164>
- Cobacho, M. B., Bosch, M., y Rodríguez, E. (2001). Efectos de la inversión pública federal en México, México.
<https://asepelt.org/ficheros/File/Anales/2004%20-%20Leon/comunicaciones/Cobacho%20Bosch%20y%20Rodriguez.pdf>
- Coen, R. M., y Eisner, R. (2018). Investment (Neoclassical). Palgrave Macmillan, *The New Palgrave: A Dictionary of Economics*. USA, Ed.3, 1, 6950- 6959.
- Cruz, G. F. S. (2017). El impacto del gasto público sobre la inversión privada en México (1980-2015). *Economía UNAM*, 14(42), 136-149.
<https://doi.org/10.1016/j.eunam.2017.09.006>
- Cruz, G. F. S., y Moreno Brid, J. C. (2018). Los determinantes de la inversión privada en México (1988-2015). *Economía Informa*, Vol. 413, 4-15.
<http://www.economia.unam.mx/assets/pdfs/econinfo/413/01Losdeterminantesdelainversion.pdf>
- Cuevas, V. (2001). ¿Debe la política cambiaria ser una competencia exclusiva del Banco de México? Una respuesta basada en el análisis empírico de la inflación”. *Reforma del Estado, Políticas Públicas y Problemas Socioeconómicos del México contemporáneo*, Coord. Ramírez, J. y Maldonado, E. T, México, UAM-A, Biblioteca CSH. 201-239.
- Elguézabal, A. P. L. (2004). Un modelo de pronósticos de la formación bruta de capital privada en México. Banco de México, No. 4.
<https://core.ac.uk/download/pdf/6278417.pdf>
- Epstein, G. A. (2005). “Introduction” on *Financialization and the world economy*” in *Financialization and the world economy*. Cheltenham, U.K. Edward Elgar.
- Erden, L., y Holcombe, R. (2005). “The Effects of Public Investment on Private Investment in Developing Economies”. *Public Finance Review*, 33(5), 575-602.
<https://doi.org/10.1177/1091142105277627>

- Granger, C. W. J., y Newbold, P. (1974). "Spurious regressions in econometrics", *Journal of Econometrics*, 2(2), 111-120. [https://doi.org/10.1016/0304-4076\(74\)90034-7](https://doi.org/10.1016/0304-4076(74)90034-7)
- Greene, W. H. (2003). *Econometric Analysis*. Prentice Hall.
- Hamilton, J. (1994). *Time Series Analysis*, Princeton, Princeton University Press.
- Kalecki, M. (2007). *Theory of Economic Dynamics*. Routledge Taylor & Francis Group, London and New York.
- Kurihara, K. K. (1978). *Introducción a la dinámica keynesiana*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Kwiatkowski, D., Phillips, P. C. B, Schmidt, P., y Shin, Y. (1992). "Testing the null hypothesis of stationary against the alternative of a unit root", *Journal of Econometrics*, 54(1-3), 159-178. [https://doi.org/10.1016/0304-4076\(92\)90104-Y](https://doi.org/10.1016/0304-4076(92)90104-Y)
- Levy, N. O. (1993). "Determinantes de la inversión privada en México, 1960-1985". *Investigación Económica*, 53(204), 143-177.
- Loría, E. (2007). *Econometría con Aplicaciones*. México: Pearson Prentice Hall.
- MacKinnon, J. (1996). "Numerical distribution functions for unit root and cointegration tests". *Journal of Applied Econometrics*, 11(6), 601-618. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1255\(199611\)11:6<601::AID-JAE417>3.0.CO;2-T](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1255(199611)11:6<601::AID-JAE417>3.0.CO;2-T)
- Manuelito, S. y Jiménez, L. F. (2017). "Rasgos estilizados de la relación entre inversión y crecimiento en América Latina, 1980-2012". *Revista CEPAL*, 115(42), 8-24. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37828/1/REV115Manuelito_es.pdf
- Miranda, F. V, Ferrusca, K. A., y Gutiérrez, E. H. (2018). "Financiarización: la experiencia mexicana en el periodo 1993-2016". *Análisis Económico*, 34(85), 33-52. <https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/ae/2019v34n85>
- Monroy-Gómez-Franco, L. (2021b). "¿Quién puede trabajar desde casa? evidencia desde México". *Estudios Económicos*, 36(1), 89-113. <https://doi.org/10.24201/ee.v36i1.413>
- Moreno-Brid, J. C, Sandoval, J. K., y Valverde, I. (2016). "Tendencias y ciclos de la formación de capital fijo y la actividad productivas de la economía mexicana, 1960-2015". *Serie Estudio y Perspectivas*, Núm. 170. Naciones Unidas, CEPAL. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40175/1/S1600493_es.pdf
- Petri, F. (1997). "On Aggregate Investment as a Function of the Interest Rate". *Universita di Siena Working Paper*, 217, 1-47. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.199888>
- Ramírez, M. (1994). "Public and private investment in Mexico, 1950-90: an empirical analysis", *Southern Economic Journal*, 61(1), 1-17. <https://doi.org/10.2307/1060126>

- Ramírez, M. (1991). "The impact of public investment on private capital formation: a study relating to Mexico". *Eastern Economic Journal*, 17(4), 425-437. <https://ideas.repec.org/a/eej/eeconj/v17y1991i4p425-437.html>
- Ramírez, M. (2004). "Is public infrastructure investment productive in the Mexican case? A vector error correction analysis", *Journal of International Trade and Economic Development*, 13(2), 159-178, <https://doi.org/10.1080/0963819042000218700>
- Romer, D. (2012). *Advanced macroeconomics*. McGraw-Hill. Fourth-edition.
- Ross, J. (2019). "Los retos de la política económica". *Economía UNAM*, 16(46), 16-23. <https://doi.org/10.22201/fe.24488143e.2019.46.419>
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP). (2021). Balance Fiscal en México. Definición y Metodología. https://www.secciones.hacienda.gob.mx/work/models/estadisticas_oportunas/metodologias/1bfm.pdf
- Shaikh, A. (1974). "Laws of Production and Laws of Algebra: The Humbug Production Function". *Review of Economics and Statistics*, 56(1), 115-118. <https://doi.org/10.2307/1927538>
- Sims, C. A. (1980). "Macroeconomics and Reality," *Econometrica*, 48(1), 1-48. <https://doi.org/10.2307/1912017>
- Snowdon, B. y Vane, H. (2005). *Modern Macroeconomics: Its Origins, Development and Current State*. USA, Edward Elgar.
- Wooldridge, J. (2010). *Introducción a la econometría: un enfoque moderno*. 4a. Edición Cengage Learning.



Trascender, Contabilidad y Gestión. Vol. 7, Núm. 20 (mayo – agosto del 2022).

Universidad de Sonora. Departamento de Contabilidad. México.

ISSN: 2448-6388. Reserva de Derechos 04-2015-04172070800-203.

El impacto de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector industrial

The impact of psychosocial risk factors on workers in the industrial sector

Ruth Lily Soliz Baldomar ¹

Recibido: 5 de julio de 2021.

Aceptado: 25 de febrero de 2022.

DOI: <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.162>

JEL: M. Administración de empresas y economía de la empresa.

M5. Economía de la gestión de personal.

M51. Estrategia de empleo de la empresa; Promociones (contratación, despidos, rotaciones, trabajo a tiempo parcial, trabajadores temporales, antigüedad).

Resumen

Los factores psicosociales son un tema ampliamente abordado en la literatura. Durante años, empresarios y académicos abordan el diseño de estrategias encaminadas hacia sus trabajadores tales como ofrecer mejores salarios, otorgar posibilidades de ascenso a sus empleados o mejorar el nivel de comunicación entre los compañeros de trabajo. Planteamientos recientes, han promovido estrategias al interior de las empresas tales como otorgar horarios

flexibles, promover estilos de supervisión que generen confianza en sus empleados, seleccionar el personal de acuerdo con ciertos rasgos de personalidad o distribuir equitativamente la carga laboral. No obstante, estas estrategias han tenido dificultades al momento de su implementación, ya que requieren de inversiones muy significativas para las empresas y no aseguran que se reduzca el impacto que pueden generar estos factores como ser las

¹ Ruth Lily Soliz Baldomar. Maestra en Administración de Empresas. Directora de TIL Guadalajara, México. Doctorante del Doctorado en Administración de la Universidad Autónoma de Guadalajara. México.

ausencias, abandono, el estrés laboral, salud mental, entre otros.

En este sentido, la presente investigación tiene como objetivo indagar en el impacto de los factores no estudiados comúnmente como son los factores psicosociales intra y extralaboral y la incidencia de estos en los trabajadores operativos de empresas del sector industrial en la zona industrial de Guadalajara, Jalisco.

A través de la revisión literaria se analizaron algunos los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral siendo estos los más relevantes para los autores mencionados a lo largo de esta investigación.

El estudio de campo realizado es descriptivo, transaccional, de diseño no experimental.

El proceso metodológico consistió en la identificación de pilares teóricos. Y se definió el censo para aplicar las técnicas e instrumento seleccionado formado por 227 trabajadores del sector industrial en la ciudad de Guadalajara, Jalisco.

Se sistematiza la información recabada y se identifican los factores de riesgo psicosocial extralaboral, así como también la información ocupacional, sociodemográficas y salud mental.

Palabras clave: riesgo psicosocial, empleo, estrés laboral.

Abstract

Psychosocial factors are a topic widely discussed in the literature. For years, businessmen and academics have tackled the design of strategies aimed at their workers, such as offering better salaries, giving their employees promotion opportunities or improving the level of communication between co-workers. Recent

approaches have promoted strategies within companies such as granting flexible hours, promoting supervision styles that generate confidence in their employees, selecting personnel according to certain personality traits or equitably distributing the workload. However, these strategies have had difficulties at the time of their implementation, since they require very significant investments for companies and do not ensure that the impact that these factors can generate, such as absences, abandonment, work stress, mental health is reduced, among others.

In this sense, the present research aims to investigate the impact of factors not commonly studied, such as intra- and extra-occupational psychosocial factors and their incidence in operating workers of companies in the industrial sector in the industrial zone of Guadalajara, Jalisco.

Through the literary review, some intra and extra-occupational psychosocial risk factors were analyzed, these being the most relevant for the authors mentioned throughout this research.

The field study carried out is descriptive, transactional, with a non-experimental design.

The methodological process consisted of the identification of theoretical pillars. And the census was defined to apply the techniques and selected instrument made up of 227 workers from the industrial sector in the city of Guadalajara, Jalisco.

The information collected is systematized and the extra-occupational psychosocial risk factors are identified, as well as the occupational, sociodemographic and mental health information.

Keywords: *psychosocial risk, job, work stress.*

Introducción

El trabajo es definido por Luque, Gómez y Cruces (2000, p. 4) como "una actividad de carácter productivo que realizan las personas aportando recursos propios (energías, habilidades y conocimiento) para la obtención de algún tipo de compensación material y/o psicosocial".

A nivel psicosocial el trabajo es fuente de interacción con otros, permite satisfacer necesidades de pertenencia, donde se genera satisfacción y puede constituirse en fuente de crecimiento o ejercer un impacto negativo sobre el individuo.

Charria et al. (2011) "Los sistemas de trabajo que a partir de la revolución industrial asumieron progresivamente la organización científica, hoy en día son influenciados por coyunturas sociales como la globalización de la economía, la internalización de los mercados, la competitividad, las innovaciones tecnológicas y la diversificación de las demandas".

La mayor parte de estos sistemas de trabajo se caracterizan por altas exigencias a los trabajadores, la tercerización de servicios, la utilización de entornos virtuales de trabajo, entre otras estrategias que buscan supervivencia, sostenibilidad y desarrollo en las empresas.

Estas nuevas formas de organización del trabajo implican riesgos, así como también oportunidades de diferentes naturalezas.

Por ello en la actualidad las empresas buscan de diversas maneras preservar el bienestar de sus colaboradores y determinar las causas que pueden repercutir sobre su salud mental. Definir los riesgos psicosociales y sus efectos, es un aspecto de mucha importancia en la gestión de las organizaciones

Este contexto actual de las empresas en el sector Industrial en Guadalajara, Jalisco, México, son las constantes ausencias injustificadas por parte del personal operativo, así también el abandono del empleo que fuera del impacto económico y funcional en las empresas, causan una desestabilidad interna ya que los costos que incurre este abandono no son solo monetarios.

También un 40% de los directivos de estas empresas creen que existe una falta de compromiso por parte del personal operativo. Indican que muchos trabajadores se rigen en cumplir un horario y una labor. No notan un interés de permanencia en su equipo de trabajo. Lo cual podría estar generando a largo plazo el abandono mencionado según G. Coronado y Guzmán (2020).

Esta problemática es mencionada por directivos de recursos humanos en el sector industrial de Guadalajara. Un 70% de las empresas estudiadas manifiestan su preocupación por los distintos factores que puedan estar causando este fenómeno que representa el objeto de estudio.

Con esta investigación se busca resolver identificar el impacto que se desprenden de los factores psicosociales de riesgo laboral y que influyen en un trabajador. La comprensión de cómo impactan estas variables contribuirá a la propuesta de modelos conceptuales capaces de explicar y pronosticar el proceso del desgaste o influencia de la salud mental y el estrés en el trabajo.

Los factores de riesgo psicosociales son definidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1986) como las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, así como la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, teniendo en cuenta las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo que pueden influir en el estado de salud y bienestar de las personas, hasta

determinar su nivel de rendimiento, además de su satisfacción en el trabajo.

Gunnar y Quevedo (2007) definen el riesgo psicosocial como: “la condición o condiciones propias del individuo, medio laboral y del entorno extralaboral que, bajo determinadas condiciones de intensidad y de tiempo de exposición, producen efectos negativos en el trabajador y, por último, estrés ocupacional, el cual puede generar desajustes en la salud del individuo o individuos a nivel intelectual, fisiológico, psico-emocional y social”.

De igual forma para Ansoleaga y Toro (2010), definen los factores psicosociales ocupacionales como: “Una condición presente en el trabajo, de carácter tecnológico, organizacional, social, económico o personal, con la que se relaciona un individuo, y que puede afectar positiva o negativamente la salud, el bienestar, el desempeño o el desarrollo personal o colectivo”. También consideran que

“El factor de riesgo psicosocial es cualquier condición psicosocial presente en el trabajo de una persona o colectividad laboral que puede afectar negativamente su salud, bienestar, desempeño y, también, su desarrollo personal. Según ellos, el factor protector psicosocial se presenta cuando dicha condición minimiza o elimina un riesgo y, además, afecta positivamente las dimensiones antes descritas” (Betancour, 2013, p. 28).

Debido a las consecuencias de los factores psicosociales en quienes trabajan, se produce un desgaste en el proceso salud-enfermedad de esta población, por el esfuerzo cotidiano de la jornada laboral que les produce gran cantidad de estrés sobre lo que cabe mencionar que un aumento desmesurado del

estrés disminuye la eficacia y aumenta el riesgo en la salud (Sánchez, 2010).

Fernández (2012), hay que destacar que el estrés se ha reconocido como uno de los factores de riesgo psicosocial, debido a formas de trabajo centradas predominantemente en el individuo y en la relación con su entorno.

El término estrés ha sido definido por Selye (1956) ante la Organización Mundial de la Salud (OMS), como la respuesta no especificada del organismo a cualquier demanda del exterior citado por Hernández, Soria y Silla (2003).

Sotillo (2000), conceptualiza como el conjunto de fenómenos que suceden en el organismo y salud del trabajador, con la participación de los agentes estresantes lesivos derivados directamente del trabajo.

Así mismo, Lazarus (1999) en su teoría lo define como un proceso sostenido en el tiempo, en el que de manera regular el individuo percibe desbalance entre las exigencias de una situación y los recursos con los que cuenta para hacer frente a dicha situación

Una de las últimas investigaciones a nivel mundial fue la de Weir (2013) acerca de trabajo, estrés y salud se dio en los Ángeles en septiembre de 2013, donde más de 39 países se reunieron en la X conferencia Internacional sobre Estrés y Salud Laboral, la cual se enfoca en reducir el estrés y mejorar la salud de los trabajadores. En este encuentro, se ilustra un punto de vista más amplio de la salud en el trabajo, avanzando en la idea de que los factores intra y extra laborales contribuyen a la salud y la seguridad de la fuerza laboral de hoy; teniendo en cuenta que la salud y el trabajo son importantes en nuestras vidas y van ligadas la una de la otra; se unen estos dos conceptos integrando la seguridad en el trabajo y la promoción de la salud.

Weir (2013), agrega que "Lo que sucede en el trabajo no se queda en el trabajo, y lo que sucede en el país no se queda en casa." (...) y demás "están invitando a los empleados a tomar decisiones saludables cuando están fuera del trabajo, proporcionando oportunidades de educación para la salud o exámenes médicos etc."

La salud laboral es tema de gran preocupación para las empresas y por ello se ha desarrollado una mayor conciencia en torno a la prevención de riesgos en el trabajo a través de la reglamentación en salud ocupacional en la mayoría de los países. Desde comienzos del siglo XX en Centro y Suramérica, la legislación permite el reconocimiento de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y salud ocupacional como derechos protegidos por el Estado y obligaciones para los empleadores.

México cuenta con una legislación de seguridad que emana de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo (1970), el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (2014) y un conjunto de regulaciones específicas que contribuyen a desarrollar las obligaciones aplicables en el país en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estas últimas regulaciones son conocidas como Normas Oficiales Mexicanas (NOM).

Factores de riesgos psicosociales intralaboral y NOM 035

Desde la perspectiva de los constructos legales, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), considera relevante emprender el desarrollo de políticas para la creación de condiciones favorables de trabajo, a partir de su declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. México se suma a este enunciado (OIT, 2006), en el que se expone aspectos importantes, como la Política Nacional sobre Seguridad

y Salud en el Trabajo y el Medio Ambiente de Trabajo y el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en cuanto a una infraestructura para gestión de tales políticas, entre otros aspectos.

La NOM 035 es una de las normas específicas que regula y gestiona los riesgos en cuanto a seguridad y salud de los trabajadores. Esta norma se enfoca en la protección de la salud y bienestar mental de los colaboradores y proporciona una definición de los factores de riesgo psicosocial.

Según la NOM 035 de la secretaria de Trabajo y Previsión Social, el patrón debe identificar, evaluar y analizar factores de riesgo psicosocial dentro del entorno de trabajo. Y, posteriormente, adoptar medidas para prevenir y controlar el alcance de estos factores de riesgo.

Además, también debe implantarse una política de prevención de riesgo psicosocial y, en centros de trabajo de más de 50 colaboradores también debe hacerse una evaluación específica del entorno organizacional que aborde aspectos como la gestión del liderazgo o las condiciones en el ambiente de trabajo.

Dicho Reglamento es de orden público e interés social y de observancia general en todo el territorio nacional de la República Federal de México.

Factores de riesgo Psicosocial extralaboral

Uno de los instrumentos para la evaluación de los riesgos Psicosociales (MPS, 2010), las Condiciones Psicosociales extralaborales, "comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo" (p.27). Y están se evalúan a través de siete dimensiones que son: Tiempo fuera del trabajo, relaciones

Familiares, comunicación y relaciones Interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, desplazamiento vivienda – trabajo -vivienda.

La Universidad Pontificia Javeriana en el Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales citado por Díaz (2011), lo define como un conjunto de reacciones de carácter psicológico, emocional y comportamental, que se produce cuando el individuo debe de enfrentar

demandas derivadas de su interacción con el medio (factores de riesgo psicosocial), ante las cuales su capacidad de afrontamiento es insuficiente, causando un desbalance que afecta el bienestar e incluso su salud.

Estos riesgos comprenden aspectos psicológicos y sociales que trasponen en la actividad laboral que desempeña un trabajador y afectan la calidad de vida de estos. Es por ello por lo que se incluyen aspectos afectivos, competencias desarrolladas en la actividad laboral y las expectativas que esto demanda (Moreno y Garrosa, 2009). Estos factores psicosociales pueden favorecer o perjudicar la actividad laboral y la calidad de vida laboral de las personas. En el primer caso, fomentan el desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables perjudican su salud y su bienestar (Gil-Monte, 2012). En este caso hablamos de riesgo psicosocial, que es detonante del estrés laboral, o estresor y que tiene el potencial de causar daño psicológico, físico, o social a los individuos (Gil-Monte, 2009).

Fernández (2012), expone que los principales estresores son característicos del entorno laboral y de las características del trabajo, cuyas consecuencias pueden ser a nivel personal y a nivel organizacional. También manifiesta que a nivel personal las consecuencias serían fisiológicas y psíquicas y sobre la organización

ocasionaría absentismo laboral, falta de implicación y rendimiento escaso.

Así mismo, Villegas y Santamaría (1999) afirman que los individuos casados suelen tener un estilo de vida más estable y una perspectiva de vida diferente a los solteros. Los solteros podrían tender a usar el trabajo como fuente de vida social y esto le llevaría a implicarse excesivamente con la gente del ámbito laboral y, por tanto, a un mayor riesgo de sufrir estrés y el síndrome de quemarse en el trabajo.

Por su parte, en cuanto al componente económico de las personas que trabajan, Gómez y Rodríguez (1997) encontraron que un factor importante para la aparición de depresión estaba relacionado con los ingresos familiares. En este aspecto se describió una relación inversa entre ingresos y depresión: cuando todas las situaciones económicas eran satisfechas, el porcentaje de personas que estaba deprimida disminuía y aumentaba en la medida en que los ingresos familiares se iban haciendo menores.

En cuanto a los estratos sociales, una escala que va desde el nivel 1 hasta el nivel 6, en los que el más bajo se refiere a una condición de vida de extrema necesidad, asociada a una población en estado de vulnerabilidad. El estrato 2 representa a personas de escasos recursos económicos y a partir del estrato 3 se consideran a las personas con mejor estado de vida y mejor posibilidad de trabajo. Cuando el estrato sube desde el nivel 4, 5 y 6, se refiere a personas que van desarrollando una condición de vida de mejor calidad y solvencia económica.

Las observaciones permanentes sobre los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores del sector industrial en Guadalajara, Jalisco, han mostrado las frecuentes de ausencias en el trabajo. Este contexto situacional, con personas del trabajo operativo que constantemente no

encuentran justificación ante sus faltas, manifiestan alteraciones de su estado de salud físico y psicológico, representa el problema objeto de estudio, por lo cual el interés de investigar los posibles factores estresores que, desde el punto de vista extralaboral, pudieran desencadenar niveles de estrés en los trabajadores de este sector.

Por lo cual el objetivo de esta investigación fue caracterizar el impacto los factores de riesgo psicosociales extralaborales del personal operativo del sector industrial en la ciudad de Guadalajara zona delimitada como industrial.

Metodología

La investigación estuvo constituida por una población de 227 personas que trabajan en el área operativa de la zona industrial de Guadalajara. Las cuales participaron de manera voluntaria teniendo en consideración los instrumentos para evaluar los factores de riesgo psicosocial Ministerio de la Protección Social. Se procedió a aplicarlo al personal operativo, descrito anteriormente. Los factores de riesgo psicosocial extralaborales, en este sentido, están clasificados por medio de siete dimensiones que son: comunicación y de su entorno, características de la vivienda y relaciones interpersonales, desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, relaciones familiares, situación económica del grupo familiar y tiempo fuera del trabajo. Todas estas dimensiones son evaluadas y sus resultados se trabajan automáticamente con estadística descriptiva.

En cuanto al nivel de estrés, el mismo grupo de instrumentos expedido por la nación, dispone de cuatro agrupaciones globales de estrés: fisiológico, social, intelectual y del trabajo, además del psicoemocional.

Para esta investigación se aplicó los instrumentos para evaluar los factores de riesgo psicosocial diseñados y validados por el Ministerio de la Protección Social de Colombia, a través de la Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales (MPS, 2010).

Ya que México cuenta solo con instrumentos para identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral. En esta investigación, se consideró los factores de riesgo psicosocial extralaborales, en virtud de que los de tipo intralaboral forman parte de otro momento investigativo y la necesidad emergente de la institución hizo el llamado al desarrollo de esta investigación.

El cuestionario de investigación está diseñado con escala Likert, por lo cual, plantea varias afirmaciones para que el individuo reporte la frecuencia con que ocurren estas situaciones en su vida cotidiana.

Las opciones de respuesta son: siempre, casi siempre, a veces o nunca. Cada una de estas opciones de respuesta adquiere un valor diferente, dependiendo de la pregunta y del área de ajuste a evaluar (MPS, 2010).

A su vez este cuestionario está compuesto por los factores psicosociales extralaborales o externos a la empresa y las características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

La confiabilidad del cuestionario se estableció a través del cálculo de coeficientes de Alfa de Cronbach que alcanzaron un nivel de 0,937. El cuestionario para la evaluación del estrés fue diseñado por Castillo y Villalobos (1996).

Resultados

En la zona industrial de Guadalajara, existen alrededor de 1,000 establecimientos que operan, con un personal ocupado estimado en 100,000 personas (INEGI, 2011). Del cual se realizó un censo a 227 trabajadores del sector industrial.

Se determinó que existen factores de riesgo psicosocial extralaborales asociados al estrés.

Respecto de su condición básica de género, estrato social, estado civil, y tipo de vivienda. Los datos nos muestran que, de todos los trabajadores encuestados, 157 de los sujetos corresponde al género femenino y 70, al masculino. Respecto al estado civil se observa que 107 sujetos están solteros, 82 casados, 32 en unión libre, 4 sujetos se encuentran separados y los 2 restantes son viudos. Los resultados del estrato social de los trabajadores operativos de la zona industrial de Guadalajara revelan que, de los 227 sujetos encuestados, el mayor porcentaje con 79 trabajadores se ubica en el estrato social 3, seguido con 68 en el estrato social 2 y 36 personas en el estrato 1. Finalmente, con menor porcentaje se ubica 32 sujetos en el estrato social 4, seguido de 7 trabajadores en el estrato social 6 y, por último, 5 pertenecientes al estrato social 5

Los datos obtenidos sobre el tipo de vivienda de los trabajadores operativos de la Zona industrial de Guadalajara nos muestran que 79 personas habitan

viviendas de familiares, 74 tienen casa propia y otros 74, se encuentran en viviendas arrendadas. En la dimensión de comunicación y relaciones interpersonales”, 157 trabajadores se ubican en riesgo muy bajo, 52 presentaron riesgo bajo, 14 obtuvieron riesgo medio y 4 personas presentaron riesgo alto. En la dimensión de características de la vivienda y su entorno, 58 se ubican con riesgo muy bajo, 38 de los encuestados en riesgo bajo, 30 están en riesgo medio, 62 presentaron riesgo alto y 39, muy alto... En la “dimensión de relaciones familiares”, 118 de los encuestados presentan riesgo muy bajo; 46, riesgo bajo; 14, riesgo medio; 33, riesgo alto y 16, riesgo muy alto. En la “dimensión situación económica del grupo familiar”, 54 trabajadores tuvieron riesgo muy bajo; 34, riesgo bajo; 58, riesgo medio; 36, riesgo alto y 45, riesgo muy alto. En cuanto a la Dimensión tiempo fuera del trabajo, 52 trabajadores presentaron riesgo muy bajo; 59, riesgo bajo; 46, riesgo medio; 40, riesgo alto y 30, riesgo muy alto.

Para la dimensión desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, 58 de los sujetos encuestados presentaron riesgo muy bajo; 32, riesgo bajo; 37, riesgo medio; 45, riesgo alto y 55, riesgo muy alto. En cuanto a la dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, 84 trabajadores se encuentran con riesgo muy bajo; 36, con riesgo bajo; 38 en riesgo medio; 40 con riesgo alto y 29, con riesgo muy alto.

Tabla 1

Zona industrial de Guadalajara. Distribución de factores psicosociales extralaborales Trabajadores operativos

	Características de la vivienda y su entorno	Comunicación y relaciones interpersonales	Desplazamiento vivienda- trabajo- vivienda	Influencia del entorno extralaboral en el trabajo	Relaciones Familiares	Situación económica del grupo familiar	Tiempo fuera del trabajo
Muy alto	39	0	55	29	16	45	30
Alto	62	4	45	40	33	36	40
Medio	30	14	37	38	14	58	46
Bajo	38	52	32	36	46	34	59
Muy bajo	58	157	58	84	118	54	52
Total censo	227	227	227	227	227	227	227

Fuente: Elaboración propia.

En los resultados de la tabla 1, se refleja el nivel de importancia que cada trabajador considera en función a los Factores de riesgo psicosocial extralaboral mencionados en el instrumento.

Donde las características de la vivienda y su entorno presentan una importancia alta en los trabajadores. Así como el desplazamiento vivienda- trabajo- vivienda presenta una relevancia entre Alta y muy alta.

Tabla 2

Zona Industrial de Guadalajara. Distribución del nivel de Estrés en trabajadores operativos

	Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
Persona Operativo	38	25	36	56	72

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados relacionados con el nivel de estrés en los trabajadores operativos de la zona industrial de Guadalajara, presentados en la tabla 2, demuestran que 38 de los trabajadores encuestados presentan un nivel de estrés muy alto, 25 presentan un nivel alto, 26 un nivel medio, 56 presentan un nivel bajo y 72 un muy bajo.

Discusión

La mayor población pertenece al género femenino un 69% es importante recalcar las consideraciones de Sánchez (2010), cuando afirma que las mujeres trabajadoras asumen doble jornada laboral, ya que el salir de su hogar y unirse a la fuerza laboral para mejorar sus condiciones de vida y las de su familia, y que a pesar de su entusiasmo por abrirse a nuevas oportunidades de trabajo y estudio, no pueden desligarse de sus labores domésticas en casa, en tanto es muy probable que generen niveles elevados estrés y fatiga laboral.

La cantidad de trabajadores operativos solteros es mucho mayor que los casados, viudos, separados y en unión libre. Por lo cual, Villegas y Santamaría (1999), comentan que los sujetos casados suelen tener un estilo de vida más estable y una perspectiva de vida mejor que la de los solteros, considerando, además, que los sujetos solteros podrían tender a usar el trabajo como fuente de vida social y esto le llevaría a implicarse excesivamente con la gente del ámbito laboral, por tanto, a un mayor riesgo de sufrir de síndrome de quemarse en el trabajo, entre otros aspectos que sobreponen niveles de estrés en este tipo de trabajadores.

A lo anterior se unen los mayores porcentajes de personas con un estrato social que van desde el nivel 3 hasta el nivel 1, lo cual devela que su condición económica es más comprometida y de necesidades de supervivencia mayor a los demás, lo que a su vez contribuye en la manifestación del estrés en general. Londoño et al. (2010), explican que los problemas de vivienda son un factor de riesgo para la depresión, dado que la falta de hogar, de vivienda adecuada, el vecindario insalubre, los conflictos de vecinos o

propietarios, son condiciones básicas y al no tenerlas resueltas en la edad adulta se vive como una pérdida de ideales y puede afectar el estado de ánimo.

En el contexto mexicano, estos problemas también se refieren a la dificultad para llevar al día los créditos hipotecarios, y los gastos ligados a la vivienda, como el alto porcentaje del salario que ocupan los servicios públicos. La depresión se produce por pérdida de personas, objetos e ideales, ya que poseer vivienda es un ideal social en esta cultura.

En cuanto al Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, el porcentaje de factor de riesgo asociado en la población de estudio, evidencia niveles que sobrepasan al 75% cuando se suman los niveles bajo, medio, alto y muy alto. Esta situación, de acuerdo con lo planteado por Gutiérrez y García (2005), aumenta el nivel de estrés en los trabajadores. Igualmente, el factor económico se evidencia en niveles de factor de riesgo que elevan el estrés de los trabajadores, cuando las cifras en porcentajes sobrepasan más del 75%, lo cual agrupa los niveles que requieren intervención, como lo son bajo, medio, alto y muy alto, por su parte Gómez y Rodríguez (1997) indican que un factor importante para que se manifieste la depresión está relacionado con los ingresos familiares.

El personal operativo de estas empresas industriales en Guadalajara está expuesto a los factores de riesgo psicosocial extralaboral y niveles de estrés significativos, que desprenden una alerta, frente a las orientaciones ministeriales sobre los problemas epidemiológicos derivados de los resultados, a partir de los cuales las empresas pueden encaminar su gestión con la intervención oportuna, para, solventar las situaciones emergentes y de convivencia armónica para todos.

Referencias

- Aguilera, A. (2012). Crecimiento empresarial, basado en la responsabilidad social corporativa. *Scielo*, 1(26), 1-26. <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n32/n32a02.pdf>
- Ansoleaga Moreno, E., y Toro, J. P. (2010). Factores psicosociales laborales asociados a riesgo de sintomatología depresiva en trabajadores de una empresa minera. *Salud de los Trabajadores*, 18(1), 7-16.
- Charria, O, Víctor, H., Sarsosa, P, Kewy, V., y Arenas O, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4),380-391. ISSN: 0120-386X. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12021522004>
- Gómez, C., y Rodríguez, N. (1997). Factores de riesgo asociados al síndrome depresivo en la población colombiana. *Rev. Col. Psiquiatría*, 26(1), 23-35.
- Gunnar, M., y Quevedo, K. (2007). La neurobiología del estrés y el desarrollo. *año Rev. Psicol.*, 58, 145-173.
- Hernández, P., Soria, M., y Silla, J. (2003). El Estrés Laboral: ¿Un Concepto Cajón-De-Sastre? *Revista Relaciones Laborales*, 10(11), 167-185.
- Londoño, N. H., Juárez, F., Palacio, J., Muñiz, O., Agudelo, D., Marín, C. A., Lemos, M., Toro, B. E., Ochoa, N. L., Hurtado, M. H., Escobar, B., Herrón, I., Gómez, I., Uribe, A. F., Rojas, A. L., Pinilla, M. L., Villa-Roel, D., Villegas, M. J., Arango, A. L., Restrepo, P. A., y López, I. C. (2010). Factores de riesgos psicosociales y ambientales asociados a trastornos mentales. *Suma psicológica*, 17(1), 59-68.
- Luque, P., Gómez, T., y Cruces, S. (2000). El trabajo: fenómeno psicosocial. Guillen, C. (Ed.), *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. España: McGraw Hill.
- Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana Bogotá. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psico-social*. Bogotá: Ministerio de la Protección Social.
- OIT-OMS. (1984). Organización Internacional del Trabajo-Organización Mundial de la Salud. *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención*. Informe del comité mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo. Ginebra: OIT, 1984. http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES_Texto.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2013). *Un estado de bienestar*. http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/
- Ruiz, A. (1987). *Salud ocupacional y productividad*. México, D.F.: Editorial Limusa.
- Sánchez, O. (2009). Factores intra y extralaborales de los y las trabajadoras de una empresa pública de Costa Rica. *Revista Enfermería Actual de Costa Rica*, 17, 1-9.
- Sánchez, O. (2010). Factores intra y extralaborales de los y las trabajadoras de una empresa pública de Costa Rica. *Rev. Enfermería Actual en Costa Rica*, 17, 1-9.
- Sotillo, R. (2000). *Estrés en Emergencias Sanitaria*. Recurso electrónico disponible en: www.capitaleemocional.com
- Villegas, J., y Santamaría, E. (1999). Evaluación del nivel de Burnout en una muestra de trabajadores del área de tratamiento de un Centro Penitenciario. *Revista Española de Sanidad Penitenciaria*, 1(3), 68-70
- Weir, K. (2013). *Work, stress and health*, 10th International Conference on Occupational Stress and health in Los Angeles by the American Psychological Association (APA). <http://www.apa.org/monitor/2013/09/stresshealth.aspx>



Trascender, Contabilidad y Gestión. Vol. 7, Núm. 20 (mayo – agosto del 2022).
 Universidad de Sonora. Departamento de Contabilidad. México.
 ISSN: 2448-6388. Reserva de Derechos 04-2015-04172070800-203.



Análisis del binomio rentabilidad-riesgo del sector bovino lácteo versus cárnico en España

Analysis of the profitability-risk binomial of the milk vs meat sector in Spain

Yaiza García Padrón¹; David Barreto Acosta²

Recibido: 9 de febrero de 2022.

Aceptado: 15 de marzo de 2022.

DOI: <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.163>

JEL: M141. Cultura Corporativa.

L79. Otros estudios sectoriales.

Resumen

Tras la eliminación en la Unión Europea del sistema de cuotas lácteas en abril de 2015, los grandes Estados productores de leche bovina inundaron el mercado con grandes volúmenes de leche, lo que en España conllevó el cierre de muchas empresas ganaderas bovinas lácteas, especialmente aquellas de menor tamaño, en España durante el periodo 2015-18. Por ello, con el fin de determinar si, tras la eliminación del sistema de cuotas lácteas, las empresas bovinas españolas lácteas debieron haber

cambiado su modelo de negocio a la producción cárnica, en este trabajo se analiza la rentabilidad y solvencia del sector lácteo versus cárnico. Para ello, se toman dos muestras, una constituida por 365 empresas lácteas y otra por 626 cárnicas, detectándose en el sector cárnico una mejor situación económica y financiera, pues su rentabilidad ha experimentado un mejor comportamiento y presenta unos valores mayores que los del sector lácteo. Atendiendo a su nivel de riesgo financiero, se observa

¹ Yaiza García Padrón. Doctora en Administración y Dirección de Empresas. Profesora Contratada de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC), España. Correo: yaiza.garcia@ulpgc.es. ORCI: <https://orcid.org/0000-0003-4943-2464>

² David Barreto Acosta. Graduado en Administración y Dirección de Empresas por la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC), España. Correo: yaiza.garcia@ulpgc.es

que en ambos sectores la Z' de Altman pronostica un riesgo de insolvencia intermedio, si bien muestra un mejor comportamiento en el sector cárnico, ya que, aunque obtiene valores similares al inicio del periodo, ha ido evolucionando de manera más favorable.

Palabras clave: sector lácteo, sector cárnico, rentabilidad financiera, rentabilidad económica.

Abstract

In the EU, after the end of the milk quota system in April 2015, large bovine milk-producing states flooded the market with large quantities of milk, which would lead to the end of many milk cattle companies, especially those of smaller size, in Spain during the period 2015-18. Therefore, to determine whether, after the elimination of the milk quota system, Spanish milk cattle companies should have changed their business model to meat production, this paper analyzes the profitability and solvency of the milk versus meat sector. For this purpose, two samples were taken, one consisting of 365 milk firms and the other of 626 meat firms. From these, a better economic and financial situation is detected in the meat sector, since its profitability has experienced better performance and takes higher values than those of the milk sector. In terms of their level of financial risk, it is observed that in both sectors Altman's Z' forecasts an intermediate insolvency risk, although the meat sector shows a better performance, since it obtains similar values at the beginning of the period, it has been evolving more favorably.

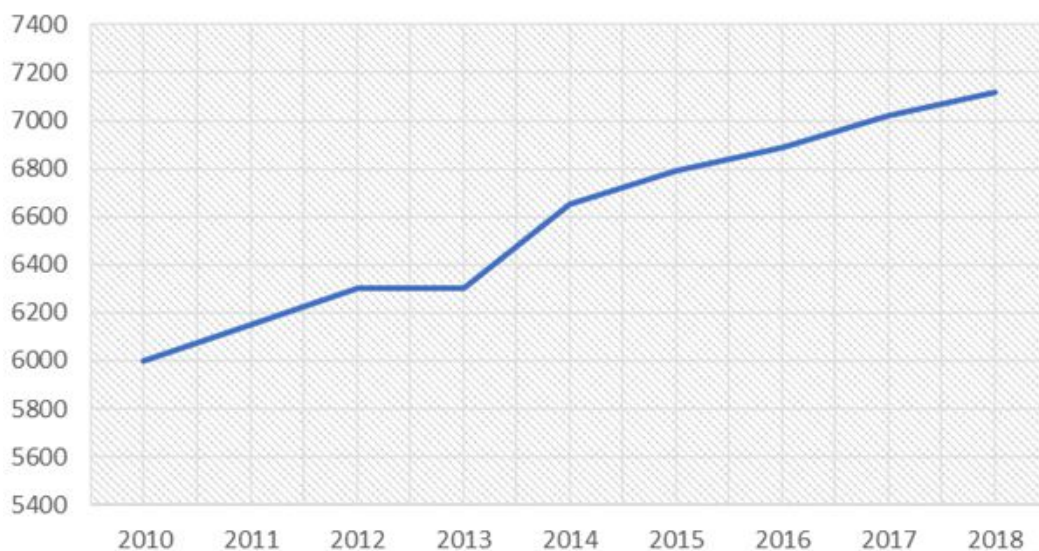
Keywords: milk sector, meat sector, financial profitability, economic profitability.

Introducción

El sector lácteo europeo sufrió un importante cambio el 1 de abril de 2015 cuando se eliminó el sistema de cuotas lácteas. Aunque España se unió en 1986, este sistema fue impulsado en 1984 en el ámbito europeo para hacer frente a la sobreoferta de leche que existió en el mercado entre los años 70 y 80. El sistema consistió en establecer una cuota de producción máxima por país y, el Estado que superase dicha cuota de producción recibiría la aplicación de la tasa láctea. Esta tasa, según la Organización Interprofesional Láctea (INLAC), se fijó en un nivel que resultase disuasorio y era pagada por los países en cuanto superasen la cantidad de referencia. Posteriormente, cada país debería repercutirla proporcionalmente a los productores que contribuyeron al exceso de oferta. Desde la introducción del sistema de liberalización de cuotas, las grandes productoras del sector lácteo hundieron al pequeño ganadero con unos elevados costes de producción, haciéndolos incapaces de competir en precios, lo que provocó que casi una veintena de explotaciones lecheras cerraran semanalmente en España a la par que los precios se mantuvieron por debajo de los costes de producción según datos de la UPA (Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos, 2015 y 2019). Aunque el número de explotaciones ganaderas disminuyó un 20% entre 2015 y 2018, la producción no paró de crecer ya que pasó de 6,80 en 2015 a más de 7,10 millones de toneladas en 2018, tal y como se puede ver en el gráfico 1.

Gráfico 1

Producción de leche España (t0)



Fuente: Federación Española de Garantía Agraria (2018).

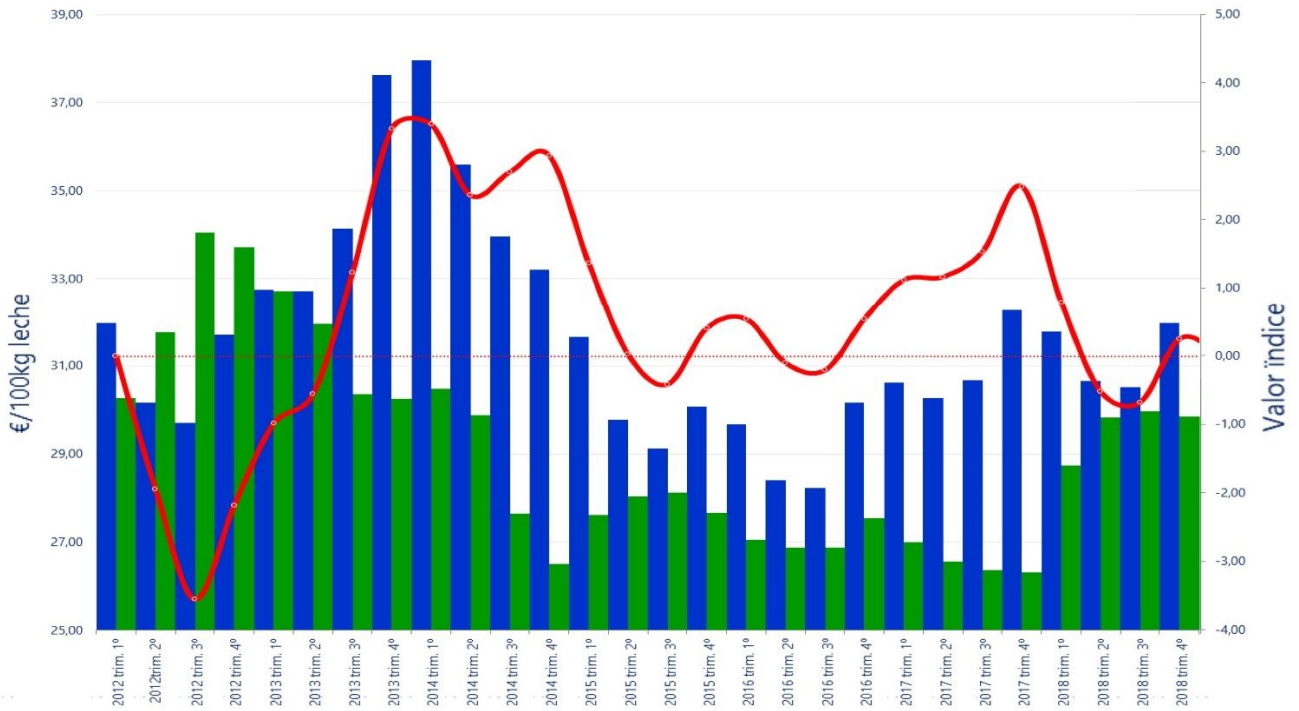
A continuación, en el gráfico 2 se puede ver cómo evolucionó el margen de producción del sector lácteo antes y después de la eliminación del sistema de cuotas lácteas hasta el año 2018. El mismo, se observa que antes de la eliminación del sistema de cuotas, el margen de producción presentó una tendencia alcista, pues los costes de producción se mantuvieron en valores muy inferiores al precio de la leche. Esta situación cambió a principios de 2015, cuando se produjo la eliminación del sistema de cuotas, momento a partir del cual el margen

de producción comenzó una tendencia decreciente durante el propio año 2015 que se extendió durante 2016, debido principalmente a la fuerte caída de los precios. En 2017 comenzó una corrección del margen dado que los precios comenzaron a retornar, aunque en 2018 se produjo un aumento en los costes de producción lo que, combinado con los bajos precios, volvió a producir un efecto negativo sobre el margen de producción.

Gráfico 2

Estimación costes y márgenes España 2012-2019 (serie trimestral)

- Precio leche cruda €/100kg
- Estimación costes €/100kg
- Estimación márgenes producción (índice)



Nota: Las dos escalas empleadas no están relacionadas entre sí, de forma que la curva resultante de la evolución temporal de los índices no se corresponde con ningún valor del eje de ordenadas derecho.

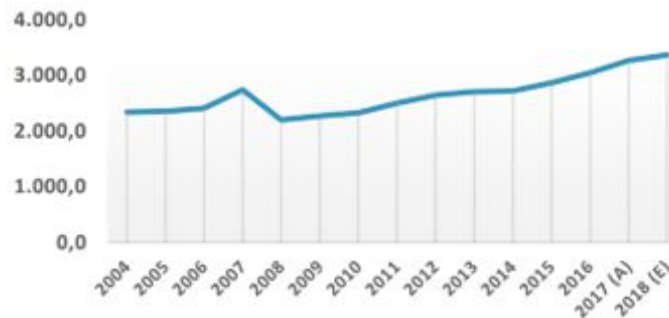
Fuente: Ministerio de Agricultura Pesca y Alimentación (2018).

Respecto al sector cárnico bovino español, de acuerdo con la información suministrada por Ministerio de Agricultura Pesca y Alimentación (MAPA, 2018), España fue el quinto país europeo en número de censos. Además, a nivel europeo y nacional el sector se

encontraba en una fase de aumento del número de animales sacrificados, lo cual, en el caso de España puede comprobarse en el gráfico 3, donde se refleja la evolución del valor de la producción de carne de vacuno en España durante el periodo 2015-18.

Gráfico 3

Evolución del valor de la producción cárnica



Fuente: Ministerio de Agricultura Pesca y Alimentación (2018).

Con el fin de determinar si, tras la eliminación del sistema de cuotas lácteas, las empresas bovinas españolas lácteas debieron haber cambiado su modelo de negocio a la producción cárnica de bovino (al ser este el cambio de negocio más fácil ya que ambos comparten muchas características), en este trabajo se analiza la rentabilidad y solvencia del sector lácteo versus cárnico, la cual ha sido escasamente estudiada, en particular tras la eliminación del sistema de cuotas lácteas. Si bien, se pueden encontrar estudios que analizan la rentabilidad en un subsector como es el de Fernández-López et al. (2020), quienes analizan la gestión del circulante y la rentabilidad en el sector del queso en España, o el de Pindado y Alarcón (2015), los cuales estudian los factores de rentabilidad en la industria cárnica de Castilla y León.

Para lograr el objetivo planteado, el trabajo se estructura de la siguiente forma, tras la introducción, se realiza un análisis del sector ganadero, seguido de la descripción de la muestra donde se exponen las características clave de las empresas que conforman ambos sectores. Seguidamente, se expone la

metodología donde se explican las herramientas utilizadas en el análisis económico-financiero, el cual incluye un apartado dedicado a la explicación de ratios verticales y horizontales, rentabilidad y solvencia. A continuación, se presenta el apartado de análisis donde se incluye el estudio tras la aplicación de los métodos analíticos explicados en la metodología. Por último, se muestran las conclusiones obtenidas en el trabajo.

Análisis del sector ganadero español durante el periodo 2015-18

El sector ganadero forma parte del sector primario y su actividad económica se centra en la cría, domesticación y explotación de animales con fines productivos, pudiendo ser dichos fines la alimentación u obtención de bienes. El objetivo de este apartado se centra en explicar la situación que existió en el sector ganadero de España durante el periodo 2015-18, donde destacan el sector cárnico y el lácteo. Con la intención de ofrecer una mejor visión de la repercusión de ambos sectores se adjuntan las tablas 1 y 2, las cuales muestran la evolución del número de empresas y de empleados.

Tabla 1*Número de empleados por sector*

	2015	Importancia	2016	Importancia	2017	Importancia	2018	Importancia
Cárnico	85.450	0,48%	91.098	0,50%	96.576	0,51%	104.972	0,54%
Lácteo	23.941	0,13%	25.080	0,14%	26.542	0,14%	28.015	0,14%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de INE (2020).

Para poner en perspectiva la tabla 1 con la situación que existió en España durante el periodo de análisis, se añade la columna “importancia” en cada año, con el objetivo de reflejar en ella el porcentaje de personas empleadas en los sectores objeto de estudio, sobre el total de personas activas en España así, se puede

comprobar su relevancia en la creación de empleo a nivel nacional. En la tabla 2 se añade la misma columna, si bien, ahora compara el número de empresas de ambos sectores con el total de empresas activas en España durante el intervalo 2015-18.

Tabla 2*Número de empresas por sector*

	2015	Importancia	2016	Importancia	2017	Importancia	2018	Importancia
Cárnico	3.810	0,12%	3.830	0,12%	3.705	0,11%	3.641	0,11%
Lácteo	1.558	0,05%	1.641	0,05%	1.769	0,05%	1.756	0,05%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de INE (2020).

Tras el planteamiento de la tabla 2, se detecta que el número de empresas cárnicas y lácteas no experimentó ninguna variación significativa durante todo el periodo, respecto al número total de empresas activas en España. En el sector lácteo incrementaron el número de empresas, mientras que en el cárnico se produjeron descensos, aunque incrementó el número de trabajadores en ambos, lo que indica que los empresarios aumentaron su actividad empresarial, siendo esto síntoma de que se produjo una mejor perspectiva económica para las

empresas y, por tanto, para el sector.

Atendiendo ahora a las peculiaridades del sector cárnico existen muchas diversificaciones, si bien, las de mayor importancia corresponden al porcino, bovino, ovino y caprino, según MAPA (2020a, 2020b). Así, en la tabla 3 se muestra la evolución del número de censos de los principales animales empleados en el sector cárnico, incluyéndose, además, la variación de sus importes entre el inicio y el final de periodo.

Tabla 3*Evolución del número de censo (miles €)*

	2015	2016	2017	2018	2015-18
Porcino	28.637,3	29.231,5	29.971,3	30.804,1	7,91%
Bovino	6.182,9	6.317,3	6.465,7	6.510,5	5,03%
Ovino-Caprino	18.827,4	19.050,9	19.022,8	18.617,3	-1,13%
Total	53.377,6	54.600,1	55.459,9	55.932,1	4,57%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de MAPA (2020a, 2020b).

En la tabla 3 se detecta un incremento en el número de cabezas de ganado tanto en el sector porcino como en el bovino, mientras que en el ovino-caprino experimentó un leve descenso. Para analizar si estas variaciones influyeron en el nivel de producción se adjunta la tabla

4, la cual refleja la cifra de negocio de todas las empresas que conforman ambos sectores, diferenciadas según su grupo cárnico de procedencia, así como su variación, lo que permite establecer la evolución del sector durante el periodo.

Tabla 4*Cifra de negocios por tipo de carne (millones €)*

	2015	2016	2017	2018	2015-18
Porcino	13.128,6	13.223,2	14.208,2	15.398,4	14,7%
Bovino	2.861,5	2.857,8	3.065,1	3.254,5	12,0%
Ovino-Caprino	8.713,5	8.617,8	9.017,9	9.306,4	6,3%
Total	24.703,7	24.698,9	26.291,3	27.959,4	11,6%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de INE (2020).

Tal y como se muestra, se puede apreciar que, al aumentar la producción del número de censos porcinos y bovinos la cifra de negocios aumentó, además, es importante destacar que el aumento en la cifra de negocios fue proporcionalmente mayor que el experimentado por el volumen de producción lo que indica que en ambos sectores se produjeron subidas de precios, lo que generó mayores ingresos y que indudablemente repercutió favorablemente en la

creación de empleo, tal y como se concluye en la tabla 1.

En cuanto al sector lácteo, la mayor aportación productiva fue realizada por el ganado bovino seguido del ovino y caprino, tal y como se muestra en la tabla 5, donde se observa el importe de producción láctea por tipo de animal, junto con su evolución desde 2015 hasta 2018.

Tabla 5*Evolución de la producción láctea (1000Tm)*

	2015	2016	2017	2018	2015-18
Bovino	6.774,1	6.881,3	7.027	7.117	4,82%
Ovino	544,2	539,4	514,2	544,6	0,07%
Caprino	471,8	430,8	491,4	461,6	-2,21%
Total	7.790,1	7.851,5	8.032,6	8.123,2	4,10%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de MAPA (2020a, 2020b, 2020c, 2020d).

En la tabla 5 destaca el aumento de la producción de leche bovina, en un 4,82% desde inicios del hasta el final del periodo. Si bien en el sector ovino el nivel de producción de 2018 es similar al de 2015, a lo largo del periodo experimentó pequeñas variaciones. Mientras que en el sector caprino la producción presenta una tendencia

errática, aunque en 2018 presenta una producción inferior de un poco más de 2 puntos a la del 2015. A fin de estudiar como repercutieron dichos niveles de producción, se presenta en la tabla 6 la magnitud de cada sector en términos de cifra de negocios.

Tabla 6*Cifra de negocios por tipo de leche (millones €)*

	2015	2016	2017	2018	2015-18
Bovino	7.743,7	7.750,9	8.266,0	8.584,0	9,78%
Ovino	622,1	607,5	604,8	656,8	5,29%
Caprino	539,3	485,2	578,1	556,7	3,12%
Total	8.905,2	8.843,7	9.449,2	9.797,1	9,10%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de INE (2020).

El sector lácteo bovino fue el más beneficiado ya que, de acuerdo con lo analizado en la tabla 6, obtuvo el mayor aumento durante todo el periodo (9,78%), además, al igual que ocurrió con el sector bovino cárnico, los precios aumentaron en este sector en una proporción mayor. En cuanto a los otros dos sectores, si se considera el periodo global (2015-18), se observa un incremento en su cifra de negocio, del 5,29% para el sector ovino y del 3,12% para el caprino, los cuales,

también experimentaron mayores incrementos en el precio.

Tras analizar la situación que ocurrió dentro del sector ganadero español en sus variantes cárnicas y lácteas, durante el periodo 2015-18 se debe destacar que es la bovina la que aporta mayor valor en ambos sectores, pues presenta un mayor nivel de facturación y producción.

Descripción de la muestra

Para realizar el estudio de la rentabilidad y de la solvencia del sector bovino, lácteo y cárnico, en España, durante el periodo 2015-2018, es necesario disponer de la información contable de las empresas que se dedican, por un lado, a la producción de leche bovina y, por otro lado, a la explotación de ganado bovino para la obtención de carne. Para ello, se toma una muestra procedente del Sistema de Análisis de Balances Ibéricos (SABI), aplicando los siguientes criterios de selección: empresas activas durante todos los años de estudio y con sede social en España, ya que, nuestro objeto de estudio son únicamente las empresas españolas. Además, para mayor fiabilidad de los resultados obtenidos de las muestras se usa como filtro que el patrimonio neto de todas las empresas sea positivo en cada uno de los años objeto de estudio y, para evitar que la presencia de empresas con muy poca actividad distorsionen la realidad del resto de empresas que conforman la muestra, se exige para cada año de estudio un importe mínimo de cifra de negocios de seis mil euros. Para elegir las empresas dedicadas a las actividades objeto de estudio se utiliza la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE), el código 0141 para las empresas que se dedican a la explotación de ganado bovino para la producción de leche y 0142 que recoge las empresas que se dedican a la explotación de ganado bovino para la obtención de carne. De la aplicación de tales criterios resulta una muestra constituida por 365 empresas para el sector lácteo bovino y por 626 para el sector cárnico bovino.

A continuación, a fin de exponer las características de las empresas que conforman la muestra se presenta su

distribución por comunidad autónoma, antigüedad, número de empleados, forma jurídica, activo total e importe neto de la cifra de negocios.

La distribución de las empresas de la muestra por comunidad autónoma se recoge en la tabla 7. En la citada tabla se observa que en el sector lácteo el mayor número de empresas se concentra en Galicia, el 26,58%, seguida por Castilla la Mancha y Castilla y León, ambas con un 11,51%. En cambio, en el cárnico se aprecia como son Castilla y León y Aragón, con 21,25% y 20,13%, respectivamente, las comunidades que más empresas cárnicas albergan. Además, si se estudian las comunidades con mayor número de explotaciones bovinas, sin diferenciar entre sector lácteo y cárnico, se observa que estas se concentran en Cataluña y Castilla y León, ambas con un 17,66%. Según se puede apreciar en Cara (2012), el motivo principal por el que la mayoría de las empresas bovinas se instalan en la zona norte de la península española es que el ambiente meteorológico influye en la respuesta biológica de los animales: reproducción, producción de carne y leche, resistencia o vulnerabilidad frente a enfermedades, etc. El ganado bovino al exponerse a temperaturas altas sufre pérdida de apetito, estrés, lo que se traduce en una menor ganancia diaria de peso, carne con menos grasas y más saturadas, menor producción de leche y con menos grasa. Por lo que, para un mejor rendimiento productivo lo mejor son las temperaturas moderadamente frescas, típicas del norte peninsular, lo cual queda reflejado en que el mayor número de empresas en los sectores analizados se concentra en el norte del territorio peninsular.

Tabla 7*Distribución por Comunidades Autónomas*

Comunidad autónoma	Lácteas	Importancia	Cárnicas	Importancia	Total	Importancia
Andalucía	27	7,40%	30	4,79%	57	5,75%
Aragón	18	4,93%	126	20,13%	144	14,53%
Asturias	9	2,47%	9	1,44%	18	1,82%
Baleares	3	0,82%	1	0,16%	4	0,40%
Canarias	5	1,37%	1	0,16%	6	0,61%
Cantabria	3	0,82%	2	0,32%	5	0,50%
Castilla y León	42	11,51%	133	21,25%	175	17,66%
Castilla la Mancha	42	11,51%	87	13,90%	129	13,02%
Cataluña	71	19,45%	104	16,61%	175	17,66%
Comunidad Valenciana	3	0,82%	6	0,96%	9	0,91%
Extremadura	8	2,19%	24	3,83%	32	3,23%
Galicia	97	26,58%	17	2,72%	114	11,50%
La Rioja	1	0,27%	6	0,96%	7	0,71%
Madrid	13	3,56%	52	8,31%	65	6,56%
Murcia	13	3,56%	16	2,56%	29	2,93%
Navarra	3	0,82%	10	1,60%	13	1,31%
País Vasco	7	1,92%	2	0,32%	9	0,91%
Total	365	100%	626	100%	991	100,00%

Fuente: Elaboración propia.

La antigüedad de las empresas que conforman ambos sectores se aprecia en la tabla 8, en la que se clasifica a las empresas en función de su edad, tomando como año base el inicio del periodo de estudio. Además, en la citada tabla se recoge la edad media. En cuanto al establecimiento de los criterios para llevar a cabo dichas distinciones se usan los establecidos por Coad et al. (2012, p. 4), quienes establecen tres etapas en la edad de las empresas. Esta distinción surge de un análisis empírico de múltiples empresas españolas obtenidas de la base de datos SABI del que se concluye que, a mayor edad, las empresas pertenecientes al mismo sector presentan un tamaño mayor, sus ventas se incrementan y, por tanto, su eficiencia y rentabilidad tienden a ser mejores. Además, las empresas con mayor antigüedad

consiguen aumentar sus reservas durante varios años lo que puede evitar la necesidad de obtener deuda externa. También, de acuerdo con Berger y Udell (1998, p. 34), dichas empresas veteranas tienen ventaja frente a las primerizas a la hora de la obtención de deuda por parte de entidades crediticias pues pueden argumentar datos financieros claves sobre su viabilidad empresarial y su rentabilidad económica-financiera. Es importante recalcar que las empresas en las etapas iniciales presentan mayor incertidumbre sobre su rentabilidad o beneficios esperados, pues aún muchas de ellas poseen importes de deuda que no han amortizado totalmente, o bien no han conseguido establecer una cuota de mercado determinada. Esta incertidumbre por parte de las empresas jóvenes frente a las asentadas se traduce en la

obtención de créditos en peores condiciones para las novicias, lo que da ventaja a sus competidores más longevos.

Tabla 8

Número de empresas por rango de edad en 2015

Rango de edad (Años)	Sector lácteo	Sector cárnico
Menores de 10	95	92
Entre 10 y 19	158	321
20 o más	112	213
Edad Media	16	17

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede comprobar en la tabla 8, la mayor parte de las empresas se sitúan en el rango que abarca las edades comprendidas entre 10 y 19 años, lo que concuerda con la edad media de las empresas pertenecientes a ambos sectores. De acuerdo con Berger y Udell (1998, p. 34), las empresas en una etapa intermedia cumplen con una serie de características, tales como, un crecimiento anual modesto, necesidad de

renovación de deuda con cierta regularidad y unos beneficios futuros predecibles.

En la tabla 9 se realiza una clasificación en función del número de empleados, utilizando nuevamente como año base 2015, conforme con los criterios de clasificación de tamaño por número de empleados recogidos en la Directiva Europea 2003/361/CE.

Tabla 9

Número de empleados

Intervalo (nº empleados)	Sector lácteo	Sector cárnico
Micro (<10)	319	594
Pequeña (10 < 50)	45	30
Mediana (50 < 250)	1	2
Media nº empleados	5,13	3,62

Fuente: Elaboración propia.

De la tabla 9 se desprende que la mayoría de las empresas pertenecientes a ambos sectores se concentran en el tamaño micro (menos de diez empleados), lo que concuerda con la media del número de empleados. Si bien se aprecia que el sector lácteo posee en términos medios un mayor número de empleados (5,13 en el

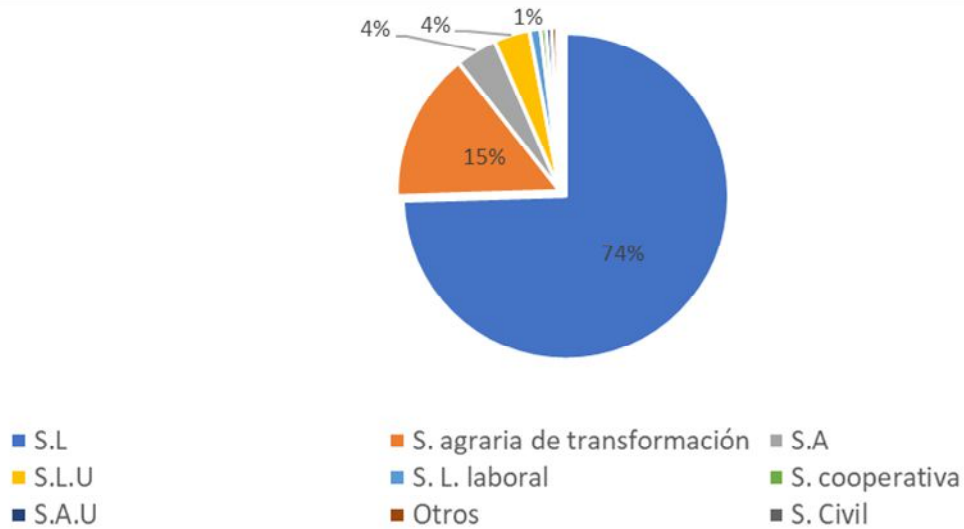
sector lácteo y 3,62 en el sector cárnico).

Con respecto a la forma jurídica que adoptan las empresas de la muestra, la cual se recoge en los gráficos 4 y 5, se debe reseñar que la forma jurídica adoptada mayoritariamente en ambos sectores es la de sociedad

limitada, siendo el 74% y el 84% del total de las empresas de la muestra de los sectores lácteo y cárnico, respectivamente.

Gráfico 4

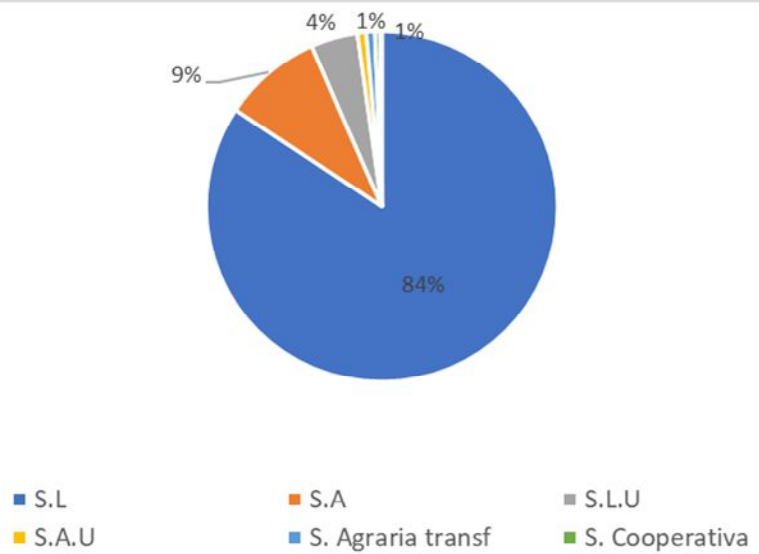
Clasificación de las empresas según su forma jurídica en el sector lácteo



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 5

Clasificación de las empresas según su forma jurídica en el sector cárnico



Fuente: Elaboración propia.

Por último, en la tabla 10 se clasifica la muestra según el importe de la cifra de negocios y el activo total de ambos sectores en el periodo 2015-18.

Tabla 10

Activo total e Importe neto de la cifra de negocios (miles €)

Año	Estadístico	Sector lácteo		Sector cárnico	
		Activo total	Importe neto cifra de negocios	Activo total	Importe neto cifra de negocios
2015	Media	779	505	724	544
	Mediana	579	389	438	261
	Desviación típica	639	413	761	728
	Cuartil 1	315	219	232	104
	Cuartil 3	1045	663	866	685
2016	Media	810	509	758	580
	Mediana	593	399	468	262
	Desviación típica	653	420	776	774
	Cuartil 1	333	201	255	98
	Cuartil 3	1036	665	923	715
2017	Media	852	559	799	643
	Mediana	607	433	493	285
	Desviación típica	683	472	819	887
	Cuartil 1	360	213	263	119
	Cuartil 3	1141	751	988	799
2018	Media	894	589	836	685
	Mediana	663	447	518	279
	Desviación típica	720	508	854	966
	Cuartil 1	379	220	279	112
	Cuartil 3	1162	800	1.026	902

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al activo total medio, se observa que en el sector lácteo parte de una cifra de 779.000€ en 2015 y ha ido aumentando gradualmente hasta alcanzar el importe de 894.000€ en 2018. Además, este crecimiento

del activo se ha visto acompañado de una subida en el importe neto de la cifra de negocios, pasando de 505.000€ de media en 2015 hasta llegar a los 589.000€ de media en el año 2018. Un fenómeno similar ocurre en

el sector cárnico, tanto en el activo total como en el importe neto de la cifra de negocios. Se aprecia, que el activo total medio ha ido ascendiendo gradualmente, pasando de 724.000€ en 2015 hasta alcanzar los 836.000€ en 2018, y el importe neto de la cifra de negocio, ha ido incrementándose desde los 544.000€ en 2015 hasta los 685.000€ en 2018.

Si se analiza el grupo de cuentas pertenecientes al activo, se aprecia un aumento gradual de las cuentas de inmovilizado material e inversiones inmobiliarias, así como un incremento en el importe de existencias. Teniendo en cuenta todo esto y unido al crecimiento de la cifra de negocios, se puede concluir que, en ambos sectores, el crecimiento del inmovilizado material e inmovilizado inmobiliario ha incidido en el aumento de la producción y esto, a su vez, se ha visto reflejado en un incremento de la cifra de negocios.

Se puede concluir que, en términos generales, las empresas que conforman la muestra de ambos sectores optan por fundarse como sociedad limitada, establecen su centro de operaciones en el norte peninsular, la edad media es 16 años para las empresas pertenecientes al grupo lácteo y 17 para las pertenecientes al grupo cárnico. En cuanto al tamaño de las empresas, medido según el número medio de empleados, es de 5 para las empresas que operan en el grupo lácteo y 3 personas para las que operan en el grupo cárnico. Por último, en ambos grupos se aprecia que el importe del activo total y la cifra de negocios ha aumentado durante el periodo objeto de estudio, aunque esta subida presenta un mejor comportamiento en el sector lácteo.

Metodología

Esta investigación se centra en el análisis económico-financiero de las empresas españolas dedicadas a la explotación de ganado bovino para la producción de

leche y las que lo hacen para la obtención de carne durante el periodo 2015-18. Para ello, se analiza la información proporcionada por los estados contables de una muestra de empresas que forman parte del sector mediante ratios verticales y horizontales, así como de rentabilidad y solvencia.

Ratios verticales y horizontales

Bejarano (2014, p. 42) señala que la aplicación de ratios verticales a los estados financieros permite convertir el importe en unidades monetarias a porcentaje de una cifra base, posibilitándose así que las partidas que aparecen en la cuenta de pérdidas y ganancias se pueden expresar como un porcentaje de la cifra de negocios. Del mismo modo, en el balance, las partidas se pueden expresar en relación con el activo total. Entre los autores que han empleado esta metodología cabe citar a Fernández López et al. (2020, p. 24), Rico (2015, p. 101), Aranda et al. (2007, p. 559) y Gómez-Limón et al. (2003, p. 165, p. 169).

En cuanto al estudio de las ratios horizontales, Coello (2015, p. 326) afirma que “el análisis horizontal permite comparar cuentas de estados financieros de varios periodos contables, permitiendo calificar la gestión de un periodo respecto a otro mostrando los incrementos y decrementos de las cuentas de los estados financieros comparativos. Este análisis debe centrarse en los cambios significativos de cada una de las cuentas.” Por tanto, en este trabajo se usa este tipo de análisis para ver la evolución de las partidas respecto del año anterior, así como en todo el período 2015-2018 en su conjunto.

Rentabilidad financiera

La rentabilidad es la tasa con la que una empresa remunera los recursos que utiliza, siendo su mayor objetivo la maximización de la rentabilidad de los

capitales invertidos. Esto es, $RF = \frac{RN}{RP}$ siendo RN el resultado neto y RP los recursos propios. La misma ha sido objeto de estudio por diversos autores, tales como: Azeez (2015, p. 184), Pindado y Alarcón (2015, p. 52) y Aroui et al (2010, p. 91). Además, con el fin de realizar un análisis más profundo de la rentabilidad financiera, y en consonancia con Aguiar y Torres (2012, p. 140), Díaz et al. (2011, p. 93), Maroto et al. (2006, p. 170) y Maroto y Verona (2006, p. 135), entre otros, se aplica el método sumativo. En concreto se descompone la rentabilidad financiera (RF) en sus factores determinantes (rentabilidad económica-RE, efecto apalancamiento-EA, efecto fiscal-EF).

$$RF = (RE + EA) \times EF$$

$$RF = [RE + (RE - i) \times e] \times (1 - t^*)$$

La rentabilidad económica es un indicador de la gestión económica, siendo independiente de cómo están financiadas las inversiones, la cual se obtiene por la división entre el resultado antes de intereses e impuestos (RAIT) y el activo total (AT), esto es, $RE = \frac{RAIT}{AT}$. La rentabilidad económica ha sido empleada por múltiples autores como Cedrés y Díaz (2020, p. 97), Aguiar (2017, p. 94), Pindado y Alarcón (2015, p. 50), Maroto et al. (2006, p. 170), y Amat (2005, p. 33), siendo este último quien destaca la importancia de la rentabilidad económica para interpretar si una empresa no es rentable por problemas en el desarrollo de su actividad económica.

Para medir el impacto de la deuda en la rentabilidad financiera se analiza el efecto apalancamiento, medido como $EA = (RE - i) \times e$, de acuerdo con Sánchez (2020, p.137), Aguiar y Torres (2012, p. 140). Si el apalancamiento financiero toma un signo positivo tendrá un impacto favorable, indicando que, a medida que la empresa se endeuda, aprovecha dicho endeudamiento para generar una mayor rentabilidad a los accionistas, ya que, obtiene una rentabilidad mayor por la gestión de sus activos que el coste de financiación para el uso de éstos. Si, por el contrario, el signo resultante es negativo es un indicador de que los accionistas recibirán una retribución inferior que la que realmente genera la actividad empresarial, indicando que la adquisición de deuda ha tenido un impacto desfavorable, pues el coste de la deuda es superior a la rentabilidad obtenida.

Por último, el efecto fiscal ($EF = 1 - t^*$) tiene por objetivo representar el impacto que tiene el Impuesto sobre Sociedades en la rentabilidad financiera de la empresa, así como evidenciar si las empresas consiguen disminuir su carga fiscal. El efecto fiscal, así como el tipo impositivo efectivo ha sido investigado por múltiples autores, entre los que cabe citar a Pitulice et al. (2016, p. 206, p. 216) y Kraft (2014, p. 1).

Las siglas utilizadas y la determinación de las variables pueden consultarse en la tabla 11.

Tabla 11*Nomenclatura cálculo de la Rentabilidad*

Abreviación	Variable	Cálculo usando cuentas PGC2007
RN	Resultado neto	Resultado del ejercicio
RP	Recursos propios	Patrimonio neto
RAIT	Resultado antes de intereses e impuestos	RATaj + gastos financieros
AT	Activo total	Activo total
RATaj	Resultado antes de impuestos ajustados	Resultado antes de impuestos + resultado de operaciones interrumpidas neto de impuestos / (1-t)
i	Coste de la deuda	Gastos financieros / Recursos Ajenos
e	Endeudamiento	Recursos ajenos / Recursos propios
t*	Tipo efectivo del impuesto sobre sociedades	Impuestos ajustados / resultado antes de impuestos ajustados
t	Tipo de gravamen en el Impuesto sobre Sociedades	28-25% en 2015 ¹ , 25% desde 2016 hasta 2018
Taj	Impuestos ajustados	Impuesto sobre beneficios + [(resultado de las actividades interrumpidas neto de impuesto × t)/(1-t)]

¹En el año 2015 el tipo de gravamen en el Impuesto Sobre Sociedades, en términos generales, era del 28%, si bien para las empresas que cumplieran la condición de tener un número de empleados inferior a 25 y una cifra de negocio inferior a 5.000.000€ dicho tipo pasaba a ser del 25%. Además, se permitió otra situación en la que si se parte de una cifra de negocio inferior a 10.000.000€ se calcula el impuesto gravando al 25% los primeros 300.000€ de la Base Imponible, y el resto pasaría a ser 28%.

Fuente: Elaboración propia a partir de Aguiar et al. (2012) y Art.29 y DT 34ª LIS.

Solvencia

La solvencia tradicionalmente se ha entendido como la capacidad que tiene la empresa para hacer frente a sus compromisos de pago, ya sean éstos con vencimiento a largo o a corto plazo. Asimismo, se puede distinguir entre ratios de solvencia a corto plazo y ratios de solvencia a largo plazo. El riesgo financiero a largo plazo se relaciona con la solvencia empresarial en su sentido más amplio, es decir, con la capacidad de ésta para hacer frente a todos sus compromisos de pago, incluidos los de corto plazo. A diferencia del estudio del riesgo financiero a corto plazo, donde las herramientas a disposición del analista permiten realizar pronósticos con un apreciable grado de certidumbre, la

heterogeneidad de las partidas que componen el ciclo largo de la empresa y la mayor incertidumbre que rodea a las mismas dificultan la elaboración de una opinión acerca de la capacidad financiera de la empresa en el largo plazo.

La evaluación de la solvencia a corto plazo permite comprobar si la empresa posee suficiente fortaleza financiera para poder atender sin problemas las deudas a corto plazo. Entre las distintas ratios que se pueden utilizar para medir la capacidad de la empresa de hacer frente a sus compromisos de pago en el corto plazo en este trabajo se emplea la ratio corriente y la ratio liquidez.

La ratio corriente ($RC = \frac{AC}{PC}$) mide la capacidad de la empresa de solventar sus compromisos de pago a corto plazo (PC) utilizando el activo corriente (AC), si el resultado obtenido es mayor a la unidad, que la empresa posee activos corrientes suficientes para satisfacer sus obligaciones de pago más inmediatas. Según Archel et al. (2015, p. 404) no existe un valor óptimo para la ratio, pero si advierte de la importancia de que la ratio corriente no tome un valor superior a dos, ya que, podría suponer que las empresas realizan prácticas que lastrarían la rentabilidad, como una elevada inversión en corriente, una maduración lenta del mismo, un escaso aprovechamiento de la financiación a corto plazo o una combinación de todo, si bien algunos autores difieren sobre cuál es el valor óptimo que debe tomar la ratio. Son diversos los autores que miden la solvencia a corto plazo de las empresas a través de esta ratio, entre los que se encuentran, Fernández-López et al. (2020, p. 27), Chabachib et al. (2020, p. 65) y Gutiérrez y Tapia (2016, p. 11). No obstante, esta ratio presenta el inconveniente de medir la capacidad de solvencia de las empresas incluyendo, junto con el resto de las cuentas que conforman el activo corriente a la cuenta de existencias y las periodificaciones a corto plazo, cuya transformación en dinero es algo más compleja que el resto de los elementos del activo corriente lo que denota la necesidad de estudiar la capacidad de solvencia de las empresas sin considerar tales partidas. Por esto, se hace conveniente emplear la ratio de liquidez

$$(L = \frac{AC - \text{Existencias} - \text{Periodificaciones a cp}}{PC})$$

la cual en su cálculo solamente considera los activos líquidos o cuasi líquidos. Esta ratio debe tomar valores superiores a uno, pues si el valor es inferior indicaría un síntoma de liquidez insuficiente para atender las deudas a corto plazo, pero según Amat (2005, p. 22) si es demasiado elevado puede indicar una infrutilización de

los recursos disponibles. Además, el mismo autor propone una serie de soluciones si las empresas presentan alguno de los dos inconvenientes citados, entre los que se encuentran una ampliación de capital, reconvertir la deuda a largo plazo, venta de activos, mejorar los plazos de cobro y atrasar los pagos. Entre los autores que utilizan esta ratio se encuentran Pindado y Alarcón (2015, p. 52) y Rico (2015, p. 103).

Por su parte, el análisis de la solvencia en el largo plazo trata de determinar si la empresa se encuentra en situación de equilibrio financiero en el largo plazo. Entre las diversas ratios existentes para el análisis de la solvencia en el largo plazo, se emplean la ratio de endeudamiento y la ratio de estructura del endeudamiento. La ratio de endeudamiento ($E = \frac{RA}{RT}$) es analizada por múltiples autores, entre los que cabe destacar a Cedrés y Díaz (2020, p. 97) y González et al. (2014, p. 410), permite determinar la proporción que supone la deuda (RA) respecto a la financiación total (RT), por lo que cuanto menor sea la relación entre las dos magnitudes, menor será también la parte de activos que está financiada con recursos ajenos y, por tanto, menor también será el riesgo financiero.

Otra ratio empleada en el estudio de la solvencia en el largo plazo es la ratio estructura del endeudamiento ($EE = \frac{Dlp}{RA}$), la cual indica la calidad de la deuda, puesto que las deudas a largo plazo se consideran de mejor calidad, dado que la empresa dispone de más tiempo para devolver los fondos ajenos y, por tanto, le otorga mayor flexibilidad. Esta ratio ha sido empleada por diversos autores, entre quienes cabe citar a Amat (2015, p. 18) y Rico (2015, p. 104).

Finalmente, se emplea el modelo Z' de Altman para estimar la probabilidad de quiebra de las empresas, al igual que Aguiar y Torres (2012, p. 154) y Díaz et al.

(2011, p. 110). Altman (1968) plantea en primera instancia un modelo aplicado a empresas cotizadas, por lo que, posteriormente el propio autor propuso en 1984 una adaptación referida a empresas no cotizadas, que es la que se usa en este apartado. El modelo Z' de Altman (1984) está conformado por cinco ratios financieras, las

cuales pueden verse en la tabla 12. Estos coeficientes están ponderados por unos coeficientes fijos, tales coeficientes son mayores para aquellas ratios que tengan una mayor importancia en el calculo de solvencia de la empresa.

$$Z = 0,717 \times Cap + 0,847 \times BR + 3,107 \times RE + 0,420 \times AF + 0,998 \times ROT$$

Tabla 12

Variables del modelo Z' de Altman

Abreviatura	Composición
RE	Resultado antes de intereses e impuestos / Activo Total
ROT	Ventas / Activo Total
BR	Beneficios retenidos / Activo Total
Cap	(Activo Corriente - Pasivo Corriente) / Activo Total
AF	Patrimonio Neto / Deuda total

Fuente: Elaboración propia a partir de Altman (1984).

Se trata de un modelo multivariante que en función de una serie de ratios financieras debidamente elegidas, ponderadas y agregadas calcula el valor de Z'. De tal forma que, valores de Z' inferiores a 1,23 representan una elevada probabilidad de insolvencia, mientras que

valores superiores a 2,90 indican una baja probabilidad de insolvencia. La zona comprendida entre 1,23 y 2,90 se puede interpretar como empresas con síntomas de deterioro financiero, o con una probabilidad de insolvencia media (tabla 13).

Tabla 13

Interpretación modelo Z' de Altman

Probabilidad de insolvencia	Altman (1984)
Elevada	$Z' \leq 1,23$
Intermedia	$1,23 < Z' < 2,90$
Escasa	$Z' \geq 2,90$

Fuente: Elaboración propia a partir de Altman (1984).

Análisis económico-financiero del sector lácteo y cárnico español durante 2015-18

En primer lugar, se realiza un estudio de las cuentas anuales más significativas de las empresas que forman el sector lácteo y cárnico en España durante el periodo 2015-18 con la intención de ver cuál es la repercusión de las distintas masas patrimoniales, junto con su evolución, así se podrá tener un mejor entendimiento de las empresas que operan en dichos sectores. A continuación, en segundo lugar, se analiza la rentabilidad y finalmente, en tercer lugar, la solvencia.

Para dar una mayor validez a todas las conclusiones que se extraen en este apartado, se usa la mediana, esto es debido a que las ratios toman valores bastante dispares, lo cual repercute en la media, siendo más representativo comentar en términos medianos.

Análisis del balance de situación del sector lácteo y cárnico

El estudio de la estructura y evolución del balance es una técnica que permite determinar la forma en que están distribuidos los elementos de la estructura empresarial y los cambios que se producen en ella a lo largo del tiempo. Por lo que este apartado cuenta con un estudio de la estructura del activo, el pasivo y patrimonio neto. Además, contiene un análisis horizontal que permite examinar la evolución del balance durante el periodo objeto de estudio.

Sector lácteo

La tabla 14 contiene el importe la estructura económica y financiera de las empresas del sector lácteo, en términos medianos, durante el periodo objeto de estudio.

Tabla 14

Peso relativo y variación de la estructura económica-financiera. Sector lácteo (Medianas)

Partidas	Ratios Verticales				Ratios Horizontales			
	2015	2016	2017	2018	2015-16	2016-17	2017-18	2015-18
Activo no Corriente	53,60%	53,11%	50,48%	47,79%	1,94%	-0,11%	5,58%	7,50%
Inmovilizado Material	48,42%	47,77%	48,50%	45,48%	1,51%	6,69%	4,58%	13,26%
Activo Corriente	39,07%	37,29%	39,73%	36,95%	-1,80%	11,98%	3,71%	14,03%
Existencias	5,43%	5,79%	5,28%	5,46%	9,74%	-4,16%	15,32%	21,29%
Deudores Comerciales	11,65%	11,74%	11,40%	10,75%	3,68%	2,03%	5,15%	11,23%
Efectivo	6,08%	6,39%	8,35%	6,77%	8,12%	37,35%	-9,65%	34,18%
Patrimonio Neto	46,89%	44,26%	46,30%	44,92%	-2,88%	9,93%	8,20%	15,52%
Capital	17,07%	16,64%	16,26%	14,58%	0,31%	2,68%	0,02%	3,02%
Reservas	9,45%	9,85%	10,42%	11,58%	7,29%	11,11%	23,99%	47,82%
Resultado del ejercicio	0,94%	1,30%	1,68%	1,60%	142,18%	136,56%	106,04%	205,89%
Pasivo no Corriente	10,84%	11,08%	11,86%	10,03%	5,18%	12,48%	-5,62%	11,66%
Deudores a largo plazo	9,09%	9,95%	10,21%	9,21%	12,68%	7,81%	0,59%	22,20%
Pasivo Corriente	23,79%	23,33%	22,89%	19,99%	0,89%	3,13%	-2,61%	1,34%
Deudores a corto plazo	3,82%	3,29%	3,25%	2,85%	-11,42%	3,63%	-2,03%	-10,07%
Acreedores comerciales	13,29%	14,41%	13,47%	12,23%	11,52%	-1,75%	1,25%	10,94%

Fuente: Elaboración propia.

En referencia a la estructura económica de este sector, se aprecia que el activo no corriente es el grupo de cuentas con un peso mayor durante todo el periodo, situándose en torno al 50% durante todo el periodo, lo cual se deriva de que en el sector lácteo se requiere una elevada inversión en instalaciones, maquinaria, terrenos y ganado, dado que se estima que el animal destinado a la extracción de leche tiene una vida útil entre 5 y 6 años de acuerdo con Cartier (2004, p. 7). En cuanto al activo corriente hay que señalar que posee una importancia que, en términos medianos, oscila desde el 39,07% en 2015 a 36,95% en 2018 y que está formado mayormente por las existencias, donde se contabiliza principalmente el importe de la leche así como otros productos derivados lácteos entre los que destacan el suero de leche, leche en polvo y otros tipos de leche fermentada, y por los deudores comerciales, los cuales, según el modelo de negocio de cada empresa, podrán ser intermediarios, comerciantes o empresarios de sectores de productos de derivados lácteos. Además, gracias al uso de los ratios horizontales se observa como todas las cuentas implicadas en ambos activos han experimentado un incremento al comparar el importe de finalización del periodo de estudio con respecto al año inicial. Si se analiza la inversión a largo plazo se aprecia que dicho aumento ha sido del 7,50% debiéndose destacar el incremento producido en el inmovilizado material del 13,26% por lo que se entiende que las empresas del sector lácteo han experimentado un aumento de sus recursos de explotación incrementando, para ello, el área de producción, es decir, adquisición de terrenos para el pastoreo y estancia del animal, principalmente. Por otro lado, respecto al aumento del activo corriente se aprecia que las sinergias producidas en el activo no corriente se transmiten a las cuentas del activo orientadas al corto plazo, pues se produce un aumento del 14,03% en 2018

respecto a 2015. Dentro de dicho grupo contable destaca el crecimiento de las existencias hasta situarse en un 21,29% y el producido por las cuentas pertenecientes al efectivo, que llega a aumentar hasta un 34,18%.

En cuanto a la estructura financiera, se observa que el pasivo corriente tiene un peso cuya mediana se sitúa en el 23% en los tres primeros años del periodo de estudio decreciendo en 2018 casi tres puntos. Además, se debe resaltar que la financiación ajena es fundamentalmente a corto plazo, debido que, durante todo el periodo el pasivo corriente (23,79-19,99%) ha sido mayor que el pasivo no corriente (10,84-10,03%). Dentro de la financiación a corto plazo destaca la cuenta acreedores comerciales, la cual cuenta con una importancia aproximada del 13%, esto se debe a que en las explotaciones ganaderas el alimento del ganado es la partida con mayor importe entre todas aquellas contabilizadas en este subgrupo contable donde también se incluyen gastos derivados de actividades veterinarias, adquisición de medicamentos y compra de piensos complementarios para distintas épocas del año.

Tras la aplicación de los ratios horizontales se observa que al igual que en el activo las cuentas de ambos pasivos, en términos generales han aumentado su volumen durante el periodo, siendo mayor el aumento del pasivo no corriente del 11,66%, donde destaca el aumento del importe de deudores a largo plazo con una diferencia del 22,2% respecto a 2015. En el lado del pasivo corriente, este aumenta levemente 1,34% en el periodo, donde destaca la disminución del 10,07% de los deudores a corto plazo y el aumento de los acreedores comerciales en un 10,94%.

Por último, en el patrimonio neto destaca el capital y las reservas con los mayores importes situándose éstos en 14,58% y 11,58% al finalizar el periodo

respectivamente. En cuanto a la evolución de dichos importes tras la aplicación de los ratios horizontales, se aprecia al comparar el final con el inicio del periodo, el incremento de ambos, en el caso del capital se produce una variación favorable del 3,02% mientras que en las reservas se produce un aumento aún mayor, 47,82%. Debido a estos aumentos se concluye que, las empresas del sector han sabido aprovechar los aumentos de la

estructura económica y financiera para la creación de masa patrimonial generándose así valor.

Sector cárnico

La tabla 15 contiene el importe de la mediana de los ratios verticales y horizontales aplicadas a las cuentas del balance de situación de las empresas del sector lácteo durante el periodo objeto de estudio.

Tabla 15

Peso relativo y variación de la estructura económica-financiera. Sector Cárnico (Mediana)

Partidas	Ratios Verticales				Ratios Horizontales			
	2015	2016	2017	2018	2015-16	2016-17	2017-18	2015-18
Activo no corriente	24,10%	23,23%	26,47%	26,57%	1,14%	20,71%	5,43%	28,71%
Inmovilizado material	16,23%	17,86%	18,56%	17,69%	15,40%	10,12%	0,14%	27,25%
Activo corriente	59,11%	56,83%	58,84%	58,35%	0,88%	9,68%	4,17%	15,26%
Existencias	26,21%	23,97%	24,77%	23,38%	-4,04%	9,47%	-0,85%	4,15%
Deudores comerciales	8,69%	9,32%	9,14%	8,05%	12,52%	3,91%	-7,41%	8,26%
Efectivo	6,18%	6,75%	7,17%	6,40%	14,64%	12,43%	-6,14%	20,98%
Patrimonio neto	42,50%	44,96%	44,42%	45,84%	11,00%	4,65%	8,41%	25,93%
Capital	8,03%	7,89%	8,05%	7,97%	3,00%	8,10%	4,03%	15,83%
Reservas	14,20%	15,27%	17,51%	19,24%	12,87%	21,46%	15,42%	58,23%
Resultado del ejercicio	1,79%	2,21%	2,28%	2,19%	29,68%	9,00%	1,07%	42,85%
Pasivo no corriente	1,19%	1,17%	2,02%	2,01%	3,12%	83,71%	4,25%	97,49%
Pasivo corriente	30,90%	29,98%	28,05%	27,64%	1,81%	-0,89%	3,52%	4,46%
Deudores a corto plazo	4,55%	4,05%	4,21%	4,37%	-6,54%	10,17%	9,06%	12,29%
Acreedores comerciales	14,18%	14,42%	15,38%	13,71%	6,69%	13,03%	-6,39%	12,88%

Fuente: Elaboración propia.

En la estructura económica mediana del sector cárnico, se observa una imagen distinta a la del sector lácteo, dado que ahora el activo no corriente tiene un peso menor, que oscila desde el 24,10% hasta el 26,57% frente al del sector lácteo que se situó en un 53,30% en el año 2018. Esto se debe a que en la parte del activo no corriente las inversiones en terrenos e instalaciones son menores pues en este sector la estancia del animal se sitúa mayormente entre uno y dos años de acuerdo con

los datos ofrecidos por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. En cuanto al activo corriente destaca la cuenta de existencias donde se contabiliza el valor de la carne del animal y de la grasa comestible teniendo esta cuenta contable un peso próximo al 24% durante el intervalo y la cuenta de deudores comerciales con una importancia cercana al 9%. A la hora de atender los ratios horizontales se refleja la misma imagen que en el sector lácteo, ya que las cuentas principales que

conforman la estructura económica (inmovilizado material, existencias, deudores comerciales y efectivo) se han incrementado desde el inicio del periodo de estudio, si bien este incremento ha sido mayor en el sector cárnico, situándose en 28,71% en el activo no corriente frente al 7,5% del sector lácteo y del 15,26% en el activo corriente frente al 14% del sector lácteo.

En la estructura financiera mediana, partiendo del estudio del pasivo corriente, se observa que, al igual que en el sector lácteo, tiene una mayor proporción que el pasivo no corriente lo que indica que ambos enfocan su endeudamiento mayoritariamente en el corto plazo. Esto ocurre debido a que al igual que en el sector lácteo, se necesita la obtención de alimento para el ganado lo que se traduce en un incremento de la cuenta de acreedores comerciales. En este punto es importante destacar que, tal y como se observa en las tablas 14 y 15, el peso de la cuenta acreedores comerciales se mantiene muy similar en ambos sectores, en torno al 13-14% durante todo el periodo. En lo que respecta al pasivo no corriente su peso es mínimo, en torno al 1-2%, muy inferior al del sector lácteo (10-12%), lo cual concuerda con las características del sector, ya que al necesitar una menor inversión en activo no corriente se reducen las solicitudes de deudas a largo plazo. En cambio, en el patrimonio neto con una importancia próxima al 44% durante todo el intervalo, destacan como cuentas con mayor importancia, el capital cuyo ratio vertical toma valores próximos a 8% en cada uno de los años y las reservas con los mayores importes situándose en 14,20% en 2015 e incrementándose hasta 19,24% en 2018 lo que supone que, ha experimentado un fuerte crecimiento del 58,23% durante todo el periodo.

Finalmente hay que señalar que el sector cárnico, al igual que el sector lácteo, el volumen de las cuentas pertenecientes a la estructura económica y a la estructura financiera ha ido incrementándose anualmente, generándose sinergias entre la obtención de deuda para el incremento de la actividad comercial y que este incremento genere un incremento patrimonial. Lo importante en este punto es destacar que el incremento de la masa patrimonial del sector cárnico ha sido del 25,93% durante todo el periodo, mientras que el del sector lácteo ha obtenido una evolución menos favorable del 15,52% por lo que, el sector cárnico ha generado mayor patrimonio que el sector lácteo en el periodo de estudio.

Análisis de la cuenta de pérdidas y ganancias del sector lácteo y cárnico

La cuenta de pérdidas y ganancias tiene una alta relevancia pues se puede utilizar para establecer una evolución del desarrollo de la empresa, además de ver también cómo se ha comportado en ejercicios anteriores. Debido a dicha relevancia, es fundamental realizar un buen análisis, por lo que en este apartado se elabora un análisis vertical en el que se estudia las cuentas con mayor importancia junto con la variación experimentada por los importes de esas mismas cuentas con la utilización de técnicas de análisis horizontal durante el periodo 2015-18. La combinación de ambas técnicas de análisis permite distinguir y analizar las cuentas que causan un mayor impacto en el resultado final.

Sector lácteo

La tabla 16 recoge la cuenta de pérdidas y ganancias en términos medianos de las empresas del sector lácteo durante el periodo objeto de estudio.

Tabla 16

P&G del sector lácteo (Medianas)

Partidas	Ratios Verticales				Ratios Horizontales			
	2015	2016	2017	2018	2015-16	2016-17	2017-18	2015-18
Importe neto de negocio	100%	100%	100%	100%	4,81%	7,89%	5,06%	18,81%
Aprovisionamientos	-66,70%	-64,77%	-63,31%	-63,60%	1,78%	5,46%	5,55%	13,30%
Otros ingresos explotación	9,79%	13,14%	11,40%	10,53%	40,57%	-6,33%	-3,02%	27,70%
Gastos de personal	-15,47%	-15,48%	-14,89%	-13,80%	4,88%	3,81%	-2,68%	5,96%
Otros gastos de explotación	-19,65%	-19,91%	-17,64%	-18,83%	6,22%	-4,41%	12,15%	13,88%
Amortización inmovilizado	-7,53%	-7,27%	-7,03%	-6,53%	1,22%	4,38%	-2,43%	3,09%
Resultado Explotación	3,11%	3,59%	4,20%	4,15%	20,85%	26,36%	3,87%	58,61%
Resultado Financiero	-0,62%	-0,52%	-0,47%	-0,40%	10,95%	3,72%	10,38%	23,16%
Resultado Ejercicio	1,44%	1,96%	2,48%	2,50%	42,57%	36,19%	6,04%	105,89%

Fuente: Elaboración propia.

De la tabla 16 se debe destacar que el volumen de la cifra de negocios ha ido incrementando durante cada año hasta conseguir un incremento total del 18,81% desde el inicio. En cuanto a la partida aprovisionamientos se observa que ha mantenido un peso relativo en torno al 64% y ha aumentado su volumen un 13,30% a lo largo de todo el periodo, lo que confirma junto con las siguientes cuentas a comentar, el aumento de actividad comercial, pues en ella se contabiliza el importe de los gastos de alimentación del ganado, medicamentos y otros insumos necesarios para el sustento de los animales. También se analiza la cuenta de gastos de personal, la cual ha mantenido una importancia cercana al 15% durante los tres primeros años del periodo y aunque ha experimentado un leve decrecimiento en 2018, no procede darle importancia pues durante todo el periodo esta cuenta ha conseguido incrementar su volumen un 5,96%. En el grupo contable otros gastos de explotación con una importancia del 19% se incluye la contratación de servicios exteriores, como puede ser limpieza y mantenimiento de las instalaciones de acuerdo con la normativa y gastos de veterinario, esta

cuenta ha experimentado, también, incrementos, durante los años 2015 y 2018 de hasta el 13,88%.

En la cuenta otros ingresos de explotación se observan fuertes variaciones pues, consiguió incrementar un 27,70% desde 2015 a 2018 a pesar de dicho aumento, en el análisis vertical se muestra como apenas ha ganado importancia relativa dentro de las partidas que afectan al resultado, ya que el valor de su análisis vertical oscila desde el 9,79% al 10,53%. Es importante destacar que dentro del grupo otros ingresos de explotación de acuerdo con el informe generado por Myers (2012, p. 2) se incluyen los importes generados por la venta de ganado normalmente joven, la venta de ganado cuya producción láctea disminuye y por la producción de estiércol. Debido al análisis de este grupo se entiende que las empresas del sector se están centrando en obtener ingresos no sólo de su fuente principal, la venta de productos cárnicos sino de los productos secundarios anteriormente citados. Esto puede apreciarse junto con la variación del importe neto de la cifra de negocios, la cual ha ido aumentando su volumen gradualmente cada

año, presentando un crecimiento total a lo largo del periodo del 18,81%.

En el lado de las cuentas que detraen al resultado, destaca la variación de la cuenta de aprovisionamientos la cual también ha visto incrementado su volumen anualmente, hasta llegar a un 13,30% al comparar el final del periodo con el inicio. En cuanto las variaciones del gasto de personal y otros gastos de explotación, se aprecia en las ratios del análisis horizontal que, a pesar de no haber aumentado constantemente, como sí lo hizo la cuenta de aprovisionamientos, al comparar el importe de ambas cuentas del año 2018 con respecto a 2015, se observa un aumento. Dicha variación corresponde al 5,96% para la cuenta de gastos de personal y 13,88% para otros gastos de explotación. Todo esto concuerda con la sinergia generada por las anteriores variaciones, ya que, al generar mayor actividad comercial es normal incrementar la base de mano de obra y que surjan otros gastos derivados de la realización de la actividad laboral.

Por último, en cuanto a los distintos resultados que se concentran en la cuenta de resultados se aprecia un fuerte incremento en el resultado de explotación, concretamente 58,61% así como de un aumento en su importancia relativa, ya que está pasando de situarse en 3,11% en 2015 hasta alcanzar 4,15% a finales de 2018. En cuanto al resultado financiero, este siempre es negativo y pasa de suponer -0,62% en 2015 a -0,40% en 2018. En combinación de estos dos resultados, se obtiene un fuerte incremento en el resultado del ejercicio en un 105,89% al finalizar el periodo de análisis.

Sector Cárnico

La tabla 17 contiene las cuentas de pérdidas y ganancias del sector cárnico en términos medianos de las empresas del sector cárnico durante el periodo objeto de estudio.

Tabla 17

P&G del sector cárnico (Medianas)

Partidas	Ratios Verticales				Ratios Horizontales			
	2015	2016	2017	2018	2015-16	2016-17	2017-18	2015-18
Importe neto de negocio	100%	100%	100%	100%	2,38%	7,36%	0,00%	9,92%
Aprovisionamientos	-86,11%	-82,17%	-76,53%	-77,98%	-2,30%	0,00%	1,89%	-0,46%
Otros ingresos explotación	10,32%	14,73%	13,72%	13,36%	46,15%	0,00%	-2,63%	42,31%
Gastos de personal	-7,54%	-8,14%	-7,94%	-7,94%	10,53%	4,76%	0,00%	15,79%
Otros gastos de explotación	-13,89%	-13,95%	-14,08%	-14,80%	2,86%	8,33%	5,13%	17,14%
Amortización inmovilizado	-2,38%	-2,33%	-2,53%	-2,53%	0,00%	16,67%	0,00%	16,67%
Resultado Explotación	5,56%	6,20%	6,50%	6,50%	14,29%	12,50%	-6,45%	28,57%
Resultado Financiero	-0,40%	-0,39%	-0,36%	-0,36%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Resultado Ejercicio	3,17%	3,88%	3,97%	4,33%	25,00%	10,00%	-5,62%	50,00%

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede ver, al igual que el sector lácteo, las cuentas con mayor peso son la cuenta de aprovisionamientos (86,11-77,98%), donde, a diferencia del sector lácteo, en esta partida se refleja el importe de la compra de ganado para su sacrificio, otros gastos de explotación (13,89-14,08%) y gastos de personal (7,54-7,94%). Es importante destacar que la importancia relativa de la cuenta de gastos de personal es menor que la correspondiente al sector lácteo, dadas las características propias de este último, ya que, las explotaciones ganaderas bovinas orientadas a la producción láctea demandan una mayor mano de obra, pues trabajan con más cabezas de ganado durante varios años, mientras que en el sector bovino orientado a la producción cárnica la estancia del animal es menor y el número de animales en las instalaciones que demanden cuidado es nuevamente menor, pues una buena parte de los animales sacrificados para la obtención de productos cárnicos vienen ya criados por los ganaderos del sector lácteo. Todo esto concuerda con lo explicado en la tabla 9 del apartado de descripción de la muestra, donde destaca que el número de empleados del sector lácteo es mayor que en el cárnico.

Con respecto a las ratios horizontales, se observa la variación producida por la cuenta de otros ingresos de explotación la cual ha aumentado su volumen 42,31% en el periodo objeto de estudio, en el caso del sector cárnico, nuevamente, de acuerdo con Myers (2012, p. 2) estas fuentes de ingresos secundarios provienen fundamentalmente de la venta de desechos destinadas a la elaboración de pienso animal, obtención de cueros y pieles, obtención de colágeno, sangre, pelo, estiércol y la venta a otros países de partes del animal que por motivos socioculturales o religiosos no se consuman a nivel nacional.

En el lado de los gastos, tanto las partidas de gastos de personal como otros gastos de explotación experimentan un aumento de su volumen en 2015-2018 del 15,79% y 17,14% respectivamente, fruto del incremento de la capacidad productiva de todo el sector, lo que a su vez explica el aumento del importe neto de la cifra de negocio en un 9,22%.

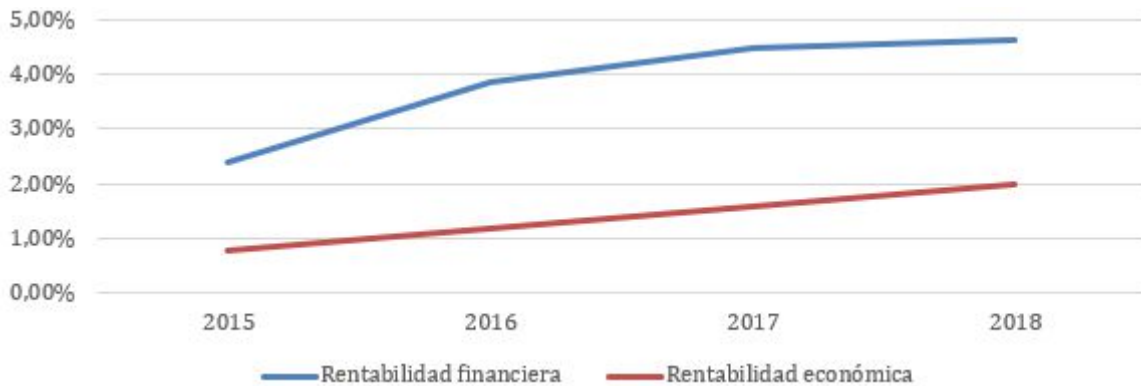
Por último, en cuanto al resultado de explotación se observa que ha incrementado su importancia relativa desde un 5,56% en 2016 hasta 6,50% en 2018, lo cual indica que el sector cárnico realiza una mejor gestión de los recursos que posee la empresa. Respecto al resultado del ejercicio se observa que, si bien su peso relativo aumenta un poco más de un punto porcentual a lo largo del periodo de estudio, su volumen creció un 50%, si se compara 2018 con respecto 2015.

Rentabilidad del sector lácteo y cárnico en España durante 2015-18

Para medir la eficiencia con la que las empresas de ambos sectores han gestionado sus recursos económicos y financieros se analiza la rentabilidad financiera y se aplica el método sumativo para su descomposición en los factores determinantes que la componen, siendo estos la rentabilidad económica (RE), el efecto apalancamiento (EA) y el efecto fiscal (EF).

Sector lácteo

En el gráfico 6 se muestra la evolución de la rentabilidad financiera y económica en términos medianos, de las empresas ganaderas bovinas lácteas españolas durante el periodo 2015 al 2018.

Gráfico 6*Evolución de la RF y RE del sector lácteo (Mediana)*

Fuente: Elaboración propia.

Tal y como se puede observar en el gráfico 6 ambas rentabilidades han seguido una tendencia creciente a lo largo de todo el periodo. Es importante destacar que, a pesar de que tras la eliminación del sistema de cuotas¹ se produce una mejora en ambas rentabilidades, esta mejora no afecta a la rentabilidad económica de todas las empresas, ya que, como puede verse en la tabla 18, en la columna correspondiente a la rentabilidad económica y en la fila correspondiente al cuartil 1 de cada año, el 25% de las empresas del sector lácteo obtuvieron en términos medianos una rentabilidad económica negativa durante de todo el periodo. Sin embargo, si se analiza la rentabilidad financiera, se detecta que al menos el 75% de las empresas de la muestra han conseguido una rentabilidad financiera ligeramente positiva, ya que su cuartil 1 en 2015 toma un valor de 0,20% y del 1,00% en 2018.

Con respecto a la evolución ascendente seguida por la rentabilidad financiera, se observa que en términos

medianos pasa de un 2,20% en 2015 a un 4,60% en 2018, derivado fundamentalmente de un aumento en la rentabilidad económica que partiendo de 0,80% en 2015 consigue incrementar hasta el 2% en 2018. Además, la rentabilidad financiera siempre ha obtenido valores superiores a la rentabilidad económica en cada uno de los años de estudio, gracias al apalancamiento financiero, el cual ha experimentado aumentos a lo largo de todo el periodo objeto de estudio pues ha obtenido valores que van desde 1,80% en 2015 hasta 2,80% en 2018, lo que indica que siempre ha tenido un efecto amplificador sobre la rentabilidad de los accionistas. Por tanto, se puede decir que las empresas que constituyen el sector lácteo han conseguido obtener un rendimiento económico mayor que el coste de la deuda, por lo que en este caso la adquisición y gestión de la deuda ha sido positiva en términos de rentabilidad.

En cuanto al análisis del efecto fiscal, durante el periodo existen dos valores para el tipo general del

¹ El Sistema de Cuotas se explica en la introducción de este trabajo.

Impuesto sobre Sociedades pues en 2015 este se situó en el 28%¹. Aunque si bien se permitió que, bajo ciertas características, como el número de empleados de las empresas e importe de la cifra de negocio, dicha tasa pueda rebajarse hasta el 25%. Esto es lo que ha ocurrido tanto en el sector lácteo como el cárnico, ya que como se observó en la tabla 9 la gran mayoría de las empresas de ambos sectores cumplen con la condición de tener menos de 25 empleados y en cuanto a la segunda parte de la condición que da derecho a una bajada de la tasa, la normativa indica que las empresas además de tener una cantidad de empleados menor a 25 deben tener una cifra de negocio inferior a 5.000.000€. Para comprobar que ésta segunda parte de la condición se cumple, se aplica el cálculo del percentil 99 sobre la muestra obtenida por SABI, tanto en las empresas lácteas como

cárnicas, de donde se obtiene un valor de 3.969.000€ para las lácteas y de 4.679.000€ para las empresas correspondientes al sector cárnico, por lo que, tras la comprobación de ambos criterios se confirma que al menos el 99% de empresas de la muestra inicial ha obtenido el derecho aplicar el tipo de gravamen al 25%. Respecto a los años 2016-2018 el tipo de gravamen general bajó al 25% con independencia del número de empleados o volumen de facturación. De esto se desprende que, en términos medianos, las empresas del sector lácteo no están llevando una estrategia fiscal que ayude a disminuir su presión fiscal y, por consiguiente, a repercutir favorablemente en la rentabilidad pues la mediana del efecto fiscal (75%) coincide con la unidad menos el tipo de gravamen del Impuesto sobre Sociedades en cada año.

Tabla 18

Factores determinantes de la rentabilidad financiera del sector lácteo

Año	Estadístico	R. Financiera	R. Económica	E. Apalancamiento	Efecto Fiscal
2015	Media	4,20%	2,20%	3,40%	80,50%
	Mediana	2,20%	0,80%	1,80%	75,00%
	Desv Típica	11,60%	9,80%	6,00%	43,40%
	Cuartil 1	0,20%	-0,90%	0,50%	75,00%
	Cuartil 3	6,80%	3,80%	4,80%	82,20%
2016	Media	4,30%	2,90%	2,80%	79,50%
	Mediana	3,90%	1,20%	2,50%	75,00%
	Desv Típica	34,20%	8,20%	41,90%	24,00%
	Cuartil 1	0,90%	-0,30%	0,70%	75,00%
	Cuartil 3	9,70%	4,80%	6,50%	78,60%

¹ Estos criterios se pueden comprobar en el Art.29 y DT 34ª LIS.

Tabla 18

Continuación...

Año	Estadístico	R. Financiera	R. Económica	E. Apalancamiento	Efecto Fiscal
2017	Media	4,70%	2,90%	3,10%	78,10%
	Mediana	4,50%	1,60%	2,70%	75,00%
	Desv Típica	23,50%	7,10%	27,30%	33,30%
	Cuartil 1	1,20%	-0,10%	0,60%	75,00%
	Cuartil 3	10,50%	5,70%	6,80%	77,50%
2018	Media	5,90%	3,10%	4,80%	77,60%
	Mediana	4,60%	2,00%	2,80%	75,00%
	Desv Típica	12,60%	6,50%	11,30%	13,10%
	Cuartil 1	1,00%	0,00%	0,80%	75,00%
	Cuartil 3	9,90%	5,60%	6,40%	76,90%

Fuente: Elaboración propia.

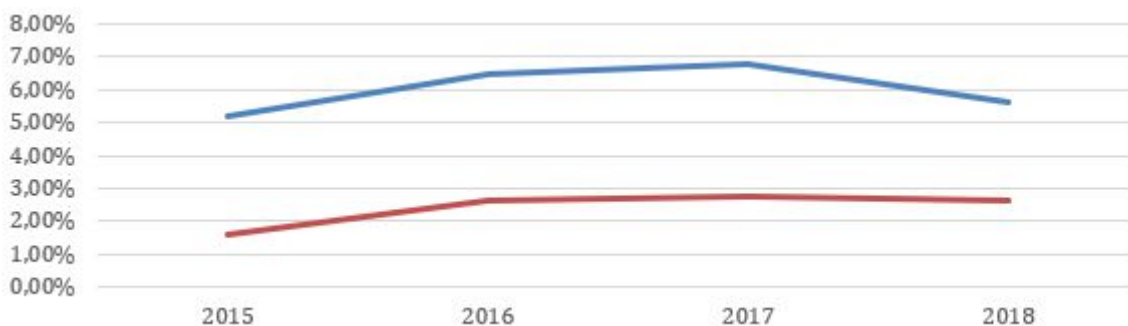
Sector cárnico

En el gráfico 7 se aprecia la evolución de la rentabilidad financiera y económica en términos medianos de las empresas ganaderas bovinas cárnicas españolas durante el periodo 2015 al 2018. Como puede

verse en el citado gráfico ambas rentabilidades se encuentran en una tendencia ligeramente alcista, lo cual puede comprobarse con mayor precisión en la tabla 19 en las columnas correspondientes a dichas rentabilidades.

Gráfico 7

Evolución de la RF y RE del sector cárnico (Mediana)



Fuente: Elaboración propia.

Atendiendo en mayor profundidad a la tabla 19 se observan los factores determinantes de la rentabilidad financiera del sector cárnico, así como los principales estadísticos para los años analizados. En la tabla citada se aprecia que la mediana de la rentabilidad financiera de las empresas cárnicas pasa de 5,20% en 2015 a 5,60% en 2018. Este incremento experimentado por la rentabilidad financiera es directamente proporcional al sufrido por la rentabilidad económica ya que esta pasa de obtener 1,60% en 2015 hasta 2,60% en 2018 y se observa también que el efecto apalancamiento ha ejercido un efecto amplificador sobre la rentabilidad consiguiendo que la rentabilidad financiera sea superior a la rentabilidad económica en todos y cada uno de los años analizados.

Atendiendo al cuartil 1, al igual que se hizo en el sector lácteo, se observa una gran diferencia con éste

debido a que ahora el nivel de rentabilidad tanto económica como financiera obtiene unos valores mayores que oscilan desde -0,20% a 0,20% y 1,00% a 1,20%, respectivamente, frente a los obtenidos por el sector lácteo que corresponden a unos importes que varían desde -0,90 a 0,00% en la rentabilidad económica y 0,20 a 1,00% en la rentabilidad financiera. Además, en el cuartil 1 del sector cárnico, salvo en 2015, se indica que al menos el 75% de las empresas ha obtenido un importe positivo en su rentabilidad económica, siendo esto totalmente distinto a lo ocurrido en el sector lácteo.

Finalmente, en cuanto al efecto fiscal, se observa en la tabla 19 que la mediana del efecto fiscal ha tomado valores ligeramente superiores al 75%, por lo que las empresas cárnicas a diferencia de las lácteas, si están obteniendo resultados positivos tras la aplicación de políticas de reducción fiscal.

Tabla 19

Factores determinantes de la rentabilidad financiera del sector cárnico

Año	Estadístico	R. Financiera	R. Económica	E. Apalancamiento	Efecto Fiscal
2015	Media	4,20%	2,40%	3,90%	80,10%
	Mediana	5,20%	1,60%	3,20%	75,60%
	Desv Típica	74,90%	9,20%	73,40%	13,20%
	Cuartil 1	1,00%	-0,20%	0,40%	74,20%
	Cuartil 3	10,30%	5,70%	8,80%	85,70%
2016	Media	5,40%	4,10%	3,70%	81,40%
	Mediana	6,50%	2,60%	3,30%	75,80%
	Desv Típica	51,40%	8,90%	50,10%	19,90%
	Cuartil 1	1,70%	0,20%	0,60%	74,90%
	Cuartil 3	12,50%	6,50%	9,50%	86,60%

Tabla 19

Continuación...

Año	Estadístico	R. Financiera	R. Económica	E. Apalancamiento	Efecto Fiscal
2017	Media	8,10%	4,20%	6,40%	79,70%
	Mediana	6,80%	2,70%	3,50%	75,90%
	Desv Típica	17,70%	8,80%	14,70%	13,10%
	Cuartil 1	1,60%	0,20%	0,50%	74,50%
	Cuartil 3	12,60%	7,20%	9,50%	81,90%
2018	Media	4,70%	3,80%	2,90%	79,20%
	Mediana	5,60%	2,60%	3,00%	76,00%
	Desv Típica	30,10%	8,10%	31,00%	16,70%
	Cuartil 1	1,20%	0,20%	0,40%	74,80%
	Cuartil 3	12,10%	6,90%	8,40%	80,00%

Fuente: Elaboración propia.

Una vez analizadas las rentabilidades de ambos sectores en términos medianos, a modo conclusión, se puede afirmar que el sector cárnico ha obtenido una mayor rentabilidad económica (1,60-2,60%) frente a la obtenida por el sector lácteo (0,80-2,00%) indicando que el sector cárnico aprovecha mejor los recursos de los que dispone la empresa. Además, la rentabilidad financiera del sector cárnico (5,20-5,60%) ha sido nuevamente mayor que la obtenida por el sector lácteo (2,20-4,60%). Esto se debe a la utilización de un efecto apalancamiento más favorable por parte del sector cárnico (3,20-3,00%) frente a la del sector lácteo (1,80-2,80%) lo que ha hecho que el sector cárnico haya

obtenido una rentabilidad financiera superior a la del sector lácteo en España durante el periodo 2015-18.

Análisis de solvencia del sector cárnico y lácteo español durante 2015-18

En este apartado se estudia la capacidad para hacer frente a las obligaciones financieras de las empresas que forman ambos sectores durante el periodo 2015-18.

Sector lácteo

En la tabla 20 se recoge la evolución de las distintas ratios que se emplean en este estudio para analizar la situación en la que se encuentra la solvencia de las empresas del sector lácteo.

Tabla 20

Ratios de solvencia del sector lácteo

Año	Estadístico	R. Corriente	R. liquidez	Endeudamiento	Est. Endeuda.	Z' de Altman
2015	Media	2,48	1,61	48,00%	34,00%	2,11
	Mediana	1,64	1,41	46,75%	31,12%	1,87
	Desv Típica	2,15	1,69	27,00%	30,00%	1,53
	Cuartil 1	1,05	0,58	26,00%	0,00%	1,13
	Cuartil 3	2,91	1,93	69,00%	59,00%	2,90
2016	Media	2,27	1,60	48,00%	34,00%	2,30
	Mediana	1,6	1,35	44,38%	31,08%	2,11
	Desv Típica	1,90	1,54	26,00%	29,00%	1,45
	Cuartil 1	0,97	0,57	27,00%	2,00%	1,34
	Cuartil 3	2,97	2,11	68,00%	57,00%	3,15
2017	Media	2,29	1,64	47,00%	35,00%	2,02
	Mediana	1,70	1,51	44,36%	34,05%	1,78
	Desv Típica	1,77	1,42	25,00%	30,00%	1,34
	Cuartil 1	1,00	0,70	27,00%	3,00%	1,22
	Cuartil 3	3,03	2,20	66,00%	60,00%	2,59
2018	Media	2,56	1,89	46,00%	35,00%	1,62
	Mediana	1,85	1,58	42,44%	33,42%	1,47
	Desv Típica	2,16	1,85	26,00%	29,00%	1,16
	Cuartil 1	1,01	0,63	24,00%	4,00%	0,97
	Cuartil 3	3,44	2,60	67,00%	59,00%	2,06

Fuente: Elaboración propia.

En primer lugar, si se analiza la ratio corriente, se detecta que toma valores en términos medianos superiores a uno durante todos los años del periodo e inferiores a dos, indicando que las empresas pueden hacer frente a sus compromisos de pago a corto plazo con sus activos corrientes y sin sufrir exceso de inversión en corriente. Además, esto se ratifica si se observa la ratio de liquidez, la cual obvia aquellas partidas que requieren de un mayor esfuerzo para convertirse en dinero, al tomar esta un valor mediano de 1,41 en 2015, superior a la unidad, lo cual es positivo, y ha ido incrementando el resto de los años hasta llegar a 1,58 en 2018, por lo que el sector seguirá siendo

solvente en caso de un descenso del valor de la leche en el corto plazo, pues no tiene elevada dependencia de su venta para satisfacer su solvencia. Por otro lado, con respecto a la capacidad de solvencia a largo plazo de las empresas que conforman este sector, se aprecia que la ratio de endeudamiento en términos medianos se ha situado en un valor en torno al 44%. Aun así, estos valores indican que dichas empresas tienen cierto riesgo financiero ya que, cerca de la mitad de los activos están financiados con recursos ajenos. Sin embargo, si se presta atención a la ratio de estructura de endeudamiento, se detecta que toma valores en torno al 32%, indicando que la mayor parte de la deuda de la

empresa (aproximadamente el 68%) durante todo el periodo está financiada a corto plazo, lo que denota que esta deuda, en principio, es de peor calidad al ser menos flexible. Además, la interpretación del valor de ambos ratios concuerda con la probabilidad de insolvencia estimada con el modelo Z' de Altman, pues esta presenta una mediana que se sitúa en el intervalo de riesgo intermedio en cada uno de los años del periodo objeto de estudio, oscilando su valor desde 1,87 en 2015 hasta 1,47 en 2018, lo cual denota además, que el número de empresas con riesgo de insolvencia elevado

ha aumentado durante el tiempo analizado, lo que puede comprobarse en la tabla 21 la cual muestra la concentración de empresas según la probabilidad de insolvencia que poseen de acuerdo con, el indicador de Altman y, en sintonía con lo comentado anteriormente, se observa como en el sector lácteo, en términos generales la mayor parte de las empresas se sitúan en un riesgo de insolvencia intermedio en cada uno de los años, si bien, se aprecia también, una tendencia creciente de empresas que pasan a obtener un riesgo de insolvencia mayor.

Tabla 21

Nº de empresas según Z' de Altman del sector lácteo

Valores	Riesgo insolvencia	2015	2016	2017	2018
$Z' \leq 1,23$	Elevada	19%	10%	23%	37%
$1,23 < Z' < 2,90$	Intermedia	65%	76%	59%	55%
$Z' \geq 2,90$	Escasa	16%	14%	18%	8%

Fuente: Elaboración propia.

Sector cárnico

En la tabla 22 se recoge la evolución de las distintas ratios que se emplean en este estudio para analizar la situación en la que se encuentra la solvencia de las empresas del sector cárnico.

Tabla 22

Ratios de solvencia del sector cárnico

Año	Estadístico	R. Corriente	R. liquidez	Endeudamiento	Est. Endeuda.	Z' de Altman
2015	Media	3,55	1,85	49,56%	18,00%	2,39
	Mediana	1,91	1,06	51,58%	3,70%	1,96
	Desv Típica	4,29	2,75	29,38%	26,00%	2,29
	Cuartil 1	1,20	0,37	24,99%	0,00%	1,15
	Cuartil 3	3,63	1,95	75,75%	29,00%	2,99
2016	Media	3,61	2,00	48,09%	18,00%	2,45
	Mediana	1,89	1,09	49,54%	3,74%	2,05
	Desv Típica	4,18	2,86	29,18%	25,00%	1,94
	Cuartil 1	1,20	0,43	22,60%	0,00%	1,25
	Cuartil 3	3,98	2,24	73,27%	32,00%	3,08
2017	Media	3,69	2,07	47,16%	19,00%	2,50
	Mediana	2,09	1,21	49,74%	6,72%	2,05
	Desv Típica	4,54	2,94	28,41%	26,00%	2,76
	Cuartil 1	1,28	0,42	22,32%	0,00%	1,23
	Cuartil 3	4,12	2,34	70,51%	34,00%	3,08
2018	Media	4,00	2,19	45,89%	19,00%	2,62
	Mediana	2,11	1,26	47,45%	6,77%	2,07
	Desv Típica	5,05	3,46	28,39%	26,00%	2,72
	Cuartil 1	1,30	0,45	21,36%	0,00%	1,27
	Cuartil 3	4,21	2,31	69,79%	33,00%	3,24

Fuente: Elaboración propia.

En el estudio de la capacidad de solvencia del sector cárnico se observa que la ratio corriente obtiene valores próximos a 2,00 durante todo el periodo, indicando que las empresas cárnicas poseen una buena capacidad de solvencia en el corto plazo, aunque puede que vean lastrada su rentabilidad por una elevada inversión en corriente. Respecto al valor de la ratio liquidez, se aprecia una situación favorable que, además, ha ido mejorando anualmente, ya que, el valor de la mediana consigue superar a la unidad en cada uno de los años e incrementar respecto al año anterior. Si se analiza la capacidad de solvencia en el largo plazo, durante todos

los años de estudio se aprecia que la ratio de endeudamiento mantiene unos valores cercanos al 50%, lo que produce que, al igual que en el sector lácteo, las empresas del sector cárnico tengan cierto riesgo financiero. Por otro lado, la ratio de estructura del endeudamiento presenta unos valores medianos que han oscilado entre el 3,70% en 2015 y 6,77% en 2018 lo que indica que las empresas del sector han optado por endeudarse a corto plazo para satisfacer sus necesidades financieras, pudiendo esto ser problemático pues implica poca flexibilidad a la hora de hacer frente a las deudas.

En cuanto a la estimación de la probabilidad de insolvencia a través de la Z' de Altman, la interpretación de esta concuerda con el riesgo de insolvencia que se obtiene tras la aplicación de los indicadores de solvencia anteriormente analizados, ya que, se observa que pasa de un valor mediano de 1,96 en 2015 a 2,07 en 2018, por lo que siempre se sitúa en un riesgo de insolvencia intermedia y que además, al haber ido incrementado a lo

largo del periodo, indica cierto grado de mejora, algo totalmente opuesto a lo ocurrido en el sector lácteo. Para enriquecer el análisis se complementa con la tabla 23 donde se muestra la evolución del número de empresas según el valor que toma el indicador Z' de Altman, en dicha tabla puede observarse cómo la mayor parte de las empresas del sector cárnico se han situado en un riesgo de insolvencia intermedio-escaso.

Tabla 23

Nº de empresas según Z' de Altman del sector cárnico

Valores	Riesgo insolvencia	2015	2016	2017	2018
$Z' \leq 1,23$	Elevada	24%	21%	22%	21%
$1,23 < Z' < 2,90$	Intermedia	41%	41%	39%	40%
$Z' \geq 2,90$	Escasa	34%	38%	39%	39%

Fuente: Elaboración propia.

Se ha de reseñar que en el corto plazo la solvencia de ambos sectores goza de buena salud financiera, pues así lo indica la ratio corriente y de liquidez. Respecto a la capacidad de solvencia en el largo plazo, la ratio de endeudamiento indica que ambos poseen niveles similares de deuda si bien, destaca que al analizar la ratio de estructura de endeudamiento se aprecia que el sector lácteo posee un porcentaje mayor de deuda orientada al largo plazo frente al cárnico, lo que le da ventaja al ser esta más flexible. A pesar de esto, sigue siendo una situación complicada pues mayormente ambos sectores están financiados en el corto plazo. Estudiando el valor de la Z' de Altman, se ve que, a pesar de que en ambos sectores pronostica un riesgo de insolvencia intermedia, muestra un mejor comportamiento en el sector cárnico pues, aunque obtiene valores medianos similares al inicio del periodo, ha ido evolucionando de manera más favorable en el citado periodo. En cambio, en el sector lácteo, dicho

indicador se encuentra en una tendencia bajista, lo que indica que las empresas del sector están empeorando su situación de solvencia.

Conclusiones

El objetivo principal de este trabajo ha sido estudiar si las empresas bovinas españolas lácteas debieron haber cambiado su modelo de negocio a la producción cárnica de bovino, tras la eliminación del sistema de cuotas lácteas a nivel europeo ocurrida en abril de 2015, al ser este el cambio de negocio más fácil ya que ambos comparten muchas características. Para tratar de dar respuesta a esta cuestión se ha realizado un estudio de cada sector atendiendo a sus estados contables junto con un análisis de la rentabilidad y solvencia durante el periodo comprendido entre el año 2015 y 2018, utilizando para ello una muestra extraída de SABI que ha contado con 365 empresas lácteas y 626 cárnicas.

En primer lugar, se ha realizado un análisis de las cuentas anuales más significativas de las empresas de ambos sectores, del que comienzan a surgir las primeras conclusiones. Atendiendo a la estructura económica del balance, se ha podido observar que, en el sector lácteo la importancia relativa a las cuentas pertenecientes al activo no corriente ha sido mayor que en el cárnico, mientras que en este ha tenido mayor importancia el grupo de cuentas englobadas en el activo corriente. Con respecto a la estructura financiera, se ha apreciado que en ambos sectores la financiación ajena es fundamentalmente a corto plazo. Si bien en el sector lácteo se ha optado por orientar una mayor cantidad de deuda a largo plazo, lo que ha originado que su pasivo no corriente tenga un peso relativo mayor que en el sector cárnico. Además, es necesario mencionar que, aunque la importancia relativa en conjunto de ambos pasivos ha sido similar en los dos sectores, se ha podido observar que, en el sector cárnico el pasivo no corriente y corriente han experimentado un incremento mayor que en el sector lácteo.

Tras analizar la cuenta de pérdidas y ganancias se ha podido comprobar el grupo de cuentas con mayor incidencia en el resultado del ejercicio. En el lado de cuentas que han minorado el ejercicio, en ambos sectores, ha destacado con mayor importancia la cuenta de aprovisionamientos, si bien esto es algo intrínseco a la naturaleza de cada sector, sí que destaca el hecho de que en el sector lácteo se haya producido un mayor incremento, mientras que en el sector cárnico no se haya producido una variación relevante. Seguido de la cuenta de aprovisionamientos, han destacado las cuentas de gastos de personal y otros gastos de explotación, de las cuales se ha podido comprobar que, en el sector lácteo, ambas cuentas han tenido mayor importancia, aunque en el cárnico es donde más crecimiento han experimentado.

Atendiendo ahora a las cuentas que han mejorado el resultado, destaca principalmente el importe neto de la cifra de negocio, el cual ha tenido un mayor crecimiento en el sector lácteo y otros ingresos de explotación donde se ha apreciado que en el sector cárnico los ingresos por actividades secundarias presentan mayor importancia relativa.

En segundo lugar, se ha analizado la rentabilidad, utilizando para ello el método sumativo el cual ha permitido medir la eficiencia con que las empresas de ambos sectores han gestionado tanto sus recursos económicos como financieros. En este apartado, ha destacado indudablemente el sector cárnico, pues ha obtenido una rentabilidad financiera superior a la obtenida por el sector lácteo en cada año del periodo de estudio. Atendiendo a la descomposición de la rentabilidad financiera, donde se encuentran la rentabilidad económica, el efecto apalancamiento y el efecto fiscal, las empresas pertenecientes al sector cárnico, en términos medianos, han obtenido mejores valores en los tres elementos que componen dicha rentabilidad financiera. Comenzando por el más importante, la rentabilidad económica, ha indicado que las empresas del sector cárnico han gestionado mejor sus recursos de explotación durante todos los años del periodo de estudio. En cuanto el efecto apalancamiento, las empresas de ambos sectores se han visto beneficiadas de un efecto favorable, si bien en el cárnico han obtenido valores superiores en cada año del periodo de estudio, indicando una mejor gestión de la deuda. Por último, en cuanto el efecto fiscal se ha concluido que es el sector cárnico donde se han aplicado mejores políticas de reducción fiscal lo que indudablemente ha repercutido favorablemente en la rentabilidad financiera.

En tercer lugar, se ha analizado la capacidad de las empresas de ambos sectores para hacer frente a sus

compromisos de pago. En lo que respecta a la solvencia a corto plazo se ha de reseñar que las empresas de ambos sectores gozan de buena salud financiera, sin apenas diferencias relevantes, conforme con las ratios corriente y de liquidez. Por otro lado, atendiendo a los resultados arrojados por las ratios de solvencia a largo plazo, se aprecia que las empresas de ambos sectores tienen cierto riesgo financiero, debido a que cerca de la mitad de los activos están financiados con recursos ajenos (siendo el endeudamiento mediano del 44% en el lácteo y cerca del 50% en el cárnico). Además, su financiación ajena es principalmente a corto plazo, de peor calidad por su exigibilidad, si bien en el sector lácteo la financiación ajena a largo plazo supone en términos medianos un 31-34% de la deuda, mientras que en el cárnico es inferior al 7%. Estudiando el valor de la Z' de Altman, se ve que, en ambos sectores se pronostica un riesgo de insolvencia intermedia, si bien, en el sector lácteo cada vez ha habido un mayor número de empresas que se sitúan en un riesgo de insolvencia elevado, ocurriendo lo contrario en el sector cárnico, donde, además, ha existido un mayor porcentaje de empresas que se han situado en un riesgo de insolvencia escaso, por lo que en cuanto a la probabilidad de insolvencia, el sector cárnico ha contado con una mejor posición al finalizar el periodo de estudio.

Finalmente, tras la elaboración de este trabajo se puede concluir que, tras la eliminación del sistema de cuotas lácteas ocurrido a principios de 2015, desde el punto de vista económico aquellos empresarios ganaderos bovinos que hubieran orientado su modelo de negocio desde el sector lácteo a la obtención de productos cárnicos habrían gozado de una mejor posición económica y financiera durante el periodo 2015-18 en España.

Referencias

- Aguiar Díaz, I., y Torres, L. (2012). Rentabilidad y solvencia de las empresas de artes gráficas canarias. *Hacienda Canaria*, 37, 128-169.
- Aguiar Díaz, I., Díaz Díaz, N. L., García Padrón, Y., Hernández Sánchez, M., Ruiz Mallorquín, M. V., Santana Martín, D. J., y Verona Martel, M. C. (2012). *Finanzas corporativas en la práctica*. Delta Publicaciones.
- Aguiar Díaz, I. (2017). Radiografía de la industria en canarias. *Hacienda Canaria*, 47, 81-110.
- Altman, E. (1984). A Further Empirical Investigation of the Bankruptcy Cost Question. *The Journal of Finance*, 39(4), 1067-1089.
- Altman, E. I. (1968). Financial ratios, discriminant analysis and the prediction of corporate bankruptcy. *The journal of finance*, 4, 589-609.
- Amat Salas, O. (2005). Claves del análisis de empresas. *Revista de Contabilidad y Dirección*, 2, 13-51.
- Archel Domench, P. A., Dallo, F. L., Alegría, S. S., y Rodríguez, M. C. (2015). *Estados contables*. Ediciones Pirámide.
- Arouri, M., Lévy, A., y Nguyen, D. K. (2010). ROE and Value Creation under IAS/IFRS: Evidence of Discordance from French Firms. *Financial and Accounting Journal*, 5, 84-112.
- Azeez, A. A. (2015). Corporate Governance and Firm Performance: Evidence from Sri Lanka. *Journal of Finance and Bank Management*, 1, 180-189.

- Bejarano Vázquez, V., y González García, J. R. (2014). *Análisis de estados financieros Teoría y práctica*. España: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Berger, A. N., y Udell, G. F. (agosto, 1998). *The economics of small business finance: The roles of private equity and debt markets in the financial growth cycle*, 22, 613-673.
- Cara García, J. A. (2012). Tiempo, Clima y Ganadería Extensiva de Bovino en España. *Servicio de Aplicaciones Agrícolas e Hidrológicas de la Agencia Estatal de Meteorología*.
<https://www.divulgameteo.es/fotos/meteoroteca/Tiempo-clima-ganader%C3%ADa.pdf>
- Cartier, E. N., y Cartier, J. E. (2004). Tambos: análisis de sus procesos de producción con fines de costeo. *XXVII congreso argentino de profesores universitarios de costos*.
- Cedrés Pérez, A., y Díaz Díaz, N. L. (2020). Rentabilidad y crecimiento de las empresas canarias. *Revista Hacienda Canaria*, 54, 81-117.
- Chabachib, M., Hersugondo, H., Ardiana, E., y Pamungkas, I. D. (2020). Analysis of Company Characteristics of Firm Values: Profitability as Intervening Variables. *International Journal Financial Research*, 11(1), 60-70.
- Coad, A., Segarra, A., y Teruel, M. (marzo, 2013). Like milk or wine: Does firm performance improve with age? *Structural Change and Economic Dynamics*, 24, 173-189.
- Coello Martínez, A. M. (2015). *Análisis horizontal y vertical de estados financieros*. Actualidad Empresarial, 326 Primera Quincena de Mayo 2015.
https://nanopdf.com/download/vii-analisis-horizontal-y-vertical-de-estados-financieros_pdf
- Díaz Díaz, N. L., Escamilla Hadia, N., García Pérez, Y., Quintana García, M., y Aguiar Díaz, I. (2011). Rentabilidad y solvencia de las empresas de comercio al por mayor de productos alimenticios, bebidas y tabaco en Canarias. *Hacienda Canaria*, 35, 83-125.
- Directiva de Recomendación de la Comisión Europea 2003/361/CE, de 6 de mayo de 2003, sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas.
- Fernández-López, S., Dios-Vicente, A., y Rodeiro-Pazos, D. (2020). Gestión del Circulante y rentabilidad en el sector del queso ecológico y no ecológico en España. *Revista Española de Estudios Agrosociales y Pesqueros*, 255.
- Gómez-Limón Rodríguez, J. A., Casquet Morate, E., y Atance Muñiz, I. (2003). Análisis económico-financiero de las cooperativas agrarias en Castilla y León. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 46, 151-189.
- González Pérez, A., Correa Rodríguez, A., y Acosta Molina, M. (2014). Factores Determinantes de la Rentabilidad Financiera de las Pymes. *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, XXXI (112), 395-429.
- Gutiérrez Janampa, J. A., y Tapia Reyes, J. P. (2016). Liquidez y rentabilidad. Una revisión conceptual y sus dimensiones. *Revista Valor Contable*, 3, 9-32.
- Instituto Nacional de Estadística. (2020). INE.
<https://www.ine.es/>
- Kraft, A. (2014). What Really Affects German Firms' Effective Tax Rate? *International Journal of Financial Research*, 5.

- Ley 27/2014, de 27 de noviembre (BOE núm.288, de 28/11/2014), del Impuesto sobre Sociedades.
- Maroto Santana, O., Jordán Sales, L., Cáceres Apolinario, R. M., y García Padrón, Y. (2006). Análisis de la rentabilidad y solvencia del sector del comercio en canarias. V *Seminario de Economía Canaria*, 1, 167-191.
- Maroto Santana, O., y Verona Martel, M. C. (2006). Análisis del binomio rentabilidad-riesgo en las empresas sanitarias en canarias. V *Seminario de Economía Canaria*, 1, 129-150.
- Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. (2018). Caracterización del sector vacuno de carne en España. https://www.mapa.gob.es/es/ganaderia/temas/produccion-y-mercados-ganaderos/caracterizaciondelsectorvacunodecarne2018_tcm30-428262.pdf
- Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. (julio, 2019). Estudio del sector español de cebo de vacuno. Datos SITRAN. <http://www.agro-alimentarias.coop/ficheros/doc/06011.pdf>
- Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. (2020a). Estimación de costes y márgenes de producción en el sector vacuno lechero. Madrid, España. https://www.mapa.gob.es/es/ganaderia/temas/produccion-y-mercados-ganaderos/metodologiasubdirecciongeneraldeproductosganaderos_tcm30-104584.pdf
- Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. (2020b). Encuestas Ganaderas: Análisis del número de animales por tipos. <https://www.mapa.gob.es/es/estadistica/temas/estadisticas-agrarias/ganaderia/encuestas-ganaderas/>
- Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. (2020c). Estructura del sector vacuno lechero en España y en la Unión Europea 2015-2018. Madrid, España: Autor. https://www.mapa.gob.es/es/ganaderia/temas/produccion-y-mercados-ganaderos/estructuraysituaciondelsectorvacunolecheroenespanayenlaue_versionfinal_29enero_tcm30-524899.pdf
- Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. (2020d). Estadística Láctea Anual. <https://www.mapa.gob.es/es/estadistica/temas/estadisticas-agrarias/ganaderia/estadistica-industrias-lacteas/estadistica-lactea-anual/default.aspx>
- Myers, M. L. (2012). Ganadería y cría de animales sectores basados en recursos biológicos. *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*, 70, 1-42.
- Pindado Tapia, E., y Alarcón Lorenzo, S. (2015). Factores de rentabilidad en la industria cárnica de Castilla y León. *Revista Española de Estudios Agrosociales y Pesqueros*, 240, 39-75.
- Pitulice, I. C., Ștefănescu, A., Minzu, V.G., Popa, A.F., y Niculescu Diaconu, A.M. (2016). Research of Corporate Tax Impact on Financial Performance. *Management and Economics Review*, 1, 206-216.
- Real Decreto 475/2007, de 13 de abril (BOE núm. 102, de 28/04/2007), por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE-2009).

Rico Belda, P. (2015). Análisis Económico-Financiero de las empresas concesionarias de automóviles en España. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 20, 95-111.

Sánchez Jiménez, S. (2020). Apalancamiento financiero y rentabilidad de la empresa: una revisión práctica de la metodología de cálculo. *Técnica contable y financiera*, 34, 130-139.

Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos. (mayo, 2015). *UPA califica de asfixiante la situación de los ganaderos lácteos*. <https://www.upa.es/upa/noticias-upa/2020/719/>

Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos. (febrero 2019). *UPA denuncia que España perdió más de 800 ganaderías lácteas en 2018*. <https://www.upa.es/upa/noticias-upa/2021/2717/>



Trascender, Contabilidad y Gestión. Vol. 7, Núm. 20 (mayo – agosto del 2022).
 Universidad de Sonora. Departamento de Contabilidad. México.
 ISSN: 2448-6388. Reserva de Derechos 04-2015-04172070800-203.

Diagnóstico del bienestar laboral de una panadería en Hermosillo, Sonora, México

Diagnosis of the workplace well-being of a bakery in Hermosillo, Sonora, Mexico

Esther Margarita Gracida De la Rosa ¹

Recibido: 12 de octubre de 2021.

Aceptado: 16 de febrero de 2022.

DOI: <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.164>

JEL: J28. Salud industrial.

Resumen

Para conocer el bienestar laboral de los trabajadores de una panadería en Hermosillo, Sonora, México, se realizó un estudio en donde se usaron como factores determinantes el clima organizacional, la dependencia del estrés psicológico y la disfunción social. Esto se llevó a cabo con las herramientas del cuestionario de Litwin y Stringer y el *General Health Questionnaire* de 12 preguntas de David Goldberg [GHQ-12].

Las encuestas se aplicaron a los trabajadores en la primera mitad del 2020 y la muestra estuvo

conformada de 16 trabajadores. La panadería obtuvo una calificación favorable en el clima organizacional y los 16 empleados se encontraron bien en cuanto a su salud mental. Es con estos resultados que se comprobó que los empleados de la panadería trabajaban bajo una sensación de bienestar en la empresa.

Palabras claves: diagnóstico, bienestar laboral, clima organizacional, salud mental.

¹ Esther Margarita Gracida De la Rosa. Arquitecta y Maestra en Administración. Investigadora independiente. Correo: ma.arq.gracida@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1129-9947>

Abstract

To know a bakery's workplace well-being in Hermosillo, Sonora, Mexico, the company was analyzed using as determining factors the organizational climate, dependence of psychological distress and social dysfunction. This was done using Litwin and Stringer's Organizational Climate Questionnaire [LSOCQ] and David Goldberg's 12-item General Health Questionnaire [GHQ-12].

The instruments were applied to the workers the first half of 2020 and the sample consisted of 16 people. At the moment of the investigation, the bakery got a favorable score at the Organizational Climate Questionnaire, and the results on the General Health Questionnaire shown that the workers had a healthy mental health. With the results it was corroborated that the workers were working under a good workplace well-being.

Keywords: diagnosis, workplace well-being, organizational climate, mental health.

Introducción

En México, del 90 al 98% de las empresas entran en la categoría de pequeñas y medianas empresas [PYMEs] y aportan alrededor del 70% de los puestos de trabajo (Segura, 2018). Dentro de este porcentaje no todas se encuentran formalizadas, y las que lo están en su mayoría no cuentan con un modelo de clima laboral a seguir, y es la óptima gestión de un clima laboral uno de los factores que influye a que exista un mayor bienestar laboral dentro de las organizaciones.

A esto hay que sumarle otros datos que influyen negativamente en la calidad de vida de los trabajadores. Por citar algunos, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OCDE por sus siglas en

español y OECD por sus siglas en inglés, muestra, en su base de datos de los países con jornadas laborales más extensas, a México en primer lugar en su indicador del 2018 (OECD, 2019a) y así mismo, en su base de datos sobre el salario promedio, México aparece con el promedio más bajo a comparación de los demás países (OECD, 2019b).

Este desequilibrio de horas laborales extensas y la presión de poseer un salario bajo, genera enfermedades y otros problemas a los empleados, llegando al extremo de que mueran por exceso de trabajo, un fenómeno que escaló hace algunos años en Japón y al que se le llegó a asignar un término, *karoshi*, y en 1987 fue reconocido por el Ministerio de Salud japonés (Gorvett, 2016).

Estos últimos datos son importantes a considerar ya que, en el indicador de jornadas laborales más extensas de la OECD, Japón se encuentra veintidós lugares por debajo de México (OECD, 2019b) y, según se puede leer en artículos de la revista Forbes, México tiene un elevado índice de estrés laboral (Forbes México, 2019a).

Visto desde la perspectiva del empresario este problema repercute en la productividad de las empresas. En el 2016 se dio a conocer que los problemas psicosociales en el trabajo, entre los que entran la fatiga crónica, el estrés, la ansiedad, por mencionar algunos, ocasionaron pérdidas de hasta 16 millones de pesos en el sector productivo (Forbes México, 2016).

También, en el 2019 la Organización Mundial de la Salud [OMS] reconoció al Síndrome del Burnout, conocido a su vez como el Síndrome del Quemado o Síndrome de Agotamiento Laboral, como una enfermedad. Su diagnóstico se pondrá en vigor a partir del 2022 y el síndrome está asociado al agotamiento mental, emocional y físico resultado por el trabajo. La OMS lo define como un:

...síndrome derivado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no fue gestionado con éxito (Forbes México, 2019b).

Para hacer frente a los problemas plasmados en estas estadísticas, el 23 de octubre del 2019 entró en vigor en México la NOM-035-STPS-2018, que es la Norma Oficial Mexicana que tiene que ver con Factores de riesgo psicosocial en el trabajo - Identificación, análisis y prevención.

Esta norma consta de dos etapas

1.- 23 de octubre del 2019. En donde entra en vigor “la política, las medidas de prevención, la identificación de los trabajadores expuestos a acontecimiento traumáticos severos, y la difusión de la información” (STPS, 2019).

2.- 23 de octubre del 2020. En donde entra en vigor “la identificación y análisis de los factores de riesgos psicosocial, la evaluación del entorno organizacional, las medidas y acciones de control, la práctica de exámenes médicos y los registros” (STPS, 2019).

En cuanto a salud, la OECD publica en su Panorama de la salud del 2019 para México que, aunque las tasas de tabaquismo y de bebedores dependientes son relativamente bajas en el país, son las dietas mal equilibradas y los estilos de vida sedentarios los que contribuyen mayormente a que la población padezca de sobrepeso u obesidad (OECD, 2019c). Este sedentarismo y la mala alimentación se encuentran en los lugares de trabajo.

La OECD también cuenta con un índice llamado *Better Life Index*, que en español se conoce como el Índice para una Vida Mejor, y dentro de sus investigaciones se encuentra un apartado que es el *Work-Life Balance*, o el balance entre la vida y el trabajo, la cual enfocan a un nivel mundial así como por naciones.

A nivel mundial explican que el balance entre trabajo y la vida diaria es un reto para los profesionistas, y que al no existir se transforma en un estilo de vida que afecta a las familias. Mencionan que la habilidad de poder combinar el trabajo con los compromisos familiares y la vida personal es importante para el bienestar de todos los miembros de un hogar. De igual manera, señalan que la forma en la que los gobiernos pueden aportar a solucionar este problema, es el alentar a las empresas a tener prácticas que apoyen más a su trabajador y que permitan flexibilidad en el área de trabajo, lo cual permitiría encontrar ese balance entre la vida laboral y la personal en el hogar (OECD, 2020).

Parte de esta problemática se haya en las horas laborales, dado a que un aspecto importante en el balance, explica la OECD, es el tiempo que una persona dura en el trabajo. Las evidencias que han reunido sugieren que trabajar por largas horas afecta a la salud del empleado, pone en peligro su seguridad y aumenta su estrés. Sus estadísticas además toman en cuenta que, entre más tiempo pasa una persona en el trabajo, menos es lo que se enfoca en otras actividades como son el cuidado personal y el ocio. Comentan que este último es importante para el bienestar general del individuo porque puede traer beneficios adicionales a nivel de salud física como lo son en salud mental (OECD, 2020).

Por las razones anteriores, las empresas mexicanas deben considerar la salud mental de sus trabajadores y el estado de su clima organización, puesto a que los empleados pueden desarrollar, entre otras cosas, Síndrome de Burnout.

Problema de investigación

El objetivo de esta investigación fue conocer el bienestar laboral de los trabajadores de una empresa mexicana. Una panadería en Hermosillo, Sonora. Para la investigación, los factores determinantes, el distrés

psicológico y la disfunción social, se usaron con relación al clima organizacional.

El clima organizacional va de la mano con la percepción que el empleado tiene del lugar de trabajo. Una percepción negativa puede ocasionar repercusiones también negativas en el trabajador, como es el ausentismo, la rotación, y problemas de salud física y mental (García, 2009). En cuanto al distrés psicológico y la disfunción social, estos tienen relación con la salud mental y el Síndrome del Burnout.

Se buscaba conocer si el tener un clima organizacional no favorable afecta de manera negativa a la salud mental de los trabajadores de esta panadería, y, en el caso de poseer un clima organizacional favorable, si este se ve reflejado en la salud mental de los empleados.

Con la información que se obtuvo con los estudios se buscó responder a la pregunta, ¿el clima organizacional de la panadería influye en la salud mental de sus trabajadores?

Para conocer esta información se aplicaron encuestas la primera mitad del 2020. En el momento de la investigación la empresa contaba con 16 empleados, que iban desde el rango de edad entre 18 y 29 años a mayores de 50 años, cada uno con un nivel de estudio diferente. La empresa en ese periodo se conformaba de casi 10 puestos distintos.

El menú de la panadería consiste de postres, panes salados, bebidas preparadas, comidas preparadas con el pan que hornean, recetas especiales de panes para días festivos como Navidad, Día de Muertos, Día de los Reyes Magos, entre otros. Hay servicio a domicilio, para comer ahí y para llevar con pago en efectivo y tarjeta. El establecimiento tiene terraza, estacionamiento, área de comensales, sala de juntas, baños, una zona para los niños, área de cocina, cuarto de empleados y las oficinas.

A los pocos días de aplicar los cuestionarios dieron inicio los protocolos a causa de la emergencia sanitaria en México por el coronavirus [COVID-19]. A raíz de esto, las empresas se tuvieron que reformar por completo para alinearse a las nuevas medidas de salud y comenzaron a trabajar con una dinámica distinta, además, según del giro en el que se encontraban, algunas empresas tuvieron que cerrar y cesar sus actividades durante la cuarentena.

Al ser una panadería, tuvieron la oportunidad de no detener su funcionamiento y supieron adaptarse a la situación.

Pese a las circunstancias y a los cambios ocurridos en la empresa por el coronavirus, para fines de esta investigación se utilizaron los datos que se recabaron inicialmente al considerarse válidos por ser un estudio en un momento en específico de la empresa.

Justificación

Para conocer el alcance de la influencia positiva y negativa que tiene el clima organizacional de una empresa sobre la salud mental de sus trabajadores, se analizó el bienestar laboral de los trabajadores de una panadería en Hermosillo, Sonora, aplicando cuestionarios a sus 16 empleados la primera mitad del 2020, con los que se estudió la dependencia del distrés psicológico y la disfunción social con su clima organizacional.

Se escogió una panadería como sujeto de estudio porque el trabajo de una panadería es de una continua presión. En el caso particular de la empresa que se investigó, elaboran el pan desde un día antes, para comenzar la preparación y horneado a las 4:30 a.m. del día siguiente y así tener el producto listo a la hora en la que abre el establecimiento.

Algo que también fue decisivo para considerar a esta panadería como sujeto de estudio, es que las propietarias

tienen distintas consideraciones hacia sus trabajadores, como tomarlos en cuenta en la toma de decisiones, mantener una continua comunicación con ellos cuando se llevan a cabo las distintas tareas, les otorgan bonos especiales y los consideran a un nivel personal para tomar acciones dentro de la empresa, por nombrar algunas. Existen un interés de las dueñas de generar un buen clima organizacional y ambiente de trabajo.

Uno de los puntos favorables que se obtienen de este tipo de investigaciones, es que para una empresa, el ser conscientes del estado de la salud mental de sus trabajadores, incluyendo a los directivos, y del clima organizacional, les puede ayudar a tomar medidas preventivas. En el caso de obtener resultados con calificaciones desfavorables, al conocer los puntos débiles podrán buscar maneras de corregir y solucionar la situación.

Y ya que la salud mental se ve afectada por factores personales, dentro del estudio se reunió información que tiene que ver con la edad, género, escolaridad, etc.

Por citar un ejemplo de un estudio que corrobora lo anterior, Yongkian Hu et al. (2007) encontraron al aplicar el *General Health Questionnaire* de 12 reactivos [GHQ-12] de David Goldberg en hogares en el Reino Unido, que era necesario considerar factores tanto individuales como de riesgo dentro del hogar, para poder conocer la salud mental de sus encuestados.

Factores como la edad, el género, el estado civil, la étnica, la escolaridad, contar con trabajo, la tensión financiera y otros problemas de salud fueron incluidos en su estudio. Para las características a un nivel del hogar se consideraron factores como el estado social del líder de la casa, problemas estructurales del edificio, poseer un ingreso bajo, contar o no con automóvil, la tenencia de la vivienda, si es que hay varios miembros que comparten un solo cuarto, el cómo está compuesto

el hogar, por citar algunos factores.

En la investigación se halló que existía una relación entre los factores individuales y los del hogar, con los síntomas y las calificaciones de una salud mental positiva.

Características como el estar retirado fue asociado con una menor salud mental, así como también que la salud mental tenía una declinación consistente con la edad, tanto para hombres como para mujeres. Del mismo modo, el desempleo estuvo más relacionado con la salud mental que con los síntomas relacionados a desórdenes mentales, y la salud mental mostró tener una asociación positiva más fuerte cuando la persona era más joven, tenía trabajo, era soltera, no contaba con deudas económicas y no mostraba problemas físicos de salud (Hu et al., 2007).

Otro estudio en donde se utilizó el *General Health Questionnaire* de 12 reactivos [GHQ-12] de David Goldberg, que tiene relación con cómo es la salud mental en personas de diferentes edades y sexo, es el de Adrian Furnham y Helen Cheng (2019), en donde aplicaron la herramienta a un grupo que constaba de personas entre la adolescencia a la etapa de joven adulto que fueron una muestra representativa nacional en el Reino Unido, en el que se tomaron variables sociodemográficas como la inteligencia en la infancia, problemas de comportamiento, autoestima en la etapa de la adolescencia y calificaciones académicas en la etapa temprana de la adultez.

La muestra fueron en total 3,942 personas de una población de 16 a 32 años. Se escogieron estas edades porque el estudio quería investigar dos cosas: la estabilidad mental en un lapso de 14 años, así como los factores determinantes de la salud mental de un extremo al otro. Consideraron que los cambios eran importantes de examinar puesto a que, según la literatura, ese rango

de edad es clave en el desarrollo del lóbulo frontal.

Se encontró que la personalidad se muestra más estable entre los 30 y 60 años, y que los hombres tuvieron mayor estabilidad que las mujeres. Y que para los participantes de 30 años, el género, los problemas del comportamiento y la autoestima estuvieron significativamente asociados con la variable del resultado (Furnham y Cheng, 2019).

Objetivos

Objetivo general

Conocer el bienestar laboral de los trabajadores de una panadería en Hermosillo, Sonora, México, usando como factores determinantes la dependencia del distrés psicológico y la disfunción social en relación con el clima organizacional.

Objetivos específicos

- Conocer la salud mental de los empleados de una panadería en Hermosillo, Sonora, México.
- Identificar las percepciones del personal sobre el clima organizacional conforme a las siguientes dimensiones: estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, relaciones/calidez, cooperación/apoyo, estándares de desempeño, conflicto e identidad.

Marco teórico

Bienestar laboral

El bienestar fue definido en 1948 por la Organización Mundial de la Salud [OMS] como un “estado de completo bienestar físico, psicológico y social”, como lo citan Blanch et al. (2010).

Es en ese momento en el que la relación entre el bienestar y el trabajo se han dirigido a la psicología del trabajador y de las empresas, tomándose al bienestar

como el conjunto de juicios valorativos y de reacciones emocionales de la persona, asociado a que el individuo llegue a percibir la experiencia como satisfactoria, agradable y positiva. A esto se le vincula que la propia OMS en 1981 promociona a la salud como bienestar, y no solamente como una ausencia de malestar (Blanch et al., 2010).

Antonio Duro (2005) habla del bienestar laboral psicológico del trabajador y su salud mental laboral como consecuencias personales de la experiencia en el trabajo, ya que surgen de la experiencia subjetiva del empleado, cuyos resultados afectan a la organización y a su productividad, llegando a repercutir al individuo a niveles personales, como lo es, por ejemplo, en su relación con su familia. Ambas no son independientes una a la otra, ya que como bien explica el investigador:

una cantidad adecuada de trabajo proporciona bienestar laboral psicológico al trabajador, en tanto que una cantidad excesiva de ese mismo trabajo deteriora primero el bienestar laboral psicológico del trabajador, y puede después producir daños sobre su salud mental laboral (Duro, 2005).

Por los puntos anteriores es que el estudio de este trabajo buscó conocer la dependencia del distrés psicológico y la disfunción social, ambos factores asociados a la salud mental del trabajador, en relación con el clima organizacional del lugar en donde se labora.

A continuación, se muestran de manera individual lo que son el clima organizacional y su conexión con el cuestionario de Litwin y Stringer; la salud mental y su derivación al Síndrome del Burnout; y el distrés psicológico y la disfunción social, factores que aparecen en el cuestionario *General Health Questionnaire* [GHQ] y que tienen conexión con el Síndrome del Burnout.

Clima organizacional

Las primeras ideas del término clima fueron desarrolladas en los años treinta por Kurt Lewin, en su intento de hacer una relación del comportamiento humano con su ambiente, como concepto de atmósfera psicológica (Contreras y Matheson, 1984), y a Saul William Gellerman se le asocia como la persona que por primera vez introduce el clima organizacional en la psicología industrial en 1960. Se habla de una psicología industrial porque para comprender el clima dentro de una empresa se debe entender la manera en la que se comportan sus empleados, la forma en la que está estructurada la organización, así como el funcionamiento de sus procesos, porque el clima es la percepción que los trabajadores tienen sobre estos aspectos, así como de las relaciones sociales dentro del trabajo como lo son el trato entre compañeros, la comunicación de los jefes, y la sensación que la persona tiene del ambiente físico (García, 2009).

Existen herramientas para medir el clima organizacional con el propósito de conocer las características del mismo y el efecto, positivo y negativo, que tiene en los trabajadores, para poder tomar medidas que ayuden a mejorar este clima. El mejorar el clima aporta a que se incrementen los niveles de eficiencia, ya que de lo contrario se hallan diversas repercusiones negativas cuando la percepción del trabajador hacia la empresa es negativa, y alguna de ellas son el ausentismo, la rotación y los problemas de salud física y mental de los empleados (García, 2009).

Para fines de este trabajo, se hizo uso de un estudio transversal con el Cuestionario de Litwin y Stringer, para conocer el clima organizacional de la panadería.

Cuestionario de Litwin y Stringer

El modelo de Litwin y Stringer relaciona la motivación y el clima de las empresas, para conocer cómo el estilo de liderazgo propio de una institución repercute en la conducta de los empleados, porque al tener un clima organizacional favorable ayuda a que los trabajadores se sientan satisfechos a nivel laboral (Riveros y Grimaldo, 2017).

Esta herramienta consta de cincuenta preguntas que se dividen en nueve dimensiones, según los explican Contreras y Matheson (1984):

- 1.- Estructura; la percepción y apreciación de los trabajadores a la estructura formal de la empresa, como lo son los reglamentos, procedimientos, etc.
- 2.- Responsabilidad; la sensación que los trabajadores tienen de ser su propio jefe, refiriéndose al poder de tomar decisiones, por contar con las suficientes capacidades para hacerlo y que los superiores confíen en su buen juicio.
- 3.- Recompensa; el saber que serán recompensados por un trabajo bien hecho.
- 4.- Riesgo; la consciencia de los riesgos y desafíos que existen en el trabajo.
- 5.- Calidez; la existencia de un compañerismo general y de una amistad en grupos sociales informales.
- 6.- Apoyo; la percepción que tienen los empleados del apoyo mutuo que existe entre sus compañeros y el grupo directivo al enfrentar problemas.
- 7.- Normas; la sensación de la importancia de las normas y sus exigencias para lograr un buen trabajo.

8.- Conflicto; la apreciación que tienen los empleados de que los directivos presten atención a las opiniones de los trabajadores, incluso cuando estas no sean las mismas que la de ellos.

9.- Identidad; sentimiento de pertenencia de un trabajador hacia la empresa, y de ser considerado como un miembro valioso de su equipo de trabajo y de la organización en general.

Salud mental

La Organización Mundial de la Salud [OMS] define la salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (OMS, 2013).

Y a la salud mental como “un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad” (OMS, 2013).

Síndrome del Burnout

El Síndrome del Burnout, también conocido como el Síndrome del Trabajador Quemado o el Síndrome del Desgaste Profesional, tiene su nombre una procedencia en el anglosajón que al español se traduce como “*estar quemado*” (Rodríguez y Coloma, 2019). Fue descrito desde una perspectiva clínica por primera vez en 1974 por el psiquiatra Herbert Freudenberger, aunque son los estudios de 1974 de la psicóloga Christina Maslach los que más se conocen sobre el tema, los cuales tienen una perspectiva psicosocial, en donde el estudio del síndrome adquiere importancia y al que se le describe como un proceso que comienza con una carga emocional y la tensión que viene con ella, seguido de un agotamiento en donde la persona adquiere conductas de

distanciamiento y actitudes cínicas hacia sus clientes, que a la vez crean dudas en la persona sobre la relación de su competencia y realización personal (Casa, Rincón y Vila, 2012).

En el siglo XX y XXI, en donde ha tomado una mayor importancia la salud de los trabajadores, se han hecho avances en el tema y en las medidas de prevención y tratamiento del síndrome, porque hace alusión a un tipo de estrés laboral crónico que viene como consecuencia por variables personales, sociales y organizacionales en empresas en donde hay un contacto constante con las personas, como son los centros de salud, y en donde los trabajadores están sujetos a tener una respuesta emocional continua. Este cansancio da pie a un mecanismo de defensa del afectado que se presenta como indiferencia, pasividad o falta de colaboración, entre otros, causando problemas tan costosos para la institución como son el ausentismo y la rotación por la desmotivación de sus trabajadores (Casa, Rincón y Vila, 2012).

Christina Maslach y Susan Jackson, citadas por Rodríguez y Coloma (2019), definieron tres dimensiones que padecen las personas que sufren del síndrome:

1.- Agotamiento emocional: disminución y pérdida progresiva de energía, agotamiento, desgaste, fatiga, vacío emocional y de recursos físicos.

2.- Despersonalización: surge como defensa ante el agotamiento emocional; es un conjunto de actitudes como el distanciamiento con los compañeros de trabajo y los clientes, lo que a la vez repercute en una deshumanización de las relaciones, llegando al punto de que la persona que lo sufre culpa a los clientes de sus problemas.

3.- Baja realización personal: la persona tiene una autoevaluación negativa y una insatisfacción de sus logros personales.

Distrés psicológico

Según mencionan Russ et al. (2012), algunos estudios han mostrado una relación entre los síntomas de depresión y ansiedad, a los que también se les conoce como distrés psicológico, llamado distrés mental en algunas literaturas, a un riesgo elevado de muerte prematura, así como a enfermedades cardiovasculares, etc.

Este estrés emocional conlleva al Síndrome de Burnout, que una consecuencia a largo plazo de padecer el síndrome es que puede llevar a problemas mentales como son la depresión y los desórdenes psicósomáticos (Keel, 1993).

En un estudio llevado a cabo por la Organización Mundial de la Salud, a nivel mundial los trastornos por depresión y ansiedad han costado una pérdida de productividad de \$1 billón de dólares anuales (OMS, 2019).

Disfunción social

Otro de los problemas que trae consigo el Síndrome de Burnout es la disfunción social. Esta disfunción puede causar que el individuo que la posee comience a evitar a la sociedad y que actúe de manera inapropiada con extraños. La combinación de los diferentes comportamiento que acarrea la disfunción social puede llevar a que la persona obtenga interacciones sociales fallidas, y al incurrir en ellas de manera repetitivas causa que, de una manera progresiva, comience a alejarse de sus relaciones y de la vida social en general, lo que contribuye a que síntomas psicósomáticos que posea en ese momento se vayan empeorando (Porcelli et al., 2019).

General Health Questionnaire

El *General Health Questionnaire* [GHQ] fue desarrollado por Sir David Goldberg en los 1970, en el Hospital Universitario de Manchester, Inglaterra (García, 1999). Era inicialmente una prueba de 60 preguntas que servía como una evaluación rápida en pacientes psiquiátricos para detectar la presencia de alteraciones psicológicas que fueran significativas. Es de las pruebas psicológicas más usadas, sobre todo su versión de 12 preguntas conocida como GHQ-12 (Moreta-Herrera et al., 2018).

Existe en la actualidad cuatro versiones que se pueden aplicar a adultos y adolescentes, pero no es recomendado en niños. La empresa GL Assessment (2017) las describe de la siguiente manera:

GHQ-60: el cuestionario completo y detallado.

GHQ-30: una versión corta sin los ítems relacionados a enfermedad física.

GHQ-28: una versión escalada que evalúa síntomas somáticos, ansiedad e insomnio, disfunción social y depresión severa.

GHQ-12: ideal para estudios de investigación. Es una versión corta, rápida y confiable del cuestionario.

El GHQ se considera como una herramienta efectiva para valorar la salud mental en la población general así como la clínica, siendo recomendada para encuestas de salud (Villa et al., 2013). Su versión de 12 preguntas [GHQ-12] es tomada como un estudio con estructura bidimensional que valora depresión y analiza la disfunción social, pero, según la orientación y sentido que se le de a la calificación también puede valorar y analizar otros factores (Moreta-Herrera et al., 2018).

En el caso de las preguntas del GHQ-12, se dividen entre las que son compuestas de manera positiva y las

que son negativas, refiriéndose a la forma de sentirse y a eventos ocurridos recientemente. Esta composición de las preguntas es alusiva a si se hacen con una connotación negativa (preguntas 2, 5, 6, 9, 10 y 11) o positiva (preguntas 1, 3, 4, 7, 8 y 12), lo que influye a la interpretación que el encuestado le da a la pregunta y a su respuesta (Romppel et al., 2013).

Y ya que es un cuestionario que evalúa la salud autopercebida, es decir, cómo se evalúa cada persona su propio estado de bienestar general; también evalúa ciertas funciones intelectuales fisiológicas y de autovaloración, alcance de metas y propósitos en la vida, y de enfrentamiento a problemas y dificultades (García, 1999).

Como señalan Hu et al. (2007), con referencia a Hupper y Whittington y a otros investigadores del tema, se sugiere que la salud mental y los síntomas de un desorden mental son, en cierto grado, independientes unas a las otras. Y Rocha et al. (2011) mencionan que los síntomas físicos son más comunes con el aumento de la edad, que a la par conlleva a una mayor puntuación en el cuestionario GHQ-12.

En repetidas ocasiones se ha utilizado el GHQ-12 para investigaciones en donde, según el giro que se le da a la herramienta, se han encontrado resultados variados e interesantes en donde se conoce qué está afectando a las personas en su salud mental. Las conclusiones de estas publicaciones nos sirven para comprender el comportamiento de los individuos en un ambiente laboral. Por lo anterior, se muestran a continuación artículos cuyos hallazgos sirven para la aplicación de este cuestionario en la panadería de Hermosillo, Sonora.

En el 2013, Matthias Romppel et al. presentan una investigación que hicieron a una muestra de la población en Alemania.

El GHQ-12 se puede tomar con diferentes dimensiones y escalas, y en este estudio el modelo unidimensional mostró propiedades psicométricas buenas, así como ser una herramienta de visualización útil para las evaluaciones sobre estrés mental, o como una menor morbilidad psiquiátrica con un enfoque principal en la sintomatología depresiva (Romppel et al., 2013).

En el 2016, Pedros Solís-Cámara et al. presentan una publicación en donde el objetivo de su estudio fue el conocer la estructura factorial del GHQ-12 en la población mexicana, y conocer la utilidad del instrumento para poder identificar a los individuos que perciben tener problemas de salud. Para esto, el cuestionario se aplicó a 1,093 adultos que no contaban con un diagnóstico de poseer una enfermedad crónica; de esta muestra 462 fueron hombres y 631 mujeres.

Se utilizaron comparaciones de correlaciones, medias y varianzas, para así, a su vez, conocer los efectos que tienen la redacción de las preguntas compuestas en forma negativa contra las escritas positivamente.

En sus resultados se llegó a la conclusión de que el modelo unidimensional mostró ser el de mejor ajuste para los datos. En el caso del puntaje de las preguntas negativas, positivas y en total, fueron más altos en los encuestados que presentaban problemas de salud, pero las variables y los intervalos de confianza fueron consistentes y homogéneos en las preguntas positivas, por lo que los investigadores recomiendan usar el puntaje de las preguntas positivas del GHQ-12 como un método general de tamizaje del bienestar y malestar psicológico (Solís-Cámara et al., 2016).

Sobre el tema, Solís-Cámara et al. (2016) mencionan en su publicación información importante de otros trabajos científicos que son de utilidad al aplicar la encuesta GHQ-12. Como lo que explican Idler y

Benyamini (1997), citados por Solís-Cámara et al. (2016), en relación a que la salud percibida hace referencia a cómo una persona considera su propia calidad de salud, que a su vez es una influencia de la morbilidad y mortalidad del individuo y su utilización de servicios sanitarios, y es un buen pronóstico de su esperanza de vida.

Y como comentan Miilunpalo et al. (1997), citados por Solís-Cámara et al. (2016), existe evidencia que señala que una persona con una mala salud percibida llega a utilizar más los servicios médicos y se ausenta más del trabajo, en comparación de los que tienen una buena percepción de su salud.

Esto es interesante, porque, como exponen Tirado-Cosío y Moreno-Castillo (2004), citados por Solís-Cámara et al. (2016), por medio de estudios se ha encontrado que la supervivencia está más relacionada con la salud subjetiva que con la objetiva.

Así mismo, según datos epidemiológicos se muestra que los hombres suelen tener mejor salud percibida que las mujeres, esto porque las mujeres presentan con mayor frecuencia síntomas psíquicos y físicos. A su vez, en las muestras que se tomaron se reportó que las personas con problemas de salud fueron quienes tuvieron un mayor malestar psicológico (Solís-Cámara et al., 2016).

Metodología

Para llevar a cabo el diagnóstico se aplicaron tres formatos: el cuestionario de Litwin y Stringer de 50 reactivos, el cuestionario *General Health Questionnaire* de 12 reactivos [GHQ-12] de David Goldberg, y un formulario sobre información personal básica del trabajador.

Muestra

La muestra estuvo conformada de 16 trabajadores de una panadería en Hermosillo, Sonora, México.

Cuestionario de Litwin y Stringer

El cuestionario consiste de 50 preguntas cuyas respuestas se responden en una escala de Likert de 4 valores. Tiene el fin de identificar las percepciones subjetivas de las personas, así como de su comportamiento dentro de la empresa, conforme a las siguientes dimensiones: estructura organizacional del trabajo, responsabilidad, recompensa, riesgo, apoyo y calidez, estándares, conflicto e identidad-lealtad (García, 2009).

Para los fines de este trabajo se dividieron las preguntas en las dimensiones que utilizaron Espejo y González (2019) en su investigación, que se observan en la Tabla 1.

Por la naturaleza de estas dimensiones, es que también se reunieron datos del empleado como lo son su edad, género, estado civil, puesto, área dentro de la empresa, antigüedad y escolaridad, ya que la percepción de salud se ve afectada por estos factores.

Tabla 1

Ítems del Cuestionario de Litwin y Stringer según su dimensión

Pregunta	Dimensión
1 - 8	Estructura
9 - 15	Responsabilidad
16 - 21	Recompensa
22 - 26	Riesgo
27 - 31	Relaciones / Calidez
32 - 36	Cooperación / Apoyo
37 - 42	Estándares de desempeño
43 - 46	Conflicto
47 - 50	Identidad

Fuente: Elaboración propia, elaborado con base en Espejo y González (2019).

El grado que predomina en este análisis es el que identifica el estado del clima organizacional de la empresa.

General Health Questionnaire

Con el *General Health Questionnaire* de 12 reactivos [GHQ-12] de David Goldberg se conoció la salud laboral en la empresa. Algunos estudios consideran que el cuestionario se puede ver con dos dimensiones: el que estudia el estrés psicológico (preguntas 2, 5, 6, 9, 10 y 11) y la disfunción social (preguntas 1, 3, 4, 7 y 8) (Doi y Minowa, 2003). Esto es importante para el estudio, porque son algunos de los factores relacionados al Síndrome del Burnout.

También mide la presión, la ansiedad y enfermedades psicosomáticas, que tienen una correlación significativa con la depresión. Furnham y Cheng (2019) señalan a esto, que el obtener calificaciones mayores significa tener una salud mental más baja y más problemas psicológicos, igualmente, Romppel et al. (2013)

mencionan que quienes adquieran una mayor calificación en su cuestionario significa que poseen mayores niveles de estrés mental.

El cuestionario considera la severidad de un problema mental en las semanas recientes al momento de la aplicación de la encuesta. Cuando se usa una escala de Likert de 4 puntos, en donde a las respuestas se les otorga un valor de 0 a 3, la escala permite una puntuación de 0 a 36, siendo las puntuaciones altas un indicativo de una mala condición (Gao et al., 2004).

En esta investigación se utilizó una escala Likert de 5 puntos, siendo estos: “Siempre”, “Casi siempre”, “A veces”, “Casi nunca” y “Nunca”. En el caso de que el ítem exprese un síntoma el valor de “Nunca” es de 0 y “Siempre” es de 4. Cuando la pregunta está redactada de forma positiva el valor del ítem con respuesta “Nunca” es de 4 y “Siempre” es de 0.

Los valores son de 0 a 4, por lo que se permite una puntuación de 0 a 48.

Resultados

Muestra

A continuación, se presenta cómo está constituida la muestra del sujeto de estudio cuanto género, edad, escolaridad, etc.

Tabla 2

Género de los empleados

Mujeres	Hombres
44%	56%

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3*Edad de los empleados*

18-29	30-40	41-50
69%	19%	0%

51-60	Más de 60
12%	0%

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4*Estado civil de los empleados*

Soltero/a	Casado/a	Divorciado/a	Viudo/a
88%	12%	0%	0%

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5*Empleados que padecen de algún problema de salud*

Sí	No
12%	88%

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 6*Empleados según el área*

Servicio	Panadería	Limpieza
50%	44%	6%

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7*Empleados según el puesto*

Servicio al cliente	Barista	Limpieza
31%	13%	6%

Runner	Panadero	Repostero
6%	31%	13%

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 8*Empleados según su horario de trabajo*

Tiempo completo	Medio tiempo
81%	6%

Horario especial
13%

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 9*Empleados según su antigüedad en la empresa*

1 a 3 meses	4 a 6 meses	7 a 9 meses
12%	19%	19%

10 a 12 meses	Más de 12 meses
12%	38%

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 10*Empleados según su antigüedad en el puesto*

1 a 3 meses	4 a 6 meses	7 a 9 meses
31%	19%	19%

10 a 12 meses	Más de 12 meses
6%	25%

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 11*Empleados según su grado académico*

No cuenta con estudios	Primaria	Secundaria
0%	6%	6%
Preparatoria	Licenciatura	Maestría
6%	82%	0%
Doctorado		
0%		

Fuente: Elaboración propia.

Resultados del Cuestionario de Litwin y Stringer

Llevando a cabo el análisis, los resultados por dimensiones, y en general, del cuestionario quedan según se muestran en la Tabla 12.

Tabla 12*Grados del clima organizacional*

Dimensión	Valor
Estructura	Favorable
Responsabilidad	Favorable
Recompensa	Desfavorable
Riesgo	Favorable
Relaciones / Calidez	Favorable
Cooperación / Apoyo	Favorable
Estándares de desempeño	Favorable
Conflicto	Desfavorable
Identidad	Favorable
En general	Favorable

Fuente: Elaboración propia.

Por lo que el clima organizacional de la panadería, en el momento en el que fue aplicado el cuestionario, obtuvo una calificación favorable.

Resultados del General Health Questionnaire

En la Tabla 13 se puede observar la sumatoria total de los resultados de los 12 ítems de la encuesta *General Health Questionnaire* de 12 reactivos [GHQ-12] de David Goldberg, acomodada por empleado.

Tabla 13*Valores GHQ-12 de los empleados*

Empleado	Total	Empleado	Total
1	23	9	16
2	0	10	7
3	8	11	16
4	9	12	19
5	17	13	14
6	12	14	21
7	9	15	6
8	4	16	16

Fuente: Elaboración propia.

Como se planteó con anterioridad, las puntuaciones que se pueden obtener están entre 0 a 48, siendo las más elevadas indicadores de una mala condición en la salud mental del encuestado.

El promedio de la puntuación de toda la empresa es de 12.30, lo cual se mantiene en un valor de buena salud mental dentro del GHQ-12.

Ningún empleado obtuvo más de la mitad que se toma como la puntuación mayor a obtener, por lo que los 16 empleados se encuentran bien en cuanto a su salud mental.

Conclusiones

Con base en los resultados que se obtuvieron en el estudio del bienestar laboral, realizado en una panadería en Hermosillo, Sonora, México, se presentan las conclusiones de cada uno de los dos factores incluidos, clima organizacional y salud mental del personal, siendo este último el que contempla los factores del estrés psicológico y la disfunción social. La conclusión general del estudio queda de acuerdo a lo siguiente:

Para conocer el clima organizacional se utilizó la herramienta creada por Litwin y Stringer y se obtuvo un resultado favorable.

Esto habla de que en las dimensiones en donde salieron con una calificación favorable aún cuentan con bastante espacio para trabajar y poder optimizar el funcionamiento de la empresa, para así lograr llegar a una calificación muy favorable.

En las dimensiones en donde salieron con valor desfavorable, que fueron en las de Recompensa y Conflicto, se deberá buscar la manera de solucionar los posibles problemas que el cuestionario permite identificar con las preguntas que salieron mal valoradas.

Para analizar la salud mental del personal se utilizó el *General Health Questionnaire* de 12 ítems [GHQ-12] de David Goldberg. Se obtuvo un promedio general de 12.30 de una puntuación entre 0 a 48, en donde, cuanto mayor sea la calificación, peor es la salud mental. Por lo tanto, la empresa consiguió un valor de buena salud mental.

Aunque en la puntuación promedio individual ningún trabajador estuvo en una escala que se pueda considerar

mala, ya que ninguno sobrepasa la mitad de la puntuación mayor, se recomienda ver cómo se encuentran los trabajadores que sobrepasan los 20 puntos, sobre todo al empleado 1 que obtuvo un promedio de 23, para hallar mejoras que les ayuden.

Con esos resultados se puede concluir que en la panadería que se estudió en Hermosillo, Sonora, México, se contaba con un bienestar laboral favorable durante la primera mitad del 2020, propiciado por un clima laboral favorable y una buena salud mental general de sus empleados.

Como Blanch et al. (2010) comentan, el bienestar está asociado a que el individuo llegue a percibir la experiencia como satisfactoria, agradable y positiva, y se ha comprobado con los cuestionarios que en el momento del estudio los empleados de la panadería laboraban bajo una sensación de bienestar en la empresa, y esto a la vez se percibe en la salud mental general que se obtuvo de los mismos.

Referencias

- Blanch, J., Sahagún, M., Cantera, L., y Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 157-170.
- Casa, P., Rincón, Y., y Vila, R. (2012). Síndrome de Burnout: enfermedad silenciosa. *Enfermería Integral*, 100, 19-24.
- Contreras, B., y Matheson, P. (1984). Una herramienta para medir clima organizacional: Cuestionario de Litwin y Stringer. *Revista de Trabajo Social*, 27-37.

- Doi, Y., y Minowa, M. (2003). Factor structure of the 12-item General Health Questionnaire in the Japanese general adult population [Estructura factorial del Cuestionario de Salud General de 12 ítems en la población general adulta japonesa]. *Psychiatry and Clinical Neurosciences*, 57, 379-383.
- Duro, A. (2005). Calidad de Vida Laboral y Psicología Social de la Salud en el Trabajo: hacia un modelo de componentes comunes para explicar el bienestar laboral psicológico y la salud mental laboral de origen psicosocial. Resultados preliminares. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 56, 57-98.
- Espejo, P., y González, J. (2019). *Diagnóstico del Clima Organizacional aplicado a la Cooperativa Jardín Azuayo-Cuenca*. [Tesis, Universidad del Azuay]. Repositorio Institucional de la Universidad del Azuay. <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/9509/1/15148.pdf>
- Forbes México. (2016). *Estrés ocasiona pérdidas por 16,000 mdp a empresas mexicanas*. Forbes México. <https://www.forbes.com.mx/estres-ocasiona-perdidas-16000-mdp-empresas-mexicanas/>
- Forbes México. (2019a). *Estrés laboral y por qué ahora la STPS norma a las empresas atenderlo*. Forbes México. <https://www.forbes.com.mx/estres-laboral-y-porque-es-normativo-atenderlo/>
- Forbes México. (2019b). *OMS clasifica el “burnout” como una enfermedad*. Forbes México. <https://www.forbes.com.mx/oms-clasifica-desgaste-y-estres-laboral-como-una-enfermedad/>
- Furnham, A., y Cheng, H. (2019). GHQ score changes from teenage to young adulthood [La puntuación del GHQ cambia de la adolescencia hasta la adultez temprana]. *Journal of Psychiatric Research*, 113, 46-50.
- Gao, F., Luo, N., Thumboo, J., Fones, C., Li, S.-C., y Cheung Y.-B. (2004). Does the 12-item General Health Questionnaire contain multiple factors and do we need them? [¿El Cuestionario de Salud General de 12 ítems contiene múltiples factores y de ser así los necesitamos?]. *Health and Quality of Life Outcomes*, 2.
- García, C. (1999). Manual para la utilización del Cuestionario de Salud General de Goldberg. Adaptación Cubana. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 15(1), 88-97.
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una Aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, 42, 43-61.
- GL Assessment. (2017). *General Health Questionnaire [Cuestionario de Salud General]*. GL Assessment. <https://www.gl-assessment.co.uk/products/general-health-questionnaire-ghq/>
- Gorvett, Z. (2016). *Can you work yourself to death? [¿Es posible morir por trabajar sin límites?]*. BBC. de <https://www.bbc.com/worklife/article/20160912-is-there-such-thing-as-death-from-overwork>
- Hu, Y., Stewart-Brown, S., Twigg, L., y Weich, S. (2007). Can the 12-item General Health Questionnaire be used to measure positive mental health? [¿Puede el Cuestionario de Salud General de 12 ítems ser usado para medir la salud mental positiva?]. *Psychological Medicine*, 37, 1005-1013.
- Keel, P. (1993). Psychische Belastungen durch die Arbeit: Burnout-Syndrom (Psychological stress caused by work: bournout syndrome) [Estrés psicológico causado por el trabajo: Síndrome del burnout]. *International Journal of Public Health*, 38(2), 131-132.

- Moreta-Herrera, R., López-Calle, C., Ramos-Ramírez, M., y López-Castro, J. (2018). Estructura factorial y fiabilidad del Cuestionario de Salud General de Goldberg (GHQ-12) en universitarios ecuatorianos. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 10(3), 35-45.
- OECD. (2019a). *Hours worked [Horas de trabajo]*. OECD. <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>
- OECD. (2019b). *Average wages [Salario promedio]*. OECD. <https://data.oecd.org/earnwage/average-wages.htm>
- OECD. (2019c). *Health at a Glance 2019. Panorama de la salud del 2019 para México*. OECD. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.
- OECD. (2020). *Work-Life Balance [Balance Trabajo-Vida]*. OECD. <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>
- OMS. (2013). *Salud mental: un estado de bienestar*. OMS. Organización Mundial de la Salud. http://origin.who.int/features/factfiles/mental_health/es/
- OMS. (2019). *Salud mental en el lugar de trabajo*. OMS. Organización Mundial de la Salud. https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
- Porcelli, S., Van Der Wee, N., van der Werff, S., Aghajani, M., Glennon, J., van Heukelum, S., Mogavero, F., Lobo, A., Olivera, F., Lobo, E., Posadas, M., Dukart, J., Kozak, R., Arce, E., Ikram, A., Vorstman, J., Bilderbeck, A., Saris, I., Kas, M., y Serretti, A. (2019). Social brain, social dysfunction and social withdrawal [Cerebro mental, disfunción social y retraimiento social]. *Neuroscience and Biobehavioral Reviews*, 97, 10-33.
- Riveros, P., y Grimaldo, M. (2017). Valores y clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de Lima. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 179-188.
- Rocha, K., Pérez, K., Rodríguez-Sanz, M., Borrell, C., y Obiols, J. (2011). Propiedades psicométricas y valores normativos del General Health Questionnaire (GHQ-12) en población española. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 11(1), 125-139.
- Rodríguez, B., y Coloma, G. (2019). Síndrome de Burnout en Urgencias. *Revista de Psicología de la Salud (New Age)*, 7(1), 306-332.
- Romppel, M., Braehler, E., Roth, M., y Glaesmer, H. (2013). What is the General Health Questionnaire-12 assessing? Dimensionality and psychometric properties of the General Health Questionnaire-12 in a large scale German population sample [¿Qué está evaluando el Cuestionario de Salud General de 12 ítems? Dimensionalidad y propiedades psicométricas del Cuestionario de Salud General de 12 ítems en una muestra de población alemana a gran escala]. *Comprehensive Psychiatry*, 54, 406-413.
- Russ, T., Stamatakis, E., Hamer, M., Starr, J., Kivimäki, M., y Batty, G. (2012). Association between psychological distress and mortality: individual participant pooled analysis of 10 prospective cohort studies [Asociación entre distrés psicológico y mortalidad: un análisis conjunto de participantes individuales de 10 estudios de cohorte prospectivo]. *BMJ British Medical Journal*.

Segura, A. (2018). Niveles de Competitividad Sistémica de las Pymes de la Industria Automotriz y Autopartes de Puebla, México. *INCEPTUM*, 13, 55-69.

Solís-Cámara, P., Meda, R., Moreno, B., y Juárez, P. (2016). Estructura factorial del Cuestionario de Salud General GHQ-12 en población general de México. *Salud & Sociedad*, 7(1), 62-76.

STPS. (2019). *NOM-035-STPS-2018. Factores de Riesgo psicosocial en el Trabajo. Identificación, análisis y prevención*. Gobierno de México.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/503382/TRIPTICO_NOM-035.pdf

Villa, I., Zuluaga, C., y Restrepo, L. (2013). Propiedades psicométricas del Cuestionario de Salud General de Goldberg GHQ-12 en una institución hospitalaria de la ciudad de Medellín. *Avances en psicología latinoamericana*, 31(3), 532-545.



Trascender, Contabilidad y Gestión. Vol. 7, Núm. 20 (mayo – agosto del 2022).
 Universidad de Sonora. Departamento de Contabilidad. México.
 ISSN: 2448-6388. Reserva de Derechos 04-2015-04172070800-203.

Incidencia del COVID-19 en el sector de los cruceros turísticos con operativa en el Puerto de La Luz y Las Palmas

Impact of COVID-19 in the tourist cruise sector with operations in the Port of La Luz and Las Palmas

Raquel Acosta Sosa ¹ ; Lourdes Jordán Sales ²

Recibido: 10 de febrero de 2022.

Aceptado: 18 de marzo de 2022.

DOI: <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.165>

JEL: C01. Econometría.

L92. Ferrocarriles y otros medios de transporte de superficie: automóviles, autobuses, camiones y transportes fluviales; Puertos.

Resumen

El objetivo del trabajo consiste en analizar la incidencia del COVID-19 en el sector de los cruceros turísticos con operativa en el Puerto de La Luz y Las Palmas centrándonos en el gasto medio que realiza el cruceristas en la ciudad una vez desembarca. Para ello, se ha calculado la pérdida económica generada por la pandemia y, tras analizar las perspectivas de recuperación económica de los principales países visitantes, se plantean tres escenarios de recuperación

del sector. Concluimos, que existe una mayor probabilidad de que el sector de los cruceros con operativa en el Puerto de La Luz y Las Palmas se recupere en la temporada de noviembre de 2022 a abril 2023.

Palabras clave: cruceros, COVID-19, Puerto de La Luz y Las Palmas.

¹ Raquel Acosta Sosa. Grado en Administración y Dirección de Empresas, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, Las Palmas de Gran Canaria, España. Investigador independiente. Correo: raquel.acosta104@alu.ulpgc.es

² Lourdes Jordán Sales. Doctora en Ciencias Económicas y Empresariales. Profesora Titular de Universidad, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, España. Correo: lourdes.jordan@ulpgc.es

Abstract

The objective of the work is to analyze the incidence of COVID-19 in the tourist cruise sector with operations in the Port of La Luz and Las Palmas, focusing on the average expenditure made by cruise passengers in the city once they disembark. To do this, the economic loss generated by the pandemic has been calculated and, after analyzing the prospects for economic recovery in the main visiting countries, three recovery scenarios for the sector are proposed. We conclude that there is a greater probability that the cruise sector with operations in the Port of La Luz and Las Palmas will recover in the season from November 2022 to April 2023.

Keywords: *cruises, COVID-19, La Luz and Las Palmas port.*

Introducción

La actividad de los cruceros turísticos internacional ha registrado sistemáticamente una tasa de crecimiento anual promedio del 8.4% desde 1980, con el crecimiento más rápido en la última década. En concordancia, el sector de los cruceros con operativa en el Puerto de La Luz y Las Palmas también ha experimentado un incremento a lo largo de los años. Sin embargo, en marzo de 2020 se produjo una crisis sanitaria producida por el COVID-19 y el Gobierno español decretó el Estado de Alarma e impuso el confinamiento. Durante los tres meses que duró el confinamiento solo se podía salir del hogar para realizar actividades esenciales. Debido a esta circunstancia el sector de los cruceros se vio muy afectado, llegando a haber meses sin ninguna llegada de cruceros al puerto.

Ante este hecho, el objetivo del trabajo consiste en analizar la incidencia del COVID-19 en el sector de los cruceros turísticos con operativa en el Puerto de La Luz y Las Palmas centrándonos en el gasto medio que realiza el crucerista en la ciudad una vez desembarca. Para ello, mediante una estimación del número de pasajeros que debió haber llegado al puerto de no haberse producido la pandemia, se cuantificará el impacto económico resultante. Asimismo, se plantearán distintos escenarios de recuperación de acuerdo con las perspectivas de crecimiento de la economía de los países visitantes. Para cada escenario se tratará de obtener una fecha estimada en la que el sector de cruceros en el Puerto de La Luz y Las Palmas volverá a su tráfico de pasajeros habitual. Además, se analizará el impacto económico debido a la incidencia del COVID-19. Este análisis contará con tres partes. En la primera, se calculará la previsión del número de pasajeros que debió haber venido al Puerto de La Luz y Las Palmas. Seguidamente, se realizará la cuantificación económica de la pérdida teniendo en cuenta el gasto medio que realiza el crucerista en la ciudad una vez desembarca. Por último, se plantearán distintos escenarios de recuperación y, finalmente, se expondrán las conclusiones del trabajo.

Sector de los cruceros en el Puerto de La Luz y Las Palmas

Importancia del Puerto de La Luz y Las Palmas

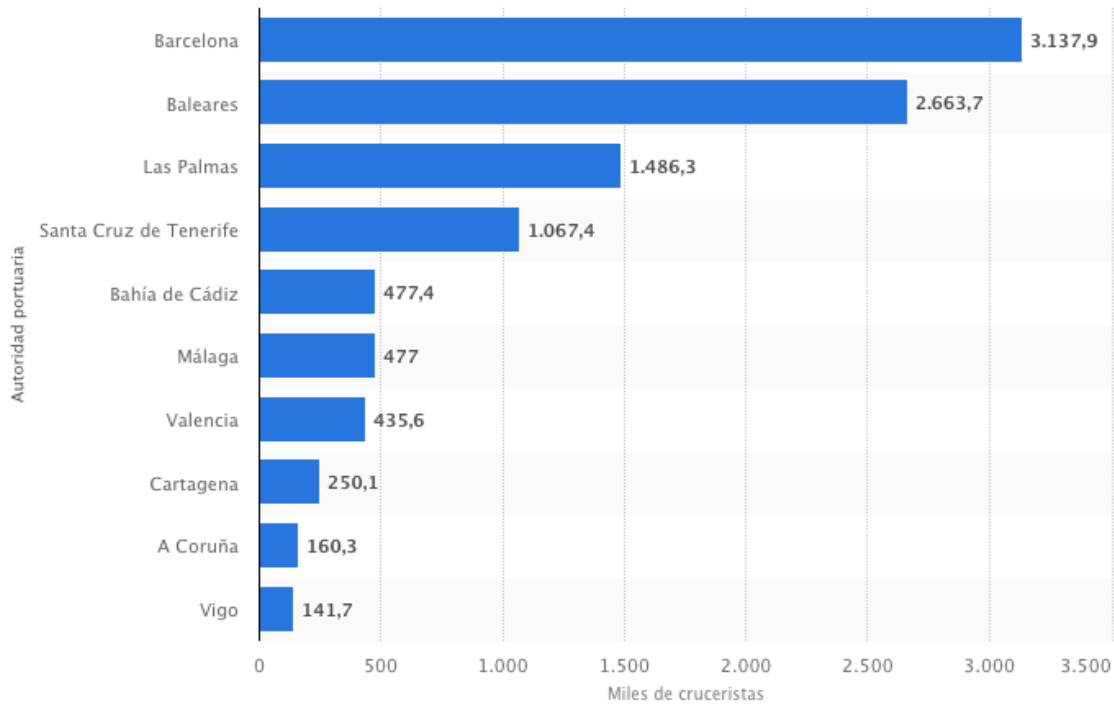
Desde 1993 el Puerto de La Luz y las Palmas no ha vuelto a ser el mismo en lo que a tráfico de cruceros se refiere. El cambio ha sido tal, que a día de hoy forma una Autoridad Portuaria junto a los puertos de Arrecife, Arinaga, Salinetas y Puerto del Rosario. Sin embargo, solo reciben pasajeros de cruceros el Puerto de Arrecife, Puerto del Rosario y el Puerto de La Luz y Las Palmas.

Asimismo, cabe destacar que la Autoridad Portuaria de Las Palmas posee el tercer lugar en el ranking de puertos

españoles que más pasajeros de cruceros reciben al año, tal y como se puede apreciar en el gráfico 1.

Gráfico 1

Ranking de puertos por número de pasajeros de crucero en España en 2019



Fuente: Díaz (2020).

Por otro lado, compañías como AIDA, TUI y Kristina Cruises han establecido su puerto base en el Puerto de Las Palmas [EDEI, 2012]. Esto significa que no solo se trata de un puerto donde se realizan escalas, sino que, a su vez, se comienzan y finalizan rutas en el mismo.

En lo que se refiere a la frecuencia de cruceros en el puerto, se trata de una actividad estacional con mucha concentración de operaciones en la temporada de invierno [EDEI, 2012]. En otras palabras, la temporada alta de cruceros en el Puerto de las Palmas va de

noviembre a abril, con picos de actividad en los meses de marzo y diciembre. Esto es debido a que el puerto recibe cruceros que operan regularmente durante la temporada y, además, en octubre reciben cruceros que hacen escala para luego ir a América y en marzo se reciben a estos mismos cruceros cuando vuelven a Europa. Es por ello que el presidente de la Autoridad Portuaria se ha fijado como objetivo fomentar la llegada de cruceros en la temporada de verano [Goycoolea y Amaro, 2015].

Evolución del sector de los cruceros en el Puerto de La Luz y Las Palmas

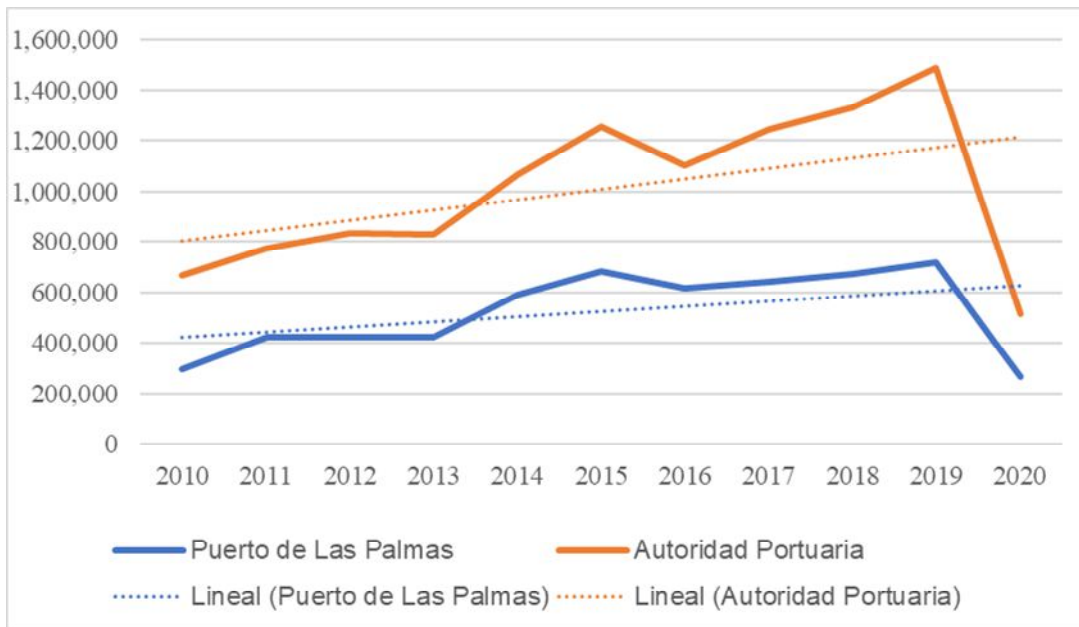
El sector de los cruceros en el Puerto de La Luz y Las Palmas ha experimentado una evolución creciente a lo largo de los últimos diez años. En 2019 atracaron un 42,51% más de cruceros que en el año 2010 y el incremento en el número de pasajeros fue de casi un 143%. En los siguientes gráficos (gráfico 2 y gráfico 3) se puede observar la evolución creciente del número de

pasajeros y del número de cruceros desde el año 2010 hasta la actualidad. Sin embargo, en 2020 se aprecia una fuerte caída en ambas magnitudes debido a la crisis provocada por el COVID-19.

Asimismo, los gráficos muestran una comparativa entre los datos de la Autoridad Portuaria de Las Palmas y el Puerto de La Luz y Las Palmas. Al observar los gráficos se aprecia como la evolución de ambos a lo largo de los años es muy similar.

Gráfico 2

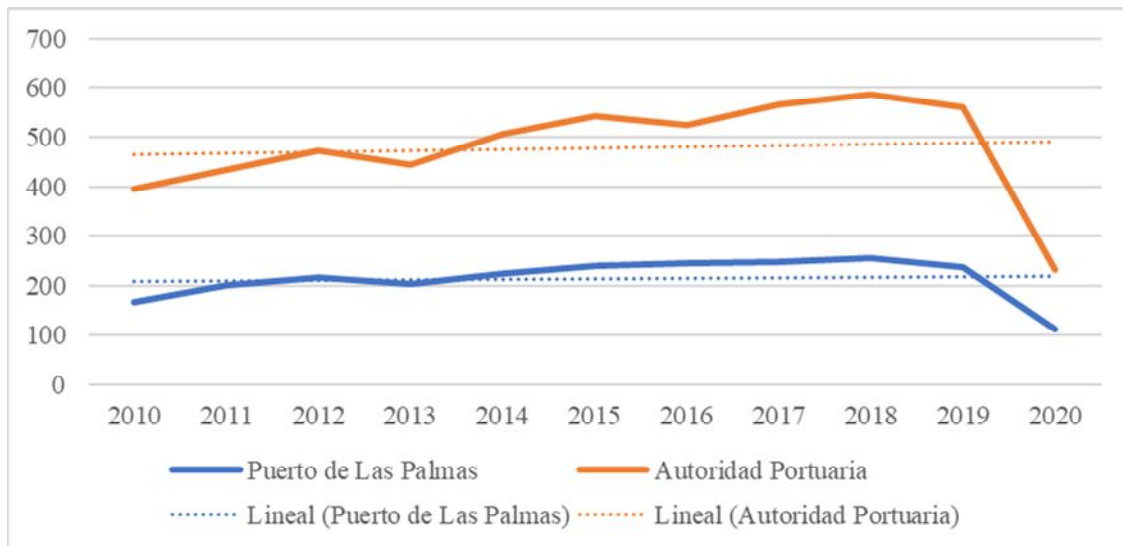
Evolución del número de pasajeros de cruceros en los últimos diez años



Fuente: Elaboración propia con datos del ISTAC (Gobierno de Canarias, 2021).

Gráfico 3

Evolución del número de cruceros en los últimos diez años



Fuente: Elaboración propia con datos de la Autoridad Portuaria de Las Palmas.

Según Goycoolea y Amaro (2015) el crecimiento del turismo de cruceros en Las Palmas de Gran Canaria puede dar lugar a dos situaciones de signo contrario, una positiva y una negativa. Por un lado, la positiva está relacionada con el uso y disfrute de los monumentos, museos y bienes de interés cultural por parte de los turistas y que, mediante su comercialización, ayudan a su mantenimiento y conservación. Por otro, la negativa está asociada al impacto social y espacial que se generaría, ya que habría un gran número de turistas que demandan los mismos bienes y servicios al mismo tiempo y, además, para poder albergar a un elevado número de cruceros son necesarias grandes infraestructuras.

En este sentido, la ciudad ha experimentado grandes cambios a lo largo de los años debido al fuerte crecimiento de este sector. El Puerto de La Luz y Las Palmas ha experimentado grandes ampliaciones destinadas a que atraquen los cruceros. También ha habido mejoras en los medios de transporte urbanos para facilitar el desplazamiento de los viajeros y ha habido cambios normativos, como es el permiso de apertura dominical para los comercios que se encuentran en la zona turística-patrimonial de la ciudad.

Objetivo, muestra y metodología

Objetivo

El sector del turismo de cruceros ha sufrido las consecuencias de la crisis económica derivada de la pandemia del COVID-19. Ante este hecho, el objetivo del trabajo consiste en analizar la incidencia del COVID-19 en el sector de los cruceros turísticos con operativa en el Puerto de La Luz y Las Palmas considerando el gasto medio que realiza el cruceristas en la ciudad una vez desembarca. Para ello, en primer lugar se estimará, mediante el modelo econométrico ARIMA, el número de pasajeros de cruceros que habría llegado al Puerto de La Luz y Las Palmas si no hubiera ocurrido dicha pandemia.

Además, considerando una estimación del gasto medio por pasajero, se tratará de cuantificar el impacto económico resultante de la pandemia. Teniendo en cuenta la nacionalidad de los pasajeros que en mayor medida realizan estos cruceros, se analizarán las previsiones económicas de recuperación de dichos países, con el fin de estimar cuando se podrá producir la recuperación del número de pasajeros de cruceros a los niveles estimados obtenidos en el análisis econométrico.

El horizonte temporal considerado es desde el mes de marzo de 2020 a mayo de 2024, y se plantearán tres posibles escenarios de recuperación (normal, optimista y pesimista) con la finalidad de obtener un período de tiempo estimado en cada escenario en el que el número de pasajeros de cruceros que llegará al puerto en función

de la recuperación económica de dichos países, será el mismo que el obtenido en la predicción de pasajeros que llegarían de no haberse producido el COVID-19.

Descripción de la muestra

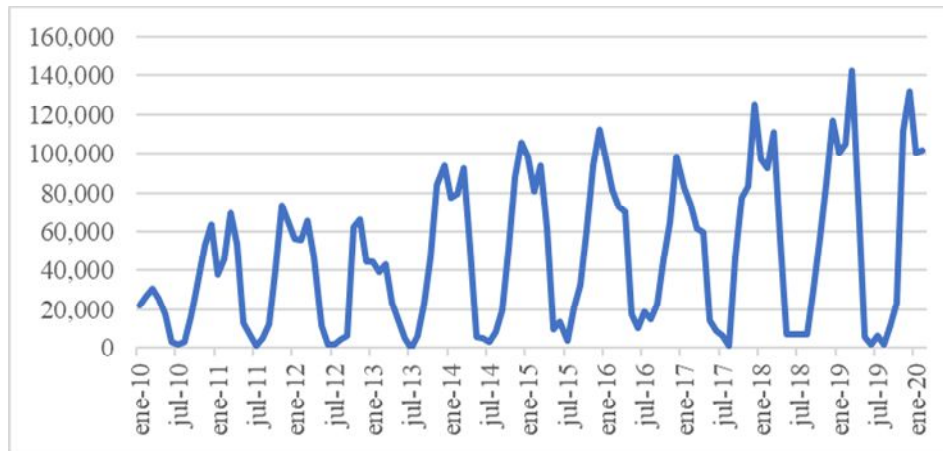
Para la realización del presente trabajo se ha elaborado una muestra con periodicidad mensual para el período 2010-2020, compuesta por los siguientes datos del Puerto de La Luz y Las Palmas:

- Número de pasajeros de cruceros.
- Nacionalidades de los pasajeros.
- Gasto medio del turista de crucero.
- Compañías de cruceros con operativa en el puerto.

El dato del número de pasajeros de cruceros en el Puerto de La Luz y Las Palmas se obtuvo del ISTAC mediante una serie temporal mensual. Se trata de una serie con una fuerte tendencia estacional como se puede apreciar en el gráfico 4. Podemos observar como los meses que cuentan con un mayor número de pasajeros de cruceros son diciembre y marzo, mientras que los meses en los que vienen menos pasajeros al Puerto de La Luz y Las Palmas son junio, julio y agosto. Por ello, se considera que la temporada alta de cruceros en Gran Canaria es de noviembre a abril, mientras que la temporada baja, en la que apenas atracan cruceros, va de mayo a octubre.

Gráfico 4

Serie estacional del número de pasajeros de cruceros en el puerto



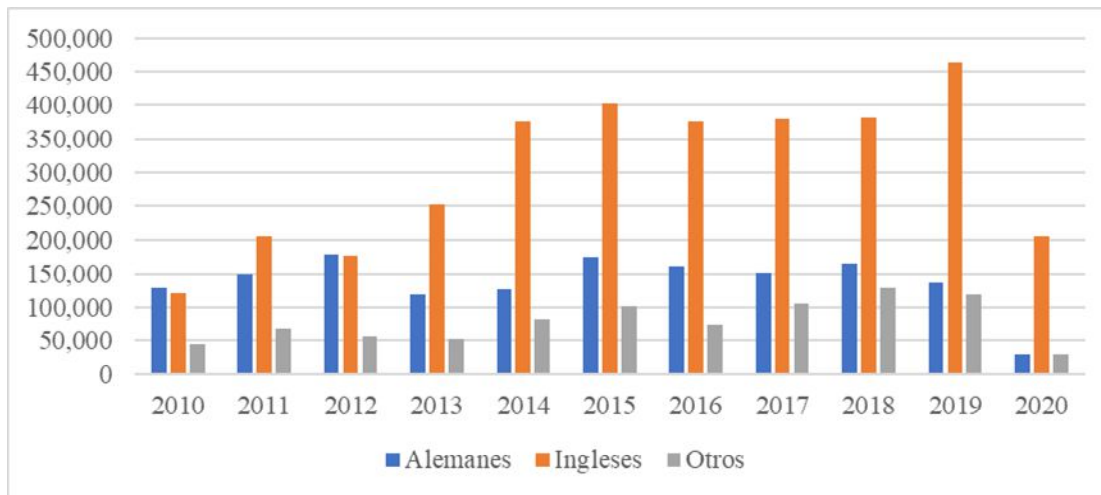
Fuente: Elaboración propia con datos del ISTAC (Gobierno de Canarias, 2021).

Por otro lado, se calcularán las predicciones teniendo en cuenta el país de origen de los cruceristas. Los pasajeros de nacionalidad Alemana e Inglesa son los más frecuentes según los datos obtenidos de la Autoridad Portuaria de Las Palmas. A continuación, se

puede observar en el gráfico 5 los datos obtenidos, los cuales reflejan el predominio de dichas nacionalidades entre los pasajeros de cruceros con operativa en el puerto.

Gráfico 5

Nacionalidades de los pasajeros de cruceros que atracan en el Puerto de La Luz y Las Palmas



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Autoridad Portuaria de Las Palmas (2021).

El dato del gasto medio del turista de cruceros en el Puerto de Las Palmas se ha obtenido de un artículo del año 2018 de la revista El Espejo Canario donde el responsable comercial de la Autoridad Portuaria de Las Palmas afirma que el gasto del turista que viene en crucero a las islas está entre 60 y 67 euros, siendo en Madeira de 80 euros, en el Mediterráneo de 100 euros y en el Báltico de 120 euros. A partir de dicha información, para la realización de las estimaciones, se ha considerado que el gasto medio es 63,5 euros.

La Autoridad Portuaria de Las Palmas facilitó el dato de todas las compañías de cruceros que han atracado en el Puerto de La Luz y Las Palmas en los últimos diez años. Las compañías más frecuentes son Aida Cruises, Celebrity Cruises, Costa Cruises, Cunard Line Ltd., Fred Olsen Cruise Line Ltd., MSC Cruises, Norwegian Cruise Line, P&O Cruises, Phoenix Reisen GmbH, Royal Caribbean International, Saga Shipping Ltd. y TUI Cruises.

Para el análisis de los precios solo tendremos en cuenta a AIDA Cruises, P&O Cruises y TUI Cruises debido a que son las compañías que más pasajeros transportan y que, además, han continuado operando tras la apertura del puerto a cruceros tras el confinamiento.

El análisis de estas compañías servirá para obtener una estimación del nivel económico de los pasajeros de cruceros con operativa en el Puerto de La Luz y Las Palmas. Los barcos de cruceros se pueden clasificar según la experiencia a bordo en barcos de cruceros populares, barcos de cruceros convencionales, barcos de cruceros premium y barcos de cruceros de lujo. Los barcos de cruceros populares son barcos antiguos de tamaño pequeño o mediano que han sido renovados y actualizados. En el resto de categorías la diferencia se encuentra en el número de pasajeros que transportan,

siendo este más pequeño cuanto más lujoso es el crucero [García, 2020]. Por tanto, de acuerdo a esta clasificación, AIDA Cruises, P&O Cruises y TUI Cruises son barcos de cruceros convencionales, puesto que son barcos que alojan entre 3.000 y 6.000 pasajeros. Esto quiere decir que se puede considerar que los pasajeros de cruceros que visitan las islas pertenecen mayoritariamente a la clase media.

Metodología

Para lograr el objetivo planteado se han calculado las predicciones del número de pasajeros que habrían llegado al Puerto de La Luz y Las Palmas, a partir de marzo de 2020, en el caso de no haber ocurrido la pandemia. Para ello, se ha utilizado el modelo econométrico ARIMA (Modelo Autorregresivo Integrado de Media Móvil) a partir de una serie temporal de pasajeros obtenida del ISTAC.

Una vez calculado el número de pasajeros previsto, se cuantificará la pérdida económica debida al paro en la actividad de cruceros que hubo en el puerto como consecuencia del COVID-19. Esta pérdida se calculará considerando, tal y como se ha señalado anteriormente, un gasto medio de 63,5 euros por pasajero.

Teniendo en cuenta las nacionalidades de los pasajeros, se plantearán distintos escenarios de recuperación de acuerdo con las perspectivas de crecimiento de la economía de los países visitantes. Cada escenario indicará una fecha prevista en la que el número de pasajeros de cruceros que llegará al puerto coincidirá con la previsión de pasajeros que llegarían de no haberse dado la situación de crisis por el COVID-19. Es decir, se tratará de obtener una fecha estimada en la que el sector de cruceros en el Puerto de La Luz y Las Palmas volverá a su tráfico de pasajeros habitual.

Impacto económico del COVID-19 en el sector de los cruceros con operativa en el Puerto de La Luz y Las Palmas

Cálculo de la previsión de pasajeros

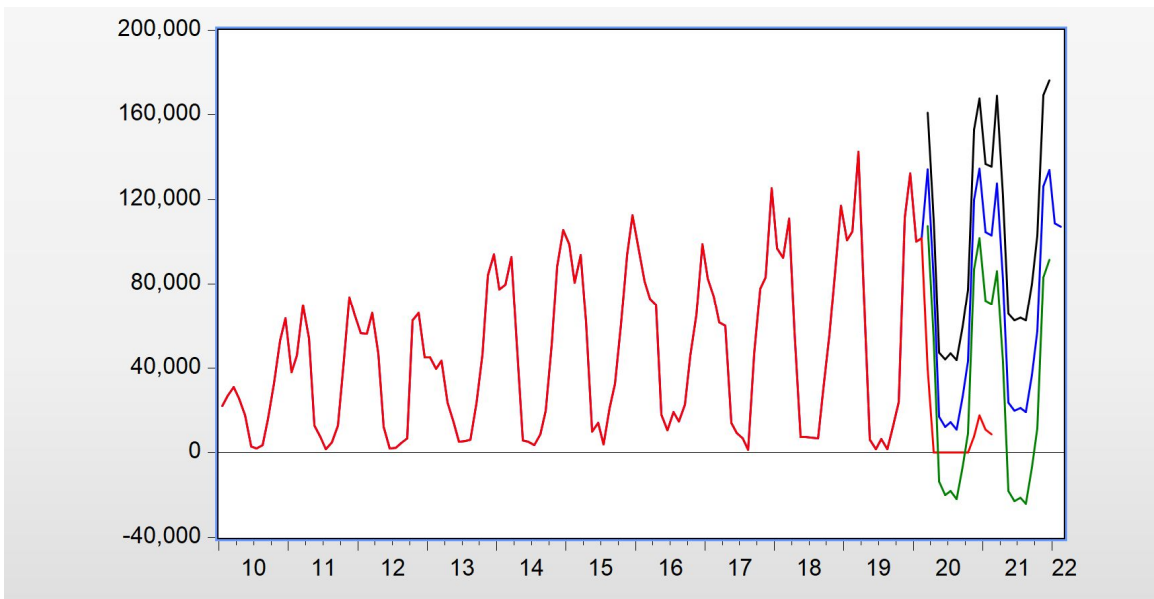
A la hora de desarrollar el modelo ARIMA, se analizaron los datos correspondientes al número de cruceristas que llegaron al Puerto de La Luz y Las Palmas entre enero de 2010 y febrero de 2020, dando

lugar a un modelo SARIMA (1,0,3) (0,1,2)₁₂ con deriva y con tratamiento de un outlier en noviembre de 2019.

Con la estimación alcanzada a través del modelo, se han obtenido las predicciones del número de pasajeros que habrían llegado al Puerto de La Luz y Las Palmas, desde marzo de 2020 hasta febrero de 2022, en el caso de no haber ocurrido la pandemia. A continuación, en el gráfico 6, se puede observar la estimación obtenida.

Gráfico 6

Estimación mensual del número de pasajeros



Fuente: Elaboración propia usando el programa E-Views.

En el gráfico se puede identificar la línea roja como la serie original, la línea azul es la estimada sin tener en cuenta los datos de la serie original a partir de marzo de 2020 y las líneas negra y verde representan los límites de confianza superior e inferior de la predicción,

respectivamente.

Los valores estimados para el horizonte temporal de marzo de 2020 hasta febrero de 2022 se encuentran en la tabla 1.

Tabla 1

Valores estimados del número de pasajeros de marzo de 2020 a febrero de 2022

Fecha	Nº pasajeros
Marzo 2020	134.230
Abril 2020	81.545
Mayo 2020	16.760
Junio 2020	11.975
Julio 2020	14.360
Agosto 2020	10.823
Septiembre 2020	26.407
Octubre 2020	43.297
Noviembre 2020	119.990
Diciembre 2020	134.641
Enero 2021	104.454
Febrero 2021	103.069

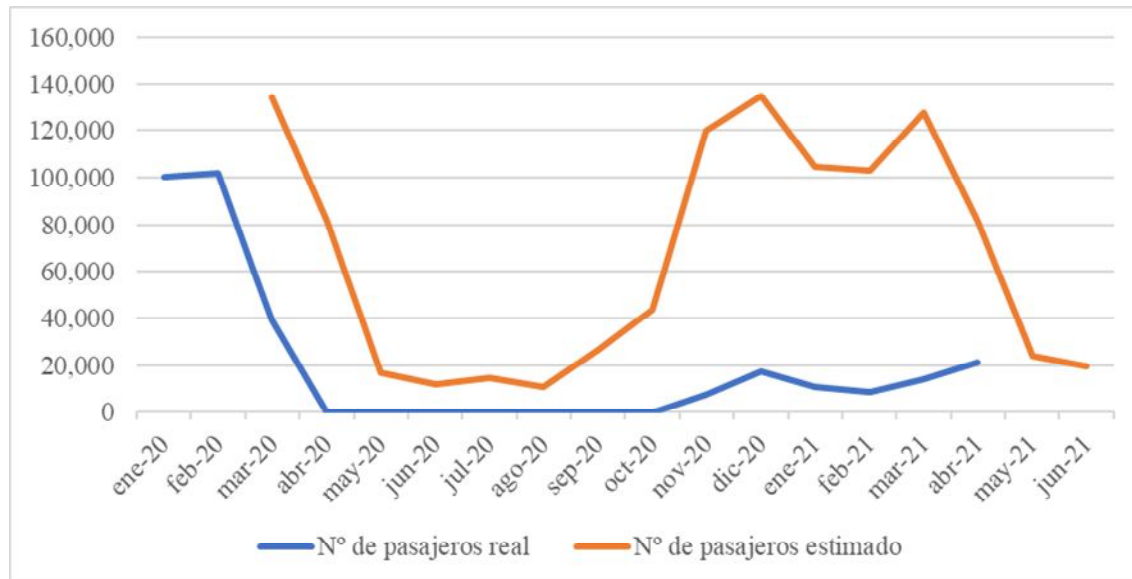
Fecha	Nº de pasajeros
Marzo 2021	127.421
Abril 2021	81.678
Mayo 2021	23.702
Junio 2021	19.659
Julio 2021	21.131
Agosto 2021	19.076
Septiembre 2021	36.513
Octubre 2021	57.253
Noviembre 2021	126.257
Diciembre 2021	133.806
Enero 2022	108.740
Febrero 2022	107.052

Fuente: Elaboración propia usando el programa E-Views.

En el gráfico 7 se puede observar la comparativa entre el número de pasajeros que realmente llegó al Puerto de La Luz y Las Palmas, desde el comienzo de la pandemia hasta la actualidad, con el número de pasajeros estimado por el modelo.

Gráfico 7

Número de pasajeros real y número de pasajeros estimado en el período de marzo de 2020 hasta abril de 2021



Fuente: Elaboración propia.

Debido al tamaño de la muestra y a las limitaciones del modelo no se ha podido predecir un período mayor, no obstante, se ha ampliado dos años más, llegando hasta 2024, aplicando la misma tendencia de crecimiento seguida en los dos años anteriores por el modelo ARIMA. Para obtener estos porcentajes, se comparó cada mes con el mismo mes del año anterior. Los porcentajes de crecimiento obtenidos fueron los siguientes (véase tabla 2).

Tabla 2

Porcentajes de crecimiento del número de pasajeros en los dos últimos años estimados

Fecha	% de crecimiento
Marzo 2021	-5,07%
Abril 2021	0,16%
Mayo 2021	41,42%
Junio 2021	64,18%
Julio 2021	47,15%
Agosto 2021	76,25%
Septiembre 2021	38,27%
Octubre 2021	34,24%
Noviembre 2021	5,22%
Diciembre 2021	-0,62%
Enero 2022	4,10%
Febrero 2022	3,86%

Fuente: Elaboración propia.

Al aplicar estos porcentajes de crecimiento al número de pasajeros obtenido mediante el modelo ARIMA, obtenemos las siguientes predicciones del número de pasajeros que debería venir al Puerto de La Luz y Las Palmas, desde marzo de 2022 hasta abril de 2024, si no hubiera ocurrido la crisis provocada por el COVID-19 (véase tabla 3).

Tabla 3

Valores estimados del número de pasajeros de marzo de 2022 a abril de 2024

Fecha	Nº pasajeros
Marzo 2022	120.957
Abril 2022	81.812
Mayo 2022	33.520
Junio 2022	32.276
Julio 2022	31.094
Agosto 2022	33.622
Septiembre 2022	50.489
Octubre 2022	75.710
Noviembre 2022	132.852
Diciembre 2022	132.976
Enero 2023	113.203
Febrero 2023	111.189
Marzo 2023	114.821

Fecha	Nº de pasajeros
Abril 2023	81.945
Mayo 2023	47.404
Junio 2023	52.990
Julio 2023	45.754
Agosto 2023	59.260
Septiembre 2023	69.813
Octubre 2023	100.115
Noviembre 2023	139.791
Diciembre 2023	132.151
Enero 2024	117.848
Febrero 2024	115.486
Marzo 2024	108.997
Abril 2024	82.079

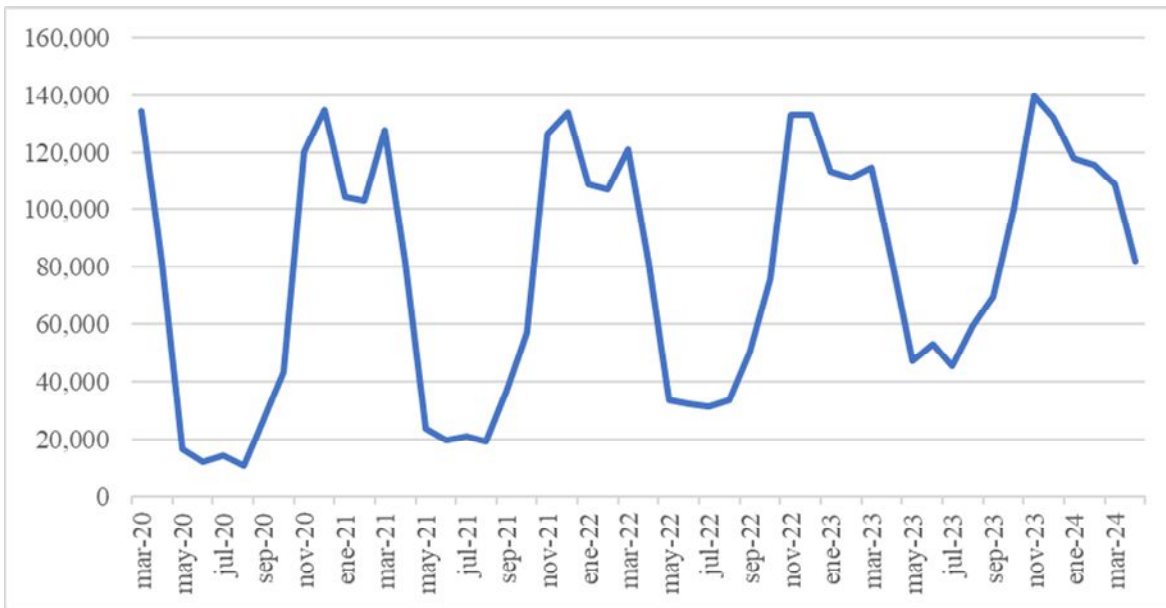
Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, en el gráfico 8 se puede apreciar cómo queda la serie del número de pasajeros obtenida mediante las predicciones del modelo ARIMA (marzo 2020 - febrero 2022) y mediante la aplicación del

porcentaje de crecimiento obtenido (marzo 2022 - abril 2024). Asimismo, se puede observar como la serie mantiene su comportamiento estacional.

Gráfico 8

Serie estacional del número de pasajeros de cruceros estimado que deberían haber llegado al Puerto de La Luz y Las Palmas



Fuente: Elaboración propia.

Cuantificación económica de la pérdida

El turismo de cruceros es un gran motor de la economía, implicando a muchos sectores de actividad económica, bien directa o indirectamente. Este sector genera un volumen muy importante de ingresos, resultado del gran crecimiento que ha experimentado tanto el número de pasajeros de embarque y de escala con el consiguiente aumento del gasto generado por los mismos. Estos gastos se distribuyeron principalmente a través de los siguientes segmentos: gastos de cruceristas y tripulación, construcción y reparación de barcos, compras de las compañías de cruceros y salarios de los empleados de las navieras.

En concreto, los impactos económicos directos de la industria de cruceros en España se derivan de una amplia gama de actividades que incluyen:

- Empleo en servicios portuarios y en la industria de cruceros.
- El transporte de pasajeros de cruceros de su lugar de residencia a los puertos de embarque.
- Comisiones de agentes de viajes y seguros.

- Gastos en bienes de consumo en las ciudades portuarias por los pasajeros y tripulación en concepto de alimentación, excursiones, compras, transporte...
- Compras de bienes de consumo de las líneas de cruceros que incluiría alimentación, combustibles, reparaciones, bienes de equipo...
- Tasas portuarias.

Sin embargo, este trabajo se centrará únicamente en las implicaciones económicas del COVID-19 en lo que se refiere a los ingresos que provienen de los gastos de los pasajeros en los puertos de embarque y en escalas, es decir, en el gasto medio que deja el crucerista cuando desembarca en el Puerto de la Luz y Las Palmas.

En 2019, la llegada de 718.840 pasajeros de cruceros supuso una inyección en la economía de cerca de 45,7 millones de euros. Sin embargo, debido a la crisis ocasionada por el COVID-19, en 2020 tan solo llegaron al Puerto de La Luz y Las Palmas 64.450 pasajeros de

cruceros. Esta pérdida considerable en el número de cruceristas se debió principalmente al confinamiento que hubo en España, el cual duró desde mediados de marzo de 2020 hasta principios de junio de 2020. Una vez finalizado el período de confinamiento, el Puerto de La Luz y Las Palmas solo permitió la llegada de cruceros que fueran a operar únicamente en Canarias a partir del 5 de noviembre de 2020. Las primeras compañías en conseguir el permiso fueron TUI Cruises y Hapag Lloyd Cruises.

A continuación, en la tabla 4, se expone el número de pasajeros que llegó al Puerto de La Luz y Las Palmas desde marzo de 2020 hasta abril de 2021 frente al número de pasajeros que debió haber llegado según la estimación obtenida a través del modelo ARIMA. En ella, se puede observar como no hubo llegada de pasajeros alguna durante los meses de abril de 2020 a octubre de 2020 y la pérdida de 891.225 pasajeros en el período señalado.

Tabla 4

Número real y estimado de pasajeros de cruceros desde marzo de 2020 hasta abril de 2021

Fecha	Nº de pasajeros real	Nº de pasajeros estimado
Marzo 2020	39.271	134.230
Abril 2020	0	81.545
Mayo 2020	0	16.760
Junio 2020	0	11.975
Julio 2020	0	14.360
Agosto 2020	0	10.823
Septiembre 2020	0	26.407
Octubre 2020	0	43.297
Noviembre 2020	7.609	119.990
Diciembre 2020	17.570	134.641
Enero 2021	10.970	104.454
Febrero 2021	8.543	103.069
Marzo 2021	14.235	127.421
Abril 2021	21.225	81.678
Totales	119.423	1.010.648

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 5 se encuentran los porcentajes de pérdida del número de pasajeros que se produjo comparando los valores reales frente a los estimados por el modelo ARIMA.

Tabla 5

Porcentajes de pérdida del número de pasajeros

Fecha	% de pérdida
Marzo 2020	70,74%
Abril 2020	100%
Mayo 2020	100%
Junio 2020	100%
Julio 2020	100%
Agosto 2020	100%
Septiembre 2020	100%
Octubre 2020	100%
Noviembre 2020	93,66%
Diciembre 2020	86,95%
Enero 2021	89,50%
Febrero 2021	91,71%
Marzo 2021	88,83%
Abril 2021	71,01%

Fuente: Elaboración propia.

Como puede verse en la tabla anterior, las pérdidas en cada uno de los meses han variado entre un 70,74% y un 100%, pero si obtenemos estos datos en términos anuales considerando los meses que van desde marzo del año 2020 hasta abril del año 2021, el modelo estimado predijo que el número de cruceristas que visitarían el Puerto de La Luz y Las Palmas era de 1.010.648, mientras que realmente los pasajeros que llegaron al puerto alcanzaron la cifra de 119.423, lo que implica una caída del 88,18%.

Con el fin de poder estudiar la pérdida económica que el COVID-19 ha generado en el sector de los cruceros con operativa en el Puerto de La Luz y Las Palmas, teniendo en cuenta únicamente el gasto medio del

crucero al desembarcar en la ciudad, se considerará, tal y como se ha señalado, un gasto medio por pasajero de 63,5 euros. Este gasto medio se multiplicará por el número de pasajeros para poder obtener la pérdida monetaria debida a la incidencia del COVID-19. Desde marzo hasta diciembre de 2020 la pérdida asciende a 33,6 millones de euros, mientras que en lo que va de 2021 la pérdida supone 23 millones de euros. Esto representa una pérdida económica total desde el comienzo de la pandemia en marzo de 2020 hasta la actualidad, abril de 2021, de aproximadamente 56,6 millones de euros. En la tabla 6 y gráfico 9 se puede observar la pérdida monetaria por meses.

Tabla 6

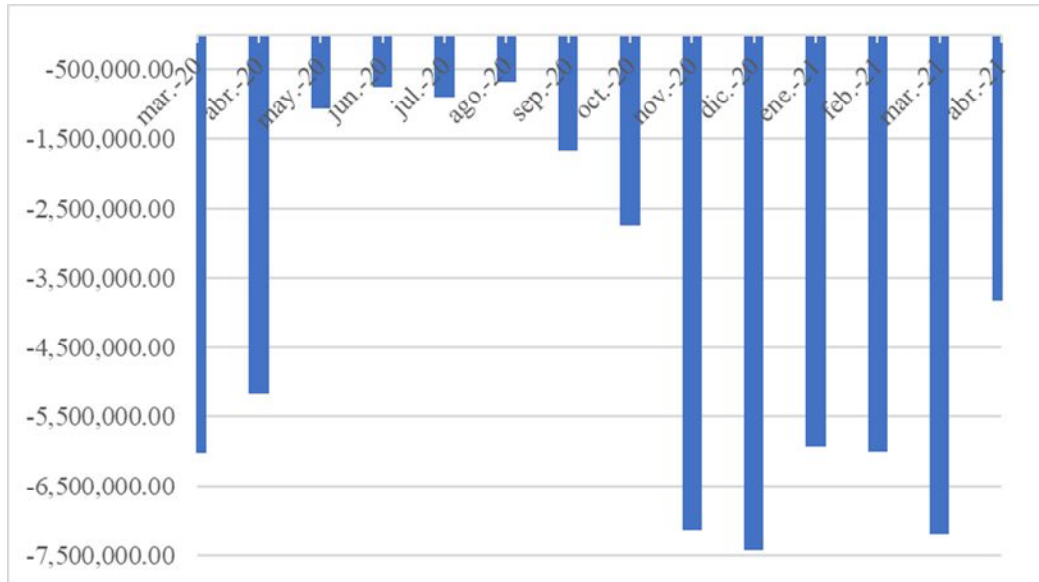
Pérdida económica debida al COVID-19 desde marzo de 2020 hasta abril de 2021

Fecha	Pérdida en euros
Marzo 2020	6.029.866,74
Abril 2020	5.178.099,87
Mayo 2020	1.064.267,31
Junio 2020	760.382,48
Julio 2020	911.889,83
Agosto 2020	687.277,86
Septiembre 2020	1.676.813,34
Octubre 2020	2.749.328,79
Noviembre 2020	7.136.202,40
Diciembre 2020	7.434.014,68
Enero 2021	5.936.233,45
Febrero 2021	6.002.373,16
Marzo 2021	7.187.287,28
Abril 2021	3.838.775,52
Total	56.592.812,72

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 9

Pérdida económica debida al COVID-19 desde marzo de 2020 hasta abril de 2021



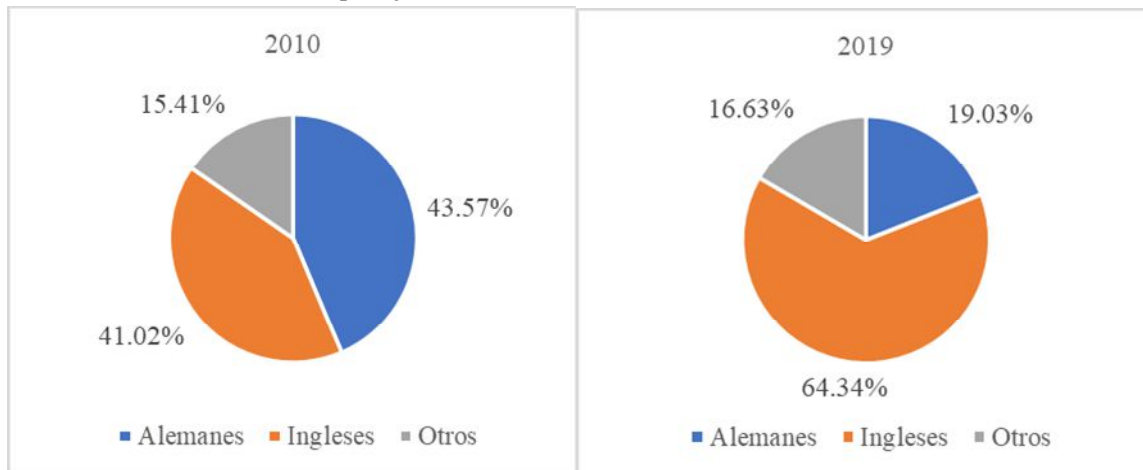
Fuente: Elaboración propia.

Además, a continuación se analizarán las pérdidas teniendo en cuenta los países de procedencia de los pasajeros. En el gráfico 10, podemos observar como en 2010 los pasajeros ingleses y alemanes representaban un porcentaje similar del total de pasajeros que

desembarcaban en el Puerto de La Luz y Las Palmas, con una presencia mayor de viajeros alemanes. Sin embargo, en 2019 vemos como un 64,34% de los pasajeros proviene de Reino Unido.

Gráfico 10

Distribución de la nacionalidad de los pasajeros



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Autoridad Portuaria de Las Palmas (2021).

Para llevar a cabo el siguiente análisis se tendrán en cuenta los porcentajes de 2019, los cuales aplicaremos a las pérdidas totales para poder cuantificar las pérdidas

que provienen de cada país de procedencia de los pasajeros (véase tabla 7 y gráfico 11).

Tabla 7

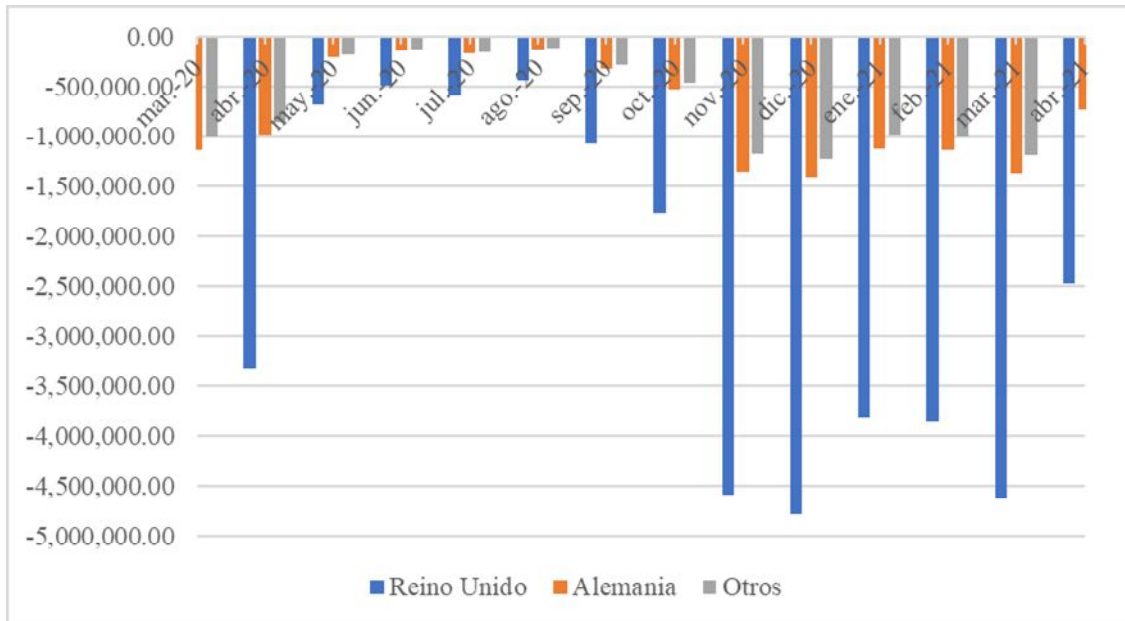
Distribución de las pérdidas según el país de procedencia de los pasajeros

	Reino Unido	Alemania	Otros
Marzo 2020	3.879.616,26	1.147.483,64	1.002.766,84
Abril 2020	3.331.589,45	985.392,40	861.118,01
Mayo 2020	684.749,59	202.530,07	176.987,65
Junio 2020	489.230,09	144.700,79	126.451,61
Julio 2020	586.709,92	173.532,64	151.647,28
Agosto 2020	442.194,57	130.788,98	114.294,31
Septiembre 2020	1.078.861,70	319.097,58	278.854,06
Octubre 2020	1.768.918,14	523.197,27	457.213,38
Noviembre 2020	4.591.432,62	1.358.019,32	1.186.750,46
Diciembre 2020	4.783.045,05	1.414.692,99	1.236.276,64
Enero 2021	3.819.372,60	1.129.665,23	987.195,62
Febrero 2021	3.861.926,89	1.142.251,61	998.194,66
Marzo 2021	4.624.300,63	1.367.740,77	1.195.245,87
Abril 2021	2.469.868,17	730.518,98	638.388,37
Totales	36.411.815,71	10.769.612,26	9.411.384,76

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 11

Distribución de las pérdidas según el país de procedencia de los pasajeros



Fuente: Elaboración propia.

Planteamiento de los escenarios de recuperación

Se ha señalado que las principales nacionalidades de los pasajeros de cruceros del Puerto de La Luz y Las Palmas son alemana e inglesa. De acuerdo a la recuperación de la economía de estos países se plantearán distintos escenarios de recuperación con el objetivo de determinar en cada uno de ellos la fecha aproximada de recuperación del número de pasajeros a los niveles estimados por el modelo ARIMA.

Asimismo, ambos países crearon unas “listas verdes” donde incluyen las regiones que consideran seguras para viajar, siendo un aspecto importante a analizar si Canarias se encuentra en ellas o no.

En lo que se refiere a Alemania, su economía se está recuperando a pasos agigantados tras la caída histórica del PIB del país en un 4,9% en 2020. El pasado 27 de abril el ministro de economía Peter Altmaier afirmó que había motivos para ser optimistas y que la economía estaba preparada para un nuevo comienzo. Además, el Gobierno alemán elevó su previsión de crecimiento de un 3% a un 3,5% para este año, pese al esperado retroceso que hubo en el primer trimestre, y para el 2022 se espera un crecimiento del 3,6%. Por otra parte, algunos de los principales institutos económicos predicen un crecimiento del 3,7% para el 2021. Este nuevo pronóstico implica que la economía alemana no recuperará los niveles pre-crisis hasta la primera mitad del año que viene.

En cuanto a la situación de Alemania con respecto a Canarias, el pasado 14 de mayo las islas salieron de la lista de zonas de riesgo y entraron en la “lista verde” de destinos seguros para viajar. La diferencia de una lista con respecto a la otra radica en que al viajar a regiones que se encuentran en la lista de zona de riesgo, una vez se vuelva a Alemania se debe realizar un test obligatorio en las primeras 48 horas y hacer una cuarentena de diez

días con la posibilidad de realizar otro test a los cinco días y salir antes de la cuarentena, y no todas las personas están dispuestas a viajar en esas condiciones.

Siguiendo con la situación económica actual de Reino Unido, durante el 2020 su economía se contrajo en casi un 10%, lo que implica que el COVID-19 afectó a la economía inglesa más que a la alemana. Sin embargo, según las previsiones más recientes por parte del Banco de Inglaterra la recuperación económica de Reino Unido será mucho más acelerada, estimando una vuelta a los niveles económicos previos a la pandemia a finales de este año con un crecimiento de la economía en un 7,25%, en vez del 5% estimado inicialmente. Sin embargo, Reino Unido ha perdido parte de sus exportaciones a la Unión Europea debido al Brexit, por lo que es posible que estas predicciones sean demasiado optimistas.

Del mismo modo que Alemania creó una “lista verde” donde incluye a los países que considera seguros para viajar, Reino Unido también. No obstante, Canarias no se encuentra dentro de esta lista, aunque el Gobierno británico está valorando incluir a las Islas Canarias y Baleares en su “lista verde” el jueves 3 de junio. Por otro lado, pese a que Canarias no se encuentra en la lista, en la última actualización de las recomendaciones de viaje realizadas por el Ministerio de Relaciones Exteriores, se consideró que las islas eran seguras para viajar. A día de hoy, 11 de junio de 2020, el Gobierno británico sigue manteniendo a toda España en su “lista ámbar” sin estar excluidas las Islas Canarias.

En lo que se refiere al perfil económico de los pasajeros que vienen al Puerto de La Luz y Las Palmas en cruceros, teniendo en cuenta las compañías y los tipos de cruceros que se han analizado, se ha señalado anteriormente que se trata fundamentalmente de pasajeros de clase media. Generalmente, la clase media

es una de las más afectadas cuando se producen crisis económicas. Muchas personas han perdido su empleo o se han acogido a un ERTE, por lo que probablemente realizar un crucero no entre en sus planes inmediatos. Pero, por otra parte, también otras personas de clase media han mantenido su empleo y han tenido una mayor capacidad de ahorro durante la pandemia ya que no han podido gastar debido a las restricciones existentes, y podrían planear realizar un crucero. Incluso personas de un mayor poder adquisitivo, que antes del COVID-19 hubieran realizado un tipo de crucero de otras características, en este momento podrían decidir escoger un tipo de crucero como el analizado.

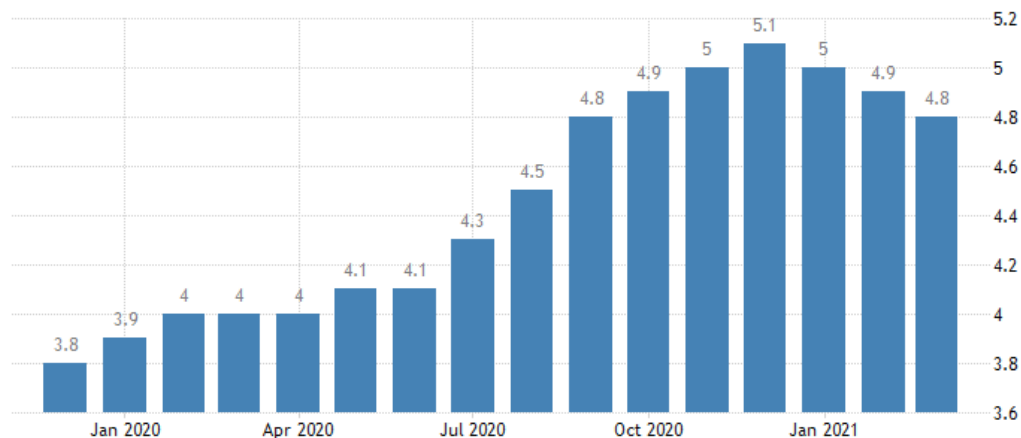
Muchos economistas recurren a la Ley de Okun para

explicar la relación existente entre el crecimiento del PIB de un país y la disminución de su tasa de desempleo. Una investigación del FMI realizada en noviembre de 2016 concluye que el crecimiento económico de un país fomenta la creación de empleo, en algunos países de una forma más leve que en otros.

En este sentido, podemos ver como en Reino Unido los niveles de paro han ido disminuyendo a lo largo del año 2021 y, pese a que en Alemania el nivel de desempleo ha aumentado ligeramente, cabe esperar que a medida que la economía se vaya recuperando vuelva a los niveles anteriores. En los siguientes gráficos se pueden apreciar los niveles de desempleo en ambos países (véase gráficos 12 y 13).

Gráfico 12

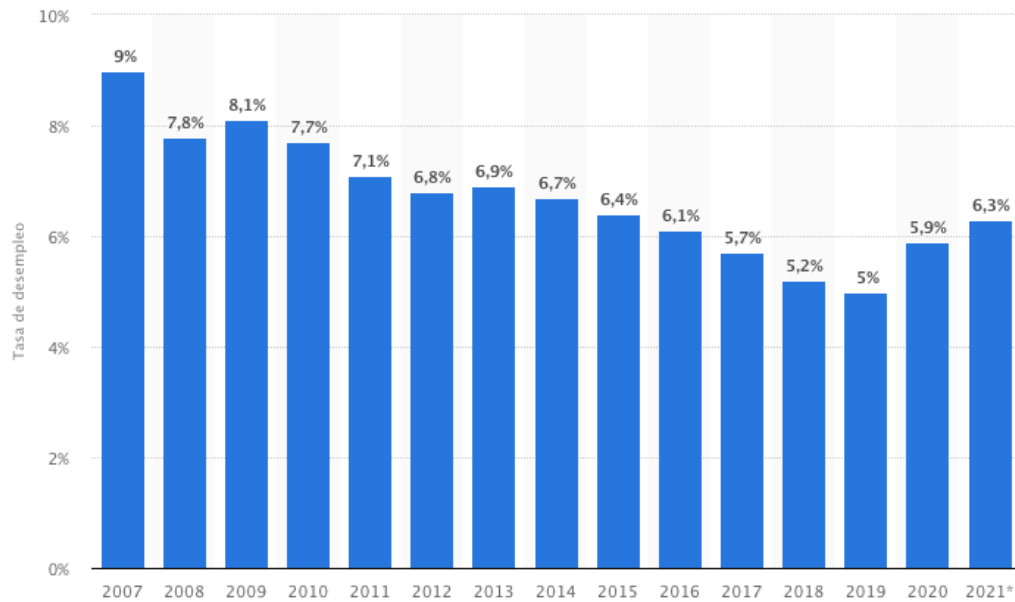
Tasa de desempleo en Reino Unido



Fuente: Trading Economics (2021).

Gráfico 13

Tasa de desempleo en Alemania



Fuente: Fernández (2021).

En definitiva, podemos considerar que dependiendo de la evolución de distintos factores la recuperación del sector de cruceros con operativa en el Puerto de La Luz

y Las Palmas será más rápida o no. En la tabla 8 se han sintetizado algunos sucesos que pueden favorecer o no en la recuperación del sector de cruceros.

Tabla 8

Sucesos que pueden favorecer o no en la recuperación del sector de cruceros con operativa en el Puerto de La Luz y Las Palmas

Sucesos favorables	Sucesos no favorables
Crecimiento económico	Retroceso de la economía
Eliminación de las restricciones	Mantenimiento de las restricciones
Aumento del ahorro tras la pandemia	Nuevos brotes de COVID-19
Inclusión de las islas en la “lista verde”	Obligatoriedad de PCR y cuarentena a la vuelta del viaje
Ganas de viajar	Pérdida del puesto de trabajo
Aumento del número de vacunados	
Reincorporación tras ERTE	

Fuente: Elaboración propia.

Teniendo en cuenta estos sucesos, pero fundamentalmente la evolución y previsión de crecimiento de las economías de Alemania y Reino Unido, a continuación, se van a plantear tres escenarios de recuperación, uno normal, uno optimista y otro pesimista.

Escenario normal

Para este escenario se tendrán en cuenta las previsiones de crecimiento económico de Alemania y Reino Unido, teniendo en cuenta que Canarias se encuentra en la “lista verde” alemana y a las fuertes probabilidades de que pronto esté también en la “lista verde” británica. Estos hechos animarán a los turistas a volver a contratar viajes de cruceros.

La economía alemana cayó un 4,9% en 2020 y se prevé una recuperación de un 3,5% para este año, lo que indica que no recuperará los niveles pre-pandemia hasta mediados de 2022. Lo mismo pasa en el caso de Reino Unido, puesto que aunque se comenta que a finales de 2021 ya podría recuperar el nivel económico que había antes de la pandemia, su estimación de crecimiento es de un 7,25% y la economía se contrajo en un 10% en 2020.

En suma, se va a considerar que, en un escenario de normalidad, la recuperación de los niveles de cruceros pre-crisis tendrá lugar en la mitad del año 2022 lo que implicaría que se volvería al nivel de pasajeros de cruceros estimados por el modelo ARIMA en la temporada 2022-2023.

Escenario optimista

Las economías se están recuperando de manera acelerada. Cada vez que se revisan las estimaciones de crecimiento para el año 2021, éstas van en aumento. Por este motivo, se determina que, en un escenario optimista, a finales de este año la economía alemana y británica se podría recuperar por completo. Esto significa que en la temporada de cruceros 2021-2022 se

recuperaría el tráfico de pasajeros estimado mediante el modelo ARIMA.

Escenario pesimista

En el posible caso de que hubiera nuevas olas de contagios que provocaran un menor crecimiento económico del esperado, en cuyo caso volverían las restricciones de movilidad, y todas las consideraciones de carácter negativo señaladas anteriormente, nos encontraríamos ante un escenario pesimista en el cual se considera que el sector de los cruceros con operativa en el puerto de La Luz y Las Palmas no recuperaría los niveles estimados en el modelo ARIMA hasta la temporada 2023-2024.

Conclusiones

La Autoridad Portuaria de Las Palmas es una de las más importantes de España, siendo el Puerto de La Luz y Las Palmas el más valioso. En lo que al sector de cruceros se refiere ocupa la tercera posición, tras Barcelona y Baleares, como la Autoridad Portuaria española que más pasajeros de cruceros recibe al año.

La industria de cruceros mundial ha mantenido una tasa creciente media anual cercana al 8,4% desde 1980. Es decir, se trata de un sector puntero y en constante crecimiento. Por otra parte, el Puerto de La Luz y Las Palmas mantenía una tasa de crecimiento media anual del 11,55% desde 2010 y las estimaciones predecían un crecimiento similar para los próximos años. Sin embargo, cuando comenzó la pandemia mundial ocasionada por el COVID-19 en marzo de 2020, el puerto se vio obligado a permanecer cerrado, sin permitir que entraran cruceros, hasta noviembre de 2020. A partir de esta fecha, se permitió de nuevo el tráfico de cruceros por las Islas Canarias a aquellos cruceros que cumplieran con las medidas de seguridad para evitar contagios del COVID-19, siendo el primer puerto español en reabrir el tráfico de cruceros.

La crisis sanitaria por el COVID-19, que ha derivado también en una crisis económica, comenzó en España en marzo de 2020. El 15 de marzo de 2020 el Gobierno español decretó el Estado de Alarma y con él impuso el confinamiento. Dicho Estado duró hasta el 21 de junio de 2020 y posteriormente se decretó otro Estado de Alarma el 25 de octubre de 2020 que terminó el 9 de mayo de 2021. Debido a todos estos cierres y medidas restrictivas la economía española cayó en el año 2020 en un 10,8%. Del mismo modo, una situación similar ocurrió en los países de origen del mayor porcentaje de cruceristas, Alemania y Reino Unido, en donde el PIB se desplomó en un 4,9% y en un 10%, respectivamente.

Todo ello se tradujo en una pérdida económica en el sector de los cruceros así como una pérdida de tráfico de pasajeros para el Puerto de La Luz y Las Palmas. Si comparamos los datos reales del número de pasajeros que llegaron al puerto tras el cierre en 2020, con el valor estimado de pasajeros que debió haber llegado según las predicciones obtenidas en el modelo ARIMA, hay una pérdida de 529.577 pasajeros, es decir, un 89,15%. En términos monetarios supone una pérdida de 33,6 millones de euros en concepto del gasto medio estimado que realizan los cruceristas en la ciudad. Si realizamos el mismo procedimiento para los primeros meses de 2021, nos encontramos con una pérdida del 86,81% en el número de pasajeros (361.648 pasajeros), equivalente a una pérdida económica de 23 millones de euros. En suma, desde el comienzo de la pandemia se han producido pérdidas por valor de 56,6 millones de euros.

No obstante, la crisis actual que estamos viviendo no se trata de una crisis económica como tal, sino que es consecuencia de una crisis sanitaria. Esto implica que una vez se vuelva a la normalidad y se acaben las restricciones existentes a la movilidad y a algunos establecimientos, la economía debería experimentar un

importante crecimiento volviendo a los valores anteriores a la crisis e incluso superiores. Como ejemplo, se puede señalar como en España, cuando se acabó el primer Estado de Alarma, la economía experimentó un repunte del 16,7% en el tercer trimestre del año 2020.

Con el fin de estimar una fecha en la que el sector de los cruceros con operativa en el Puerto de La Luz y Las Palmas podría volver a los niveles de tráfico de pasajeros en los que debería estar, según las predicciones del modelo ARIMA, se desarrollaron tres escenarios de recuperación, escenario normal, pesimista y optimista.

Estos escenarios de recuperación se han establecido tras llevar a cabo un análisis de las estimaciones de crecimiento económico para el año 2021 de Alemania (3,5%) y Reino Unido (7,25%). Ambos países son los que mayor número de pasajeros mueven en el puerto de estudio, siendo superior la presencia de pasajeros de procedencia inglesa.

Por un lado, en un escenario optimista, donde la mayor parte de la población esté vacunada y se eliminen las restricciones en lo que queda de 2021, haciendo que la recuperación económica se produzca de manera acelerada, podría alcanzarse el tráfico de pasajeros estimado en el modelo en la temporada que va de noviembre de 2021 a abril de 2022. Además, una importante restricción que debe suprimirse para que se dé lugar a este escenario, es que Reino Unido debe incluir a Canarias en su “lista verde” de destinos seguros para viajar. Al estar en esta lista los viajeros que visiten las islas no deberán hacer cuarentena a su regreso ni hacerse PCR.

Por otro lado, en un escenario pesimista, en el que se producen varios repuntes en el número de casos y las

restricciones permanecen durante un mayor período de tiempo, prevemos que se podría alcanzar el número de pasajeros estimado por el modelo, en la temporada que va de noviembre de 2023 a abril de 2024.

Finalmente, en un escenario normal, con los datos que tenemos a día de hoy, la recuperación económica de Alemania y Reino Unido se producirá a mediados de 2022. Esto se traduce en que se podría alcanzar el tráfico de pasajeros de cruceros, estimado en el modelo ARIMA, en la temporada de noviembre de 2022 a abril de 2023.

Actualmente Reino Unido sigue sin incluir a las Islas Canarias en su “lista verde”, pero se prevé que pronto lo serán. Este es un factor importante puesto que el 64,34% de los pasajeros de cruceros que vienen al Puerto de La Luz y Las Palmas es británico. Como aspecto positivo, Alemania ya ha incluido a Canarias en su “lista verde” y aunque no supongan una parte tan grande de pasajeros como es los ingleses, los cruceros que están operando a día de hoy son mayoritariamente alemanes. Este sería el caso de AIDA Cruises y TUI Cruises. Con todo ello, unido a los deseos de las personas por volver a la normalidad y a viajar, creemos que hay una mayor probabilidad de que el escenario de recuperación que tendrá lugar será el escenario normal.

Referencias

Consulta general

Box, G., Jenkins, G., Reinsel, G., y Ljung, G.

(2015). *Time Series Analysis. Forecasting and Control* (5.ª ed.). Wiley.

Brida, J. G., Bukstein, D., Garrido, N., Tealde, E., y Zapata Aguirre, S. (2010). *Impactos económicos del turismo de cruceros. Un análisis del gasto de los pasajeros de cruceros que visitan el Caribe colombiano* (Vol. 19). *Estudios y Perspectivas en Turismo*.

Bueno Cruceiras, I. (2017). *Análisis del impacto socioeconómico del turismo de cruceros en el puerto de Palma*. Universitat de les Illes Balears.

Butler Halter, M., y López Pulido, R. (2018). *La actividad económica del sector de cruceros. ICE: el sector marítimo en la economía y el comercio*.

Dwyer, L. (2014). *Estimating the economic contribution of a cruise ship visit* (Vol. 1). *Tourism in Marine Environments*.

Dwyer, L., y Forsyth, P. (1998). *Economic significance of cruise tourism* (Vol. 25). Elsevier.

EDEI. (2012, junio). *Estudio del mercado del turismo de cruceros en Canarias*. EDEI. Consultores de dirección.

Garay Tamajón, L. A. (2015). *Luces y sombras del turismo de cruceros: el caso de Barcelona* (Vol. 61/3). *Documents d'Anàlisi Geogràfica*.

Goycoolea Prado, R., y Amaro García, A. (2015). *Turismo de cruceros y patrimonio. Una relación compleja, bien reflejada en Las Palmas de Gran Canaria, España*. *Revista Márgenes*.

Harvey, A. C., y Todd, P. H. J. (1983). *Forecasting economic time series with structural and Box-Jenkins models: A case study*. *Journal of Business & Economic Statistics*, 1(4), 299-307.

Klein, R. A. (2005). *Playing off the ports BC and the Cruise Tourism Industry*. CCPA.

Organización Mundial del Turismo. (2008). *Turismo de cruceros. Situación actual y tendencias*. Organización Mundial del Turismo.

Páginas Web

- Aguilar, J. (2021, 9 junio). El Reino Unido valora meter a Baleares y a Canarias dentro de su lista verde, excluyendo al resto de España. abc.
https://www.abc.es/economia/abci-reino-unido-valora-meter-baleares-y-canarias-dentro-lista-verde-excluyendo-resto-espana-202105281122_noticia.html
- CruisesNews Media Group. (2018, 27 septiembre). Contribución del turismo de cruceros a la economía española en 2017. Portal de noticias de cruceros de CNMG.
<https://www.cruisesnews.es/Portal/2018/09/27/contribucion-del-turismo-de-cruceros-a-la-economia-espanola-en-2017/>
- Dialogoafondo. (2016, 9 noviembre). Evidencia de que el crecimiento crea empleo. Blog Dialogoafondo.
<https://blog-dialogoafondo.imf.org/?p=6895>
- Díaz, A. (2020, 28 octubre). Ranking de puertos por número de pasajeros de crucero en España en 2019 [Gráfico]. Statista.
<https://es.statista.com/estadisticas/572507/principales-puertos-por-numero-de-cruceras-espana/>
- El Economista. (2021, 28 abril). Alemania, más optimista sobre su recuperación económica. El Economista.
<https://www.eleconomista.com.mx/economia/Alemania-mas-optimista-sobre-su-recuperacion-economica-20210427-0123.html>
- El Espejo Canario. (2018, 10 enero). El gasto medio de los turistas, punto débil del sector de cruceros en Canarias. El Espejo Canario.
<https://www.elespejocanario.es/secciones/el-gasto-medio-de-los-turistas-punto-debil-del-sector-de-cruceros-en-canarias/>
- El Independiente. (2021, 4 junio). Reino Unido mantiene las restricciones para sus viajes a España. El Independiente.
<https://www.elindependiente.com/internacional/2021/06/04/reino-unido-permite-ahora-los-viajes-a-canarias-pero-sigue-vetando-a-baleares/>
- ElDiario. (2021, 14 mayo). Alemania incluye a Canarias en su «lista verde» de destinos turísticos. ElDiario.es.
https://www.eldiario.es/canariasahora/turismo/alemania-incluye-canarias-lista-verde-destinos-turisticos_1_7935395.html
- Fernández, R. (2021, 22 abril). Evolución de la tasa de paro en Alemania [Gráfico]. Statista.
<https://es.statista.com/estadisticas/720343/evolucion-de-la-tasa-de-paro-en-alemania/>
- France 24. (2021, 27 abril). Rayo de esperanza para la recuperación económica en Alemania tras túnel pandémico. France 24.
<https://www.france24.com/es/minuto-a-minuto/20210427-rayo-de-esperanza-para-la-recuperacion-economica-en-alemania-tras-tunel-pandemico>
- García, J. (2020, 25 febrero). Estos son todos los tipos de barcos de crucero clasificados por tamaño, itinerarios, estilo y experiencia a bordo. CruceroAdicto.com.
<https://cruceroadicto.com/clasificacion-y-tipos-de-barcos-de-crucero.html#nbsp-barcos-cruceros-populares>

- Gobierno de Canarias. (2020, 17 octubre). El Gobierno de Canarias autoriza a los cruceros a operar entre islas. Gobierno de Canarias. <https://www3.gobiernodecanarias.org/noticias/el-gobierno-de-canarias-autoriza-a-los-cruceros-a-operar-entre-los-puertos-de-las-islas-a-partir-del-5-de-noviembre/>
- Gobierno de Canarias. (2021). ISTAC: Estadísticas de la Comunidad Autónoma de Canarias. Gobierno de Canarias. <http://www.gobiernodecanarias.org/istac/jaxi-istac/tabla.do?uripx=urn:uuid:c6a663ac-6000-40da-94fb-c9b154830c9d&uripub=urn:uuid:35717f3f-feaf-4be6-8487-722ff4757eec>
- Hosteltur. (2021, 14 mayo). Alemania saca a Canarias de la lista de riesgo. Hosteltur. https://www.hosteltur.com/144189_alemania-saca-a-canarias-de-la-lista-de-riesgo.html
- Hosteltur. (2021, 26 mayo). Reino Unido se abre a enviar turistas a Baleares y Canarias. Hosteltur. https://www.hosteltur.com/144430_reino-unido-se-abre-a-enviar-turistas-a-baleares-y-canarias.html
- La Provincia. (2018, 30 mayo). Cardona busca fórmulas para aumentar el gasto medio de los cruceristas en la Isla. La Provincia - Diario de Las Palmas. <https://www.laprovincia.es/las-palmas/2018/05/30/cardona-busca-formulas-aumentar-gasto-9473005.html>
- Martín, J. R. (2020, 6 noviembre). Las Palmas inicia la temporada de cruceros de Canarias y será la “prueba piloto” para el resto de España. Puertos de Las Palmas. <http://www.palmasport.es/es/las-palmas-inicia-la-temporada-de-cruceros-de-canarias-y-sera-la-prueba-piloto-para-el-resto-de-espana/>
- Miguel, R. (2021, 12 mayo). La economía del Reino Unido se contrajo un 1,5% durante el primer trimestre tras el Brexit. EL PAÍS. <https://elpais.com/economia/2021-05-12/la-economia-del-reino-unido-se-contrajo-un-15-durante-el-primer-trimestre-tras-el-brexite.html>
- Muñoz, A. (2021, 28 mayo). Reino Unido quiere excluir a Canarias y Baleares de su lista de destinos de riesgo, pero no al resto de España. ELMUNDO. <https://www.elmundo.es/economia/2021/05/28/60b0a64021efa0215e8b4677.html>
- Puertos de Las Palmas. (2019, 29 marzo). Memorias anuales. Puertos de Las Palmas. <http://www.palmasport.es/es/actividad-portuaria/memorias-anuales/>
- Puertos del Estado. (2021). Estadística Mensual. Puertos del Estado. http://www.puertos.es/es/es/estadisticas/Paginas/estadistica_mensual.aspx
- RankiaPro. (2021, 20 mayo). ¿Puede la recuperación del Reino Unido ofrecer un impulso a largo plazo? RankiaPro. <https://es.rankiapro.com/puede-recuperacion-reino-unido-ofrecer-impulso-largo-plazo/>
- Trading Economics. (2021). [Gráfico]. Tasa de desempleo en Reino Unido. Trading Economics. <https://es.tradingeconomics.com/united-kingdom/unemployment-rate>



Trascender, Contabilidad y Gestión. Vol. 7, Núm. 20 (mayo – agosto del 2022).

Universidad de Sonora. Departamento de Contabilidad. México.

ISSN: 2448-6388. Reserva de Derechos 04-2015-04172070800-203.

La Gestión Contable Sostenible en la nueva normalidad

Sustainable Accounting Management in the new normal

María Eugenia De la Rosa Leal ¹

Recibido: 14 de noviembre de 2021.

Aceptado: 11 de febrero de 2022.

DOI: <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.169>

JEL: M41. Contabilidad y Auditoría.

J81. Condiciones de trabajo.

I1. Salud.

Resumen

El ejercicio profesional de los contadores públicos se está ajustando a una nueva relación económica como consecuencia de la pandemia COVID-19 y el llamado a la incorporación de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles 2030 de la Organización de las Naciones Unidas. En donde la contaduría como líder y gestor financiero se enfrenta a nuevos contextos y a la adopción de una cultura empresarial sostenible en la nueva normalidad económica.

En este nuevo contexto las variables que integran la gestión contable, se han replanteado, lo cual justifica esta investigación, cuyo objetivo es estudiar la

capacidad de respuesta de la contaduría pública profesional a partir de propuestas internacionales emergentes contables y la atención de dos objetivos de desarrollo sostenible de la ONU (Organización de las Naciones Unidas), de relación directa con la situación.

El método utilizado en la investigación, fue un análisis semántico de la propuesta profesional emergente 2020 del IFAC (Federación Internacional de Contadores) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible 3 y 8 de la ONU en concordancia con el ejercicio de la profesión contable.

¹ María Eugenia De la Rosa Leal. Contador Público con grado de Maestra y Doctora en Administración. Profesor investigador de la Academia de Contabilidad Superior Departamento de Contabilidad, en la Universidad de Sonora. Email: eugenia.delarosa@unison.mx. ORCID. <https://orcid.org/0000-0003-2039-7263>

Entre los resultados, se detectó el tipo de especialización y resiliencia de la gestión contable financiera y estratégica sostenible en la nueva normalidad.

Palabras clave: nueva normalidad, COVID, gestión contable, sostenibilidad.

Abstract

The professional practice of public accountants is adjusting to a new economic relationship as a result of the COVID-19 pandemic and the call for the incorporation of the 2030 Sustainable Development Goals of the United Nations. Where accounting as a leader and financial manager faces new contexts and the adoption of a sustainable business culture in the new economic normal.

In this new context, the variables that make up accounting management have been reconsidered, which justifies this research, whose objective is to study the response capacity of professional public accounting based on emerging international accounting proposals and the attention of two sustainable development goals of the UN (United Nations Organization), of direct relationship with the situation.

The method used in the research was a semantic analysis of the emerging professional proposal 2020 of the IFAC (International Federation of Accountants) and the Sustainable Development Goals 3 and 8 of the UN in accordance with the exercise of the accounting profession.

Among the results, the type of specialization and resilience of sustainable financial and strategic

accounting management in the new normal was detected.

Keywords: COVID, accounting management, new normal, sustainability.

Introducción

Desde marzo de 2020 en México el control de la pandemia del COVID-19, ha establecido medidas sanitarias, disposiciones de acceso y control de convivencia en espacios comerciales, laborales y familiares, enmarcando la importancia de proteger a la población como integrante de un capital intelectual estratégico.

A la fecha en 2022 el acceso a la “nueva normalidad” para retomar la continuidad, se ha apoyado en un desarrollo tecnológico de trabajo a distancia (home office), cuyo balance económico ha sido negativo para diversos sectores productivos, evidenciando desde 2021 una visión forzada y contradictoria en la recuperación económica nacional e internacional.

Esta contingencia sanitaria, ha provocado el cierre y la caída de centros de trabajo, instituciones educativas, servicio público y viajes (Torres, 2020) creando una dependencia del sistema tecnológico y la incursión de una visión generacional proyectada en un panorama de información confusa y encontrada, sin apoyos gubernamentales claros, ni un sistema financiero dispuesto a un apoyo solidario.

En 2022, todavía con controles sanitarios ante el COVID el estado de alerta comunitario persiste, en un escenario de nuevas cepas del virus, población vacunada, población en contra, protestas civiles, mayor

capacitación de atención del sector salud, y el avance de investigaciones científicas para enfrentar los efectos en la salud.

En este escenario poco propicio, el desarrollo de los negocios y las regiones enfrenta adicionalmente las consecuencias negativas acumuladas en la economía desde 2016, como resultado de las malas prácticas de las políticas de estado en el país (Sachs et al., 2020).

Durante 2020 y 2021, varios sectores económicos se han visto seriamente afectados en sus ciclos productivos, permanencia, contratación de personal, y cadenas de suministro y distribución. Alertando en todos los escenarios la importancia de cuidar el recurso humano y conservarlo como un capital social estructural en las distintas entidades económicas del país.

Con este contexto el objetivo de este trabajo es estudiar la posición profesional de la contaduría pública organizada, en la nueva normalidad y su sensibilización ante los objetivos de salud, bienestar, trabajo y desarrollo económico de la Agenda 2030 de Sostenibilidad de la Organización de las Naciones Unidas.

La investigación utiliza el enfoque de la teoría de gestión, para analizar la propuesta emergente contable, tomando como referente al IFAC (Federación Internacional de Contadores) organismo internacional de armonización profesional, y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), como acuerdo internacional de atención, reforzados en el contexto de la nueva normalidad del COVID-19, particularmente los objetivos 3 y 8 para interpretar el compromiso social de la profesión contable.

El estudio y el contexto de la investigación, permite descubrir el grado de apropiación profesional contable

de la sostenibilidad desde la perspectiva de salud, trabajo y desarrollo económico. Tomando en cuenta que la actividad profesional de los contadores públicos, los ubica en la dirección, asesoría y medición de la gestión empresarial de las organizaciones, en un escenario económico depresivo con riesgo sanitario, que resalta la importancia de sumarse al Desarrollo Sostenible.

La pregunta de investigación es : ¿Cómo percibe la gestión contable emergente internacional la nueva normalidad COVID-19, paralelamente con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 3 (salud y bienestar) y 8 (trabajo y crecimiento económico)?

La metodología utilizada es cualitativa, aplicando un análisis del discurso contable del IFAC y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 3 salud-bienestar , y 8 trabajo decente-crecimiento económico de la ONU, analizando las afinidades y diferencias entre la propuesta contable y la agenda sostenible.

Este trabajo describe el escenario de la nueva normalidad COVID-19, su efecto económico, la gestión profesional contable, el estudio de la propuesta del IFAC (*International Federation of Accountants*) y la sostenibilidad a través de los ODS 3 y 8, para concluir con la posición de resiliencia contable sostenible.

Antecedentes

La pandemia de COVID-19 (Coronavirus) provocada por el virus SARSCoV2 tiene un alto grado de contagio y fácil diseminación, provoca daños respiratorios severos o graves, llegando a provocar muertes por complicaciones respiratorias, este virus ha instalado una pandemia mundial desde 2020.

Este brote epidémico del COVID-19 enfrentó a la humanidad a apreciar el derecho natural de la personas a la salud, evaluando la capacidad de respuesta de las políticas públicas nacionales e internacionales ante una

infestación que en marzo de 2022, reporta más de 462 millones de personas contagiadas y la muerte estimada de 6.05 millones de personas alrededor del mundo (Google a, 2022), de las cuales corresponden a México 5.61 millones de personas contagiadas y 321 mil muertes relacionadas (Google b, 2022).

El contagio del COVID-19, ha presentado escaladas intermitentes de incremento, el surgimiento de nuevas cepas del virus y curvas de ampliación del contagio en todos los países (Leoni, y otros, 2021), en específico en Estados Unidos de Norteamérica, India, Brasil y China (Google a, 2022).

El COVID-19, se ha enfrentado con investigación, vacunas, distintos controles como: confinamiento, medidas sanitarias, medidas de control de movilización, campañas de inmunización, abastecimiento de vacunas, presupuestos extraordinarios, rápida capacitación del personal médico, reestructura y fortalecimiento del sistema de salud alrededor del mundo. Sin embargo todo ello se ha enfrentado a distintas posiciones culturales y políticas en cada país, existiendo protestas y manifestaciones de rebeldía social e incluso conductas violentas, poco justificadas ante la disciplina sanitaria y el acatamiento de las disposiciones, las cuales han distendido y propiciado la dispersión del contagio y su continuidad. Como ejemplo a ello, entre los países con protestas a la medidas sanitarias y la vacunación obligatoria, abogando por “una libertad” se encuentran Atenas, Helsinki, Londres, París (Associated Press, 2022), Canadá, Nueva Zelanda (France 24, 2022), Alemania y Australia (Europa Press, 2022; France 24, 2021).

En el contexto de la pandemia, se han dado presiones, tensiones económicas, políticas y sociales, tanto en la cooperación internacional, solidaridad internacional y

reconstrucción nacional, detonando rompimientos entre los intereses financieros y el apoyo social (Sachs et al., 2020), ampliando el alcance de la caída económica.

En este inesperado problema sanitario, varias empresas en México para protegerse económicamente, optaron por disminuir su planta laboral despidiendo personal, incrementando la jornada laboral y/o descontando del sueldo de sus empleados “días solidarios”, bajo el argumento de la disminución de sus ingresos y la caída de su flujo de efectivo, ampliando la vulnerabilidad social y dañando la cobertura de necesidades básicas de la población desempleada o subempleada.

Entre las consecuencias observadas al cierre de 2020, está la contracción del empleo formal en México en un 6.6 % (Torres, 2020), la ampliación de servicios tecnológicos y de mercadotecnia para atender un nuevo mercado digital, la disminución del consumo, baja en la contratación de personal y barreras en el flujo del ciclo productivo (Torres, 2020), profundizando las desigualdades sociales y el cierre de negocios.

Estas decisiones de ajuste económico por parte de las empresas, han evidenciado una disonancia entre los propósitos sociales, ecológicos y financieros, y la necesidad de una colaboración colectiva e interdisciplinaria para enfrentar y superar las consecuencias sanitarias, económicas, sociales y ambientales (Leoni, y otros, 2021).

En contradicción, dentro del marco sanitario se han observado conductas de descuido o desatención de las medidas por distintas organizaciones económicas, e incluso por las personas, que menosprecian o descalifican estas medidas, subordinando las actividades y conductas a sus intereses económicos o las exigencias de sus empleadores, lo cual ha favorecido crestas de contagio y descontrol sanitario en distintas regiones de

México, ampliando el abanico de contagio y descontrol en grupos laborales y comunitarios.

En la revisión de la actividad económica, el ciclo operativo de industrias, comercios y empresas de distintos giros, el volumen de producción, el control del proceso y la cadena de consumo y suministro se han afectado negativamente como consecuencia del control del COVID, ante lo cual las organizaciones han realizado cambios reactivos emergentes de salud laboral, invirtiendo presupuestos extraordinarios y emprendiendo la búsqueda de un valor agregado en un mercado en aislamiento, reactivo y confundido.

La principal estrategia de negocios, utilizada en esta crisis es la adopción de canales tecnológicos, el modelo de *e-commerce* y el diseño de modelos híbridos de negocios a la puerta del consumidor, con una nueva cadena de distribución y la dependencia de dispositivos remotos y manuales en línea, sondeando una innovación reactiva emergente de comercialización.

En esta innovación reactiva se da la “nueva normalidad” del COVID-19, desde 2020 con condiciones operativas y llamados al apoyo social, abriendo la acción socio ambiental, desde distintas posiciones, en una propuesta de eco eficiencia sostenible de las organizaciones, para ordenar la acción colectiva de consumo y producción en un contexto de protección del recurso humano, racionalidad operativa y de insumos utilizados, proponiendo y fomentando una cultura empresarial sensata y comprometida.

Este escenario ilustra la situación, en la cual distintos profesionales contables, han ejercido durante 2020-2022, período en el cual a pesar de la caída económica, la necesidad de servicios especializados contables empresariales y de fiscalización no se ha detenido. Ante lo cual, cada oficina contable ha evaluado y decidido su

operación presencial, asegurando la confidencialidad de la información de sus clientes empresariales, aprovechando la edad de sus empleados (menores de 30 años) para resistir un posible contagio, no descuidando su posición política profesional de vanguardia, actualizándose en los cambios generales de las políticas económicas en general para atender en tiempo y forma a su mercado activo y responder al reto del crecimiento tecnológico.

Una constante de las oficinas contables, ha sido el mantenimiento continuó de su actividad profesional, la atención de las necesidades fiscales propias y de sus clientes empresariales con “medidas sanitarias”, lo cual, no las ha salvado del contagio laboral del COVID, surgiendo en 2021, la prueba diagnóstica PCR de COVID-19 como medida sanitaria obligatoria para la participación presencial de todos en la actividad laboral en los centros de trabajo, situación que abrió un nuevo mercado de diagnóstico y control que “salvuarda” de forma ideológica y cultural de la pandemia en la construcción de una nueva normalidad, que a la fecha utiliza también la prueba rápida de antígenos como alternativa de bajo espectro de detección del COVID.

El resultado a la fecha, es una nueva normalidad, que se esfuerza en retomar y regresar a una mejor situación económica, llevando a los profesionistas contables independientes a realizar un trabajo híbrido: home office y presencial, con un equipo laboral, que ha sufrido más de un contagio del virus SARS, viviendo cada uno una realidad diferente en razón de la condiciones de salud personales, su capacidad económica de atención, recuperación y su percepción del riesgo, en un escenario metafórico de “reactivar sin arriesgar”, en una versión de los negocios y actividades virtuales e híbridas (presenciales y virtuales).

La gestión profesional contable

Desde su nacimiento la profesión contable, ha generado y salvaguardado información vital de los bienes, propiedades y derechos económicos de las organizaciones lucrativas y no lucrativas, vigilando el sano mantenimiento de sus estructuras financieras, lo cual otorga a la contaduría pública un protagonismo profesional que vela por el interés público (Tapia, 2015 citado por Berttolini Díaz, González López, Ireta López, y Ancona Alcocer, 2017), y orienta la gestión empresarial.

Gestión empresarial, que ejerce una estrategia de decisiones y operación de las organizaciones económicas, dirigiendo e influyendo en la imagen corporativa, la calidad del producto, el costo de comercialización y la capacidad de competir con orientación hacia el cliente (Machín Hernández, 2007).

La gestión empresarial de las organizaciones, utiliza como herramientas la información financiera, operacional, y la atención del marco legal de su actividad, eligiendo una ruta de actuación con control del margen económico de seguridad, aprovechamiento de sus recursos y vigilancia del impacto social, tomando en cuenta su sostenibilidad organizacional. En este proceso de gestión, la participación profesional contable otorga las bases y viabilidad del éxito de las decisiones de gobierno empresarial.

Así, el ejercicio de la gestión contable asume un protagonismo empresarial, enmarcado por su perfil profesional (Berttolini Díaz, González López, Ireta López, y Ancona Alcocer, 2017) y sus características individuales, siendo estas:

1. Asumir un papel preponderante en las organizaciones;
2. Ser líder ético e íntegro en tratos comerciales;
3. Adoptar una visión completa de complejidad, riesgo y rendimiento;
4. Desarrollar una orientación global; y
5. Reinventarse constantemente.

La profesión contable actúa directamente en el control y medición de la gestión en tres escenarios: a) el de su especialización regional profesional; b) el del tamaño y alcance geográfico de las organizaciones cliente y c) el sector empresarial particular de estas organizaciones (De la Rosa Leal, 2021).

De tal manera, la participación profesional contable se percibe de forma diferente por las distintas generaciones que ejercen la contaduría pública en México, asumiendo cada una distintos retos profesionales, los cuales, conforme el estudio “Desarrollo y competencia contable” (De la Rosa Leal y Gracida Romo, 2019), se han dirigido a: 1) Elaboración y significado de la información contable; 2) Ética profesional; 3) Calidad y aseguramiento de la información; 4) Actualización continua; 5) Cambios tecnológicos; 6) Cambios y cultura fiscal; y 7) Valor agregado de la gestión contable, enfoques que dibujan un perfil particular de la gestión contable y su participación empresarial.

Por otra lado, conforme la clasificación del Instituto Mexicano de Contadores Públicos (IMCP, 2021), los sectores de especialidad y actividad contable son: sector gubernamental; sector empresas; sector práctica externa; y sector docencia. En cada uno de ellos, el perfil

generacional de desarrollo y competencia contable, actúa directa o indirectamente en los sistemas de gestión y operación, observándose en la práctica una tendencia promedio en 2021 hacia la fiscalización tributaria y gubernamental con la adopción de cambios tecnológicos.

El eje principal de participación de los sectores profesionales contables, opera en la elaboración y significación de la información contenida en los estados financieros, teniendo como punto principal de *expertis* los informes de gestión que sirven de prueba ante autoridades y otros interesados en el: desarrollo, evolución, situación económica, situación administrativa, responsabilidades jurídicas, hechos subsecuentes, hechos previsibles, derechos laborales y operación en general (Estupiñán Gaitán y Estupinán Gaitán, 2010).

De tal manera, un profesionista contable es un gestor de información y decisiones con enfoque de calidad, comprometido con el desarrollo de la sociedad y las organizaciones en los ámbitos: contable, fiscal, financiero, administrativo, auditoria y costos, implicando en ello la investigación, sustentabilidad y tecnologías de información (Bertolini Díaz, González López, Ireta López, y Ancona Alcocer, 2017).

En esta gestión empresarial corporativa, se debe permitir la flexibilidad de la organización y promover su capacidad de adaptarse con rapidez a los cambios y paradigmas, con el propósito de lograr la mayor eficiencia o adaptar un *performance* (De la Rosa Leal, 2014).

La función del contador público como gestor empresarial, atiende cuatro ejes: la presión impositiva; las tareas habituales de la organización; las inspecciones

de autoridad; y la incorporación de nuevas tecnologías y metodologías (Estupiñán Gaitán y Estupinán Gaitán, 2010).

Considerando lo anterior, los miembros de la profesión contable en la “nueva normalidad” aún con la pandemia en curso, deben iniciar nuevos aprendizajes y estilos para entender la dimensión del cambio económico-social, examinar iniciativas, medir los impactos y evaluar su propia capacidad profesional de respuesta en el nuevo contexto (International Federation of Accountants c, 2020).

La intervención profesional contable visualizando los cambios económicos en la pandemia, hace necesario reforzar el control interno de las organizaciones; redefinir el manejo financiero de portafolios de deuda o inversión; y actualizar el valor real de los recursos, obligaciones e inventarios rezagados (De la Rosa Leal, 2021). Todo lo cual, modifica el modelo histórico de valuación de la información contable, requiriendo ajustar los valores en una economía en incertidumbre, que pone a prueba la habilidad y capacidad del profesionista contable en captar y otorgar doble materialidad a la información en la nueva normalidad.

Esta nueva normalidad propone a la vez, como supuesto contable la creación de valor sostenible en todos los sectores de organizaciones públicas y privadas, incluyendo la solidaridad con los objetivos sociales y el avance hacia la legitimidad empresarial, situaciones que dan un sello profesional de interés público en colaboración con la sostenibilidad (IFRS, 2022; International Federation of Accountants, 2020).

Así la contabilidad profesional atiende en y a partir de la nueva normalidad, aspectos de aseguramiento, transparencia social y ambiental, como carrera

socialmente activa, enmarcada en una apertura profesional de comprensión y atención de los mismos (Byer, 2014 citado por Leoni et al., 2021; Confederation of Asian and Pacific Accountants, 2020).

Perspectiva de la sostenibilidad en la nueva normalidad

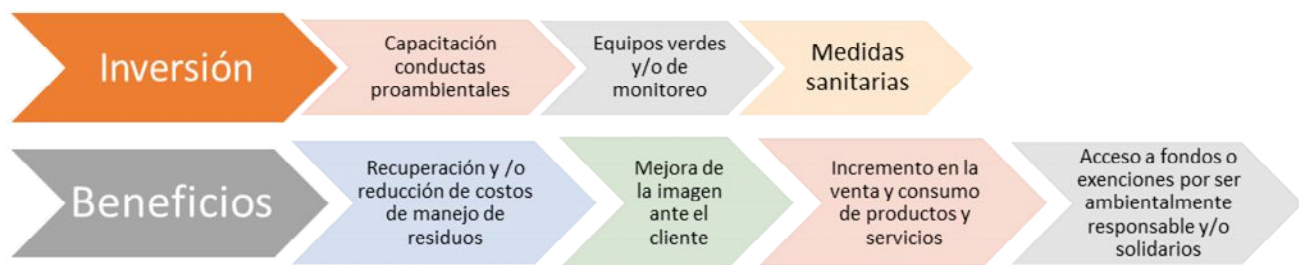
El enfoque sostenible, como una interpretación económica del equilibrio entre los ejes económico, ecológico y social, se da a partir de la posibilidad financiera de ser viable, soportable y equitativo en la ejecución de la calidad, empleos saludables, producción amigable y responsabilidad ambiental. Soportado este

enfoque por los grupos directivos, a partir de su percepción, interiorización, eficiencia de los procesos y viabilidad.

En esta perspectiva, la adopción de conductas pro ambientales y solidarias se sustenta en el costo-beneficio de inversión para las distintas posibilidades de acción, como: reducción del costo de manejo de residuos, inversión en equipos de monitoreo, mejora de la imagen ante el cliente, motivación para un posible incremento de consumo de sus productos y acceso a fondos de apoyo o exenciones por su imagen verde, solidaria y responsable, figura 1.

Figura 1

Conveniencia financiera del enfoque solidario sostenible



Fuente: De la Rosa Leal (2021, p.34).

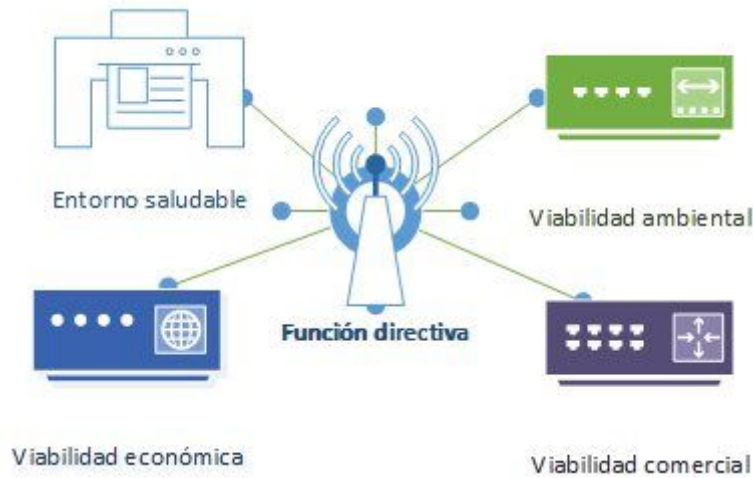
Como se representa en la figura, la posibilidad del enfoque solidario sostenible, es alcanzar una eficiencia socio ambiental, que mida y compare el desempeño de la gestión en un grado de comprensión, incorporación de efectos y control de incertidumbre del contexto. Eficiencia que se configura por el interés, racionalidad de la función directiva, visión de su contexto, esencia del negocio, disposiciones ambientales y en este momento de la nueva normalidad en la pandemia: la

salud laboral, comunitaria y el estímulo económico para involucrarse en un Desarrollo Sostenible.

De tal forma, que el balance de comprensión y apropiación del Desarrollo Sostenible, considera el peso equilibrado entre: la viabilidad ambiental, el entorno saludable, la viabilidad comercial y la viabilidad económica, a partir de la gestión empresarial de la función directiva, figura 2.

Figura 2

Balance de comprensión y apropiación del Desarrollo Sostenible por las organizaciones



Fuente: Elaboración propia.

Como se simboliza en la figura, la función directiva es el criterio clave para aceptar y aplicar el Desarrollo Sostenible en las distintas actividades de la organización, siendo elementos básicos para lograrlo: el entorno saludable y la viabilidad financiera y operativa de los aspectos ambientales, reflejados en actividades comerciales y económicas.

En relación a esto en 2015, la Organización de las Naciones Unidas estableció la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible con diecisiete objetivos, como plan de acción trascendental para que la comunidad internacional y los gobiernos nacionales transiten durante los próximos años hasta 2030, hacia la prosperidad, el bienestar común, y la adquisición del compromiso socio ambiental (Organización de las Naciones Unidas, 2020) permitiendo la apropiación de las dimensiones del concepto y compromiso sostenible empresarial.

Entre los objetivos de la ONU, el número 3 Salud y bienestar y el número 8 Trabajo decente y crecimiento económico, son el marco de referencia de esta investigación, para estudiar e interpretar la resiliencia profesional contable en la nueva normalidad iniciada a finales de 2020.

El objetivo número 3 Salud y Bienestar, tiene como meta garantizar una vida sana y promover el bienestar para todas las edades como parte esencial del Desarrollo Sostenible. Este objetivo enfatiza la atención social de la salud durante la pandemia, la importancia de un sistema sanitario, acceso médico y salvaguarda de la vida de las personas, evidenciando la necesidad de inversión y el control de las desigualdades que el COVID-19 ha reflejado y acentuado, entre países y regiones (Organización de las Naciones Unidas, 2020).

Marco teórico

El objetivo número 8 Trabajo decente y crecimiento económico, tiene como meta impulsar el progreso, crear empleos decentes y mejorar los estándares de vida de toda la población (Organización de las Naciones Unidas, 2020).

El escenario de aplicación de los principios sostenibles en la pandemia COVID-19 con un horizonte de recuperación de entre tres y cinco años, se proyecta en un marco de recesión económica, carencias y desempleo como tónicas presentes, en espera de que cada país sea capaz de enfrentar las consecuencias de su desequilibrio económico con desarrollo social y político, lo cual conducirá innegablemente a la acentuación de economías diferentes en cada región (Organización de las Naciones Unidas, 2020).

Ambos objetivos 3 y 8, forman parte de una ruta obligada para la recuperación social y económica de los efectos de la pandemia, con cinco líneas de trabajo: 1. Garantizar servicios de salud esenciales; 2. Apoyo para la protección social y servicios básicos; 3. Protección de empleos, apoyo de recuperación para pequeñas y medianas empresas y trabajadores informales; 4. Estímulos fiscales y financieros en las políticas macroeconómicas; y 5. Propiciar la cohesión del tejido social en respuestas y resiliencia de comunidades (Organización de las Naciones Unidas, 2020).

De tal manera, que se espera un impulso en la nueva normalidad post pandemia:

“...para mantener los logros conseguidos acelerar la implementación de medidas pendientes desde hace mucho tiempo con el fin de encauzar al mundo hacia un camino de desarrollo más sostenible y hacer que la economía mundial sea más resiliente a futuras perturbaciones” (Organización de las Naciones Unidas, 2020).

En este panorama, se estudió la resiliencia de la actividad profesional contable en la atención de los efectos económicos críticos de la nueva normalidad y sus disposiciones regulatorias de salud comunitaria, utilizando como marcos teóricos: la gestión estratégica y cambio organizacional (Rueda, Acosta, Cueva, e Idrobo, 2018; Pulido, 2010), y la gestión de riesgos.

Se eligió la teoría de gestión estratégica y cambio organizacional, a partir de la incertidumbre en el mercado y el entorno, lo cual, requiere una nueva respuesta para administrar procesos, funciones, recursos y estructuras, a través de la intervención de un sistema de gestión abierto, dinámico y flexible (Rivera, 2013 citado por Rueda, Acosta, Cueva, e Idrobo, 2018). Esta teoría implica identificar las capacidades para la gestión del cambio o adaptación de estructuras, procesos y valores, teniendo como componente principal a las personas (Christensen y Overdorf, 2000 citado por Rueda et al., 2018) en la respuesta a factores exógenos, con un plan integrado de recursos propios, -planta, y equipo, personal-, con habilidad y una estrategia corporativa (Pulido, 2010).

La teoría de gestión de riesgos por su parte, a partir de la detección de riesgo, establece las medidas adecuadas que lo disminuyan de forma eficaz y apoyen el fortalecimiento del negocio a mediano y largo plazo., en dos aspectos clave: la gestión financiera y la gestión estratégica (*International Federation of Accountants a*, 2020).

Por su parte, el riesgo operativo empresarial puede ser clasificado en: riesgo de crédito, de operación y de reputación en los cuales el control interno, la imagen y la aceptación social (Wesloly y Moeller, 2020) pueden ser dirigidas con eficiencia por un contador público habilitado y abierto a la atención del riesgo.

De esa forma, la gestión contable, implica potencializar las habilidades personales de los contadores públicos para lograr actuar con una ventaja añadida ante elementos externos, como el COVID y la agenda de sostenibilidad. Contrarrestando sus debilidades y mapeando sus fortalezas (Suárez Hernández e Ibarra Mirón, 2002).

En este estudio, se eligió la gestión contable como un termómetro de la actividad económica, considerando que la contaduría pública tiene una percepción doble de los negocios: los efectos en su propia actividad y en la de sus clientes empresariales, por lo cual enfrenta dos escenarios, en ocasiones tres al actuar adicionalmente como asesor, desarrollando habilidades y competencias de gestión y control, con un despertar ético y transdisciplinario.

Metodología del estudio

Tomando en cuenta el contexto profesional y empresarial en la nueva normalidad, el interés de este estudio, es confrontar la propuesta emergente contable internacional contra los objetivos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), para descubrir el grado de apropiación de las situaciones de la nueva normalidad conjuntamente con la sostenibilidad por profesionistas contables que dirigen, asesoran y miden la gestión empresarial. Teniendo como objetivo de la investigación estudiar la resiliencia de la contaduría pública para responder a la pregunta de investigación ¿Cómo percibe la gestión contable emergente internacional la nueva normalidad COVID-19, paralelamente con los Objetivos

de Desarrollo Sostenible 3 (Salud y bienestar), 8 (Trabajo decente y crecimiento económico)?

El ejercicio profesional de la contaduría pública se encuentra regulado de forma metódica y disciplinada por distintos organismos nacionales e internacionales, entre ellos el IFAC¹, cuyas disposiciones normativas – con una amplia difusión internacional- para el ejercicio certificado de la profesión contable, son observadas por todos los sectores contables, entre ellas en noviembre de 2020 el Instituto Mexicano de Contadores Públicos comunica oficialmente a todos sus miembros en México las disposiciones del IFAC, para enfrentar profesionalmente la incertidumbre del COVID-19 como una propuesta emergente profesional contable.

En base a lo anterior, esta investigación tomó como objetos de estudio la propuesta del IFAC de una Gestión Contable Sostenible en 2020, y los Objetivos de Sostenibilidad de la ONU² 3 salud, bienestar, trabajo y 8 trabajo decente y crecimiento económico, en el marco de la pandemia, como variables de influencia directa en la nueva normalidad económica, estudiando la posición de ambos, coincidencias y diferencias en la visión de la gestión.

La metodología utilizada es de corte cualitativo, aplicando un análisis del discurso, semántico y taxonómico, de la propuesta contable del IFAC (*International Federation of Accountants*), y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 3 y 8, de la Organización de las Naciones Unidas, elegidos como información representativa, significativa, y confiable del

¹ IFAC (*International Federation of Accountants*) con fuerte presencia en Norteamérica –incluido México-, la Comunidad Europea, Asia, África y Latinoamérica (*International Federation of Accountants*, 2020).

² Organización de las Naciones Unidas, integrada a la fecha con 193 países miembros para mantener la paz y seguridad internacional, que remarca en 2020 y 2021 la importancia de una respuesta colectiva de salud mundial. Su propuesta de Sostenibilidad a través de los ODS es publicada en 2015, conteniendo 17 objetivos de Desarrollo Sostenible, los cuales son comentados y reforzados en sus metas en 2020 para atender los efectos de la epidemia COVID-19.

objeto de estudio: la Gestión Contable emergente sostenible en el marco del COVID-19.

Con el supuesto de investigación:

La propuesta de Gestión Contable Sostenible (GCS) del IFAC y los ODS 3 y 8 de la Agenda 2030 de la ONU (ODS3,8) en el contexto de la nueva normalidad,

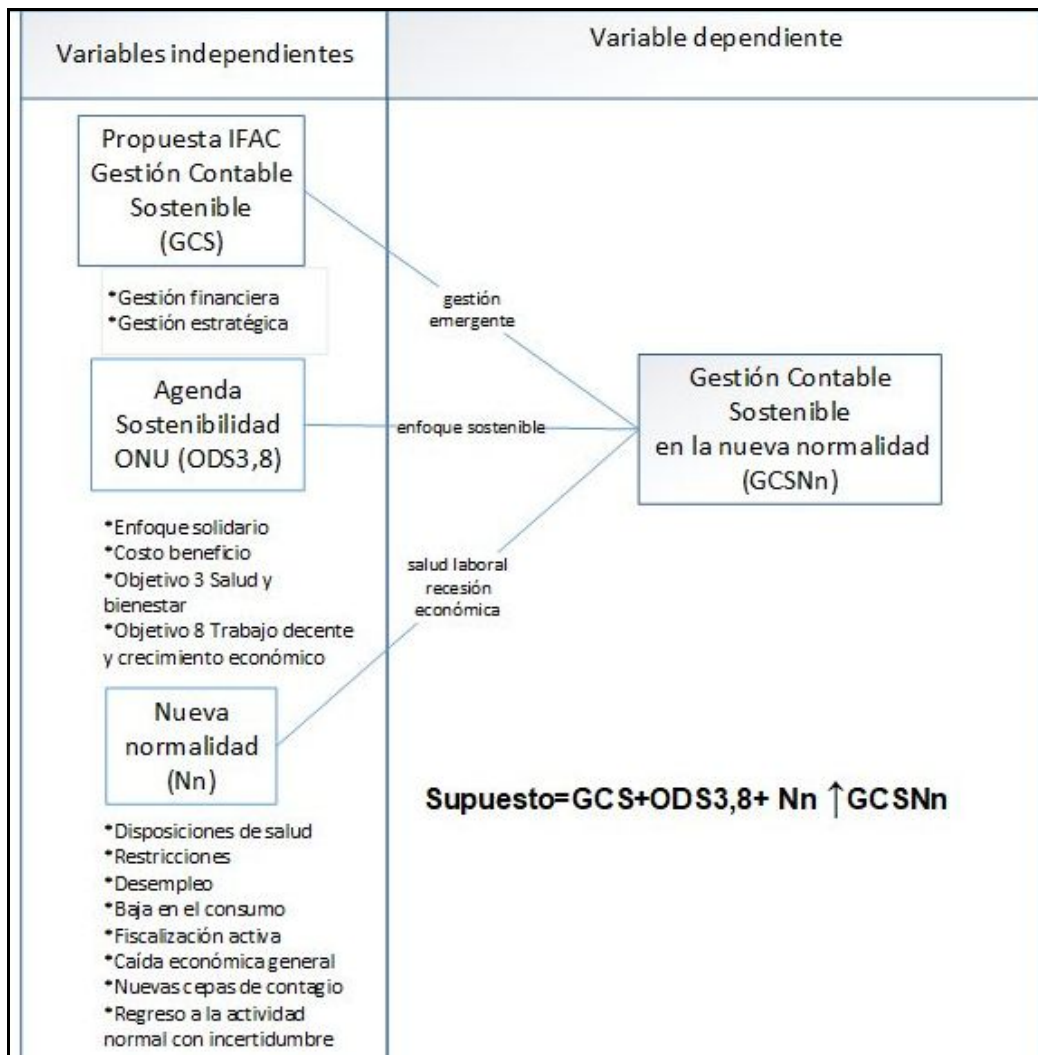
influyen directamente en la Gestión Contable Sostenible (GCSNn) de los negocios, en la nueva normalidad del COVID-19.

$$\text{Supuesto} = \text{GCS} + \text{ODS3,8} + \text{Nn} \uparrow \text{GCSNn}$$

El modelo conceptual de investigación y sus variables, se representan en la figura 3.

Figura 3

Modelo conceptual de investigación



Fuente: Elaboración propia.

El modelo de investigación de la figura, establece cuatro variables: tres independientes y una dependiente como resultado emergente en la nueva normalidad COVID-19, de una Gestión Contable sostenible empresarial.

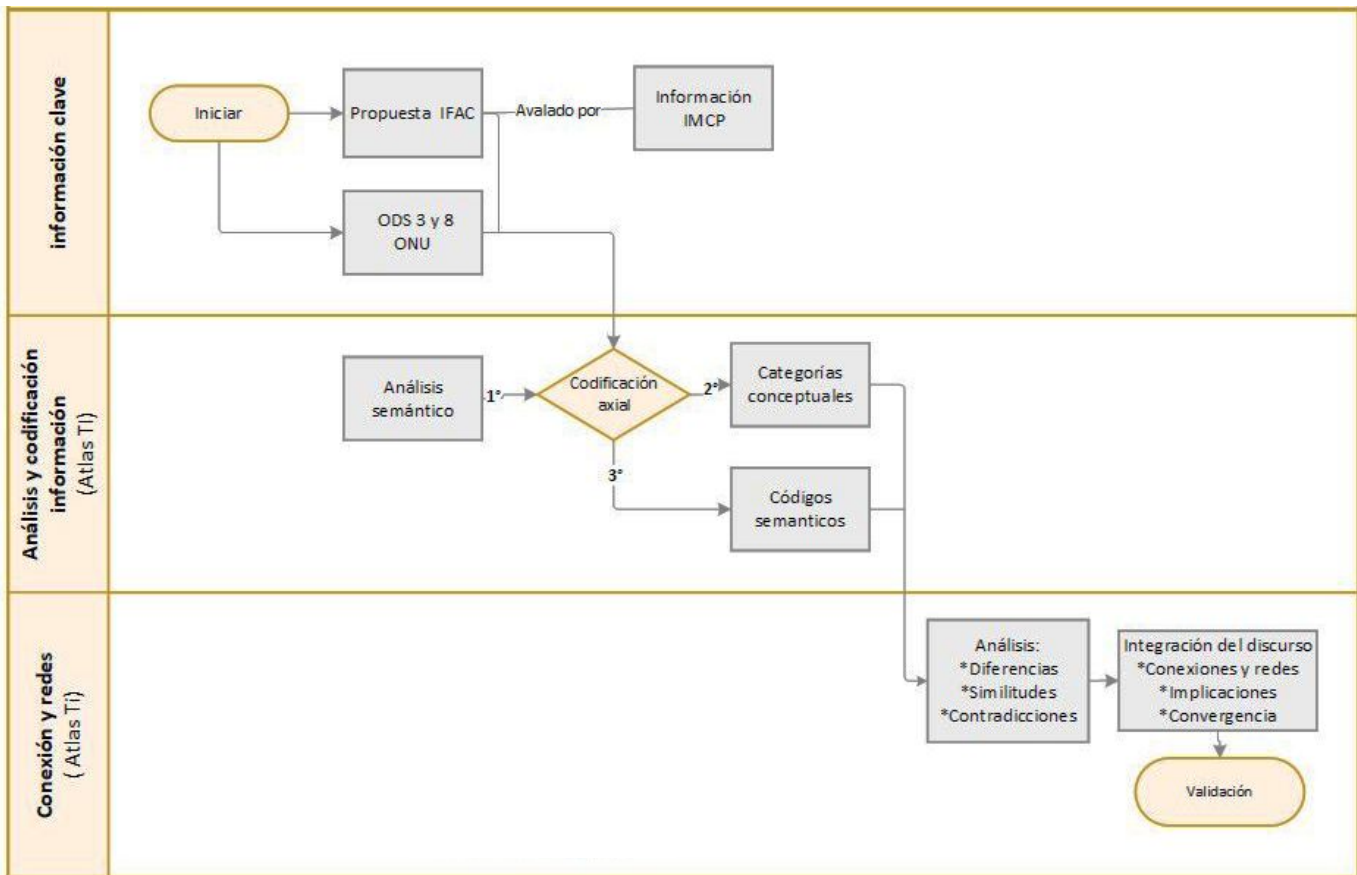
Entre las dimensiones de estudio de las variables se analizaron: gestión, salud, disposiciones de salud, restricciones, desempleo, baja de consumo, caída económica, enfoque solidario, costo-beneficio, salud y

bienestar, trabajo decente, crecimiento económico y regreso forzado al ciclo normal de actividades, para entender y explicar los efectos emergentes y a la resiliencia a través de una Gestión Contable Sostenible como una respuesta para enfrentar la recesión económica y el riesgo a la salud laboral.

La metodología aplicada de análisis del discurso, siguió la ruta representada en la figura 4.

Figura 4

Ruta de análisis del discurso Gestión Contable emergente



Fuente: Elaboración propia.

La ruta de análisis de la información clave del discurso del IFAC (avalado por el IMCP- Instituto Mexicano de Contadores Públicos) y de los Objetivos de sostenibilidad de la ONU, como se representa en la figura se realizó con herramientas cualitativas, con valoración semántica, de categorías, códigos y redes de conexión utilizando el Atlas TI. Identificando el discurso por sus componentes como gestión contable emergente sostenible de riesgos, en dos propuestas: gestión financiera y gestión estratégica, conforme se describe en los resultados, teniendo como marco la nueva normalidad COVID-19.

Resultados del estudio

El estudio aplicado y sus resultados, se dividieron en tres grupos:

1. Estudio de la propuesta emergente de gestión contable del IFAC y sus conexiones.
2. Estudio de los Objetivos 3 y 8 de Desarrollo Sostenible de la ONU, y sus conexiones.

3. Relación y convergencia conceptual entre la gestión contable del IFAC y la gestión sostenible de la ONU.

En cada uno, se describieron los resultados a partir de la ruta de análisis de la figura 4, argumentándolos.

Estudio de la propuesta contable emergente del IFAC ante el COVID-19

Los documentos del IFAC, documentos normativos, criterios de la nueva normalidad, lineamientos y declaraciones internacionales, todos emitidos en 2020 se analizaron y codificaron para detectar el alcance y significación de la propuesta emergente contable.

Gestión Financiera emergente

El primer resultado encontrado del análisis semántico fue la conceptualización de la Gestión Financiera la cual a través de 36 códigos semánticos, establecieron al modelo de gestión con acciones de: información, diagnóstico, estrategias, control, reglas y procedimientos, como se detalla en la tabla 1.

Tabla 1

Conceptualización semántica de la Gestión Financiera emergente del IFAC ante el COVID-19

Aspecto definido	Frecuencia Acciones	Códigos semánticos
Aplicación y obtención de recursos de efectivo y equivalentes	8	30
Cobertura de deudas	3	13
Protección y mantenimiento del capital o patrimonio	3	6
	14	36*
*Se repiten 13 códigos semánticos		

Fuente: Elaboración propia análisis semántico de la información del IFAC (2020).

En el análisis semántico de la estructura de la propuesta de Gestión Financiera emergente resalta la salud financiera a partir de los recursos líquidos

efectivos, la separación de la estrategia del financiamiento preferente por 3os y el énfasis en el mantenimiento del capital, con base en catorce acciones contables administrativas.

Las acciones conceptuales principales de Gestión Financiera del IFAC son la revisión (48%) y análisis (10%) para reconocer el estatus empresarial y condiciones de la nueva realidad, detonando un comportamiento cauteloso y conservador del control interno y las finanzas de las organizaciones. La mayor parte de las acciones son reactivas e implican a la informática como alternativa disponible con cinco orientaciones: capacitación, seguridad, actualización, presencia en internet y licencias.

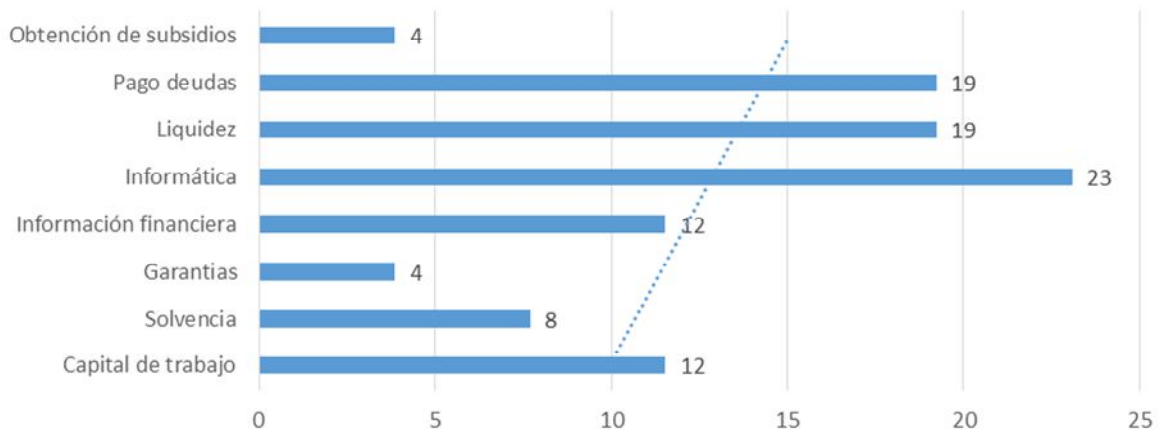
Los códigos semánticos de la ruta de Gestión Financiera contable emergente son reactivos, al enfrentar de forma directa la caída y presión económica

de la pandemia, con un pragmatismo conservador que se preocupa por los recursos, su acceso y rotación, aplicando un diagnóstico, planeación y análisis para nuevas acciones, liquidación de deudas actuales, preparar, revisar, analizar, examinar, realizar pronósticos, y actividades emergentes reactivas, sin establecer un plan de relaciones económicas con su cadena de valor, ni la atención de aspectos sociales internos, en la gestión emergente.

La visualización del enfoque de gestión, obtención uso y aplicación de recursos financieros de las categorías de Gestión Financiera emergente se representan en el gráfico 1.

Gráfico 1

Códigos de Gestión Financiera del IFAC ante el COVID-19



Fuente: Elaboración propia con base en IFAC (2020).

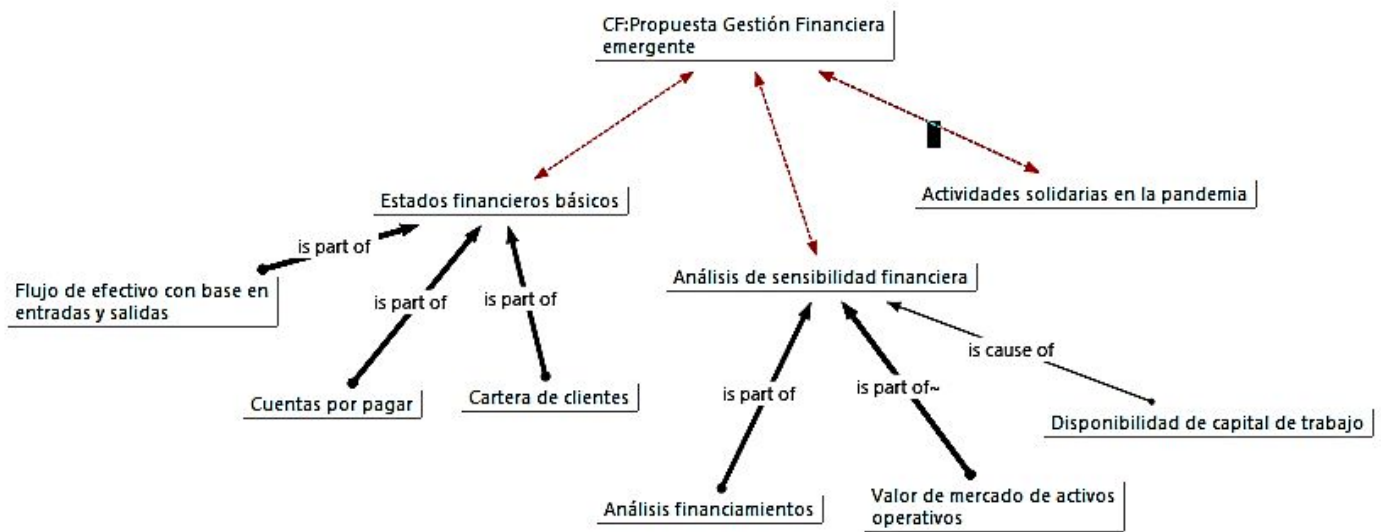
Como se gráfica, se identificaron acciones dirigidas a liquidez (19%), solvencia (8%), garantías (4%), emisión y control de información financiera (12%), informática como capacidad operativa (23%), pago de deudas (19%), protección del capital de trabajo (12%), y la posibilidad de obtener subsidios (4%), con una

tendencia general en búsqueda de salud financiera y mantenimiento del capital en el ciclo económico de la nueva realidad COVID-19.

Las conexiones entre los códigos semánticos y las acciones se representan en la figura 5.

Figura 5

Conexiones semánticas de las actividades de Gestión Financiera emergente de la propuesta del IFAC



Fuente: Elaboración propia con base en IFAC (2020).

Las conexiones de los códigos de Gestión Financiera emergente, establecidas por el IFAC, en la figura anterior surgen de tres nodos: 1. Los estados financieros básicos desde el enfoque de efectivo, recuperación de cuentas y pago de deudas; 2. La sensibilidad financiera como alternativa de obtención de recursos a corto plazo por alcance de financiamientos, realización de activos operativos financieros y de activos de capital de trabajo; y 3. Actividades solidarias en la pandemia en espera de obtener subvenciones y exenciones gubernamentales.

De tal manera, que la propuesta de Gestión Financiera del IFAC de salud financiera empresarial en la nueva normalidad propone enfocar a las organizaciones económicas y el ejercicio profesional contable en el control interno operativo de gestión de riesgo operativo, de crédito y de reputación, actuando en paralelo con los códigos y normas de la entidad, e implícitamente con la imagen y competencia de los profesionistas relacionados con ella.

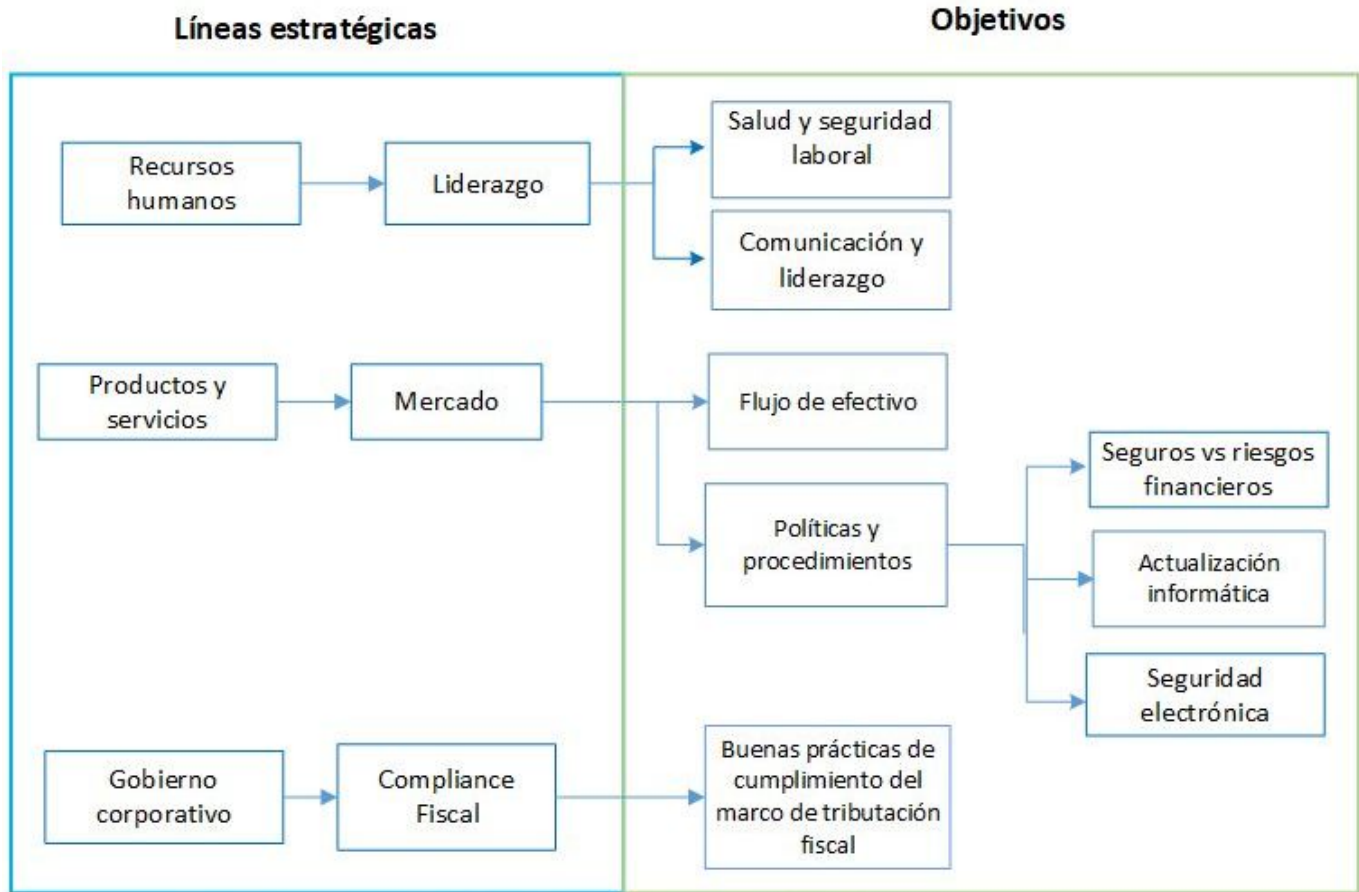
Gestión estratégica emergente

El IFAC propone también el ejercicio y rediseño de una propuesta de Gestión Estratégica emergente ante el COVID-19, la cual ubica al contador responsable como

protagonista activo de la gestión, con relaciones y efectos causales en líneas estratégicas y sus dimensiones en la estructura de las organizaciones, figura 6.

Figura 6

Relaciones causales Gestión Estratégica contable del IFAC ante el COVID-19



Fuente: Elaboración propia, análisis de información (IFAC, 2020).

Como se describe en la figura, a partir de las líneas estratégicas de intervención se dan eventos de causa y efecto, que se relacionan entre sí para lograr los objetivos de la empresa.

Las causas surgen por condiciones típicas próximas de las funciones básicas y de apoyo en las empresas, y los efectos se dan en razón de la asociación con una acción u omisión. En la figura se representan las causas como precedente y los efectos como resultados. De tal manera que de Recursos humanos como línea de atención, surge el liderazgo, necesario para lograr un efecto de salud, seguridad laboral, comunicación y liderazgo. A partir de la línea estratégica de Productos y servicios se enfoca al mercado, atendiendo un flujo de efectivo suficiente, el logro de políticas y procedimientos, que enmarcadas en la nueva normalidad se conviertan en un objetivo que incluya seguridad contra riesgos financieros, actualización informática y seguridad electrónica logrando el aprovechamiento de la tecnología. Como línea de Gobierno corporativo, se enfatiza el Compliance fiscal para cumplir y establecer buenas prácticas de las disposiciones tributarias reglamentarias que corresponden a su marco legal. El efecto causal en los objetivos se espera sea favorable, a partir de la claridad, las condiciones y enlace con las líneas estratégicas.

De tal forma, que el logro de objetivos de la Gestión Estratégica del IFAC propone un ambiente de control interno en las organizaciones económicas a partir de cinco dimensiones: recursos humanos, liquidez, organización, tecnología y normatividad.

Estudio de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 3 y 8 de la ONU

Las metas de los objetivos ODS 3 y 8, de la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) enfrenta situaciones latentes universales, estableciendo una agenda de atención internacional de los líderes mundiales para proteger al planeta y mejorar la calidad de vida de la población global. Los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible) ponen a prueba la capacidad de respuesta de sectores, grupos y países, con o sin pandemia.

Esta agenda avanza en el control de situaciones que ponen en riesgo y hacen vulnerables a diversos grupos sociales y económicos.

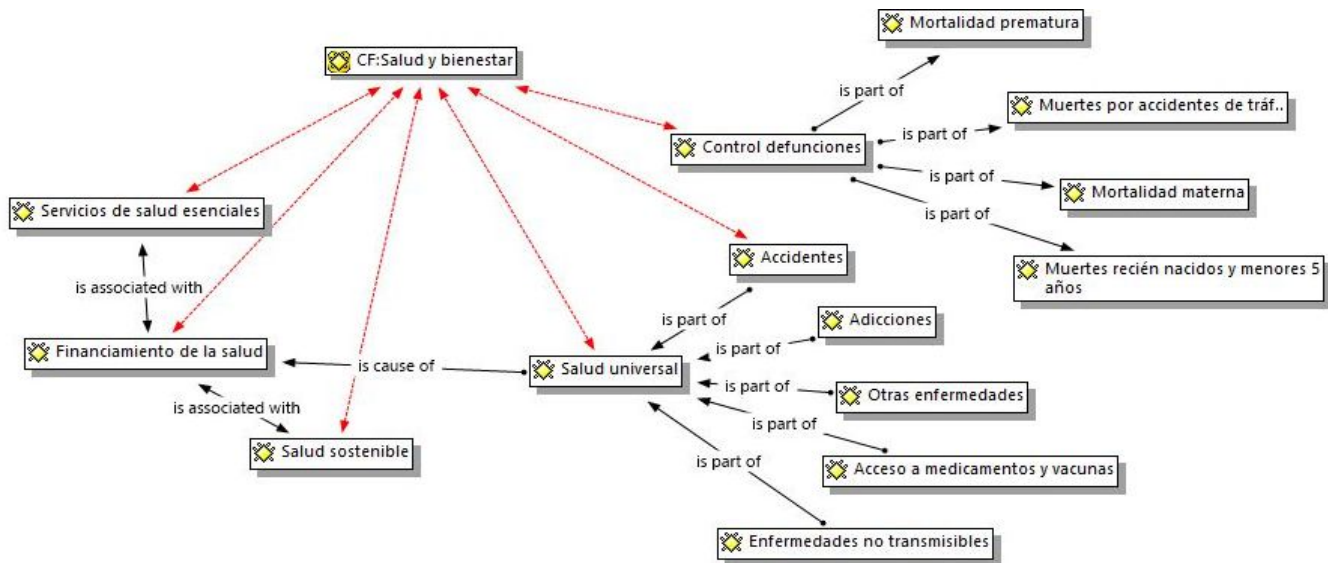
La ONU en el marco de las consecuencias del COVID-19, han enmarcado y resaltado dos ODS , el 3 y el 8 (Organización de las Naciones Unidas, 2020), elegidos en este estudio para analizar el enfoque sostenible empresarial y su relación con la gestión contable, siendo estos :

- ODS3 Salud y bienestar. El cual prioriza la disminución de muertes, control de enfermedades, acceso a servicios de salud y control de adicciones;
- ODS 8. Enfocado en el trabajo decente y crecimiento económico. Prioriza el desarrollo económico, el acceso al trabajo, los derechos humanos y la justicia social.

En cada uno de ellos, se definen el logro de metas sociales en el camino de la sostenibilidad, el estudio de las categorías semánticas y sus dimensiones se representan en las figuras 7 y 8.

Figura 7

Conexiones códigos semánticos del ODS 3. Salud y bienestar



Fuente: Elaboración propia. Análisis de información (Organización de las Naciones Unidas, 2020).

Como se representa en la figura, los códigos de sostenibilidad del ODS 3 Salud y bienestar, a partir de los nodos de: salud universal, accidentes y control de defunciones, se dan conexiones de asociación, causa y parte de.

En donde la salud universal en consecuencia del financiamiento de la salud, que se asocia con la salud sostenible, la que a la vez se asocia con los servicios de salud esenciales y el financiamiento de la salud.

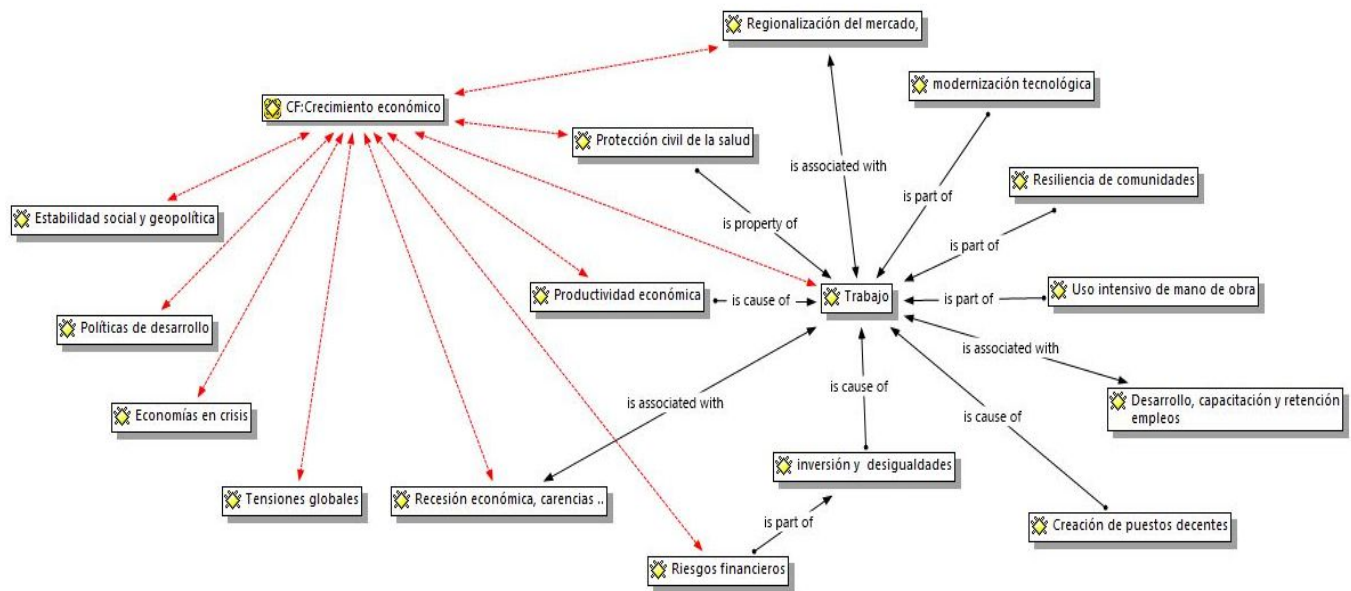
El código de salud universal se conecta con los accidentes, las adicciones, otras enfermedades, acceso a medicamentos y vacunas y enfermedades no transmisibles, en este código es parte de el como otras enfermedades el COVID-19, proponiendo y promoviendo el apoyo de los países para el control y acceso a vacunas.

Un código adicional es el control de defunciones por: mortalidad prematura, accidentes de tráfico, mortalidad materna y muerte de recién nacidos y menores de 5 años, resaltando la importancia del cuidado materno y el embarazo como interés permanente.

Los códigos de este ODS3, se pueden relacionar con la Gestión financiera emergente de la figura 5, en actividades solidarias en la pandemia específicamente en el apoyo para la salud sostenible durante la pandemia en otras enfermedades y el acceso a vacunas, que a la vez depende de las acciones de gestión, abriendo la posibilidad de lograr alguna subvención gubernamental especial para organizaciones económicas.

Figura 8

Conexiones códigos semánticos del ODS 8 trabajo y desarrollo económico



Fuente: Elaboración propia. Análisis de la información (Organización de las Naciones Unidas, 2020).

El objetivo ODS 8, como se representa en la figura anterior tiene dos nodos principales el crecimiento económico y el trabajo, siendo éste último el principal, a partir del cual surge la regionalización del mercado, modernización tecnológica, resiliencia de comunidades, uso intensivo de manos de obra, desarrollo, capacitación y retención de empleos, creación de puetos decentes, inversión y desigualdades, productividad económica y protección civil de la salud. Relacionándose con la recesión económica y carencias del crecimiento económico.

Por su parte el nodo de crecimiento económico como consecuencia del trabajo, la regionalización del mercado, la protección civil de la salud y la productividad económica, establecen códigos como metas a atender y superar por cada país, como la estabilidad social y geopolítica, políticas de desarrollo,

atención de economías en crisis y tensiones globales.

El sentido sostenible de la ONU, es fortalecer y tener claros los objetivos a lograr, con un horizonte original de atención de 2015 a 2030 de aspectos sociales, ambientales y económicos, por parte de los países y sus actores económicos.

En particular ante la emergencia del COVID-19 los ODS, fijan la atención a corto plazo, con énfasis en la solidaridad y colaboración internacional, proponiendo de forma emergente en los ODS 3 y 8 acciones inmediatas de equilibrio y recuperación de la salud y el desarrollo económico como visión sostenible.

Los códigos del ODS 8, definen la participación esperada por la gestión empresarial, entre los cuales en el contexto de la nueva normalidad toman importancia los relativos al nodo de trabajo.

Relación conceptual entre la gestión contable y la gestión sostenible.

Retomando las propuestas de Gestión Contable emergente Financiera y Estratégica del IFAC, y el

Desarrollo sostenible de los ODS 3 y 8 de la ONU, se realizó un análisis de los conceptos descritos en cada una y su convergencia, tabla 2.

Tabla 2

Relación conceptual de las propuestas de Gestión Contable emergente del IFAC vs los ODS 3 y 8

Conceptos	Gestión Financiera	Gestión Estratégica	ODS 3	ODS 8
	IFAC)	IFAC	Salud y bienestar	Trabajo y desarrollo económico
Accionistas		X		
Capacidad operativa	X			
Capacidad productiva				X
Clientes	X	X		
Cobertura de seguros		X		
Compras	X			
Comunicación		X		
Control interno		X		
Deudas	X			
Efectivo	X			
Financiamiento	X			X
Fiscalización	X	X		
Inventarios	X	X		
Liderazgo y personal		X		
Medio ambiente				X
Mercado		X		X
Pago de servicios	X			
Personal		X	X	X
Personal y comunidad			X	
Personal y empleo				X
Personal y riesgos		X	X	X
Personal y tecnología		X		
Procesos		X		
Salud y seguridad COVID-19	X	X	X	
Tecnología		X		
Ventas	X			
Suma conceptos	11	15	4	7

Fuente: Elaboración propia. Análisis de resultados (IFAC, 2020; Organización de las Naciones Unidas, 2020).

De acuerdo a la tabla anterior, los conceptos dimensionados en la Gestión Financiera son once, quince en la Gestión estratégica, cuatro en el ODS 3 y siete en el ODS 8, en donde se unen conceptos como líneas de atención, entre ellos el de mayor énfasis es Personal que se combina con liderazgo, comunidad, empleo, riesgo y tecnología.

La convergencia se da en ocho conceptos, relacionándose entre dos y tres propuestas como se observa en la tabla 2. Entre ellos cuatro conceptos se ligan entre la Gestión Financiera y la Gestión Estratégica, cinco entre el IFAC y la ONU, uno coincide en los dos grupos.

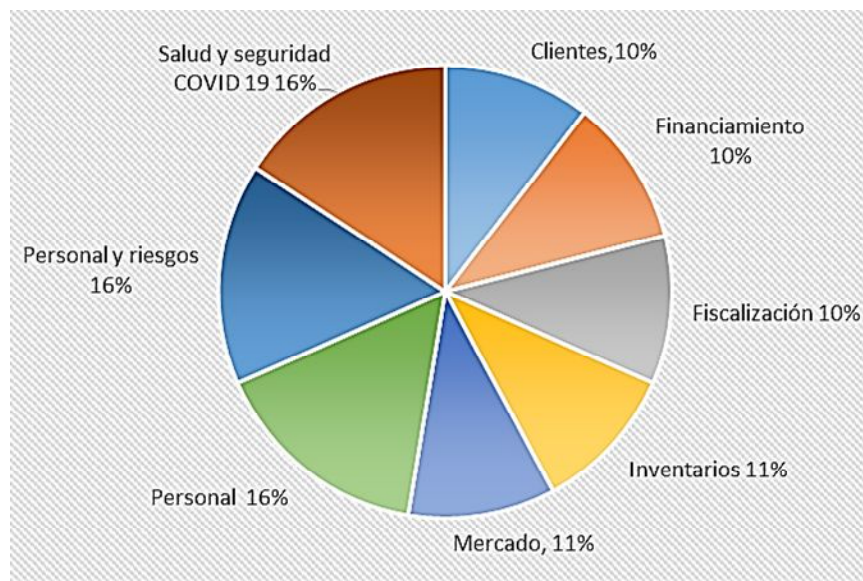
Como se distingue en la tabla 2, el ODS de mayor relación, es el 8 trabajo decente y crecimiento económico, como una respuesta reactiva de atención de la variable económica.

Entre los conceptos que convergen entre las cuatro propuestas estudiadas –Financiera, Estratégica, Salud y bienestar, Trabajo y crecimiento económico-, se mantiene una frecuencia conceptual de 11 % y 16% como noción a aplicar y desarrollar en cada una, gráfico 2.

Gráfico 2

Frecuencia ponderada relación conceptual

Gestión Contable emergente y sostenible



Fuente: Elaboración personal. Análisis de información (IFAC, 2020; Organización de las Naciones Unidas, 2020).

La proporción anterior refleja el tono de importancia de cada concepto, observándose que la definición de los códigos conceptuales del ODS 3, es directa en relación con salud y bienestar dirigidos al personal, su seguridad, salud y derechos human y del ODS 8 a la capacidad, seguridad y empleo del personal laboral de las organizaciones.

Los códigos semánticos y conceptuales se dirigen a tres aspectos: funcionamiento operativo, capacidad operativa y salud laboral, en donde la propuesta del IFAC de atención contable es de innovación creativa emergente en la Gestión Financiera y en la Gestión Estratégica para enfrentar el tránsito, efectos y nueva normalidad de la pandemia COVID-19.

En resumen el énfasis semántico analizado en las propuestas del IFAC y los ODS 3 y 8 resaltan el enfoque económico con un valor de 50%, el social con 11%, sin aparecer el ambiental.

Es importante considerar, que no todas las organizaciones tienen el mismo enfoque o capacidad en una gestión de crisis y una resiliencia: operativa, financiera, tecnológica, informática, de desarrollo personal o de comunicación organizacional (IFAC, 2022).

Conclusiones y recomendaciones

La contaduría pública, debe desarrollar resiliencia, valor social y profesional en la nueva normalidad, que le permita asesorar y apoyar su ejercicio profesional y a sus clientes: Situación que la enfrenta a una autoevaluación de su eficiencia y prioridad de sus servicios.

A pesar de las restricciones sanitarias nacionales y las condiciones económicas en una recuperación forzada en

la nueva normalidad, el control económico de las organizaciones debe ser prospectivo y aprender ante una crisis con apertura hacia la sostenibilidad.

La normalización operativa de la profesión contable, se ha regido a distintos niveles, recibiendo propuestas alternativas, teóricas, pragmáticas, colegiadas, institucionales, etc. que se ajustan a una realidad particular como función directa de la gestión contable y por ende de los profesionistas que la ejercen.

Las características de mayor respuesta en la gestión contable, son la implementación o actualización de un sistema emergente de Gestión Financiera apoyado en la tecnología, adecuando su estructura y operación, replanteando los mecanismos de mercado y su perfil operativo emergente, con el estatus de distanciamiento y recuperación de la movilidad, reactivación y protección del flujo económico y adopción estándar de medidas sanitarias.

Por lo tanto, la resiliencia contable necesaria ante el COVID-19 y la nueva normalidad debe estar integrada por una Gestión Financiera y Gestión Estratégica, como propuesta de innovación creativa emergente no necesariamente disruptiva, con una conexión relativa y tangencial con los Objetivos de Sostenibilidad 3 y 8 de la ONU, en el marco del cambio sostenible.

De tal forma, que a partir del estudio aplicado la respuesta a ¿Cómo percibe la gestión contable emergente internacional la nueva normalidad COVID-19, paralelamente con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 3 (salud y bienestar) y 8 (trabajo y crecimiento económico)? en una Gestión Contable sostenible es limitada, necesaria y dirigida a una especialización financiera y corporativa profesional con énfasis en la habilitación tecnológica, el énfasis de

protección y mantenimiento del capital económico, con una postura conservadora de manejo de productos, personal y cumplimiento legal.

En la nueva normalidad, con una nueva experiencia, el reto de la contaduría pública como profesión es un verdadero compromiso con la sostenibilidad del trabajo, crecimiento económico y salud universal.

Referencias

- Associated Press. (22 de enero de 2022). *Protestas en varios países europeos contra medidas COVID*. Obtenido de Sección Mundo. <https://www.vozdeamerica.com/a/protestas-en-varios-paises-europeos-contra-medidas-covid/6408342.html>
- Bertolini Díaz, G. M., González López, O. Y., Ireta López, H., y Ancona Alcocer, M. d. (2017). *Nuevas tendencias curriculares en la formación y el ejercicio de los profesionistas en Contaduría Pública*. Villahermosa, Tabasco, México. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- Confederation of Asian and Pacific Accountants. (2020). *COVID-19 Impacts. Challenges facing the profession and professional accountancy organisations*. CAPA.
- De la Rosa Leal, M. E. (enero-abril de 2007). La responsabilidad y la gestión medioambiental de la industria maquiladora. *Contaduría y Administración* (221), 83-108.
- De la Rosa Leal, M. E. (2012). Capítulo 1. Un poco de sustentabilidad. En M. E. De la Rosa Leal, *Visión Integral de la Sustentabilidad y la Responsabilidad Social* (págs. 17-50). Hermosillo, Sonora, México: Universidad de Sonora.
- De la Rosa Leal, M. E. (Ene-mzo de 2014). Contabilidad y Gestión. (U. d. Sonora, Ed.) *Vértice Universitario* (61), 39-51.
- De la Rosa Leal, M. E. (2021). *Ética, Responsabilidad Social y Gestión ambiental de riesgos, en la sostenibilidad empresarial integrada* (Primera edición ed.). México, Ciudad de México, México: Jorale Editores.
- De la Rosa Leal, M. E. (2021). La profesión contable ante el COVID-19. *Contabilidad y Auditoría*, 17-54.
- De la Rosa Leal, M. E., y Gracida Romo, J. J. (2019). El Colegio de Contadores Públicos en Sonora, entre desarrollo y competencia. En J. Sánchez Gutiérrez, y P. I. Mayorga Salamanca, *Los retos de la competitividad ante la industria 4.0* (págs. 1116-1134). Guadalajara: Red Internacional de Investigadores en Competitividad.
- De la Rosa Leal, M. E., y Hernández García, P. (2018). Capítulo 5. La sustentabilidad desde la perspectiva de la industria extractiva. En L. D. Álvarez Castañón, y M. E. De la Rosa Leal, *Veredas del Desarrollo Regional Sostenible* (págs. 117-139). México: Plaza y Valés.
- Estupiñán Gaitán, R., y Estupinán Gaitán, O. (2010). *Análisis financiero y de gestión*. Bogotá, Colombia: ECOE.
- Europa Press. (8 de enero de 2022). *Protestas multitudinarias contra las restricciones COVID en Francia, Alemania y Austria*. <https://www.europapress.es/internacional/noticia-protestas-multitudinarias-contra-restricciones-covid-francia-alemania-austria-20220108185056.html>
- France 24. (12 de diciembre de 2021). *Europa sacudido por protestas mientras se acerca un nuevo confinamiento*. <https://www.france24.com/es/europa/20211220-europa-sacudida-por-protestas-mientras-se-acerca-a-un-nuevo-confinamiento>

- France 24. (9 de febrero de 2022). *Canadá, Francia y Nueva Zelanda: se extiende la cólera por las restricciones del COVID-19*.
<https://www.france24.com/es/ee-uu-y-canad%C3%A1/20220209-canada-francia-nueva-zelanda-protestas-covid19>
- Gómez, A., y Foerster, M. (2020). *Cómo pueden evolucionar las pequeñas firmas y profesionales en el entorno COVID-19*. IFAC.
- Google a. (16 de marzo de 2022). *Covid contagios en el mundo*.
<https://www.google.com/search?q=covid+contagiados+en+el+mundo&oq=covi&aqs=chrome.1.69i59l2j0i433i512j69i57j0i433i512l2j0i512j69i60.4127j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>
- Google b. (16 de marzo de 2022). *Covid contagios en México*.
<https://www.google.com/search?q=covid+contagios+en+mexico&oq=covid+contagios+en+mexico&aqs=chrome.69i57j0i22i30l9.6023j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>
- IFAC. (6 de enero de 2022). *Desarrollar resiliencia y valor durante tiempos inciertos*.
<https://www.ifac.org/knowledge-gateway/developing-accountancy-profession/discussion/building-resilience-value-during-uncertain-times-taking-your-pao-crisis-recovery>
- IFRS. (6 de enero de 2022). *La fundación IFRS anuncia el Consejo de Normas Internacionales de Sostenibilidad*. <https://www.ifrs.org/news-and-events/news/2021/11/ifrs-foundation-announces-issb-consolidation-with-cdsb-vrf-publication-of-prototypes/>
- IMCP. (14 de abril de 2021). *Instituto Mexicano de Contadores Públicos*. <https://imcp.org.mx/quienes-somos/directorio/comite-ejecutivo-nacional-2020-2021/>
- International Federation of Accountants. (2020). *IFAC Strategic Plan*. IFAC.
- International Federation of Accountants a. (2020). *Lista de verificación para la continuidad de las empresas pequeñas ¿Cómo sobrevivir y prosperar después del COVID-19?* England: IFAC.
- International Federation of Accountants b. (2020). *Resumen de las consideraciones de los informes financieros de COVID-19*. IFAC.
- International Federation of Accountants c. (2020). *The Accountancy Profession in the new normal*. IFAC.
- Leoni, G., Lai, A., Stacchezzini, R., Brammer, I., Linnenluecke, M., y Demirag, I. (2021). Accounting, management and accountability in times of crisis: lessons from the COVID-19 pandemic. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 34(6), 1306-1319.
<https://doi.org/10.1108/AAAJ-05-2021-5279>
- Machín Hernández, M. M. (2007). Gestión empresarial. Desafíos y oportunidades desde la perspectiva de la gestión ambiental. *Futuros*, 1-10.
- Organización de las Naciones Unidas. (octubre de 2020). *United Nations*.
<https://www.un.org/en/sections/general/meetings-and-events/index.html>
- Pulido, B. (2010). Teoría de los Recursos y Capacidades: el foco estratégico centrado en el interior de la organización. *Reflexiones*, 54-60.

- Rueda, I., Acosta, B., Cueva, F., e Idrobo, P. (2018). El cambio organizacional y su gestión estratégica. *Espacios*, 39(44), 17-22.
- Sachs, J., Schmidt Traub, G., Kroll, C., Lafortune, G., Fuller, G., y Woelm, F. (2020). *The Sustainable Development Goals and COVID-19*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales. (2012). *Huella ecológica, datos y rostros*. México: SEMARNAT.
- Suárez Hernández, J., e Ibarra Mirón, S. (2002). La teoría de los recursos y las capacidades. Un enfoque actual en la estrategia empresarial. *Anales de estudios económicos y empresariales*, 63-89.
- Torres Preciado, V. H. (22 de septiembre de 2020). La economía de la pandemia: efectos, medidas y perspectivas económicas ante la pandemia de la COVID-19 en el sector manufacturero de México. (U. N. México, Ed.) *Contaduría y Administración*, 4(65), 1-25.
- Wesloly, B., y Moeller, G. (2020). *Enterprise Risk Management*. Canada: Chartered Professional Accountants.
- Zambrano Valdivieso, O. J., Almeida Salinas, O., Rodríguez Serrano, K. D., y Vargas Ramírez, I. R. (2019). Innovación disruptiva, estrategia de inclusión al emprendimiento social. *Inclusión y Desarrollo*, 6(1), 33-46.



Trascender, Contabilidad y Gestión. Vol. 7, Núm. 20 (mayo – agosto del 2022).

Universidad de Sonora. Departamento de Contabilidad. México.

ISSN: 2448-6388. Reserva de Derechos 04-2015-04172070800-203.

Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica

Productivity, aspects that benefit the organization. Systematic review of scientific production

Graziella Guadalupe Ramírez Méndez ¹ ; Deneb Elí Magaña Medina ² ; Ruth Noemí Ojeda López ³

Recibido: 23 de agosto de 2021.

Aceptado: 13 de enero de 2022.

DOI: <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>

JEL: M1. Administración de empresas.

M10. Generalidades.

D24. Productividad del capital y del total de factores productividad.

Resumen

La presente investigación muestra una revisión sistemática de la productividad empresarial, se aborda su conceptualización, componentes y factores relacionados con el tema. Su objetivo principal es reflexionar y analizar estudios sobre la variable de estudio para seleccionar los aspectos frecuentes que

benefician a la empresa mediante la gestión adecuada de la productividad. La metodología de la revisión sistemática de la literatura científica (SLR), permitió la búsqueda y revisión de la información, identificaron 71 estudios elaborados en países de Latinoamérica, en idioma inglés y español publicados

¹ Graziella Guadalupe Ramírez Méndez. Licenciada en Mercadotecnia. Maestra en Administración y Dirección Estratégica. Investigador independiente del Doctorado en Estudios Económicos Administrativos. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Villahermosa, Tabasco, México. Correo: soygraziellaramirez@gmail.com. ORCID: 0000-0001-8188-057X

² Deneb Elí Magaña Medina. Ingeniera en Sistemas Computacionales. Maestra en Administración. Doctora en Ciencias Administrativas: Gestión Socioeconómica. Profesora Investigadora. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Villahermosa, Tabasco, México. Correo: deneb.magana@ujat.mx. ORCID: 0000-0002-8579-596x

³ Ruth Noemí Ojeda López. Contadora Pública. Licenciada en Derecho. Especialidad en Docencia. Maestra en Administración. Doctora en Ciencias de la Administración. Profesora de carrera titular. Universidad Autónoma de Yucatán. Mérida, Yucatán, México. Correo: ruth.ojeda@correo.uady.mx. ORCID: 0000-0002-7137-120x

entre los años 2007 y 2021 en las bases de datos de Redalyc, Dialnet, Web of Science, Google Scholar, SciELO y Elsevier. Como resultado se obtuvieron 24 artículos que cumplieron con las características de inclusión desarrolladas en el apartado de metodología, se describen las principales aportaciones del objeto de estudio identificando los aspectos frecuentes que permiten el incremento de la productividad empresarial. Se concluye que, si se pretende ser competitivos en los mercados internacionales, se requiere de fortalecer los aspectos organizacionales para alcanzar la productividad máxima con el fin de satisfacer las necesidades de los clientes en cualquier mercado.

Palabras clave: factores internos, factores externos, optimización, objetivos organizacionales, competitividad.

Abstract

This research shows a systematic review of business productivity, addressing its conceptualization, components and factors related to the subject. Its main objective is to reflect and analyze studies on the study variable to select the frequent aspects that benefit the company through the proper management of productivity. The methodology of the systematic review of the scientific literature (SLR), allowed the search and review of the information, identified 71 studies elaborated in Latin American countries, in English and Spanish published between 2007 and 2021 in the databases of Redalyc, Dialnet, Web of Science, Google Scholar, SciELO and Elsevier. As a result, 24 articles were obtained that met the inclusion characteristics developed in the methodology section, the main contributions of the object of study are described, identifying the frequent aspects that allow the increase of business productivity. It is concluded that, if it is to be

competitive in international markets, it is necessary to strengthen the organizational aspects to achieve maximum productivity in order to meet the needs of customers in any market.

Keywords: *internal factors, external factors, optimization, organizational objectives, competitiveness.*

Introducción

La globalización, exige a las organizaciones la mejora de sus procesos productivos y el incremento de la calidad, su crecimiento y la mejora de la competitividad, sin embargo, no se excluyen los retos que hoy se presentan en el mercado, las empresas deben de reforzar su desempeño y las estrategias que se implementen para enfrentarlos, estos cambios que se presentan en el mercado laboral provocan grandes movimientos que transforman a las empresas, con el objetivo de adaptarse a ellos para permanecer en el mercado (Arraut, 2010; Bonilla, 2012; Gutiérrez, 2009), se enfrentan a nuevos retos que incluyen a la tecnología en el entorno laboral, con la etapa de la digitalización y automatización en los procesos, estas innovaciones tecnológicas no pueden mejorar por si solos a la productividad y la eficiencia de los recursos, sino, se debe de tener una visión de generar una ventaja competitiva, la cual requiera de la supervisión y control de los procesos y la minimización de los desperdicios, para aprovechar los recursos que se tienen al alcance para ser eficientes (Ospino et al., 2016; Patrón y Vargas, 2019).

Hoy en día las organizaciones, se enfocan en su capacidad productiva y nivel competitivo, mismos desafíos que obligan a las organizaciones públicas y privadas a utilizar sus recursos estratégicamente y aprovecharlos, teniendo como premisa el desempeño (Caraballo et al., 2016; García y Baltazar, 2007).

Es así como, este artículo pretende acercar la comprensión sobre la consideración de la productividad empresarial, mediante una revisión sistemática, tomando como punto de partida los conceptos de la productividad, en seguida se describe la productividad empresarial, sus consideraciones y se presentan los beneficios que aporta en la empresa, en el siguiente apartado se analizan los componentes de la productividad para su determinación y se describen los factores internos y externos que deben considerarse para la planeación de futuros objetivos estratégicos.

En la búsqueda de información se analizaron 71 estudios elaborados en países de Latinoamérica, en idioma inglés y español publicados entre los años 2007 y 2021 en las bases de datos de Redalyc, Dialnet, Web of Science, Google Scholar, SciELO y Elsevier seleccionando 24 artículos de acuerdo a los criterios de inclusión determinado en la metodología.

Como resultado del análisis de los resultados de los 24 artículos, se obtienen los aspectos frecuentemente estudiados e indicadores fundamentales que permiten incrementar la productividad empresarial, por lo tanto, las organizaciones deben identificarlas para potencializarlos, ya que, si son bien ejecutados, aportarán grandes beneficios a la organización y contribuirán en gran medida a la construcción de estrategias competitivas.

Desarrollo

Una introducción a la productividad

Uno de los retos primordiales existentes en el mercado actual y a los que deben centrar las organizaciones sus esfuerzos es a la competitividad, pretendiendo alcanzar las mejores posiciones en el mercado, marcando la diferencia ante la competencia, a través de una estrategia sólida y objetiva, con la combinación óptima de los

recursos y capacidades para asegurar el logro de altos niveles de productividad (Saavedra et al. 2013).

Así mismo, las organizaciones evolucionan y se transforman aceleradamente, adaptándose a los cambios del entorno, involucrando nuevas estrategias que les permita aumentar su rentabilidad y de igual forma propiciar una gestión adecuada de sus recursos (Lopez et al. 2006).

Para Baraei y Mirzaei (2018) la productividad en las empresas, es un fenómeno que ha evolucionado en las últimas décadas, convirtiéndose en la actualidad en un factor importante en los países desarrollados o en desarrollo, consideran que una organización productiva es aquella que logra sus objetivos lo antes posible y con el menor costo, conduce a una mayor tasa de crecimiento económico y estilos de vida más altos para una sociedad, permite desarrollar su ventaja competitiva (Hakmani y Bashir, 2014).

El padre de la administración científica, Frederick Taylor, dentro de sus principales aportaciones sobre productividad, fue el reconocimiento de elevarla mediante la eficiencia y eficacia en la producción y su optimización, enfocaba su preocupación a construir un ambiente armónico y de cooperación de grupo, buscaba que los salarios fueran los justos y el desarrollo de los trabajadores. La escuela clásica buscó dar respuesta a los problemas de productividad y eficiencia de las empresas, mediante la organización formal (Lopez et al., 2006).

Elton Mayo, pionero de la escuela humanística, con base a su estudio realizado en la planta Hawthorne en la Western Electric Company entre 1927 y 1932, determinó que los factores sociales como la moral, las relaciones interpersonales satisfactorias entre los equipos de trabajo, el sentido de pertenencia y una

administración efectiva, mejoraba la productividad, considero que el comportamiento humano, principalmente como se comportaban en los grupos de trabajo, se debe mantener a través de las habilidades interpersonales como motivación, asesoramiento, dirección y comunicación. Condujo entonces a enfocarse en los valores humanos, basadas armonizar las funciones básicas de la organización, la económica y la social.

En un enfoque estructuralista, los principales ponentes fueron Etzioni Amitai, Peter Blau y Richard Scout, el cual su objetivo fue interrelacionar a las organizaciones con el entorno, con la globalización de las empresas formales e informales, considerando las escuelas clásicas, la de relaciones humanas y del comportamiento, su idea parte de que las organizaciones son sistemas abiertos que se encuentran en constante interacción con su entorno, lo cual crea un efecto de las recompensas, sanciones materiales y sociales del comportamiento de las personas (López et al., 2006).

Derivado de la transformación del pensamiento administrativo, los cambios en las organizaciones y sus paradigmas, la sociedad en el mundo, la globalización y la regionalización se han convertido en fenómenos que han surgido para marcar la influencia en las organizaciones, las sociedades y la cultura, convirtiendo a las organizaciones flexibles, siendo más eficientes que los modelos burocráticos-tradicionales, con el objetivo de determinar la transformación de las empresas y adaptarse a los modelos emergentes (Villarreal, 2013).

Cannice et al., (2012), asumen que una de las principales tareas de la productividad es que las personas realicen las tareas de manera eficaz y eficiente. En las organizaciones (sean industrias, comercio, organizaciones de servicios públicos, hospitales, universidades, instituciones militares o cualquier otra

forma de empresa humana), la eficiencia y la eficacia con que las personas trabajan en conjunto para conseguir objetivos comunes depende directamente de la capacidad de quienes ejercen la función administrativa. El avance tecnológico y el desarrollo del conocimiento humano, por sí solos, no producen efectos si la calidad de la administración sobre los grupos organizados de personas no permite la aplicación efectiva de los recursos humanos y materiales.

¿Qué es la productividad?

Se puede definir la productividad como la forma de utilizar los factores de producción en la creación de bienes y servicios para ofertar en un mercado, tiene el objetivo de optimizar los recursos utilizados, como recursos humanos, materiales, capital y financieros en el proceso de producción. Es parte de los objetivos organizacionales para alcanzar la competitividad en el mercado (Medina, 2010).

Así mismo, la productividad es vista como la eficiencia en la producción, determina cuánto se produce de un conjunto disponibles de insumos, es la razón entre las salidas de bienes y servicios y una o más entradas de insumos, como mano de obra, capital o administración, mejorar la productividad significa mejorar la efectividad (Syverson, 2011).

Diaz et al.(2018), considera que la productividad es la condición o habilidad de ser productivos, como una herramienta de orientación a la gestión de un sistema productivo, indicando que los recursos que disponga la empresa (mano de obra, el capital, los materiales y la energía) se utilicen de forma objetiva, es decir, la empresa debe encontrar la relación existente entre los productos, bienes o servicios y los recursos disponibles para su proceso productivo, por tanto, se combina la eficacia, la utilización de los recursos y con la

eficiencia, como la característica del desempeño organizacional (Osvaldo y Naim, 2007, Ibujés y Benavides, 2017).

Se puede entender a la productividad como la medida en que cada factor de producción se emplea adecuadamente, en el enfoque de ciencias económicas, la productividad incluye el uso eficaz y eficiente de las fuentes disponibles en el proceso de fabricación, con el objetivo que la economía de una sociedad alcance su máximo potencial de rendimiento (Baraei y Mirzaei, 2018; Rojas et al., 2018).

Dentro de estas aproximaciones, se deriva que, las organizaciones pueden producir de acuerdo a sus insumos disponibles y sus capacidades, si utiliza todos los recursos que dispone y obtiene un buen desempeño, está alcanzando la productividad. Tal como mencionan Fontalvo Herrera et al. (2017), la productividad está orientada a la forma en que se transforman los factores de producción de los bienes y servicios, pretende alcanzar la satisfacción total de los consumidores buscando altos estándares de productividad.

Productividad empresarial

La productividad permite a un país poder soportar salarios altos, una divisa fuerte y una rentabilidad atractiva capital.

La productividad se considera uno de los principales objetivos empresariales, en este contexto, su fin es brindarle al cliente externo los productos o servicios que satisfagan sus necesidades y cumplir sus expectativas, en el momento que lo requiera con calidad y aun precio justo, es decir, parte de una evaluación detallada y segmentada de todas las variables que intervienen en el proceso de conversión con factor diferenciador, una

propuesta de valor agregado de la materia prima e insumos en producto o servicio elaborado (Sandoval et al., 2018).

Por lo tanto, la productividad empresarial, emerge del uso eficiente y efectivo de sus recursos claves, trabajo, capital, tierra, materiales, energía e información en la producción de bienes y servicios (Sandoval et al., 2018).

A su vez, la productividad en la empresa se basa en un constructo que requiere de ser medido considerando todas las variables que se identifiquen y que intervienen en su ejecución, con el fin de asegurar condiciones favorables en el proceso de mejora continua (Raya Hernández & Núñez, 2015).

No solo se toma como una medida de la producción, sino más bien es una medida del uso eficiente de los recursos para cumplir con los objetivos planteados, aportando beneficios a las empresas si tiene una buena estrategia de medición y gestión (Jiménez Rojas et al., 2001).

De acuerdo al INEGI (2015) con base a los índices de productividad obtenidos en la Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas realizada, describe que es la medida de la eficiencia utilizada para realizar una combinación de los factores productivos y los insumos para producir cierta cantidad de bienes y servicios, es decir, un incremento de la productividad, implica producir más con la misma cantidad de recursos para producir un volumen similar del producto (Sánchez et al., 2020).

Dada la información, la productividad se convierte en el objetivo estratégico de las empresas, esto se debe a que sin ella los productos o servicios no obtienen los

niveles de competitividad necesarios en el mundo globalizado (Medina, 2010).

Se muestra una tabla describiendo los beneficios que las empresas obtienen de la productividad, en la primera columna se presenta los indicadores clave, esto permite percibir los beneficios de forma específica y de forma

particular en la organización, en la segunda columna se describen los beneficios de acuerdo a su indicador para la construcción de una estrategia sólida de productividad y generar la competitividad empresarial esperada (tabla 1).

Tabla 1

Beneficios de la productividad en las empresas

Indicador	Beneficio
Previsión al futuro, pronósticos	Permite tener a la organización una visión de adaptación a los cambios que se presenten en el entorno; control y evaluación del desempeño de la producción respecto a los recursos utilizados
Evaluación y control	Control y evaluación del desempeño de la producción respecto a los recursos utilizados
Planeación estratégica	Apoya a la definición de estrategias, objetivos y metas específicas para mejorar la productividad en plazos determinados
Herramientas tecnológicas, metodologías.	Uso de la tecnología, materiales y métodos más competentes con base a lo que requiera la empresa, reduce el costo unitario de cada una de producto terminado,
Organización	Coordina las tareas y actividades de la planeación de la producción.
Rendimiento	Determinación de estándares de rendimiento laboral vs producción.
Mercado	Creación de productos de mejor calidad y precios competitivos, prevenir posibles cambios de la competencia mediante estudios de mercado.

Fuente: Elaboración propia, con base a las investigaciones expuestas en este artículo.

Componentes de la productividad: eficiencia y eficacia

De manera general, la productividad se mide por el cociente, es decir, los resultados que se logran entre los recursos empleados y que pueden medirse de diferentes formas. Por ejemplo los resultados logrados pueden medirse en unidades producidas en piezas vendidas o en

utilidades, por otro lado, los recursos utilizados pueden cuantificarse por número de trabajadores, tiempo total empleado, horas máquinas, entre otros, esta medición resulta de valorar de manera adecuada los recursos empleados para producir o generar ciertos resultados., de esta forma la productividad se desarrolla a través de dos componentes, la eficiencia, los recursos totales

utilizados y la cantidad de los recursos desperdiciados y la eficacia, de los resultados obtenidos cuantos cumplen con los objetivos y la calidad (Gutiérrez, 2009).

La eficiencia, la eficacia y la efectividad en las organizaciones, son herramientas que se han evaluado durante diversas épocas, desde diferentes perspectivas, hoy se consideran ejes en las organizaciones, la eficiencia, permitiendo el uso correcto de los recursos utilizados para lograr resultados, por su parte, la eficacia midiendo los resultados, sin considerar los recursos ni los medios con que se lograron. El trabajo en conjunto, de la eficiencia y la eficacia, determina la productividad como la habilidad gerencial de lograr un equilibrio en ambas con respecto a los recursos y objetivos (Hernández, 2011).

Para Gutiérrez (2009), la productividad tiene dos componentes, por un lado la eficiencia, que considera el total de recursos, cuantos fueron utilizados y cuantos desperdiciados y por otro lado la eficacia, considerando que los resultados alcanzados cumplen con el objetivo, las metas y los requerimientos necesarios de la calidad, es decir, la eficiencia busca que no se desperdicie los recursos, pretende aprovechar todos los recursos disponibles, mientras que la eficacia, implica utilizar los recursos para el logro de los objetivos determinados.

Se puede ser eficiente y aprovechar los recursos, pero no ser eficaz porque no se están cumpliendo las metas planteadas.

Eficiencia

Con el fin de un análisis económico, se compara el comportamiento productivo de las empresas y a su vez surge el concepto de la eficiencia, definiéndola como la facultad de producir la máxima cantidad de productos con una cantidad mínima de insumos, siendo esta

variable una determinante de la productividad (Caraballo et al., 2016).

Camue et al., (2017) la eficiencia es una herramienta que mide los factores internos de la organización, dedicada a los aspectos económicos y técnicos, mismo que buscan minimizar los costos para transformar los insumos en productos, la cual debe evaluar metas y medir su desempeño y alcance y cuando la organización cumple sus objetivos se refiere a eficaz, y si se requiere alcanzar al menor costo posible, se dice que es eficiente (Suárez, 2017).

Rojas et al., (2018) define a la eficiencia como la capacidad de disponer de recursos o capital humano para conseguir un efecto determinado, señala que es una expresión que mide la capacidad o cualidad de la actuación de un sistema o sujeto económico, con el enfoque de cumplir los objetivos de la organización.

Eficacia

Rojas et al., (2018) afirma que la eficacia como la capacidad de una organización para cumplir sus objetivos, integrando a la eficiencia y los factores del entorno.

La eficacia en las organizaciones, se refiere a cumplir los objetivos y metas y la eficiencia involucra el uso de los insumos para conseguir los resultados esperados, es decir, la primera desde una perspectiva del logro de objetivos, la segunda, como el logro de esos mismos objetivos con la menor cantidad de recursos o cumplirlos con los recursos disponibles, así lo establecen (Koontz et al., 2012).

Por tanto, la eficacia y la eficiencia como dos dimensiones del desempeño de una organización, distinguen sus características, la eficacia como las

acciones que realiza la organización para el logro de los objetivos propuestos, en tanto, la eficiencia determina la forma en la cual se emplean los recursos en los procesos de producción y de gestión. En otras palabras, la eficacia son las medidas de acción para llegar a un fin, en cambio, la eficiencia es la disposición técnica de los insumos empleados y los productos obtenidos, en términos de la productividad, se enfoca en la satisfacción de empleados y clientes, mediante los estándares de calidad y la capacidad del trabajo en equipo (Tohidi, 2011).

Se enmarca la diferencia entre eficacia y eficiencia, la cual, radica en que la eficiencia se enfoca en análisis de encontrar los medios, los métodos y los procedimientos a emplear para asegurar la mejor utilización de los recursos disponibles, por otro lado, el análisis del seguimiento de cumplir las metas con los insumos previstos y actividades asignadas, se basa en la eficacia.

Factores internos y externos de la Productividad

Al definir los elementos que determinan la productividad, corresponde el análisis y la determinación de los factores que se deben de considerar para su estudio previo, si se requiere incrementar la productividad, no existe un enfoque concreto de los mismos, sino se aborda desde la necesidad de la empresa, para evaluar los elementos que dan pauta a la mejora y al incremento de la productividad, estos factores se determinan conforme la adaptabilidad y los objetivos que se deseen alcanzar (Hall, 2011; Martínez, 2013).

Desde un análisis general y relevante para las organizaciones y desde los estudios clásicos de la administración, se parte de los factores internos y externos de la productividad, sin el estudio y conocimiento de estos elementos, la empresa no tendrá

datos e información de donde partir para dirigir sus esfuerzo al desarrollo e implementación de estrategias productivas (Baraei y Mirzaei, 2018).

Los factores externos, son los que están totalmente fuera del alcance de la dirección organizacional, mientras que los factores internos, dependen de las decisiones de la empresa, si bien, estos factores se consideran áreas de oportunidad para mejorar la productividad desde ambas perspectivas empresariales, se convierten en elementos estratégicos, teniendo como principal objetivo la integración de ambas clasificaciones de factores (Fontalvo et al., 2017; Parasuraman, 2010).

Los análisis de los factores externos requieren de una evaluación y control de los cambios del entorno, algunos de estos elementos son la administración pública, infraestructura social, regulaciones gubernamentales, cambios políticos, factores culturales y las modificaciones sociales, contingencias ambientales, amenazas de nuevos mercados y la globalización (Velásquez et al., 2010).

Los siguientes son los factores internos, estos son controlados por la empresa, se sugiere poner atención de manera precisa en los recursos humanos, abordando temas de rotación de personal, entorno de la organización considerando los accidentes de trabajo, capacitación y formación del personal, la tecnología, cultura organizacional tomando en cuenta la calidad de vida laboral, asignación de tareas y gestión organizacional (Patrón y Vargas, 2019; Velásquez et al., 2010).

Así pues, otros factores internos considerados por productividad son las diversas áreas funcionales como lo es el marketing, finanzas, administración, estilo y método de gestión así como también los procedimientos

que se llevan a cabo para lograr una coordinación de las actividades productivas (Baraei & Mirzaei, 2018).

López, (2009), expone que, las funciones de controlar a la productividad con base a los factores, engloba garantizar resultados positivos para la organización, no solo de forma monetaria, sino, integrar las estrategias necesarias para que la empresa esté en marcha. Es hablar del equilibrio entre la eficiencia y la eficacia, comprendidas como un todo interrelacionado.

Método

Se llevó a cabo una revisión sistemática de la literatura basada en la metodología (RSL) propuesta por Kitchenham, (2019) el cual define que es un medio para identificar, evaluar e interpretar la investigación, como parte de la investigación secundaria, que tiene como fundamento básico el respeto escrupuloso de la transparencia y de la sistematización (Kitchenham et al., 2011) , se procedió a realizar un filtro manual, considerando los estudios publicados de entre los años 2007 y 2021. Siguiendo los criterios de inclusión conformados por palabras clave definidas por productividad, productividad empresarial, productividad en las organizaciones, factores que determinan la productividad, componentes de la productividad, modelo de la productividad, competitividad, organizational productivity, productivity publicados en inglés y español en el periodo 2007-2021. Se excluyeron aquellos elementos los cuales no se encontraban publicados en el tiempo definido para el estudio de este artículo, artículos en otros idiomas que no fueran en inglés y español, y como elementos técnicos. La búsqueda y los filtros aplicados se centraron en aquellos elaborados en países de Latinoamérica, en idioma inglés y español.

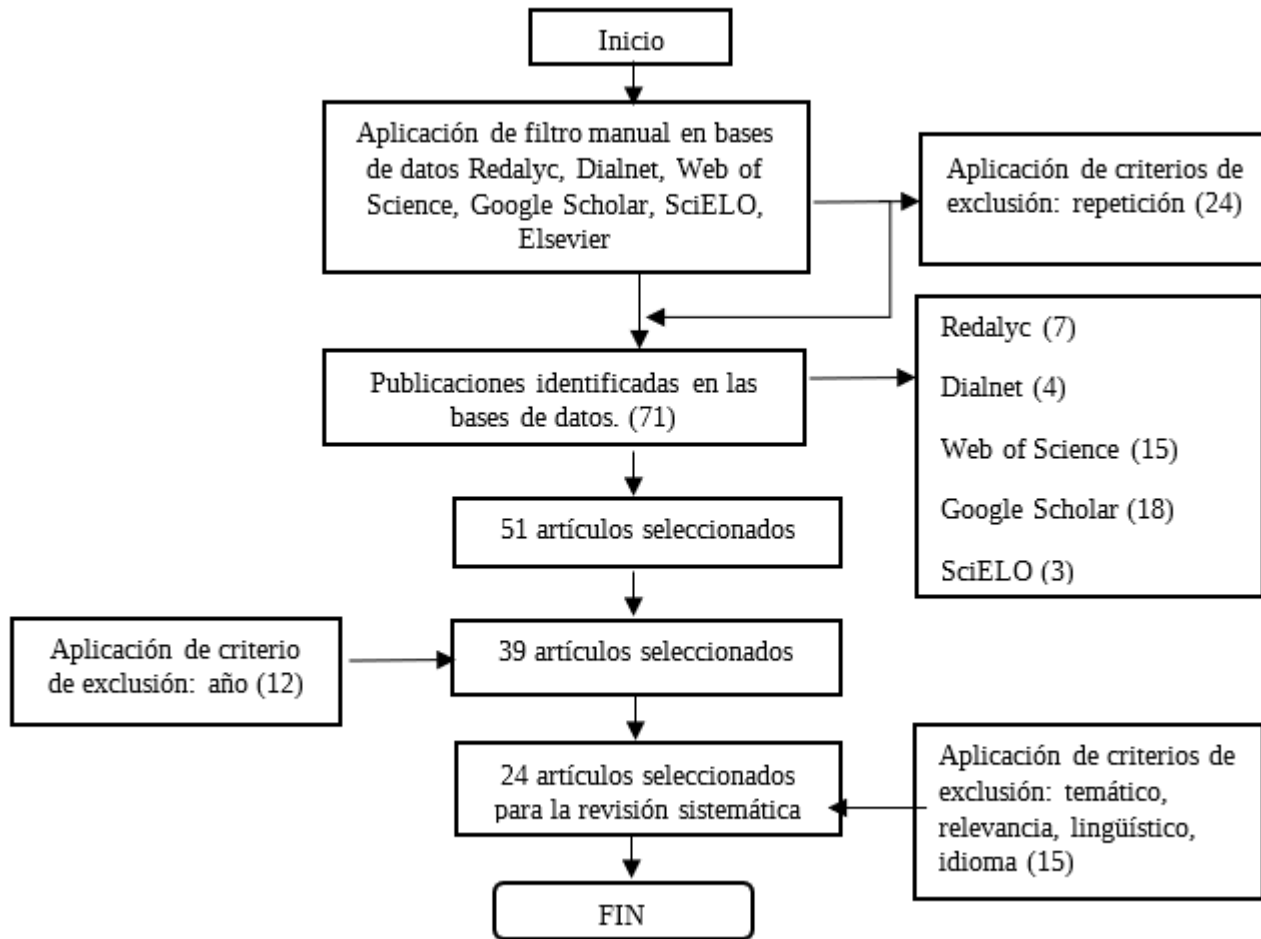
Esta metodología, permitirá, interpretar, analizar e identificar información disponible de un periodo de tiempo determinado para la investigación, fijando catorce años, con el objetivo de percibir la evolución de la productividad y los aspectos relacionados con la variable estudio que benefician a las organizaciones con base al crecimiento de la globalización de los mercados y propicien el incremento de la productividad empresarial.

A continuación, se explica el procedimiento de la revisión sistemática de la literatura, la cual consistió en seleccionar los estudios del área de ciencias sociales, administración y mercadotecnia en las bases de datos Redalyc, Dialnet, Web of Science, Google Scholar, SciELO y Elsevier. filtrando ciertas categorías. El motivo de la selección de estas bases de datos consiste en el estudio de los artículos en las revistas de mayor impacto a nivel internacional con base a las palabras claves definidas.

El proceso metodológico se compone de los siguientes pasos, identificación del problema de estudio, selección del periodo de análisis, selección y búsqueda en las bases de datos con base a las palabras clave, gestión y depuración de resultados, creación de carpetas de organización de información, selección de artículos que cumplieran los criterios de inclusión, los datos de referencia de la publicación, como año de publicación, nombre de la revista, título del artículo, palabras clave, resumen, tema y cantidad de autores, tipo de estudio, la metodología, técnicas, DOI, principales aportaciones e institución de origen.

Figura 1

Fases del proceso de protocolo de búsqueda: revisión sistemática



Fuente: Elaboración propia con base al proceso de la revisión sistemática de la producción científica en las bases de datos Redalyc, Dialnet, Web of Science, SciELO y Elsevier.

Resultados

A continuación, se presentan los 24 artículos seleccionados, los cuales cumplieron con los criterios de inclusión aplicados. En la siguiente tabla (tabla 2) se

muestran sus principales aportaciones sobre aspectos que dichos estudios consideran para el incremento de la productividad empresarial en diferentes sectores e industrias.

Tabla 2*Artículos seleccionados con base a la revisión sistemática aplicada*

Código	Título	Autor	Principales aportaciones
A1 Dialnet	La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional.	(Fontalvo et al., 2017)	La productividad es medida con base a sus factores internos y externos, mediante modelos empíricos, teniendo un impacto significativo en las organizaciones.
A2 Google Scholar	ADN organizacional y productividad en las empresas familiares	(Díaz et al., 2018)	Las mejoras prácticas del ADN organizacional (toma de decisiones, información, motivación y estructura) de las empresas familiares originará una mejora en la productividad.
A3 Google Scholar	La Productividad y los Valores Organizacionales	(Velásquez et al., 2009)	La productividad se mide en función de tres subsistemas inmersos en los factores internos: cultura y valores, dirección y operaciones, a partir de estos subsistemas se asocian los valores.
A4 Google Scholar	Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo	(Rojas et al., 2018)	Aplicación del juego Tres E a jóvenes de pregrado y posgrado, determina la independencia de las variables efectividad, eficacia y eficiencia para lograr la productividad.
A5 Google Scholar	Factores internos y externos a la empresa que propician entornos de productividad en el sector privado	(Patrón y Vargas, 2019)	Al mejorar la estructura, los aspectos organizacionales, los procesos, el estilo de administración y el nivel de empoderamiento, así como el tipo de liderazgo se mejorarían la productividad laboral.

Tabla 2*Continuación...*

Código	Título	Autor	Principales aportaciones
A6 Google Scholar	La importancia de la productividad como componente de la competitividad	(Bonilla, 2012)	El desarrollo de la productividad permite fortalecer la ventaja competitiva, como resultado de una estrecha relación entre ambas categorías, eliminando las brechas de crecimiento productivo.
A7 Google Scholar	Modelo integral de la productividad	(Medina, 2010)	El Modelo Integral de Productividad presenta una propuesta en donde la proyección parte de la estrategia empresarial y se construye en todos los procesos empresariales, que trabajan sinérgicamente para alcanzar los mejores resultados.
A8 Redalyc	La productividad de las Pymes: necesidad imperiosa ante los Tratados de Libre Comercio y la globalización de los mercados.	(Chamorro y Caba, 2007)	Se proponen aspectos que coadyuven al mejoramiento de los procesos y la estructura organizacional de las Pymes, factores fundamentales de su productividad y por ende en la competitividad de las mismas.
A9 Redalyc	La productividad desde una perspectiva humana: dimensiones y factores	(Marvel et al., 2014)	Los efectos de la motivación, la satisfacción, el compromiso organizacional, la participación, la cohesión, el manejo asertivo de los conflictos, el liderazgo, el clima y la cultura organizacional se traduce en un incremento de la productividad de las organizaciones.

Tabla 2*Continuación...*

Código	Título	Autor	Principales aportaciones
A10 Redalyc	Los retos actuales de la mejora de la calidad y la productividad en las organizaciones.	(Gutiérrez, 2009)	Mejorar el desempeño en las organizaciones es desarrollar la razón e inventar nuevas y mejores soluciones para los problemas organizacionales para adoptar las respuestas prácticas más eficaces.
A11 SciELO	Capacitación y productividad organizacional: un estudio de caso en una empresa productiva del estado	(García y Baltazar, 2007)	Se percibe una mejora en los niveles de productividad con motivo de la capacitación del capital humano.
A12 SciELO	Concepciones teóricas sobre la efectividad organizacional y su evaluación en las universidades	(Camue et al., 2017))	Considerar la importancia del adecuado manejo y uso de los recursos y la gestión de los actores principales de la organización, los clientes (estudiantes, docentes y no docentes), la sociedad, la congruencia entre las metas individuales y organizacionales, la relación con el entorno y el alcance de los objetivos lograra la efectividad en la universidad.
A13 SciELO	La mejora de la productividad en las empresas de servicios	(Diz et al., 2007)	Al incorporar procesos automatizados en los procesos de servicio, podría dar como resultado, la mejora en el nivel de productividad de las empresas de servicios.
A14 SciELO	Colaboradores satisfechos-productividad empresarial	(Sánchez et al., 2020)	Considerar la importancia de la retroalimentación de los colaboradores de una empresa en su desempeño laboral mediante evaluaciones del cumplimiento de metas propuestas y que identifiquen constantemente los logros, para alcanzar la productividad organizacional.

Tabla 2*Continuación...*

Código	Título	Autor	Principales aportaciones
A15 Redalyc	Contabilidad, gestión y productividad.	(Gracia, 2009)	El modelo de contabilidad de productividad se reconoce como una herramienta valiosa para efecto de considerar la participación de los diferentes factores que concurren en los procesos productivos.
A16 Web of Science	Efectos entre las actividades de innovación, exportación y productividad: un análisis de las empresas manufactureras peruanas.	(Nolazco, 2020)	Los efectos directos e indirectos de la innovación incrementan la productividad entre la inversión en IyD y las exportaciones de empresas manufactureras peruanas.
A17 Web of Science	What Determines Productivity?	(Syverson, 2011)	La productividad en cada empresa se determina con base a sus propios factores internos y externos que le afecta, de acuerdo a su tamaño, capacidad, gestión organizacional, etc.
A18 Web of Science	Service productivity, quality and Innovation: Implications for service-design practice and research.	(Parasuraman, 2010)	Considerar las interrelaciones entre la productividad, la calidad y la innovación del servicio permite formular estrategias para la mejora de los servicios e intervenir en cada una de las variables obteniendo mejores resultados.
A19 Web of Science	Investigation into Issues Related to the Productivity of Employees in an Oil and Gas Industry	(Hakmani y Bashir, 2014)	Para lograr la productividad empresarial en las organizaciones gubernamentales y privadas es fundamental que estas otorguen un gran valor al desarrollo profesional de los colaboradores.

Tabla 2*Continuación...*

Código	Título	Autor	Principales aportaciones
A20 Web of Science	Estrategias para el mejoramiento de la productividad.	(Velásquez et al., 2010)	Se requiere fomentar los valores organizacionales Seguridad del trabajador, disciplina, ética, responsabilidad, honestidad, trabajo en equipo, como alternativa para mejorar la productividad.
A21 Web of Science	Innovation and Productivity	(Hall, 2011)	Un impacto económicamente significativo de la innovación de productos en la productividad de los ingresos y en la innovación de los procesos.
A22 Web of Science	Productividad e innovación en pequeñas y medianas empresas.	(Kato, 2019)	Como resultado se obtuvo un vínculo positivo entre innovación y productividad en diversos sectores manufactureros y no manufactureros. El impacto calculado de la innovación sobre la productividad es equivalente al impacto que tiene la inversión en equipo de cómputo en las pymes.
A23 Elsevier	Teamwork productivity & effectiveness in an organization base on rewards, leadership, training, goals, wage, size, motivation, measurement and information technology	(Tohidi, 2011)	El trabajo en equipo en las empresas, fomenta la productividad organizacional, alineada con el liderazgo, capacitación, metas, salario, tamaño, motivación y tecnología.
A24 Elsevier	Technology Trends for Business Productivity Increase	(Patiño, 2015)	Las tendencias tecnológicas pueden aportar un valor agregado para la ventaja competitiva de las empresas y a su vez, el incremento de la productividad.

Como resultado del análisis de los resultados de los 24 artículos, se obtienen los aspectos frecuentemente estudiados e indicadores fundamentales para el incremento de la productividad empresarial considerando que estos aspectos si se desarrollan de forma adecuada aportarán grandes beneficios a la organización y contribuirán en gran medida a la construcción de estrategias competitivas.

Fuente: Elaboración propia con base al análisis de los resultados de los 24 artículos seleccionados.

Tabla 3

Aspectos a considerar para el incremento de la productividad empresarial

Factores internos y externos
Desarrollo organizacional
Valores organizacionales
Toma de decisiones
Trabajo en equipo
Tecnología
Innovación
Inversión en Investigación y Desarrollo (IyD)
Competitividad
Recursos disponibles
Procesos productivos

Fuente: Elaboración propia.

Conclusiones

Acorde a los artículos revisados, la productividad se reflexiona desde tiempos atrás, las teorías administrativas nos permiten el análisis de su evolución, desde su forma de adaptarse a las empresas y su entorno y como logra nutrir a cada una, es decir, desde la optimización de los recursos de una empresa, permite aprovechar al máximo los recursos que dispone la organización, con el objetivo de potencializarlos, transformando los recursos de producción con base a los elementos productivos, sin embargo, es importante señalar, que para que se alcance niveles máximos de productividad, los equipos de trabajo deben estar complementados mediante los valores organizacionales y la combinación de los recursos para mejorar el desempeño, conviviendo en un entorno que propicie la colaboración, esperado que los resultados sean los que se determinaron, (Díaz et al., 2018; Fontalvo et al., 2017; Velásquez et al., 2009).

Asimismo, con base a estas reflexiones se puede afirmar que, para que la productividad se logre en las organizaciones, es importante considerar distintos aspectos controlables e incontrolables, los primeros son los factores internos, los cuales son parte de la empresa, los segundos son factores externos, que no dependen de la organización. Estos factores afectan al desarrollo de la productividad de una organización.

De igual forma se debe considerar la evaluación y aplicación del desarrollo organizacional, valores organizacionales, la toma de decisiones, el trabajo en equipo, la tecnología, la innovación, la inversión en investigación y desarrollo (IyD), la competitividad, la evaluación de los recursos disponibles y los procesos productivos, si se logra que estos aspectos sean fortalecidos en la organización, permitirá que la productividad se incremente y propicie a la creación de una ventaja competitiva sólida.

Por lo tanto, se requiere diseñar estrategias que tengan el objetivo de contrarrestar los problemas del mercado y aprovechar las oportunidades (Baraei y Mirzaei, 2018; Patrón y Vargas, 2019; Velásquez et al., 2010).

Las funciones de controlar a la productividad con base a los factores, engloba garantizar resultados positivos para la organización, no solo de forma monetaria, sino, integrar las estrategias necesarias para que la empresa esté en marcha. Es hablar del equilibrio entre la eficiencia y la eficacia, comprendidas como un todo interrelacionado (Rojas et al., 2018).

A su vez, la productividad es la habilidad de ser productivos como la herramienta de orientación de la administración de los sistemas productivos con base a los recursos que disponga la empresa, es un elemento que en cualquier industria aporta la manera de realizar las cosas de forma efectiva, diversas organizaciones destacan por el buen manejo, control y evaluación de este eje (Díaz et al., 2018).

Cabe señalar que, de acuerdo a los estudios revisados, la productividad gestiona la relación que existe entre los productos, bienes o servicios y recursos disponibles en el proceso productivo, combinando la eficacia y la eficiencia, que expresan que la productividad tiene todo que ver con cómo se emplea eficazmente los insumos, con el objetivo que la economía de una sociedad alcance su potencial máximo con base a sus rendimientos (Gracia, 2009; Osvaldo y Naim, 2007).

La productividad entonces, es la estrategia que se lleva a cabo para el mejoramiento de los procesos internos de la organización, considerando sus factores externos de la misma forma. Sin dejar a un lado, los retos a los que se enfrentan en la actualidad las empresas debido a los rápidos cambios en el mundo, como los avances tecnológicos, la innovación, la adaptabilidad a los

factores incontrolables, requieren de la capacidad de distinguirse y elegir la dirección adecuada de la organización, de acuerdo a sus recursos y capacidades; sin el estudio de estos factores, no podría existir una productividad eficiente, porque no se conocería el contexto total de la situación organizacional (Kour et al., 2019; Syverson, 2011).

Referencias

- Arraut, L. (2010). La gestión de calidad como innovación organizacional para la productividad en la empresa. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 69, 22–41.
- Baraei, E., y Mirzaei, M. (2018). Identification of factors affecting on organizational agility and its impact on productivity The purpose of recent research is to investigate the relationship between. *UCT Journal of Management Adn Accounting Studies*, 6(4), 13–19. <https://doi.org/https://doi.org/10.24200/jmas.vol7iss02pp13-1>.
- Bonilla, E. (2012). La importancia de la productividad como componente de la competitividad. *Fundación Universidad de América*. <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/732/1/41584611-2012-2-EF.pdf>
- Camue, A., Carballal, E., y Toscano, D. (2017). Concepciones teóricas sobre la efectividad organizacional y su evaluación en las universidades. *Cofin Habana*, 11(2), 136–152. <http://scielo.sld.cu/pdf/cofin/v11n2/cofin10217.pdf>
- Caraballo, H., Ferrer, J., y Sierralta, B. (2016). Productividad y política industrial en Venezuela y el Mercosur. *Cuadernos Del Cendes*, 33(92), 59–78. <http://ve.scielo.org/pdf/cdc/v33n92/art04.pdf>

- Chamorro, O., y Caba, N. (2007). La productividad de las Pymes: necesidad imperiosa ante los Tratados de Libre Comercio y la globalización de los mercados. *Prospectiva*, 5(1), 23–26.
- Díaz, N., Leal, M., y Urdaneta, A. (2018). ADN organizacional y productividad en las empresas familiares Organizational DNA and productivity in the family business Introducción. *Desarrollo Gerencial*, 10(1), 105–122.
<https://doi.org/10.17081/dege.10.1.2987>
- Diz, E., Rodríguez, N., y García, J. (2007). La mejora de la productividad en las empresas de servicios. *Dirección y Organización*, 34, 79–90.
<https://revistadyo.es/index.php/dyo/article/view/19/19>
- Fontalvo, T., De la Hoz, E., y Morelos, J. (2017). Productivity and its factors: impact on organizational improvement. *Dimensión Empresarial*, 16(1), 47–60.
<https://doi.org/10.15665/dem.v16i1.1897>
- García, B., y Baltazar, L. (2007). Capacitación y productividad organizacional: un estudio de caso en una empresa productiva del estado. *Revista NTHE*.
http://nthe.mx/NTHE_v2/pdfArticulos/PDF_Articulo20200721225509.pdf
- Gracia, É. (2009). Contabilidad , gestión y productividad. *Lúmina*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30554/lumina.10.1211.2009>
- Gutiérrez, P. (2009). Los Retos Actuales de la Mejora de la Calidad y la Productividad en las Organizaciones. *Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias*.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=215016873011>
- Hakmani, K. Al, y Bashir, H. (2014). Investigation into Issues Related to the Productivity of Employees in an Oil and Gas Industry. *Proceedings of the 2014 International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 1699–1706.
<http://iieom.org/ieom2014/pdfs/381.pdf>
- Hall, B. (2011). Innovation and productivity. *Nber Working Paper Series*. <https://doi.org/10.3386/w17178>.
- Hernández, S. (2011). Introducción a la administración. In *Mc Graw Hill* (Vol. 1).
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2015). Encuesta nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas. In *Instituto Nacional de Estadística y Geografía*.
https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enaproce/2015/doc/ENAPROCE_15.pdf
- Jiménez Rojas, Á., Delgado, E., y Gaona Villate, G. (2001). Modelo de productividad de David Sumanth aplicado a una empresa del sector de maquinaria no eléctrica. *Ingeniería (Bogotá)*, 6(2), 81–87.
<https://doi.org/10.14483/23448393.2707>
- Kato, E. (2019). Productivity and innovation in small and medium enterprises. *Estudios Gerenciales*, 35(150), 38–46.
<https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.150.2909>
- Kitchenham, B. (2019). Service function chaining across openstack and kubernetes domains. *DEBS 2019 - Proceedings of the 13th ACM International Conference on Distributed and Event-Based Systems*, 240–243.
<https://doi.org/10.1145/3328905.3332505>

- Kitchenham, B., Brereton, P., Li, Z., Budgen, D., y Burn, A. (2011). Repeatability of systematic literature reviews. *IET Seminar Digest*, 2011(1), 46–55. <https://doi.org/10.1049/ic.2011.0006>
- Koontz, H., Weihrauch, H., y Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*.
- Kour, J., El-Den, J., y Sriratanaviriyakul, N. (2019). The role of positive psychology in improving employees' performance and organizational productivity: An experimental study. *Procedia Computer Science*, 161, 226–232. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.11.118>
- Lopez, E., Arias, L., y Rave, S. (2006). La Organización y la evolución administrativa. *Scientia Et Technica*, 7(31), 147–152.
- Martínez, R. (2013). Relación entre la calidad y productividad en las PYMEs del sector servicios. *Publicaciones En Ciencia y Tecnología*, 7(1), 85–102. https://www.researchgate.net/publication/295106650_RELACION_ENTRE_CALIDAD_Y_PRODUCTIVIDAD_EN_LAS_PYMEs_DEL_SECTOR_SERVICIOS
- Marvel, M., Núñez, M., y Rodríguez, C. (2014). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible Capital*, 7(2), 549–584. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54921605013>
- Medina, J. (2010). Modelo integral de productividad, aspectos importantes para su implementación. *Revista EAN*, 69, 110–119. <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/PIN III 4.pdf>
- Nolazco, J. (2020). Efectos entre las actividades de innovación, exportación y productividad: un análisis de las empresas manufactureras peruanas. *Desarrollo y Sociedad*. <https://doi.org/10.13043/DYS.85.2>
- Ospino, A., Silva, J., Muñoz, Y., Candelo, J., Mejía, M., Valencia, G., y Umaña, S. (2016). Innovation strategies to develop specific professional skills on photovoltaic systems using laboratory experience guides: Technologies and sustainability education. *Espacios*, 37(29), 1–10.
- Parasuraman, A. (2010). Service productivity, quality and innovation: Implications for service-design practice and research. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 2(3), 277–286. <https://doi.org/10.1108/17566691011090026>
- Patiño, A. (2015). Technology Trends for Business Productivity Increase. *Inge CUC*, 11(2), 84–96. <https://doi.org/10.17981/ingecuc/11.2.2015.09>
- Patrón, O., y Vargas, J. (2019). Factores internos y externos a la empresa que propician entornos de productividad en el sector privado. *Libre Empresa*, 16(1), 64–78. <https://doi.org/10.18041/1657-2815/libreempresa.2019v16n1.5910>
- Raya Hernández, M. A., y Núñez, R. (2015). La productividad, un pilar importante en la ventaja competitiva de las organizaciones: una perspectiva para la gestión de los factores que influyen en la productividad empresarial. *Portal de La Ciencia*, 77–88. <https://doi.org/10.5377/pc.v7i0.2134>
- Rojas, M., Jaimes, L., y Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Espacios*, 39(6). <http://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
- Saavedra, M., Milla, S., y Tapia, B. (2013). Determinación de la competitividad de la PYME en el nivel micro: El caso de del Distrito Federal, México. *Faedpyme International Review*, 2(4), 18–32. <https://doi.org/10.15558/fir.v2i4.38>

- Sánchez, M., Hernández, J., Molina, H., y García, M. (2020). Colaboradores satisfechos - productividad empresarial. *Boletín Científico de La Escuela Superior Atotonilco de Tula*, 7(14), 4–9. <https://doi.org/10.29057/esat.v7i14.6034>
- Sandoval, S., Armijos, D., y González, K. (2018). La comunicación del talento humano en la productividad empresarial. *INNOVA Research Journal*, 3(8.1), 167–175. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.760>
- Suárez, H. (2017). Empowerment como estrategia gerencial para mejorar la efectividad laboral. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de La Investigación y Publicación En Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*. ISSN : 2588-090X . Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP), 2(3), 64–81. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v2i3.26>
- Syverson, C. (2011). What determines productivity. *Journal of Economic Literature*, 49(2), 326–365. <https://doi.org/10.1257/jel.49.2.326>
- Tohidi, H. (2011). Teamwork productivity & effectiveness in an organization base on rewards, leadership, training, goals, wage, size, motivation, measurement and information technology. *Procedia Computer Science*, 3, 1137–1146. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2010.12.185>
- Velásquez, Y., Nuñez, M., y Rodríguez, C. (2010). Estrategias para el mejoramiento de la productividad. *Estudios de Poblacion*, 7(1–6), 61–66. <https://www.researchgate.net/profile/Carlos-Rodriguez-Monroy/publication/260338549 ESTRATEGIAS PARA EL MEJORAMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD/links/00463530d16f1a0d79000000/ESTRATEGIAS-PARA-EL-MEJORAMIENTO-DE-LA-PRODUCTIVIDAD.pdf>
- Velásquez, Y., Nuñez, M., y Rodríguez, C. (2009). La Productividad y los Valores Organizacionales. *7th Latin American and Caribbean Conference for Engineering and Technology*, 1–2. https://www.researchgate.net/publication/260554636_La_Productividad_y_los_Valores_Organizacionales.
- Villarreal, A. (2013). Evolución y Cambio de la Organización y su Administración. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 8(2), 101–111. [http://www.spentamexico.org/v8-n2/A6.8\(2\)101-111.pdf](http://www.spentamexico.org/v8-n2/A6.8(2)101-111.pdf)



Trascender, Contabilidad y Gestión. Vol. 7, Núm. 20 (mayo – agosto del 2022).

Universidad de Sonora. Departamento de Contabilidad. México.

ISSN: 2448-6388. Reserva de Derechos 04-2015-04172070800-203.

Tres clásicos de la teoría de Administración Pública en México: Tadeo Ortiz, Luis de la Rosa y José María del Castillo

Three classics of Public Administration theory in Mexico: Tadeo Ortiz, Luis de la Rosa and José María del Castillo

Arturo Ordaz Álvarez ¹

Recibido: 20 de diciembre de 2021.

Aceptado: 9 de febrero de 2022.

DOI: <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.167>

JEL: H83. Administración Pública.

Resumen

El estudio de la Administración Pública en la época moderna surge a principios del siglo XIX con la obra del francés Charles-Jean Baptiste Bonnin. Durante ese siglo su estudio se extendió en todo el continente europeo, trascendiendo a diferentes países de América. México no fue la excepción. El propósito de este trabajo es analizar la obra de tres tratadistas mexicanos la cual es un referente necesario para comprender el desarrollo de esta disciplina en nuestro país.

Se aborda la obra de Tadeo Ortiz de Ayala, cuyo libro *México considerado como nación independiente*

y libre, ó sean algunas indicaciones sobre los deberes más esenciales de los mexicanos data del año 1832. Se analiza la obra de Luis de la Rosa Oteiza, considerado el Padre de la Administración Pública en nuestro país, revidando su trabajo *Ensayo sobre la administración pública de México y medios para mejorarla*, de 1853. La tercera obra que se revisa es *Ensayo sobre el Derecho Administrativo Mexicano* de José María del Castillo Velasco, publicada en 1874.

Se asume la importancia de los clásicos en la comprensión de su respectiva disciplina. Sus ideas nos sirven necesariamente en la definición y

¹ Arturo Ordaz Álvarez. Licenciado en Economía. Licenciado en Administración Pública. Licenciado en Artes Plásticas. Maestro en Administración. Candidato a Doctor en Administración Pública. Doctor en Ciencias Sociales. Profesor de Carrera Titular de la Universidad de Sonora. Departamento de Sociología y Administración Pública. Correo: aordaz@sociales.uson.mx. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7890-8225>

delimitación del campo disciplinario. Pero también resultan útiles al reflexionar sobre los problemas de actualidad que requieren repensar aquellas ideas ya decantadas por el tiempo en términos de sabiduría. En este trabajo se acudió al análisis documental. Se identificaron y localizaron los documentos originales en referencia, para posteriormente analizar las ideas centrales de los autores estudiados.

Palabras clave: administración pública, servicio público, derecho administrativo.

Abstract

The study of Public Administration in modern times arose at the beginning of the 19th century with the work of the Frenchman Charles-Jean Baptiste Bonnin. During that century his study spread throughout the European continent, transcending to different countries in America. Mexico was not the exception. The purpose of this work is to analyze the work of three Mexican writers, which is a necessary reference to understand the development of this discipline in our country.

The work of Tadeo Ortiz de Ayala is addressed, whose book Mexico considered as an independent and free nation, or some indications about the most essential duties of Mexicans, dates from the year 1832. The work of Luis de la Rosa Oteiza, considered the Father of Public Administration in our country, revising his work Essay on the public administration of Mexico and means to improve it, of 1853. The third work that is reviewed is Essay on Mexican Administrative Law by José María del Castillo Velasco, published in 1874.

The importance of the classics is assumed in the understanding of their respective discipline. His ideas

necessarily serve us in the definition and delimitation of the disciplinary field. But they are also useful when reflecting on current problems that require rethinking those ideas already decanted by time in terms of wisdom. In this work, documentary analysis was used. The original documents in reference were identified and located, to later analyze the central ideas of the authors studied.

Keywords: public administration, public service, administrative law.

Introducción

El propósito de este trabajo es hacer un análisis de tres tratadistas mexicanos cuya obra constituye un referente necesario para comprender el desarrollo de esta disciplina en nuestro país: Tadeo Ortiz, Luis de la Rosa y José María del Castillo.

Se reconoce que el estudio de la Administración Pública como disciplina, en la época moderna, surgió a principios del siglo XIX con la publicación en 1808 de la obra del francés Charles-Jean Baptiste Bonnin *De la importancia y necesidad de un código administrativo*, documento base de sus *Principios de administración pública*. Bonnin definió que la *Ciencia de la Administración* es aquella disciplina cuyo propósito central es el estudio de las materias relativas a la administración, de la administración pública, es decir del gobierno en acción frente a la sociedad; en su trabajo de sistematización del estudio de la administración, propuso clasificar el análisis dividiéndolo en *administración pública y administraciones especiales* (ramas de la primera).

A lo largo del siglo XIX el estudio de la disciplina fue impulsado por otros tratadistas en el continente europeo, incluso, trascendieron a diferentes países de América. México no fue la excepción.

En este trabajo se aborda la obra de Don Tadeo Ortiz de Ayala, precursor del pensamiento administrativista mexicano, quien trabajó desde la perspectiva de la llamada Ciencia de la Policía; su libro *México considerado como nación independiente y libre, ó sean algunas indicaciones sobre los deberes más esenciales de los mexicanos*¹ data del año 1832.

También, se reflexiona sobre la obra de Don Luis de la Rosa Oteiza, a quien se considera el Padre de la Administración Pública en nuestro país. a quien se considera el Padre de la Administración Pública en nuestro país. Se particulariza sobre su trabajo *Ensayo sobre la administración pública de México y medios para mejorarla*, de 1853, considerado el trabajo fundacional de la Ciencia de la Administración en México. El tercer autor cuya obra se analiza es el oaxaqueño Don José María del Castillo Velasco, político e intelectual liberal, de quien se tiene en consideración la obra *Ensayo sobre el Derecho Administrativo Mexicano*, publicada en 1874.

En este trabajo se asume la importancia que tienen los clásicos para la comprensión de su respectiva disciplina. Se considera que sus ideas, fuentes de primer orden, nos sirven necesariamente en la definición y delimitación del campo disciplinario. Pero también resultan útiles al reflexionar sobre los problemas de actualidad que requieren repensar aquellas ideas ya decantadas por el tiempo en términos de sabiduría.

El estudio de los clásicos de la Administración Pública en el país

Los estudios sobre la teoría de la Administración Pública en nuestro país han sido impulsados, fundamentalmente, desde la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México, y el Instituto Nacional de Administración Pública, A. C.

Para los propósitos de este trabajo, se identificó que esta labor investigativa ocurre desde fines de la década de los setenta con la publicación de la tesis doctoral de Omar Guerrero *La Administración Pública del Estado Capitalista*. En esta obra, su autor reconoce la importancia de acudir al estudio de los clásicos de la ciencia política europea, como fundamento del estudio de la Administración Pública.

A mediados de los ochenta, Omar Guerrero publica dos obras fundamentales para el estudio en perspectiva del pensamiento administrativista, en 1985 el libro *Introducción a la Administración Pública*, al siguiente año *Teoría de la Administración Pública*.

En el primer trabajo, el autor presenta el estudio sobre el origen y desarrollo de la Administración Pública, sus antecedentes en el mundo occidental, las condiciones históricas para el surgimiento de la Ciencia de la Administración con los trabajos de Carlos Juan Bautista Bonnin, incluyendo un prolijo análisis de su desarrollo en la península ibérica y en México durante los siglos XIX y XX.

En la *Teoría de la Administración Pública*, el análisis se centra en el estudio de las ciencias camerales del

¹ Nota: Las citas textuales respetan la sintaxis y ortografía de las obras originales.

absolutismo, el surgimiento de la Ciencia de la Administración Pública en Francia, así como el estudio administrativo en países como Alemania, España, Gran Bretaña, en Hispanoamérica, en Italia, en los Estados Unidos, en la Unión Soviética y en otros países socialistas.

Para fines de este trabajo, el libro *Introducción a la Administración Pública* resulta significativo pues en la parte que se aborda la Administración Pública en México se presenta la obra, entre otros, de José María del Castillo Velasco y de Don Luis de la Rosa; a este último se le da un trato especial, reconociéndolo como el fundador de la Ciencia de la Administración en el país.

En el caso del Instituto Nacional de Administración Pública, A. C., por sesenta y cinco años esta institución se ha comprometido con la producción académica de obras en la materia y, particularmente con la divulgación del conocimiento administrativo mediante la publicación de la Revista de Administración Pública (RAP).

Vigente desde 1956, la RAP fue dirigida por Omar Guerrero desde el cuarto trimestre de 1979 al segundo trimestre de 1983. Sello distintivo de esa etapa de la revista fue la inclusión de obras de tratadistas de la administración pública de diversos países, del pasado como de la actualidad. Aportación central de la labor investigativa del Dr. Guerrero fue la publicación en estos números de la revista de fragmentos de obras fundacionales de la disciplina, así como la obra de reconocidos pensadores de la Administración Pública.

De esta manera, es posible encontrar en el número 50 de abril de 1982, la publicación de connotados pensadores mexicanos, como José María Luis Mora, Lucas Alamán, Teodosio Lares, Ildelfonso Estrada y el mismo Luis de la Rosa. El artículo que abrió este

número se debió a la pluma del Dr. José Chanes Nieto, *Uno de los Teóricos del México Independiente: Simón Tadeo Ortiz de Ayala*, un brillante estudio acerca de la vida y obra de este político e intelectual mexicano de la primera mitad del siglo XIX.

Sobre Tadeo Ortiz, en 1985 el Dr. Omar Guerrero publicaría el trabajo *Tadeo Ortiz, un cultivador mexicano de la ciencia de la policía*, un relevante ensayo en el que, a partir del contenido de la obra de Ortiz de Ayala, define que ésta se circunscribe en el campo de la denominada Ciencia de la Policía, como así se conocía a la Administración Pública del Estado Absolutista.

Johann Heinrich Gottlob Von Justi es el tratadista más prestigiado de la Ciencia de la Policía. Su obra de 1756 *Elementos Generales de Policía* fue traducida del alemán al español en 1784; probablemente fue conocida en el nuevo continente como parte de la introducción de las reformas borbónicas para modernizar la administración colonial en Nueva España.

Omar Guerrero deduce del contenido de la obra *México considerado como nación independiente y libre, ó sean algunas indicaciones sobre los deberes más esenciales de los mexicanos*, que Ortiz de Ayala, comprometido con el desarrollo de la agricultura, y del fomento económico y social, resultaba un conspicuo pensador de la policía.

Desde la perspectiva de la historia del pensamiento económico, Marcelo Bitar Letay (1977) hace un análisis similar de la obra de Ortiz de Ayala, ubicándolo como un pensador de la fisiocracia, precisamente la ciencia económica vigente durante los gobiernos absolutistas europeos. Como reacción al mercantilismo de la época, el pensamiento fisiocrático proponía el libre cambio,

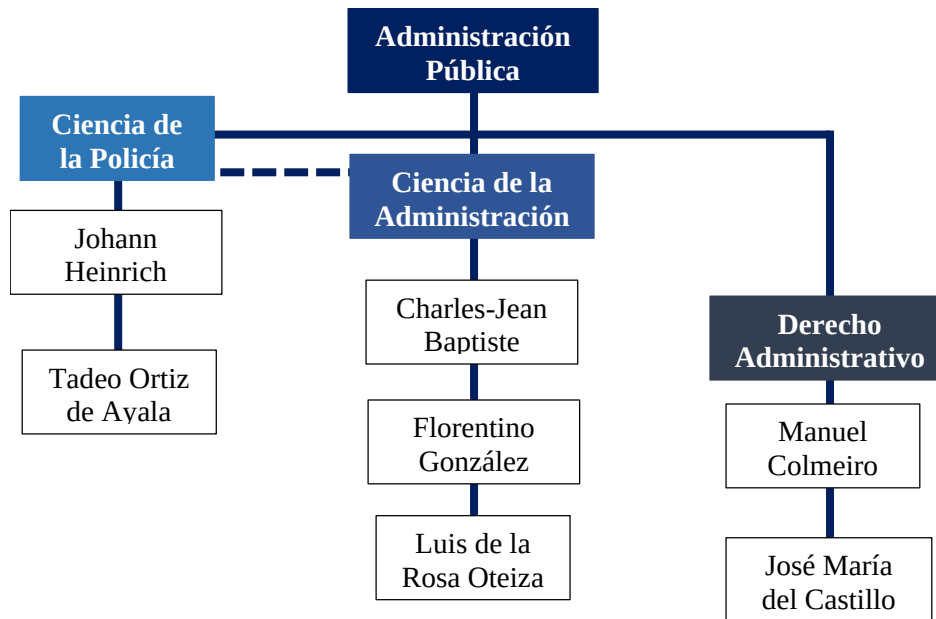
sustentado en el análisis de una estrategia macroeconómica capaz de impulsar el progreso económico y social en consonancia con el aprovechamiento de la naturaleza mediante la agricultura.

La convocatoria realizada por Bonnin en 1808 a impulsar la naciente Ciencia de la Administración, lo hizo convencido de que la actividad del servicio público sería al cobijo y respeto irrestricto del marco

institucional legal. Ello se vio reflejado en la formulación en Europa de diversos tratados sobre estas preocupaciones, el desarrollo de los principios y mecanismos de acción de la Ciencia de la Administración, así como la interpretación jurídica de la estructura y atribuciones de las instancias de gobierno mediante el impulso del Derecho Administrativo (ver Gráfico 1).

Gráfico 1

Marco teórico referencial



Fuente: Elaboración propia.

En América Latina, en principio, pesó más la primera inquietud disciplinaria, de manera tal que toca a Don Florentino González, liberal colombiano, ser quien publique el primer tratado en lengua castellana sobre Ciencia de la Administración: *Elementos de Ciencia Administrativa. Comprende el bosquejo de un sistema de Administración Pública para un Estado Republicano*, el cual data de 1840. En la primera parte de la siguiente década, también inspirado en los principios liberales y republicanos, en México, Don Luis de la Rosa Oteiza dará a conocer *Administración Pública del Estado de Zacatecas* (1851) y *Ensayo de la Administración Pública en México y Medios para Mejorarla* (1853).

Si bien, a medida que se asienta la vida pública en México, el interés por formalizar normativamente la vida del gobierno en su relación con los ciudadanos, da pie a trabajos que, en este documento, son ilustrados por la obra de José María del Castillo Velasco, *Apuntamientos para el estudio del derecho constitucional mexicano* (1871) y *Ensayo sobre el Derecho Administrativo Mexicano* (1874). Inspirado en la obra del español Manuel Colmeiro, la interpretación del derecho administrativo que hace Del Castillo, parte de la concepción de la Ciencia de la Administración de la acción gubernamental.

Los autores objeto de estudio de este trabajo cuentan con sendos estudios preparados por especialistas de diferentes disciplinas. Así, se cuenta con el trabajo del historiador José E. Covarrubias, *Tadeo Ortiz de Ayala* (1997), publicado por el Instituto de Investigaciones Históricas de la Universidad Nacional Autónoma de México. Por su parte, el mismo Dr. Chanes Nieto, es quien en el año 2000 publicó *La administración pública en México. Nuestros clásicos. La obra de Luis de la*

Rosa, obra fundamental sobre la vida y obra del ilustre zacatecano. En el caso de José María del Castillo Velasco, se cuenta el excelente trabajo *José María del Castillo Velasco: El "Don de Gobierno"* (1994) de la historiadora Alicia Hernández Chávez, estudio introductorio a la edición del *Ensayo sobre el Derecho Administrativo Mexicano* publicado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México.

La obra de Ortiz, De la Rosa y Del Castillo se circunscribe a una larga tradición sobre la Administración Pública en nuestro país. Otros autores, incluso de orientación conservadora, distinta a la liberal en la que encajan estos intelectuales, requieren ser recuperados para la reflexión de sus ideas y esquemas teóricos. Como se observa, sus obras datan de tiempo atrás a la publicación de la obra de Woodrow Wilson (1887), político e intelectual quien para muchos es el padre de la administración en Estados Unidos y fundador del estudio de la Administración Pública en ese país.

Cabe señalar que el análisis histórico y teórico de los tres clásicos de la teoría de la Administración Pública mexicana del siglo XIX permitió el acercamiento a los textos originales de los autores en bibliotecas públicas y privadas del país. El análisis documental, por lo tanto, se soporta en las fuentes primarias y secundarias consignadas en este trabajo, las cuales dan cuenta de la importancia y trascendencia del pensamiento de estos tres tratadistas. Un interés del trabajo fue, precisamente, identificar las fuentes primarias y analizarlas en el contexto en el que éstas se elaboraron, reflexionando sobre su relevancia disciplinaria e histórica.

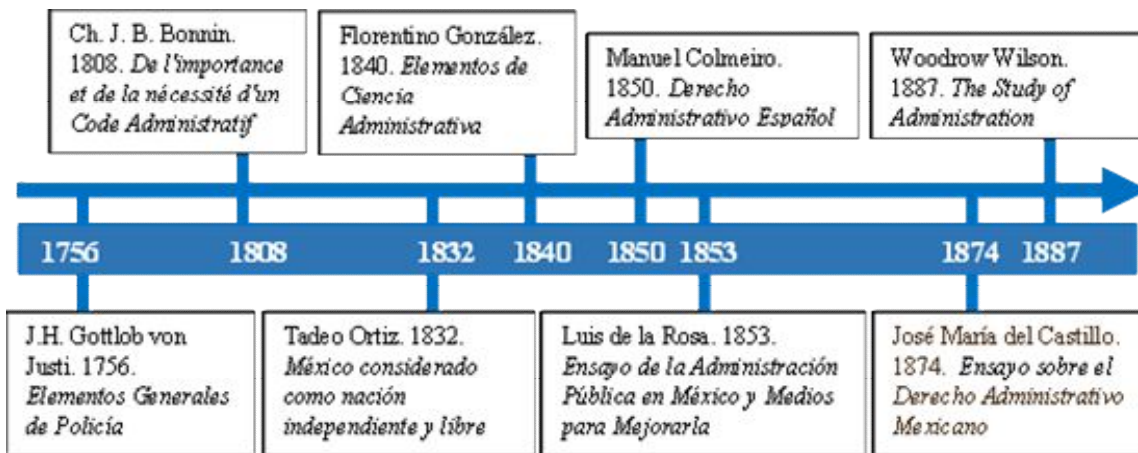
Obra y trayectoria de tres clásicos mexicanos de la Administración Pública

El estudio de la Administración Pública a lo largo del siglo XIX presenta una línea del tiempo (ver Gráfico 2) que, a su vez, establece un continuo teórico. Tiene su origen en Europa y trasciende al continente americano,

particularmente a los países de América Latina. En 1887, Woodrow Wilson publicó su trabajo *The Study of Administration*, considerada la obra fundadora de la Administración Pública en los Estados Unidos de Norteamérica.

Gráfico 2

Línea de tiempo del pensamiento publiadministrativista



Fuente: Elaboración propia.

En México, se reconoce que con la independencia del país surgen documentos que formalizan la nueva condición republicana del gobierno. Simultáneamente, se realizaron estudios que dieron cuerpo a una serie de ideas sobre la mejor manera de buscar la unidad nacional y establecer la convivencia nacional bajo la dirección de un gobierno orientado al bienestar de la población y sujeto a la regulación y mandato de la ley.

Tadeo Ortiz de Ayala

Simón Tadeo Ortiz de Ayala nació en la Villa de Mascota Nueva Galicia, hoy Jalisco, el 18 de octubre de 1788. Su muerte por consecuencia del cólera sucedió el 18 de octubre de 1833, al momento en que cumplía 45

años, a bordo del barco *Spark* que lo conducía de Veracruz a Estados Unidos con el objetivo de fomentar la colonización de Texas, en su calidad de Director de Colonización de ese estado.

La educación elemental la realizó en Guadalajara, para luego trasladarse a la capital del país con el propósito de estudiar latín y filosofía. En octubre de 1809 viajó a España con el fin de estudiar las costumbres europeas. Además, en ese contexto, pudo alimentar su formación liberal. En ese país permaneció dos años, para luego viajar a Estados Unidos con el propósito de conseguir ayuda a favor de la insurrección de independencia de México.

En 1813, Ortiz se embarcó con rumbo a Nueva Granada (hoy Colombia y Panamá), tratando de encontrar el apoyo de los países latinoamericanos para la gesta de independencia. Este viaje duraría hasta 1819. Como parte de sus cartas de presentación, Ortiz planteó que su presencia en aquellos países tenía el propósito de conseguir armas para dar cumplimiento a la encomienda del cura José María Morelos y Pavón. Esta travesía lo llevó a visitar, Caracas, Lima, Quito, Guayaquil, Santiago y Buenos Aires. Partiría después a Inglaterra con el propósito de promover la creación de una compañía mercantil capaz de generar fondos para respaldar el movimiento de independencia. Luego viajaría a España. A principios de 1821 regresó a México.

En 1822 publicó su obra *Resumen de la estadística del Imperio Mexicano*, el cual dedicó al emperador Agustín I, con el objetivo de diseñar una estrategia para el desarrollo económico y administrativo del gobierno y el país.

Tadeo Ortiz fue un hombre de emprendimientos. Teniendo como experiencia la cesión de España a Estados Unidos de La Florida en 1821, se dio a la promoción de la colonización de Texas con el fin de afianzar este territorio al país. De igual manera, se esmeró en promover acciones en el sur del país para la colonización de Coahuila y Tehuantepec.

Por encomienda del gobierno de Vicente Guerrero, a principios de 1830 llegó a Francia como cónsul de México en ese país, con el propósito de impulsar la colonización y desarrollo del istmo de Tehuantepec. Desde ese lugar, y estando en el poder Anastasio Bustamante, propuso a Lucas Alamán, Ministro del Interior, atender la corrupción de funcionarios y el descuido de la administración de Coahuila respecto a

Texas, así como el fomento de la colonización de esa región.

En 1832, Ortiz de Ayala publica su obra *México considerado como nación independiente y libre* en la imprenta de Carlos Lawalle Sobrino en Burdeos.

De regreso a México, en 1833 Valentín Gómez Farías lo nombró Director de Colonización de Texas.

La obra de Ortiz de Ayala, según el Dr. Omar Guerrero (1985b), se inscribe dentro de la Ciencia de la Policía de principios del siglo XIX. Hay que recordar que, con las reformas borbónicas introducidas a Nueva España a mediados del siglo XVIII, se modernizó el quehacer gubernamental y el papel de los servidores públicos en España y en sus territorios en el nuevo continente. Con ello, se introdujeron los principios de la Ciencia de la Policía.

El mismo Ortiz de Ayala hace patente la influencia ejercida en su obra de autores como el intelectual alemán Alejandro Von Humboldt, del pensador español Gaspar Melchor de Jovellanos y del jesuita criollo, Francisco Xavier Clavijero. Todos ellos promotores de la Ilustración, el impulso de la agricultura y de la economía.

El economista mexicano Marcelo Bitar Letayf (*Fisiocracia y Federalismo en el México independiente*) ubicó la obra de Ortiz de Ayala en el seno de la fisiocracia. Considera que los argumentos vertidos en sus dos obras dan cuenta de la importancia que reviste la agricultura y el papel de los agricultores en el desarrollo del país. Hay que recordar que los fisiócratas aducían que el ser humano debía estar en armonía con la naturaleza, reconociendo que solo la actividad agrícola es la que hace posible el crecimiento de la economía de los países.

Ortiz de Ayala fue un defensor de la independencia del país y promotor de su institucionalización con miras a mejorar las condiciones de vida de los mexicanos. Al respecto escribió:

«No se puede negar , y es preciso cegarse para suponer que los Mexicanos no han ganado nada con la independencia, cuando ademas de haber sacudido un yugo vergonzoso y cubiertose de honor y gloria, rescataron y cuentan con una pátria cara, se gobiernan por sí mismos, y todos sus administradores á porfía han aliviado las pesedas é ignominiosas cargas, aboliendo algunos tributos y muchas contribuciones y estancos anti-políticos y anti-económicos, que como los que agobiaban á la minería y embarezaban la amalgamación de los metales preciosos , inventados por la rapacidad del fisco de los Españoles , han desaparecido; y á pesar de que los atrasos consiguientes á toda revolución, y la salida súbita de mas de cien millones de pesos , que ha arrancado la ignorancia de algunos y la mala fé y tenacidad de otros , del seno de la pátria , y circulan entre nuestros enemigos ó en paises extranjeros, no han permitido mayores adelantos, lo cierto es que México ha mejorado mucho, no obstante sus disensiones, y si sus magistrados se aplican á las mejoras sociales, y sostienen el orden público con la observancia estricta de la justicia y las leyes, los Mexicanos no retrogradaran como hubiera acontecido con la dependencia de España.» (Ortiz de Ayala, 1832, Pp. 92-93)

Luis de la Rosa Oteiza

Omar Guerrero Orozco, reconoce la ilustre calidad de Don Luis de la Rosa Oteiza y sus aportaciones a la Ciencia de la Administración, motivo por lo que lo distingue como el fundador de esta disciplina en México.

Don Luis de la Rosa nació en Pinos Zacatecas el 23 de mayo de 1805.

Desde muy joven incursionó en el periodismo y en la política de su estado y el país. De pensamiento liberal, en 1822 ya publicaba en *La Estrella Polar*. En 1829 asumió una Diputación local en el estado de Zacatecas. En 1833 asumió la representación ante el Congreso General del país como Diputado. En 1841 empezó su participación en *El Siglo Diez y Nueve*, al lado de importantes plumas como Mariano Otero, José María Iglesias, Guillermo Prieto, Manuel Payno y Manuel Gómez Pedraza.

En marzo de 1845, el entonces Presidente José Joaquín de Herrera lo nombró Secretario de Hacienda, durando en el cargo cinco meses. En el tiempo de la intervención norteamericana, continuó en el cargo de Diputado. Durante el gobierno interino del Pedro María Anaya ocupó el ministerio de Justicia y Negocios Eclesiásticos por cuatro días. En 1847, en su calidad de Diputado, asume la presidencia del Congreso Constituyente de 1847.

Ese mismo año, durante el interinato de Manuel de la Peña y Peña asume, por dos meses, el cargo de Ministro Universal: Ministro de Relaciones Interiores y Exteriores, autorizado para despachar los negocios más urgentes de las otras secretarías de Estado. En noviembre de ese mismo año será designado por Pedro María Anaya, Secretario de Justicia y Negocios

Eclesiásticos, Instrucción Pública e Industria y Secretario de Hacienda, concluyendo su gestión en enero de 1848.

El 9 de enero el presidente provisional Manuel de la Peña y Peña lo nombra Secretario de Relaciones Interiores y Exteriores, y continua como Ministro de Hacienda. Tocaré a Don Luis de la Rosa firmar el 12 de febrero de 1848 el Tratado de Guadalupe Hidalgo, tratado de paz con EUA.

En mayo de 1848 Don Luis de la Rosa fue elegido Senador. Cuatro meses después, en septiembre, el Presidente envió al Congreso General, para su aprobación, el nombramiento de Don Luis de la Rosa como Enviado Extraordinario y Ministro Plenipotenciario en EUA. Duró en ese encargo hasta el 10 de enero de 1852.

Fue candidato a la Presidencia de la República en el proceso electoral de agosto de 1850, conteniendo con el Gral. Mariano Arista, Manuel Gómez Pedraza, el Gral. Juan Nepomuceno Almonte y Nicolás Bravo.

Encontrándose en Estados Unidos, en noviembre de 1850 fue electo gobernador de Zacatecas. Ofreció ir a su estado al año siguiente. En junio de 1851 pidió retirarse a partir del mes de octubre de la legación de México en EUA.

El 7 de abril de 1852 decide aceptar el gobierno de Zacatecas y renuncia al cargo de Senador. Como parte del proceso de nombramiento como gobernador de Zacatecas en 1852, Don Luis de la Rosa escribió al gobernador de ese estado con el fin de comunicar su interés por regresar al país y asumir el cargo para el cual había sido nombrado. En este documento señala los principales obstáculos y dificultades que se presentan a la administración de aquel estado, si bien, advierte que

en su análisis puede haber puntos en los que puedan disentir en relación al sistema administrativo que convenga al bienestar de Zacatecas.

En 1853 se publica obra la fundamental de Luis de la Rosa: *Ensayo sobre la administración pública de México y medios para mejorarla*.

Con el retorno de López de Santa Anna al poder, se ve obligado a exiliarse en Ixmiquilpan. Con el triunfo de la Revolución de Ayutla en agosto de 1855 cae el gobierno de Santa Anna, asumiendo el cargo de presidente interino Martín Carrera, quien designará a De la Rosa como Gobernador de Puebla a partir del 17 de agosto. Cuatro días después, también será designado Gobernador de Zacatecas. A petición popular continúa en Puebla hasta el 12 de septiembre. El 24 de septiembre es nombrado Director del Colegio de Minería.

Siendo presidente Ignacio Comonfort nombra a Luis de la Rosa como Secretario de Relaciones Exteriores, el 13 de diciembre de 1855, concluyendo su encargo el 29 de agosto de 1856. En ese tiempo es elegido Diputado por Puebla y por Zacatecas al Congreso Extraordinario Constituyente, siendo designado Miembro de la Gran Comisión.

Luis de la Rosa fue nombrado Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación por Comonfort, el 14 de agosto de 1856, con el beneplácito del Ministro de Gobernación Benito Juárez.

El 2 de septiembre de 1856 muere siendo Director del Colegio de Minería, Presidente nombrado de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y Diputado al Congreso Constituyente de 1856-1857.

En su *Ensayo sobre la administración pública de México y medios para mejorarla*, Luis de la Rosa (1853) definió las tareas del gobierno y de la administración pública en los siguientes términos:

«Un gobierno tiene por principal objeto defender y conservar la nacionalidad é independencia del país, mantener inviolables sus instituciones políticas y proteger al pueblo en el goce de sus derechos, si la constitución es popular, ó sostener las prerrogativas ó inmunidades de las clases privilegiadas, si el gobierno es una aristocracia. La administración pública tiene por único objeto satisfacer las necesidades más imperiosas y exigentes de toda sociedad; la seguridad personal y de las propiedades, y el decoro y honor de las familias; la salubridad é higiene pública, la abundancia de recursos necesarios para la subsistencia, la moralidad y buenas costumbres, la instrucción pública; el socorro de las miserias y calamidades á que están sujetas las clases más menesterosas de la sociedad; y si es posible, el goce de todos los beneficios, de todas las comodidades y ventajas que proporciona al hombre la civilización; tales son los grandiosos é importantísimos objetos de la administración, y para llenarlos cumplidamente se necesita un vasto conocimiento de los recursos y necesidades de un país, de su clima y producciones naturales, de la naturaleza y configuración de sus terrenos, de su mayor ó menor población, de los usos, costumbres y carácter de las diferentes clases de la sociedad, y del estado de rudeza ó de cultura y civilización en que se encuentran. Una acertada administración, para cumplir los benéficos objetos con que ha sido establecida, necesita desarrollar todos los gérmenes de prosperidad de un país, poner

á la sociedad en un estado de animación, de vida y de progreso, hacer multitud de obras y crear multitud de instituciones, sin las que las sociedades viven durante siglos en un estado de rusticidad, sometidas hasta cierto punto á las necesidades y privaciones de la vida salvaje.» (Pp. 337)

José María del Castillo Velasco

José María del Castillo Velasco nació en Ocotlán Oaxaca en 1820 y murió en la Ciudad de México en 1883. Intelectual del derecho, participó activamente en la vida política del país, ocupando diversos cargos de representación popular y en la administración pública.

Realizó estudios de derecho en el Colegio de San Ildefonso, donde graduó en el año de 1844. Comprometido vehementemente con las ideas liberales, después de la revolución de Ayutla encabezada por Juan Álvarez, del Castillo Velasco participó en el Congreso Constituyente de 1856, representando como diputado al Distrito Federal.

Durante la intervención francesa, participó activamente como colaborador del periódico liberal *Monitor Republicano*, en donde coincidió con otros tantos librepensadores de la época, y del que más adelante llegaría a ser su Director. Al mismo tiempo, sirvió al Ejército de la República como coronel. Durante el Sitio de Querétaro estuvo bajo el mando del General Mariano Escobedo.

Del Castillo Velasco formó parte del gabinete del Presidente Juárez como ministro de Gobernación, de 1871 a 1872. Con la integración del Tribunal Superior de Justicia durante el periodo presidencial de Porfirio Díaz (1877-1880), del Castillo Velasco fue designado Presidente de esa institución. De 1879 hasta su muerte en 1883 ocupó el cargo de Director de la Escuela Nacional de Jurisprudencia.

La obra intelectual de José María del Castillo suma dos trabajos relevantes como parte de su labor académica. El mismo autor (Del Castillo, 1871) escribió en el prefacio de su *Ensayo*: «El deseo de cumplir con mis deberes como profesor en la Escuela especial de Jurisprudencia, que me animó á escribir y publicar mis *Apuntamientos sobre el estudio del derecho constitucional*, me ha inspirado ánimo para escribir el presente *Ensayo sobre el derecho administrativo mexicano*, no obstante que conozco y confieso mi insuficiencia para escribirlo con acierto.» (Pp. 3).

El primer tratado se publicó en 1871 por la Imprenta del Gobierno en Palacio, dirigida por José María Sandoval, contando con una segunda edición revisada y aumentada en 1879, impresa en la Imprenta de Castillo Velasco e hijos.

El *Ensayo* se publicó en 1874 el primer volumen y en 1875 el segundo volumen. El primero fue impreso en el Taller de Imprenta de la Escuela de Artes y Oficios para Mujeres, y el segundo en la Imprenta de Castillo Velasco e hijos. Cabe apuntar que la Escuela de Artes y Oficios para Mujeres fue fundada por el mismo del Castillo Velasco en 1871, durante su gestión como Ministro de Gobernación, institución cuyo propósito era mejorar la condición de la mujer preparándola para el trabajo y su desarrollo cultural y educativo, la cual operó hasta 1879.

El *Ensayo sobre el derecho administrativo mexicano*, tiene como referente la obra del tratadista español Manuel Colmeiro, especialista en derecho administrativo, pero vinculado a la tradición francesa de la Ciencia de la Administración impulsada por Charles-Jean Baptiste Bonnin.

La doctora Alicia Hernández Chávez (1994), en su estudio introductorio a la obra de José María del

Castillo, concluye que ésta se inserta en la *tradicón republicana del buen gobierno*, cuyo sustento intelectual se basa en dos referentes: la convicción acerca del «conocimiento de las causas comunes de todas las naciones y por la otra en las particulares de cada una de ellas.» (P. XI). Lo que deriva en la interpretación comparativa del marco normativo del país con el de Estados Unidos, pero distinguiendo las particularidades de cada uno de ellos. Sustentado en las ideas de libertad, justicia y del Estado de derecho, el autor estructurará lo que es el derecho administrativo mexicano, tomando como referencia las enseñanzas de Colmeiro, pero a la luz de la realidad concreta del país y su gobierno.

El estudio de la Ciencia de la Administración lo asume Del Castillo dentro de la perspectiva propuesta por Bonnin y asumida por Colmeiro. Se trata de una ciencia social que se nutre de las relaciones entre gobernantes y gobernados, y cuya característica central es la acción, el movimiento constante de las instancias administrativas al servicio de la sociedad, todo ello bajo el cobijo institucional de la ley. Así lo define:

«Aseguran los pueblos su propia libertad por medio de las constituciones ó códigos políticos y apoyándose en esta robusta base, buscan los mismos pueblos en el acierto de las instituciones administrativas su desarrollo físico y moral y el mejoramiento incesante á que aspira el hombre en fuerza de su organizacion. Lo que se ha llamado don de gobierno y es propiamente la ciencia administrativa, consiste en el conocimiento de las causas comunes á todas las naciones y de las particulares de cada una de ellas que pueden producir el desarrollo y adelantamiento de los pueblos ó su

decadencia y postración, así como de los medios propios para obtener aquellos bienes y evitar esos males.

La ciencia administrativa provee al bien del hombre desde ántes de su nacimiento y lo sigue durante la vida y lo acompaña hasta el sepulcro. Cuida del mejoramiento de las razas y del progreso de las generaciones, difunde la enseñanza en todos los ámbitos de la sociedad, forma y mejora las costumbres, protege la industria, el comercio y las artes, favorece el desarrollo del talento y del trabajo, combate la miseria, y haciendo sentir por todas partes su benéfica influencia, logra el bien de las sociedades y el bien de los individuos.

Concurren á formar la ciencia administrativa los principios de todas las ciencias, todos los conocimientos humanos aplicados en bien de la humanidad para el desarrollo social y para el bienestar moral, intelectual y material del hombre.

Creado este para vivir en sociedad, porque á ella lo llevan forzosamente así las fuerzas de su entendimiento como su organización física, la sociedad ha sido y es necesaria, y necesario también el ejercicio del poder público, considerado como la reunión, como la concentración de las fuerzas individuales para conseguir en favor de los individuos y de la sociedad la realización de la ley inmutable de la creación, que es el desarrollo completo, el perfeccionamiento incesante de los séres. «El objeto del poder es el bien, su medio el orden, su instrumento la ley; su esencia la justicia.»

Dividida la sociedad humana en naciones independientes, cada una de estas tiene una vida propia é intereses y conveniencias que le son particulares, y por consecuencia el derecho de exigir de las otras naciones que de ninguna manera intervengan en esa vida, ni se ingieran en esos intereses y conveniencias; pero todas las naciones tienen la indeclinable obligación de respetar los derechos de la humanidad, es decir, los derechos del hombre en general.» (Del Castillo Velasco, 1874, Pp. 5-6)

Reflexiones finales

El servicio público reclama empleados de gobierno con conocimientos, habilidades y valores que propicien una conducta basada en el compromiso, el respeto al Estado de derecho, la honestidad y la eficiencia al servicio de toda la sociedad.

Los clásicos de la disciplina son fuente de sabiduría, experiencia y esquemas de pensamiento capaces de inspirar la acción gubernamental. Son referentes necesarios para quienes estudian esta disciplina y para quienes, como practicantes, plantean programas y proyectos de servicio público.

En este documento se han presentado los trabajos de Tadeo Ortiz de Ayala, Luis de la Rosa Oteiza y José María del Castillo Velasco, políticos e intelectuales mexicanos cuya obra es representativa de la Ciencia de la Administración en nuestro país durante el siglo XIX. Inspirados en principios liberales, republicanos, su compromiso es, en ambos, el desarrollo del país, el compromiso del servicio público para consolidar el progreso y bienestar de la población, así como una vida justa y de responsabilidad para toda la sociedad.

Referencias

- Bitar Letay, M. (1977). Simón Tadeo Ortiz de Ayala. Fisiocracia y Federalismo en la América Latina. En *Cuadernos Hispanoamericanos. Revista mensual de Cultura Hispánica*. Febrero-Marzo 1977. 320-321. Madrid: Instituto de Cultura Hispánica. Pp. 383-394.
- Bonnin, Ch. J. (2004). *Principios de administración pública*, Compilador y Estudio introductorio de Omar Guerrero. México: Fondo de Cultura Económica.
- Colmeiro, M. (1876). *Derecho Administrativo Español*. Tomo Primero. Cuarta edición. Madrid: Imprenta y Librería de Eduardo Martínez.
- Covarrubias, J. E. (1997). Tadeo Ortiz de Ayala. En *Historiografía mexicana. Volumen III. El surgimiento de la historiografía nacional*. Juan A. Ortega y Medina y Rosa Camelo (coordinación general). Virginia Guedea (coordinación del volumen III). México: Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Históricas. Pp. 257-276.
- Chanes Nieto, J. (1982). Uno de los Teóricos del México Independiente: Simón Tadeo Ortiz de Ayala. En *Revista de Administración Pública*, Abril-Junio 1982. México: Instituto Nacional de Administración Pública, A. C. Pp. 13-60
- De la Rosa, L. (1851). *Administración Pública del Estado de Zacatecas*. Baltimore: Juan Murphy y Cía., Impresor Librero.
- De la Rosa, L. (1853). Ensayo de la Administración Pública en México y Medios para Mejorarla en José Chanes Nieto, *La administración pública en México. Nuestros clásicos. La obra de Luis de la Rosa*, México, Instituto de Administración Pública del Estado de México, A. C., 2000. Pp. 333-402.
- Del Castillo Velasco, J. M. (1879). *Apuntamientos para el estudio del derecho constitucional mexicano*. Segunda Edición. México: Imprenta de Castillo Velasco e Hijos.
- Del Castillo Velasco, J. M. (1874). *Ensayo sobre el Derecho Administrativo Mexicano, T. I*. México: Taller de Imprenta de la Escuela de Artes y Oficios para Mujeres.
- González, F. (1994). *Elementos de Ciencia Administrativa. Comprende el bosquejo de un sistema de Administración Pública para un Estado Republicano*. Estudio introductorio de Omar Guerrero. Santafé de Bogotá: Escuela Superior de Administración Pública. Cátedra de Colombia. Colombia, Unidad de Publicaciones, ESAP. (Edición original 1840).
- Guerrero, O. (1985a). *Introducción a la Administración Pública*. México: Harla, S. A. de C. V.
- Guerrero, O. (1981). *La Administración Pública del Estado Capitalista*. Barcelona: Editorial Fontamara.
- Guerrero, O. (2019). *Principios de Administración Pública*. México: Instituto Nacional de Administración Pública, A. C.
- Guerrero, O. (1985b). Tadeo Ortiz, un cultivador mexicano de la ciencia de la policía. En: *Los Universitarios*. México: Dirección General de Difusión Cultural de la UNAM. Pp. 1-11.
- Guerrero, O. (1986). *Teoría de la Administración Pública*. México: Harla, S. A. de C. V.

- Hernández Chávez, A. (1994). José María del Castillo Velasco: El "Don de Gobierno". Estudio Introductorio de la obra de José María del Castillo Velasco *Ensayo sobre el Derecho Administrativo Mexicano Tomo I*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. Pp. VII-XXXVII.
- Ortiz, T. (1832). *México considerado como nación independiente y libre, ó sean algunas indicaciones sobre los deberes más esenciales de los mexicanos*. Burdeos: Imprenta de Carlos Lawalle Sobrino.
- Ortiz, T. (1822). *Resumen de la estadística del imperio mexicano*. México: Imprenta de Doña Herculana del Villar y socios.
- Von Justi, J. H. G. (1996). *Ciencia del Estado*, Estudio Introductorio de Omar Guerrero. México: Comunidad de Madrid, Agencia Española de Cooperación Internacional, Instituto Nacional de Administración Pública de España, Instituto Nacional de Administración Pública, Instituto de Administración Pública del Estado de México y Gobierno del Estado de México. Edición original titulada *Elementos Generales de Policía* (Gottingen, 1756).
- Wilson, W. (1887). The Study of Administration. En *Political Science Quarterly*, Vol. 2, No. 2 (Jun. 1887). New York: The Academy of Political Science. Pp. 197-222.



Trascender, Contabilidad y Gestión. Vol. 7, Núm. 20 (mayo – agosto del 2022).
 Universidad de Sonora. Departamento de Contabilidad. México.
 ISSN: 2448-6388. Reserva de Derechos 04-2015-04172070800-203.

El rol de líder transformacional en equipos diversos y sus efectos en variables emergentes, para entender el desempeño grupal

The role of the transformational leader in diverse teams and its effects on emerging variables to understand group performance

Jean Manuel Zamarripa Montes ¹ ; Miguel Ángel Vega Campos ² ; Aída Ortega Velázquez ³

Recibido: 1 de noviembre de 2021.

Aceptado: 9 de febrero de 2022.

DOI: <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.168>

JEL: M54. Gestión laboral (formación de equipos, atribución de responsabilidades, diseño del puesto de trabajo, tareas y jerarquías, satisfacción en el trabajo).

M14. Cultura corporativa.

M12. Gestión de personal.

Resumen

Actualmente, la diversidad de equipos tiende a ser el modelo de unidad de trabajo común en las organizaciones, debido a la transculturalidad, la

globalización y la constante interacción de diversas generaciones de empleados en un mismo sistema. La gestión de un equipo diverso supone retos

¹ Jean Manuel Zamarripa Montes. Ingeniero Químico y Pasante de la Maestría en Dirección Empresarial por la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP). Correo: a209354@alumnos.uaslp.mx

² Miguel Ángel Vega Campos. Licenciado en relaciones industriales. Maestro en Administración. Doctor en Administración. Experto en Administración Pública Federal, Estatal y Municipal de México. Profesor - Investigador de tiempo completo en la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Miembro de la Red de Investigación en Administración y Gestión de las Organizaciones (RAGO) y de las Academias Latinoamericana y Mexicana de Ciencia Política (ALACIP y AMECIP). Correo: miguel.vega@uaslp.mx. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5576-863X>.

³ Aída Ortega Velázquez. Licenciada en Psicología, con Maestría en Recursos Humanos y Dirección de Empresas y Doctorado en Psicología de las Organizaciones y de Trabajo. Profesora Investigadora de Tiempo Completo de la Facultad de Contaduría y Administración de Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP). Correo: aida.ortega@uaslp.mx. ORCID: 0000-0002-8555-5026.

importantes en el entorno organizacional. El líder es la figura que gestiona recursos y estados emergentes de un equipo para lograr resultados como: desempeño grupal. Derivado de este fenómeno, se realizó una revisión de la literatura para identificar elementos que interactúan entre el liderazgo transformacional y el desempeño de equipos de trabajo en las organizaciones. Se trata de un documento preponderantemente descriptivo y exploratorio, apoyado en revisión documental. Se llega a la conclusión que las organizaciones deberían conocer que entre el rol que juega el liderazgo transformacional y el desempeño de equipos de trabajo, donde intervienen factores como la diversidad de características de los miembros, el *engagement* grupal, la cohesión del equipo y si existen conflictos entre sus miembros; es decir, que entre mayor conocimiento exista de estas características, se podrán aplicar estrategias para incrementar la efectividad del liderazgo transformacional y el desempeño grupal resultante.

Palabras clave: liderazgo transformacional, equipos de trabajo, desempeño organizacional.

Abstract

Nowadays, team diversity tends to be the work unity's common model at organizations, thanks to transculturality, globalization and a constant interaction of different generations of employees at the same system. An accurate diverse team management involves important challenges at organizational environments. The leader is the figure who manages the resources and emerging states of a team to achieve results as: group performance. Derived from these phenomena, a literature review was carried out to identify elements that interact between transformational leadership and the group performance at organizations.

This is, predominantly, a descriptive and exploratory document, supported by documentary review. The conclusion reached is that organizations must know the role played between transformational leadership and group performance, where factors such as diversity of the members characteristics, group engagement, team cohesion and conflict among team members; In other words, the more knowledge there is of these characteristics, the better strategies can be applied to increase the effectiveness of transformational leadership and group performance.

Keywords: *transformational leadership, work teams, organizational performance.*

Introducción

Antecedentes

El motor de crecimiento de la economía en México, lo constituye la economía estadounidense, en la que existe un coeficiente de correlación entre el Producto Interno Bruto (PIB) de México y el PIB de Estados Unidos del 95.5%, por lo que es normal observar que el sector manufacturero mexicano se vea dominado por empresas extranjeras. Corporaciones estadounidenses, asiáticas y europeas buscaron obtener beneficios del entonces Tratado de Libre Comercio de América del Norte (Romero, 2020). El ingreso de capital empresarial extranjero en el mercado mexicano trajo consigo la transculturalidad, que impactó notablemente en las ideologías laborales, cuya exigencia no es sino generar un preponderante desempeño.

Debido a su magnitud y número de empleados, las estructuras organizacionales de las empresas suelen conformarse por equipos de trabajo coordinados por un líder. Resulta indiscutible que hoy en día los equipos de

trabajo se conformen de miembros con diferentes características, entre las que podrían enmarcarse –por mencionar solo algunas–: la edad, el género, el estado socioeconómico, el grado académico e, incluso, la nacionalidad; lo anterior, como podrá inferirse, es lo que genera la diversidad en el equipo. No obstante, los estudios empíricos realizados en este campo han mostrado resultados opuestos (Jackson y Joshi, 2011). Por un lado, la diversidad potencia el desempeño mediante la gestión de un ambiente ideal para que se propicie la creatividad y generación de ideas (Zhang y Hou, 2012). En contra parte, Tajfel (2010) observó que la heterogeneidad en el equipo suscita conflictos que dificultan el desempeño organizacional. En la práctica, la diversidad de equipos de trabajo plantea retos específicos que, normalmente, producen resultados subóptimos. Aunque la diversidad en equipos motiva la sinergia organizacional, esta a su vez provoca dificultades resultantes de la coordinación, conflictos entre miembros y otras (Howirtz y Howirtz, 2007).

Uno de los elementos más importantes en un equipo de trabajo es la figura del líder. Entre el líder y los demás empleados se celebra un contrato psicológico implícito, en el que ambas partes establecen una serie de promesas y expectativas sobre la conducta y actitudes en el trabajo. A medida que estas se van satisfaciendo o corrompiendo se generan efectos psicosociales, tanto positivos (e.g. la satisfacción laboral), como negativos (e.g. la frustración e irritación); los cuales impactan en el desempeño laboral. Lo anterior evidencia la importancia de disponer de un líder con habilidades blandas para gestionar, mediar y cumplir con las promesas realizadas en este contrato (Peiro y Rodríguez, 2018). El papel del líder resulta fundamental en la subsistencia de las organizaciones, pues será este quien

guíe los esfuerzos del recurso humano y asigne los recursos materiales y financieros para el logro de sus objetivos (Rojero-Jiménez, *et al.*, 2019).

Vasta literatura refiere la relación líder-seguidor, postulando teorías como la de los rasgos, la del comportamiento y la situacional, que analizan el liderazgo de una manera unilateral basándolo en aspectos y cualidades que radican solo en la figura del líder (Cruz-Ortiz, *et al.*, 2013). Una de las teorías sobre liderazgo con mayor aceptación, en especial por sus buenos resultados en las organizaciones, es la del liderazgo transformacional. Esta funge como guía del equipo para alcanzar un objetivo compartido, mismo que generará compromiso hacia este, así como hacia la organización. El liderazgo transformacional es importante no solo por el efecto positivo en el capital psicológico y la motivación del empleado, si no también en el desempeño organizacional (Salanova, 2009).

Según Howirtz y Howirtz (2007), las variables resultantes de los equipos se subdividen en tres dominios estratégicos que se relacionan con la diversidad: la calidad del desempeño al evaluar de manera perceptual el rendimiento grupal; la magnitud de este medido de manera objetiva para la naturaleza del desempeño colectivo; y la integración social o cohesión en el grupo. La relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño organizacional se ve mediada por estados emergentes como son el *engagement* de los integrantes del grupo, que generan un incremento positivo en el clima laboral de la organización (Cruz-Ortiz, *et al.*, 2013) y la cohesión de equipo, que estimula la sinergia para lograr objetivos conjuntos (Black *et al.*, 2019).

Planteamiento del problema

Con apoyo en los antecedentes descritos en el apartado anterior de este documento, se puede observar que los estados emergentes facilitan de alguna forma las interacciones que se presentan entre los miembros del equipo para alcanzar resultados efectivos; por lo que se asume que el liderazgo transformacional puede gestionar los efectos de la diversidad en los equipos, pues busca el incremento de desempeño y limita el conflicto (Kim, 2017). Pero, ¿qué señala la literatura acerca del rol que cumple el líder transformacional en equipos diversos y sus efectos en variables emergentes.

Objetivo del documento

A fin de disponer de mayor información sobre la temática que se aborda en este trabajo, el objetivo fue realizar una revisión de la literatura para identificar elementos que interactúan entre el liderazgo transformacional y el desempeño de equipos de trabajo en las organizaciones, con lo cual se busca dar respuesta a la interrogante formulada en el planteamiento del problema, que se incluye en el apartado inmediato anterior de este documento.

Marco teórico-conceptual

Comportamiento organizacional

En la actualidad, el entorno que se vive a nivel local, nacional e internacional, exige un alto desempeño de las organizaciones –ya sean públicas o privadas– para incrementar su competitividad. Un factor que impacta de manera positiva en las organizaciones es la implementación de diseños organizacionales a través de los cuales se promueve que el personal de la organización de que se trate se encuentre altamente motivado y, por ende, su desempeño incrementa, lo que redundará en que se entreguen productos y servicios de calidad. El fomentar el comportamiento organizacional

adecuado es uno de los medios para alcanzar niveles altos de eficacia y eficiencia. Este debe de visualizarse con un enfoque integral que abarque la cultura, los procesos clave, el clima y la estructura de la organización, es decir, ver la totalidad de elementos del sistema (Molina-Sabando, *et al.*, 2016).

Grupos de trabajo en las organizaciones

El concepto de grupo se conforma como un elemento integral e inherente a la organización, este funge como puente entre los enfoques sociales e individuales tanto de la sociedad humana como de la organización. Se debe considerar que la naturaleza humana se define por la cultura y su contexto, de tal modo que estos tienen acción sobre el actuar de los individuos y su manera de conformar grupos. Una vez que el individuo es integrado al grupo, este actuará ejerciendo esta influencia sobre el resto de los integrantes, de manera que la relación individuo grupo será permanente (Romero, 2010). La interacción que tiene un individuo con otros trae consigo el sentimiento de comunidad, es decir, una cohesión, pertenencia, que lo hará sentirse parte de un conjunto. Por lo tanto, se genera una solidaridad entre los miembros del grupo y, en consecuencia, un sentido de identidad.

El uso de equipos de trabajo se ha vuelto una práctica habitual en las organizaciones de todo tipo, los términos “equipo de trabajo” y “grupo de trabajo” se pueden utilizar de manera indistinta (Luis, Martínez, *et al.*, 2004). Un equipo es una unidad social identificable, conformada de dos o más personas con múltiples características únicas. Entre estas se encuentran: la interacción social dinámica con interdependencias significativas, las metas compartidas y valoradas, una vida útil discreta, la experiencia distribuida y los roles y responsabilidades asignadas. De acuerdo con esta definición, es evidente que los equipos comparten

información y recursos de manera dinámica entre los miembros que los configuran, y estos coordinan sus actividades con el fin de lograr una de estas (Schmutz et

al., 2019). La tabla 1 muestra las características de los equipos de trabajo.

Tabla 1

Características típicas de un equipo de trabajo

- Se conforman normalmente de 5 a 15 miembros.
- Son parte formal y reconocida de una organización.
- Representan una desviación respecto al diseño jerárquico tradicional.
- Se forman de manera intencional.
- Tienen objetivos bien definidos.
- Se reúnen regularmente con distintos propósitos.
- Permiten compartir autoridad, responsabilidades mediante la participación y el compromiso.
- Participan en actividades que tienen específicamente asignadas.

Fuente: Bursic (1992).

De acuerdo con Kozlowski (2018), las interacciones de los miembros en los equipos de trabajo son dinámicas, emergentes y adaptativas, entre ellos y con el entorno, dicho de otro modo, los equipos son sistemas dinámicos complejos que existen en un contexto, se desarrollan a medida que los miembros interactúan, con el tiempo, evolucionan y se adaptan a medida que se cumplen con las demandas de la situación. En la Figura 1 se conjunta

el modelo heurístico entradas-proceso-salidas (EPS), con una dinámica cíclica. Dentro de esta estructura, los procesos del equipo o estados emergentes son los principales contribuyentes a los resultados, el modelo EPS sitúa los procesos del equipo como el medio por el cual los miembros del equipo combinan su cognición, motivación, afecto y comportamiento para lograr cierto grado de desempeño del equipo.

Figura 1

Estructura conceptual EPS del equipo



Fuente: Kozlowski y Ilgen (2006).

La estructura conceptual EPS propuesta por Kozlowski e Ilgen (2006), contempla los recursos de los miembros del equipo, los cuales se deben a las características intrínsecas a la persona como pueden ser sus características biodemográficas, hasta atributos más discretos como su personalidad, habilidades y talento. Se debe tener en cuenta que, a mayor diversidad en el equipo, mayor será la cantidad de recursos que se ingresen al sistema. En los equipos esta tiene posturas ambivalentes en el funcionamiento y resultados que se pueden obtener (Luis, *et al.*, 2004). Por contraste, entre los factores que dan forma al equipo se puede considerar al liderazgo como actor principal, ya que este es quien alineará las demandas al equipo y gestionará los recursos que existen para lograr cumplir con estas.

Liderazgo

El liderazgo como fenómeno social se halla presente en las expresiones grupales de la actividad humana y es un núcleo en la evolución de la sociedad humana, el desarrollo y la perdurabilidad de las organizaciones sociales. El líder es una figura que genera actitudes positivas, cuya labor hace que sea innecesario que exista un control permanente sobre los subordinados, empoderándolos con capacidades para alcanzar sus logros, corregir errores, colaborar y organizarse de manera dinámica y creativa. Dado que los líderes de equipo juegan un papel crucial en la vida laboral de los empleados, ciertos estilos de liderazgo pueden ser una condición clave para la gestión de los efectos negativos de los conflictos en los equipos (Du, *et al.*, 2021).

Por consiguiente, se puede decir que el liderazgo es un patrón de comportamiento cambiante y adaptable que ha evolucionado junto con la capacidad humana de trabajar en equipo y coordinar actividades individuales y especializadas (Ramírez, 2013). El liderazgo ha sido estudiado desde diversas perspectivas tales como la economía, la administración empresarial, la psicología, la sociología, etc. A su vez se han desarrollado diferentes teorías que tratan de explicar la relación entre la figura del líder con el seguidor. Sin embargo, los enfoques clásicos del estudio del liderazgo son criticables, ya que la perspectiva tiende a ser unilateral y centrada en la figura de líder (Cruz-Ortiz, *et al.*, 2013).

Diversos autores han propuesto modelos para caracterizar y evaluar la figura del líder, generando una relación entre la identificación del individuo como líder y el proceso de liderazgo. Estos esfuerzos de entender cómo es el funcionamiento del papel del líder han hecho que se planteen diversos enfoques que se pueden agrupar en los modelos propuestos: teoría de los rasgos, teoría del comportamiento, teoría de la contingencia y teoría emergente (García-Solarte, 2015).

Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional es el proceso mediante el cual un individuo genera conexiones con otros y en esta interacción se logra elevar la motivación de ambos (líder-seguidor), de esta manera el líder busca satisfacer las necesidades y motivaciones de sus seguidores por medio del soporte, tratando de que estos desarrollen su mayor potencial (Northouse, 2001). Un líder transformacional es una persona con la habilidad de articular una visión e inspirar a sus seguidores, siendo una manera de adquirir plenitud y desarrollo personal, y fungiendo como motivación para alcanzar los intereses

propios y la autosuperación. El líder transformacional también cuenta con la habilidad de motivar, moldear la cultura organizacional y crear un clima organizacional orientado al cambio (Cruz-Ortiz, *et al.*, 2013).

Además, el líder transformacional conduce a los demás al logro de objetivos haciéndolos ver como un fin compartido, de esta forma se crea compromiso en el equipo de trabajo y la organización. Esto cobra relevancia para la organización debido a que es un recurso con el que se puede incrementar el capital psicológico de los empleados, así como maximizar los resultados saludables, tales como lo son la excelencia operativa o las relaciones positivas con el entorno (Salanova, 2009).

El *Liderazgo Transformacional* se compone de cinco dimensiones: a) visión, siendo esta una perspectiva a futuro de los valores de la organización; b) comunicación inspiracional, mensajes positivos que construyen la motivación y la confianza; c) estimulación intelectual, impulsar empleados a pensar de manera creativa e innovadora; d) apoyo, se refiere a la preocupación del líder por sus empleados; e) reconocimiento personal, se refiere a recompensar el esfuerzo y logro de metas específicas (Rafferty y Griffin, 2004).

Copiosas investigaciones han demostrado la influencia del liderazgo transformacional en el bienestar de los miembros de los equipos, cuyo objetivo es describir los fenómenos como la influencia en la felicidad de los subordinados al crear bajo estrés psicológico (Arnold, 2017). De esta manera el liderazgo transformacional impacta de manera favorable los estados emergentes positivos y media estados negativos como es el conflicto (Martínez, *et al.*, 2020).

Diversidad en los equipos de trabajo

La diversidad del equipo contempla cualquier variante en los atributos de los miembros que lo conforman, como lo son los antecedentes demográficos, funcionales o académicos; sin embargo, también contempla atributos como la personalidad. Vale decir que, al hablar de diversidad, podemos hacerlo también de atributos estatales como pueden ser las emociones y lo referente a

la cognición; estos poseen un rango de maleabilidad y se definen de manera independiente al proceso del equipo y atributos considerados como rasgos, los cuales son intrínsecos al individuo. A su vez, existen atributos emergentes generados en el proceso del equipo (Van Knippenberg y Mell, 2016). En la tabla 2 se muestran las formas de diversidad y ejemplos de ella.

Tabla 2

Formas de diversidad

Forma de Diversidad	Definición	Ejemplo
Diversidad de Rasgos	Variación en las características estables de los miembros del equipo	Diversidad de género Diversidad de personalidad
Diversidad de Estados	Variación en las características maleables de los miembros definidas independientemente de los procesos y/o del equipo	Información distribuida Diversidad de preferencias
Diversidad Emergente	Variación en los procesos del equipo y estados psicológicos definidos en referencia al equipo	Diversidad de interacciones diádicas Diversidad de la cognición en equipo

Fuente: Van Knippenberg y Mell (2016).

Los atributos que estudian la diversidad a través de las formas de diversidad propuestas por Van Knippenberg y Mell (2016), expanden la perspectiva de esta en tres grandes grupos. La diferencia de las perspectivas de clasificación propuestas por Jackson, *et al.* (1995), quien divide los atributos en apreciables como aquellos relacionados con lo físico (género, raza, y edad) que, de acuerdo con lo mostrado en la tabla 1, caben dentro de la diversidad de rasgos, y por otro lado en atributos discretos, que son todo lo relacionado con la psique

(actitudes, valores y perspectivas), donde entran la diversidad de estados y la emergente. Siendo esta última una clasificación donde se analizan las interacciones del equipo. Por su lado, Pelled (1996) clasificó también de manera dual considerando los atributos visibles y aquellos que se relacionan con la realización de las tareas. De esta suerte, diversos autores clasifican la diversidad de manera dicotómica. Para tener mayor claridad se puede observar una comparativa de las calificaciones propuestas en la tabla 3.

Tabla 3*Clasificaciones de diversidad propuestas por algunos autores*

Jackson, May, y Whitney, 1995	Pelled, 1996	Harrison, Price, y Bell, 1998	Milliken y Martins, 1996	Howirtz y Howirtz, 2007	Van Knippenberg y Mell, 2016
Atributos Apreciables	Nivel Visible	Superficial (Demográfico)	Diferencias Observables	Diversidad Biodemográfica	Diversidad de Rasgos
Atributos Discretos	Nivel Relacionado con el Trabajo	Profundo (Actitudinal)	Atributos bajo capas	Diversidad Relacionada a la Actividad	Diversidad de Estados Diversidad Emergente

Fuente: Elaboración propia.

La diversidad de rasgos incluye todos aquellos atributos explícitos (nivel superficial), como los demográficos y algunos atributos discretos (nivel profundo) intrínsecos a la persona, como la personalidad. En estos últimos también se pueden encontrar atributos relacionados con el contexto laboral, aquellos como la formación académica o su experiencia laboral. Los atributos discretos influyen a los estados emergentes positivos, a los procesos del equipo, el conflicto y el desempeño grupal (Driskell, *et al.*, 1987; Edwards, *et al.*, 2006; Hackman, 1987).

Los estados emergentes positivos de un equipo serán aquellas propiedades que varían en función al contexto, las entradas, los procesos y productos del equipo, también descritos como productos de experiencias de este. Estos contemplan los estados afecto-cognitivos, así como los motivacionales, algunos ejemplos de ellos son: la cohesión del equipo, la satisfacción, el compromiso, el *engagement* grupal, la identificación y la potencia. Los procesos de equipo positivos comprenden la colaboración, la comunicación, la cooperación y el intercambio de información, además de ayudar a los

demás (Marks *et al.*, 2001). Se puede observar que dentro los procesos de equipo positivos de este se contemplan algunas de las dimensiones que conforman la variable de liderazgo transformacional.

Al hablar de diversidad, la discusión recae en la disyuntiva de si la homogeneidad o la heterogeneidad, impactarán de manera positiva el desempeño del equipo. De acuerdo con la revisión de la literatura realizada, diversos autores están de acuerdo en que contar con un equipo diverso impacta de manera positiva el desempeño, puesto que cada miembro aportará al equipo atributos únicos (Cox y Blake, 1991; Hambrick, *et al.*, 1996). Esta heterogeneidad promueve la creatividad, innovación, la resolución de problemas y por los tanto, los resultados de equipo. Sin embargo, otros autores han analizado que al tener un equipo homogéneo existe una sinergia entre los miembros del equipo que facilita la interacción entre ellos, y por lo tanto se incrementa la cohesión del equipo y por medio de ella el desempeño (Jackson, *et al.*, 1995; Milliken y Martins, 1996).

Es necesario detallar ambas perspectivas: la negativa relacionada con la categorización social, en otros

términos, aquella que se sustenta en el paradigma de la atracción-similitud de los miembros y la positiva relacionada con el enfoque orientado a la información y toma de decisiones (Van Knippenberg *et al.*, 2004; Williams y O'Reilly, 1998).

De acuerdo con la perspectiva de la categorización social, se predice que las personas que desarrollan una atracción entre sí debido a sus similitudes les resulta más sencillo llevarse bien y crear nexos sociales. Esta perspectiva es considerada “pesimista” debido a que se espera que cuando existan diferencias, estas tengan efecto negativo en los procesos resultados (Byrne, 1971; Horwitz y Horwitz, 2007; Mannix y Neale, 2005; Tajfel y Turner, 1986; Webber y Donahue, 2001; Williams y O'Reilly, 1998). De acuerdo con lo anterior, se puede interpretar que la diversidad de nivel profundo conduce a problemas proceso derivados de las diferencias entre los miembros y al no poder efectuar los procesos de manera óptima, se obtiene un bajo desempeño grupal. La perspectiva de la categorización social predice que los equipos diversos serán menos productivos que los equipos homogéneos porque estos comparten atributos similares y trabajan juntos de manera más fluida (Triana *et al.*, 2021).

Ahora bien, la perspectiva con enfoque orientado a la información y toma de decisiones predice que en un equipo diverso se conducirá a un proceso altamente productivos debido a que la información recibida de diferentes perspectivas enriquecerá el análisis de las opciones (Gruenfeld, *et al.*, 1996; Phillips, *et al.*, 2004). Si bien la diversidad en los equipos puede derivar en

desafíos para el procesamiento de la cantidad de información obtenida, los desafíos de administrar un equipo diverso, no obstante, se verán eclipsados por las decisiones más pensadas (Triana *et al.*, 2021).

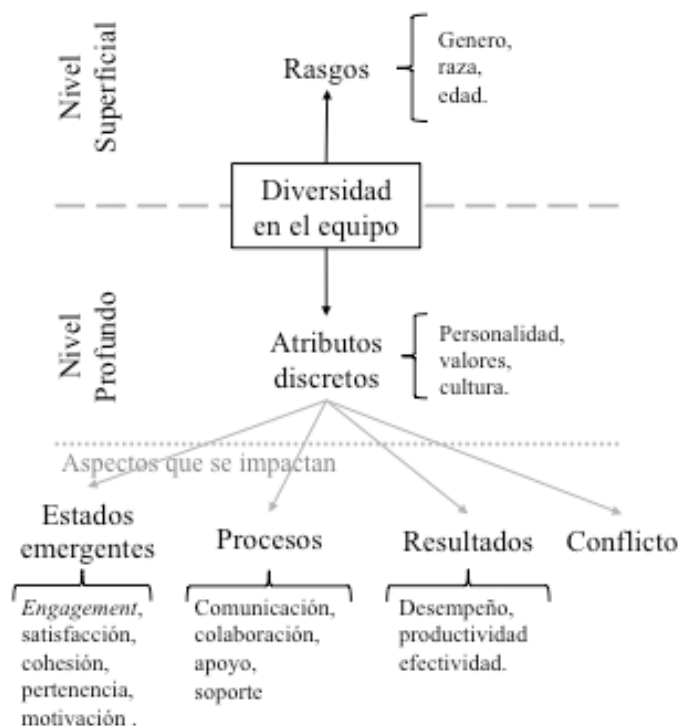
A fin de crear sinergia entre ambas perspectivas, y poder así describir los efectos de la diversidad en el desempeño, los investigadores han tratado de enfocarse de manera objetiva en la diversidad del equipo, estudiando así solamente el impacto de la diversidad e investigando el efecto tanto positivo, como negativo de las actitudes de los miembros del equipo, al aceptar la condición de diversidad en el respectivo (Lauring y Selmer, 2013).

La atracción mutua entre los miembros puede lograr que los procesos del equipo sean más eficientes, como la comunicación y la colaboración (Van Knippenberg, *et al.*, 2004). Sin embargo, en un equipo siempre existe la posibilidad de que surjan conflictos que afecten negativamente las relaciones entre los miembros del equipo, perjudicando tanto los estados emergentes, como los procesos y resultados de este (Barsade, *et al.*, 2000; Harrison *et al.*, 2002; Mohammed y Angell, 2003; Wageman y Gordon, 2005).

Ante dos perspectivas que aparentemente se contraponen, es importante entender las dimensiones de la diversidad del equipo, debido a que es aquí donde se halla la clave para lograr la gestión de éstas y potenciar el desempeño. Para hacer más sencillo su entendimiento se muestra la figura 2.

Figura 2

Diversidad del equipo



Fuente: Elaboración propia.

Cohesión de grupo

La cohesión de un equipo se da cuando existen esfuerzos actuando sobre los miembros y que den resultado en atracción y deseo de mantenerse como parte del equipo (Hogg y Hains, 1996). Entre los esfuerzos que conforman la cohesión de un equipo, se sugiere que la calidad en la relación entre líder-seguidor, impacta en la relación que existe entre los miembros del grupo, debido que una relación de mala calidad entre estas figuras genera barreras por parte del seguidor al interrelacionarse (Chianiara y Beintein, 2018).

De acuerdo con la literatura, también existe una relación entre la cohesión del equipo y su desempeño grupal, normalmente positiva. Aquellos equipos que tienen mayor cohesión se desempeñan mejor que aquellos que tienen un nivel bajo de cohesión (Evans y Dion, 2012). Se han estudiado antecedentes en la literatura para dar con la variable de cohesión de equipo, de los cuales se han explorado temas como el manejo de conflicto, el aprendizaje de este, la proactividad individual de los miembros y el desempeño grupal (Black *et al.*, 2019).

Entre los efectos positivos que genera la cohesión del equipo, la literatura menciona algunos como una alineación fuerte y la fácil adherencia a los propósitos corporativos, mayor satisfacción en el equipo, mejora en la comunicación interna, una significativa participación por parte de los miembros, mayor presencia social, mejora en procesos como coordinación, soporte y esfuerzo en el equipo (Cartwright y Zander, 1968; Hoegl y Gemuenden, 2001; Karau y Williams, 1997; Tekleab *et al.*, 2009; Smith *et al.*, 1994; Yoo y Alavi, 2001;). Como se puede observar, los resultados positivos derivados de la cohesión del equipo están tanto enfocados a la tarea, como al impacto del estado afecto-cognitivo de los miembros del equipo.

Sin embargo, existen estudios que han descrito un efecto negativo de la cohesión del equipo, como es el caso del estudio realizado por Wise (2013), donde constató que si en un equipo, y debido a su cohesión, los miembros se hallan implicados de manera social entre ellos, se puede generar un conflicto a la hora de alcanzar los objetivos organizacionales, reduciendo así su desempeño. De este modo, es interesante indagar qué tipo factores median esta variable a fin de mantener

resultados positivos. La cohesión del equipo mejora cuando sus miembros encuentran armonía al trabajar como un equipo, cuando se agradan entre ellos, se respetan unos a otros y encuentran el sentido de pertenencia como un resultado atractivo (Hoegl y Gemuenden, 2001).

De acuerdo con los resultados mostrados en el estudio de Black *et al.* (2019), aquellos equipos con una mayor cohesión perciben una contribución positiva por parte de los miembros, logrando así una sinergia al trabajar en equipo y un mayor desempeño grupal. Los miembros que desarrollan cohesión del equipo dedican más tiempo a la preparación de sus tareas, por lo tanto, las realizan con una mayor calidad. A su vez, otros de los resultados mostrados por estudios de equipos altamente cohesivos, muestran que los miembros del equipo mantienen estados mentales positivos que fomentan la participación en interacciones con los otros miembros del equipo, creando un ambiente prosocial que favorece el alcance de objetivos conjuntos (Chianiara y Beintein, 2018).

Engagement grupal

El *engagement* es un estado mental positivo y satisfactorio que se relaciona al trabajo, más que un estado momentáneo o efímero, es un estado afecto-cognitivo persistente que influye en el trabajador. Es decir, es el compromiso que sienten los empleados con la organización, es la pasión que sienten por hacer lo que hacen, mostrar entusiasmo, sentir orgullo por ser parte de la organización y por los resultados obtenidos (Schaufeli, *et al.*, 2001). El *engagement* se caracteriza por tres dimensiones: a) vigor, sucede cuando a pesar de las vicisitudes del trabajo el empleado mantiene un nivel alto de energía y resistencia mental; b) dedicación, es estar fuertemente en el trabajo, junto con la manifestación de sentimientos como entusiasmo, inspiración, orgullo o reto; y c) absorción; que será la

capacidad para abstraerse en el trabajo, a través de una concentración plena, sentir que el tiempo pasa volando (Cruz-Ortiz, *et al.*, 2013).

Los miembros de un equipo con alto *engagement* contarán con comportamientos favorecedores del clima organizacional, como expresiones cargadas de emociones, que los demás miembros del equipo valorarán y fomentarán el estado emergente de este (Bakker *et al.*, 2006). Es decir, un empleado vigoroso hace frente a las dificultades, por lo tanto, buscará motivar a sus compañeros para alcanzar el objetivo. Por su lado, un empleado dedicado siente apego a la tarea que realiza, contemplando que, si es un equipo, la tarea es compartida. Esta propensión se genera de manera sistémica por el mismo equipo. Además, un empleado absorto en la tarea aporta enfoque y concentración al equipo, permeando en sus compañeros para lograr el objetivo. Teniendo en cuenta que el *engagement* es un estado mental afecto-cognitivo, se puede presuponer que el mecanismo de contagio en los miembros del equipo sucede basado en los principios de la teoría de contagio emocional (Torrente, *et al.*, 2013).

La teoría del contagio emocional postula que las emociones pueden transmitirse de una persona a otra, esto debido a la capacidad de los individuos de empatizar con las experiencias de los demás (Barsade, 2002). Dentro de un equipo se puede llegar a la convergencia emocional entre los miembros de este; sin embargo, dependerá de factores como cantidad de interacciones dadas entre ellos, ya que si esta es pobre se debilitará el proceso de contagio emocional (Bakker *et al.*, 2009). De esta manera, facilitar el estado grupal del *engagement* dependerá de otros estados emergentes del equipo como es la cohesión.

El *engagement* se correlaciona positivamente con otras variables, como las relaciones de intercambio entre

líder-seguidor y los comportamientos innovadores de los miembros del equipo. Un empleado con alto nivel de *engagement* tiende a sentirse más valioso, pues encuentra el significado en su trabajo; por lo tanto, alcanzar la meta le generará una sensación de logro (Erdogan y Bauer, 2014; Jung y Yoon, 2018; Du, *et al.*, 2021).

Conflicto

En los equipos de trabajo los empleados integran talentos, energía y habilidades y esta capacidad colectiva de innovar se vuelve mayor que la suma de aportes individuales (Chen *et al.*, 2007, p. 239). Los miembros del equipo se diferencian entre sí en diferentes niveles de diversidad, y a medida que las organizaciones se diversifican cada vez más, surgen nuevos desafíos para la gestión eficaz del equipo. Mientras que se supone que la diversidad mejora la innovación de los equipos, una amplia evidencia ha demostrado que los conflictos sobre la diversidad también obstaculizan la creatividad de los equipos (Argote y McGrath, 1993; De Dreu y West, 2001; Jackson y Joshi, 2011; Du, *et al.*, 2021).

El conflicto es un estado del equipo que surge a la falta de armonía interpersonal y el antagonismo entre miembros debido a las incompatibilidades de estos (Jehn, 1995; Simons y Peterson, 2000). De acuerdo con la literatura, el conflicto se reduce a medida que la influencia del liderazgo interacciona con el equipo (Pierce y Newstrom, 2003; Hoch y Dulebohn, 2013; Mathieu, *et al.*, 2015). La teoría del conflicto de poder sugiere que los comportamientos competitivos a menudo siguen tales cambios de influencia cuando los miembros intentan mantener su liderazgo y posición de influencia valorada en relación con otros en el equipo (Greer, 2014; Tarakci, *et al.*, 2016 Sinha, *et al.*, 2021).

De acuerdo con Jehn (1995), pueden existir dos tipos de conflictos: el conflicto de relación surge a raíz de

incompatibilidades interpersonales entre los miembros del grupo, lo que generará tensión, animosidad y molestia entre los miembros de un grupo; por otra parte, el conflicto de tareas surge cuando hay desacuerdos entre los miembros del grupo sobre el contenido de las tareas que se realizan en equipo, incluidas las diferencias en puntos de vista, ideas y opiniones.

Pelled (1996) describió tres formas en las que el conflicto de relación afecta el desempeño del grupo. Se relaciona con un procesamiento cognitivo limitado que reduce la capacidad de los miembros del grupo para evaluar la nueva información proporcionada por otros miembros, el conflicto interpersonal hace que los miembros sean menos receptivos a las ideas de otros miembros del grupo, finalmente, el tiempo y la energía que se deben dedicar a trabajar en la tarea se utilizan para discutir, resolver o ignorar los conflictos.

Desempeño grupal

El desempeño grupal es una variable multidimensional que abarca distintas medidas, como pueden ser la producción de manera cuantitativa, así como métricos cualitativos de los resultados y la cohesión del equipo. Existe una oportunidad de ahondar en el estudio de variables que vinculen los objetivos estratégicos con el desempeño grupal; sin embargo, día a día esto cobra interés en las investigaciones recientes (Howirtz y Howirtz, 2007).

El desempeño radica en el valor agregado que se le puede dar a una organización a través de los comportamientos de un individuo o grupo de trabajo y este impacta de manera directa e indirecta en los objetivos de la organización (Borman y Motowidlo, 1997), y a pesar de que no existe un consenso entre los autores sobre los factores que involucran dicha variable, se puede estudiar a través de dos dimensiones: a) intra-rol, todas las actividades que contribuyen de manera

directa o indirecta a la base técnica de la organización; y b) extra-rol, aquellas actividades que no necesariamente forman parte de las actividades laborales y los empleados toman de manera voluntaria. Para ambas dimensiones el empleado busca completarlas con éxito mediante un esfuerzo extra (Goodman y Svyantek, 1999).

El desempeño grupal está influenciado de manera cercana con los procesos del equipo, como la comunicación, la toma de decisiones, la coordinación, entre otros. Sin embargo, también se ve permeado por las demandas, como la complejidad de la tarea, el tiempo de entrega, entre otras (Kozlowski, 2018).

Una manera objetiva de medir el desempeño grupal es mediante los indicadores de desempeño operativos de la empresa donde se realice el estudio, esto a fin de mitigar el sesgo perceptual de los miembros del equipo. Como ejemplo se tiene la investigación de Sinha, *et al.*, (2021), donde se usaron informes de desempeño del proyecto oficial del coordinador del curso para medir el rendimiento del equipo y se buscó que todos los equipos fueran calificados con los mismos criterios de desempeño.

Metodología

El diseño de investigación de este trabajo fue de tipo cualitativo. Para tal efecto se utilizó una metodología de carácter documental, específicamente el estado del arte, el cual busca la comprensión e interpretación actual de un fenómeno. En este sentido, señala Molina (2005, p. 73) que “el estado del arte es una modalidad de la investigación documental que permite el estudio del conocimiento acumulado (escrito en textos) dentro de un área específica”.

Para la búsqueda de información que permitió construir el trabajo que aquí se presenta, se consideró

que los documentos a revisar incluyeran en su título o contenido, alguna de las palabras clave como: liderazgo transformacional, equipos, de trabajo, grupos de trabajo, desempeño organizacional, diversidad, o alguna otra relacionada con estos términos. La información se obtuvo de diferentes bases de datos como Google Scholar, Redalyc, Dialnet, entre otras.

Vale la pena señalar que el trabajo es de carácter preponderantemente descriptivo y exploratorio, mismo que se espera sirva de bases para otros estudios de mayor profundidad, tomando en consideración la temática u objeto de estudio que se trató en este documento.

Revisión y análisis de resultados

La integración de equipos o grupos de trabajo en la organización resulta ser una actividad que no debe tomarse a la ligera, si es que realmente se busca alcanzar una mayor efectividad de los miembros de dichos equipos, en pro de objetivos previamente establecidos por la organización de que se trate. De la información recopilada, se puede entender que en todo equipo o grupo de trabajo, la diversidad de equipo es una variable intrínseca, en especial si ahondamos en el nivel profundo de la diversidad, ya que cada miembro cuenta con cualidades propias como su personalidad, opinión y perspectiva hacia lo que sucede en el equipo. Ante este panorama, resulta sumamente pertinente el hecho de encontrar un modelo que permita estudiar las interacciones que existen dentro de un equipo diverso, lo cual en la actualidad ha venido a cobrar un alto interés, tomando en consideración que las organizaciones lo que buscan es la obtención de mejores resultados de los equipos o grupos de trabajo.

Como se mencionó en el desarrollo teórico-conceptual de este documento, la unidad de trabajo denominada equipo o grupo, normalmente se conforma de una figura

de liderazgo y sus respectivos subordinados, de ahí el interés de plantear que esta figura de liderazgo influye en la sinergia de los miembros del equipo, con el fin de mitigar los efectos negativos de la diversidad y potenciar aquellos que generan resultados, como el desempeño grupal. El liderazgo transformacional en un equipo funge como gestor de procesos (soporte, apoyo, comunicación) y a su vez regula el clima organizacional, mediante dimensiones como el reconocimiento personal, estimulación intelectual de los miembros y visión, estos últimos impactan de esta manera estados emergentes como son la cohesión del equipo y el *engagement* grupal.

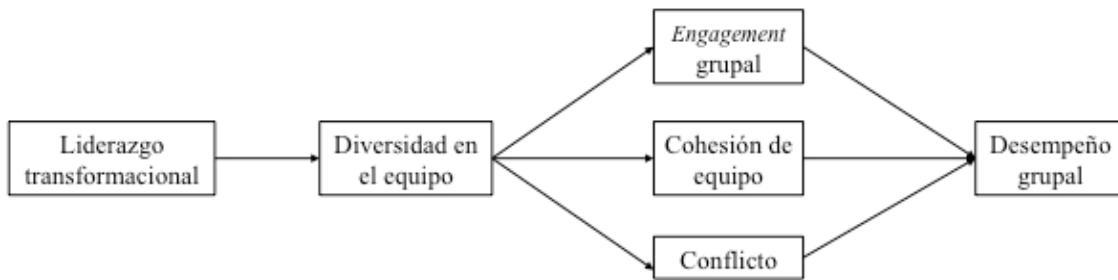
Cruz-Ortiz, *et al.* (2013) han estudiado un modelo en el que analizan la correlación del liderazgo transformacional, con el desempeño grupal como resultado, teniendo como mediador un estado emergente (*engagement*) y ratifican que el liderazgo transformacional conlleva a que exista un mayor desempeño del equipo de trabajo, esto analizado desde

una perspectiva perceptual de los miembros de equipo. Es interesante contraponer que, en el estudio de Kim (2017), se postula que el liderazgo transformacional puede gestionar los efectos de la diversidad del equipo mediante su unificación, para la cual en esta propuesta contemplamos los estados emergentes *engagement* grupal; es decir, el compromiso con el equipo y efecto en el estado de bienestar de los miembros, la cohesión del equipo, como la atracción mutua entre los miembros de este y el sentido de pertenencia generado.

Es así como el liderazgo transformacional puede gestionar la diversidad del equipo mediante sus procesos positivos, que a su vez potenciarán los estados emergentes (cohesión, *engagement*) y restringirán estados negativos como el conflicto, para así incrementar los resultados del equipo observados en el desempeño grupal. Con base en lo anterior, en la Figura 3 se muestra un constructo en el que se destacan los principales elementos que interactúan entre el liderazgo transformacional y el desempeño grupal.

Figura 3

Constructo sobre liderazgo transformacional *versus* desempeño grupal



Fuente: Elaboración propia.

El constructo que se presenta en la Figura 3 busca describir las interacciones que se presentan en un equipo diverso, pues se propone verlo desde una perspectiva multinivel; vale decir, un enfoque de análisis de

liderazgo transformacional del equipo hacia su supervisor, líder o jefe, y por su contraparte. Una evaluación del desempeño desde esta figura hacia el equipo, pretende que el desempeño no solo se mida de

manera perceptual mediante un instrumento como la escala propuesta por Goodman y Svyantek, (1999), sino que también se coteje contra datos duros de los indicadores de desempeño del equipo dentro de la empresa, como podrían ser las ventas, la productividad, los defectos (indicador inverso), los tiempos de entrega, entre otros; por lo que de esta manera, se puede tener una descripción más fidedigna del impacto que puede tener el liderazgo transformacional en el desempeño grupal dentro de cualquier organización.

Conclusiones

Derivado de la revisión y análisis de la literatura consultada para la construcción de este documento, se puede concluir que no existe una fórmula única en la que las diferentes organizaciones se puedan apoyar para la integración o constitución de equipos de trabajo efectivos, ya que entran en juego no solo la diversidad de características de los individuos de cada organización, sino también otros factores del entorno interno y externo de las propias organizaciones.

Tal como se indicó en la parte teórico conceptual del trabajo, en la integración y desempeño de los equipos de trabajo interactúan una serie de variables, entre las que se pueden señalar: el comportamiento organizacional, el liderazgo, la diversidad, la cohesión de grupo, el *engagement* grupal, el nivel de conflicto, el nivel de desempeño, entre otras.

Ante la situación antes descrita, el líder transformacional juega un papel sumamente pertinente en la búsqueda de mayor efectividad en el desempeño de los equipos de trabajo en la organización. Sin embargo, dicho líder debe ser capaz de atender cuestiones como las siguientes (Rafferty y Griffin, 2004): a) tener una visión que considere una perspectiva a futuro de los valores de la organización de que se trate, b) ser sumamente hábil para desarrollar procesos de

comunicación inspiracional, c) ser capaz de estimular a los miembros del equipo o grupo para desarrollar niveles de creatividad e innovación, d) preocupación genuina por los empleados de la organización, y e) que reconozca el esfuerzo y logro de las metas, tanto en lo individual, como en lo grupal.

Otro aspecto que resulta importante mencionar como parte de las conclusiones del trabajo, es el que tiene que ver con los niveles de diversidad de los miembros de un equipo de trabajo y que todo líder debe detectar para lograr mayor efectividad de los mismos. En este sentido, se tiene un nivel superficial y otro profundo. En el nivel superficial se ubican características de los empleados de la organización, como son: género, edad, raza, etc. Por lo que se refiere al nivel profundo, están algunos atributos como: personalidad, valores, cultura, entre otros. No obstante se debe tener en consideración que también existen otros aspectos que impactan en la diversidad del equipo, como son: estados emergentes (*engagement*, satisfacción, cohesión, pertenencia, motivación, etcétera), procesos (colaboración, apoyo, soporte), resultados (desempeño, productividad, efectividad), y conflicto.

Como el lector podrá constatar, este trabajo tuvo como propósito describir las interrelaciones que existen entre el líder de un equipo y sus integrantes, siempre y cuando estos posean características heterogéneas, para lograr así una aproximación más ajustada a la realidad y efectividad de los equipos de trabajo. Esta cuestión se fundamentó con las aportaciones y hallazgos de diferentes investigadores sobre el tema abordado.

Se puede concluir también que, modelar las diferentes interacciones que se indican en este trabajo, puede servir como base para llevar a la práctica estudios cuantitativos y cualitativos que validen el comportamiento de las variables involucradas y, de esta manera, dotar de

habilidades apropiadas al líder para la gestión óptima del talento humano.

En definitiva, buscar el logro de resultados mediante la gestión de variables propias de la psicología organizacional –o de otras disciplinas que puedan abonar contribuciones sobre la temática tratada– contribuye a la creación de afables ambientes de trabajo, manifestados a través del resultado de atmósferas positivas para los empleados; puesto que, en el ámbito organizacional, el capital psicológico es y será un tema de interés imperioso.

Por lo tanto, se espera que este trabajo permita abrir brecha para la realización de estudios de mayor profundidad, ya que la temática tratada resulta muy pertinente para el efectivo desempeño de los equipos o grupos de trabajo, en cualquier tipo de organización –ya sea pública o privada–.

Referencias

- Argote, L. y McGrath, J. (1993). Group processes in organizations. En Cooper, C.L., Robertson, I.T. (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 8. John Wiley y Sons, New York, 333–389.
- Arnold, K. (2017). Transformational leadership and employee psychological well-being: A review and directions for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3). 381-393. <https://doi.org/10.1037/ocp0000062>
- Bakker, A., y Xanthopoulou, D. (2009). The crossover of daily work engagement: Test of an actor–partner interdependence model. *Journal of Applied Psychology*, 94, 1562–1571
- Bakker, A., Van Emmerik, H., y Euwema, M. (2006). Crossover of burnout and engagement in work teams. *Work and Occupations*, 33, 464-489. <https://doi.org/10.1177/0730888406291310>
- Barsade, S. (2002). The ripple effect: Emotional contagion and its influence on group behavior. *Administrative Science Quarterly*, 47, 644-675.
- Barsade, S., Ward, A., Turner, J., y Sonnenfeld, J. (2000). To your heart's content: A model of affective diversity in top management teams. *Administrative Science Quarterly*, 45, 802-36.
- Black, J., Kim, K., Rhee, S., Wang, K., y Sakchutchawan, S. (2019). Self-efficacy and emotional intelligence. *Team Performance Management: An International Journal*, 25(1/2), 100–119. <https://doi.org/10.1108/TPM-01-2018-0005>
- Borman, W., y Motowidlo, S. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10, 99-109.
- Byrne, D. (1971). *The attraction paradigm*. New York: Academic Press.
- Cartwright, D., y Zander, A. (1968). *Group Dynamics: Research and Theory*, Harper and Row, New York, NY.
- Chen, G., Kirkman, B., Kanfer, R., Allen, D., y Rosen, B. (2007). A multilevel study of leadership, empowerment, and performance in teams. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 331–346. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.331>

- Chiniara, M., y Bentein, K. (2018). The servant leadership advantage: When perceiving low differentiation in leader-member relationship quality influences team cohesion, team task performance and service OCB. *The Leadership Quarterly*, 29(2), 333–345. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.05.002>
- Cox, T., y Blake, S. (1991). Managing cultural diversity: Implications for organizational competitiveness. *Academy of Management Executive*, 5(3), 45-56.
- Cruz-Ortiz, V., Salanova, M., y Martínez, I. (2013). Liderazgo transformacional: investigación actual y retos futuros. *Universidad y Empresa*, 25, 13–32.
- Cruz-Ortiz, V., Salanova, M., y Martínez, I. (2013). Liderazgo transformacional y desempeño grupal: Unidos por el Engagement grupal. *Revista de Psicología Social*, 28(2), 183–196. <https://doi.org/10.1174/021347413806196762>
- De Dreu, C., y West, M. (2001). Minority dissent and team innovation: the importance of participation in decision making. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1191–1201.
- Driskell, J., Hogan, R., y Salas, E. (1987). Personality and group performance. *Group processes and intergroup relations. Review of personality and social psychology*, 9, 91-112.
- Du, J., Ma, E., y Lin, X. (2021). When diversity leads to divided teams: A multi-level moderated mediation model of team faultlines and employee engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102818. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102818>
- Edwards, B., Day, E., Arthur, W., y Bell, S. (2006). Relationships among team ability composition, team mental models, and team performance. *Journal of Applied Psychology*, 91, 727-36.
- Erdogan, B., y Bauer, T. (2014). Leader-member Exchange (LMX) Theory: The Relational Approach to. *The Oxford handbook of leadership and organizations*, 407–434.
- Evans, C., y Dion, K. (2012). Group Cohesion and Performance: A Meta-Analysis. *Small Group Research*, 43(6), 690–701. <https://doi.org/10.1177/1046496412468074>
- García-Solarte, M. (2015). Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales. *Entramado*, 11(1), 60–79. <https://doi.org/10.18041/entramado.2015v11n1.21111>
- García-Solarte, M. (2015). Papel de los seguidores en el desarrollo de las teorías de liderazgo organizacional. *Apuntes Del CENES*, 34(59), 155–184. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=479547211007>
- Goodman, S., y Svyantek, D. (1999). Person-environment fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 254–275.
- Greer, L. (2014). Power in teams: Effects of team power structures on team conflict and team outcomes. En O. B. Ayoko, N. M. Ashkanasy, y K. A. Jehn (Eds.), *Handbook of conflict management research*, 93–108. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.
- Gruenfeld, D., Mannix, E., Williams, K., y Neale, M. (1996). Group composition and decision making: How member familiarity and information distribution affect process and performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67, 1-15
- Hackman, J. (1987). The design of work teams. En Lorsch, J. (ed.) *Handbook of organizational behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 315-42.

- Hambrick, D., Cho, T., y Chen, M. (1996) The influence of top management team heterogeneity on firms' competitive moves. *Administrative Science Quarterly*, 41, 659-684.
- Harrison, D., Price, K., y Bell, M. (1998). Beyond relational demography: Time and the effects of surface- and deep-level diversity on work group cohesion. *Academy of Management Journal*, 41, 96-107.
- Harrison, D., Price, K., Gavin, J., y Florey, A. (2002). Time, teams, and task performance: Changing effects of surface- and deep-level diversity on group functioning. *Academy of Management Journal*, 45, 1029-45.
- Hoch, J., y Dulebohn, J. (2013). Shared leadership in enterprise resource planning and human resource management system implementation. *Human Resource Management Review*, 23(1), 114-125. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2012.06.007>
- Hoegl, M., y Gemuenden, H. (2001). Teamwork quality and the success of innovative projects: a theoretical concept and empirical evidence. *Organization Science*, 12(4), 435-449.
- Hogg, M., y Hains, S. (1996). Intergroup relations and group solidarity: Effects of group identification and social beliefs on depersonalized attraction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 295-309.
- Horwitz, S., y Horwitz, I. (2007). The Effects of Team Diversity on Team Outcomes: A Meta-Analytic Review of Team Demography. *Journal of Management*, 33(6), 987-1015. <https://doi.org/10.1177/0149206307308587>
- Jackson, S., y Joshi, A. (2011). Work team diversity. En S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology*, 1, 651-686. Washington, DC: American Psychological Association.
- Jackson, S., May, K., y Whitney, K. (1995). Understanding the dynamics of diversity in decision-making teams. En R. A. Guzzo, E. Salas, y Associates (Eds.), *Team effectiveness and decision making in organizations*, 204-261. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Jehn, K. (1995). A multimethod examination of the benefits and detriments of intragroup conflict. *Administrative Science Quarterly*, 40(2), 256-282. <https://doi.org/10.2307/2393638>
- Jung, H., y Yoon, H. (2018). Improving frontline service employees' innovative behavior using conflict management in the hospitality industry: the mediating role of engagement. *Tourism Management*, 69, 498-507. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2018.06.035>
- Karau, S., y Williams, K. (1997). The effects of group cohesiveness on social loafing and social compensation. *Group Dynamics: Theory, Research and Practice*, 1(2), 156-168.
- Kim, M. (2017). Effects of team diversity, transformational leadership, and perceived organizational support on team-learning behavior. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 45(8), 1255-1269. <https://doi.org/10.2224/sbp.6325>

- Kozlowski, S. (2018). Enhancing the Effectiveness of Work Groups and Teams: A Reflection. *Perspectives on Psychological Science*, 13(2), 205–212. <https://doi.org/10.1177/1745691617697078>
- Kozlowski, S., y Ilgen, D. (2006). Enhancing the effectiveness of work groups and teams. *Psychological Science in the Public Interest*, 7, 77–124.
- Lauring, J., y Selmer, J. (2013). Diversity attitudes and group knowledge processing in multicultural organizations. *European Management Journal*, 31, 124–136. <https://doi.org/bsv5>
- Mannix, E., y Neale, M. (2005). What Differences Make a Difference? The Promise and Reality of Diverse Teams in Organizations. *Psychological Science in the Public Interest*, 6(2), 31-55. <https://doi.org/10.1111/j.1529-1006.2005.00022.x>
- Marks, M., Mathieu, J., y Zaccaro, S. (2001). A temporally based framework and taxonomy of positive team processes. *Academy of Management Review*, 26(3), 356-76.
- Martínez, A., L. M., Pérez, M., y Vela, M. (2004). La diversidad en los equipos de trabajo: estudio de sus efectos y factores moderadores. *Icade. Revista De La Facultad De Derecho*, (62), 133-154. <https://revistas.comillas.edu/index.php/revistaicade/article/view/7210>
- Martínez, I. M., Salanova, M., y Cruz-Ortiz, V. (2020). Our Boss is a Good Boss! Cross-level Effects of Transformational Leadership on Work Engagement in Service Jobs. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 36(2), 87–94. <https://doi.org/10.5093/jwop2020a10>
- Mathieu, J., Kukenberger, M., D'Innocenzo, L., y Reilly, G. (2015). Modeling reciprocal team cohesion–performance relationships, as impacted by shared leadership and members' competence. *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 713–734. <https://doi.org/10.1037/a0038898>
- Milliken, F., y Martins, L. (1996). Searching for common threads: Understanding the multiple effects of diversity in organizational groups. *Academy of Management Review*, 21, 402-433.
- Mohammed, S., y Angell, L. (2003). Personality heterogeneity in teams: Which differences make a difference for team performance? *Small Group Research*, 34, 651- 77.
- Molina-Sabando, L., Briones-Véliz, Í., y Arteaga-Coello, H. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Dominio de Las Ciencias*, 2(4), 498–510. <https://doi.org/https://doi.org/10.23857/pocaip>
- Molina, N. P. (2005). Herramientas para investigar ¿Qué es el estado del arte? *Revista Ciencia y Tecnología para la Salud Visual y Ocular*, No. 5, 73-75.
- Northouse, P. (2001). *Leadership Theory and Practice*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Peiró, J., y Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 26(1), 68-82. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77829109>

- Pelled, L. (1996). Demographic Diversity, Conflict, and Work Group Outcomes: An Intervening Process Theory. *Organization Science*, 7(6), 615–631. <https://doi.org/10.1287/orsc.7.6.615>
- Phillips, K., Mannix, E., Neale, M., y Gruenfeld, D. (2004). Diverse groups and information sharing: The effect of congruent ties. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40, 497–510.
- Pierce, J., y Newstrom, J. (2003). *Leaders and the leadership process: Readings, self-assessment and applications*. Boston, MA: McGraw-Hill.
- Rafferty, A., y Griffin, M. (2004). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions. *Leadership Quarterly*, 15(3), 329–354. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.02.009>
- Ramírez, G. (2013). Liderazgo organizacional. Un desafío permanente. *Universidad y Empresa*, 15(25), 5–11. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=187229746001>
- Rojero-Jiménez, R., Gómez-Romero, J., y Quintero-Robles, L. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas. *Estudios Gerenciales*, 35(151). <https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.151.3192>
- Romero, D. (2010). La dimensión individual en el comportamiento organizacional. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 3(1), 27–38. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.3103>
- Romero, J. (2020). Los retos de la economía mexicana: comercio, inversión extranjera, industria nacional y cambio tecnológico. *Journal of Economic Literature*, 17(51), 404–417. <https://doi.org/10.22201/fe.24488143e.2020.51.576>
- Salanova, M. (2009). Organizaciones Saludables: Una aproximación desde la Psicología Positiva. *Psicología Positiva Aplicada*, 403–428. http://www.integraorg.com/wp-content/docs/organizaciones_saludables.pdf
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González–Romá, V., y Bakker, A. (2001). The measurement of Engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92. <https://doi.org/10.1023/1015630930326>
- Schmutz, J., Meier, L., y Manser, T. (2019). How effective is teamwork really? The relationship between teamwork and performance in healthcare teams: a systematic review and meta-analysis. *BMJ Open*, 9(9). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-028280>
- Simons, T., y Peterson, R. (2000). Task conflict and relationship conflict in top management teams: The pivotal role of intragroup trust. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 102–111. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.1.102>
- Sinha, T., y Kapur, M. (2021). When Problem Solving Followed by Instruction Works: Evidence for Productive Failure. *Review of Educational Research*, 91(5), 761–798. <https://doi.org/10.3102/00346543211019105>
- Smith, K., Smith, K., Sims, H., O’Bannon, D., Scully, J., y Olian, J. (1994). Top management team demography and process: the role of social integration and communication. *Administrative Science Quarterly*, 39(3), 412–438.
- Tajfel, H. (2010). *Social identity and intergroup relations*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

- Tajfel, H., y Turner, J. (1986). The social identity of intergroup behavior. En Worchel, S. y Austin, W. (Eds), *Psychology of intergroup relations*. Chicago, IL: Nelson-Hall, 7-24.
- Tarakci, M., Greer, L., y Groenen, P. (2016). When does power disparity help or hurt group performance? *Journal of Applied Psychology*, 101(3), 415–429. <https://doi.org/10.1037/apl0000056>
- Tekleab, A., Quigley, N., y Tesluk, P. (2009). A longitudinal study of team conflict, conflict management, cohesion, and team effectiveness. *Group and Organization Management*, 34(2), 170-205.
- Torrente, P., Salanova, M., y Llorens, S. (2013). Spreading engagement: On the role of similarity in the positive contagion of teamwork engagement. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 29(3), 153–159. <https://doi.org/10.5093/tr2013a21>
- Triana, M., Kim, K., Byun, S., Delgado, D., y Arthur, W. (2021). The Relationship Between Team Deep-Level Diversity and Team Performance: A Meta-Analysis of the Main Effect, Moderators, and Mediating Mechanisms. *Journal of Management Studies*. <https://doi.org/10.1111/joms.12670>
- Van Knippenberg, D., y Mell, J. N. (2016). Past, present, and potential future of team diversity research: From compositional diversity to emergent diversity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 136, 135–145. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2016.05.007>
- Van Knippenberg, D., De Dreu, C., y Homan, A. (2004). Work group diversity and group performance: An integrative model and research agenda. *Journal of Applied Psychology*, 89, 1008-22.
- Wageman, R., y Gordon, F. (2005). As the twig is bent: How group values shape emergent task interdependence in groups. *Organization Science*, 16, 687-700.
- Webber, S., y Donahue, L. (2001). Impact of highly and less job-related diversity on work group cohesion and performance: A meta-analysis. *Journal of Management*, 27, 141-62.
- Williams, K., y O'Reilly, C. (1998). Demography and diversity in organizations: A review of 40 years of research. *Research in Organizational Behavior*, 20, 77-140.
- Wise, S. (2013). Can a team have too much cohesion? The dark side to network density. *European Management Journal*, 32, 703-711.
- Yoo, Y., y Alavi, M. (2001). Media and group cohesion: relative influences on social presence, task participation, and group consensus. *MISQuarterly*, 25(3), 371-390.
- Zhang, Y., y Hou, L. (2012). The romance of working together: Benefits of gender diversity on group performance in China. *Human Relations*, 65, 1487–1508. <https://doi.org/bsv8>



Trascender, Contabilidad y Gestión. Vol. 7, Núm. 20 (mayo – agosto del 2022).

Universidad de Sonora. Departamento de Contabilidad. México.

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

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. Con registro ISSN en línea: 2448-6388. Reserva de Derechos 04-2015-041712070800-203 y registro DOI: 10.36791.

La Revista **TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN** es una publicación de carácter académico y científico publicada por el Departamento de Contabilidad de la Universidad de Sonora. México. Indizada a Latindex 2.0, Clase, Biblat, SeriUNAM, REDIB, Dialnet, DORA, AURA y Google académico, contando con el sello de calidad de Revistas UNISON, y el repositorio CRIS-UNISON.

La revista extiende una convocatoria para presentación de colaboraciones para su publicación en la revista conforme las siguientes normas.

Normas generales para autores(as)

I. De la presentación de colaboraciones:

1. Los trabajos presentados, podrán ser reportes de investigación, ensayos, estudios o reportes técnicos en las líneas de conocimiento de las ciencias sociales, económicas, administrativas y contables, en cualquiera de sus vertientes.
2. Los **reportes de investigación** son informes que describen y argumentan resultados de proyectos sobre un objeto de estudio específico, cumpliendo con un rigor y método científico dentro de las líneas de conocimiento de la revista.
3. Los **ensayos** son escritos críticos argumentativos del análisis de la revisión exhaustiva, evaluativa de la literatura de un tema o fenómeno de estudio, dentro de las líneas de conocimiento de la revista.
4. Los **estudios, reportes o apéndices técnicos**, son documentos descriptivos de la aplicación teórica, normativa, tecnológica o práctica del ejercicio o praxis profesional de tópicos relativos a las líneas de conocimiento de la revista.
5. Los trabajos deberán presentarse en idioma español o inglés.
6. Los trabajos podrán ser individuales o colectivos, de no más de tres autores.
7. Todos los trabajos deben ser inéditos.
8. 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.
9. El envío y publicación de los manuscritos enviados no generará ningún costo para los autores(as).

II. Envío de los trabajos:

Fechas de envío de colaboraciones:

La revista TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN recibe de forma abierta colaboraciones durante todo el año, sujetándose al siguiente calendario, para su publicación:

* Revista enero-abril límite de recepción de colaboraciones: 15 de octubre.

* Revista mayo-agosto límite de recepción de colaboraciones: 15 de febrero.

* Revista septiembre-diciembre límite de recepción de colaboraciones: 15 de junio.

Los trabajos deberán ser enviados en tres archivos, a través de la plataforma de envío de la revista: <https://trascender.unison.mx/index.php/trascender/about/submissions>

Y a los correos: revistatrascender@unison.mx y eugenia.delarosa@unison.mx como sigue:

Archivo 1 Datos autores.

* El nombre del archivo deberá formarse como se indica:

Archivo1_datos_primer apellido del autor(es)(as)_palabra representativa del título.

Ejemplo un autor: Archivo1_Datos_ Jiménez_Política.doc

Ejemplo dos autores: Archivo1_Datos_ Jiménez_López_Política.doc

La información del archivo en *Word* deberá contener:

* Información de cada uno de los(as) autores(as): grado académico, licenciatura, cargo o puesto(s) actual o anterior, institución, dependencia, ciudad, estado, país, email(s) institucional y alterno, ORCID.

* Título del trabajo en español y en inglés.

* Palabras clave en español y en inglés, no más de cinco.

* Código(s) JEL (*Journal of Economic Literature*) de clasificación que catalogue(n) el contenido temático del trabajo, no más de tres, número y texto del(los) código(s)

Podrán consultarlos en:

<https://trascender.unison.mx/index.php/trascender/issue/view/9/23>

*Indicar el autor de correspondencia del trabajo.

* En caso de que el trabajo sea resultado de un proyecto, programa o cuente con algún financiamiento, deberá indicarlo.

Archivo 2 Extenso del trabajo.

* El nombre del archivo deberá formarse como se indica:

Archivo2_extenso_(primer apellido del autor(es))_palabra representativa del título.

Ejemplo un autor: Archivo2_extenso_ Jiménez_Política.doc

Ejemplo dos autores: Archivo2_extenso_Jiménez_Sandoval_Politica.doc

El archivo *Word* deberá contener:

*El título del trabajo en español e inglés y el trabajo completo incluido el resumen y *abstract*, sin nombres de los autores, con número de página inferior centrada.

*La extensión mínima de los trabajos será de 20 páginas y la máxima 45 páginas, incluidos anexos.

Archivo 3. Declaración de autoría.

* El nombre del archivo deberá formarse como se indica:

Archivo3_autoria_(primer apellido del autor(es))_palabra representativa del título.

Ejemplo un autor: Archivo3_autoria_Jiménez_Política.doc

Ejemplo dos autores: Archivo3_autoria_Jiménez_Sandoval_Politica.doc

El archivo deberá ser en formato jpg o pdf conteniendo:

*Declaración de autoría dirigida al Comité Editorial de la revista, y trabajo inédito no publicado en ningún tipo de publicación impresa o digital, con fecha, título del trabajo y firma autógrafa de todos los autores.

III. Formato general de los trabajos:

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 **jerarquía de títulos**, conforme APA 7 (*American Psychological Association*), como sigue:

Título: Primera letra mayúscula y el resto minúsculas (salvo nombres o sustantivos propios). En español e inglés, centrados, sin abreviaturas o siglas.

Secciones del trabajo: Se numerarán de forma decimal. En la numeración no se incluirá la Introducción.

Subtítulos: Podrán ser hasta 3 niveles:

Nivel 1. Alineado en el centro con negritas.

Nivel 2. Alineado al margen izquierdo con negritas.

Nivel 3. Alineado al margen izquierdo, en cursivas y con negritas.

Texto: Deberá evitarse el uso incorrecto o excesivo de mayúsculas, negritas, comillas y subrayados en el texto en general.

IV. Cuerpo del trabajo:

El cuerpo del trabajo debe contener:

*Resumen y *Abstract* (ambos), de hasta 200 palabras.

*Palabras clave y *keywords* (ambos): no más de cinco, en minúsculas, excepto nombres propios. Estas palabras deberán ser relevantes en todo el trabajo y relacionarse con el código(s) JEL elegido(s) de la temática del trabajo.

Las palabras claves y los *keywords* se componen de palabras individuales, separadas por coma, no frases.

*Introducción, desarrollo incluyendo método, resultados, argumentación, conclusiones y referencias.

*Las referencias o fuentes consultadas, deberán estar bajo el formato APA 7.

Las referencias deberán ser citadas en el texto y presentadas al final del trabajo clasificadas en grupos: Consulta general, Leyes y Reglamentos y Páginas web, en ese orden.

*En caso de contener gráficas, cuadros, tablas o figuras, deben indicar en cada uno el número, título y fuente. El título centrado en la parte superior y la fuente al pie. Es necesario cuidar la calidad de definición de las gráficas, cuadros, tablas y figuras. Cada uno deberá estar claramente relacionado en el texto.

Todas las tablas o cuadros deberán presentarse en formato *Word*

*Podrán utilizarse notas al pie, como aclaraciones o ampliaciones al trabajo, en formato libre, no para citas.

V. De las citas y referencias:

Todos los trabajos deben presentar sus citas y referencias conforme la notación APA 7, respetando la tipografía, como sigue:

***Citas en el texto:**

Al citar dentro en el texto se pondrá el apellido del autor y el año.

Ejemplo un autor: (García, 2016, pp.15-16).

Ejemplo varios autores: (Solís-Cámara et al., 2016).

***Gráficos, tablas, cuadros o imágenes:**

Título en la parte superior: Con número y nombre.

Fuente al pie: (Apellido del autor; año: número de página). En caso de Elaboración propia, indicarlo.

Ejemplo:

Tabla 1. Grupos de enfoque estudiados.

Fuente: Elaboración propia con base en Williams, 2019,p.76.

***Referencias bibliográficas de artículos:**

Impresos o electrónicos: Apellido, iniciales nombres. (año). Título artículo. *Nombre revista*, volumen (número revista), número páginas. DOI o Recuperado de URL (en caso de ser electrónico).

Ejemplo dos autores:

Zurbriggen, C., y Travieso, E. (2016). Hacia un nuevo Estado desarrollista: desafíos para América Latina. *Perfiles Latinoamericanos*, 24(47), 259-281. <https://doi.org/10.18504/pl2447-004-2016>

Ejemplo sin doi con enlace en internet:

Tello Macías C. y Hernández Ángeles D.F. (2010). Sobre la Reforma Tributaria en México. *Economía UNAM*, 7(21), 37-56. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/eunam/v7n21/v7n21a3.pdf>

***Referencias bibliográficas de capítulos:**

Apellidos, inicial de los nombres. (Año). Número y nombre del capítulo. *Nombre del libro*. País: Editorial, páginas. Recuperado de dirección electrónica (en caso de documentos electrónicos).

Ejemplo sin doi:

Sánchez López, J.M. (2019). Cap. 4. Entre pares. *En Consejos didácticos e investigación*. México: Ediciones Libres, 262-325.

***Referencias bibliográficas de libros:**

Apellidos, inicial de los nombres. (Año). *Nombre del libro*. País: Editorial, Recuperado de dirección electrónica (en caso de ser electrónico).

Ejemplo:

Luna, Y.B. (2009). *Auditoría Integral. Normas y Procedimientos*. México: Ecoe Ediciones.

***Referencias bibliográficas de leyes y reglamentos:**

Autoridad. Documento o acta. (año y mes). *Título de la publicación*. Páginas. Recuperado de URL.

Ejemplo:

Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Transparencia presupuestaria. *Diario Oficial de la Federación*, (2014 mayo). 201-324.

Americans With Disabilities Act of 1990. 42 U.S.C. § 12101 et seq. (1990).
<https://www.ada.gov/pubs/adastatute08.htm>

VI. De la publicación:

De acuerdo con las políticas editoriales de la revista todos los trabajos serán revisados por la herramienta anti plagio *Ithenticate*, comunicando a los autores el reporte de similitud, sujetándose a no rebasar un 25%. Se sugiere consultar [Políticas editoriales](#):

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

Todos los trabajos presentados a la revista se sujetarán a arbitraje doble ciego, comunicando a los autores el dictamen correspondiente. El tiempo máximo de dictamen será de 4 a 6 meses.

El procedimiento de evaluación puede ser consultado en [Acerca de](#) en Información para autores <https://trascender.unison.mx/index.php/trascender/about>

Una vez comunicados los autores, en caso de haber recibido dictamen favorable tendrán 15 días naturales para el envío de las correcciones señaladas en el dictamen.

A cada uno de los artículos publicados se les asignará un registro DOI (*Digital Object Identifier*) exclusivo, para su acceso electrónico.

La decisión, políticas, procedimientos generales y secuencia de publicación de los trabajos son facultad del Comité Editorial de la revista. En caso de situaciones no consideradas la decisión final será tomada por el editor responsable de la revista.

La revista **TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN** se compromete a asegurar la confidencialidad y privacidad de la información personal que se capture en el sitio de la revista, de conformidad con los lineamientos editorial de la Universidad de Sonora Y las Normas éticas y de privacidad

<https://www.unison.mx/institucional/marconormativo/reglamentosacademicos/ReglamentoEditorialFebrero2009/#p=1>

https://trascender.unison.mx/index.php/trascender/normas_eticas

Una vez publicados los artículos en el sitio web de la revista

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

Los autores podrán revisar la estadística de consulta y descarga de sus artículos en

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

Hermosillo, Sonora, México, 2022

**Comité editorial de la Revista
TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN**