

Tópicos Selectos de Recursos

Aida Alvarado
Walter Lopez
Cynthia López

Directores

Estudios Organizacionales y
Desarrollo Regional

Tópicos Selectos de Recursos

Volumen VI

Para futuros volúmenes:
<http://www.ecorfan.org/bolivia/series/>

ECORFAN Tópicos Selectos de Recursos

Las series ofrecerán los volúmenes de contribuciones seleccionadas de investigadores que contribuyan a la actividad de difusión científica de ECORFAN en su área de investigación en Recursos. Además de tener una evaluación total, en las manos de los editores de la Universidad Mayor, Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca, Universidad de Occidente, Universidad de Puerto Rico en Humacao se colabora con calidad y puntualidad en sus capítulos, cada contribución individual fue arbitrada a estándares internacionales (LATINDEX-DIALNET-ResearchGate-DULCINEA-CLASE-HISPANA-Sudoc-SHERPA-UNIVERSIA-eRevistas), las series proponen así a la comunidad académica, los informes recientes sobre los nuevos progresos en las áreas más interesantes y prometedoras de investigación en Recursos.

María Ramos · Aida Alvarado · Walter Lopez · María Solis · Cyntia Lopez

Editores

Estudios Organizacionales y Desarrollo Regional

Universidad Mayor, Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca. Julio 15, 2014.

ECORFAN®

Editores

María Ramos

maria.ramos@usfx.bo

Universidad Mayor, Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca

Aida Alvarado

aidaalvaradoborrego@prodigy.net.mx

Universidad de Occidente

Walter Lopez

drwalterlopezmoreno@gmail.com

Universidad de Puerto Rico en Humacao

María Solís

maria.solis@usfx.bo

Universidad Mayor, Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca

Cyntia López

lopez@ecorfan.org

ECORFAN-Bolivia

ISBN-978-376-4590-68-0

ISSN 2007-1582

e-ISSN 2007-3682

ECORFAN-Bolivia

Número de Control TSR: 2014-01

Clasificación TSR (2014): 150714-0601

©ECORFAN-Bolivia.

Ninguna parte de este escrito amparado por la Ley de Derechos de Autor, podrá ser reproducida, transmitida o utilizada en cualquier forma o medio, ya sea gráfico, electrónico o mecánico, incluyendo, pero sin limitarse a lo siguiente: Citas en artículos y comentarios bibliográficos, de compilación de datos periodísticos radiofónicos o electrónicos. Para los efectos de los artículos 13, 162, 163 fracción I, 164 fracciones I, 168, 169, 209 fracción III y demás relativos de la Ley de Derechos de Autor. Violaciones: Ser obligado al procesamiento bajo ley de copyright boliviana. El uso de nombres descriptivos generales, de nombres registrados, de marcas registradas, en esta publicación no implican, uniformemente en ausencia de una declaración específica, que tales nombres son exentos del protector relevante en leyes y regulaciones de México-Bolivia y por lo tanto libre para el uso general de la comunidad científica internacional. PCA es parte de los medios de ECORFAN (www.ecorfan.org)

Prefacio

Una de las líneas estratégicas de la misión y visión universitaria ha sido la de impulsar una política de ciencia, tecnología e innovación que contribuya al crecimiento económico, a la competitividad, al desarrollo sustentable y al bienestar de la población, así como impulsar una mayor divulgación en beneficio del índice de desarrollo humano, a través de distintos medios y espacios, así como la consolidación de redes de innovación de la investigación, ciencia y tecnología en Bolivia.

La Universidad Mayor, Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca visualiza la necesidad de promover el proceso de la investigación, proporcionando un espacio de discusión y análisis de los trabajos realizados fomentando el conocimiento entre ellos y la formación y consolidación de redes que permitan una labor investigativa más eficaz y un incremento sustancial en la difusión de los nuevos conocimientos. Este volumen IV contiene 10 capítulos arbitrados que se ocupan de estos asuntos en Tópicos Selectos de Recursos, elegidos de entre las contribuciones, reunimos algunos investigadores y estudiantes.

Daniel Cornejo, Carmen Goytia, y María Romero escriben sobre el salario de los trabajadores informales de la plazuela del Cooperativista como problema económico familiar estudio realizado en la ciudad de Sucre, Bolivia; *Gabriela Candia* escribe sobre como las redes sociales ahora tienen mucha influencia en los movimientos sociales del mundo; *Santos López y Gary Rhoades* nos adentra en relación a la Educación superior y como se innova en factores de competitividad en cuatro países de América Latina; *Beatriz Romero & Aida Alvarado* presenta su estudio sobre el factor humano en las organizaciones y su relación con la promoción de la competitividad y la productividad; *Claudia Olivas* acerca del papel que juega y la proyección actual de la "Responsabilidad Social Empresarial" Caso: Certificación RSE en Hoteles de Mazatlán, Sinaloa, México; *Maribel Arancibia & Cadiz Clavijo* sobre como se desarrolló la perspectiva de género dentro de la Historiografía en Bolivia; *Beatriz López* acerca del Liderazgo en la hotelería de Mazatlan; *Madelin Banegas & Maria Espada* presentan un plan estratégico de marketing desarrollado para la introducción de un nuevo producto "BrigaBoom" en el mercado de la ciudad de Sucre, *Jaime Páez* acerca de los aportes a la teoría económica y la vigencia de la señora Joan Robinson; *María Obeso, María Mendivil, y Cristina Barreras* acerca de la Responsabilidad Social y Ambiental en PyMES industriales.

Quisiéramos agradecer a los revisores anónimos por sus informes y muchos otros que contribuyeron enormemente para la publicación en éstos procedimientos repasando los manuscritos que fueron sometidos. Finalmente, deseamos expresar nuestra gratitud a la Universidad Mayor Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca, Universidad del Occidente, Universidad de Puerto Rico en Humacao, en el proceso de preparar esta edición del volumen.

Sucre, Bolivia.
Julio 15, 2014

*María Ramos
Aida Alvarado
Walter Lopez
María Solís
Cynthia López*

Contenido	Pág
1 El salario de los trabajadores informales de la plazuela del Cooperativista como problema económico familiar <i>Daniel Cornejo, Carmen Goytia, y María Romero</i>	1-10
2 Las redes sociales y su influencia en los movimientos sociales <i>Gabriela Candia</i>	11-20
3 Educación superior e innovación como factores de competitividad en cuatro países de América Latina <i>Santos López & Gary Rhoades</i>	21-36
4 El factor humano en las organizaciones y su relación con la promoción de la competitividad y la productividad <i>Beatriz Romero & Aida Alvarado</i>	37-44
5 El papel y la proyección actual de la "Responsabilidad Social Empresarial" Caso: Certificación RSE en Hoteles de Mazatlán, Sinaloa, México <i>Claudia Olivas</i>	45-58
6 Historiografía de género en Bolivia <i>Maribel Arancibia & Cadiz Clavijo</i>	59-68
7 Liderazgo en la hotelería de Mazatlan <i>Beatriz López</i>	69-80
8 Plan estratégico de marketing para la introducción de un nuevo producto “BrigaBoom” en el mercado de la ciudad de Sucre <i>Madelin Banegas & Maria Espada</i>	81-90
9 Los aportes a la teoría económica y la vigencia de la señora Joan Robinson <i>Jaime Páez</i>	91-114
10 Sumisión: Responsabilidad Social y Ambiental en PyMES industriales <i>María Obeso, María Mendivil, y Cristina Barreras</i>	115-131
Apéndice A . Directorio Institucional de la Universidad Mayor Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca	132
Apéndice B . Consejo Editorial	133
Apéndice C . Comité Arbitral	135

El salario de los trabajadores informales de la plazuela del Cooperativista como problema económico familiar

Daniel Cornejo, Carmen Goytia, y María Romero

D. Cornejo, C. Goytia, M.Romero

Universidad Mayor Real Pontificia San Francisco Xavier de Chuquisaca, Facultad de Derecho Ciencias Políticas y Sociales-Sucre, Bolivia.

Universidad Mayor Real Pontificia San Francisco Xavier de Chuquisaca, Facultad de Tecnología.
danyfranco84@gmail.com

M. Ramos, A. Alvarado, W. Lopez, M. Solis, C.López. (eds.), Estudios Organizacionales y Desarrollo Regional, Tópicos Selectos de Recursos-©ECORFAN-Bolivia. Sucre, Bolivia, 2014.

Abstract

This article took as its main objective to determine if the wage paid informal workers in the square of the cooperative is to fund sustainable economic household expenses, and thus make known their socioeconomic status. To this end statistics from the National Institute of Statistics (INE) and primary data sources were used, as surveys and interviews were conducted.

1 Introducción

El artículo muestra el panorama económico de los trabajadores informales de la plazuela del cooperativista de la ciudad de Sucre, el salario que perciben y si este sustentan los gastos en el ámbito familiar.

Al ser trabajadores informales no cuentan con un contrato de trabajo, carecen de seguro social, indemnización, jubilación, salario mínimo, entre otros derechos laborales. Esta situación no solo se da en la plazuela del cooperativista, se refleja en toda Bolivia, como indica recursos humanos, el empleo informal en Bolivia alcanza al 74 por ciento de la población económicamente activa (PEA), que comprende a 3,7 millones de puestos de trabajo en el país, esto equivale a dos tercios de la población [losrecursoshumanos, 2012].

El artículo se dividirá en 4 secciones la primera hará referencia a la economía informal, el trabajo informal, y el trabajo digno. La segunda sección hará referencia al salario mínimo; la tercera sección se referirá a los indicadores que determinan la situación económica de los trabajadores y, finalmente, en la cuarta sección se realizará un cruce de datos donde se mostrará el sueldo que perciben y los gastos que tienen al mes, demostrando la situación socioeconómica de los trabajadores.

1.1 Economía informal, trabajo informal y trabajo digno

Se denomina economía informal a la actividad económica oculta, solo por razones de elusión fiscal o de control meramente administrativo (por ejemplo, el trabajo doméstico no declarado, la venta ambulante espontánea o la infravaloración del precio escriturado en una compraventa inmobiliaria). [Chacolla, 2011]

El concepto de la economía informal nació en el tercer mundo, como resultado de una serie de estudios sobre el mercado laboral urbano en África, esta forma parte de la economía sumergida, junto con las actividades económicas ilegales (por ejemplo, la facturación falsa o falseada, el tráfico de drogas, el tráfico de armas, el blanqueo de capitales). [García, 2012]

La Oficina Internacional del Trabajo (OIT) redefinió la informalidad convirtiéndola en sinónimo de pobreza, sin embargo para entender mejor el trabajo informal se debe entender que es informalidad; entendiéndolo por informalidad “el trabajo por cuenta propia”.

El trabajo informal en Bolivia alcanza al 74 por ciento de la población económicamente activa (PEA), que comprende a 3,7 millones de puestos de trabajo en el país. La información está contenida en el estudio “El derecho al empleo digno”, en el marco de las autonomías, elaborado por el economista Enrique Velazco, con el respaldo de Ayuda Obrera Suiza (AOS) la fundación para la pequeña y mediana industria Inaset y la organización internacional del trabajo (OIT); el autor afirmó que el problema mayor del país tiene que ver con la calidad del empleo; dos tercios de la población ocupada están en el sector informal y se desempeñan sin contrato de trabajo. Además carecen de seguro social, indemnización y jubilación; de acuerdo con el estudio; el nivel de informalidad para las capitales es del 65 por ciento y en las áreas rurales crece hasta el 90 por ciento. Según Velazco, para disminuir la informalidad en 50 por ciento entre 2010 y 2015 se deben crear 1.826.386 puestos de trabajo dignos, a razón de 365.277 por año. [losrecursoshumanos, 2012]

El plan nacional de desarrollo y sus cuatro pilares que conforman Bolivia; se encuentra el pilar Bolivia Digna donde entre otros indicadores nos hablan del trabajo digno, que se entiende como una actividad remunerada que crea bienes y servicios para la sociedad, y también genera a la persona que realiza ese trabajo una satisfacción e ingresos suficientes para su bienestar y el de su familia.

1.2 El salario mínimo

El salario mínimo en Bolivia se fija para periodos de un año y su periodicidad de pago es mensual, [cambio, 2012] Entre los años 2000 y 2014, el salario mínimo nacional en Bolivia se incrementó en 310%, según datos proporcionados por el Ministerio de Comunicación y Bolivia TV

Tabla 1.1 Bolivia salario mínimo nacional

Descripción	2 0 1 1	2 0 1 2	2 0 1 3	2 0 1 4
Salario mínimo nacional (en bolivianos)	815,4	1.000	1.200	1.440
Decreto supremo (número)	809	1213	1549	1988
Fecha de promulgación	02/03/2011	01/05/2012	10/04/2013	01/05/2014

Fuente: Gaceta oficial de Bolivia instituto nacional de estadística

La diferencia entre sueldo y salario radica en que el sueldo se definen como el pago realizado a los trabajadores sobre una base por hora mientras que el salario es cantidad de dinero específica pagada semanalmente quincenalmente o mensualmente. [sociedad, 2012]

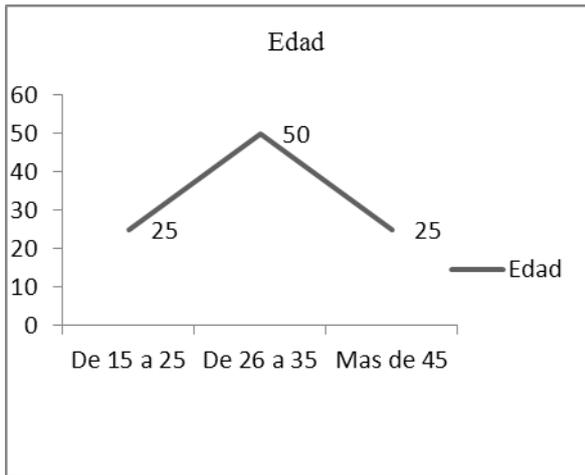
1.3 Indicadores socioeconómicos

Los indicadores que utilizamos para determinar el nivel socio- económico de los trabajadores de la plazuela del cooperativista fueron:

- Edad
- Lugar de nacimiento
- Estado civil
- Número de hijos
- Nivel educativo
- Oficio que desempeña
- Ingreso Jornal
- Horas trabajadas

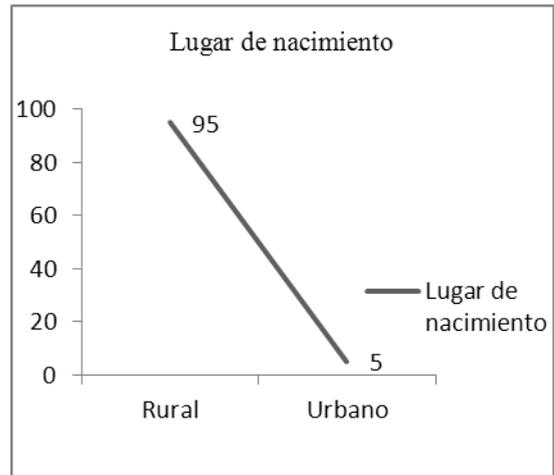
Los cuales se determinaron en el cuestionario arrojando los siguientes resultados:

Grafico 1.1



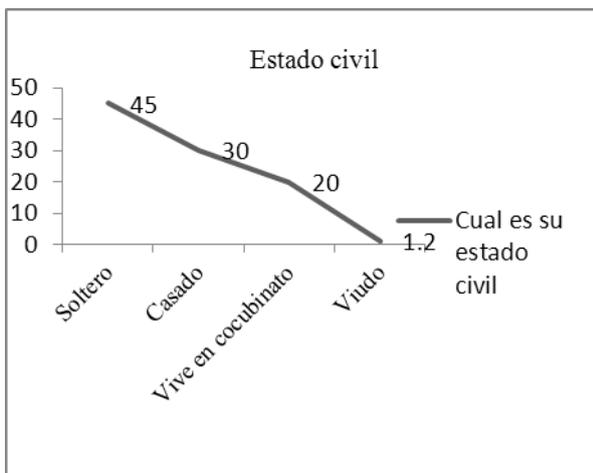
Con respecto a la edad de los trabajadores se percibe una media promedio de 35 años, por lo tanto la mayoría son solteros y no tienen hijos. En cuanto al nivel educativo un 70% de los encuestados solo estudio hasta primaria.

Grafico 1.2



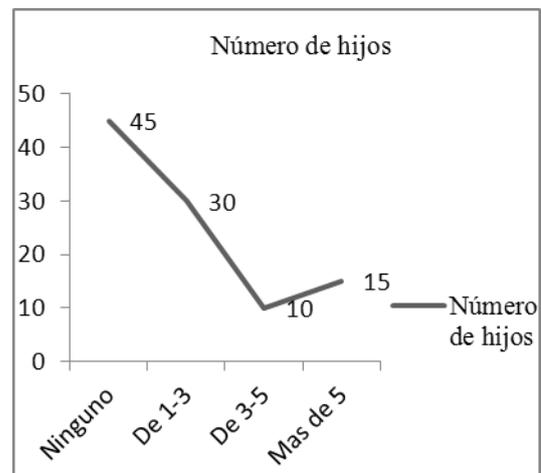
Se puede determinar que la mayoría de los trabajadores de la plazuela cooperativista son migrantes, variable que se ratificó con la observación, la mayoría de los encuestados tenía como lengua preponderante el idioma quechua, propio de sus regiones de origen.

Grafico 1.3



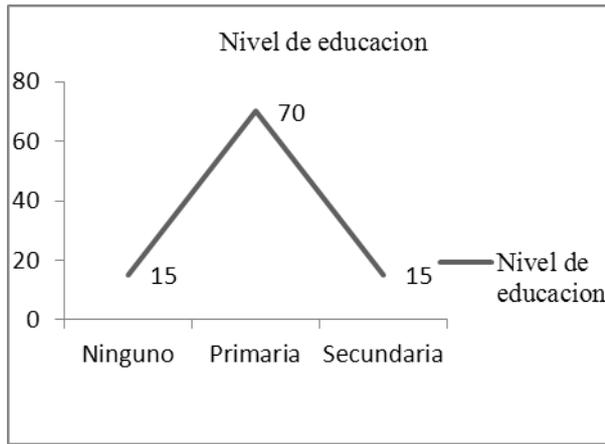
Se puede apreciar que el 50 por ciento de los encuestados es soltero factor determinante a la hora de disponer de su sueldo; seguido de un 30 por ciento que invierte en gastos familiar.

Grafico 1.4



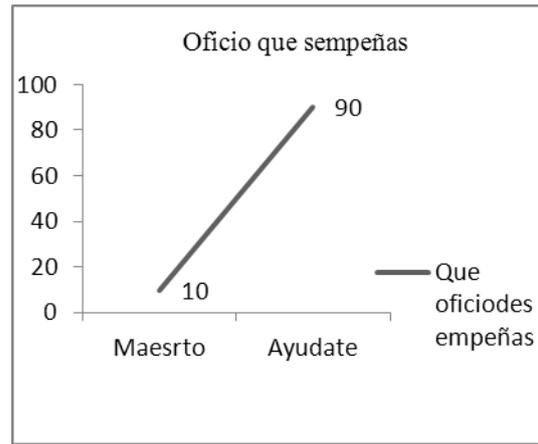
Un 40 por ciento no tiene hijos factor determinante para la disposición de sueldos y gastos extras.

Grafico 1.5



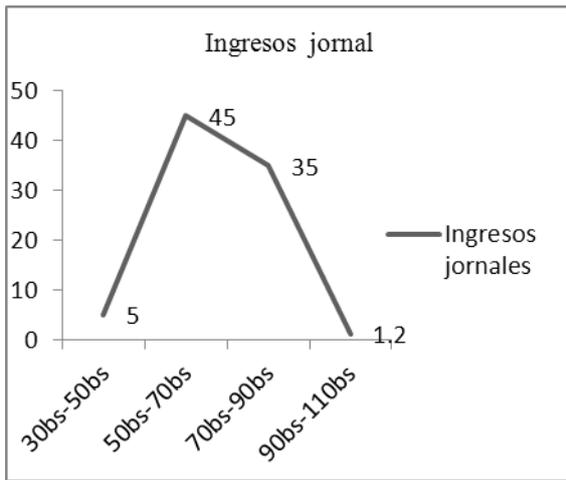
Un 60 por ciento de los encuestados tiene un nivel educativo de primaria, es prescindible saber cuál es el nivel educativo de los encuestados ya que determina su ocupación dentro de la sociedad

Grafico 1.6



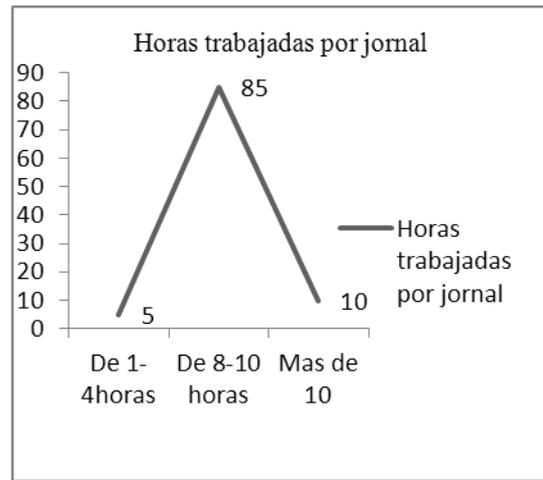
Un 95 por ciento de los encuestados el oficio que desempeñan es el de ayudante en el transcurrir de su diario.

Grafico 1.7



Un 45 por ciento de los encuestados reciben por trabajo terminado entre 50 y 70 bolivianos diarios dependiendo de la exigencia del trabajo el ingreso puede variar.

Grafico 1.8

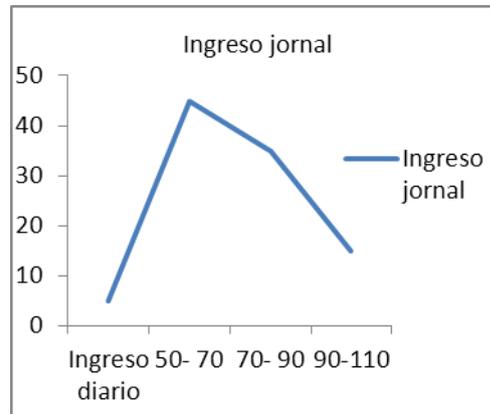


Un 85 por ciento de los encuestados trabaja entre 8 y diez horas al día, variable que va de acuerdo con el trabajo concluido que permite volver a tomar otro nuevo.

Comparación de gastos

1.4 Ingresos jornales

Gráfico 1.9



Un 95% de los trabajadores son solo ayudantes, razón por la cual la media promedio del salario jornal que perciben haciende a 70 bolivianos y las horas trabajadas es de entre 8 a 10 horas día.

Se vio conveniente sacar una media promedio del jornal que reciben los trabajadores en este sentido tenemos:

$$\text{media aritmetica} = \frac{x_1 * f_1 + x_2 * f_2 + x_3 * f_3 + \dots + x_n * f_n}{f_1 + f_2 + f_3 + \dots + f_n} \quad (1)$$

$$\text{media aritmetica} = \frac{40 * 1 + 60 * 9 + 80 * 7 + 100 * 3}{1 + 9 + 7 + 3} = 72 \quad (2)$$

Como se puede observar la media aritmética del ingreso jornal de los trabajadores de la plazuela del cooperativista es 72 bolivianos por día, pero para la contrastación de datos no solo necesitamos la media de un día, sino la de un mes por lo tanto lo que se realizo es multiplicar esta cifra por el total de días hábiles trabajados, es decir se multiplico por 20 días:

$$20 * 72 = 1440 \quad (3)$$

La media promedio de ingreso mensual de los trabajadores de la plazuela del cooperativista es de 1440 bolivianos por mes.

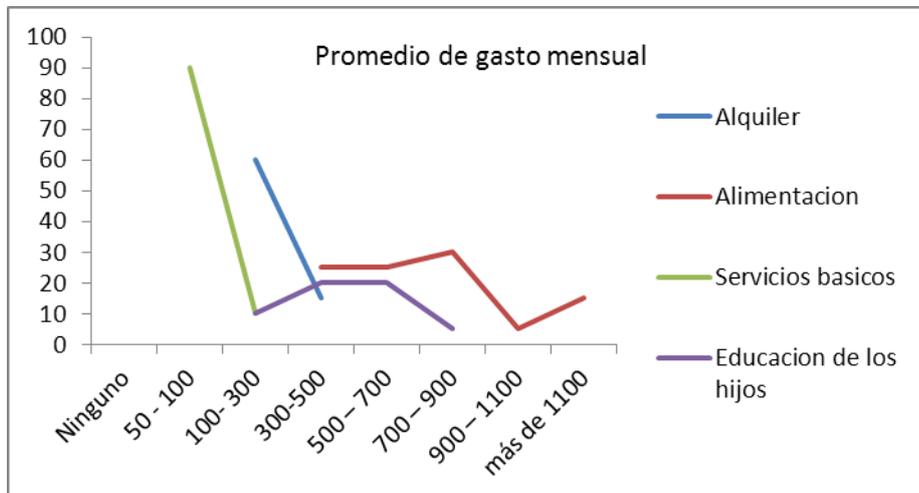
1.5 Promedio de los gastos mensual en los hogares de los trabajadores

Los indicadores que se utilizaron para determinar esta variable fueron:

- Naturaleza del lugar de domicilio del trabajador (si es la casa propia o en alquiler o anticrético)
- Promedio de los gastos mensuales de alquiler de la casa del trabajador
- Promedio de los gastos mensuales de los servicios básicos del trabajador
- Promedio de los gastos anuales en la educación en los hijos de los trabajadores

Los cuales se determinaron en el cuestionario, votando los siguientes datos:

Gráfico 1.10



Media aritmética del Promedio de lo que gasta mensualmente en el alquiler de su casa:

$$\text{media aritmetica} = \frac{0 * 5 + 200 * 12 + 400 * 3}{20} = 180 \quad (4)$$

Media aritmética del Promedio de lo que gasta mensualmente en alimento

$$\text{media aritmetica} = \frac{400 * 5 + 600 * 5 + 800 * 6 + 1000 * 1 + 1100 * 3}{20} = 705 \quad (5)$$

Media aritmética del Promedio mensual de lo que gasta en los servicios básicos:

$$\text{media aritmetica} = \frac{100 * 18 + 200 * 2}{20} = 110 \quad (6)$$

Media aritmética del Promedio mensual de lo que gasta en la educación de sus hijos:

$$\text{media aritmetica} = \frac{0 * 9 + 325 * 2 + 475 * 4 + 625 * 4 + 700 * 1}{20} = 5750 \quad (7)$$

$$5750/12 = 479.16 \quad (8)$$

Realizando la sumatoria de los resultados de la Media Aritmética realizada más arriba cada uno de los indicadores se puede observar que la media promedio de los gastos que realizan los trabajadores de la plazuela del cooperativista es:

1474.16 Bolivianos

1.6 Contrastación entre el promedio de los gastos mensual de los hogares de los trabajadores de la plazuela del cooperativista con el promedio de su salario mensual

Tras realizar la Media Aritmética se pudo observar que el promedio de los gastos que realizan los trabajadores de la plazuela del cooperativista en su hogar es de 1474.16 bolivianos mensuales, mientras que el promedio del salario mensual que reciben es de 1440 bolivianos.

Se puede observar que, efectivamente existe un déficit relacional entre lo que ganan y lo que gastan pero es de 34.16 bolivianos, que si bien no es mucho el verdadero riesgo consiste en que los trabajadores de la plazuela del cooperativista, al tener carácter informal, están propensos a no conseguir trabajo, ya que la cantidad de los trabajadores informales sobrepasan la centena de personas razón por la cual se reducen las oportunidades de conseguir trabajo. Además de carecer de todos los beneficios de los trabajadores asalariados como la jubilación, seguro social, aguinaldo, etc.

1.7 Conclusiones

Las condiciones socioeconómicas de los trabajadores informales están sujetas a la alta demanda de trabajadores en la plazuela del cooperativista, no cuentan con privilegios como seguros médicos, bonos, jubilaciones, quincenas, etc. razón por la cual se ven más vulnerados al momento de tener que lidiar con gastos fuera de sus presupuestos como enfermedades, fiestas, o cualquier otro gasto extra.

El promedio de gasto de los trabajadores de la plazuela del cooperativista en su hogar es de 1474.16 bolivianos mensuales, el promedio del salario mensual que reciben es de 1440 bolivianos. El salario minio de Bolivia llega a ser parecido al obtenido por el trabajador Se puede observar que, efectivamente existe un déficit relacional entre lo que ganan y lo que gastan pero es de 34.16 bolivianos, esto varía de acuerdo a las oportunidades de conseguir el trabajo, se puede afirmar que el salario que reciben los trabajadores informales no llega a solventar todos los gastos.

1.8 Agradecimientos

A la Universidad Mayor Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca, al Rector Ing. Wálter Arízaga Cervantes.

1.9 Referencias

Argandoña, V., & Nelson, W. (2013). Economía informal en Bolivia 2006-2011.

Arredondo, R. O. (2011). Bolivia en el comercio mundial: entre la globalización y la marginalización. *Estudios Internacionales*, 30(118), p-216.

Bour, J. L., Peticara, M., Neri, M., Pacheco, M. N., Ricaurte, M., Susmel, N., ... & Páez, T. Sector Informal y Políticas Públicas en América Latina.

Cambio. cambio.Bolivia.http://www.cambio.bo/sociedad/salario_minimo

Chacolla, F. (2011). Sociología Urbana "La importancia de su construcción teórica en Bolivia". Sucre.

Hernani-Limarino, W. L., Fundación, A. R. U., & Versión, S. (2011). Evolución de la Estructura de Empleo e Ingresos en Bolivia en el Periodo 1999-2009.

Losrecursoshumanos <http://www.losrecursoshumanos.com>

Mago, I. D. M. La Informalidad en la Economía, un Problema Complejo a Nivel Mundial.

Olivarez, m. V. Situación actual de las políticas públicas en economía social y solidaria en Bolivia.

Paz Rada, E. El nuevo nacionalismo revolucionario en Bolivia y américa latina y el proyecto nacional-popular. *Temas sociales*, 159.

Quintana Lara, C. (2012). Efectos de las importaciones informales en la economía de Bolivia.

Sánchez, s. B. Trabajo informal y pobreza urbana en américa latina.

Sociedad. <http://www.cambio.bo>

Yupanqui, R. El desborde económico popular en Bolivia.

Las redes sociales y su influencia en los movimientos sociales

Gabriela Candia

G. Candia

Universidad Mayor Real Pontificia San Francisco Xavier de Chuquisaca, Facultad de Derecho Ciencias Políticas y Sociales-Sucre, Bolivia.
gabyalethea@gmail.com.

M. Ramos, A. Alvarado, W. Lopez, M. Solis, C.López. (eds.), Estudios Organizacionales y Desarrollo Regional, Tópicos Selectos de Recursos-©ECORFAN-Bolivia. Sucre, Bolivia, 2014.

Abstract

This article will examine the social networks as a new organizational instrument of social movements. For this purpose, first there will be a brief summary of the history of the sites social encounter and characteristics of social movements using the theory of Álvaro García Linera, Santiago Puricelli and Rovira on social movements, the theory of resources and tech temptation deterministic. Be taken as a case study the history, characteristics and form of organization called Indignados movement.

Introducción

El artículo gira alrededor de la influencia y participación de las redes sociales en la organización y desarrollo de movimientos sociales sobre todo del movimiento denominado “los indignados” quienes son un grupo, en su mayoría, jóvenes desocupados que comienzan sus protestas a causa de la crisis financiera que está atravesando Europa y en especial España, con la falta de empleo, la burbuja inmobiliaria, la falta de un futuro “digno” para una generación estancada, los recortes presupuestarios y un sinnúmero de problemas económicos que son el detonante para la aparición de este movimiento social que sin la ayuda indiscutible de las redes sociales y las nuevas tecnologías no hubiera tenido el alcance que tiene hasta ahora y que día a día va creciendo más.

El artículo se dividirá en 3 secciones la primera hará referencia al nuevo enfoque de las redes sociales, parte de su historia y su protagonismo actual dentro del orden social. La segunda sección hará referencia al movimiento denominado “Los Indignados”, su origen y sus principales características; la tercera y última sección se referirá a las características de los movimientos sociales y como el movimiento de los indignados cumple con cada una de ellas constituyéndose en un ejemplo de organización de lucha y protesta más eficaz.

2.1 Nuevo enfoque de las redes sociales

Los medios de comunicación y las nuevas tecnologías (TIC) en los últimos años fueron desarrollándose de una manera sorprendente. Con la llegada de Internet y sobre todo la creación de sitios de encuentro social denominadas “redes sociales”, desde Messenger, creado en 1997, pasando por, Facebook (2004) twitter (2006), Google +, Instagram, Tumblr, Badoo, LinkedIn, MySpace y muchas otras más.

Representaron un cambio significativo en la forma de comunicarse de las personas, sin embargo estas redes sociales, también tuvieron su evolución; pasaron de ser simples espacios comunicativos a tomar la forma de espacios de acción y protesta como afirma Rovira en su libro *Movimientos sociales y comunicación la red como paradigma* “los movimientos sociales son espacios comunicativos y de acción donde se comparten experiencias de lucha y de auto organización, donde vive cierta reflexividad y se construye un sentido compartido de las protestas. Más allá de una morfología social, las redes se han convertido en un modelo para formas emergentes de la política” (Rovira, 2012, pág. 92). Al margen de esta característica, otra muy importantes, es que las redes sociales no solo tienen que ver con la apropiación de las tecnologías sino con la búsqueda de formas de organización no jerárquicas, con un ideal democrático y horizontal, característica que fue el caso de quienes participan de estos movimientos, como: anonymous, indignados y los movimientos de la primavera árabe, todos movimientos cuya principal característica es que ninguno posee una cabeza y, en este sentido, tratar de encontrar un cabecilla del movimiento sería como tratar de cortar la cabeza de una hidra.

Al margen de ello, las redes sociales generaron, lo que Rovira afirma como “la tentación tecnodeterminista”, para evitar caer en ello se extrae la definición de Juris, quien propone hacer una distinción analítica de tres dimensiones que aparecen simultáneamente en las redes de movimientos sociales:

1. Formal: la red es una estructura organizativa sin centro
2. Tecnológica: la red cuenta con una infraestructura basada en las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) sobre todo con la llegada de los celulares con internet uno puede estar informado de lo que sucede en cualquier parte del mundo, donde se encuentren, no importa la hora, ni el lugar.
3. Normativa: la red es una utopía: hacer posible aquí y ahora otro mundo posible. (Wellman, 2013; pag.13)

Características que hicieron inevitable su participación en la organización y desarrollo de diferentes movimientos sociales como ser: la primavera árabe, las revueltas en Siria, las revoluciones en Egipto, el movimiento del 15M “¡Democracia real ya!” que luego desembocaría en “Los indignados”.

2.2 Los indignados

Los Indignados son un movimiento que no se desarrollaron de la noche a la mañana si no que son producto de un proceso sistemático, en este sentido, este movimiento tiene sus raíces en diferentes movimientos que se fueron estructurando a tal punto que se convirtió en uno de los más fuertes y grandes de toda Europa y del mundo en general, un ejemplo de ello es la gran marcha que realizaron por la igualdad, el 1 de Mayo del 2013 en Estados Unidos.

Los antecedentes de este movimiento fueron:

- El desastre de la marea negra que destruyó la costas gallegas el 2002
- La campaña del “no a la guerra contra Irak” el 2003
- Los atentados del 11 de marzo del 2004 en Madrid y las elecciones nacionales 3 días más tarde que significaron la caída del gobierno de Mariano Rajoy y el triunfo de José Luis Rodríguez Zapatero.
- El “PASALO” o "la noche de los mensajes cortos", donde, cientos de personas, sin un mismo convocante que las uniera, coincidieron protestando frente a la sede del Partido Popular, La noche del 13 de marzo del 2004. En ese momento, en España, se jugaba el destino de las elecciones. Un mensaje que contribuyó a cambiar el rumbo del país. Con una concentración silenciosa frente a la sede del partido popular. Como afirma uno de sus integrantes “Así comenzaba algo que con el paso de las horas iba difundiendo minuto a minuto. Por cada mensaje que la gente recibía, se enviaban diez, quince, veinte mensajes más. Hubo gente que recibió hasta diez mensajes de grupos de gente diferente: familia, trabajo, lugar de estudios, gente del colegio, del barrio, y esos mensajes se multiplicaron hasta el infinito, propagándose como las llamas de un incendio por efecto del viento.” (Vélez & Aldana, 2011)

- La Ley SINDE y el Canon Digital del 2009, donde varios internautas asociaciones de consumidores empresas y sindicatos así como centenares de colectivos y particulares se unen en la plataforma TODOS CONTRA EL CANON que era una ley injusta de prohibición de la libertad de expresión.
- LA PRIMAVERA ARABE; que es, como denominan sus protagonistas el despertar de los países Árabes, que comienza en el 2010 en Túnez y aun ahora continúa con la guerra civil que se está desarrollando en Siria. Revuelta que se desarrolló en parte gracias a las redes sociales, ya que, uno de los elementos que detono, en primer lugar la revolución tunecina fue la falta de libertad de expresión, en este sentido, los blogueros proliferaron y adquirieron el compromiso político de difundir aquello que los medios oficiales callaban e intentaban censurar; por ejemplo las manifestaciones en Egipto con su Link en Twitter #Egypt era uno de los más visitados como afirma Natalia Morar, una joven Egipcia que junto a sus compañeros propago muchas de las manifestaciones en contra del gobierno: “Usamos Twitter, además de otras redes sociales y mensajes SMS para organizar un manifestación de un día para otro” (Plebeyos, 2012). El hecho es que durante las revueltas en Túnez, tanto Twitter, Facebook, YouTube como los celulares y los blogs, estuvieron inundadas de videos de manifestaciones y llamamientos a la protesta.

La revolución se gestó en la inconformidad y la represión sufrida a lo largo de años, en ese caldo de cultivo, el mensaje del suicidio de Bouazizi (joven tunecino quien se inmoló por que le niegan el derecho de trabajar) prendió la mecha, se diseminó viralmente y de forma multimodal, en todos los soportes comunicativos pensables, además de la viva voz, en tiempo real o casi, la gente salió a las calles y tomó las plazas. La comunicación permitía la coordinación y la autoconciencia de la dimensión que iba adquiriendo la movilización. (Rovira, 2012, pág. 99). Como dato, vale la pena señalar que el uso de Facebook en el mundo árabe creció un 30% en el primer cuarto del año 2011 de acuerdo con un estudio del Arab Social Media Report (2011)

- Todos los problemas económicos sociales que dieron origen a todas estas convocatorias y revoluciones como ser: El paro, la precariedad laboral, los recortes presupuestarios en la educación, el plan Bolonia y el aumento en las tasas universitarias. La crisis financiera, la ayuda de rescate, la burbuja inmobiliaria, el coste de las hipotecas.

Todos ellos son algunos de los elementos que fueron creando una masa crítica en una sociedad intergeneracional que se ve y se siente ante un futuro incierto.

Uno de los grupos más sobresalientes de protestas y manifiestos a través de las redes sociales son los “anonymous”, cuyo principal ataque es mediante los hackers contra las “webs” de los partidos políticos del bipartidismo y a favor de los movimientos sociales. Que comparten características similares con los indignados.

Para poder hablar un poco más de este movimiento se ve conveniente citar la investigación que realizó el “COL- LEGI D’ADVOCATS” de Barcelona, el 25 de mayo del 2011, quienes presentan una encuesta hecha por el instituto GATER de profesores de la universidad de castilla-“La mancha”. En esta investigación intervienen los abogados Jhusep Yure y Carlos Sánchez Palmeira y el economista Arcario Riveras; las conclusiones a las que llega el estudio para saber quiénes son los indignados, son las siguientes:

Hablando de las edades el 52% tienen entre 25 y 34 años, 18% tienen entre 18 y 24 y un 24% entre 35 y 44 años. Constituyéndose un movimiento juvenil, que no presentan favoritismo con ningún partido como afirma la encuesta, ya que solo el 2.55% de ellos pertenece a un partido político. A esto se puede añadir que el 26% cree que la clase política es la responsable, de la crisis financiera, un 25% el paro un 13% es la corrupción y el 9% los problemas económicos.

Como afirmábamos en las consecuencias la mayoría de este grupo es desocupada, ya que el 48% no trabaja y de los que trabajan, el 59% creen que es muy probable que vayan a perder su trabajo.

Sobre el nivel de estudio: casi el 25% tienen una licenciatura 17% son profesionales de grado superior 17% estudio de posgrado o especialización 12% son diplomados. Respecto a la tendencia política, un 34% se consideran de izquierda un 25% de centro izquierda un 15% de centro y un 6,5% de centro derecha solo un 2% dice ser de derecha

En relación, a lo que nos interesa, la mayoría de los integrantes, un 82% específicamente, acudió a la campaña por medio de las redes sociales y el resto por amigos conocidos por la tele la prensa o a la radio. De los participantes un 90% tiene Facebook un 54,5% twitter 38% twenty solo un 6% no tiene ninguna de estas redes sociales. (Delgado, 2012).

2.3 Características de los movimientos sociales y los indignados

Álvaro García Linera en su artículo “¿Qué son? ¿De dónde vienen? Movimientos sociales” afirma que todo movimiento para ser considerado un movimiento social debe ser un tipo de acción colectiva que busca modificar el sistema social establecido.

También sienta las principales características que deben cumplir como ser:

- Estructura de movilización
- Identidad colectiva
- Método de lucha

En este sentido podemos afirmar que los indignados son un movimiento social con todas las características de uno, puesto que es un tipo de acción colectiva que busca modificar el sistema social establecido.

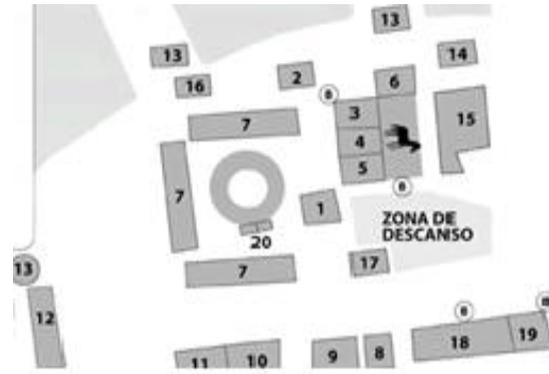
Tiene una estructura de movilización, ya que al margen de carecer de cabecilla tienen un organización compleja y estructurada puesto que incluso al momento de realizar lo que ellos denominan las acampadas en cada ciudad toman una estructura distinta un ejemplo claro es la estructura que tomaron las acampadas de Madrid y Barcelona la primera se plantea como una casba árabe con pequeñas y laberínticas calles y dejando el lugar para las asambleas un poco alejado a un lado.

La acampada de Barcelona que sigue el modelo del ágora griega siendo el lugar de las asambleas el centro de la plaza y la acampada y disponiendo todo lo demás alrededor de este centro tal como se puede observar en las imágenes de abajo (Verdaguer, 2013)

Gráfico 2.1

Acampada de Madrid

- | | |
|-------------------------------|------------------------------|
| 1. Artes plásticas y graficas | 12. Información electoral |
| 2. Legal | 13. Grupos de trabajo |
| 3. Coordinación interna | 14. Respeto |
| 4. Enfermería | 15. Alimentación "A" |
| 5. Acción | 16. Alimentación "B" |
| 6. Comunicación | 17. Punto limpio |
| 7. Acampada | 18. Infraestructura limpieza |
| 8. Inmigración | 19. Información |
| 9. Extensión | 20. W.C. |
| 10. Zona infantil | |
| 11. Biblioteca | |



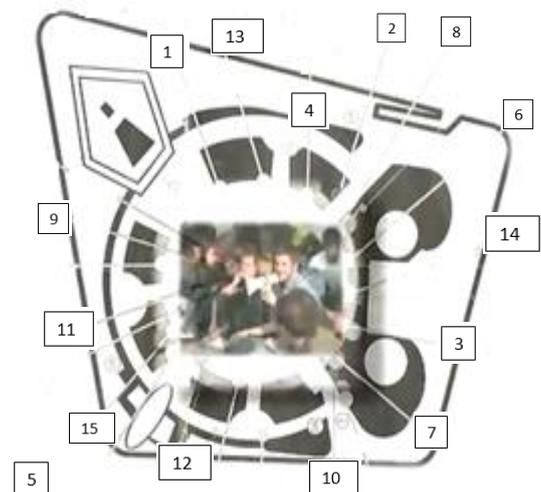
Fuente: Verdaguer, 2013

Gráfico 2.2

Acampada de Barcelona

1. Comité de infraestructura
2. Comité de medio ambiente
3. Espacio armonía
4. Comité sanidad
5. Comité internacional
6. Comité alternativas
7. Comité contenidos
8. Comité diversidad funcional
9. Comité jurídica
10. Comité cocina
11. Comité convivencia
12. Comité dinamización de las asambleas
13. Comité extensión
14. Comité difusión
15. Comité económico

Fuente: Verdaguer, 2013



Siguiendo con las características que cita el vicepresidente, la segunda es que todo movimiento social posee una identidad colectiva; como a lo largo del artículo estuvimos mencionando los indignados son un vasto grupo de personas que en su mayoría son jóvenes en busca del anhelado futuro digno que lamentablemente con los problemas económicos actuales se ven frustrados, esto hace que todos compartan la misma identidad, la misma indignación.

La última característica de un movimiento social es el método de lucha; que en este caso está representado por los TIC y sobre todo las redes sociales ya que sin este medio los indignados no hubieran alcanzado la magnitud actual.

En este sentido podemos realizar un cruce con la teoría de la movilización de recursos puesto que la principal característica de esta teoría es que “un movimiento yace en las siguientes variables claves ubicuas en el discurso: organización, intereses, recursos (variedad y fuentes), oportunidades, estrategias, burocracia y, sobre todo, mecanismos para reducir costos” (Puricelli, 2010, pág. 5), todas características que cumplen “los indignados”, puesto que:

- Se organizan, un ejemplo claro son las acampadas y su forma de organización; los intereses, efectivamente los indignados son un grupo de personas que persiguen un mismo fin un mismo interés, tener un futuro digno.
- Recursos, los indignados manejan diferentes recursos sin embargo el principal recurso que manejan es la utilización de los TICS como principal herramienta de organización y comunicación dentro del movimiento
- Estrategias, un ejemplo de las diferentes estrategias que maneja es la forma de protesta pacífica que pone en conflictos a cualquier gobierno ya que nadie quiere tener un centenar de personas durmiendo en las principales plazas recordándoles que algo está mal.
- Oportunidades, es decir que están a la casa de cualquier oportunidad que se les pueda aparecer como la marcha del primero de Mayo del 2013 en Chicago, Estados Unidos, un grupo de indignados Estadounidenses marchó en pro de los derechos del trabajador aprovechando el día simbólico, aumento así el número de adeptos y seguidores a la causa.
- Burocracia, como afirma Max Weber en su concepto de la jaula de hierro y las instituciones perfectas, una de ellas es la burocracia ya que sin ella no existiría un orden y las personas se verían perdidas dentro de su movimiento ejemplo de ello es el sistema bien organizado de las acampadas que llegan a tener hasta 22 comisiones distintas todas ellas burocratizadas para mejorar la atención.
- Por último se encuentra la reducción de costos, en este sentido volvemos a las redes sociales que es la manera más barata y rápida de mantenerse comunicado por ello la más recomendable y usada por “los Indignados”.

2.4 Conclusiones

Como afirma Rovira, en estas últimas décadas, la difusión transnacional de lo que ocurre en contextos locales se ha vuelto de gran relevancia para el éxito o fracaso de los movimientos y las protestas sociales. (Rovira, 2012)

En el ámbito nacional Álvaro García Linera en su artículo ¿Qué son? ¿De dónde vienen? Movimientos sociales. Una de las características que podemos rescatar de este libro es el método de lucha donde las redes sociales juegan un importante papel convirtiéndose en uno de los más importantes métodos a tomar en cuenta.

Según la teoría de la movilización de recursos la existencia de un movimiento implica la maximización de sus recursos (Puricelli, 2010), en el caso del movimiento de “los indignados” el principal recurso que poseen es el software libre ya que con él se pueden comunicar y organizar para así difundirse no solo dentro de España si no llegar a lugares tan alejados como Estados Unidos, Siria, Egipto, Argentina, etc. exprimiendo todo el jugo que se pueda a los Tics creando cuentas en la mayoría de las redes sociales como ser Facebook pasando por Twitter llegando a Tumblr, creando sus páginas blogs, y diferentes enlaces como estos para así llegar a la mayor cantidad de personas posibles haciendo crecer día a día su movimiento.

La inserción de las redes sociales significaron un cambio en el Modus operandi de los movimientos sociales, ayudándolos a estructurar y reunirse, de una manera rápida y más ordenada, permitiendo una enorme eficacia para convocar de forma viral protestas tanto locales como internacionales tratándose de círculos de confianza interpersonal y a la vez de microblogging potenciados por el uso de dispositivos digitales móviles, tales como teléfonos celulares multifuncionales, que redundan en los mensajes y extienden las denuncias o las convocatorias en tiempo real. (Rovira, 2012).

En resumen podemos afirmar que la morfología de los movimientos sociales ha cambiado, y si bien en Bolivia aún no se aprecia este cambio, es por el escaso acceso a los TIC, un ejemplo de ello es la recolección de firmas que se realizó en El Alto, el 2013, en pedido de más y mejor Internet para esta ciudad y Bolivia en general en conmemoración del día internacional del internet que se realiza el 17 de Mayo. Al margen del escaso acceso al internet en Bolivia 3 de cada 10 personas tienen acceso a este, la cantidad de internautas es mucho menor a la de usuarios de telefonía móvil, servicio que utilizan 7 de cada 10 personas (BOLIVIA, 2011), y la cantidad de cuentas en Facebook, twitter u otra red social, en Bolivia, es de 1.778.580, de los cuales un 55.4% están identificadas como usuarios hombres (977.840) y 44.6% (786.280) como mujeres (Sádaba, 2012). Datos que día a día van en aumento pronosticando el cambio inevitable en la estructura de los movimientos sociales.

Es en este sentido no es difícil imaginar que el día de mañana en el ámbito nacional se pueda generar movimientos de la altura de “Los indignados” movimiento que no hubiera sido posible sin la ayuda de las redes sociales.

2.5 Referencias

- Aruguete, G. (2011). Redes sociales. Una Propuesta Organizacional Alternativa. Recuperado el, 31.
- Aunión, J. A. (2011). Indignados, pero aún poco movilizados. *El País*, 17, 26-27.
- Beck, U. (2011). Indignados, entre el poder y la legitimidad. *El País*, 11.
- Bolivia, R. T. (26 de Enero de 2011). RED TIC BOLIVIA. Obtenido de RED TIC
- Bosquet, O. K. (2012). El movimiento de los indignados: desde España a Estados Unidos. *El Cotidiano*, 173(173), 89-98.
- Delgado, H. M. (2012). INDIGNADOS "La otra orilla". Madrid.
- Della Porta, D., & Diani, M. (2011). Los movimientos sociales (Vol. 4). CIS.
- Elola, J., & Ya, R. (2011). El 15-M sacude el sistema. *El País*, 22.
- Garcia, A. (2004). ¿Qué son? ¿De donde vienen? Movimientos sociales. *Barataria*, 4-13.
- Haro Barba, C., & Sampedro Blanco, V. (2011). Activismo político en Red: del Movimiento por la Vivienda Digna al 15M. *Teknokultura. Revista de Cultura Digital y Movimientos Sociales*, 8(2), 157-175.
- Kaiser, A. (2012). La paradoja de los indignados. *Procesos de mercado: revista europea de economía política*, 9(1), 375-387.
- Menéndez, M. (2011). Las redes sociales y su efecto político. *Telos, Cuadernos de Comunicación e Innovación*, 89, 74-83.
- Plebeyos, S. (2012). Las redes sociales son el quinto poder de sometimiento. *Sociologos Plebeyos*.
- Puricelli, S. (2010). La teoría de la movilización de recursos desnudada en America Latina. Argentina.
- Rovira, G. (2012). Movimientos sociales y comunicacion: la red como paradigma. Mexico.
- Sádaba, I. (2012). Acción colectiva y movimientos sociales en las redes digitales. Aspectos históricos y metodológicos. *Arbor*, 188(756), 781-794.
- Santamarina Campos, B. (2010). Movimientos sociales: una revisión teórica y nuevas aproximaciones. *Boletín de antropología*, 22(39).
- Túñez, M., & Sixto, J. (2011). Redes sociales, política y Compromiso 2.0: La comunicación de los diputados españoles en Facebook. *Revista Latina de comunicación social*, 66, 210-246.
- Vélez, J. A., & Aldana, O. U. (2011). Los Indignados: testigos de una transformación social. *Polisemia*, (12).

Verdaguer, A. (Dirección). (2013). “indignados, el documental sobre el Movimiento del 15M”.

Wellman, B. (2013). El análisis estructural de las redes sociales: del método y la metáfora a la teoría y la sustancia. *Debates en Sociología*, (22), 47-97.

Educación superior e innovación como factores de competitividad en cuatro países de América Latina

Santos López & Gary Rhoades

S. López & G. Rhoades

Universidad Autónoma de Baja California. México, Facultad de Economía y Relaciones Internacionales.
University of Arizona, USA, Department of Educational Policy and Practice.
sanlop1947@gmail.com

M. Ramos, A. Alvarado, W. Lopez, M. Solis, C.López. (eds.), Estudios Organizacionales y Desarrollo Regional, Tópicos Selectos de Recursos-©ECORFAN-Bolivia. Sucre, Bolivia, 2014.

Abstract

This work establishes the relationship between competitiveness and innovation in higher education overall competitiveness in 4 Latin American countries: Argentina, Brazil, Chile and Mexico. Data are from the World Competitiveness Report prepared annually by the World Economic Forum from 2007 to 2013, the latter year saw 148 countries ranked from 1 to 148, 1 being the most competitive and less competitive 148. Basic, efficiency and innovation: overall competitiveness and three groups of factors are analyzed. After working with pillar 5, higher education and training and the post 12, innovation; relationships between factors, pillars and components for the four countries are established. The analysis shows that Chile has increased competitiveness, based on basic and efficiency factors, occupies on average, 32nd in both cases. Brazil and Mexico are economies that show similarities in strength efficiency factors and weakness in the basic factors. Argentina appears behind his best behavior manifests itself in innovation. The competitiveness of the five pillar in the quality of school management, where the four countries rank well. Another element that has good rating is the enrollment of the university system and the local availability of research. But this pillar also has deformities, as education in math and science behind the four countries listed, place beyond 100. Regarding the pillar of innovation, the best performances have Brazil, sustained competitiveness in innovation capacity in expenditure on business R & D and in a good university industry relationship. Argentina despite dynamism present in this pillar, has one major drawback is the low government consumption of high-tech goods in 2013 was in place 140.

Introducción

El objetivo del presente trabajo es establecer la relación que existe entre la competitividad de la educación superior y de la innovación con la competitividad general en cuatro países latinoamericanos. Estos países son: Argentina, Brasil, Chile y México. Para la inclusión de estas naciones se toman las siguientes consideraciones: Argentina es el país de América Latina que presenta la mayor cobertura en educación superior y la tasa más alta en eficiencia terminal de estudios en la población de jóvenes entre 25 y 29 años, según datos de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL). Chile es el país que logra mayor competitividad en su sistema económico, según el Foro Económico Mundial (WEF, por siglas en inglés) y Brasil y México son las dos economías de mayor tamaño, además son las que han mejorado su competitividad a partir de 2010.

Para el grado de competitividad de los países se utilizan datos del World Competitiveness Report que anualmente elabora el Foro Económico Mundial con base en el Global Competitiveness Index (GCI), el cual se introduce a partir de 2005.

En la competitividad se incluyen la competitividad general, la competitividad en los factores básicos, en los factores de eficiencia y en los de innovación. De los doce pilares de la competitividad que considera este organismo, se atienden de forma particular dos de ellos; el número cinco que se denomina educación superior y capacitación y el número doce que es la innovación y sofisticación de los negocios.

Con el presente trabajo se pretende ofrecer respuesta a la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué grado de competitividad global tienen los cuatro países seleccionados y qué relación existe entre la competitividad económica general y el comportamiento de la educación superior y la innovación?

La hipótesis de trabajo que se propone demostrar es que en los países seleccionados los niveles de competitividad, tanto en lo general como en educación superior, pilar número cinco y la innovación, pilar número doce, se mueven en la misma dirección, o sea que estos dos últimos pilares guardan una relación positiva con respecto a la competitividad general.

3.1 Marco teórico y de referencia

Existen al menos tres modelos teóricos diferenciados en cuanto a cómo observar la competitividad de los países, el primero es el estructurado por el WEF; el segundo es del Institute for Management Development (IMG) y el tercero del Instituto Alemán para el Desarrollo.

El Foro Económico Mundial elabora anualmente el *Global Competitiveness Report*, que desde 2005 basa este reporte en el *Global Competitiveness Index (GCI)*, el cual se construye considerando factores tanto de tipo microeconómico como macroeconómico y busca medir el nivel de competitividad alcanzado por cada país.

El organismo anterior define la competitividad como “el conjunto de instituciones, políticas y factores que determinan el nivel de productividad de un país. Este nivel establece el grado de prosperidad que puede alcanzar una economía. La productividad también determina las tasas de retorno de la inversión. Una economía con mayor índice de competitividad tiene una mayor posibilidad de alcanzar mejores tasas de crecimiento.

El modelo del WEF sustenta la competitividad en doce pilares (Sala-i-Martin, et al., 2013) los cuales agrupa en tres tipos de factores: 1) Factores básicos para la competitividad; 2) Factores de eficiencia y 3) Factores de innovación y sofisticación de los negocios.

Factores básicos. Este grupo está compuesto por cuatro pilares. Primer pilar, las instituciones, las cuales están determinadas por el marco legal y administrativo de los países, es en donde se mueven los individuos. Segundo pilar, la infraestructura; esto incluye el transporte, donde están carreteras, ferrocarriles, puertos y transporte aéreo; la electricidad, y las telecomunicaciones. Tercer pilar, el ambiente macroeconómico; la estabilidad macroeconómica es importante para los negocios, pero sobre todo para la competitividad general de los países. Cuarto pilar, la salud y educación básica; un país debe contar con un sistema de salud que mantenga una fuerza de trabajo sana, pero además, debe contar con una educación básica suficiente y de calidad.

Factores potenciadores de eficiencia. Este tipo de factores predominan en los países que son guiados por la eficiencia, el grupo está constituido por seis pilares que son: quinto pilar, educación superior y capacitación, este pilar resulta fundamental para la economías que desean mover el valor en su cadena de producción tanto en los procesos y como en los productos. Sexto pilar, un mercado de bienes eficiente, donde los bienes y servicios se puedan comerciar en forma adecuada en la economía. Séptimo pilar, un mercado de trabajo eficiente, la eficiencia y flexibilidad del mercado de trabajo son vitales para asegurar que los trabajadores estén ubicados donde su productividad es mayor, cuentan con incentivos y aportan sus mayores esfuerzos en el proceso de trabajo. Octavo pilar, el desarrollo del mercado financiero, las últimas crisis han resaltado la importancia del mercado financiero en el desarrollo de los países. Noveno pilar, preparación tecnológica, se enfoca a la capacidad que tiene un país para la adaptación adecuada de nuevas tecnologías. Décimo pilar, tamaño del mercado, se refiere al monto de población y a la capacidad de compra que ésta tiene ya que para el desarrollo de un país juegan una gran importancia la creación de economías de escala.

Factores de innovación y sofisticación de los negocios. Onceavo pilar, sofisticación de los negocios, este es un pilar que está muy ligado a la calidad en la producción y distribución de bienes y servicios y a la utilización adecuada de las tecnologías en la economía. Doceavo pilar, la innovación, se refiere a la capacidad innovadora que tiene la economía, como señalan Sala-i-Martin et al. (2013), este pilar es el que presenta mayor relación con el quinto pilar de la educación superior, y claro está con la denominada economía del conocimiento.

Utilizando como herramienta estos pilares y grupos de factores, para 2013, el WEF hace una clasificación de países dividiéndolos en cinco grupos de la manera siguiente:

Países en la etapa 1. Son países cuya competitividad es determinada por los factores básicos. En el reporte de 2013, este grupo está compuesto por 38 países.

Países en la etapa 2. Son economías dirigidas por la eficiencia. Grupo integrado por 31 economías.

Países en la etapa 3. Economías guiadas por la innovación y la sofisticación de los negocios, son 37 economías.

Además existen dos etapas que se denominan en transición.

Países en transición de la etapa 1 a la etapa 2. Este grupo lo constituyen 20 economías.

Países en transición de la etapa 2 a la etapa 3. Son 22 economías.

En el caso de nuestros países de interés Argentina, Brasil, Chile y México se encuentran en transición de la etapa dos a la etapa tres.

En la educación y su relación con la economía y de forma más concreta con la competitividad de los países, se tiene que:

Smith (1776/2008) mostró preocupación por la división del trabajo, la formación de habilidades y su diferenciación en salarios y los empleos, como consecuencia de la educación. Marshall rechazó la idea de capital humano y como señala Blaug (1970), ésta fue la razón del gran lapso que tuvieron los estudios acerca de la relación de la educación con la economía. Pese a este desdén, Marshall consideró que la preparación de la fuerza de trabajo constituía un elemento central para el impulso a los procesos productivos, el desarrollo de una actividad productiva superior requería una mayor educación de los trabajadores, calificó a la educación como la ‘Energía que hace al individuo más eficiente y flexible en su trabajo’

En los clásicos, el análisis de la preocupación por el crecimiento económico estuvo centrando en la acumulación de capital por trabajador para explicar las diferencias en la productividad, de donde proviene la mecanización como medio para el avance de la productividad (Faberger, et al., 2010).

Con el surgimiento de los estudios del capital humano, en los años sesenta del siglo XX, la economía de la educación emerge como disciplina y se intensifican los trabajos en torno a la relación entre economía y educación. En esos años son pioneros los trabajos de Schultz, Becker, Denison y Mincer. En el campo de la función de producción y en la teoría del crecimiento tuvieron gran influencia los trabajos de Solow en torno a la participación del capital y el trabajo en el producto total.

Ya en los noventa, Carnoy (1995) marcaba la influencia de la educación en la productividad económica y señalaba que esta influencia se podía establecer en cinco direcciones: *a)* una explicación desde el capital humano que se basa en que los individuos que adquieren mayores habilidades a través de la educación están mejor capacitados para producir más y mejor; *b)* existe una explicación desde el desequilibrio económico, la cual proviene de la corriente clásica de la economía y que después Schultz (1990) lo trata como el restablecimiento del equilibrio económico.

Una persona con mayor educación dispone de mayor capacidad para adaptarse a los cambios del sistema económico, al estar capacitada para la toma de mejores decisiones; *c)* la capacidad de adaptación y para entender los procesos productivos de mejor manera, al tener mejor capacidad para adaptarse a la producción tendrá la capacidad para producir mejores bienes y servicios; *d)* una explicación desde el mejoramiento organizacional, al contar con mayor educación tendrá mejor capacidad para organizarse y con ello se verá un incremento en la productividad, y *e)* desde el mejoramiento de la capacidad de formación, un individuo con mayor educación tendrá mejor capacidad para seguir instrucciones y lograr una mejor aplicación de recomendaciones escritas en los procesos de producción (López-Leyva et al., 2012, p. 95).

Lange y Topel (2006), al recurrir a las formulaciones desarrolladas por Lucas, establecen que el nivel de productividad de una economía depende del nivel promedio de capital humano acumulado por trabajador, por tanto una oleada de inversión en capital humano podría conducir a una oleada en el incremento en la productividad. Estas inversiones harían que se incrementara la productividad general de la sociedad y por el efecto complementariedad, un individuo cuenta con mayor capital humano cuando los restantes miembros de la comunidad cuentan con mayores habilidades. También por el efecto complementariedad hace que el crecimiento en otras formas de capital humano fortalezcan los grados de escolaridad.

Estos autores (Lange y Topel, 2006) demuestran, por medio de un ejercicio para los 50 estados de la Unión Americana, que el crecimiento en escolaridad hace crecer la productividad de las economías de las entidades y la calidad de la fuerza de trabajo con que éstas cuentan.

Los economistas han mostrado bastante interés por relacionar la educación con variables económicas, de forma concreta con los niveles de crecimiento, a este respecto Pritchett (2006) establece un conjunto de hechos estilizados, acerca del crecimiento económico: *a)* las tasas de crecimiento de los países líderes de la OECD han sido bastante estables durante los últimos 100 años; *b)* se ha observado una divergencia en el producto promedio por trabajador entre los países líderes y los países pobres; *c)* se aprecia una desaceleración del crecimiento económico, especialmente en los países en desarrollo, principalmente a partir de 1970; *d)* las tasas medias de crecimiento han sido muy volátiles, especialmente para los países en desarrollo; *e)* no todo el crecimiento del producto por trabajador puede adjudicarse a los cambios en la relación capital trabajo, sino el crecimiento en la productividad es una parte importante del proceso.

Opina que resulta difícil explicar la expansión en el crecimiento económico por la vía del incremento en la escolaridad, ya que las siguientes afirmaciones no son congruentes con los hechos estilizados que se expresan en el párrafo anterior: *1)* la escolaridad se ha expandido masivamente en los países de la OECD; *2)* se ha observado una marcada convergencia en los niveles de educación a través de los países; *3)* la escolaridad ha crecido más rápido desde antes de la desaceleración económica; *4)* la escolaridad por trabajador no es volátil, por el contrario es muy persistente, *5)* en la mayoría de los países en vías de desarrollo se ha demostrado que la contribución de la tasa de escolaridad a las tasas de incremento en la productividad es muy baja o negativa.

A partir de la década de los cincuenta, con la teoría neoclásica del crecimiento propuesta por Solow en 1956 (Solow, 1979), sustentada en un modelo basado en los supuestos de la competencia perfecta. En este modelo, el crecimiento de la productividad es resultado en el incremento en el monto de capital asociado a la capacidad de cada trabajador, conforme se incrementa la relación trabajo capital, la productividad marginal del capital empieza a declinar. La relación capital trabajo llega a ser constante y la productividad deja de crecer. En esta propuesta, ambas variables, el stock de capital y la fuerza de trabajo están determinados por elementos exógenos.

Uno de los aciertos de Solow (1979) fue introducir una categoría exógena que denominó progreso técnico. En su interpretación, la tecnología o el conocimiento es un bien público, por tanto accesible para toda la sociedad.

Daude (2013) establece que en ingreso per cápita en América Latina como porcentaje del ingreso per cápita en Estados Unidos ha disminuido en el periodo de 1960 a 2008, en el primer año esta variable representaba el 0.225 con respecto a Estados Unidos y para 2008 bajó al 0.182, aunque se tienen las excepciones de Brasil y Chile donde esta cifra se incrementó. En promedio, según este autor, la caída de esta variable en la región, en un 52% es explicada por el residuo de Solow. Por ejemplo, en este residuo se encuentra la calidad de la educación donde el promedio de la prueba PISA en 2009 para ocho países latinoamericanos alcanza los 408 puntos, casi cien puntos abajo del promedio de OECD, lo que corresponde, según el autor a dos años de escolaridad. La no equivalencia en los años de escolaridad y las habilidades alcanzadas es una de las principales fallas de estos modelos de crecimiento, al considerar la escolaridad como medida del nivel de educación.

Por otra parte Restuccia (2013) realiza un ejercicio parecido al mencionado anteriormente y encuentra que en 1960 el ingreso per cápita promedio de América Latina representaba un 30% del ingreso en Estados Unidos y para 2009, bajó al 23%. Argentina bajó del 48% al 33%; Brasil subió del 19% al 20%; Chile subió del 38% al 42% y México cayó del 27% al 25%. Al descomponer esta caída en tres factores encuentra que la explicación de este hecho obedece a la caída del factor total de productividad.

En el aspecto del crecimiento Abramovitz agrega el concepto de capacidad social (Faberger, et al., 2010) en cual está formado por: *a)* la competencia técnica, brindada por la educación; *b)* experiencia en organización y administración de empresas a gran escala; *c)* instituciones y mercados financieros capaces de manejar capitales a gran escala; *d)* honestidad y confianza, *e)* estabilidad del gobierno y su efectividad en la definición y aplicación de leyes y la promoción del crecimiento económico.

A principios de los años 90, con los trabajos de Aghion y Howitt (1992) y Romer (1990) desarrollaron lo que se denomina la “nueva teoría del crecimiento”, de acuerdo con la cual las diferencias en el desarrollo económico entre los países deben ser entendidas como producto de las diferencias entre el conocimiento endógeno desarrollado y acumulado dentro de las fronteras de cada nación (Faberger, et al., 2010).

3.2 Métodos y datos

En primer lugar se analizó la competitividad general en los siete años para los cuatro países. La competitividad se consideró por grupos de factores: factores básicos, de eficiencia y de innovación. Se comparó la competitividad de los factores con la competitividad general. Los datos aparecen en la Tabla 1.

Tabla 3.1 Comportamiento de la competitividad general y competitividad de los factores de 2007-2013

País		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Media
Argentina	Competitividad	85	88	85	87	85	94	104	90
	Básicos	83	89	84	82	84	96	102	89
	Eficiencia	78	81	84	86	84	86	97	85
	Innovación	83	81	76	71	77	88	98	82
Brasil	Competitividad	72	64	56	58	53	48	56	58
	Básicos	101	96	91	86	83	73	79	87
	Eficiencia	55	51	42	44	41	38	44	45
	Innovación	41	42	38	38	35	39	46	40
Chile	Competitividad	26	28	30	30	31	33	34	30
	Básicos	33	36	32	37	29	28	30	32
	Eficiencia	28	30	33	35	34	32	29	32
	Innovación	36	44	43	44	42	45	45	43
México	Competitividad	52	60	60	66	58	53	55	58
	Básicos	56	60	59	66	67	63	63	62
	Eficiencia	50	55	55	61	53	53	55	55
	Innovación	60	70	67	69	55	49	55	61

Fuente: Elaboración propia con datos del Global Economic Report. Varios años

En la Tabla 2 se muestran los datos del comportamiento del pilar 5, que se denomina: Educación superior y capacitación, el cual está integrado por ocho componentes: matrícula en educación secundaria, matrícula en educación terciaria, calidad del sistema educativo, calidad de la educación en matemáticas y ciencias, calidad en administración de las escuelas, acceso a internet de parte de las escuelas, disponibilidad de investigación y servicios de capacitación y grado de formación del personal. En este trabajo solo se consideraron siete elementos, ya que no se incluyó la matrícula en educación secundaria.

Tabla 3.2 Comportamiento de la competitividad del pilar cinco de los países seleccionados (2007-2013)

País		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Media
Argentina	Pilar 5	51	56	55	55	54	53	49	53
	Matrícula universitaria	19	22	20	19	21	20	15	19
	Calidad sistema educativo	105	105	94	90	86	89	104	96
	Calidad mat. y ciencias	95	98	98	106	113	115	116	106
	Calidad Admon. escuelas	30	26	23	16	22	34	33	26
	Acceso Internet Escuelas	85	90	89	111	106	87	79	92
	Investigación Local	45	60	57	42	44	60	60	53
	Formación de personal	75	86	81	79	76	78	100	82
Brasil	Pilar 5	64	58	58	58	57	66	72	62
	Matrícula universitaria	75	76	73	65	68	80	85	75
	Calidad sistema educativo	120	117	103	103	115	116	121	114
	Calidad mat. y ciencias	117	124	123	126	127	132	136	126
	Calidad Admon. Escuelas	66	58	66	73	61	52	49	61
	Acceso Internet Escuelas	70	67	64	72	86	88	98	78
	Investigación Local	32	26	29	36	36	34	38	33
	Formación de personal	45	46	52	53	33	33	44	44
Chile	Pilar 5	42	50	45	45	43	46	38	44
	Matrícula universitaria	41	41	38	43	38	38	21	37
	Calidad sistema educativo	78	86	107	100	87	91	74	89
	Calidad mat. y ciencias	107	107	116	123	124	117	107	114
	Calidad Admon. Escuelas	19	19	17	15	14	14	16	16
	Acceso Internet Escuelas	39	41	38	42	45	48	48	43
	Investigación Local	34	46	41	31	33	36	42	38
	Formación de personal	40	48	39	33	37	38	46	40
México	Pilar 5	72	72	74	79	72	77	85	76
	Matrícula universitaria	73	74	75	80	79	78	79	77
	Calidad sistema educativo	92	109	115	120	107	100	119	109
	Calidad mat. y ciencias	113	127	127	128	126	124	131	125
	Calidad Admon. Escuelas	49	53	49	52	49	51	65	53
	Acceso Internet Escuelas	62	76	77	89	82	82	90	80
	Investigación Local	52	55	53	55	41	44	50	50
	Formación de personal	65	87	78	84	80	67	72	76

Fuente: Datos del Global Competitiveness Report. Varios años.

La Tabla 3 presenta los datos del pilar número 12, innovación, el cual cuenta con siete componentes que son: capacidad de innovación, calidad de las instituciones de investigación científica, gasto de las empresas en I+D, colaboración entre universidad-empresa en actividades de I+D, consumo de bienes de alta tecnología por parte del sector público, disponibilidad de científicos e ingenieros y patentes por millón de habitantes.

Tabla 3.3 Comportamiento del doceavo pilar de innovación y sofisticación de los negocios (2007-2013)

País		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Media
Argentina	Pilar 12	91	98	86	73	78	91	104	89
	Capacidad innovación	81	79	69	62	77	95	91	79
	Calidad instituciones	87	90	59	46	41	47	49	60
	Gastos empresas en I+D	87	81	75	72	72	91	105	83
	Relación Uni-Industria	80	75	63	53	48	57	61	62
	Consumo gobierno bienes de alta tecnología	113	123	121	130	127	131	140	126
	Científicos-Ingenieros	76	81	84	76	75	80	83	79
	Patentes/millón habit.	47	45	63	52	55	66	66	56
Brasil	Pilar 12	44	43	43	42	44	49	55	46
	Capacidad innovación	29	27	29	29	31	34	36	31
	Calidad Instituciones	42	43	41	42	42	46	42	43
	Gastos empresas en I+D	35	31	29	29	30	33	37	32
	Relación Uni-Industria	46	50	34	34	38	44	49	42
	Consumo gobierno bienes de alta tecnología	67	84	60	60	52	53	69	64
	Científicos-Ingenieros	60	57	60	68	91	113	112	80
	Patentes/millón habit.	55	58	59	61	60	46	51	56
Chile	Pilar 12	45	56	49	43	46	44	43	47
	Capacidad innovación	50	57	60	59	66	83	63	63
	Calidad Instituciones	51	62	57	55	51	42	47	52
	Gastos empresas en I+D	60	64	56	52	60	61	58	59
	Relación Uni-Industria	43	51	41	39	44	39	40	42
	Consumo gobierno bienes de alta tecnología	40	53	54	44	47	37	27	43
	Científicos-Ingenieros	31	35	23	24	29	29	25	28
	Patentes/millón habit.	49	40	54	50	53	46	44	48
México	Pilar 12	71	90	78	78	63	56	61	71
	Capacidad innovación	58	67	90	86	76	75	75	75
	Calidad Instituciones	65	79	65	60	54	49	54	61
	Gastos empresas en I+D	69	71	79	90	79	59	61	73
	Relación Uni- Industria	59	84	62	59	45	42	44	56
	Consumo gobierno bienes de alta tecnología	93	104	93	96	75	67	63	84
	Científicos-Ingenieros	96	105	94	89	86	71	77	88
	Patentes/millón habit.	56	56	60	60	58	58	57	58

Fuente: Datos del Global Competitiveness Report. Varios años.

3.3 Análisis y discusión de resultados

Se lleva a cabo un análisis de la competitividad general considerando los tres grupos de factores: básicos, de eficiencia y de innovación. Se hace una revisión del comportamiento de cada uno de los dos pilares con respecto a la competitividad general. Después se analizaron los componentes de cada uno de los pilares.

3.4 Análisis de la competitividad general

La Tabla 1 muestra la competitividad general de los países donde Argentina alcanza en promedio el lugar 90, con tres años: 2007, 2009 y 2011 que llegó a estar en el lugar 85 y en contraste en 2013 se fue hasta el lugar 104, lo cual implica una pérdida de 19 lugares. Los factores básicos en este país presentaron un comportamiento muy cercano a la competitividad general, llegando a tener un promedio de 89, con las mismas variaciones, por lo cual manifiesta un alto grado de correlación, casi igual a 1. Donde se ubica mejor este país es en los factores de innovación que en promedio alcanza la posición 82, con años como 2010 que llegó a estar en el lugar 71 y 2013 en el lugar 98, sin embargo no muestran influencia en la competitividad general, porque no caen tan rápido como ésta. Los factores de eficiencia tuvieron una media de 85, una mejor ubicación en cuatro lugares que la competitividad general, alcanzando su peor nivel en 2013, pues apareció en el lugar 97, que comparado con 2007, lugar 78, es una pérdida de 19 lugares. Su comportamiento es el que más se aleja de la competitividad general, al contar con la correlación más baja. Por los datos presentados, Argentina es un país que está perdiendo competitividad en el concierto internacional. Su peor ubicación se encuentra en la competitividad general y en los factores básicos, presentando una correlación alta entre ambos. La mejor ubicación está en la innovación.

Brasil alcanza mejor lugar que Argentina en la competitividad general al lograr un promedio de 58, pero en 2007 estaba en el lugar 72. En factores básicos presenta un comportamiento pobre, pues en promedio se ubicó en el lugar 87, pero presenta mejoramiento pues en 2007 se ubicaba en el lugar 101, y para 2013 estaba en el lugar 79, además, mantienen alta correlación con la competitividad general. Pero los que presentan mayor similitud con la competitividad general fueron los factores de eficiencia y su comportamiento es mucho mejor con un promedio de 45, con poca dispersión; pero el mejor promedio en competitividad se encuentra en los factores de innovación, en el lugar 40, siendo su peor año en 2013, ya que se ubicó en el lugar 46, presenta una baja correlación con la competitividad general, además es el único indicador que tiende a caer. Este es un país que cuenta con un sector moderno en su economía, con un buen índice de innovación y alta sofisticación de los negocios, pero que no ha resuelto sus problemas de infraestructura, credibilidad de sus instituciones, comportamiento macroeconómico y educación básica y salud, pero si presenta un mejoramiento sostenido al mantener una alta correlación alta en los valores de la serie. Este país debe atender y resolver en el corto plazo los requerimientos básicos de la competitividad.

Chile es el país de América Latina que cuenta con un mejor posicionamiento en competitividad general, pues en promedio en los siete años se ubicó en el lugar 30, con su mejor posicionamiento en 2007, en el lugar 26, sin embargo su tendencia es a perder competitividad. Los factores básicos tienden a mejorar y en promedio se ubican en el lugar 32, en el mismo lugar que los factores de eficiencia con la diferencia que estos últimos tienden a perder competitividad. Esta mejora en los factores básicos hace que presenten una correlación negativa con respecto a la competitividad general. También la tendencia de la innovación es hacia la pérdida de competitividad. Este país, a la inversa de Brasil, presente comportamiento rezagado en la innovación con respecto a los otros dos tipos de factores, pues alcanza un promedio el lugar 43, con poca dispersión, pero mejor atención a los factores básicos.

México se ubica en el lugar 58 en el promedio de competitividad, con una tendencia al mejoramiento de esta variable, pues en 2010 llegó a estar en el lugar 66 y en 2012 en el lugar 53. Su peor posición la tiene en factores básicos, pues su promedio es 62, llegando a estar en el lugar 67 en 2011, en estos factores no presenta mejoramiento y tiene una baja correlación con respecto a la competitividad general. Su mejor posición la alcanza en los factores de eficiencia que en promedio se ubica en el lugar 55, pero su tendencia es a perder competitividad.

En factores de innovación se encuentra en el lugar 61, donde muestra un marcado mejoramiento pues en 2012 llegó a estar en el lugar 49. El empuje de la competitividad se encuentra en los factores de innovación y sofisticación de los negocios. Al igual que Brasil debe atender los requerimientos básicos.

Al analizar por grupos de factores, utilizando los promedios de cada grupo, se encuentra que el país que muestra la mayor competitividad general es Chile, en el lugar 30, Brasil y México presentan el mismo promedio en el lugar 58, pero en 2013, México ocupa el lugar 55 y Brasil el 56, Argentina aparece muy rezagada en el lugar 90 en promedio. En factores básicos también es Chile quien encabeza, pero es Brasil quien ha mejorado su competitividad en mayor grado. En factores de eficiencia, también es Chile, pero quien mayormente depende de estos factores es Brasil, que en promedio aparece en el lugar 45. En factores de innovación es Brasil quien presenta mayor competitividad, al aparecer en el lugar 40. Brasil es el país que presenta la mayor dispersión, pues en factores básicos se encuentra en el lugar 87 y en factores de innovación en el lugar 40.

3.5 Análisis educación superior y capacitación

Al revisar la tabla tres y analizar el pilar número cinco, el cual corresponde a la educación superior y capacitación, se observa que Argentina ha mejorado su posición, pues en el promedio de los siete años se encuentra en el lugar 53, con un marcado avance en 2013 que pasó a estar en lugar 49, esto ofrece un comportamiento inverso con respecto a la competitividad, esta última manifiesta una tendencia a empeorar. Este país presenta una buena ubicación en cuanto a matrícula en educación superior, ya que muestra una media de 19, con un marcado mejoramiento en 2013 que se ubicó en el lugar número 15, lo cual significa un salto, ya que en 2008 estuvo en el lugar 22. La matrícula presenta una relación positiva fuerte con respecto al pilar 5. En cuanto a la calidad del sistema de educación superior se ubica en promedio en el lugar 96, pero con tendencia a mejorar. El peor indicador se alcanza en la calidad de la enseñanza en matemáticas y ciencias que está en el lugar 106 en promedio y con una tendencia a empeorar, pues en 2007 estuvo en el lugar 95 para pasar al 116 en 2013, perdió 21 lugares en siete años. Donde alcanza un buen nivel es en la administración de las universidades, pues en promedio está en el lugar 26 y en 2010 llegó a estar en el lugar 16, aunque de forma ligera, tiende a empeorar. La calificación de acceso a Internet no es buena pues alcanza en promedio el lugar 92, en este indicador presenta un ligero mejoramiento ya que en 2010 estaba en el lugar 111 y brincó 32 lugares para aparecer en el 79 en 2013, sus cifras no presentan relación con el pilar 5. En cuanto a capacidad de investigación, este país se ubica en promedio en el lugar 53, llegando a aparecer en el lugar 42 en 2010, su tendencia es a la mejora.

En la formación de personal, Argentina muestra tendencia a perder competitividad, pues en 2007 ocupaba el lugar número 75 y para 2013 se fue hasta el lugar 100, mantiene un promedio de 82, no mantiene ninguna correlación con el pilar número 5 y manifiesta una tendencia perder competitividad.

Brasil presenta una competitividad promedio del pilar número cinco de 62 con una manifestación a empeorar, pues en 2013 se ubicó en el lugar 72, siendo el peor comportamiento en los siete años. Este pilar no guarda ninguna relación con la competitividad general pues el coeficiente de correlación es casi cero. En matrícula tampoco presente buena competitividad pues registró un promedio de 75, pero también para este indicador, 2013 fue año malo pues apareció en el lugar 85, aunque este componente es el que presenta la mejor correlación con el pilar 5, las dos tienden a empeorar en la misma proporción.

Pero una situación aún peor se presenta en la calidad del sistema de educación superior al alcanzar en promedio el lugar 114, pero que en 2013 se fue hasta el lugar 121 y nunca alcanzó un indicador menor a 100. El indicador que presenta el inferior comportamiento es la calidad en la enseñanza de matemáticas y ciencia que en promedio aparece en el lugar 126, pero como los otros indicadores su peor comportamiento lo manifiesta en 2013, que apareció en el lugar 136, de los 148 países, sólo doce países mostraron un comportamiento más bajo que Brasil. En calidad de la administración de las universidades alcanzó el lugar 61, que mejora los anteriores lugares, pero además, presenta un comportamiento hacia la mejora, tiene una correlación negativa alta con el pilar número cinco, para ser el único indicador que mejora su posición. El acceso a Internet no presenta buen comportamiento pues aparece en el lugar 78, pero como otros indicadores su peor posición estuvo en 2013 con el lugar 98. El mejor comportamiento lo alcanza en la capacidad local para la investigación que aparece en el lugar 33, también tiende a empeorar, pues en 2013 estuvo en el lugar 38. En la formación de personal manifiesta una tendencia, aunque ligera, a mejorar su competitividad, pues en 2007 estaba en el lugar 45 y pasó el lugar 44 en 2013 y ese mismo fue su promedio en el periodo. Tiene un coeficiente de correlación muy bajo con el pilar número 5.

Chile alcanza un promedio de 44 en este pilar con tendencia a mejorar, pues en 2013 estuvo en el lugar 38, presenta una baja correlación con la competitividad general. El comportamiento de la matrícula es muy irregular, su promedio es de 37, pero su peor indicador lo manifiesta en 2010 que aparece en el lugar 43 y para 2013 se va al lugar 21, una diferencia de 22 lugares, sin embargo es el indicador que cuenta con la mayor correlación con el pilar cinco, y tiende a la mejora. La calidad del sistema de educación superior manifiesta una gran diferencia en cuanto al pilar número 5, pues en promedio alcanza el lugar 89, con un pico de 107 en 2009, presenta una ligera mejora en el periodo. En cuanto a la calidad en matemáticas y ciencias, manifiesta una tendencia similar a los otros países, pues alcanza un promedio de 114, pero además, con un comportamiento irregular con su peor año en 2011, que se va hasta el lugar 124 y con tres años que alcanza el lugar 107, su tendencia es a empeorar. Chile es un país que ostenta un buen lugar en cuanto a administración de las universidades pues aparece en promedio en el lugar 16, con un comportamiento homogéneo con tendencia a la mejora. En el acceso a Internet por parte de las universidades aparece en el lugar 43, que está al parejo con su pilar 5, pero su tendencia es a empeorar. En cuanto a disponibilidad local de investigación tiene un promedio de 38, con su peor comportamiento en 2008 que aparece en el lugar 46 y su mejor comportamiento en 2010, en el lugar 31, presentando ligera mejora. La formación de personal se mantiene cerca del lugar 40, con ligera tendencia a mejorar.

México en el pilar número cinco aparece en el lugar 76, muy lejos de la competitividad general, con tendencia a empeorar pues en 2013 apareció en lugar 85, además mantiene un coeficiente de correlación de casi cero con respecto a la competitividad general.

La matrícula manifiesta un indicador de 77, con un comportamiento similar al pilar 5, es decir con tendencia a empeorar. La calidad del sistema de educación superior muestra un promedio de 109, con tendencia a decaer pues en 2007 estaba en el lugar 92 y para 2013 se va hasta el lugar 119, que es el peor año para este indicador. Pero el indicador de matemáticas y ciencias muestra un comportamiento aún peor, pues el promedio llega al lugar 125, que es un lugar mejor que Brasil, también muestra una tendencia a declinar ya que en 2007 estaba en el lugar 113, que no es nada bueno, pero pasó al 131 en 2013. Como en los casos de los países anteriores, el indicador de calidad en la administración del sistema de educación superior presenta mejor comportamiento, pues se ubica en promedio en el lugar 53, aunque también con una tendencia a empeorar pues en 2007 estaba en el lugar 49 y para 2013 llegó al lugar 65. En acceso a Internet de parte de las universidades no presenta un indicador apropiado, ya que en promedio aparece en el lugar 80, pero lo mismo que los anteriores, manifiesta tendencia a declinar ya que en 2007 estaba en el lugar 62 y para 2013 pasó al lugar 90.

El mejor indicador en este quinto pilar es el de disponibilidad de investigación, pues se encuentra en el lugar 50, manifiesta tendencia a mejorar. Otro indicador que observa mejora, aunque ligera, en los últimos años es la formación de personal, el cual no presenta correlación con el pilar 5.

Al realizar una ligera revisión del promedio por indicadores, el país mejor posicionado en este pilar es Chile que aparece en el lugar 44 y el que presenta el peor comportamiento es México, que en promedio, está en el lugar 76. En cuanto a matrícula quien tiene el mejor comportamiento es Argentina, en el lugar 19. En cuanto a calidad del sistema de educación superior es Chile el país que presenta el mejor indicador con 89 y Brasil el peor con 114. El indicador que presenta el peor comportamiento es calidad en matemáticas y ciencias donde los cuatro países se encuentran más allá del lugar 100. En cuanto a la administración de las universidades, fue un indicador con buen comportamiento, pues el país más alejado fue Brasil en el lugar 61, pero el mejor ubicado, que es Chile, apareció en el lugar 16, que constituye un excelente sitio. En acceso a Internet también Chile es el mejor posicionado, en el lugar 43, y Argentina el más lejano en el lugar 92. Por último, en la disponibilidad local de investigación el mejor posicionado es Brasil en el lugar 33.

El país mejor posicionado en este pilar es Chile en el lugar 44 donde su principal elemento es la administración de las universidades que alcanza el lugar 16. En segundo lugar se encuentra Argentina en el puesto 53 y su mejor indicador es la matrícula, que en promedio se ubica en el lugar 19. En este pilar la mayor dispersión la presenta Chile, pues manifiesta excelente indicador en la administración de las universidades con un lugar muy alejado en la educación en matemáticas y ciencias. El tercer lugar lo ocupa Brasil en el lugar 62 en promedio, debajo de la competitividad general, el mejor lugar para Brasil es la disponibilidad de investigación, que en promedio aparece en el lugar 33. Por último se encuentra México, que en promedio está en el lugar 76 y que también su elemento de mayor fuerza es la disponibilidad local de investigación.

3.6 Análisis de innovación y sofisticación de los negocios

La Tabla 3 muestra el comportamiento del pilar número 12 donde Argentina manifiesta una tendencia a perder competitividad en este pilar, pues en 2007 estaba en el lugar 91, para pasar al lugar 104 en 2013, en promedio se mantuvo en el lugar 89. Muestra similar tendencia que la competitividad general, ambas tienden a la baja. En cuanto a la capacidad de innovación también pierde puntos, pues en 2007 estaba en el lugar 81 y en 2013 en el 91, mantiene una correlación positiva alta con el pilar doce, al mostrar ambos tendencia a la baja. La calidad de las instituciones es el único factor que tiende a ganar posiciones, pues en 2007, este país aparecía en el lugar 87 y para 2013 estaba en el lugar 49, pero en 2011 estuvo en el lugar 41, no presenta correlación con el pilar doce.

En el gasto de las empresas en actividades de innovación, Argentina se mantiene en promedio en el lugar 83, en 2007 aparecía en el lugar 87 y para 2003 se va hasta 105, este es el factor que mantiene una correlación mayor con respecto al pilar doce al variar en el mismo sentido. Un factor que gana posiciones es la relación universidad industria, pues del lugar 80 en 2007 pasa al lugar 61 en 2013 y mantiene un promedio de 62, su punto mejor estuvo en 2011 que alcanzó el lugar 48. Su correlación con el pilar doce es baja. El factor que presenta el peor comportamiento es el consumo de bienes de alta tecnología por parte del gobierno, pasando del lugar 113 al lugar 140, lo que significa que solo ocho gobiernos del total considerado tuvieron peor comportamiento que el gobierno Argentino, en promedio se mantuvo en el lugar 126. En la formación de científicos e ingenieros también, aunque pocos lugares, pierde terreno. El mejor lugar de los factores del pilar doce lo ocupan las patentes, aunque pierde lugares, se ubica mejor que los otros factores, en 2007 estaba en el lugar 47 y para 2013 pasó al lugar 66, con un promedio de 56, que es el promedio menor de todos los factores.

En este pilar, también Brasil tiende a perder competitividad, pues en 2007 estaba en el lugar 44 y para 2013 pasó al lugar 55, manteniendo un promedio en el lugar 46 en el periodo, la correlación con la competitividad general es muy baja. El factor capacidad de innovación también tiende a la baja, pasando del lugar 29 en 2007 al 36 en 2013, sin embargo este es un buen lugar para un país latinoamericano y es el factor donde Brasil se ubica mejor, en promedio en el lugar 31. Este factor manifiesta una alta correlación con el pilar doce, ya que observan movimientos similares. La calidad de las instituciones de investigación se mantiene muy cercana al lugar promedio que es 43, presentando una caída muy pequeña. Es la misma situación para los gastos de las empresas en I+D que se mueve muy cerca del lugar 32, que también constituye un buen lugar. En la relación universidad industria, no existe una tendencia de cambio ya que el promedio de los datos dibujan una línea horizontal en el lugar 42. El consumo del gobierno de bienes de alta tecnología manifiesta tendencia a mejorar, en promedio se encuentra en el lugar 69, aunque este no es un buen lugar para un país como Brasil. La formación de científicos e ingenieros tiende a empeorar, pues en 2007 estaba en el lugar 60 y pasa al 112 en 2013, manteniendo una correlación alta con el pilar 12. La utilidad de las patentes manifiesta una tendencia a mejorar, pues en 2007 estaba en el lugar 55 y para 2013 pasa al lugar 51.

En el caso de Chile, aunque la competitividad general tiende a caer, el pilar número 12 manifiesta una ligera mejora, pues en 2007 estaba en el lugar 45 y para 2013 paso al lugar 43, la relación con la competitividad general es muy baja. En cuanto a la capacidad de innovación presenta una tendencia perder lugares ya que del 50 en 2007 pasó al 63 en 2013. Un comportamiento diferente es en cuanto a la calidad de las instituciones donde se observa una mejora, lo mismo sucede en los gastos de las empresas en I+D. La relación universidad industria, el país manifiesta un buen comportamiento y se ubica en promedio en el lugar 42, con tendencia a la mejora. El gobierno ha tenido un papel activo al mejorar su consumo en bienes de alta tecnología, pasó del lugar 40 en 2007 al lugar 27 en 2013. La formación de científicos en ingenieros también tiende a la mejora, pasa del lugar 31 en 2007 al 25 en 2013, además es el indicador que presenta la mejor posición en este pilar. Por último, la utilidad de las patentes también presenta un mejoramiento.

En México el pilar 12 presenta una mejora pues en 2017 se encontraba en el lugar 71 y para 2013 se ubicó en el lugar 61, aunque su relación con la competitividad general no es alta, ambas variables tienden a mejorar. La capacidad de innovación presenta una competitividad descendente ya que en 2007 se ubicó en el lugar 58 y en 2013 pasó al lugar 75, por lo que su correlación con el pilar 12 es nula. Por su parte la calidad de las instituciones es un factor con tendencia a mejorar ya que brincó de lugar 65 al 54 en 2013, esta variable presenta una alta correlación con el pilar 12, de hecho es uno de los factores determinantes de este pilar.

Los gastos de las empresas en investigación y desarrollo han tendido a mejorar pues brincaron de lugar 69 al 61 en el periodo, aunque no manifiesta alta correlación con el pilar 12. El factor que tiene la más alta correlación con el pilar 12 es la relación universidad industria, pues tiende a mejorar en la misma proporción que dicho pilar. Otro factor que tiene una alta correlación es el consumo del gobierno en bienes de alta tecnología, que presenta un salto del lugar 93 al lugar 63 en el periodo, lo que implica un buen mejoramiento, sin embargo este es de los indicadores que presentan menos competitividad. El renglón de formación de científicos e ingenieros, presenta una mejora, aunque todavía es el factor que manifiesta la menor competitividad pues en promedio se ubicó en el lugar 88, pero que en 2013 llegó a estar en el lugar 77. Por último, la utilidad de las patentes presenta una ligera caída del lugar 56 al 57 con un promedio de 58.

En el pilar número 12, el país mejor ubicado en Brasil en el lugar 46, muy pegado con Chile en el lugar 47. El primero basa su competitividad en los gastos de las empresas en I+D en el lugar 32 y en la capacidad de innovación en el lugar 41.

En cambio Chile se sustenta en la formación de científicos e ingenieros en el lugar 28, en la relación universidad industria en el puesto 42 y en el consumo de bienes de alta tecnología de parte del gobierno, en el lugar 43.

El país que presenta mayor dispersión en este pilar es Argentina pues se va hasta el lugar 126 en consumo de bienes de alta tecnología por parte del gobierno y en cambio en patentes aparece en el lugar 56.

Al analizar la relación entre el pilar cinco y el pilar doce, en el caso de Argentina existe una correlación baja ya que la educación superior presenta mejora y en pilar doce tiende a perder competitividad. Brasil es el único país donde existe una alta correlación entre ambos pilares, ambos muestra una ligera pérdida de competitividad, pero su relación es muy estrecha. En el caso de Chile, también muestra correlación, aunque no alta, ambos pilares ganan competitividad. En México, ambos pilares pierden competitividad y no existe correlación.

3.7 Conclusiones

Chile es el país que manifiesta una mejor competitividad, esto basado en los factores básicos y de eficiencia, en ambos casos ocupa el mismo lugar promedio, 32. En el mismo lugar de competitividad promedio, en el lugar 58, se encuentran Brasil y México, pero en 2013, México estuvo en el lugar 55 y Brasil en el 56, pero con diferentes dinámicas, en el caso de Brasil se ha fortalecido en los factores de innovación y de eficiencia, quedando rezagado en factores básicos. México también tiene un buen comportamiento en los factores de eficiencia. En estas economías se establecen semejanzas en el sentido de su fortaleza en factores de eficiencia y su debilidad en los factores básicos. En caso de Argentina aparece muy rezagado, pero que su mejor comportamiento se manifiesta en la innovación. Entonces tres economías, Argentina, Brasil y México no logran atender sus factores básicos, pero se manifiestan más competitivos en la innovación y en la eficiencia. Se puede señalar que son economías anormales que presentan un sector moderno muy ligado a la dinámica económica internacional, el cual convive con un sector que no ha logrado atender los requerimientos básicos, donde es más agudo este fenómeno es en Brasil.

El dinamismo de la competitividad del pilar número cinco se encuentra en la calidad de la administración de las escuelas, el cual es un elemento donde los cuatro países se clasifican bien, pero sobre todo Chile que en promedio aparece en el lugar 16. Otro elemento que presenta buena calificación es la matrícula del sistema universitario, así como la disponibilidad local de investigación.

Pero este pilar también presenta serias deformidades, pues elementos como la educación en matemáticas y ciencias los cuatro países aparecen muy rezagados, todos más allá del lugar 100, el que tiene mejor comportamiento es Argentina y se encuentra en el lugar 106. Otro elemento que carece de competitividad es la calidad del sistema educativo, esto a pesar de todos los programas de evaluación de la educación superior que se han instrumentado, pero en general, estas políticas de evaluación se han enfocado a mejorar el aspecto institucional de las universidades, pero no a una evaluación de la calidad de la educación, ni al nivel de conocimientos que se ofrecen.

En cuanto al pilar de innovación, el mejor comportamiento lo tiene Brasil, situación que ya se hacía notar, esta competitividad la sustenta en la capacidad de innovación, en los gastos de las empresas en I+D y en una buena relación universidad industria. Argentina a pesar de presentar dinamismo en este pilar, tiene una gran desventaja que es el bajo consumo del gobierno de bienes de alta tecnología, en 2013 estuvo en el lugar 140, de los peores de los 148 países analizados.

3.8 Referencias

- Blaug, M., *An introduction to the economics of education*, London: The Penguin Press, (1970).
- Carnoy, Martin (1995). Education and productivity. Carnoy, Martin (1995). *International Encyclopedia of Economics Education 2a. edición*, pp. 125-130. Oxford: Elsevier.
- Daude, Christian (2013). Understanding Solow Residuals in Latin America. *Revista Economía*, 13(2), pp. 109-138
- Fagerberg, Jan; Martin Srholec y Bart Verspagen (2010). Innovation and Economic Development. En Bronwyn H. Hall y Nathan Rosenberg. *Handbook of the Economics of Innovation*. Amsterdam: North-Holland, pp. 834-872
- Hanushek, Eric A. (2013). Economic growth in developing countries: the role of human capital. *Economics of Education Review*, 37(2013), pp. 204-212
- Lange, Fabian y Topel, Robert (2006). The social value of education and human capital. En Eric Hanushek y Finis Welch. *Handbook of economic education*. Vol. 1. Amsterdam: North Holland, pp. 459-509
- López-Leyva, S; Escobar Chávez, A. L. Mungaray Moctezuma, A. B. y Audelo López, C. *Economía de la educación. Enfoques teóricos y temáticas emergentes*. México: UAS-Juan Pablos Editor, 2012. Pp. 213.
- Min, Weifang (1995). Vocational education and productivity. En *International Encyclopedia of Economics Education 2a. edición*, pp. 140-145. Oxford: Elsevier.
- Moock, P. R. y Addou H. (1995). Education and Agriculture Productivity. Carnoy, Martin (1995). *Encyclopedia of Economics of Education*, 2a. edición, pp. 130-140. Oxford: Elsevier.
- Pritchett, Lant (2006). Does learning to add up add up? The returns to schooling in aggregate data. En Eric Hanushek y Finis Welch. *Handbook of economic education*. Vol. 1. Amsterdam: North Holland, pp. 635-695.
- Restuccia, Diego (2013). The Latin American Development Problem: An Interpretation. *Revista Economía*, 13(2), pp. 69-100
- Sala-i-Martin, Xavier, Beñat Bilbao Osorio, Jennifer Blanke, Margareta Drzeniek Hanouz, Thierry Geijer y Caroline Ko (2013). The Global Competitiveness Index 2013-2014: Sustaining growth, building resilience. En Klaus Schwab. *The Global Competitiveness Report 2013-2014*. World Economic Forum, pp. 3-52.
- Schultz, T. *Restablecimiento del equilibrio económico*. Barcelona: Cediza, 1990. Pp. 239.
- Solow, Robert (1979). El cambio técnico y la función de producción agregada. En Nathan Rosenberg. *Economía del cambio técnico*. Lecturas del Fondo de Cultura Económica no. 31. México: Fondo de Cultura Económica, pp. 319-336

El factor humano en las organizaciones y su relación con la promoción de la competitividad y la productividad

Beatriz Romero & Aida Alvarado

B. Romero & A. Alvarado

Universidad de Occidente, Unidad Los Mochis. Integrante del CA en Estudios Organizacionales. Dirección: Blvd. M. Gaxiola y Carretera Internacional S/N. Los Mochis, Sinaloa. México.

M. Ramos, A. Alvarado, W. Lopez, M. Solis, C.López. (eds.), Estudios Organizacionales y Desarrollo Regional, Tópicos Selectos de Recursos-©ECORFAN-Bolivia. Sucre, Bolivia, 2014.

Abstract

This article analyzes the importance of human factor in the field of Mexican organizations and how they must develop strategies to survive in environments of change and transformation are technological, social, political, economic and work processes of people, including other; and added to the competitiveness and productivity of organizations to enable them to grow at the national level but also on international stages. As emphasis on corporate culture regarding the training and motivation of staff, as a spearhead to contribute to the understanding of studies is Mexican organizations.

4 Introducción

El análisis organizacional es una temática que difícilmente se puede desvincular cuando se habla de desarrollo o competitividad, ya que dependerá en gran medida de las actividades que realice una entidad a partir de su estructura organizacional, su quehacer económico y empresarial, entre otros. Así, es insoslayable el hecho de que las organizaciones actuales han tenido que vivir la transformación que se ha generado a partir de la globalización, ya que gracias a dicho fenómeno deben convivir y competir en un entorno cada vez más inundado de empresas provenientes de diversos países y con una cultura de negocios distinta a la que se puede ubicar en el caso de México.

Por lo anterior, es fundamental para las organizaciones actuales la competencia ya no solo a partir de los productos y/o servicios que se ofertan, sino además la competitividad que se puede lograr a través del factor humano, ya que no es ajeno el hecho de que diversas organizaciones promueven y están compuestas de personal altamente calificado para operar en diversos escenarios.

En ese sentido, se vuelve imprescindible el estudio del factor humano como un aspecto primordial en la vida de una organización, ya que como lo señalan Hodge, Anthony y Gales (2007, p.11) esta se compone por dos o más personas que trabajan en colaboración y en conjunto dentro de unos límites identificables para alcanzar una meta y objetivo en común. Dentro de esta definición hay varias ideas implícitas: las organizaciones están formadas por personas (es decir, miembros); las organizaciones dividen el trabajo entre sus miembros, y las organizaciones persiguen metas y objetivos compartidos. Dado ese orden de ideas y por la importancia que guarda el estudio del factor humano en las organizaciones, el presente artículo pretende responder a la siguiente interrogante central: *¿Cuál es la importancia que reviste el factor humano en el logro de la competitividad y productividad en las organizaciones actuales?*

Asimismo, tratando de realizar una sistematización de la investigación, se proponen las siguientes interrogantes o preguntas secundarias:

- 1) ¿Cuáles son las principales estrategias que implementan las organizaciones para ser competitivas?
- 2) ¿Qué características identifican al factor humano en la organización?
- 3) ¿Cuál es la importancia del factor humano en la organización?
- 4) ¿Qué aspectos inhiben el logro de la competitividad y productividad de las organizaciones y qué acciones se realizan para dar solución?

Tratando de responder a los cuestionamientos antes referidos, el presente artículo pretende realizar un esquema general sobre la importancia del factor humano para el logro de sus objetivos organizacionales tales como: competitividad y productividad.

Así se genera un esbozo sobre la situación actual de las organizaciones y de diversas teorías que estudian el capital humano desde una perspectiva de la organización y desarrollo de negocios para posteriormente señalar algunas propuestas encaminadas a la mejora de la situación actual de las empresas mexicanas.

Por otro lado, se establecen para el estudio sobre el factor humano en las organizaciones y su relación con la promoción de la competitividad y la productividad algunos objetivos que se persiguen en la investigación, con el fin de aportar conocimiento que permita orientar los esfuerzos de las organizaciones. El objetivo general de investigación es: Establecer la importancia que supone el factor humano en las organizaciones para alcanzar sus objetivos a partir de la competitividad y productividad en las operaciones que realizan en el entorno empresarial en que se desenvuelven.

Asimismo, se generan algunos objetivos específicos para dar mayor énfasis y desarrollo a diversas variables del estudio:

- 1) Analizar las principales estrategias que son implementadas en las organizaciones para alcanzar su competitividad.
- 2) Describir las características que identifican al factor humano en las organizaciones.
- 3) Examinar la importancia del factor humano en el logro de los objetivos organizacionales.
- 4) Delimitar los aspectos que impiden el logro de la competitividad y productividad en las organizaciones y las alternativas de solución que pueden ser implementadas.

Dado lo anterior, se realiza un ordenamiento de los aspectos que se han considerado relevantes para el desarrollo de la temática propuesta. En ese sentido, se presenta en primer término un análisis sobre el contexto competitivo de las organizaciones y la importancia del factor humano, así como las condiciones y ambientes de desarrollo del factor humano, el cual permite observar algunas situaciones que son favorables para el desarrollo de sus actividades.

Enseguida se presentan una serie de teorías orientadas al estudio del factor humano en las organizaciones, las cuales permiten ser base en el desarrollo de la investigación, al delinear una relación entre el surgimiento de las teorías de los recursos humanos y las características que se observan en la actualidad.

Finalmente, se generan una serie de aportaciones que con base en el estudio y desarrollo realizado, se participa con algunos señalamientos y recomendaciones en torno al factor humano en las organizaciones mundiales y mexicanas para el logro de competitividad y productividad.

4.1 La importancia del factor humano en el contexto competitivo de las organizaciones

La competitividad es una tendencia que ha venido a revolucionar la manera de operar y de hacer negocios no solo en las personas, sino también en las organizaciones, ya que hoy en día éstas actúan y establecen sus objetivos y metas a partir de la búsqueda del logro de competitividad.

Es importante señalar que de acuerdo con Hitt, Ireland y Hoskisson (2008, p.7) el entorno competitivo del siglo XXI presenta algunas características diferentes con respecto a las convencionales conocidas como economías de escala¹ y enormes presupuestos para publicidad de las organizaciones. En la actualidad la competitividad de una organización supone estar acorde a los cambios tecnológicos, a la era de la información, a la creciente intensidad del conocimiento, al cambio organizacional, así como a un factor que ha venido tomando relevancia a lo largo de los años, es decir, el factor humano, quien anteriormente era considerado como una parte de la organización pero no como portador de conocimiento, sino como engranaje de una estructura de producción, sobre todo en la época de Frederick Winslow Taylor. Sin embargo, según los autores antes referidos hoy en día la aportación de los gerentes y líderes de las empresas son quienes dan el giro necesario para la competitividad, a través de una nueva actitud mental que conceda valor a la flexibilidad, la velocidad, la integración y los retos que surgen de condiciones que no cesan de cambiar.

Pero, ¿Qué se entiende por competitividad? ¿Por qué se ha vuelto tan importante para las organizaciones actuales? El término de competitividad es entendido como una aptitud o capacidad para imponerse sobre otros, o bien como estado competitivo, según Peñaloza (2005, p.44). Sin embargo, Michael Porter (1997, p.298), el principal precursor de la ventaja competitiva explica que las nuevas teorías se desarrollan a partir de las economías de escala, la disparidad tecnológica y la aparición de las multinacionales, así como el comportamiento de las empresas, la estructura del sector al que pertenece y su posicionamiento en el mismo.

Por tanto, la ventaja competitiva de un país es su capacidad para incitar a las empresas (locales o extranjeras) a utilizar el país como plataforma para llevar adelante sus actividades. Michael Porter (1997, p.156), Propuso un modelo para determinar las fuerzas y las debilidades competitivas de los países y sus principales sectores, conocido como el “diamante de la competitividad nacional”, un diamante de cuatro “caras”. Las cuales consisten en: 1) la existencia de recursos (por ejemplo, recursos humanos e infraestructuras de investigación e información); 2) un sector empresarial que haga inversiones en innovación; 3) un mercado local exigente, y 4) la presencia de industrias de apoyo.

Tal y como lo señaló Porter en su estudio sobre las ventajas antes referidas una parte fundamental en el desarrollo de las organizaciones como se ha venido comentando es el factor o recurso humano, ya que supone las habilidades y el conocimiento de todos los empleados que componen una entidad empresarial, ya que a medida que se acelere la dinámica competitiva, aumenta la probabilidad de que la única fuente de una ventaja competitiva en verdad sostenible sean las personas (Hitt, *et al.*, 2008, p.388).

Siguiendo con lo anterior, Koontz, Weihrich y Cannice (2008, pp.412-413) denotan que en las organizaciones, las personas son mucho más que un factor productivo. Son miembros de sistemas sociales de muchas organizaciones; son los consumidores de bienes y servicios y así influyen de manera vital en la demanda; y son miembros de familias, escuelas, iglesias, asociaciones industriales y partidos políticos. Es decir, interactúan en un amplio sistema social. Empero, dichos individuos no pueden ser tratados como personas promedio, es decir, cada persona tiene su propia dinámica de trabajo, conocimientos, habilidades, etc., y en la medida que los líderes de las organizaciones comprenden lo anterior, es que pueden lograr el éxito en la empresa.

¹ Entendida como la reducción en el costo por unidad al aumentar la escala de producción (Peng, 2010, p. 39).

Por su parte, Batres y García-Calderón (2006, p. 213) argumentan que el desarrollo de los países exitosos enseña que el fortalecimiento del Capital Humano, enfocado en campos de especialización, es la palanca que atrae inversión y que resulta en cadenas productivas integradas y poderosas.

A partir de lo antes expuesto se puede resumir que el factor humano en las organizaciones es un aspecto de suma relevancia en la organización, ya que representa el principal motor para el desarrollo de la misma, aun cuando es un aspecto intangible, es altamente evaluable cuando se trata de medir los resultados en cuanto a competitividad y productividad² que se ha generado en la empresa, ya que los conocimientos, experiencias, la satisfacción de los empleados y el know-how de la organización son aspectos que le permiten lograr sus objetivos.

4.2 Condiciones y ambientes en la organización

Las organizaciones actuales enfrentan un sinnúmero de oportunidades pero también amenazas en cuanto a sus formas de operación, ya que como se ha señalado, las condiciones del mercado actual difieren bastante de lo que se vivía antes de la globalización, ahora los países se encuentran en un entorno en el que cada vez más existe competencia entre empresas no solo locales o nacionales, sino internacionales de las que poco conocen y es difícil competir sobre todo si se refiere a países subdesarrollados.

En ese contexto, es preciso indagar acerca de las condiciones de mercado, ya que el mundo cambia constantemente, se dice que “lo único que no cambia es el cambio”, al referirse a que las organizaciones cada vez más deben orientar sus esfuerzos en adaptarse a un entorno cambiante y con nuevos retos por enfrentar. Por tal, diversos autores argumentan que el cambio es algo para lo cual las empresas actuales deben estar preparadas para no perecer, por ejemplo, es imperante que busquen la implementación de nuevas tecnologías, de realizar procesos productivos cada vez más eficientes, tener una planta productiva que innove en productos y/o servicios, además de un factor humano sólido y bastante preparado y capacitado en lo que se refiere al quehacer organizacional.

Sin duda alguna, el capital intelectual en las organizaciones es lo que proporciona el éxito o fracaso, ya que no basta con tener equipo sofisticado, o las mejores tecnologías, si no se tiene claro el rumbo y las estrategias que la empresa debe seguir para ser competitiva en el mercado y no perecer.

4.3 Teorías orientadas al estudio del factor humano

Diversas son las teorías o indagaciones que se han realizado en torno al estudio del factor humano en las organizaciones. Entre los más destacables se pueden encontrar, la teoría de las relaciones humanas, teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow, teoría ERG de Alderfer, teoría de la motivación-higiene de Herzberg, teoría de la motivación de la experiencia, establecida por Vroom, entre las principales.

Con base en lo anterior, se puede establecer de acuerdo con Chiavenato (2006, p.84) que con el enfoque humanista, la teoría de la Administración sufre una revolución conceptual en la que se presenta una transición del énfasis antes puesto en la tarea y en la estructura organizacional, al énfasis en las personas que trabajan o participan en las organizaciones, es decir, ahora el estudio y la preocupación se centran en los aspectos psicológicos y sociológicos de los individuos que conforman la organización.

² Es decir, la relación entre la cantidad de productos que se obtienen y la cantidad de recursos que se utilizan.

Siguiendo con Chiavenato (2006, p.88) la Teoría de las Relaciones Humanas, surge a partir de los siguientes hechos: 1) la necesidad de humanizar y democratizar la Administración; 2) El desarrollo de las ciencias humanas; 3) Las ideas de la filosofía pragmática de John Dewey y de la psicología dinámica de Kurt Lewin y, finalmente; 4) las conclusiones del experimento de Hawthorne.

Cabe señalar que entre las características de la teoría antes referida se encuentra que se trata a la organización como grupos de personas, pone el énfasis en las personas, inspirada en sistemas de la psicología, delega autoridad, autonomía del empleado, confianza y apertura, enfatiza las relaciones entre las personas, así como la confianza y la dinámica grupal e interpersonal (Chiavenato, 2008, p.95).

Por otro lado, se observan algunas teorías como la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow, la principal aportación del psicólogo fue el argumentar que cuando una serie de necesidades es satisfecha, cesa de ser un motivador para el recurso humano, por tal, propuso una pirámide en orden de importancia ascendente, entre los que jerarquizó: 1) Las necesidades fisiológicas, 2) necesidades de seguridad, 3) necesidades de afiliación o aceptación, 4) necesidades de estima y, 5) necesidad de autorrealización. Analizando un poco, se puede argumentar que la propuesta de Maslow enfatiza los pasos que sigue el individuo para cubrir su necesidad primordial que es la autorrealización, señalando que es complicado que una persona logre obtenerla sin antes tener cubiertas el resto de sus necesidades (Koontz, *et al.*, 2008, pp.417-418).

Asimismo, los autores antes señalados definen que Alderfer propone la teoría ERG, que consiste principalmente en tres categorías similares a las presentadas por Maslow: necesidad de existencia, necesidad de relación y necesidades de crecimiento.

Por su parte, Herzberg, estableció la teoría de la motivación-higiene, consistente en una modificación a la jerarquía de Maslow. Su teoría consiste en encontrar una teoría de dos factores de la motivación. En un grupo se encuentran: la política y administración, supervisión, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, salario, estatus, seguridad en el empleo y la vida personal de la compañía, estos los define como *factores de mantenimiento, higiene o contexto del trabajo*. En un segundo grupo realiza un listado de satisfactores relacionados con el *contenido del trabajo*. Incluye logro, reconocimiento, trabajo desafiante, avance y crecimiento en el trabajo (Koontz, *et al.*, 2008, pp.419-420).

Finalmente se presenta la teoría de la motivación de la expectativa desarrollada por Victor H. Vroom, quien sostiene que las personas serán motivadas a hacer cosas para alcanzar una meta si creen en el valor de esa meta y si lo que hacen los ayudará a lograrla (Koontz, *et al.*, 2008, p.421).

Como se observa en las teorías antes descritas, la motivación del factor humano en las organizaciones es un componente fundamental para que su desarrollo sea el más conveniente para la empresa, ya que un empleado no motivado puede generar pérdidas y falta de competitividad en la organización, sin embargo, con base en las teorías señaladas una persona motivada, logrará estar acorde con los objetivos que persigue la organización, ya que los asumirá como sus propios retos y compromisos.

En otro orden de ideas, encontramos que para algunas organizaciones, el factor humano es considerado como un costo que hay que abatir y no como un elemento fundamental que contribuye a la creación de valor y riqueza. En ese sentido, se puede señalar que la creación de valor no significa para la estructura una desaparición o disminución de sus recursos humanos, sino un mayor aprovechamiento a partir del conocimiento del personal y nuevas formas de realizar las actividades de la empresa.

4.4 Conclusiones

Las organizaciones en el mundo se han caracterizado por convivir en un entorno complicado y en algunos casos hostil, ya que todas persiguen un fin común, consistente en el logro de la competitividad y productividad en sus empresas, sin embargo, en la actualidad es difícil pensar que dichas organizaciones solo orienten sus estrategias en un sistema de producción intensivo en materia prima, ya que los cambios y la demanda del entorno establecen que el éxito actual se orienta a que las estrategias de la organización se enfaticen hacia el logro de una producción intensiva en conocimientos e información. Lo anterior, solo se puede conseguir a través del factor humano que participa en ellas.

Mucho se habla de la competitividad en las empresas, y la constante competencia para lograrla. Hoy en día los países buscan permanecer o ubicarse en el ranking de competitividad mundial, sin embargo, no es tarea fácil, debido a que supone diversos aspectos a lograr como innovación, tecnología, inversión, eficiencia, oportunidades, crecimiento, buenos empleos, productividad, entre otros.

Es importante señalar que en el caso de México aun cuando se ha declarado por parte del Foro Económico Mundial (2012) que se pasó del lugar número cincuenta y ocho al cincuenta y tres, en términos de empleos y competitividad en diversos sectores de la economía aún no se refleja una mejora y a pesar de los esfuerzos que se han realizado por diversas instituciones y organizaciones, existe todavía un camino largo por recorrer para lograr las mejoras necesarias y que las empresas mexicanas puedan competir en igualdad de condiciones que otros mercados internacionales.

Lo anterior, obedece principalmente a la cultura empresarial que como es sabido está poco orientada hacia el sector externo, o peor aún a la competencia internacional que cada vez más se establece en el país y para lo cual no están preparados. En ese sentido, se pueden enlistar un sinnúmero de ejemplos y casos que han vivido las organizaciones mexicanas, sin embargo, es una realidad y una necesidad imperante el que vuelquen sus esfuerzos hacia el conocimiento, es decir, la formación de recursos humanos necesarios para que las empresas sean cada vez más competitivas. Es imprescindible la inversión y la orientación de esfuerzos tanto de instituciones gubernamentales como de las mismas empresas en la capacitación constante y la búsqueda de soluciones a los problemas que han venido aquejando al país por décadas.

Por último, se puede afirmar que existe un camino muy largo por recorrer por parte de las organizaciones mexicanas, sobre todo si se refiere al logro de la competitividad, ya que como se ha comentado diversas variables deben ser reconsideradas y rediseñadas para el logro de un mejor desarrollo y alcanzar un crecimiento sostenido.

4.5 Referencias

- Batres, Soto Roberto E. y García-Calderón, Díaz Luis (2006). *Competitividad y desarrollo internacional. Cómo lograrlo en México*. México: McGraw Hill.
- Carbaugh, Robert J. (2009). *Economía Internacional*. (12ª ed.). México: Cengage Learning.
- Hitt, Michael A., Ireland, R. Duane y Hoskisson, Robert E. (2008). *Administración estratégica. Competitividad y globalización: conceptos y casos*. (7ª. Ed.). México: Thomson.
- Hodge, B.J., Anthony, William P. y Gales, Lawrence M (2007). *Teoría de la Organización. Un enfoque estratégico*. (6ª. ed.), Madrid, España: Pearson.
- Koontz, Harold, Weihrich, Heinz y Cannice, Mark (2008). *Administración. Una perspectiva global y empresarial*. (13ª. ed.). Corea: McGraw Hill.
- Peng, Mike W. (2010). *Estrategia Global*. (2ª ed.). México: Cengage Learning.
- Peñaloza, Marlene (2005). *Competitividad: ¿Nuevo Paradigma Económico?* En Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal (Redalyc). Fórum empresarial, mayo, año/vol. 10, número 001. El día 17 de mayo de 2014 en:
<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=63110103>
- Porter, Michael (1997). *Ventaja Competitiva. Creación y sostenimiento de un desempeño superior*.
- Secretaría de Economía, (2012). *Avanza México cinco posiciones en el Reporte Global de Competitividad 2012-2013*. El día 28 de mayo de 2014 en:
<http://www.economia.gob.mx/eventos-noticias/informacion-relevante/8567boletin203-12>.

El papel y la proyección actual de la "Responsabilidad Social Empresarial" Caso: Certificación RSE en Hoteles de Mazatlán, Sinaloa, México

Claudia Olivas

C. Olivas

Universidad de Occidente y Universidad Autónoma Indígena de México, Blvd. Macario Gaxiola y Carretera Internacional s/n c.p. 81230 Los Mochis, Sinaloa número de teléfono 8161000.
colivas7777@hotmail.com

M. Ramos, A. Alvarado, W. Lopez, M. Solis, C.López. (eds.), Estudios Organizacionales y Desarrollo Regional, Tópicos Selectos de Recursos-©ECORFAN-Bolivia. Sucre, Bolivia, 2014.

Abstract

Based on the analytical concepts corporate social responsibility, stakeholders, quality of life, Shared and ethical value. The study was done solely to hotels that have the distinction Socially Responsible Company in the city of Mazatlan (Sinaloa, México). For data collection, questionnaires with semi-structured questions to a representative sample of employees were prepared.

5 Introducción

A través de la historia del ser humano, el sistema productivo y la sociedad han buscado estrechar sus relaciones en aras de un mejor sistema de convivencia donde la equidad, solidaridad es uno de los pilares en los que basan su responsabilidad, en la actualidad las multinacionales, transnacionales, pequeñas, medianas y grandes empresas a nivel mundial.

El trabajo filantrópico realizado se puede considerar una utopía, dado por la implementación de programas especiales que buscan incrementar el bienestar de las comunidades donde se encuentra enclava la organización.

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es el compromiso permanente de las empresas para aumentar su competitividad mientras contribuyen activamente al desarrollo sostenible de la sociedad mediante acciones concretas y medibles dirigidas a solucionar los problemas prioritarios del país.

La tendencia en la actualidad es alinear e integrar iniciativas sociales y ambientales con la actividad empresarial, ya que la responsabilidad social impulsa el fortalecimiento de la empresa y genera valores como la lealtad y el reconocimiento de los consumidores. La conciencia social de las empresas y su deseo de hacer un aporte a la sociedad, han impactado la manera de hacer negocios y provocado un cambio en el entorno empresarial durante la última década.

El tema de la responsabilidad social empresarial resulta apasionante, diverso en su revisión teórica. Variada bibliografía muestra las ventajas y beneficios de la gestión organizacional socialmente responsable; sin embargo, resulta también interesante las diferentes definiciones y planteamientos acerca de la responsabilidad en las empresas.

El análisis de diversos autores permite esclarecer o diferenciar a una empresa socialmente responsable o cuando una empresa es responsable sólo por cumplir con sus obligaciones, también agrupar los criterios necesarios para establecer un programa de responsabilidad social en las organizaciones, orientado realmente a cumplir con este compromiso que las empresas asumen voluntariamente, pero que en estos tiempos se vuelve una obligación con el entorno, y una exigencia de los públicos, cada vez más preocupados por el porvenir.

Solamente 4 (cuatro) de los 74 hoteles que están ubicados en este destino turístico, cuentan con tal distinción. En este contexto, el propósito de la investigación es indagar si las empresas hoteleras que cuentan con el distintivo de empresas socialmente responsables, han asumido un compromiso voluntario y sustentable para atender expectativas de ámbito ético, social, calidad de vida y ambiental.

El estudio se realiza únicamente a los establecimientos hoteleros que cuentan con tal distinción (ESR) en el Municipio de Mazatlán, Sinaloa. Para la obtención de datos de estudio, se elaboraron cuestionarios con preguntas semi estructuradas a una muestra representativa de empleados de los cuatro hoteles que integran los dos corporativos.

Para comenzar se exponen los conceptos analíticos aplicados en este estudio: Responsabilidad Social Empresarial, Stakeholders, Calidad de Vida, Valor Compartido y Ética. A continuación, se describen de forma breve las condiciones geográficas de la zona de estudio, continuando con la metodología aplicada. Concluyendo con un acercamiento centrado en los actores, representados por las empresas hoteleras que actualmente cuentan con este distintivo en la Ciudad de Mazatlán, Sinaloa.

5.1 Conceptualización RSE:

“La responsabilidad social empresarial es el ejercicio ético de la competitividad” (Guédez, 2006, p.83). Esta visión remite hacia una axiológica que debe preponderar en el ejercicio de todas las actividades de las empresas, en la que el compromiso, el deber y las acciones están coherentemente alineados.

Algunos conceptos sobre responsabilidad social empresarial ayudan en este afán, la responsabilidad social “...es la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”, este concepto producto de la reunión en Bruselas de la Comisión Europea (2001) resulta ser uno de los más citados, pero adicional en el documento se señala que “ser socialmente responsable no significa cumplir plenamente las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento invirtiendo “más” en el capital humano, el entorno y las relaciones con sus interlocutores”.

La RSC surge (...) como una respuesta de las grandes corporaciones y de organismos internacionales de tratar de contrarrestar la imagen negativa del sistema capitalista neoliberal, del cual forman parte, y de mantenerse a largo plazo en el mercado nacional e internacional, incorporando principios éticos y una visión global, compleja y flexible al cambio, que está ocurriendo en el entorno.

Se trata de minimizar y suavizar los efectos negativos que han venido generando al ambiente y a la sociedad. Sin embargo continúan manteniendo los principios básicos del sistema capitalista: la empresa privada - ahora con responsabilidad social; el mercado, la competencia y la maximización de la ganancia, como elementos claves del desarrollo humano sustentable, Romero (2010, p. 459).

La responsabilidad social también debe estar alineada al objeto social de la empresa, con una estructuración de acciones de corto, mediano y largo plazo. Ello evitará cometer el error de caer en acciones aisladas de filantropía. Estas últimas son las que otorgarán únicamente posicionamiento de imagen a la organización, más no necesariamente reputación. Realizar acciones aisladas solamente porque las mismas están de moda para movilizar a los empleados para sembrar árboles, o porque otorgan una presencia mediática (...) solamente generará una buena imagen de la empresa (...) Actuar responsablemente está fundamentado en el corazón de la empresa, en el fondo y no en la forma, de la misma manera que está cimentada la reputación. (Huitrón, 2011:171)

Dentro de este orden de ideas, Guédez (2006, p. 143), desglosa cuatro conceptos complementarios para la adopción y crecimiento de la responsabilidad social empresarial; refiriéndose a la empresa *socialmente dispuesta*, *socialmente competente*, *socialmente inteligente* y *socialmente ética*. La empresa socialmente dispuesta es aquella en la cual directivos, principalmente, y trabajadores están convencidos y tienen la determinación para hacer algo, pero sobre están dispuestos a buscar orientación para canalizar esa decisión de forma idónea, “como un ejercicio ético y sustentable de la competitividad”.

Ahora bien, la empresa socialmente competente implica la necesidad de capacitar a la gente en materia de responsabilidad social, las personas deben saber de qué se trata, deben desarrollar competencias para generar conductas y actividades enfocadas en RS. “La traducción de las competencias de responsabilidad social es doble: por una parte, genera capacidades de la organización como un todo, para operacionalizar sus acciones sociales; por otra, promueve capacidades individuales en los trabajadores que impactan también en sus desempeños como personas y como profesionales” (Guédez, 2006, p. 144).

Con lo anterior, se llega a la empresa socialmente inteligente concluyendo que la disposición y la competencia para ser socialmente responsable convierte a las empresas en socialmente inteligente, lo siguiente respalda el planteamiento: “se puede ser una organización socialmente dispuesta sin ser socialmente competente ni socialmente inteligente; se puede ser una empresa socialmente competente sin ser socialmente inteligente; pero es imposible ser una empresa socialmente inteligente sin ser socialmente dispuesta y socialmente competente”. (Guédez, 2006). Una empresa socialmente inteligente es capaz de orquestar todo lo referente a la responsabilidad social en su estructura y procesos.

Para Guédez (2006:148) estos conceptos no se quedan allí deben trascender abordando el tema de lo ético, para lo cual describe también a la empresa socialmente ética aquella “que inspira todo su desempeño y orienta toda su vocación hacia la idea del bien”. Dejando claro en su planteamiento que la ética es la que permite construir o destruir, razón por la cual todas las decisiones organizacionales deben sustentarse en lo ético, buscando hacer el bien y hacerlo bien. Vale destacar en relación con la ética, la responsabilidad social y el tamaño de la empresa “... el comportamiento ético y responsable es para la pequeña, media, micro, grande de cualquier sector. La ética no tiene tamaño ni área de actuación” (Pizzolante, 2009, p. 213).

Un aspecto importante de la responsabilidad social está relacionado con la comunicación que se hace de la misma (Paladino y Álvarez, 2006), la cual debería estar orientada a mejorar la percepción, la reputación de las empresas, de forma general.

En el caso de México el Centro Mexicano para la Filantropía A.C. (CEMEFI), institución privada, no lucrativa, sin ninguna filiación partidista ni religiosa, fundada como una asociación civil, la cual opera desde su sede en la Ciudad de México mas su campo de acción abarca todo el país. Actualmente se encuentran afiliados al CEMEFI más de 700 miembros, entre instituciones de asistencia y promoción, dependencias gubernamentales, instituciones internacionales y personas.

Además, CEMEFI es el principal organismo promotor en México de la responsabilidad social empresarial, utilizando herramientas como el Distintivo ESR (empresa socialmente responsable) y el Reconocimiento a las Mejores Prácticas de RSE (responsabilidad social empresarial). Para llevar a cabo esta labor, promovió la creación de la Alianza por la Responsabilidad Empresarial en México (UniRSE), organización en la que confluyen las grandes cámaras empresariales mexicanas y el propio CEMEFI.

Desde entonces hasta ahora cada vez son más las empresas que desean asumir plenamente su responsabilidad social (prácticas más honestas, transparencia en la gestión, respeto al medio ambiente, ...) puesto que son más conscientes de que en la economía actual de mercado, la legitimidad para poder operar ha de venir concedida por todos aquellos agentes o grupos de interés con los que se relaciona la organización (*stakeholders*).

Algunas definiciones también hacen referencia a la necesidad de que la gestión de la RSC sea medida y medible, es decir que se pueda dar un seguimiento y controlar los resultados para medir su impacto e identificar oportunidades de mejora y se centran en las demandas de stakeholders ya que son los agentes que tienen que ver y se relacionan con la empresa.

Según J. M. Lozano (1999) los stakeholders de la empresa son los grupos y las personas que la afectan o que son afectadas por ésta; los intereses, las demandas y las expectativas que están en juego en cada caso; y el poder real que tiene cada uno en esta red de relaciones.

Para Freeman, (1984), el enfoque stakeholder management supone destinar recursos de la organización de tal forma que se tengan en cuenta el impacto de esa asignación en varios grupos de dentro y fuera de la organización. Los stakeholders pueden ser clasificados en dos grupos, los primarios y los secundarios. Los primarios (accionistas, prestamistas) son aquellos con derechos directos y legalmente establecidos. Los secundarios (empleados, el medioambiente...) se refieren a aquellos cuyos derechos sobre los recursos de la empresa están peor establecidos en la ley o se basan en criterios como la lealtad a la comunidad o las obligaciones éticas.

5.2 Calidad de Vida

La calidad de vida es un estado de satisfacción general, que surge de realizar las potencialidades que el individuo posee. Para tener calidad de vida necesitamos sentirnos sanos, productivos, seguros y ser capaces de expresar emociones y compartir nuestra intimidad.

Principales Factores de la Calidad de Vida

- Bienestar emocional
- Riqueza material y bienestar material
- Salud
- Trabajo y otras formas de actividad productiva
- Relaciones familiares y sociales
- Seguridad
- Integración con la comunidad

Conceptualización

Calidad de vida es una medida compuesta de bienestar físico, mental y social, tal como la percibe cada individuo y cada grupo, y de felicidad, satisfacción y recompensas (Levy y anderson, 1980, p7)

Es la evaluación subjetiva del carácter bueno o satisfactorio de la vida como un todo (Szalai, 1980).

Es la apreciación que el paciente hace de su vida y satisfacción con su nivel actual de funcionamiento comparado con el que percibe como posible o ideal (Celia y Tulsy 1990).

Aspectos objetivos que la calidad de vida incluye:

- Bienestar material
- Relaciones armónicas con el ambiente
- Relaciones armónicas con la comunidad
- Salud objetivamente considerada.

5.3 Creación del Valor Compartido

“El valor compartido solo puede ser el resultado de una efectiva colaboración entre las partes.”

Este concepto nace gracias a Michael E. Porter y Mark R. Kramer, cofundadores de FSG (Social Impact Consultant), en su artículo "Creating Shared Value" en el cual plantean que actualmente las empresas están siendo vistos como la principal causa de los problemas sociales, ambientales y económicos, lo que ha provocado una disminución nunca antes vista en sus niveles de legitimidad. Esta falta de confianza en las empresas habría llevado a los políticos a liderar una serie de cambios legislativos que afectan la competitividad y afectan el crecimiento económico.

En ese sentido, una gran parte del sector privado continuaría considerando la creación de valor como un asunto de escasa importancia, enfocándose en maximizar el desempeño financiero de corto plazo, e ignorando los verdaderos factores que determinan el éxito en el largo plazo.

La solución recaería en el principio de valor compartido, que implica la creación de valor económico y social en las comunidades donde las empresas se insertan. Las empresas, debe reconectar el éxito empresarial con el progreso social, y así impulsar una transformación aún mayor del pensamiento tradicional, lo cual conduciría a un aumento sustancial de los niveles de innovación y a un incremento sistémico de la productividad en la economía global.

Porter y Kramer definen la creación de valor compartido como “las políticas y prácticas operacionales que aumentan la competitividad de una empresa, mientras simultáneamente mejoran las condiciones sociales y económicas de las comunidades en las cuales opera.” Concepto que parte de la base que una sociedad sana permite la existencia de compañías exitosas.

Para lograr este círculo virtuoso empresa - sociedad, se requieren líderes que desarrollen competencias y nuevas formas de conocimiento, así como una mayor consideración de las necesidades y desafíos de la sociedad misma, lo cual, desde mi punto de vista, ha de ser la actuación de los directivos a nivel de estrategia empresarial, buscando no solo que la rentabilidad para los accionistas superé el coste de las acciones, sino la creación de beneficios tangibles en temas medioambientales y sociales, en pro de las generaciones futuras, logrando así ser impulsoras del desarrollo sostenible.

Las ideas principales de esta teoría es que está centrada en la conexión entre el progreso económico y social, y tiene el potencial de impulsar una nueva forma de entender el crecimiento global. La creación de sinergias se incrementa cuando las empresas integran variables sociales en su cadena de valor e innovan en cada etapa del proceso.

La acción de la RSE entiende la creación de valor compartido como una forma de implementar una estrategia de RSE en cualquier empresa. La cual es fundamental en la gestión responsable del negocio, ya que permite enfocar las iniciativas de manera tal que creen el máximo valor para la empresa y para la sociedad.

5.4 Definición y enfoque de la Ética Empresarial

La ética empresarial es una rama de la ética aplicada. Se ocupa del estudio de las cuestiones normativas de naturaleza moral que se plantean en el mundo de los negocios. La gestión empresarial, la organización de una corporación, las conductas en el mercado, las decisiones comerciales, etc.

La ética empresarial se distingue, por un lado, de las ciencias empresariales o económicas puramente descriptivas (sin pretensiones normativas) tales como la econometría o la historia económica.

Ferrater Mora (1988), muestra el vocablo como: “derivado del término griego *ethos* que significa costumbre, y por ello, se ha definido con frecuencia la ética como la doctrina de las costumbres, sobre todo en las direcciones empiristas... En la evolución posterior del sentido del vocablo, lo ético se ha identificado cada vez más con lo moral, y la ética ha llegado a significar propiamente la ciencia que se ocupa de los objetos morales en todas sus formas, la filosofía moral”.

El compromiso ético de una empresa se establece en su misión, ya sea de modo explícito o implícito. Como dice Argandoña (1993): Los directivos y empleados que entienden esa misión, la comparten, la asumen y actúan en consecuencia, son los que hacen ética a la empresa, y le dan su reputación.

La misión empresarial cumplirá el importante papel de ser el nexo entre los valores del personal, los valores de la organización y la estrategia empresarial.

La incorporación de la ética a la organización será el resultado de un proceso lento y dinámico, que no se logra de la noche a la mañana. Hablar de Misión empresarial es hablar de la creación de un clima que facilite el proceso para determinar los estándares razonables de conducta moral. En este sentido la Misión estará en íntima relación con la filosofía empresarial y con la cultura, y su implementación en las organizaciones podría venir de la mano del denominado "proyecto de empresa" (Boyer y Équibey, 1986).

Muchos códigos fallan simplemente porque no son aplicados o puestos en vigor de manera activa, siguiendo una estrategia de aplicación en diferentes pasos, de modo que traduzcan las creencias y valores de la organización en patrones específicos de comportamiento ético (Donnelly; Gibson e Ivancevich, 1992).

5.5 Condiciones geográficas de la zona de estudio

Dentro de la geografía del Estado de Sinaloa, Mazatlán es una de las ciudades más importantes debido a su población, desarrollo turístico, industria e infraestructura urbana.

Por mucho tiempo este sitio ocupó el primer lugar de desarrollo urbano en el Estado, Mazatlán es parte del conjunto de poblaciones que concentran la mayor actividad de Sinaloa, pero por su clima cálido seco y tropical, sus costumbres, sus riquezas naturales y turísticas y la calidez de su gente han dado como resultado que este punto específico del país sea conocido como la Perla del Pacífico.

Del antiguo idioma náhuatl, Mazatlán proviene del vocablo Mazatl que significa Lugar de ciervos y venados, aunque la historia también registra que del lenguaje Nahoá Mazatlán que quiere decir Lugar de venados.

Mazatlán es una ciudad del noroeste de la República Mexicana y cabecera del municipio del mismo nombre. Fundada en 1531 está situada en el estado de Sinaloa y es la segunda en importancia de la entidad.

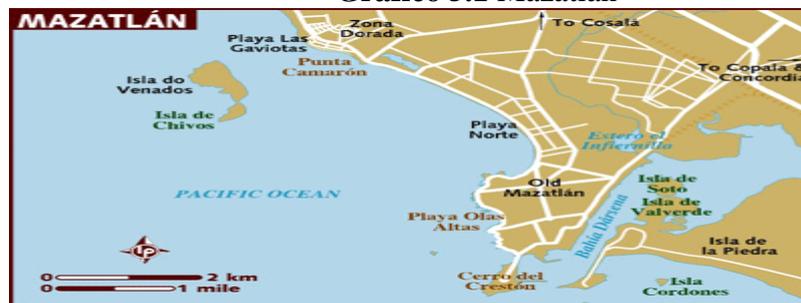
Actualmente este puerto es uno de los destinos turísticos de playa más importantes de México. Se ubica a 21 kilómetros al sur del Trópico de Cáncer y colinda al norte con el municipio de Concordia y al poniente con el litoral del Océano Pacífico. Es también conocida como "La Perla del Pacífico" por el clima cálido, el mar, su gente, sus riquezas naturales y sus paradisíacas playas.

La ciudad se ha ido extendiendo con nuevas colonias, infraestructura, complejos turísticos y muchos kilómetros de playa localizada a lo largo de la zona costera que recorre 17 kilómetros. Mazatlán cuenta con una población de 403,888 habitantes (INEGI, 2012).

El turismo y la pesca son las principales industrias de Mazatlán. La ciudad alberga los principales centros turísticos de playa y tiene la segunda mayor flota pesquera de México. En 1864 había tres hoteles de Mazatlán y tres restaurantes, con más apertura a finales del siglo XIX.

Hoy en día, más de veinte kilómetros de playas son la atracción principal, y la ciudad cuenta con 74 hoteles de todas las categorías con un total de 9,400 cuartos de hotel además de restaurantes, bares y tiendas, de los cuales solo cuatro cuentan con el distintivo de RSE.

Grafico 5.1 Mazatlán



Fuente: INEGI (2012)

5.6 Metodología Cuantitativa

Uno de los pasos más importantes y decisivos de la investigación es la elección del método o camino que llevará a obtener de la investigación resultados válidos que respondan a los objetivos inicialmente planteados. De esta decisión dependerá la forma de trabajo, la adquisición de la información, los análisis que se practiquen y por consiguiente el tipo de resultados que se obtengan; la selección del proceso de investigación guía todo el proceso investigativo y con base en él se logra el objetivo de toda investigación.

Realizar una investigación desde el enfoque *cuantitativo* juega un papel importante; ya que esta pretende acotar la información facilitando al investigador la recopilación de datos y con esto la resolución de su problema.

El enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base a la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías (Hernández, 2010).

La metodología implementada para que se cumplan los objetivos de esta investigación fue el siguiente: seleccionar los instrumentos de diagnóstico que mejor se adapten a esta investigación, tomando en cuenta y considerando también el conocimiento y experiencia de quien realiza la investigación, para la cual el cuestionario fue el instrumento aplicado a los colaboradores de los hoteles que cuentan con el distintivo RSE.

Al que se llega mediante la Matriz y tiene como antecedente inmediato los indicadores que parten desde las definiciones de las variables. Una vez diseñado el instrumento se procede a su aplicación.

Para dar cumplimiento a la presente investigación anticipadamente fue necesario definir el universo y seleccionar la muestra para poblaciones finitas necesaria y que diera respuesta a este caso de estudio:

En esta investigación se tomo como campo de estudio a los siguientes hoteles que cuentan con el distintivo de RSE.

Tabla 5.2 Hoteles

Corporativo	Hotel	Categoría	No de empleados
No 1	Hotel Pueblo Bonito Mazatlán	5 Estrellas	480
	Hotel Emerald Bay Resort & Spa	4 estrellas	554
No 2	Hotel Royal Villas Resort	4 estrellas	118
	Hotel Howard Johnson	3 1/2 Estrellas	82

Fuente: Elaboración del autor (COO,2014)

Con la finalidad de fortalecer la investigación, definiendo la cantidad de prestadores de servicios de los establecimientos hoteleros que conforman la comunidad de estudio; y de ahí se extrae una muestra probabilística por expertos.

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

Donde:

Z=	Nivel de Confianza
N=	Universo o población
P=	Probabilidad a favor
q=	Probabilidad en contra
e=	Error en estimación
n=	Tamaño de la muestra

Fuente: Munich (1993).

Resultados de la muestra del Corporativo No 1

Muestra		
Z=	Nivel de Confianza	95%
N=	Universo o población	1034
P=	Probabilidad a favor	50%
q=	Probabilidad en contra	50%
e=	Error en estimación	5%
n=	Tamaño de la muestra	83

Resultados de la muestra del Corporativo No 2

Muestra		
Z=	Nivel de Confianza	95%
N=	Universo o población	200
P=	Probabilidad a favor	50%
q=	Probabilidad en contra	50%
e=	Error en estimación	5%
n=	Tamaño de la muestra	62

En base al análisis de los datos obtenidos en los cuestionarios (anexo), se presentan los siguientes resultados:

Tabla 5.3 Resultados

Resultados de la investigación	
Conocimiento y cumplimiento del distintivo ESR	De la muestra estudiada el 100% tiene el conocimiento de lo que es una empresa socialmente responsable y considera que la empresa en la que labora cumple con los requerimientos del ESR.
Ambiente laboral	En el tema del ambiente laboral se presentan resultados distintos para los corporativos, mientras que para los empleados del corporativo 1 constituido por los hoteles Emerald Bay y Pueblo Bonito Mazatlán, el 84.3% piensan que el ambiente laboral es muy bueno, el ánimo del 80.6% de los empleados del corporativo 2, Royal Villas y Howard Johnson, sólo se quedan en un ambiente laboral bueno.
Capacitación de empleados.	La capacitación para el uso adecuado de las medidas de seguridad, higiene, prevención de incendios y otros riesgos está percibida sólo por el 70% de los encuestados.
Acciones emprendidas para el cuidado del medio ambiente, desarrollo de empleados y entorno social.	Favorable al 100% para ambos corporativos.

Fuente: Elaboración del autor (COO,2014)

Con los resultados obtenidos de los cuestionarios, se procedió a la realización del análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas). El cual sirve para "determinar de forma objetiva, en qué aspectos la empresa tiene ventaja respecto a la competencia y en qué aspectos necesita mejorar para poder ser competitiva". El análisis FODA consiste en realizar una evaluación de los factores fuertes y débiles que, en su conjunto, diagnostican la situación interna de una organización (Thompson y Strikland, 1998).

Este instrumento Metodológico identifica las acciones viables mediante el cruce de variables, bajo el supuesto de que las acciones estratégicas debe ser posibles y factibles de encontrar en la realidad del sistema.

Tabla 5.4 Análisis FODA

<p style="text-align: center;">- Fortalezas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existencia de código ético. - Todos tienen claras las funciones y responsabilidades de cada área o departamento. - Todos conocen lo que es una empresa socialmente responsable. - Gestión participativa de empleados. - Compromiso con las familias de los empleados. - Personal convencido de las prácticas de ESR de su empresa (involucramiento de principios con los actores). - Ambiente laboral en alta escala (bueno o muy bueno). - Acciones emprendidas en compromiso con el cuidado del medio ambiente. - Acciones emprendidas en desarrollo de empleados. - Acciones emprendidas en la prevención de riesgos a empleados. - Acciones emprendidas en beneficio del entorno social. - Programas de apoyo en el trabajo a grupos vulnerables. 	<p style="text-align: center;">- Debilidades</p> <ul style="list-style-type: none"> - Falta de cursos de capacitación interno. - Falta de atención a la capacitación sobre riesgos laborales.
<p style="text-align: center;">- Oportunidades</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cursos de Capacitación externos (Sectur, Canacintra, Canaco, etc.). 	<p style="text-align: center;">Amenazas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ingreso de nuevos competidores con el distintivo de RSE en el sector. - Desempleo. - Falta de Turistas interesados en el destino turístico. - La Inseguridad. - Cambio en las necesidades y gustos de los clientes. - Cambio en las necesidades - Crecimiento más lento en el mercado. - Cambios demográficos adversos.

Fuente: Elaboración del autor (COO,2014)

5.7 Conclusión

Cada día se suman más empresas a las prácticas de ESR, pero aún queda mucho por trabajar en lo interno y externo de las organizaciones. La ESR, más que una cualidad se asoma como requisito a cumplir por las organizaciones, que suele ser solicitado por instancias gubernamentales.

Que las empresas desarrollen excelentes programas de responsabilidad social, no garantiza que sean socialmente responsables.

Como podemos apreciar en los resultados de esta investigación, los hoteles con el distintivo ESR de Mazatlán, Sinaloa; tienen elementos que acreditan su postura de empresa socialmente responsable. Sin embargo existen algunos puntos en los que se nota cierta deficiencia, como lo que respecta a la capacitación de sus empleados, para encaminarlos como prestadores turísticos que ejecuten y promuevan las buenas prácticas acercándolos aún más al cumplimiento holístico de este propósito.

Considerando lo anterior con el análisis FODA, podemos concluir que en sus debilidades la falta de capacitación se puede transformar en fortalezas, utilizando estrategias como cursos de capacitación impartidos por expertos externos (Sectur, Canacintra, Canaco, etc.).

La responsabilidad social no es una moda, es una necesidad convertida en estrategia que permite desarrollar ventajas competitivas evidentes, por acción y comunicación, para los públicos organizacionales, generando beneficios tangibles y útiles para el desarrollo social, económico, cultural, entre otros.

Es de vital importancia identificar y priorizar a los grupos de interés para que sean tomados en cuenta, en donde los internos se conforman por el personal de la empresa, los sindicatos, personal directivo y accionistas; y externos organizaciones empresariales, ciudadanía, proveedores, organismos reguladores etc.

Los hoteles Pueblo Bonito y Emerald Bay resort, promueven condiciones laborales favorables para la calidad de vida, el desarrollo humano y profesional de toda su comunidad (empleados, familiares, accionistas y proveedores). Respetan el entorno ecológico en todos y cada uno de los procesos de operación y comercialización, además de contribuir a la preservación del medio ambiente e Identifican las necesidades sociales del entorno en que opera, actualmente ya colabora en su solución. Al mismo tiempo Identifica y apoya causas sociales como parte de su estrategia de acción empresarial, apoya a los programas de educación.

Por su parte Royal Villas Resort y Hotel Howard Johnson Resort, promueven e impulsan a sus colaboradores en programas sociales de alto impacto en calidad de vida y ética empresarial, vinculación con el medio ambiente, apoyo a la comunidad impulsando el desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida. Se promueve el uso eficiente de energía mediante su programa ambiental, ahorro de agua y de consumo de material de oficina. Dispone de un código de ética y de conducta.

Alcanzar eficiencia de forma socialmente responsable de los recursos implementando las buenas prácticas, evitando despilfarros en el uso de energía, reutilizando y reciclando las materias primas, usar mano de obra en condiciones justas y pagar un precio justo a los proveedores por sus productos, servicios o materias primas, son acciones que llevan a las empresas a vivir la RSE. La responsabilidad social de las empresas tiene cuatro *enfoques*. La empresa debe ser rentable (cumplir con sus obligaciones económicas), debe obedecer la ley (cumplir con sus obligaciones legales), mantener un comportamiento ético (cumplir con las obligaciones éticas) y devolver a la sociedad parte de lo que ésta le entrega a través de la filantropía o acción social.

5.8 Recomendaciones de RSE

Generar confianza y reputación para desarrollar colaboraciones futuras en el ramo hotelero, desarrollo económico de la comunidad local y mejorar el bienestar social, exponer y hacer más accesible a los empleados la postura ética de la empresa, mediante la socialización promoviendo actitudes deseables; con la reputación de empresa responsable y al mismo tiempo compartir el conocimiento a otros hoteles que a la fecha no cuentan con tal distinción.

Implementar un programa de Administración Por Objetivos (APO) Robbins (2004), menciona este programa como un sistema de motivación que consiste en fijar de manera participativa metas para cumplir en cierto plazo y con retroalimentación sobre los avances.

El atractivo del APO se encuentra en la formación de objetivos específicos para todas las unidades, niveles jerárquicos y empleados a partir de todos los objetivos generales de la organización.

Establecer un programa de Reconocimiento a los Meritos. "El hecho de que nos reconozcan nuestros méritos y aciertos, nos motiva a seguir adelante". Además es un fuerte y eficiente motor que empuja hacia adelante a la empresa, poniendo a algunos miembros del grupo con actuación sobresaliente, como ejemplo a seguir.

Otra recomendación para los hoteles, es el de crear concentrado de cuestionarios y difundir los resultados al personal. Al prestar un servicio a los turistas, resulta difícil poder medir la percepción de los clientes sobre el trato que se les proporciona, por eso es importante aplicar cuestionarios de calidad para conocer la impresión que se lleven los clientes del servicio, la empresa y el propio destino turístico.

Incluir normas, Políticas y procedimientos éticos y de RSE en las bases de datos corporativas, difusión de la postura ética de la empresa en la misma a través de diferentes herramientas y medios, estimular el trabajo en equipo.

Las empresas no actúan aisladas ni totalmente desunidas de los otros ámbitos de la vida. El mercado y los beneficios no son las únicas referencias que deben tenerse en cuenta. Si no introducir objetivos morales, en la estructura corporativa de toma de decisiones.

La RSE de las empresas se deben de ver como una inversión, pero tampoco se puede afirmar que la empresa que asuma su responsabilidad social será la líder del sector, ni que las empresas que no lo hagan serán expulsadas del mercado.

La RSE no es una garantía de éxito empresarial en todos los casos, aunque sí puede ser una forma de crear valor para los públicos de interés.

5.9 Referencias

- Argandoña, Antonio. (1990). "Necesidad y 'Rentabilidad' de la ética en los negocios, Cultura y Ética Empresariales". Círculo de Empresarios, Bol. n.50, (2).
- Boyer, Luc. y Équibey, Noel. (1986). "Le Projet d'Entreprise". Les Éditions D'Organisation, París.
- Celia, D. F., YTulsky, D. S. (1990). "Measuring the quality of life today: methodological sapects". Oncology 4, 29-38.
- Guédez, Víctor (2006). "Ética y práctica de la responsabilidad social empresarial". Caracas: Venezuela. Editorial Planeta.
- Díaz, J.L.(2005), "Análisis y planteamiento con aplicaciones a la organización". 1a. Ed. San José, Costa Rica: EUNED.
- Donnelly, James H; Gibson, James L. and Ivancevich, John M. (1992): "Fundamentals of Management" Eighth Edition. Richard D. Irwin, Inc. Homewood, Ill., E.U.A. Edición española (1994), "Dirección y Administración de Empresas". Addison-Wesley Iberoamericana.
- Ferrater, Mora; José (1988). "Diccionario de Filosofía". Ed. Alianza Editorial, Madrid.
- Freeman, R.E. (1984). " Strategic Management ". A stakeholder approach, Pitman Publishing Inc., Mershfield, MA.
- Hernández Sampieri Roberto (2010)." Metodología de la Investigación" México, McGraw-Hill.

Huitrón, Luís (2011). "La Responsabilidad Social Corporativa como herramienta de la buena reputación empresarial". Estrategia para aminorar los efectos negativos de una crisis. En Comunicación en Crisis. Investigando las respuestas organizacionales. Octavio Islas, compilador. (pp. 161-181). DF: México. Editorial Razón y palabra.

Munich Lourdes y Ángeles Ernesto (1993). "Métodos y técnicas de Investigación" editorial Trillas México.

Levy, L., y Anderson, L. (1980). "La tensión psicosocial. Población, ambiente y calidad de vida". México: Manual Moderno.

Lozano, J.M. (1999) " Ética y empresa " . Editorial Trotta. Madrid

Paladino, M (2006). "La comunicación de la responsabilidad de la empresa en la sociedad ¿hacer o parecer?". En C. Álvarez y M. Paladino (Eds.)."Comunicación empresarial responsable" (pp. 159-183). Buenos Aires: Argentina. Temas Grupo Editorial

Pizzolante, Italo (2009a). "De la responsabilidad empresarial a la empresa socialmente responsable". Madrid: España. Ediciones Ciencias Sociales.

Porter, M. & Kramer, M., January-February 2011, "Creating Shared Value", Harvard Business Review.

Robbins, S.P.(2004). " Comportamiento Organizacional ". México. Ed. Pearson Educación.

Romero, Néstor (2010). "La responsabilidad social corporativa: ¿una estrategia de cambio hacia un modelo ético de desarrollo"? Revista de Ciencias Sociales. (pp.456- 467). Maracaibo: Venezuela. Universidad del Zulia.

Szalai, A. (1980). "The meaning of comparative research on the quality of life". En: A Szalai, & F. M. Andrews (Eds.), The quality of life. Comparative studies. London: Sage.

Thompson, A. y Strikland, K.F.C. (1998) "Dirección y administración estratégica". Conceptos, casos y lecturas. México: Mc Graw - Hill Interamericana.

Zambrano, B.A. (2007). "Planificación estratégica, presupuesto y control de la gestión pública". 1a.Caracas Venezuela: Texto.

Páginas Web:

www.inegi.gob.mx

Historiografía de género en Bolivia

Maribel Arancibia & Cadiz Clavijo

M. Arancibia & C.Clavijo

Universidad Mayor, Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Sucre, Bolivia, e-mail: arancibiamaribel.a@gmail.com

M. Ramos, A. Alvarado, W. Lopez, M. Solis, C.López. (eds.), Estudios Organizacionales y Desarrollo Regional, Tópicos Selectos de Recursos-©ECORFAN-Bolivia. Sucre, Bolivia, 2014.

Abstract

This article examines the construction of gender in Bolivia from the history of gender studies. Also rescues the contributions and studies of different authors with regard to gender in Bolivia, without neglecting the social historical context of the historiography of gender in Bolivia, to do a literature review was conducted from an analysis is performed taking into account the category of gender justice and thus make a contribution to the historiographical current that studies women in community.

6 Introducción

El siglo XX se ha caracterizado por las diferentes luchas sociales tanto en Latinoamérica como en Bolivia, y entre las luchas sociales también se identifican las luchas femeninas. Por lo cual en este artículo no se estudia a las mujeres sobresalientes, sino más bien a las mujeres en colectividad.

El estudio no estará enmarcado en una historiografía tradicional que sólo recuerda a mujeres heroínas o celebres, pues no se estudia a una sola mujer, ni se toma a las mujeres bolivianas como un conjunto homogéneo, sino más bien se reconoce que a pesar de que las mujeres viven situaciones comunes por estar en el mismo territorio, existe una diferencia de clases, de cultura y etnia, por tanto las demandas de las mujeres urbanas y rurales son diferentes porque unas serán mestizas, indígenas, de pollera y etc. En este sentido se estudia a las mujeres en colectividad y no así individualmente.

Para entender el proceso de construcción de la historiografía de género en Bolivia, tomando en cuenta los significados de género, igualdad, equidad y justicia de género, el artículo se divide en cuatro secciones: en la primera sección se realiza los antecedentes sobre los estudios de género tanto a nivel latinoamericano como en Bolivia, en la segunda sección se hace conocer las cuestiones históricas y contextuales latinoamericano y boliviano, en la tercera sección se realiza un estudio hacia la construcción de género, donde se toma los conceptos de género, diferencias entre sexo, equidad y justicia de género y por último en la cuarta sección se muestra un análisis de la construcción de historiografía de género en Bolivia.

6.1 Antecedentes de los estudios de género

Los estudios de género se han estado realizando en estos últimos años con más intensidad en todo el mundo, pero lo que interesa saber son los estudios realizados en Latinoamérica y Bolivia:

Entre los trabajos recientes se tiene amplio trabajo desde el año 2001, ya que se tiene varios artículos al respecto de la temática de género. De Lucas (2011) “Derechos humanos de las mujeres: avances y desafíos”, en este estudio la autora aborda la cuestión de los derechos humanos de las mujeres, revisando y reformulando el concepto de derechos humanos. Así también Bouyanzari (2011) “Perspectiva de género y derechos humano. Igualdad global desde el dialogo”, realiza una análisis sociológico sobre la situación en la que se encuentra la mujer en los países en vías de desarrollo.

Un artículo realizado por Nobre y Viudes (2011) “Posibilidades y limitantes en la construcción de la igualdad en la economía solidaria”, donde analizan la presencia de las mujeres en los varios espacios de encuentro del movimiento de economía solidaria en América Latina. Por otro lado Guevara (2011) “Estrategias, retos y propuestas en la defensa de los derechos humanos desde una perspectiva de género. Las Méridas”, su artículo muestra a detalle el trabajo de las Méridas que es una organización feminista que persigue conseguir el empoderamiento de las mujeres.

Boule (2011) “Dialogo con el Colectivo Feminista Semillas de Flora Tristán” en el artículo se refleja el debate con el colectivo feminista Semillas de Flora Tristán, donde muestra la feminización de la pobreza, la institucionalización de las movilizaciones y el impacto de las actividades del colectivo mencionado.

En Bolivia los estudios que se realizaron en torno al tema de género es Apilánez (2011) “Mujeres construyendo ciudadanías en Bolivia”, trata el problema de la no-ciudadanía de las mujeres y las luchas contra la patriarcalidad.

Otros trabajos más recientes son de Uriona (2012) “Las Jornadas de octubre: intercambio horizontes emancipatorios”, estudia los diferentes momentos de la lucha de las mujeres por la emancipación. El artículo de Gallardo (2012) “La urgencia de retomar la radicalidad”, donde señala que gracias a las acciones colectivas, las mujeres se han emancipado de la tutela del estado, de los partidos y de la iglesia.

Otra autora que realizó un artículo con enfoque de género es Paredes (2012) “Las trampas del patriarcado”, donde señala que es necesario salir de la lógica patriarcal del poder del financiamiento y el imponer hegemonías. En este mismo sentido Lugones (2012) “Subjetividad esclava, colonialidad de género, marginalidad y opresiones múltiples”, donde propone un marco de feminismo decolonial.

Huanca (2012) “La Lucha de las mujeres indígenas”, su objeto de estudio son las mujeres indígenas, indica que las mujeres indígenas son fuertes e incansables. Otro artículo que también hace referencia a las mujeres indígenas es Irayigra (2012) “Caminando juntos alcanzaremos la victoria”, muestra la presencia de las mujeres indígenas en todos los hechos históricos de movilización en Bolivia.

Pessah (2012) “Feminismo de color y descolonización”, su principal contribución es a la historia de las mujeres esclavas negras. En el mismo sentido Salguero (2012) “Feminismo de colores e interculturalidad”, que también hace referencia a las mujeres negras.

Fries (2012) “Identificando las raíces de la opresión: derechos humanos de las mujeres”, señala que el siglo XX tuvo una de sus máximas expresiones al movimiento de las mujeres y la lucha por sus derechos. Así también Zabala (2012) “Los objetivos de la lucha: de las cuotas hacia una política de la presencia”, estudia la década de los 80 cuando se recupera la democracia y las mujeres ganan espacios de decisión. Por otro lado Cobo (2012) “Sociología del género y teorías feministas”, toma diferentes teorías y paradigmas que hacen referencia al tema de género o mujeres.

6.2 Cuestiones históricas y contextuales

a) A nivel latinoamericano

Según Molyneux (2010) la región de Latinoamérica tiene una larga historia, en su lucha por la ciudadanía y por los derechos de las mujeres, que se remonta al siglo XIX y que alcanza logros significativos en el siglo XX.

El territorio latinoamericano ha sido colonizado por los españoles, por lo cual después de la independencia de los países se fundaron de acuerdo a la tradición religiosa, política y jurídica, “las leyes coloniales atribuían derechos diferentes a hombres y mujeres e imponían a las mujeres la obligación de servir y obedecer a los hombres, fue poco lo que cambio después de la independencia” [Molyneux, 2010: 188]. En este sentido la situación de las mujeres no cambio en nada, pues se seguía viendo a la mujer en el ámbito doméstico, cuidando hijos y ocupándose del hogar.

A mediados del siglo XIX con la llegada del liberalismo por las ideas de modernismo hubo cambios en cuanto a gobierno y justicia. “Así como la modernidad latinoamericana, sea en sus momentos liberales, revolucionarios o cooperativos, sumó a las mujeres de manera selectiva y lejos de los que habría sido en igualdad de condiciones” [Molyneux, 2010: 189].

En el siglo XX ya cambian las ideas con respecto a los derechos de la mujer, pues el siglo XX se caracteriza por la variedad de luchas sociales, por ello es conveniente realizar una contextualización a nivel latinoamericano y boliviano, para hacer un acercamiento al movimiento femenino. “(...) durante buena parte del siglo XX, los derechos de los ciudadanos descansaron sobre nociones de diferencia de género muy arraigadas, que coincidan con las posiciones socialmente asimétricas ocupadas por el sexo” [Molyneux, 2010: 189].

Por otro lado señala que el movimiento femenino a partir de la década de los 60` comienza a reivindicar no solo que los derechos civiles de las mujeres sean incorporados a la sociedad moderna sino que la sociedad incorpore la visión femenina en el mundo.

Especialmente en los años 70` surgen los movimientos femeninos propiamente dichos, “fue durante la transición que marcó el fin de las dictaduras latinoamericanas de fines de los años 1970 cuando se avanzó en términos de derechos de las mujeres” [Molyneux, 2004: 192].

A partir de los años 70` se dieron avances en cuanto a genero por las activistas feministas, “el feminismo por sí mismo se diversifico, y en las últimas décadas del siglo XX, ganó más apoyo por algunas ideas de las mujeres de clases populares. No fue hasta los años 80` que el respeto por la diferencia fue incluido en las políticas feministas” [Molyneux, 2010: 193]. Desde 1980 en adelante se caracteriza por una mayor formación de grupos feministas autónomos hacia los sectores de mujeres explotadas y oprimidas como ser obreras, campesinas o mujeres urbanas de sectores populares.

Por otro lado en estos mismo años en Latinoamérica según Molyneux (2010) los trabajos con respecto al tema de genero aumentaron, siendo estos trabajos teóricos y empíricos, pues esto estudios avanzaron junto a los movimientos femeninos desatados en esos años.

b) A nivel nacional

El territorio boliviano ha sufrido tres siglos de colonialismo español al igual que los demás países latinoamericanos, pues esta condición marco diferencias raciales, ya que el sistema colonial se enraizó en la sociedad boliviana desde el lenguaje hasta la religión.

Según Paredes (2012) la colonización ha penetrado en los hombres y las mujeres, por eso después de la independencia de Bolivia se han continuado manteniendo el patriarcado. Por otro lado Huanca (2012) señala que el colonialismo llega con el racismo y el patriarcado, la educación y la religión son instrumentos del patriarcado, pues con ello han hecho creer a las mujeres y a los pueblos indígenas que tenían que sufrir.

Según Lugones (2012) el desarrollo de la conquista, colonia y el capital se volvió el proyecto por excelencia español, puesto que ello introdujo la dicotomía racial con respecto a las personas, el trabajo, las prácticas sociales, la lengua y la sociedad misma. En este sentido las mujeres han pasado por diferentes etapas en la historia de Bolivia, en la época colonial, siglos XVI, XVII Y XVIII e incluso en la época republicana, siglo XIX las mujeres aún se ocupan de servicios domésticos, la manufactura y pequeños oficios de acuerdo a la clase social a la que pertenecen.

En cambio en el siglo XX al igual que en los demás países latinos las mujeres adquieren cierta independencia económica, ya cuentan con derechos civiles, ya que pueden organizarse en sindicatos, tienen acceso a la educación y más tarde a la educación superior para su profesionalización. “A mediados del siglo XX se reconocieron como sujeto colectivo, con una identidad femenina en construcción, cargada de sensibilidades políticas diversas, dependiendo de las culturas nacionales, etnias y religiosas (...)” [Gallardo, 2012: 74].

El movimiento femenino en Bolivia se da a partir de 1960, ya que según Gallardo (2012) las feministas de la década de 1960 empezaron a indagar en la historia de las mujeres con que identificarse que no viniera a una definición ajena, y construyeron sus propios métodos y formas para regular su estar, participar y actuar independientemente de los hombres en todas las esferas de la realidad.

Según Gallardo (2012) esta modificación de la historia de las mujeres sacudió los sedimentos patriarcales porque las feministas impulsaron un proceso emancipatorio independiente del colectivo masculina, pues prefiguraron la autonomía feminista a la vez que la organización con su forma de hacer política. Las transformaciones son más notorias desde 1980 hasta 2005, puesto que tanto las mujeres campesinas, indígenas y profesionales logran organizarse con sus respectivas identidades en torno a sus demandas y necesidades de cada sector. Todos estos cambios fueron provocados por los diferentes acontecimientos por las cuales paso Bolivia.

En los últimos años se han visto cambios significativos en cuanto a género, ya que el 2012 se realizan foros para tratar y debatir temas con enfoque de género, realizado por Conexión Fondo de Emancipación.

6.3 Hacia una construcción de género

a) Diferencia entre sexo y género

El sexo es una variable biológica, determinado desde el nacimiento, por lo tanto es permanente y universal, puesto que “se refiere a las diferencias biológicas, manifiestas y generalmente permanentes entre los hombres y las mujeres. Describe la composición biológica, física y genética con la cual nacemos” [Pinto, 2012 cit. en Martel, 2013: 15].

El género es una construcción sociocultural, aprendido mediante la socialización por lo cual varía en el tiempo y según las culturas, es cambiante porque “se refiere al conjunto de cualidades, roles (valores, conductas y actividades) funciones y las responsabilidades determinadas y asignadas socialmente a las personas sobre la base de sus diferencias biológicas” [Martel, 2013: 15]. El género es construido culturalmente y socialmente, tiene un carácter histórico y cambiante.

Si existe diferencia entre sexo y género, puesto que género varía en el tiempo e incluso dentro de una misma cultura, puesto que se aprende a ser hombre y a ser mujer, por lo cual lo masculino y lo femenino no son características naturales, porque se aprende en el proceso de socialización.

b) Entre la igualdad y la equidad de género

La igualdad de género no consiste en que las personas se conviertan en iguales, sino que sus derechos y oportunidades no dependan de que si han nacido hombres o mujeres, puesto que:

- Ser iguales no debe confundirse con ser idénticos. El problema no está en la diferencia, que es en si algo natural, sino en la discriminación injusta. La igualdad nos abre un mundo de oportunidades y vivencias que tradicionalmente pertenecían a uno y a otro sexo. Igualdad es construir relaciones equitativas entre los dos sexos, con el mismo valor, y distintas experiencias y miradas [Domínguez, 2011 cit. en Martel, 2013: 19].

En una igualdad de género tanto hombres como mujeres deben gozar de las mismas condiciones y oportunidades para desarrollar sus derechos, las aspiraciones y necesidades de los hombres y las mujeres deben ser considerados, valorados y promovidos de igual manera. En otras palabras, la igualdad de género implica la idea de que todos y todas son libres para desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones.

Para lograr la igualdad de género se necesita comprender la equidad de género como un principio y modo de acción que busca compensar las desventajas, “la equidad de género, entendida como la justicia en el tratamiento a hombres y mujeres de acuerdo a sus respectivas necesidades, es el medio para lograr la igualdad de género” [Pinto, 2012 cit. en Martel, 2013: 20]. Por ello la equidad es para compensar las desventajas históricas y sociales entre hombres y mujeres que les impiden la igualdad en condiciones.

Muchas veces al escuchar la palabra genero, se piensa en mujeres, sin embargo la igualdad de género no solo es cosa de las mujeres, sino más bien debería preocupar e involucrar tanto a los hombres como a las mujeres. Porque para lograr la igualdad de género, se requiere el involucramiento equitativo de hombres y mujeres, para así eliminar las actuales relaciones de poder basadas en la subordinación de las mujeres.

c) Justicia de género

Según Molyneux (2010) el término justicia de género implica un concepto de justicia que remite a las relaciones sociales y jurídicas que predominan entre los sexos. En este sentido la categoría de género permite realizar un análisis sobre las relaciones entre hombres y mujeres, sobre las desigualdades que existen entre hombres y mujeres que se han construido en los ámbitos social y familiar.

Las relaciones entre hombres y mujeres se ha dado a partir de un tipo cultural que ha constituido identidades y roles fijados, en este sentido “la justicia de género puede comprender diversas concepciones de justicia, en un arco que va desde simple igualdad a conceptos de igualdad diferenciada [...] que la igualdad siga siendo un principio fundamental de la justicia” [Molyneux, 2010: 183]. Por otro lado también dice que justicia de género en un lenguaje político moderno implica ciudadanía completa de las mujeres.

Para Martel (2012) la justicia de género pretende contribuir a la igualdad de género, así como promover una distribución del poder y su principal resultado es la plena participación, en igualdad de condiciones de los hombres y de las esferas en todas las esferas de la sociedad, incluidos la participación en los procesos de toma de decisión y acceso al poder. Se sabe que existen privilegios y espacios que los hombres defienden, pero también hay oportunidades y espacios a conquistar por parte de las mujeres.

La justicia de género implica comprender y reconocer la igualdad entre hombres y mujeres como un derecho humano, puesto que “la justicia de género pretende contribuir a la igualdad de género, así como promover una redistribución del poder. Su principal resultado es la plena participación, en igualdad de condiciones, de los hombre y de las mujeres en todas las esferas de la sociedad, incluido en la participación de la toma de decisión y el acceso al poder” [Martel, 2013: 22]. No se puede pensar en esperar que las relaciones de subordinación cambiaran espontáneamente y esperar que la justicia para las mujeres llegue sin luchar y trabajar tanto hombres como mujeres por una justicia de género, porque no se puede lograr por separado una transformación mayor.

El reconocimiento de los derechos humanos y la obligación de hacerlos respetar y cumplir, es con el fin de lograr una justicia de género, comprender que los hombres y las mujeres tienen los mismos derechos. En este sentido la justicia de género no es una lucha contra los hombres para desplazarlos y ocupar su lugar, invirtiendo la relación de poder y subordinación, sino más bien a favor de todos y todas.

6.4 Análisis de la historiografía de género en Bolivia

Los estudios de género, sean estas con perspectiva o enfoque de género se va ampliando año que pasa, pues según los datos de los antecedentes, tanto a nivel latinoamericano como boliviano se han escrito más artículos sobre temas de género, ciudadanía, empoderamiento, justicia de género, democracia participativa y entre otros, pero desde una visión de género. Por lo cual hay un cambio en el pensamiento de las mujeres intelectuales que se preocupan por estos temas.

De acuerdo a lo que significa la justicia de género es importante hacer referencia tanto a hombres como a mujeres, puesto que hablar de género no es sinónimo de hablar de solo mujeres, pues justicia de género abarca toda la sociedad en su conjunto para una vida mejor, en igualdad y equidad entre hombres y mujeres.

Por otro lado no se podía realizar una historiografía de género de Bolivia sin pensar en Latinoamérica, ya que ningún hecho es aislado, sino más bien es parte de ella, por lo cual era importante conocer la contextualización histórico-social de la construcción de género, pues queda claro que del tema de género se empieza a conocer desde el siglo XX.

Los cambios y las luchas del siglo XX favorecieron a la construcción de una historiografía de género en Bolivia, ya que después de haber conocido la historia de género en Latinoamérica y Bolivia, se puede decir que su historia ha estado marcada por la colonización, puesto que después de la independencia de los pueblos latinoamericanos incluyendo Bolivia continuaron con el sistema colonial basado en el patriarcado.

Bolivia después de la liberación del yugo español, en el siglo XIX seguía bajo el sistema colonial patriarcal, pues el patriarcado ha hecho creer a las mujeres que solo pueden ocuparse de las actividades de la casa, cuidar a los hijos y estar sujetas y subordinadas a sus maridos, por lo cual no podían ni siquiera pensar en formar parte de los espacios públicos, pues estos espacios estaban para los hombres.

El siglo XX fue el siglo de las luchas, las luchas femeninas se dieron en Bolivia a partir de los años 1960, pero fue más fuerte entre 1970-1980, donde surgieron organizaciones femeninas que lucharon contra las dictaduras de esos años. Los resultados son que a partir de la democracia las organizaciones femeninas se diversifican, ya sean estas por las tendencias políticas o por sectores sociales.

De acuerdo a los parámetros que se tomaron en la sección de hacia una construcción de género se analiza que las organizaciones y movimientos femeninos de los años 60 y 70 aun no tienen definido de lo que significa justicia de género, pues las mujeres en movimiento no luchan por una participación ciudadana, sino más bien por los derechos de sus hijos de sus familias, y no por ellas mismas.

Pero desde la década de los 80 específicamente con la democracia, las mujeres ya luchan por una participación activa en los diferentes espacios del Estado. Las transformaciones son más notorias desde 1980 hasta 2005, puesto que tanto las mujeres campesinas, indígenas y profesionales logran organizarse con sus respectivas identidades en torno a sus demandas y necesidades de cada sector. Todos estos cambios fueron provocados por los diferentes acontecimientos por los cuales paso Bolivia.

Entre los años 2000-2005 las mujeres han tenido una activa participación en los movimientos sociales, ya que se las vio participando activamente en las movilizaciones sociales.

Todos estos aspectos señalados de las mujeres bolivianas y su dinámica participación en la historia de Bolivia desde el siglo XX muestra la capacidad y la fuerza de las mujeres bolivianas, especialmente aquellas mujeres que estaban desfavorecidas históricamente como las indígenas y mujeres de sectores populares urbanos.

Las categorías de igualdad, equidad y justicia de género están dando frutos en Bolivia del siglo XXI, ya que las características más sobresalientes en los últimos años es el nivel de participación que las mujeres han logrado tener, ya que las mujeres de hoy ocupan puestos importantes en el ámbito político y social, se convirtieron en líderes y ocupan diferentes cargos ya sea como mujeres en las artes y letras, mujeres en el parlamento, en el poder ejecutivo y también son concejales y alcaldesas. Esto puede ser porque últimamente se ha estado hablando y capacitando sobre la igualdad, equidad y justicia de género a las mujeres bolivianas, especialmente a los sectores populares urbanos.

Todos los logros de empoderamiento de las mujeres en cuanto a la toma de decisiones a nivel local y nacional se debe al desempeño de las mujeres en la historia de Bolivia abrieron nuevos espacios de participación.

6.5 Conclusiones

A lo largo de la historia, las mujeres han sido vistas como compañeras y pobres, lo que convierte a las mujeres en subordinadas, por lo cual ha tenido más desventajas en cuanto a derechos y a la ocupación de los espacios públicos, pero no por ello el tema de género es solo de mujeres y para mujeres, puesto que si se quiere hablar de género, necesariamente se debe hablar de hombres y mujeres.

Por tanto en los estudios de género se debe tomar en cuenta la interrelación entre hombre y mujer, esto debe condicionar todo análisis de género. Toda investigación o proyecto deben realizarse desde un enfoque de género.

Realizar un análisis de género, a través de una teoría inclusiva, es a favor de toda la sociedad, porque desde un análisis se puede llegar a ejecutar proyectos que favorezcan tanto a hombres como a mujeres, la justicia de género también hace referencia a la implementación de políticas, apoyar la igualdad en derechos, exigir su cumplimiento como hombres y mujeres y de esta manera lograr una equidad de género.

6.6 Agradecimientos

A la Universidad Mayor, Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca, al Rector Ing. Wálter Arízaga Cervantes.

6.7 Referencias

- Apilánuez, Elena (2011). “Mujeres construyendo ciudadanías en Bolivia”. *(Re) pensar los Derechos humanos desde una perspectiva de género*, núm. 13, pp. 43-64
- Bouley, Catherine (2011). “Dialogo con el Colectivo Feminista Semillas de Flora Tristán”. *(Re) pensar los Derechos humanos desde una perspectiva de género*, núm. 13, pp. 153-167
- Bouyanzari, Yosra (2011). “Perspectiva de género y Derechos Humanos. Igualdad global desde el dialogo”. *(Re) pensar los Derechos humanos desde una perspectiva de género*, núm. 13, pp. 31-42
- Cabo, Rosa (2012). “Sociología de género y teoría feminista”. *Pensando los Feminismos en Bolivia*. La Paz (1ra ed.)
- De Lucas, Beatriz (2011). “Derechos Humanos de las mujeres. Avances y desafíos”. *(Re) pensar los Derechos humanos desde una perspectiva de género*, núm. 13, pp. 15-30
- Fries, Lorena (2012). “Identificando las raíces de la opresión: derechos humanos de las mujeres”. *Pensando los Feminismos en Bolivia*. La Paz (1ra ed.)
- Gallardo, Francesca (2012). “La urgencia de retomar nuestra radicalidad”. *Pensando los Feminismos en Bolivia*. La Paz (1ra ed.)
- Guevara, Sandra (2011). “Estrategias, retos y propuestas en la defensa de los derechos humanos desde una perspectiva de género. Las Méridas”. *(Re) pensar los Derechos humanos desde una perspectiva de género*, núm. 13, pp. 123-152
- Huanca, Esperanza (2012). “La lucha de las mujeres indígenas”. *Pensando los Feminismos en Bolivia*. La Paz (1ra ed.)
- Irayigra, Antonia (2012). “Caminando juntos alcanzaremos la victoria”. *Pensando los Feminismos en Bolivia*. La Paz (1ra ed.)
- Lugones, María (2012). “Subjetividad, esclava, colonialidad de género, marginalidad y opresiones múltiples”. *Pensando los Feminismos en Bolivia*. La Paz (1ra ed.)
- Martel, Fainne (2013). *Formación Básica en Género*. Lima: OXFAM (1ra edición)
- Molyneux, Maxine (2010). Justicia de género, ciudadanía y diferencia en América Latina. *Institute for the Studies of the Americas, Universidad de Londres*
- Nobre, Mirian y Viudes, Taís (2011). “Posibilidades y límites en la construcción de la igualdad de género en la economía solidaria”. *(Re) pensar los Derechos humanos desde una perspectiva de género*, núm. 13, pp. 65-86
- Paredes, Julieta (2012). “Las trampas del patriarcado”. *Pensando los Feminismos en Bolivia*. La Paz (1ra ed.)
- Uriona, Pilar (2012). “Las jornadas de octubre: intercambiando horizontes emancipatorios”. *Pensando los Feminismos en Bolivia*. La Paz (1ra ed.)
- Zabala, María Lourdes (2012). “Los objetivos de la lucha: de las cuotas hacia una política de la presencia”. *Pensando los Feminismos en Bolivia*. La Paz (1ra ed.)

Liderazgo en la hotelería de Mazatlan

Beatriz López

B. López

Universidad de Occidente. Dirección: Blvd. M. Gaxiola y Carretera Internacional S/N. Los Mochis, Sinaloa. México.

M. Ramos, A. Alvarado, W. Lopez, M. Solis, C.López. (eds.), Estudios Organizacionales y Desarrollo Regional, Tópicos Selectos de Recursos-©ECORFAN-Bolivia. Sucre, Bolivia, 2014.

Abstract

In this paper modern administrative models are proposed of leadership styles that require managers of companies in the hotel industry for the competitive development of organizations. For this an approach is made to hospitality through an exploratory research and theoretical review documentary that leads us to review the development of leadership in organizations, from the management theories, theories of motivation and leadership theories, of which important aspects are rescued to guide and to know the new perspectives of the leadership styles that exist in the hotel industry in today globalized context of the XXI century facilitating the performance of the leader and collaborators, the development of the organizations, its subsistence besides of maintaining competitiveness in the market. To take again the new perspectives of the leadership styles implies to leave behind old models in which the employee were visualized as a mechanic entity reaching a new stage where a need humanized way of leadership is conceived. For the above, the old administrative standards used in older eras have to be overpassed, regarding that certainly at the time, were probably on par with the demands of those times and were effective as to what was needed. It is important to mention that leadership has evolved through different emerging methods that are going to be exposed throughout this document.

7 Introducción

De acuerdo al contexto de las organizaciones hoteleras contemporáneas y al entorno globalizado y competitivo, éstas han experimentado diversos cambios tanto en cuestiones económicas, políticas, cultural, de mercado y tecnológicos entre otros, que las han hecho actuar a través de una gran dosis de creatividad e innovación con capacidad de adaptación y defensa de la propia identidad, así como la capacidad de pensar y de discernir y de colaborar con posturas heterogéneas. Sin duda hay mayor apertura al medio ambiente adaptando el contexto interno a las variaciones inestables e impredecibles actuales.

En el aspecto económico el desarrollo de las empresas de hospedaje se han visto influenciadas por una crisis financiera a través de la inestabilidad del dólar, el desempleo, y la disminución en las inversiones. En el aspecto político se han presentado aperturas a grandes cadenas internacionales, así como la expansión de transnacionales con una diversificación de actividades capaces de satisfacer las necesidades de consumo de la población. En el aspecto cultural se presenta una transformación estructural tendientes a las exigencias de la modernidad y dispuestas al cambio, se hace necesario observar y atender las tendencias de consumo de la población, así como hábitos y costumbres. Se refuerzan los estándares de calidad y de diseño hacia una cultura de negocios internacionales. En el mercado se ve influenciado por la creación de productos y servicios de calidad, en continuo desarrollo y perfeccionamiento y por la diversidad de productos y demanda de los mismos, como el incremento de la producción. Los cambios tecnológicos han generado el desarrollo de nuevas tecnologías que están vinculadas con la innovación, la búsqueda de la sustentabilidad, así como las tecnologías de la información y comunicación que hacen que las empresas establezcan programas de formación para el personal y que esté preparado para afrontar de manera adecuada y/o a través de nuevos estilos de trabajo y de prestación de servicios, este panorama de incertidumbre.

7.1 Contexto del sector hotelero

Las organizaciones del sector hotelero no están exentas de estos cambios, el contexto global explicado anteriormente permea al interior de estas organizaciones, en específico al recurso humano, ya que la hotelería se caracteriza por que el producto principal que vende es el servicio, la calidad de la prestación de éste, depende de la actitud de los recursos humanos, a su vez esa actitud de servicio es motivada por diversos factores que tienen relación con la manera de dirigir que se genera a partir de los estilos de liderazgo de sus ejecutivos.

Las organizaciones del sector hotelero inmersas en la actividad turística de México, son el pilar del turismo y se han convertido en un importante soporte de la economía nacional. De acuerdo a información del Instituto Nacional de Estadística y Geografía,³ el sector turismo aporta un 12% al PIB nacional para el año 2012 y oferta empleo a 2.5 millones de personas. Las actividades de turismo han sido creadoras de un gran número de empleos (1, 129,507 acumulados a Junio de 2012 de acuerdo a Consejo Nacional Empresarial Turístico⁴ con datos del Instituto Mexicano del Seguro Social⁵)

Haciendo un análisis del listado de llegadas internacionales de acuerdo a la OMT, se permite concluir que ha perdido posicionamiento, esto medido en términos de llegadas de turistas internacionales, ya que del lugar 10 que ocupaba el año 2010 ha descendido del lugar 13 al lugar 15 durante el 2013 (Organización Mundial de Turismo⁶ y la Secretaría de Turismo⁷) Durante el primer trimestre del 2014 el ingreso por divisas creció 14.8 por ciento, al ubicarse en 4 mil 436.4 millones de dólares, contra igual periodo del año anterior, y la llegada de turistas de internación, es decir vía aérea, mostró un crecimiento de casi el 9.6 por ciento, contra enero-marzo del 2013, al colocarse en 4 millones 260 mil personas (Sectur, 2014).

Resulta importante mencionar que la hotelería se caracteriza por que el producto principal que vende es el servicio, la calidad de la prestación de éste, depende de la actitud de los recursos humanos, a su vez esa actitud de servicio es motivada por diversos factores que tienen relación con la manera de dirigir que se genera a partir de los estilos de liderazgo de sus ejecutivos.

7.2 Desarrollo

Las formas de administrar y/o dirigir en las organizaciones han ido pasando por un proceso de modernización que las han llevado a retos como contar con organizaciones competitivas. Con el paso del tiempo las teorías del liderazgo se han estructurado en función de las necesidades de las organizaciones y en relación con las tendencias de los contextos de incertidumbre. Sin embargo el siglo XXI ha sido determinante para la evolución del estudio del liderazgo, puesto que han surgido nuevos estilos que apuntan a enfrentar al contexto globalizado que se vive a partir de esa época. En la época de la teoría de la administración científica (1856-1915) Esta dirección reflejó algunas deficiencias en su manera de trabajo, siendo conducida bajo una dirección de liderazgo estilo autocrático alejado de habilidades y competencias directivas ejerciendo control del trabajo, normas, disciplinas hacia el operario sin considerarlo en sus tareas, no se contemplaban aspectos psicológicos, ni de la fatiga, existía distanciamiento entre obreros y patrones, por lo que las relaciones en el trabajo eran de aburrimiento y desmotivación.

³ INEGI

⁴ CNET

⁵ IMSS

⁶ OMT

⁷ SECTUR

En su momento este estilo de dirección pudo funcionar ya que el ambiente organizacional externo se comportaba de una manera estable. Entre sus representantes figuraban, Taylor, Gantt, Gibrinth.

La teoría clásica (1841-1925) que corresponde al siglo XX, establece una dirección autocrática al igual que la administración científica, sin tomar en cuenta al elemento humano, dirigiéndose bajo una estructura racional de autoridad, disciplina y unidad de mando, las relaciones con los trabajadores fueron poco positivas ya que solo hacían los que les decían los jefes.

Ocasionado esto por un régimen de organización formal, basado estrictamente en principios cuya finalidad era mejorar las prácticas directivas, simplificando en demasía la organización, haciendo énfasis más en la estructura concentró sus esfuerzos en explicar los trabajos administrativos de la organización. Entre sus representantes figuraban Fayol, Guilik, Urwick.

Dando seguimiento a la evolución de las teorías administrativas surge la teoría de la burocracia (1940-1950) con la finalidad de mejorar las operaciones. Se enfocó en la estructura incorporando la racionalidad de una forma ya no limitada, intentó dar apertura a la experiencia y a los méritos de los trabajadores. Además analizó los grupos formales e informales, las compensaciones sociales y materiales y los efectos de unas sobre otras desde el punto de vista sociológico (Audirac, De León, Domínguez, López, Puerta, 2003). No obstante los empleados no tenían interés en la organización, hay conformismo en el comportamiento de ellos debido al existente formalismo. Su representante principal fue Max Weber.

Posteriormente surgen los estudios de las teorías de las relaciones humanas, (1943) en esta teoría la forma de dirigir empieza a estar basada en un estilo de liderazgo democrático, apuntando posiblemente las primeras ideas sobre liderazgo y mayores responsabilidades por los trabajadores, lo que marca la diferencia en las relaciones positivas hacia el trabajo para el elemento humano. Priorizó los valores de los trabajadores al interior de la misma. El estilo democrático hace partícipe al trabajador, tomando en cuenta sus necesidades, sentimientos, actitudes, motivaciones, no solo viendo al individuo, sino relacionándose con él, considera a las personas como seres sociales, centrándose en la satisfacción del trabajador, es una dirección humanista. Las respuestas de los trabajadores ante este estilo de dirección son motivantes. Su principal precursor fue Elton Mayo.

La teoría del comportamiento (1950-1960) señala que las organizaciones son sistemas complejos de decisión. Se le empieza a dar importancia a las decisiones y a los trabajadores se les apoya en las decisiones que ellos necesitan tomar. La organización al ser un sistema, no hay una única persona que tome las decisiones. En esta escuela la dirección se preocupó por explicar la conducta de los trabajadores, así como fundamentar que las organizaciones tienen vida y cultura propia. Su principal precursor fue Herbert Simon.

En la teoría de la contingencia (1960-1970) la organización tiene que enfrentar el reto de distintos medios ambientes con el que sostienen una interrelación, ya que de esta depende su sobrevivencia, lo que le otorga a la organización el reconocimiento de sistema abierto. La dirección se interesa por la eficiencia, adapta sus estructuras a los requerimientos ambientales e incorpora sistemas racionales. Afirman que en los espacios con ambientes distintos varían los requerimientos sobre las organizaciones. Esto es, que los ambientes caracterizados por la incertidumbre y las rápidas tasas de cambio, en las condiciones de mercado o las tecnologías, así como el crecimiento de nuevos productos y servicios, presentan demandas diferentes o amenazas y oportunidades más exigentes que en las organizaciones que se encuentran en ambiente plácido y estable. Sus principales representantes fueron Chandler y Burns.

Tanto en la teoría de las relaciones humanas, la del comportamiento y la de contingencia se empieza a marcar la diferencia en las relaciones positivas hacia el trabajo para el elemento humano, por lo se le dio importancia al factor humano priorizando los valores de los trabajadores al interior de la misma, se le permitió involucrarse en las actividades laborales y la toma de decisiones, específicamente en la tareas relacionadas con su cargo. Al respecto Barba y Solís (1997) hacen énfasis en que se presentaba una resistencia natural de los trabajadores en la estructura formal de la organización a través de la vía informal y de las relaciones interpersonales.

Se les considero a los trabajadores como seres sociales tomando en cuenta sus necesidades, sentimientos, actitudes, motivaciones, no solo viendo al individuo, sino relacionándose con él y centrándose en su satisfacción, facilitando la interacción entre los mismos y una interactividad e interdependencia entre ellos. Se hablaba ya de un estilo de dirigir democrático. Es un gran cambio debido a que la organización empieza a ser concebida bajo una dirección humanista y conceptualizada como un todo sistematizado, esto provocó que las respuestas de los trabajadores ante este estilo fuera motivante.

Posteriormente surge la teoría de las nuevas relaciones (1980) que se enfoca en la flexibilidad estructural para adaptarla a los nuevos requisitos de producción en el cual los trabajadores requerían mayor nivel de conocimientos y habilidades para manejar las nuevas tecnologías, ya no era suficiente con “la satisfacción de los empleados o “cohesionar al grupo” para obtener resultados que la nueva industria demandaba. Exigía de líder nuevos atributos para enfrentarse a este entorno. A través del desarrollo organizacional se busca el cambio y el mejoramiento organizacional desde la perspectiva managerial. La premisa de este enfoque postula que el grupo de trabajo ejerce una enorme influencia sobre el comportamiento organizacional como a las predisposiciones del individuo. Esto ocasiona problemas de adaptación del individuo que se intenta abatir en las organizaciones a partir de talleres de capacitación y entrenamiento. Sus principales representante Drucker, O Donnels.

El desarrollo organizacional que surge en los años 80 y en pleno siglo XXI, hace un cambio de carácter educativo en la dinámica de grupos y en las relaciones humanas con la finalidad de contribuir a la resolución del conflicto en las organizaciones y mejorar su desempeño, además de cambiar las creencias, actitudes, habilidades, valores y estructura de las organizaciones, en tal forma que estas puedan adaptarse mejor a nuevas tecnologías, mercados y retos. Entre sus representantes se encuentra Likert, y mouton con trabajos sobre participación y motivación que abordan las necesidades de las personas a través de las teorías motivacionales.

Las teorías que surgen en los años 80's, ya no era suficiente con la satisfacción de los empleados o “cohesionar al grupo” para obtener resultados que la nueva industria demandaba. Se enfocaban en adaptar la estructura a los nuevos requisitos de producción que requieran de los trabajadores como mayor nivel de conocimientos y habilidades para manejar las nuevas tecnologías. A través de estas teorías se buscó el cambio y el mejoramiento organizacional desde la perspectiva managerial. Se intentó cambiar las creencias, actitudes, habilidades, valores y estructura de las organizaciones de tal forma que pudieran adaptarse a los nuevos mercados.

A partir de los años 80, nos ubicamos en una época distinta en la línea cronológica, por lo tanto, se debió evolucionar a la par con los nuevos enfoques de la administración de esta generación, teniendo en cuenta que, en las etapas anteriormente mencionadas, y al analizar el contexto socioeconómico de cada una de ellas, se puede afirmar que los sistemas utilizados, probablemente, se encontraban a la par con las exigencias de su época, las condiciones en las que se vivía y de acuerdo con los conocimientos administrativos que se tenían, y hasta fueron de cierta manera efectivos en cuanto a lo que se necesitaba, pero ha llegado el momento de evolucionar y tomar un nuevo rumbo que ya ha venido estableciéndose desde hace algunos años. El ambiente que rodea a las organizaciones actuales es inestable e imprevisible, por lo que tienen como reto permanecer al interior de un entorno competitivo donde la información y el conocimiento forman parte fundamental de su ventaja competitiva.

Las organizaciones modernas se enfocan en que los conocimientos de los trabajadores se incrementen. En esta etapa de la información y del conocimiento el recurso humano es considerado un talento (Siliceo, Casares, González, 1999) con conocimientos, habilidades, actitudes que les ayudan a desarrollar competencias para el logro de resultados esperados.

A partir del desarrollo organizacional surgieron también las teorías motivacionales como una gran influencia en el líder, ya que al utilizarlas les ayudan a modificar conductas de los trabajadores, y así el líder logra ejercer su trabajo de una manera más adecuada. La mayoría de estas teorías exponen diferentes tipos de necesidades en las que sería importante que los directivos líderes tomaran en cuenta para que los trabajadores respondan a los diferentes estímulos personales y laborales.

Surgió una clasificación de diferentes teorías motivacionales como: 1) las teorías del contenido, 2) teorías del proceso y, 3) teorías de reforzamiento. Los líderes pueden recurrir a una teoría o tomar partes de varias para formar la propia, o aplicar la que mejor corresponda a la situación en la que se encuentre (Lussier y Achua, 2008).

Las teorías de la motivación del contenido se centran en explicar y predecir el comportamiento basado en las necesidades de motivación de los empleados, dentro de estas teorías se hace énfasis específicamente en la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow (1943) quien consideró que los empleados se pueden motivar de acuerdo con cinco niveles de necesidades (Lussier y Achua, 2008) que son: 1) fisiológicos (que se trata de las necesidades primarias o básicas de la gente, como el alimento, el aire, el refugio, el sexo, etc) 2) las de seguridad (el individuo necesita seguridad y protección) 3) las sociales (la gente busca amistad, aceptación y afecto) 4) las de estima (reconocimiento de logros, gozo de confianza personal y prestigio) y 5) la autorrelación (se busca el crecimiento, logro y progreso).

Dentro de las mismas teorías de contenido, también se contempló la teoría bifactorial de Herzberg (1959) que propuso que los empleados se logran motivar por factores de motivación o intrínsecos (la motivación proviene del interior de las personas como: logros, reconocimientos, premios) más que por factores higiénicos o extrínsecos (la motivación proviene de fuentes externas como: salarios, seguridad en el empleo, condiciones laborales, etc.)

Y para concluir con la teoría de contenido, está la teoría de las necesidades adquiridas de McClelland (1966) que planteó que los empleados se logran motivar por sus necesidades de logro, poder y afiliación. A los empleados con necesidad de logro elevada se recomienda que los motiven confiriéndoles tareas no rutinarias y que representen un desafío con objetivos claros y alcanzables. A los empleados con necesidad de poder hay que dejarlos planear y controlar su trabajo tanto como sea posible. También incluirlos en la toma de decisiones.

Estas personas suelen desempeñarse mejor solas que como miembros de equipo. Y los empleados con elevada necesidad de afiliación les gustan trabajar en equipo, obtienen satisfacción de la gente con la que laboran, más que de la tarea en sí.

Las teorías de motivación de proceso se enfocaron en entender la forma en que los empleados eligen comportarse para satisfacer sus necesidades, estas teorías están conformadas por la teoría de la equidad desarrollada por Adams (1963), quién propuso que los empleados se sienten motivados cuando perciben que hay igualdad entre lo que aportan y lo que obtienen. Esta teoría de motivación se basa en la presunción que individuos, que trabajan en condiciones de intercambio de beneficios con la organización, están motivados por un deseo de ser tratados con equidad en el trabajo. La teoría examina las discrepancias dentro de la persona después que ésta ha comparado su grado de logros en referencia a otra persona. (Gibson, Ivacenvich, Donnelly, 2003) consideró que mantener las percepciones del empleado a cerca de condiciones de equidad es un aspecto fundamental en el rol de la administración.

La teoría de las expectativas desarrollada por Vroom (1969) propuso que los empleados se sienten motivados cuando creen que pueden realizar la tarea, que recibirán una recompensa por realizarla y que dicha recompensa justificara el esfuerzo empleado en su realización. Su teoría se basa en valencia (orientaciones que se tiene respecto a los resultados: recompensas, dinero) expectativas (diferentes expectativas y niveles de confianza sobre lo que son capaces de hacer) e instrumentalidad o medios (la percepción de los empleados que realmente van a recibir lo prometido por la gerencia). Este modelo sostiene que la motivación es el producto de lo mucho que se desea algo por la probabilidad de que una acción determinada lo conseguirá. La fórmula es $\text{valencia} \times \text{expectativa} = \text{motivación}$. El desempeño de un empleado, está basado en factores individuales tales como personalidad.

Para concluir la clasificación de las teorías, también se contempla a las teorías del reforzamiento que proponen que las consecuencias del comportamiento motivan a las personas para actuar de determinada manera. Para manejar comportamientos deseables, existen cuatro tipos de reforzamiento que son: 1) reforzamiento positivo, 2) reforzamiento negativo, 3) castigo y 4) extinción.

El reforzamiento positivo maneja que para haber comportamientos deseables deben existir recompensas atractivas. El reforzamiento negativo expone que si la persona no responde de manera adecuada se aplica una reprimenda. El castigo se aplica para que un comportamiento no deseado tenga una consecuencia indeseable. Entre los métodos utilizados están la hostilidad, retiro de privilegios, multas, descenso de categoría, y despido. La extinción se aplica cuando busca reducir o eliminar una conducta indeseada suprimiendo un reforzamiento positivo.

A la par de las teorías de la administración y de las teorías de la motivación, se fueron desarrollando las teorías de liderazgo que reforzaron algunos aspectos de los enfoques administrativos sirviendo como guías de orientación para los líderes y su desempeño, las cuales tuvieron también su evolución hasta llegar a los nuevos estilos de liderazgo que hacen frente a esta segunda década del siglo XXI.

Una de las primeras teorías de liderazgo que surgieron fue la teoría de los rasgos en la que los investigadores no han logrado descubrir rasgos o características de liderazgo que las relacionen para el éxito de las organizaciones. Sin embargo de acuerdo a estudios realizados en diferentes organizaciones se les asocia o han sido más comunes en la mayoría de esos estudios, la ambición y la energía, el deseo de dirigir, la honestidad e integridad, la seguridad en uno mismo, la inteligencia y el conocimiento relevante sobre el trabajo (Davis, Newstrom, 2001).

La teoría del comportamiento surgida en el año 1961, se concentró realmente en lo que los líderes hacen, y no en sus cualidades. Los diferentes patrones de comportamiento se observan y se clasifican como “estilos de liderazgo”. El enfoque general utilizado por los líderes en situaciones humanas ha empleado los términos como: a) autocrático, que toma decisiones individualmente, informa a los empleados lo que deben hacer y los supervisa muy de cerca; b) democrático, éste alienta la participación de los trabajadores en las decisiones, trabaja con los empleados para determinar lo que hay que hacer y no supervisa muy de cerca a los empleados; c) anárquico, es el líder anárquico o permisivo que utiliza como política, la de dejar hacer, evita el poder y la responsabilidad, depende en gran medida del grupo para el establecimiento de las metas propias de éste y la resolución de sus problemas (Bolden, Gosling, Marturano, Dennison (2003).

La teoría de la situación y/o contingencia se centró en identificar las variables situacionales que mejor predicen el estilo de liderazgo más apropiado o eficaz para adaptarse a las circunstancias particulares. Las teorías de las circunstancias situacionales, que fueron desarrolladas para indicar que el estilo que se utiliza depende de factores tales como la situación, la gente, la tarea, la organización, y otras variables ambientales. La teoría de contingencia señala que ningún trazo era común a los líderes eficaces, ni ningún estilo era eficaz en todas las situaciones. De este modo, los investigadores intentaron identificar aquellos factores para cada situación que influían en la eficacia de un particular estilo de liderazgo. El modelo de contingencia señala que si la situación varía también varían los requerimientos de liderazgo. Diversos estudios de liderazgo orientados a la situación, han sido realizados como el modelo de Fielder llamado “teoría de contingencia de la eficacia del líder” que se ha empleado para determinar si el estilo de liderazgo se orienta a la tarea o a las relaciones, y si la situación (relación entre líder y miembro, estructura de la tarea y poder por posición) corresponde al estilo del líder para maximizar el desempeño. Otro estudio es el modelo de House llamado “teoría de liderazgo camino-meta que se utiliza para determinar el estilo de liderazgo (directivo, de apoyo, participativo u orientado al logro) adecuado a la situación (subordinado y entorno) para maximizar tanto el desempeño como la satisfacción en el trabajo.

El modelo de liderazgo situacional o de ciclo de vida fue desarrollado por Hersey y Blanchard (1960) se refirió a que el énfasis del modelo situacional se pone en los seguidores y en su nivel de madurez. El líder debe juzgar apropiadamente o conocer en forma intuitiva el nivel de madurez de los seguidores y luego utilizar un estilo de liderazgo que concuerde con ese nivel. Y el modelo situacional desarrollado por Blake y Mouton (1968) crearon el grid gerencial, muy popular entre administradores como instrumento para la identificación de su estilo. El grid se basa en las dimensiones del estilo de liderazgo de interés en las personas e interés en la producción, lo que reproduce en esencia las dimensiones de consideración de los estilos de liderazgo adecuado.

Finalmente en la teoría de liderazgo transformacional en los años 1980, el concepto central es el cambio y el papel del liderazgo en la concepción y ejecución de la transformación del desempeño de la organización. Se centró en las capacidades transformadoras de los líderes, más que en sus características personales y en sus relaciones con los seguidores. Se basa en el cambio de los valores y actitudes básicas de los trabajadores respecto a su trabajo, ya que el dirigente transformacional fomenta la participación del trabajador en las decisiones y retos, ayudando al líder a crear día a día la organización del futuro. En este tipo de liderazgo, el líder tiene la gran oportunidad de transformar, innovar, de convertir, de adecuar y de desarrollar nuevas formas y maneras de hacer mejor las cosas. Propicia el trabajo en equipo en el interior y exterior de las organizaciones y las empresas; incluso, lo vuelve participe en la toma de decisiones, creando un concepto de copropiedad (Bass y Avolio, 1989).

7.3 Hallazgos

Ahora bien, después de analizar el contexto del sector hotelero en relación al liderazgo en organizaciones de 5 y 4 estrellas, se encontraron los siguientes hallazgos. En esta investigación la hotelería de Mazatlán se caracteriza por que la mayoría de los establecimientos de hospedaje son de propietarios regionales, siendo los mismos dueños, quienes desde su inicio habían asumido el liderazgo de sus organizaciones, ocupando los puestos de mayor jerarquía, en algunos casos sin contar con la profesionalización requerida para el desarrollo de las funciones del líder. De igual manera sucede en el resto de los niveles de la organización específicamente con los jefes de área.

Sin llegar a la generalización, pero si al comportamiento general de la empresa de alojamiento, el estilo de liderazgo de los ejecutivos en la hotelería de este destino turístico ha venido relacionándose con estilos de liderazgo autocráticos, que buscan hacerse obedecer, tomar las decisiones de manera arbitraria, designar las tareas del trabajador, señalándole sus funciones específicas. Por lo que se considera que en pleno siglo XXI no es factible que se apliquen estos estilos de liderazgo que se remontan a los modelos anticuados impactando de manera negativa a la relación jefe-subordinado. Por otro lado si se les brinda capacitación en relación al liderazgo, no obstante dejan de darle seguimiento y no se hace una retroalimentación que refleje que se ponga en práctica lo aprendido por los jefes de área, por lo tanto las evaluaciones al respecto son subjetivas.

Sin embargo con la aparición del fenómeno de la globalización, los empresarios poco a poco se han percatado de esta situación crítica y se han involucrado más con la empresa y sus trabajadores, el estilo de liderazgo ha ido pasando del estilo autoritario al estilo participativo todavía con ciertas limitaciones en cuanto a lo que exige el contexto de la globalización y la empatía que se debía generar entre la máxima autoridad y sus empleados. Este cambio paulatino se relaciona al mismo tiempo con un liderazgo situacional en el que se va presentando una madurez de los subordinados, (Hersey y Blanchard (2010). Como se explica en la siguiente figura, al llegar a la etapa de madurez del trabajador, -que Hersey y Blanchard (2010) definen como el deseo de logro- el líder se vuelve más humano, pone atención a las necesidades del trabajador y lo toma en cuenta al delegar, el trabajador va adquiriendo confianza en su trabajo, logra mayor experiencia y se autocontrola.

Figura 7.1 Liderazgo Situacional



Fuente: Hersey-Blanchard (2010)

Como posibles alternativas de solución, se propone a través de este estudio que las empresas del sector hotelero deben interesarse en conocer y aplicar los estilos de liderazgo actuales que se necesitan para las diferentes situaciones que se presentan y estar preparadas para ello. Se recomienda que la capacitación que impartan tenga su seguimiento necesario para que en base a los resultados obtenidos continúen con la capacitación adecuada que favorezca el desarrollo de los líderes y establecer la profesionalización que se requiere para su ejercicio. Además de realizar, aplicar y desarrollar una respectiva planeación estratégica en función del liderazgo que impacte en los resultados de la organización.

7.4 Conclusión

El análisis de esta investigación nos lleva a reflexionar sobre la necesidad de dejar atrás los modelos antiguos y retomar las diversas ideas y consideraciones que nos aportan los modelos administrativos de liderazgo vigentes del siglo XXI, que una de sus principales características en relación a la gestión del recurso humano es el trato humanístico donde ya se visualiza al individuo como una persona inteligente, se le da la oportunidad de participar, lo que conduce a estructuras organizacionales flexibles.

Otro gran cambio es que la persona tiene la capacidad de trabajar en equipo, adopta ideas para la solución y mejora de los procesos. Todo esto es parte fundamental de los nuevos modelos de organización y es aquí donde justamente el administrador y/o líder será el encargado de dirigir a este equipo hacia la misma meta, es por ello que este mismo debe tener un gran conocimiento sobre el trato hacia los empleados y además se le debe dar un lugar importante al área de recursos humanos dentro de la organización, es aquí donde se habla de un liderazgo desarrollado y ejercido. Además de alentar la modernidad en nuestros sistemas, en relación al talento humano, con la finalidad de adoptarla en las organizaciones que quieran lograr mantenerse en un contexto competitivo. Para ello como propuesta se habla de un liderazgo orientado a la integración de los procesos organizacionales, lo cual parece algo legítimo, ya que todas las áreas deben estar interconectadas y bien coordinadas, de forma tal que logren una armonía destinada que impacte en el logro de resultados. Para finalizar, el líder, debe estar predispuesto al cambio y a la implantación de nuevas ideas, tener la mente abierta hacia nuevos horizontes que pudieran ser beneficiosos para la propia empresa.

7.5 Referencias

- Audirac Carlos; De León Verónica; Domínguez Alberto; López María Elena; Puerta Lourdes. ABC del Desarrollo Organizacional. México: Trillas. 2003. P.33
- Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1989). *Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Barba Antonio, Solís Pedro. Cultura en las Organizaciones. México: Vertiente. 1997.Pp 52-62
- Bolden, Gosling, Marturano, Dennison (2003) A Review Of Leadership Theory And Competency Frameworks.
- Consejo Nacional Empresarial Turístico (2012).
- Davis Keith, Newstrom John. Comportamiento Humano en el trabajo. México: McGrawHill. 2001. P. 217
- Gibson,James,Ivancevich John, Donnelly James y Konopaske Robert. *Organizaciones: Comportamiento, estructura, procesos*. México: McGrawHill. (2003) P. 186
- Instituto Mexicano del Seguro Social (2012).
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2012).
- Lussier Robert , Achua Christopher *Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. México: CENGAGE Learning. 2008. Pp 74-88
- Organización Mundial de Turismo (OMT) (2013).
- Secretaría de Turismo (SECTUR) (2014).
- Siliceo, Alfonso, Casares David y González José. *Liderazgo, valores y cultura organizacional. Hacia una organización competitiva*. México: Editorial Mc Graw Hill. (1999)
- Hersey Paul y Kenneth Blanchard. Administración del Comportamiento Organizacional. Editorial: Prentice hall. (2010).

Plan estratégico de marketing para la introducción de un nuevo producto “BrigaBoom” en el mercado de la ciudad de Sucre

Madelin Banegas & Maria Espada

M.Banegas & M. Espada

Universidad Mayor Real, y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
madecinha92@gmail.com

M. Ramos, A. Alvarado, W. Lopez, M. Solis, C.López. (eds.), Estudios Organizacionales y Desarrollo Regional, Tópicos Selectos de Recursos-©ECORFAN-Bolivia. Sucre, Bolivia, 2014.

Abstract

The business idea was born from the opportunity to be seen in the market to satisfy consumers who prefer handmade products that have no process by machine, in this case is the development of artisanal chocolates considering that its production is not costly. The current consumer market is wide chocolates this because the city of Sucre and its people are very traditional in the preparation and use thereof. Sucre has many companies engaged in the manufacture of chocolates whether some craft or processed, What he wants the company is offering artisanal brigadeiros coconut and almonds and the name that will make you know the company is "Brigaboom". The strategies that were used to be a product in the market are the following, a penetration strategy to establish itself in the market and after a growth strategy that will incorporate a variety of other products and expand brigadeiros line. The advantages to this business plan are in the efficient use of inputs required for each unit, as a handicraft product does not require high processing costs does not contain chemicals such as artificial flavors and preservatives, as well as the process does not contain any use of machinery.

8 Introducción

La presente investigación se realizara a través de una planificación estratégica para la comercialización de un nuevo producto “brigadeiro”, el cual llegara satisfacer las necesidades de cada uno de los pobladores sucrenses. El brigadeiro es un dulce pequeño, en forma de bola. Sus ingredientes básicos son chocolate, manteca, yemas, azúcar entre otros. Lo que se pretende con la introducción de este nuevo producto al mercado es llegar a cumplir con las expectativas de los consumidores presentando esta innovación utilizando diferentes estrategias de marketing. De acuerdo a esto lograremos saber las preferencias de nuestros clientes potenciales el cual será nuestro principal objetivo de conseguir satisfacer. Para esto tomaremos en cuenta los siguientes métodos y técnicas que son: método científico (deductivo, inductivo, analítico y estadístico), técnicas de investigación (entrevistas, encuestas, grupo focal y la observación directa), técnicas de muestreo (muestreo no probabilístico, muestreo causal o incidental). Entiende que el producto que se está pretendiendo introducir al mercado es un producto de lujo.

8.1 Marco teórico

Tabla 8.1 Marco Teórico

Autores	Aporte	Aporte propio
Elba Raquel Chinchilla Centeno y Gloria Estela González Cedillos [Chinchilla & Gonzales: 2011]	Determinaron que existe un grado de inconformidad en los clientes potenciales de los artesanos con respecto al tipo de promoción otorgado ya que las cantidades que se otorgan por compras realizadas dependen de la cantidad de chocolate artesanal que se compre.	Desacuerdo porque al presentar un producto artesanal llama la atención a los consumidores ya sea por la dedicación a la elaboración y en la presentación, siendo más en los chocolates.
Angie Yurany Camacho Acosta, Juan Pablo Cao Tibaduiza, Angela Maria Moncada Aristizabal, Shirlis Sahena Petro Ospino [Camacho, Cao, Moncada, & Petro: 2011]	Establecieron que para la creación de la empresa es vital que sus vendedores brinden seguridad y confianza para con sus clientes, sus vendedores deben ser capacitados y mínimo conocer perfectamente la empresa y el producto que van a ofrecer.	De acuerdo porque establecen que aspecto son importante y deben considerarse a la hora de emprender un negocio.
Lorena Jima González [Jima: 2012]	Definió que este mercadeo es positivo dentro del mercado consumista especialmente del café y chocolate, por lo que es muy rentable en caso de tomarlo para la realidad. Se puede persuadir a la demanda para que se incremente de manera considerada con un producto tan sofisticado y de primera línea como este.	De acuerdo porque indica que el mercado de chocolates es rentable para emprender un negocio ya que presenta una demanda satisfactoria.
Sterling Padilla, J. E [Sterling: 2011.]	Hace un análisis de la situación del mercado y el conocimiento de los atributos comunes de los consumidores más valiosos con el fin de saber a quienes van a atender, y cuáles son sus necesidades específicas y como puede la empresa comunicarse mejor con ellos.	De acuerdo porque es fundamental para una empresa y más aún una nueva saber qué es lo que quiere y que necesidades tiene el cliente para poder satisfacerlos de mejor manera.

8.2 Metodología a desarrollar

Se elaborara una encuesta empleada a nuestros consumidores meta el cual se determinó a través de un muestreo utilizando el método probabilístico y aleatorio estratificado mediante las técnicas de no probabilísticos y causal de manera que sea representativa y diferenciada nuestro universo.

Se aplicó técnicas proyectivas de asociación, a través de una degustación a los entrevistados, para determinar cuál es el estímulo o la respuesta que les vino a la mente cuando probaron el producto.

Para determinar la percepción de los potenciales consumidores hacia el nuevo producto, se realizó una degustación de las dos variedades (dulce de coco y chocolate con y sin almendra) que se pretende poner a la venta mediante un grupo focal, dando observaciones debido a los distintos gustos y preferencias.

Se aplicara el método estadístico con el objetivo de obtener la información numérica a cerca de una propiedad o cualidad del objeto o fenómeno, donde se comparan magnitudes medibles y conocidas.

También se realizó un análisis FODA, demostrando las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que presenta esta propuesta.

Fortalezas: Planta y diseño de producción propio, producto original , área de investigación y desarrollo en proceso de crecimiento, alto grado de comunicación entre cada área de la compañía, estrategias de marketing y publicidad desconocidas por la competencia, organización dinámica, no estática (es decir que cada departamento toma sus propias decisiones).

Oportunidades: Alianzas estratégicas con agencias de viaje y comisariatos, materia prima de bajo coste para la compañía.

Debilidades: Imagen y marca no posicionada en el mercado, pocos recursos móviles, recursos financieros en proceso de crecimiento, alto grado de deserción de los empleados por nuevas oportunidades de trabajo.

Amenazas: Fuerte competencia, barreras de entrada para el producto como el líder en este segmento siendo “chocolate para ti”, productos sustitutos como el chocolate normal, que al desconocimiento de innovación de un producto, los consumidores menores de 18 años no lo consumirían si no se emplea una estrategia publicitaria, que las personas mayores de 45 años, a pesar de su preferencia por el chocolate se restringen de consumirlo por salud. [Martin, Allauca, Pico, & Valdiviezo: 2011]

8.3 Resultado

En primer lugar la investigación de mercados es sistemática, por lo que se necesita una planeación sistemática en todas las etapas del proceso de investigación de mercados. Los procedimientos que se siguen en cada etapa son metódicos, están bien comprobados y, en la medida de lo posible se planean de antemano. Con la investigación de mercados se pretende entregar información fidedigna que exprese los verdaderos estados de las cosas, Es objetiva y debe realizarse de forma imparcial. Se implementó para el estudio de mercado, herramientas de investigación como la encuesta donde expusimos preguntas sencillas para que se vea reflejado de manera directa que es lo que el consumidor desea y espera del nuevo producto a comercializar. [Martin, Allauca , Pico, & Valdiviezo: 2011]

El estudio de mercado nos sirvió por dos razones principales: la primera es que observamos que el medio cambia rápidamente cuando se introduce un nuevo producto y servicio creativamente. A continuación se presenta los resultados obtenidos mediante el estudio de mercado.

Tabla 8.2 Rango de edades de los encuestados

Edad	Frecuencia	Porcentaje válido
entre 18 - 20 años	39	25%
entre 21 - 23 años	33	21%
entre 24 - 26 años	19	2%
entre 27 - 29 años	11	7%
entre 30 o mas	53	34%
Total	155	100%

Como se observa en la tabla 1, se tomó en cuenta para la encuesta a personas de 18 años en adelante. El 34% de las personas comprende la edad de 30 años y podemos definir que están a favor ya que tienen el poder de adquisición de un nuevo producto como es **“BrigaBoom”**

Tabla 8.3 Sexo de los encuestados

Sexo		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Femenino	97	63%
	Masculino	57	37%
	Total	154	
Perdidos	Sistema	1	
Total		155	100%

En la tabla 2, se muestra que el 63% de los encuestados es de sexo femenino y 37% restantes es de sexo masculino.

Tabla 8.4 Consumo de chocolates de la población encuestada

Consumo		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Si	138	89%
	No	17	11%
	Total	155	100%

En la tabla 3, se muestra que con un 89% de la población encuestada consume chocolates y un 11% le es indiferente o no consume. Este dato nos sirve para tener conocimiento del grado de consumismo del chocolate que existe en la población al cual nos dirigiremos con nuestro producto.

Tabla 8.5 Gustos y preferencia

Variedades		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Bombones	55	40%
	Trufas	22	16%
	Tabletas	13	9%
	Grageas	27	19%
	con relleno	22	16%
	Total	139	100%
Perdidos	Sistema	16	
Total		155	100%

En la tabla 4, se considera la variedad de derivados que se tiene los chocolates como gama de líneas de productos que se tiene en el mercado. En esta tabla se pudo determinar que el 40% de la población tiene gusto y preferencia por los bombones, un 19% por las grageas, un 16% por las trufas y con relleno, por último se tiene un 9% por las tabletas de chocolate. Con los datos obtenidos podemos así ofrecer los productos que más se adquiere por la ciudadanía y de la misma manera poder ofrecer nuevos productos elaborados con chocolate.

Tabla 8.6 Lugar donde se adquieren los consumidores los chocolates para su consumo

Adquisición del producto		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Mercado central	42	30%
	Supermercado SAS	29	20%
	Supermercado POMPEYA	3	2%
	Ferías	12	9%
	Tiendas de barrio	16	12%
	Sucursal propia de la empresa	27	19%
	Mini mercados	9	7%
	Otros	1	1%
	Total	139	100%
Perdidos	Sistema	16	
Total		155	100%

En la tabla 5, muestra que el Mercado Central, con un 30% es el lugar donde se adquiere con más frecuencia el producto. Con estos datos podemos determinar la ubicación para poder ofrecer nuestro producto de forma directa al consumidor

Tabla 8.7 Frecuencia de consumo de chocolate

Semanas		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	entre 1 o 2 veces a la semana	80	58%
	entre 3 o 4 veces a la semana	28	20%
	entre 5 o más veces a la semana	4	3%
	otros	27	19%
	Total	139	100%
Perdidos	Sistema	16	
Total		155	100%

En la tabla 6, nos muestra que el 58% es la frecuencia en que la población consume el chocolate que es entre 1 a 2 veces por semana.

Tabla 8.8 Empresas con mayor cuota de mercado

Empresas		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Atelier de chocolate	3	2%
	Fábricas de chocolates sucre	19	14%
	Fábricas de chocolates Taboada s.r.l	22	16%
	Solur s.r.l chocolates para ti	70	50%
	Bombonería Chuquisaca	6	4%
	Choco art chocolate artesanal	9	7%
	Chocolates charcas la plata	1	1%
	Fábricas de chocolates mi bombón	3	2%
	Otros	6	4%
	Total	139	100%
Perdidos	Sistema	16	
Total		118	100%

En la tabla 7, comprende la cuota de mercado en que la competencia está posicionada; con un 50% se tiene como líder en el mercado a Chocolates Para Ti y de la misma forma se tiene con un mínimo a Chocolates Charcas La Plata con 1%. Estos datos nos ayudan a comprender contra que empresas estamos compitiendo para poder determinar nuestras expectativas de ventas de nuestro producto.

Tabla 8.9 Posicionamiento de los Brigadeiros en el mercado

Brigadeiros	Frecuencia	Porcentaje válido
Si	47	39%
No	75	61%
Total	122	100%
Sistema	33	
Total	155	100%

En la tabla 8, se puede observar que” BrigaBoom” tiene un mínimo en participación en el mercado de Sucre con un 39%, este dato es de tal importancia ya que nos ayudara a generar estrategias para poder incrementar nuestra cuota de participación en el mercado.

Tabla 8.10 Preferencia de medio de comunicación por el cual se debe publicitar un p

Medios de Comunicación	Frecuencia	Porcentaje válido
Televisión	124	80%
Radio	14	9%
Periódico	3	2%
Afiches y volantes	7	5%
Internet	3	2%
Gigantografías	4	2%
Total	155	100%

La tabla 9, indica el medio de comunicación por el cual debe ser difundido para publicitar el producto y el grado de preferencia por parte de la población encuestada fue la televisión con un 80% y con un mínimo de preferencia con 2% está el periódico, internet y gigantografías. Estos son de suma importancia para no generar gastos innecesarios para realizar publicidad respecto a nuestro producto.

Tabla 8.11 Disposición de pago por un brigadeiro que pese 10 gr

Bs a pagar	Frecuencia	Porcentaje válido
Entre 0.50 a 1 bs	23	20%
Entre 1 a 1.50 bs	65	55%
Entre 1.50 a 2 bs	29	25%
Total	117	100%
Sistema	38	
Total	155	100%

En la tabla 10, se observa que el 55% de la población está dispuesta a pagar entre Bs 1 a 1.5 por una unidad de BrigaBoom de 10 gramos. Este dato nos ayudara a coordinar de mejor manera nuestra política de precios.

8.4 Conclusiones

En conclusión a la investigación realizada se obtuvo respuesta de la degustación del grupo focal, por su mayoría el producto fue aceptado, pero con algunas observaciones debido a los distintos gustos y preferencias, para algunos estaba muy dulce y para otros, perfecto; el tamaño del brigadeiro es adecuado y estarían dispuestos a pagar 1,50 bolivianos por unidad y por los tipos de empaque que se les presento como prototipo, les dio a entender que el producto que se está pretendiendo introducir al mercado es un producto de lujo por lo cual su frecuencia de compra estaría dada entre el rango de una a dos veces por semana o una al mes.

También les pareció que el producto no parecía un producto de elaboración artesanal sino más bien da a entender que es un producto que cuenta con un proceso de producción más minucioso, detallado y con uso de tecnología.

De haberse aplicado técnicas proyectivas de asociación, a través de una degustación a los entrevistados el producto para determinar cuál es el estímulo o la respuesta que les vino a la mente cuando probaron el producto. La respuesta fue de aprobación pero con ciertas observaciones que deben de ser mejoradas.

Conforme a los indicadores de valuación, a las proyecciones realizadas de la demanda del estado de resultados, etc. Refleja ser una empresa rentable a través de la elaboración de los Brigadeiros de forma artesanal.

Se logró demostrar la rentabilidad y aceptación del producto por parte de los consumidores, como también se identificó a los diferentes segmentos meta a los cuales se puede dirigir la empresa.

8.5 Agradecimientos

A la Universidad Mayor Real, y Pontificia San Francisco Xavier de Chuquisaca, y a la Unidad de Producción Científica y Tecnológica.

8.6 Referencias

Pinilla Peña, M. (2011). Contribución del marketing social a la sostenibilidad de fundaciones sin ánimo de lucro: un estudio de caso (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de Colombia-Sede Manizales).

Marín, T., Fredy, J., Pérez López, M. T., Zabala, N., & Maria, A. (2011). Plan de marketing para la comercialización e introducción al mercado del nuevo producto CAKES AND MOUSSE.

Demanda, p. D. N. P. G., chocolate, d., de concepción, d. A. D. A., mercados, t. Y., denominada, m. D. L. R. T., flores, I.,...& Centroamérica, s. S. E. S. (2011). Universidad del Salvador Facultad de Ciencias Económicas Escuela de Administración de Empresas.

Camacho Acosta, A. Y., Cao Tibaduiza, J. P., Moncada Aristizabal, A. M., Ospino, P., & Sahena, S. (2011). Plan de marketing para la elaboración y comercialización de frutas de chocolate con relleno de frutas exóticas, para la empresa Truffles Ltda.

Sánchez Muñoz, P. C., & Illera Correal, A. (2013). Plan estratégico de marketing para " Dulces Rinconcito".

Gonzales, J., & del Cisne, L. (2012). Reporte Marcus y mercadeo de productos informe final restaurante Marcus y plan de marketing de C&C bombones.

San Martín Riera, L., Allauca Aúlla, M., Pico, F., & Valdiviezo, I. P. (2011). Proyecto de inversión para la producción y comercialización de chocolates con esencia de rosa mosqueta, al estilo gourmet.

López-Pinto, B. (2010). Los pilares del marketing (Vol. 180). Univ. Politèc. de Catalunya.

Gallo Rivera, M. V. (2013). Proyecto de factibilidad para la creación de una microempresa dedicada a la producción y comercialización de chocolates para la publicación ubicada en el distrito metropolitano de Quito.

Márquez Flores, M. F. (2013). Estudio de factibilidad para la implementación de una microempresa productora de figuras de chocolates en la Fundación Discapacidad y Desarrollo (DISDE), y su comercialización en la ciudad de Loja (Doctoral dissertation).

- Murray, K. P. (2008). El poder del branding sonoro: el caso de los chocolates y confites El Gallito. *Revista Reflexiones*, 87(2).
- Sterling Padilla, J. E. (2012). Plan de mercadeo para desarrollar una empresa de confites a base de chocolates.
- Mejía, J. E. (2011). *Chocolatinas Jet* (Borrador de administración No. 50).
- Donovan, J. (2006). Identificación de las oportunidades de mercado y mercadeo en cadenas de valor. Una Guía para facilitadores del Desarrollo Empresarial Rural. CATIE. Centro para la Competitividad de Eco empresas, Costa Rica.
- De La Espriella, A., Ruda, A., Mesa, J. J., & Acosta, J. P. (2013). Plan de marketing: Chocoramo Crispy.
- Ferena, G., Milena, D., Ruiz Vélez, G. N., & Torres, D. J. (2013). Comercializadora de chocolates promocionales.
- Rivas Garcia, r. O. S. A. (2012). Factores clave condicionantes de la ventaja competitiva de una empresa mexicana exportadora de chocolate (doctoral dissertation).
- Pilco Paredes, j. R., & pilco parra, l. A. (2012). Estudio de factibilidad para la creación de una empresa dedicada a la elaboracion de chocolate (doctoral dissertation).
- Enríquez Potosi, y. J. (2014). Estudio de factibilidad para la creación de una pequeña empresa productora y comercializadora de pepas de calabaza con chocolate choco pips en la ciudad de ibarra, provincia de imbabura.
- Rodríguez, g., & Heriberto, W. (2012). Estudio de factibilidad para la creación de una empresa exportadora de chocolate artesanal a chile (doctoral dissertation).
- Padilla Montalvo, n. A. T. H. A. L. I. A., & paz viteri, i. V. A. N. (2013). Diseño de un modelo de planeación para la optimización del sistema de abastecimiento en una empresa productora y comercializadora de confites y chocolates (doctoral dissertation).

Los aportes a la teoría económica y la vigencia de la señora Joan Robinson

Jaime Páez

J.Páez

Departamento de Economía de la Universidad Central.
jpaezml@ucentral.edu.co

M. Ramos, A. Alvarado, W. Lopez, M. Solis, C.López. (eds.), Estudios Organizacionales y Desarrollo Regional, Tópicos Selectos de Recursos-©ECORFAN-Bolivia. Sucre, Bolivia, 2014.

Abstract

Three important dates in the life of one of the most prominent Post-keynesian economists were commemorated in 2013, the 110th celebration of her birthday (October the 31st, 1903), 80 years since her masterpiece *The Economics of Imperfect Competition* (1933) was published and her death 30th anniversary (August the 5th, 1983). Mrs. Joan Robinson made great contributions to economic theory from a heterodox perspective, and with a wide social content. She was characterized by her interest in expanding the main macroeconomic issues to the problems of economic development and by a strong microfoundation towards imperfect competition market structures. This author bases her analyses in a significant amount of tools and interdisciplinary links, which may explain why her works are provided by deepness and analytical rigor in the history of economic thought. Robinson was concerned on debates about teaching of economics and the Neoclassical model.

9 Dearrollo

“El propósito de estudiar economía es... aprender a evitar ser engañado por economistas”.

Joan Robinson

El presente artículo pretende resaltar los aportes de la señora Joan Robinson a la teoría económica, en términos no solo de su visión del mundo económico, sino de sus contribuciones de carácter metodológico, al generar una prolífica literatura económica caracterizada por una óptica heterodoxa con un amplio contenido social, que maneja las principales preocupaciones macroeconómicas con una extensión a los problemas del desarrollo económico, apoyada en una fuerte microfundamentación basada en las estructuras de mercado de competencia imperfecta; la autora fundamenta su análisis en un cúmulo significativo de herramientas y símiles de carácter interdisciplinario, lo cual explica por qué sus obras han sido catalogadas como las de mayor profundidad y rigurosidad analítica en la historia del pensamiento económico. Toda esta caracterización de la producción de la señora Robinson, más adelante en el transcurso de su vida, se va a reflejar en su preocupación constante por la enseñanza de la economía y por combatir sin tregua el andamiaje teórico de la escuela Neoclásica.

La señora Robinson se llamó Joan Violet Maurice, nació el 31 de octubre de 1903 en Camberley, una pequeña ciudad del Condado de Surrey a cincuenta kilómetros de Londres; sus padres fueron Sir Frederick Barton Maurice y Lady Margarite. Su bisabuelo Frederick Denison Maurice, perteneció al socialismo cristiano, que se había ocupado de temas relacionados con el pauperismo a mediados del siglo XIX, por quien se le atribuye sus preocupaciones por lo social y sus actitudes valientes en las controversias frente a sus contradictores en los debates de la teoría económica.

Al finalizar su primera etapa escolar en St. Paul, la señora Robinson decidió estudiar economía en el Girton College en Cambridge, una vez finalizó sus estudios de economía a los veintidós años se casó con Edward Austin Gossage Robinson, de veintiocho, también de Surrey y economista, con quien tuvo dos hijas Ann (1934) y Bárbara (1937); se trasladó a la India en 1926 donde Austin había sido contratado como tutor del Maharaja de Gwailor. En este país y durante tres años la señora Robinson, adquirió una primera visión real del subdesarrollo económico y de la pobreza, problemas sobre los que trabajaría toda su vida desde la economía. (Perez, 2010)

Al regresar a Cambridge en 1929, Joan Robinson trabajó como docente tutora, supervisando alumnos de licenciatura, a la vez que inició sus actividades investigadoras. Para este entonces John Maynard Keynes, era el editor del *Economic Journal* y había incorporado a Cambridge a los jóvenes economistas Piero Sraffa y Richard Kahn, quienes fueron relevantes en la vida de Joan Robinson.

En 1931 Keynes creó un grupo denominado Cambridge Circus, integrado por quienes se consideraban los más brillantes jóvenes economistas del momento: Sraffa, Kahn, James Meade y la propia Joan Robinson. En este mismo año, Robinson consiguió el puesto de ayudante, en 1937 el de profesor adjunto y en 1949 el de titular de cátedra. Hasta 1965, obtuvo la posición de Catedrática en la Universidad de Girton, cargo que desempeñó hasta 1971. En 1979 fue la primera mujer que consiguió un Fellowship en el King's College y apenas cuatro años después, el 5 de agosto de 1983, falleció en Cambridge. (Perez, 2010)

En una ceremonia conmemorativa para la señora Robinson celebrada en la Capilla del King's College (29 de octubre de 1983), Ruth Cohen (amiga de toda la vida y directora del Newnham College), se expresó de la señora Robinson en los siguientes términos: “Su trabajo fue original en muchos campos y su reputación como economista de primer nivel ha sido conocida en todo el mundo por muchos decenios. Creo que la mayoría de nosotros consideramos indignante que no se le otorgara el Premio Nobel... Como economista no aceptaba ninguna teoría como dogma y reconsideraba los supuestos aceptados, los de la derecha por supuesto, pero también los de la izquierda... En los últimos años de su vida se sintió muy deprimida ante el estado de la doctrina económica y luchó por una teoría que creara modelos capaces de tomar en cuenta la historia, los equilibrios ecológicos en comunidades individuales y en particular el cambio tecnológico. Estaba tratando de elaborar una técnica de pensamiento diferente.” (Feiwel, 1988)

La literatura producida por la señora Robinson a lo largo de toda su vida es bastante extensa, los artículos publicados hasta 1934 fueron: “Economics is a serious subject”, su primera publicación (1932) en el Student's Bookstore de Cambridge¹, “Imperfect competition and falling supply Price” (1932), “A Parable on Savings and Investment” (Economica, 1933); “The Theory of Money and Analisis of output” (Review of Economic Studies, 1933); “What is perfect competition?” (Quarterly Journal of Economics, 1934) y “Euler's Theorem and the Problem of Distribution” (Economic Journal, 1934). En 1933 publicaría además Economía de la Competencia Imperfecta, su obra de mayor éxito. (Para una visión más amplia de la obra de Joan Robinson, ver Anexo No.2 de éste documento).

A partir de 1936 comenzó con sus escritos relacionados con la difusión de las ideas keynesianas, éstas permanecieron junto a ella toda su vida constituyendo un importante baluarte desde el que luchó contra los intentos para absorber a ésta dentro del cuerpo principal de la ortodoxia neoclásica, pero dicha adhesión no la llevaría a cabo sin falta de crítica y de hecho ni siquiera consideraba que la revolución keynesiana hubiera supuesto un gran triunfo intelectual.

Aunque hay que reconocer que la señora Robinson estableció claramente las diferencias entre los planteamientos originales de Keynes y los de la Síntesis Neoclásica, a cuyos representantes, ella denominó “Keynesianos bastardos”. Por ejemplo cuando Keynes argumentó que una reducción de los salarios nominales produciría, en cada una de las variables independientes de su interpretación del sistema económico, efectos adversos en la propensión marginal a consumir, y en la eficacia marginal del capital y favorables, a la baja, en la tasa de interés, Joan Robinson aporta algo importante sobre la cuestión: “la teoría ortodoxa, que Keynes atacaba, sostenía que una reducción de las tasas de salarios monetarios implicaba una reducción de los salarios reales, y que una reducción de los salarios reales conduciría a un incremento del empleo. El argumento de Keynes era muy diferente del que después han elaborado inadecuadamente los keynesianos bastardos; porque, según éstos, las tasas de salarios monetarios son rígidas por razones institucionales.

El argumento de Keynes se fundaba en que, si durante una depresión se consiguiera reducir los salarios, la situación empeoraría porque ello conduciría a una disminución de precios y a expectativas de caídas posteriores que desanimarían la inversión; por otra parte, la caída del valor monetario de las acciones reduciría la disponibilidad del crédito y pondría a los bancos en peligro de quiebra” (ROBINSON, Herejías Económicas, 1976)

Joan Robinson, leyó a Marx con cierto interés pero con actitud crítica y en 1942 publicó *Essay on Marxian Economics*, donde intentaba rescatar los aspectos puramente económicos y conceptuales de su obra, esforzándose en intentar demostrar cómo los modelos de Marx y Keynes se apoyan en una misma base, rastreando en los modelos de competencia imperfecta una teoría de la distribución muy similar a la marxista, definiéndose a sí misma como la “keynesiana de izquierdas por antonomasia” (DE LA IGLESIA, 2007), integrando en su obra elementos tomados de Keynes, Marx y Kalecki (quien para ella había expuesto una versión más coherente de la Teoría General, al introducir la competencia imperfecta en el análisis, constituyendo así “una teoría general más auténtica que la de Keynes”. A partir de entonces su principal interés fue crear una teoría apropiada para el análisis de un problema económico dinámico. Sus aportes a la teoría del capital y del crecimiento económico en las décadas de los cincuenta y sesenta gozaron de gran reconocimiento. En *La Acumulación del Capital*, de 1956, intentó extender al largo plazo el análisis keynesiano.

La señora Robinson se puede considerar como la antítesis del dogmatismo epistemológico, su método consistía en utilizar las teorías para aprender y explicar, extrayendo lo necesario de éstas con el fin de alcanzar la verdad, teniendo en cuenta que cualquiera de ellas lleva al fracaso si se sigue ciegamente y siempre dispuesta a escuchar la opinión del contrario como hábito enriquecedor, pragmatismo que se reflejó ya desde sus primeros escritos, donde abogaba por la sencillez en el método e imperaba el sentido común, lo que trató siempre de imponer con vigor. . (Perez, 2010)

Existen varios aportes significativos de la Señora Robinson de carácter metodológico, que se sintetizan en las siguientes expresiones tomadas de Feiwel: “Por esta razón yo prestaría mucha atención al método. Insistiría en la distinción entre una identidad contable, una enunciación de condiciones del equilibrio y un resumen de hechos econométricos. Trataría de destruir la admiración que los estudiantes sienten por las fórmulas, no para inducir una inclinación escéptica hacia el nihilismo intelectual sino para formar el hábito de separarlas en sus elementos y volverlas a unir con las ambigüedades eliminadas, y mantenerlas firmemente en su lugar como instrumentos útiles para el sentido común, no como sus sustitutos ..”. “Las controversias que surgen mediante la confrontación de conclusiones contradictorias pueden resolverse fácilmente examinando los argumentos que condujeron a éstas. Cada una de las partes debería exponer claramente los supuestos en los que se basa su argumento; mediante la crítica mutua pueden llegar a un acuerdo acerca de las consecuencias de ciertos supuestos y así podrán reunirse en una amigable discusión acerca de las pruebas que deben encontrarse para demostrar cuál conjunto de supuestos (si es que hay alguno) es pertinente para el problema de que se trate. Para que este método tenga éxito ambas partes deberán usarlo. El esfuerzo de una de las partes por proceder de esta manera se frustrará si la otra continúa reiterando sus conclusiones o insiste en que su propio conjunto de supuestos es el único que puede formularse legítimamente. Por desgracia la mayor parte de las controversias económicas derivan de una confrontación de dogmas. El estilo del argumento es el de la teología, no el de la ciencia.”. (FEIWEL, 1988)

Desde otro punto de vista, la profesora Joan Robinson, dedica unas páginas a la enseñanza de la economía en sus *Ensayos Críticos* (Robinson, 1988, pp. 117-122). Allí expone su preocupación sobre la enseñanza impartida en la Universidad de Cambridge a estudiantes provenientes de la India.

Analiza las posibles consecuencias de una oferta y demanda que se modela en el aula de clases, pero que puede resultar paradójica en la realidad de la India cuando se pretende aplicar a un país tan diferente a la Gran Bretaña de mitad de siglo XX. (Robinson, Enseñanza de la economía, 1988).

Pero sus sugerencias para la enseñanza de la ciencia económica, desde el punto de vista del manejo de los autores, de las cuestiones metodológicas y temáticas se ilustran a través de las siguientes frases: “Debemos desprendernos de conceptos y teoremas que son lógicamente contradictorios, como el del equilibrio general de la oferta y la demanda, la función de producción de largo plazo, la productividad marginal del capital y el tamaño de equilibrio de las empresas.

No debe pensarse que las fluctuaciones de la actividad parten de la nada, sino que son cambios lentos de la capacidad productiva de largo plazo que se superponen, producidos por la acumulación, el cambio técnico (incluidos los cambios ocurridos en los métodos de operación de la fuerza de trabajo) y las alteraciones de la composición del producto. La interacción entre las consecuencias de las innovaciones técnicas en el largo y el corto plazos es un tema complicado que requiere más estudio. La evolución de la actividad empresarial y la política sindical debería enfocarse con el espíritu de observación del comportamiento de clases y grupos en la historia natural. El análisis del comercio internacional debería estar precedido de una investigación del significado de una "nación" en los sentidos pertinentes, algo que no es tan simple como antes se creía.....Durante los últimos veinte años he tratado de rastrear las confusiones y las falacias de las doctrinas neoneoclásicas corrientes hasta su origen en el olvido del tiempo histórico en la teoría del equilibrio estático de los neoclásicos, y al mismo tiempo de encontrar una opción más prometedora en la tradición clásica, revivida por Sraffa, que fluye de Ricardo a Marx, se diluye en Marshall y se enriquece con el análisis de la demanda efectiva de Keynes y Kalecki. Para los estudiantes serios yo tomaría el toro por los cuernos y empezaría desde el principio a examinar diversos tipos de sistemas económicos. Toda sociedad (excepto la de Robinson Crusoe) tiene que tener ciertas reglas del juego para organizar la producción y la distribución del producto. Adam Smith, Ricardo, Marx, Marshall y Keynes serían tratados en términos del modelo de un sistema económico que cada uno de ellos tenía en mente y de los problemas reales que cada uno de ellos trató de resolver.....Yo desplazaría del centro del cuadro la teoría de los precios relativos de los bienes y convertiría en temas principales la producción, la acumulación y la distribución, examinada desde el punto de vista de una economía tomada en su conjunto. La *Teoría general* de Keynes ocuparía entonces su lugar como la sección de corto plazo de una teoría verdaderamente general. Aquí surge la teoría de los precios como un elemento de la teoría de la distribución, ya que la relación de los precios con las tasas salariales monetarias en el sector industrial de una economía es uno de los determinantes de la distribución del producto entre los trabajadores y los capitalistas o el Estado, y la relación de los precios agrícolas con los precios de las manufacturas es un determinante principal de la distribución entre los sectores de la economía.....Yo trataría los mercados y las leyes de la oferta y la demanda no sólo en términos de un equilibrio ideal ya alcanzado, sino también en términos de las transacciones efectivas con los bienes, con su tendencia a desarrollar ciclos de telaraña y los choques violentos que se imparten de tiempo en tiempo a las comunidades que dependen de ellos.....Trataría el bienestar en términos humanos y enseñaría a los estudiantes a que no buscaran "superficies de preferencia" sino pruebas objetivas de los niveles de nutrición y salud.” (Feiwel, 1988)

La señora Joan Robinson criticó sistemáticamente la enseñanza de la teoría del productor, basada en las funciones de producción de corte neoclásico, a las cuales les atribuía sus limitaciones para explicar el mundo real y ponía en alerta sobre su transmisión y reproducción de esta concepción equivocada a través del tiempo. Al respecto afirmaba: “Además, la función de producción ha constituido un poderoso instrumento para una educación errónea.

Al estudiante de teoría económica se le enseña a escribir “ $X=f(L, K)$ ”, siendo “L” una cantidad de trabajo; “K” una cantidad de capital y “X” una tasa de output de mercancías. Se le alecciona a suponer que todos los trabajadores son iguales y a medir “L” en hombres-hora de trabajo; se le menciona la existencia de un problema de números índices en cuanto a la elección de una unidad de output; y luego se le apremia a pasar al problema siguiente con la esperanza de que se le olvidará preguntar en qué unidades se mide “K”. Antes de llegar a preguntárselo, ya será profesor y de este modo se va transmitiendo de generación en generación unos hábitos de pensamiento poco rigurosos” (Robinson J., 1953)

Los planteamientos de la Señora Joan Robinson respecto de la enseñanza de la economía, cobran hoy una importancia vital, en la medida que en los tiempos recientes se han producido una serie de acontecimientos en la academia, que han evidenciado la reacción contra las limitantes de la corriente principal asociada a la enseñanza y aplicación del modelo neoclásico, para resolver muchos de los problemas económicos que contemporáneamente se han agudizado, tales como el desempleo, la pobreza, la inequidad en la distribución del ingreso, la concentración de la riqueza, entre otros. Tal resistencia se ha manifestado cuando un conjunto de estudiantes de la Universidad de Harvard escribieron en noviembre de 2011, una carta en la que manifestaban su descontento con las temáticas abordadas en el curso Economía 10 dirigido por el profesor Gregory Mankiw. La principal queja de ellos giraba en torno a la enseñanza parcializada de las teorías económicas, pues sólo se presentaba “una determinada –y limitada– visión de la economía”. Se manifiesta en esta protesta que el curso de Mankiw utiliza pocos artículos académicos y le da prioridad a la enseñanza con base en libros de texto, lo que los estudiantes denuncian como una fuente de perpetuación de la no-discusión de perspectivas alternativas a la corriente dominante en la disciplina, y que incluso llevaría a la baja calidad del aprendizaje de las teorías económicas, al dejar de lado los debates sobre las fortalezas y fallas de los diferentes modelos abordados en clase. Esta última crítica no es nueva, pero sí ha sido central en las discusiones sobre los currículos de los pregrados en economía alrededor de todo el mundo. Estos debates han girado en torno a la necesidad de pluralismo de la enseñanza de las teorías, como reconocimiento de la coexistencia de diferentes paradigmas que ofrecen diversos caminos de investigación sobre los fenómenos del mundo. (Oeconomialiberalis, 2011)

Otra evidencia importante es la ocurrida en Francia en el año 2000, donde surgió un movimiento con una queja similar y que logró tomarse un espacio en los principales periódicos de aquel país, argumentando que los currículos tenían un fuerte sesgo hacia la teoría neoclásica, el cual era fundamentalmente ideológico y que no estaba basado en la superioridad de este paradigma en relación con otras alternativas. Afirmaban los estudiantes franceses que: “Entre todos los enfoques presentes, generalmente se nos presenta solo uno, el cual debe supuestamente explicar todo según un procedimiento puramente axiomático, como si se tratara de La verdad económica. Nosotros no aceptamos ese dogmatismo. Queremos un pluralismo de explicaciones” (Cataño, 2004)

Igualmente varios autores desde diferentes perspectivas, han venido proponiendo cambios en la enseñanza de la economía. En Colombia, la tuvo el reconocido economista Lauchin Currie. En su momento manifestó su preocupación por las facultades de Economía y su fusión con áreas de Administración e Ingeniería. La propuesta esencial apuntó a una enseñanza basada en la interdisciplinariedad durante los primeros semestres y consideró necesario una cátedra de “ciencia económica” para todas las carreras. (Currie, 1965)

En las dos últimas décadas del siglo veinte en Colombia, economistas como Bejarano y Kalmanovitz, establecieron interesantes debates en torno a la enseñanza de la economía y a pesar, de tener algunas diferencias epistemológicas, coincidían en impartir a los estudiantes una visión integral de la economía, que se apartara de la óptica única y totalizadora de la escuela neoclásica y seguramente influenciados por las posiciones de la señora Robinson.

“Bejarano criticaba además el hecho de hacer una secuencia de introducciones hacia doctrinas neoclásicas para ver después Microeconomía o una historia económica general para estudiar a Ricardo y Marx, como si se tratara a cada uno como antecedente de un sistema más completo, de suerte que la historia de la teoría se concibe aquí como la historia del error a la verdad”. La concepción detrás no era esa sino que pedagógicamente es más inteligible el concreto de la historia y la relación de ésta con la economía que partir de supuestos muy abstractos para derivar productividades marginales y el equilibrio general como una gran subasta.

Varios textos anglosajones siguen esta metodología para los cursos introductorios (entre otros, los de Robert Heilbroner, Joan Robinson, Clement y Poole), lo cual facilita entender más adelante el carácter de las abstracciones que utiliza la economía neoclásica o muchas vertientes de macroeconomía contemporáneas. Lo importante de este enfoque es que relativiza las teorías e impide formar personas con el solo y exclusivo conocimiento de una escuela en particular, por ejemplo como se enseñaba la Escuela de Chicago en Chile.” (Kalmanovitz, 1999)

En la misma perspectiva, el reconocido economista Celso Furtado resalta su preocupación en relación a su experiencia en el Brasil Según él, es necesaria una formación económica acorde a “la realidad” de cada país; eso significa no importar “productos enlatados” o teorías osificadas en el llamado mundo desarrollado, pero vacías en la práctica de los países latinoamericanos. Más importante aún, es lo que dice de la operatividad del economista: “Hoy en día los recursos son muchos más abundantes y hay mayor número de personas preparadas, pero, según parece, es menor la posibilidad de innovar, de usar la imaginación”. De allí se puede resaltar, paradójicamente, la menor posibilidad de usar la imaginación en el campo laboral del economista: todo es más operativo. Entonces “¿será que nuestros colegas más queridos que laboran en los departamentos administrativos, instituciones estatales y privadas y en el sector financiero, están careciendo de imaginación al aplicar una teoría en un país como el nuestro?” (Furtado, 1999)

Por otra parte Stiglitz se refiere a las responsabilidades de los economistas y la ciencia económica, con respecto a las crisis económicas. Es bien sabido que los economistas no predijeron la crisis, o si lo hicieron no pusieron las medidas para atajarla. Este autor señala en su libro “Caída Libre”, que él, entre otros economistas, sí dio avisos del problema de la burbuja pero el clima de consenso del paradigma dominante hizo oídos sordos a ellos. Tras esta crisis, y la aplicación de unas medidas económicas claramente problemáticas, el resultado ha sido el descrédito de los economistas. Se ha llegado a decir que la economía ha sido una "ciencia arrogante que ha sido derrotada" por tratar de ver un escenario casi idílico de beneficio económico que se ha roto de forma radical. El problema más claro que tiene la economía actualmente es su pretensión de universalización, es decir, su intento de hacer real la equivalencia entre la realidad de los comportamientos económicos y los modelos aplicados por los economistas. La economía, por lo general, trata de ofrecer unos modelos matemáticos que se pretenden como universales. Estos modelos, a su vez, se basan en dos premisas: la existencia de un agente económico arquetípico y la racionalidad de sus actuaciones. El agente económico del que se habla actúa bajo unos condicionantes y la teoría económica considera que éste siempre actúa de la misma manera en un mismo contexto, y todo ello de forma racional y medible. Como se ha podido comprobar, esto no es cierto porque dicho agente no siempre tiene comportamientos racionales ni actúa de la misma forma ante diversos estímulos y condicionantes. La dinámica económica también se basa en la inestabilidad, la irracionalidad y el azar, elementos que no suelen ser tenidos en cuenta en estos modelos matemáticos que se proponen desde la disciplina. Los mercados tampoco son tan eficientes y equilibrados como afirman estas teorías, por lo que la economía, como es concebida en la actualidad, tiene importantes carencias. (Stiglitz, 2010)

Todas estas evidencias convergen con los planteamientos de la señora Robinson quien en 1967, desde la Universidad de Cambridge, afirmaba que la teoría económica no ofrecía argumentos suficientes para explicar el subdesarrollo, teniendo en cuenta que la teoría neoclásica a la que ella se refería, evitaba abordar temas como las crisis, el desempleo, el desarrollo y la inflación, problemas típicos de economías en desequilibrio como las subdesarrolladas.

Joan Robinson, cuestionaba la teoría del equilibrio, sobre la cual se construye todo el andamiaje neoclásico, como un referente válido para explicar la realidad del subdesarrollo y sus desequilibrios estructurales y que por lo tanto, la enseñanza de la economía basada en este paradigma resultaba engañosa para los estudiantes, en la medida que al apoyarse en un fuerte soporte formal, con pretensiones científicas, encubría las verdaderas causas de los problemas mencionados y limitaba, por lo tanto la formulación de políticas adecuadas para acercarse a su solución. (ROBINSON, Teoría económica y Economía política, 1975).

A este respecto es pertinente introducir el excelente artículo de la profesora Robinson, titulado “Disertación en Oxford por un economista de Cambridge”, en el cual inicia su explicación narrando como un profesor de corte neoclásico, le enseñaría a su alumno el concepto de *equilibrio*. Por ser tan ilustrativo el mencionado escrito se transcribe la totalidad del mismo. Para tal efecto ver el anexo No, 1 del presente documento. (ROBINSON J., 1976-a)

Abordando los aportes de Joan Robinson desde la teoría micro y macroeconómica, se puede afirmar que a partir de las ideas de Sraffa, ella decide escribir sobre la teoría de los mercados. De esta forma escribe y publica “Imperfect competition and falling supply Price” (Economic Journal, 1932) y su obra maestra Economía de la Competencia Imperfecta de 1933, que la situaría en primera línea de los avances teóricos y analíticos, al desarrollar su fecunda sugerencia de que la teoría del valor debe tratarse en términos de análisis del monopolio. En ésta obra, el punto de partida fue la concepción de la empresa como un monopolio, pero con el objetivo de extender la técnica marginal a otras formas aparte de la competencia perfecta, unificando el análisis del monopolio y la competencia perfecta de acuerdo con un único principio, lo que era un avance con respecto al enfoque marshalliano, puesto que la maximización del ingreso neto de monopolio que trataba Marshall coincidía con el criterio de que el beneficio era máximo si el coste marginal y el ingreso marginal se igualan, con el avance de que este método podía emplearse para competencia y para monopolio. A este respecto hay que recordar que cuando la señora Robinson era estudiante redactó el cuento de la Bella y la Bestia, donde establece magistralmente y desde la literatura una especie de parodia del sistema marshalliano. (ROBINSON, La bella y la bestia, 1979)

El libro de la Economía de la Competencia Imperfecta, pretendía aportar un método operativo y sencillo con el fin de que el economista teórico pudiera “encontrar respuesta a los problemas prácticos que le plantea el mundo real”, de esta forma comentaba Joan Robinson “he preparado esa caja de herramientas que es mi obra, con la esperanza de ayudarlo en su tarea”. Así, su técnica de análisis amparada en la sencillez parte de la hipótesis fundamental de racionalidad y consiste en separar en dos partes los elementos de la situación que influyen en las decisiones del individuo desarrollando en base a ello la teoría del valor. Los argumentos principales de este libro, se construyen sobre una relación general entre valores medios, valores marginales, elasticidades y las relaciones existentes entre ellos, a partir de estas herramientas podrán estudiarse todos los equilibrios. Este método es útil para el mundo real pues evidentemente ningún economista puede calcular el punto exacto de máximo ingreso neto, pero si las condiciones de oferta y demanda permaneciesen constantes durante un período de tiempo suficientemente largo podrá encontrar el valor de la producción más rentable simplemente haciendo un balance de Ingresos Marginales y Costes Marginales y viendo si vendiendo un poco más aumentan o disminuyen sus ganancias netas. (ROBINSON, Economía de la competencia imperfecta, 1a.edic., 1946)

En síntesis, Joan Robinson en su libro de Economía de la Competencia Imperfecta, generaliza el desarrollo de un método de análisis basado en la igualdad de Coste Marginal e Ingreso marginal y lo logra, construyendo una puerta de acceso para poder extender de una forma cómoda la teoría de la oferta y la demanda a casos reales, así como facilitar el análisis haciéndolo asequible matemática y geoméricamente gracias a sus “herramientas”, lo que se puede considerar como un gran mérito.

Otra de las grandes contribuciones de Joan Robinson fue el estudio de la discriminación de precios, construida sobre cimientos pigouvianos y empleando el mismo análisis que utilizó para el monopolio simple: el beneficio del monopolista discriminador será máximo cuando el ingreso marginal de cada mercado sea igual al coste marginal de la producción total. Aborda además los aspectos morales, consciente del hecho de que “si la discriminación estuviese prohibida, más de un ferrocarril no se hubiera construido y más de un médico de pueblo no habría montado su despacho”. (ROBINSON, Economía de la competencia imperfecta, 2a, edic., 1973a)

A pesar de afirmar que es imposible decir si la discriminación es deseable o no desde el punto de vista del conjunto de la sociedad, en cualquier caso, comparando la situación con el monopolio puro, considera que “lo que es casi seguro es que resultará deseable cierto grado de discriminación” (ROBINSON, Economía de la competencia imperfecta, 2a, edic., 1973a), concretamente beneficiosa desde un punto de vista social en casos donde la disminución del precio afecte a grupos de individuos más pobres.

Si el mercado es el del factor trabajo, Joan Robinson identifica imperfecciones a causa de las condiciones monopolísticas en el mercado del producto (lo que llamó explotación monopolística) e imperfecciones de mercado en la contratación del trabajo (explotación monopsonística). Así, en condiciones de competencia imperfecta el salario recibido por los trabajadores coincidirá en el equilibrio con el ingreso marginal del producto marginal, como el ingreso marginal es menor que el precio, y si en estas condiciones la productividad marginal del factor no cambia por el advenimiento del monopolio, la retribución de los factores disminuye y pasa ser menor que el valor de su producto marginal físico, lo que Joan Robinson identificó como “explotación monopolística del trabajo”.

Para eliminar dicha explotación es necesaria la acción sindical, idea sobre la que siempre se reafirmaría Joan Robinson, que ha sido señalada como una continuación de J. S. Mill de defensa de la actividad gremial: “el ejercicio del poder de negociación contra la fuerza de los monopolios aumenta los salarios reales e incrementa la ocupación”. (ROBINSON, La segunda crisis del pensamiento económico, 1973c)

Por otra parte, el monopsonio en la contratación del trabajo significa que el coste medio de contratar trabajo aumenta a medida que aumenta el empleo de este factor, si el empresario maximizador de beneficios contrata factores hasta el punto en que el coste marginal y el ingreso marginal coinciden. Para Joan Robinson, las omnipresentes imperfecciones del mercado son la razón por la cual el trabajo es explotado formando parte la explotación de la estructura de la economía, puesto que el monopolio es una regla y no una excepción.

En otoño de 1934 se publicó en el *Quarterly Journal of Economics* su artículo “What is perfect competition?”, donde Joan Robinson definiría la competencia perfecta como “una situación en la cual la demanda para el output de un vendedor individual es perfectamente elástica”. Para que se de la competencia perfecta el mercado debería ser perfecto y el número de empresas grande. Para que el mercado sea perfecto “es necesario, primero, que todos los compradores sean iguales en cuanto a sus preferencias y segundo, que cualquier momento particular, cada comprador tenga tratos con una sola empresa.

Cuando se cumplen estas condiciones, un aumento en el precio exigido por cualquier empresa particular provocaría una total interrupción de sus ventas, siempre y cuando no se modifiquen los otros precios. Y este es el criterio para determinar un mercado perfecto” (ROBINSON, Ensayos críticos, 1a. edic., 1984). Con respecto a que el número de empresas sea grande, viene concluido por que la variación del precio por parte de una de ellas no provoque una variación de los precios exigidos por las demás, pero esto no depende del número de empresas, sino de las inclinaciones de las curvas de costes marginales del resto de éstas, por lo que es imposible discutir el número de empresas necesario para asegurar una competencia perfecta, sin discutir las curvas de costes marginales de las que componen la industria.

A menor inclinación menor disminución en precio a causa de aumentos en output y a mayor número de empresas menor inclinación, pero si los costes marginales son crecientes (condiciones de competencia perfecta) sería preciso que el número de empresas sea infinito para que la competencia fuese absolutamente perfecta, en consecuencia, para Joan Robinson una perfección absoluta de la competencia resulta algo imposible.

La señora Robinson, en su teoría sobre el crecimiento económico, toma como referente principal a las empresas, las cuales, con su empuje al que ella denominó “espíritu anímico esencial”, se constituyen en el motor inicial y determinante del proceso de acumulación de capital, elemento vital y dinamizador del crecimiento y desarrollo económico de los países.

Este instinto animal se considera relevante para dicho proceso de crecimiento y desarrollo, ya que fortalece el impulso de la inversión; suscita una visión optimista del futuro; promueve el incremento de conocimiento científico y su explotación, es decir, su conversión en conocimiento técnico. Asimismo, Robinson distingue tres tipos de innovaciones atribuibles al “espíritu anímico esencial”: las innovaciones “autónomas”, debidas al mejoramiento de los conocimientos; las innovaciones “competitivas”, ocasionadas por la lucha entre las empresas; y, las innovaciones “inducidas” consecuentes a la escasez de trabajadores.

En sus teorías del crecimiento y desarrollo económico, decantadas en gran medida en su modelo de acumulación, la señora Robinson utilizó el símil de la edad de los metales, para representar los diferentes escenarios en las cuales se pueden hallar los países, en términos de sus condiciones de fortaleza y debilidad macroeconómicas; parte de la “edad de oro” como un marco metodológico para representar en él experimentos intelectuales e imaginar un camino histórico (no necesariamente de equilibrio) en el cual la tasa de acumulación, la tasa de crecimiento físicamente posible y las condiciones límites eran compatibles entre sí.

Una edad de oro

“...He empleado la frase “una edad de oro” para describir una situación en la que prevalece crecimiento uniforme y constante en circunstancias de ocupación plena”.... “...Si la tasa de acumulación es igual a la tasa posible, formada por la tasa de crecimiento de la población y por la producción por persona, y se inicia a un nivel próximo a la ocupación plena y cuya composición de la existencia de plantas es adecuada a la tasa deseada de acumulación, entonces se mantiene un nivel que se acerca mucho a la ocupación plena, esta situación es la que he denominado una “edad de oro” (ROBINSON, Teoría del desarrollo. Aspectos críticos, 1973b)

Llegó a la conclusión de que una “edad de oro” indica un estado de cosas utópicas que posiblemente no se encuentren en una economía actual, pero que era necesario describir para mostrar cuán lejos están las economías capitalistas de la tranquilidad, la lucidez y la armonía. En conclusión, la edad de oro era el modelo de cómo debería ser la economía, un estado de constante crecimiento económico, a la cual siempre se pretendía llegar.

A pesar de que la edad de oro no era la situación real, Robinson encontró que el capitalismo, en medio de toda su incoherencia tenía algo de coherente, pues desarrollándose en una situación de desequilibrio, hacía que la acumulación de capital, que es la determinante en el crecimiento económico, fuera posible de igual manera que en dicha edad.

Tomando como base esta edad de oro, Robinson poco a poco le hace ajustes; mueve algunas variables que tenía constantes en dicho estado para tratar de hacerlo cada vez más cercano a la realidad, es decir, crea en dicho modelo edades inferiores a la edad de oro: “la edad de oro deficiente”, “la edad de oro limitada”, “la edad de plomo”, “edad de platino decreciente”, edad de platino decrecimiento lento”, una falsa edad de oro”, una falsa edad de platino”.

En las edades de oro las condiciones iniciales son adecuadas al crecimiento constante; y, tanto en las verdaderas como en las limitadas, la tasa decrecimiento real que se lleva a cabo únicamente se restringe por la tasa deseada. (En una verdadera edad de oro la tasa posible coincide con la tasa deseada y ya se ha alcanzado un nivel muy próximo a la ocupación plena). En una edad de oro restringida, la tasa de crecimiento realizada está limitada por la tasa posible y se mantiene a su mismo nivel bajo. En una edad de plomo la tasa realizada mantiene baja la tasa posible. En una falsa edad de oro la tasa posible se limita en forma distinta; es decir, porque los salarios reales se encuentran al mínimo tolerable. Tanto en una edad de oro limitada como en una falsa edad de oro, la existencia de capital que hay en cualquier momento es menor a la que sería suficiente para ofrecer ocupación a todos los trabajadores disponibles. En la edad de oro limitada, la existencia de bienes de capital no aumenta con más rapidez por falta de “impulso anímico esencial”; y en la edad de oro falsa no crece más rápido porque se ve obstruida por la barrera de la inflación.

A continuación se presenta un cuadro donde se sintetizan las principales características de cada una de las edades de los metales, empleados en la explicación de la señora Robinson:

Tabla 9.1 Edad de los metales

Edad	Característica
Edad de oro	Crecimiento uniforme y constante en circunstancias de ocupación plena. La tasa de crecimiento posible coincide con la tasa deseada.
Edad de oro deficiente	Crecimiento constante restringido por la tasa deseada, y se mantiene en su mismo bajo nivel. La existencia de planta tiene la composición adecuada para lograr la tasa deseada de acumulación, pero esta no es suficiente para emplear la totalidad de la fuerza de trabajo.
Edad de oro limitada	Crecimiento constante restringido por la tasa deseada. Con plantas adecuadas a la tasa deseada de acumulación y ya logrado el pleno empleo, esta no se puede alcanzar porque la tasa de crecimiento de la producción per cápita no es suficiente para hacerla posible.
Edad de plomo	La tasa de crecimiento posible mantiene baja la tasa de crecimiento realizada. Una proporción creciente de desempleo significa un descenso en el nivel de vida de los trabajadores, restringiendo la tasa de crecimiento de la población y a falta de progreso técnico, podría llegarse a la igualación de la tasa de crecimiento de la fuerza de trabajo con la tasa de acumulación, siendo bastante grande la proporción del desempleo para mantener la igualdad ésta en condiciones de igualdad con aquella.

Edad de platino de crecimiento acelerado	Las condiciones iniciales no permiten el crecimiento constante y la tasa de acumulación se acelera. Se dispone de una gran cantidad de trabajadores desempleados, pero no es posible lograr la tasa deseada de crecimiento debido a la falta de plantas básicas. Entonces se pasa a la fase de inversionista-vendedor aumentando el empleo y la relación de la inversión bruta con la producción. En consecuencia aumenta la tasa de utilidad, disminuyendo la tasa de salario real, a menos que el progreso técnico sea suficientemente rápido.
Edad de platino de crecimiento lento	Las condiciones iniciales no permiten el crecimiento constante y la tasa de acumulación pierde velocidad. Es demasiado elevada la proporción de la planta básica para la tasa de crecimiento físicamente posible. Suponiendo estancamiento técnico, el crecimiento de la fuerza de trabajo no es lo suficientemente rápido para equipararse con el volumen de ocupación que ofrece el creciente número de plantas industriales. Para reprimir la amenaza de escasez de mano de obra se aumenta la tasa de interés y se impone un freno a la acumulación, descendiendo la tasa de utilidad de la acumulación.
Edad de oro falsa	Crecimiento constante restringido por la tasa deseada, se restringe porque los salarios se encuentran en un mínimo tolerable. Al presentarse presiones inflacionarias que deriven en restricciones financieras y sin escasez de mano de obra, si no hay reducción del salario real, mientras más alta es la tasa de acumulación menor es la tasa de salario real. Cuando un aumento de los salarios nominales por aumento de precios, pone en peligro la tasa de acumulación.
Edad de platino falsa	Cuando el progreso técnico continúa, va disminuyendo la cantidad de mano de obra requerida para producir un mínimo aceptable de salario real. El nivel constante de salarios reales es compatible con el aumento de la relación inversión bruta al consumo; por tanto puede ocurrir un rápido aumento de la acumulación sin causar inflación.

Fuente: Elaboración propia, con base en el artículo: Un modelo de acumulación de Joan Robinson en Economía Postkeynesiana, Ocampo José Antonio. (Robinson, Un modelo de acumulación, 1985)

Para Robinson reviste de utilidad en el debate sobre crecimiento económico el análisis del principio de aceleración, el cual indica que un incremento en el ingreso induce a la inversión y, mientras que se acompañe con un incremento correspondiente en los recursos naturales aprovechados, un mejoramiento en la técnica y un incremento de la población ocupada, es compatible con la decisión que tome un empresario de aumentar la tasa de producción de una mercancía y el propósito de invertir en capital circulante. Este proceso, Robinson lo denominó “el modelo de progreso firme”. En cuanto al crecimiento económico de una sociedad en el largo plazo, los factores relacionados son muchos, pero todos concuerdan al decir que este se visualiza como un proceso de acumulación de capital físico. A su vez, la acumulación de este capital depende del proceso de ahorro-inversión. Este proceso es el que determina el crecimiento; pues las relaciones causales entre ahorro, inversión y crecimiento operan en un nivel agregado y con el principio del acelerador, que transmite los efectos que ejerce la demanda agregada sobre la inversión y, por ende, amplifica las propias repercusiones de la inversión sobre la demanda, generándose así un círculo vicioso: un mayor nivel de inversión genera más crecimiento, que a su vez induce un incremento de la inversión, eleva el ahorro, y facilita el financiamiento de mayores niveles de inversión y así sucesivamente.

Todo este cúmulo de aportes de la señora Robinson, mencionados en este texto y seguramente muchos otros que se escapan, más la evidente vigencia de esta autora, hacen que se reconozca con mayor vigor hoy su obra, así inmerecidamente, jamás se le haya otorgado el premio Nobel de Economía, tal vez porque sus posiciones se convertían en una “piedra en el zapato” para el capital, en la medida que cuestionaban aspectos centrales y neurálgicos, sobre todo para el desarrollo de los países pobres, tales como las limitantes de la acumulación de capital, la inequitativa distribución del ingreso y la concentración del capital y la riqueza, entre otros. Pero parece que la señora Robinson nunca necesitó de estos galardones, para alcanzar su acreditación y reconocimiento académico. Seguramente, su postura como economista coincidía con la de mujer, “tremendamente austera, vegetariana estricta, a menudo vestida con ropas hindús, calzaba sandalias en invierno y vivía sin calefacción en una casita rodeada de pájaros y ardillas.” (Perez, 2010)

9.1 Referencias

- Cataño, J. (2004). La ciencia económica actual y la enseñanza de la economía: el debate francés. *Lecturas de economía*, 125.
- Currie, L. (1965). *La enseñanza de la economía en Colombia*. Bogotá: Tercer Mundo.
- De la Iglesia, C. (2007). Joan Robinson: Keynesiana de izquierdas. En L. y. Perdices, *Mujeres economistas*. Madrid: Ecobook.
- Feiwel, G. (1988). El legado intelectual de Joan Robinson. *Trimestre Económico*.
- Furtado, C. (1999). *El capitalismo global*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Kalmanovitz, S. (1999). El debate debe continuar: Bejarano y la enseñanza de la economía. *Cuadernos de Economía No. 31-Universidad Nacional de Colombia*.
- Oeconomialiberalis. (2011). *La enseñanza de la economía al ruedo*. pag- web.
- Perez, B. (2010). Joan Robinson: Las aportaciones a la teoría de los mercados de una joven economista en el Cambridge Circus. *Mujeres y Economía*.
- Robinson J. (1953). The Production Function and Theory of Capital. *Review of Economic Studies*, vol XXI.
- Robinson J. (1976-a). Disertación en Oxford por un economista de Cambridge. En R. J., *Relevancia de la teoría económica* (págs. 337-347). Barcelona: Ediciones Matinez Roca, S.A.
- Robinson, J. (1946). *Economía de la competencia imperfecta, 1a.edic*. Madrid: Aguilar.
- Robinson, J. (1973a). *Economía de la competencia imperfecta, 2a, edic*. Barcelona: Martinez Roca.
- Robinson, J. (1973b). *Teoría del desarrollo. Aspectos críticos*. Barcelona: Martinez Roca.
- Robinson, J. (1973c). *La segunda crisis del pensamiento económico*. Madrid: Actual.
- Robinson, J. (1975). *Teoría económica y Economía política*. Barcelona: Martinez Roca.
- Robinson, J. (1976). *Herejías Económicas*. Barcelona: Ariel.
- Robinson, J. (1979). La bella y la bestia. En J. ROBINSON, *Economía de mercado vs. Economía planificada*. Madrid: Martinez Roca.

Robinson, J. (1984). *Ensayos críticos, 1a. edic.* Barcelona: Orbis.

Robinson, J. (1985). Un modelo de acumulación. En J. OCAMPO, *Economía Postkeynesiana*. México: Fondo de Cultura Económica.

Robinson, J. (1988). Enseñanza de la economía. En J. ROBINSON, *Ensayos críticos*. Barcelona: Orbis.

Stiglitz, J. (2010). *Caida libre: el libre mercado y el hundimiento del capitalismo global*. Madrid: Taurus.

Anexo 1

Disertación en Oxford por un economista de Cambridge

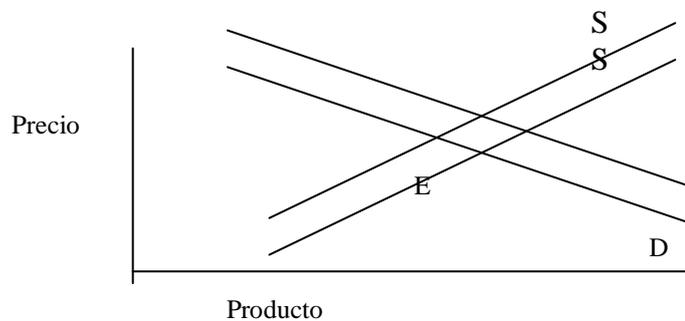
Si algunos de los presentes llevan ya muchos trotes por estos andurriales, mi charla no le complacerá demasiado. (A los que aún no se han lanzado a la carrera les vendrá como anillo al dedo.)

Puesto que voy a dar una conferencia poco agradable comenzaré con un chiste desagradable que se cuenta en Cambridge. Estas bromas son corrientes en Cambridge y, compensando los más y los menos, como dice Marshall, resultan bastantes ecuánimes, pero pronunciadas aisladamente, entre personas educadas y corteses, parecen de muy mal gusto.

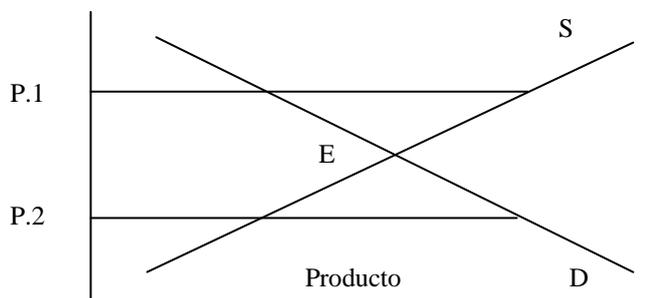
Mi chiste desagradable dice así: cuando un economista de Oxford viene a dar una conferencia en Cambridge llena la pizarra con tal cantidad de ecuaciones y diagramas que la concurrencia se queda boquiabierta. He venido a Cambridge para dejarles boquiabiertos con este diagrama.

Imaginemos un profesor que explica a un estudiante de primer curso el significado del equilibrio. El profesor es un economista neoclásico. Si les va ese distintivo, pónganselo; y si no les va yo seré la primera en celebrarlo.

El profesor le dice al estudiante: “E es el punto de equilibrio de la oferta y la demanda”. Y si el joven pregunta: “¿Qué significa equilibrio de la oferta y la demanda?”, responderá: “Es el punto E”. Admirable. Ha ofrecido al estudiante un breve extracto de un diccionario ilustrado.

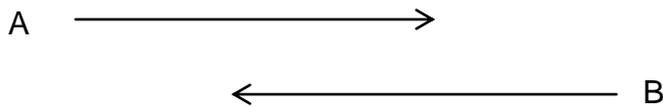


O puede decir:

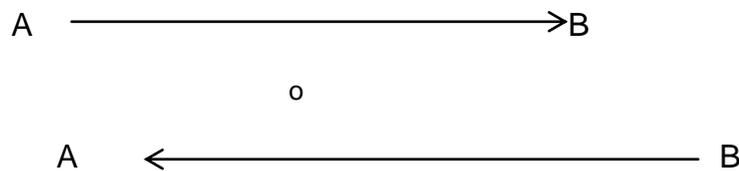


“Cuando el precio es OP1, la oferta es mayor que la demanda y el precio tiende a bajar. Cuando es OP2 la demanda es mayor que la oferta, y el precio tiende a subir. Es posible que el precio nunca esté realmente en equilibrio, pero siempre tiene hacia el punto de equilibrio”. Ahora sí que va desencaminado ¿Por qué? Está empleando una metáfora basada en el espacio para explicar un proceso que tiene lugar en el tiempo.

¿Han considerado alguna vez la diferencia entre moverse en el espacio y el tiempo? A y B son dos puntos del espacio. Si los cuerpos situados en A y B no se hallan en equilibrio entre sí, se moverán simultáneamente en ambas direcciones. Algunos de los A se dirigirán hacia B y algunos de los B hacia A, y se cruzarán en *route*.



En el tiempo existe una circulación en dirección única muy rigurosa. Puede darse un movimiento.

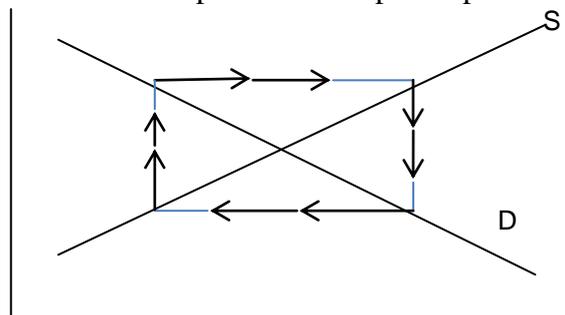


Pero no ambas cosas a la vez.

La segunda característica del espacio es que no existe nada parecido en este tender hacia (que el estudiante de primer curso considera sumamente equivoco, pobre inocente). Con el tiempo, nuestros cuerpos realmente llegarán a equilibrarse. El tiempo puede ayudar en los problemas del espacio. Pero ya podemos coger tanto espacio como queramos....¿Cómo nos ayudará a resolver los problemas del tiempo?

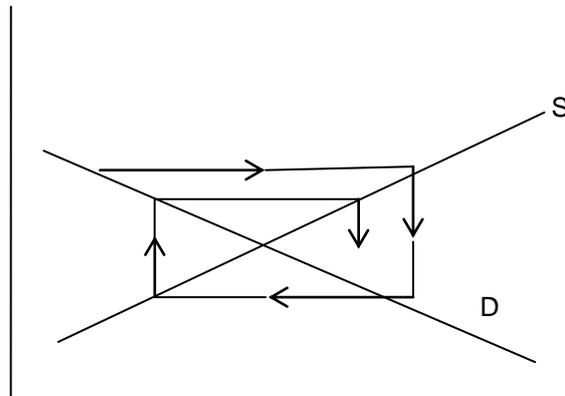
La tercera característica del espacio es que la distancia de A a B es del mismo orden de magnitud que la distancia de B a A. No digo de la misma magnitud por los vientos alisios y demás. En el tiempo, la distancia entre hoy y ayer es de veinticuatro horas cuando avanzamos, y de otra la eternidad cuando se trata de retroceder. Hay muchos versos que hablan de ello, pero el profesor (que nunca conoció personalmente a Keynes) sólo lee poesía por las noches, si lo hace, y no se le ocurriría mezclarla con su trabajo.

Ahora el tutor piensa para sus adentros: “Es uno de estos aburridos detalles lógicos. Más vale poner a punto mis supuestos y salir de este atolladero”. Muy bien, adelante. Sólo insistió en que ponga una flecha indicadora del tiempo entre cada par de puntos.



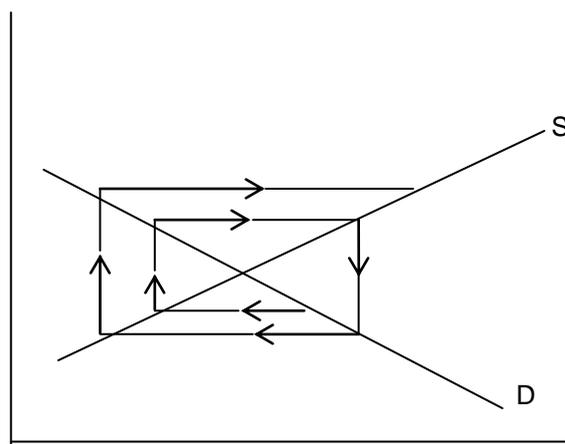
¿Qué le recuerda esto? El ciclo de los cerdos, el ciclo de la construcción naval y el ciclo económico. Ahora, el profesor comienza a sonreír un poco. No es la primera vez que oyes hablar de esto.

Tiene dos casos. Primero dice: “Los cerdos son una excepción. Si hiciese un diagrama para los cacahuetes, hoy habría problema. Tendríamos un ciclo que se va amortiguando”. Adelante. Solo pido una flecha para cada movimiento.



En la primera fase no parece ir mal encaminado. ¿Y en la segunda fase? Sus stocks de cacahuetes han ido variando. En la segunda fase no sucedería lo mismo si hubiese partido de un punto distinto en la primera fase. Los stocks habrían variado de otra forma. No puede esperarse que el estudiante acepte este tipo de *tendencia* recién empezada su carrera.

Entre tanto el profesor intenta salir del paso con su segunda respuesta. Si el ciclo es de esta forma:



Se llega al infinito en un par de semanas, lo cual constituye un absurdo lógico.

Pero ahora está jugando de lleno en terreno keynesiano. Aunque de vez en cuando logre lanzar una pelota por encima de la red, Samuelson, Kaldor o Kalecki rematan su jugada, y no consiguen marcar ni un solo tanto. Los Keynesianos siempre llevan ventaja.

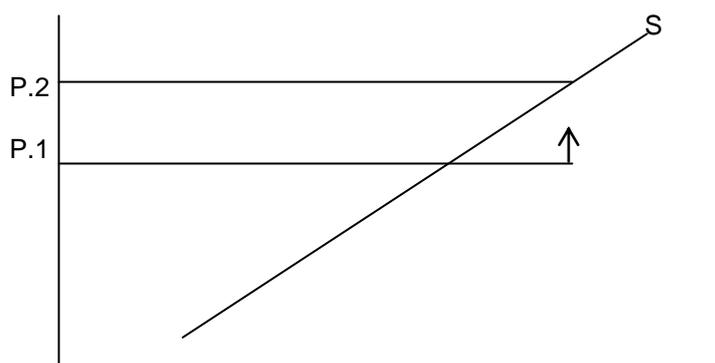
¿Quién fue en su opinión el economista que mejor captó la idea que estoy intentando explicar con estas flechas? Desde luego no fue Keynes. La economía neoclásica le olía a podrido y la tiró por la ventana, tapándose la nariz al mismo tiempo que hacía comentarios realmente desagradables.

Nunca se detuvo a examinar porque olía tan mal. Sabía que tenía algo que ver con el tiempo, pero su olfato no pudo resistir el rato necesario para averiguar exactamente de qué se trataba.

Keynes dejó desconcertado al profesor. Dijo: “Reconozco que tengo mis dudas sobre el corto plazo. Pero, con todo, el largo plazo corresponde a un mundo no keynesiano. Ahí siento una agradable fragancia”. (Ya hablaremos de ello.)

No, el único que lo comprendió perfectamente fue Marshall. Esta no es una charla erudita. Solo citare como referencia el Apéndice H de sus *principios*. Léalo otra vez y verán que tengo toda la razón.

Ahora bien, Marshall poseía un notable genio intuitivo y logro dar por instinto con el único caso en que es posible decir algo sin armarse un lío con la flecha.



Bajo condiciones de competencia rigurosamente perfecta, la curva de oferta a corto plazo nunca decrece cuando la demanda crece de forma sostenida.

Un salto hacia arriba en el tiempo y nos encontraremos en una posición en el cual la flecha no crea problemas laterales, a condición de no moverse del corto plazo.

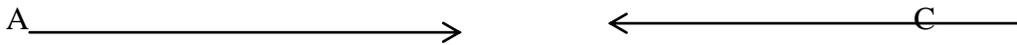
¿Qué hizo? Cuanta más economía aprendo, más admiro el intelecto de Marshall y más detesto su carácter.

Expuso con gran lucidez su corto plazo para movimientos hacia adelante, y después procedió a llenar su libro de gas lacrimógeno, de modo que nadie advirtiese que había falseado todo el resto del planteamiento. Léanse otra vez los *principios* de Marshall con una máscara antigás y me darán la razón.

A la muerte de Keynes, el profesor se rehízo un poco y comenzó a leer atentamente la *Teoría general*, descubriendo que estaba llena de terribles errores. (En seguida explico esto de los errores). ¡Quién lo diría! El profesor estaba tan poco preparado que no conocía ni el primer principio de la lógica aristotélica. Razono así: Keynes dice que huelo a podrido. Keynes comete errores lógicos, luego no huelo a podrido. (El tipo de errores lógicos cometidos por Keynes no eran de ese orden de magnitud).

Ahora les explicaré los errores de la *teoría general*.

El proceso de discusión lleva una flecha indicadora del tiempo. Aquí están los supuestos A y ahí conclusiones C.



Es posible partir de A, pensar y llegar a las conclusiones. O puede partirse de C, pensar y llegar a los supuestos.

Cuando el razonamiento está correctamente planteado se halla en equilibrio:



Las conclusiones implican los supuestos y los supuestos llevan a las conclusiones.

Voy a contarles ahora un hecho tomado de la historia natural. No puedo demostrarlo; tuve ocasión de precisarlo casualmente mientras realizaba observaciones de campo. Sitúense en una plataforma bien construida y, con unos prismáticos, podrán comprobar una diferencia en las costumbres de los tigres salvajes y los caballos amaestrados.

Los caballos amaestrados siempre llevan sus argumentos de las premisas a la conclusión. Lo hacen por naturaleza. De modo que, cuando está inconcluso, el argumento de un caballo responde al siguiente gráfico:



Bueno, que la vaya bien. Pronto llegará.

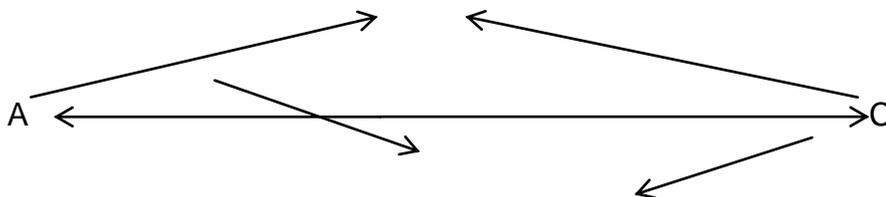
Pero los tigres proceden a la inversa. No me pregunten por qué. Es un hecho que observé a través de mis prismáticos desde una plataforma.

Galopar en línea recta de los supuestos a las conclusiones es exactamente lo que puede hacer un caballo, con un poco de sentido caballuno y también su energía de pura raza. Pero encontrar el camino recto para volver hacia atrás no es nada fácil, ni siquiera para un tigre. El planteamiento a medio acabar de un tigre puede resumirse así:



El tratado sobre el dinero es un buen ejemplo de lo que quiero decir, por no se lee tan fácilmente con el Apéndice H, y (en este contexto) no da tan buenos frutos como los *principios* de Marshall, considerandos globalmente. Conque, por mí, no se molesten. Basta que recuerden el dolor de cabeza que nos atenazó, cuando lo leímos por primera vez.

La Teoría general del empleo, el interés y el dinero puede de representarse así:



La línea de equilibrio está ahí, pero Keynes no se tomó la molestia de borrar todas las otras líneas antes de publicarla. (Les sorprendería saber cuántas líneas fueron borradas antes de que R. F. Kahn le permitiese publicarlo. Keynes hace referencia a ello de forma muy caballerosa en el Prefacio.)

Bueno, ya entienden a qué me refiero: cuando hagan economía, no olviden su Blake.

Pasemos ahora al largo plazo. El análisis a corto plazo parte de un equipo de capital fijo especificado en términos físicos. No es preciso preguntarse: ¿Cuándo el capital no es capital? Existe una lista específica de altos hornos y material móvil y otros objetos macizos, y para Marshall un número dado de barcos pesqueros.

A largo plazo, el equipo de capital varía en cantidad y en su diseño. Por tanto, topamos de sopetón con el problema: ¿qué es la cantidad de capital?

No quisiera tener que decir la extensión que ocuparían los libros escritos sobre el tema colocados en fila.

Estamos llegando al punto realmente desagradable de esta charla. Todos esos libros son insensateces, en el sentido riguroso que Wittgenstein da a la palabra: “Lo que puede pensarse puede pensarse claramente. Lo que puede expresarse puede expresarse claramente. Lo que puede señalarse no puede expresarse”.

Ahora bien, esto es particularmente cierto en el caso del capital. Cuando es posible llegar a medir una cantidad de capital, puede medirse con exactitud; y cuando ésta es una lista de altos hornos y otros objetos macizos, puede señalarse pero no puede expresarse.

Conque, cuando hagan economía, no olviden su Wittgenstein.

Apliquemos la noción de equilibrio al capital. ¿Qué determina la demanda de bienes de capital? Sus posibles cuasi rentas futuras. ¿Qué determina el precio de oferta? Su coste de producción pasado. En el caso de objetos macizos como altos hornos o material móvil la demanda es *ex ante* por su misma naturaleza, y el coste es *ex post* también por naturaleza. El profesor no podrá ahora ponerse a salvo de las flechas que indican el tiempo.

Solo en un caso es posible medir, no señalar, la cantidad de capital; se trata de cuando la economía en conjunto se halla en equilibrio en nuestro querido punto E.

Nunca hablen de un sistema en vías de equilibrio, pues el equilibrio carece de sentido, a menos que uno ya esté situado en él. Pero consideren un sistema que esté en equilibrio y haya estado así desde tiempos de Adán; les resultará provechoso seguir esta línea:

El pecado original

←—E—

De modo que todas las expectativas *ex ante* que respecto al presente se tuvieron en el pasado se están cumpliendo en la actualidad. Y la expectativa *ex ante* actual es que el futuro será igual que el pasado.

Entonces todo cuadra. Los bienes de capital se venden hoy a un precio que es a un mismo tiempo su precio de demanda, basado en cuasi rentas *ex ante*, y su precio de oferta, basado en costes *ex post*.

¿Quién llegó a entender este detalle? Marshall lo entendió, a su perversa manera. Si releen sus *principios*, observaran que cuanto más inconsistente se hace el planteamiento, más densa es la nube de gas lacrimógeno. Pero el que lo entendió y además jugó limpio fue Marx.

Comienza a discutir la acumulación a partir de un modelo de reproducción simple, que es precisamente E, en el lenguaje de Marx. Luego hace avanzar su modelo a lo largo de la historia y demuestra que nunca podrá volver a E antes del día del juicio.

Recordarán que Marshall logró dar con el único caso en que es posible decir algo sensato sobre la teoría de los precios de mercado: la curva de oferta a corto plazo bajo condiciones de competencia perfecta. ¿Quién halló el caso correspondiente en que puede decirse algo sobre el desarrollo a largo plazo? Harrod, con su *tasa de crecimiento garantizada*. (Se consigue adornando los argumentos con un progreso técnico neutro y algunas cosas más).

Harrod quedó algo desconcertado cuando le hice notar que su teoría estaba contenida en *El capital*, volumen II. Pero es un keynesiano consciente y hace tiempo que devolvió el pescado podrido que había ingerido. De modo que, pasada la primera impresión, me dio toda la razón.

De todos modos, la teoría que estaba publicada en su libro. *La tasa de crecimiento garantizada* no tiene por objetivo demostrar que el modelo tiende hacia una trayectoria de desarrollo de equilibrio, sino que (tal como dijo Marx) una vez se sale de ella no podrá recuperarla hasta el día del juicio final.

Todo se reduce a respetar las reglas del juego. Ricardo establece estas reglas: adornen tanto como quieran los supuestos, pero expongan siempre lo que han hecho.

Sobran comentarios en cuanto a la manera de proceder de Marshall. Marx, en vez de decir educadamente: “Si tienen la amabilidad de prestarme atención, les expondré mis supuestos”, cae de rodillas y nos ruega y nos implora que creamos sus supuestos, porque constituyen el secreto del universo. Aunque menos reprochable desde un punto de vista moral, el resultado es aún más desconcertante que el gas lacrimógeno de Marshall. Y Keynes, con frecuencia, deja de citar un detalle de aquí o allí porque (cuán precipitadamente) consideró que todo el mundo advertiría que es evidente.

Ricardo mismo fue *demasiado* escrupuloso. Le molestaba tener que hacer malabarismos con los supuestos. Hasta su muerte estuvo buscando el supuesto que no requiriese malabarismos. Y ese malhadado profesor neoclásico se aprovechó de las vaguedades engendradas por los escrúpulos de Ricardo para dar a entender que quería decir lo contrario de lo que dijo. Si leen la Introducción de Sraffa a los *Principios* comprenderán que no me falta razón.

Anexo 2

Principales obras de Joan Robinson

(En sus denominaciones originales)

Economics is a Serious Subject: The apologies of an economist to the mathematician, the scientist and the plain man, 1932.

The Economics of Imperfect Competition , 1933

"Theory of Money and Analysis of Output", 1933, RES.

"A Parable on Savings and Investment", 1933, *Economica*.

"What is Perfect Competition?". 1934, *QJE*.

"Euler's Theorem and the Problem of Distribution", 1934, *EJ*.

"Disguised Unemployment", 1936, *EJ*.

"The Long Period Theory of Employment", 1936, *ZfN*.

"Some Reflections on Marxist Economics", 1932, *EJ*.

Introduction to the Theory of Employment, 1937

Essays on the Theory of Employment, 1937.

"The Concept of Hoarding", 1938, *EJ*.

"Rising Supply Price", 1941, *Economica*.

Essay on Marxian Economics , 1942

"The Economics of Full Employment", 1945, *EJ*.

"Obstacles to Full Employment", 1946, *Nationalökonomisk Tidskrift*.

"The Pure Theory of International Trade", 1946, *RES*.

"Marx and Keynes", 1948, *Critica Economica*.

"Mr. Harrod's Dynamics", 1949, *EJ*.

"Exchange Equilibrium", 1950, *Economia Internazionale*.

"The Rate of Interest", 1951, *Econometrica*.

Collected Economic Papers, Vol. I, 1951.

"The Model of an Expanding Economy", 1952, *EJ*.

The Rate of Interest and other essays, 1952.

"The Generalization of the General Theory", 1952,

"The Production Function and the Theory of Capital", 1953-4, *RES*.

The Accumulation of Capital, 1956.

"Notes on the Theory of Economic Development", 1956, Annales de la Faculte de Liege.

"India, 1955: Unemployment and planning", 1957, Capital.

"The Philosophy of Prices", 1958, Manchester School.

"The Real Wicksell Effect", 1958, EJ.

"Some Problems of Definition and Measurement of Capital", Oxford EP.

"Accumulation and the Production Function", 1959, EJ.

Exercises in Economic Analysis, 1960.

Collected Economic Papers, Volume II, 1960.

"La Enseñanza de la Economía", Economic Weekly, 1960

"General Liquidity", 1960, The Banker.

"Own Rates of Interest", 1961, EJ.

"Equilibrium Growth Models", 1961, AER.

"Prelude to a Critique of Economic Theory", 1961, Oxford EP.

Essays in the Theory of Economic Growth, 1962.

"A Neo-Classical Theorem", 1962, RES.

Economic Philosophy: An essay on the progress of economic thought, 1962.

"The Basic Theory of Normal Price", 1962, QJE.

"Solow on the Rate of Return", 1964, EJ.

"Factor Prices Note Equalized", 1964, QJE.

"The Final End of Laissez-Faire", 1964,

"Consumer's Sovereignty in a Planned Economy", 1964, Essays in Honor of Oskar Lange.

"China, 1963: The Communes", 1964, Political Quarterly.

"Pre-Keynesian Theory after Keynes", 1964, Australian EP.

Collected Economic Papers, Volume III, 1965.

"Korea, 1964: Economic miracle", 1965, MLR.

"Piero Sraffa and the Rate of Exploitation", 1965, New Left Review.

Economics: An awkward corner, 1966.

"Comment on Samuelson and Modigliani", 1966, RES.

"The Badly Behaved Production Function", with K.A. Naqvi, 1967 QJE.

- "Growth and the Theory of Distribution", 1967, *Annals of Public and Cooperative Economy*.
- "Marginal Productivity", 1967, *Indian Economic Review*.
- "The Poverty of Nations", 1968, *Cambridge Quarterly*.
- "The Theory of Value Reconsidered", 1969, *Australian EP*.
- "A Further Note", 1969, *RES*.
- "Capital Theory Up to Date", 1970, *Canadian JE*.
- Freedom and Necessity*, 1970.
- "Harrod After 21 Years", 1970, *EJ*.
- Economic Heresies: Some old-fashioned questions in economic theory*, 1971.
- "The Second Crisis of Economic Theory", 1972, *AER*.
- An Introduction to Modern Economics*, with John Eatwell, 1973.
- "Formalistic Marxism and Ecology without Classes", 1973, *Journal of Contemporary Asia*.
- "Ideology and Analysis", 1973, in *Sozialismus, Geschichte und Wirtschaft*.
- Collected Economic Papers, Vol. IV*, 1973.
- "History versus Equilibrium", 1974, *Thames Papers in PE*.
- "The Unimportance of Reswitching", 1975, *QJE*.
- "What Are the Questions?", 1977, *JEL*.
- "Employment and the Choice of Technique", 1977, *Society and Change*.
- "The Labour Theory of Value", 1977, *MLR*.
- Contributions to Modern Economics*, 1978.
- "Keynes and Ricardo", 1978, *JPKE*.
- "Morality and Economics", 1978, *Challenge*.
- The Generalization of the General Theory and Other Essays*, 1979.
- "Kalecki and the Economics of Capitalism", 1977, *Oxford Bulletin of Statistics*.
- "Thinking About Thinking", 1979,
- "Keynes Today", with F. Cripps, 1979, *JPKE*.
- Aspects of Development and Underdevelopment*, 1979.
- "Garegnani on Effective Demand", 1979, *Cambridge JE*.
- What Are the Questions? And other essays*, 1980.
- Collected Economic Papers, six volumes, 1951-1980*.

"Misunderstandings in the Theory of Production", 1982, in Feiwel, editor, Samuelson and Modern Economics.

"The Arms Race", 1982, in McMurrin, editor, Tanner Lectures on Human Values.

"The Economics of Destruction", 1983, MLR.

"The Theory of Normal Prices and Reconstruction of Price Theory", 1985, in Feiwel, editor, Issues in Contemporary Macroeconomics.

"Ideology and Logic", with F. Wilkinson, 1985, in Vicarelli, editor, Keynes's Relevance Today.

Recuperado de <http://www.eumed.net/cursecon/economistas/robinson.htm>

Sumisión: Responsabilidad Social y Ambiental en PyMES industriales

María Obeso, María Mendivil, y Cristina Barreras

M.Obeso, M.Mendivil, y C. Barreras

Universidad de Occidente, Unidad Los Mochis. Integrante del CA en Estudios Organizacionales. Dirección: Blvd. M. Gaxiola y Carretera Internacional S/N. Los Mochis, Sinaloa. México.
maria.obeso@udo.mx

M. Ramos, A. Alvarado, W. Lopez, M. Solis, C.López. (eds.), Estudios Organizacionales y Desarrollo Regional, Tópicos Selectos de Recursos-©ECORFAN-Bolivia. Sucre, Bolivia, 2014.

Abstract

The paper shows results of an exploratory and descriptive research of the practices of social and environment responsibility (SR) of industrial aquaculture small and medium enterprises (SMEs). It is a qualitative study, 15 farms in the municipality of Ahome, Mexico, which addresses the environmental dimension and relationship with the community. The most important findings indicate that aquaculture organizations have different levels in the way they manage and set their guidelines regarding the RS and environmental, to pass through different stages of organizational learning such as: compliance, gestion and strategic. The importance of studying this industry sector in the northwest of the country, constitute its strategic status in food production in the country, job creation and improved livelihoods in rural areas , as well as significant impacts to the environment and the communities where they are settled.

10 Introducción

Las PyMEs industriales acuícolas, son especialmente relevantes por ser una actividad productiva generadora de alimentos y tener una alta codependencia en el uso de recursos naturales en sus procesos productivos; la responsabilidad social y ambiental entre este tipo de organizaciones se incrementa por la responsabilidad compartida que tienen en sus impactos que tienden a ser más locales y con efectos regionales.

Esta industria ha sido objeto de críticas importantes, principalmente de organizaciones no gubernamentales (ONG), y de algunos sectores académicos, quienes han señalado que las granjas de camarón dañan fuertemente el medio ambiente: específicamente los manglares durante la construcción de los estanques, contaminan los estuarios con aguas residuales no tratadas, perdidas valiosas por la captura de larvas silvestres y el desplazamiento local de la población. Todo ello ha generado diversos debates entre las ONG, las instituciones académicas, y la industria, por lo cual es necesario revisar la validez de estos reclamos y sugerir acciones remediales pertinentes para mejorar la sustentabilidad de las organizaciones acuícolas (Engle and Valderrama, 2006).

Existen países que ya están respondiendo fuertemente a la problemática acuícola con acciones colectivas que buscan darle legitimidad a la planeación, y tratando de asegurar que los productores acuícolas, realicen la auto aplicación de las regulaciones relacionadas a la protección del medio ambiente (Raux, Bailly, & Nhung, 2006).

El objetivo de este estudio fue analizar las acciones que sobre responsabilidad social y ambiental (RSyA) realizan las pymes industriales acuícolas del municipio de Ahome, para identificar sus niveles de gestión y aprendizaje organizacional en materia de responsabilidad social corporativa.

La metodología es de corte cualitativo considerando las técnicas de entrevista semiestructurada y observación no participante, basados en los instrumentos del GRI y el Acuaqulture Practices Certified (E.U); en la dimensión medio ambiental y la relación con la comunidad, así mismo se retoma la propuesta de Zadek (2004) para la identificación de los niveles de gestión y aprendizaje organizacional de la Responsabilidad Corporativa.

10.1 La Responsabilidad Social y Ambiental en las PyMES industriales

El origen del concepto, el contexto en el que ha surgido, la evolución que ha presentado y la forma en que se ha difundido, ha permitido que prolifere la discusión académica, generando una serie de instituciones nacionales e internacionales, que se han dedicado a emitir definiciones, indicadores, y recomendaciones para la implementación correcta de prácticas sobre Responsabilidad Social Empresarial (RSE) (Portales & García, 2012).

En esa evolución, la RSE ha sido definida desde diversos ámbitos y con diversos intereses: los sindicalistas enfocados en el bienestar de los empleados; los ecologistas en el respeto al medioambiente; para las comunidades que viven donde operan las multinacionales de la industria de la extracción, la RSE debe respetar primero sus tradiciones y costumbres de vida, y así sucesivamente. La RSE parece entonces tener múltiples significados dependiendo del lente con el que se mire, por lo que es difícil de englobar en una sola definición (Portales & García, 2012). Sin embargo, es posible encontrar un fondo común que ha permitido llegar a un cierto consenso sobre el concepto de RSE.

Para el presente trabajo se ha adoptado la siguiente definición: “La RSE, es el compromiso consciente y congruente de cumplir integralmente con la finalidad de la empresa, tanto en lo interno como en lo externo, considerando las expectativas económicas, sociales y ambientales de todos sus participantes, demostrando respeto por la gente, los valores éticos, la comunidad y el medio ambiente, contribuyendo así a la construcción del bien común” (CEMEFI, 2009, p.4).

El entorno organizacional interno como externo, considera los grupos de interés (stakeholders) es decir a los accionistas ó dueños de la empresa, los directivos y los empleados, involucrando también el escenario en que se desarrollan las actividades de la empresa, como es el proceso productivo o la toma de decisiones. En este grupo, existe una serie de compromisos como por ejemplo, llevar una conducta empresarial que mueva a la empresa hacia una gestión con principios y valores dirigidos a alcanzar una mejor calidad de vida, un entorno más seguro en el trabajo y un reflejo positivo hacia la comunidad externa.

Es en el entorno interno, donde se inicia la relación con los recursos naturales y la responsabilidad sobre las repercusiones ambientales, desde la entrada de insumos al proceso productivo, el mismo proceso y sus formas de producir y los productos y subproductos, con el fin de lograr la eficiencia en el manejo de los recursos que utiliza y consume, no sólo tratando de bajar costos de producción, sino también buscando prevenir, reducir o eliminar los efectos nocivos al ecosistema que pertenece (comunidad y medio ambiente).

En el entorno externo de la organización, la responsabilidad social de la empresa se extiende a los socios comerciales, proveedores, clientes, competidores, interlocutores públicos, la comunidad local, las autoridades y Organizaciones de la sociedad Civil.

Un grupo de interés externo, relevante para la investigación en curso, es la comunidad donde se encuentran asentadas las organizaciones, por incluir temas como: competencia por los recursos, el empleo y las contrataciones locales (inclusividad), educación y desarrollo de capacidades, la generación de riqueza, los recursos culturales y patrimoniales del lugar, el manejo de riesgos por la actividad empresarial y evitar riesgos para la salud de la o las comunidades en donde se encuentran asentadas las granjas, promover el bienestar de la comunidad local y la contribución de la empresa a su economía (ISO, 26000). Estos factores son temas fundamentales en las relaciones de empresa – comunidad para el desarrollo de las comunidades locales.

Otro factor de interés externo para la investigación realizada ha sido el medio ambiente natural, el cual incluye suelo, la flora sobre este, la fauna, el agua, básicamente (ISO, 26000). Para el presente estudio, la importancia es identificar la relación que guardan las actividades productivas con el medio ambiente natural y lo significativo que puede ser las prácticas que realizan para el ecosistema en donde se encuentran asentadas.

La búsqueda de mejor calidad de vida requiere de la reducción en el consumo total de recursos; una organización debería tomar acciones para mejorar la calidad de vida, haciéndose cargo de los problemas medioambientales, que la mayoría de las veces, son problemas provocados por éstas, las que pueden impactar de manera importante en las localidades donde se encuentran instaladas afectando su desarrollo.

Con lo anterior, se aprecia que la responsabilidad social empresarial, renueva la concepción de la empresa, otorgando a ésta una dimensión amplia e integradora, que va más allá de la mera cuestión económica, en la que se incorpora perfectamente la triple faceta de la sostenibilidad: económica, social y medioambiental (Perdiguero, 2005). Es a partir de las prácticas de responsabilidad social y ambiental que las empresas hacen su aportación para el logro de un desarrollo sustentable.

10.2 Herramientas de gestión para la RS y Ambiental

A nivel mundial, existen organismos internacionales y nacionales, que han manifestado su interés por desarrollar acciones tendientes a promover una mayor responsabilidad en el sector empresarial ante los problemas ambientales, sociales y económicos. En 1999 la Organización de las Naciones Unidas (ONU) anuncia el Pacto Mundial como una iniciativa que busca lograr un compromiso voluntario en el tema de la responsabilidad social de las organizaciones, en cuatro áreas fundamentales: derechos humanos, condiciones laborales, medio ambiente y anticorrupción⁸.

Otros organismos como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y la Coalición de Economías ambientalmente responsables (CERES) han propuesto principios y directrices en torno a fomentar el cumplimiento de la normatividad en materia ambiental y el respeto por los distintos grupos de interés, propiciando el establecimientos de relaciones de confianza entre las empresas y la sociedad.

Lo anterior, ha ido permeando en los distintos sectores de la sociedad: gobiernos, empresas, ONGs, instituciones educativas y en la población en general, originando también la necesidad de contar con instrumentos e indicadores que faciliten la medición y la comunicación del desempeño de las prácticas de RS y ambiental a los grupos de interés.

⁸ El Pacto Mundial de las Naciones Unidas fue lanzado en el año 2001, es la iniciativa más grande en Responsabilidad Corporativa en el mundo. www.pactomundial.org.mx

Entre los instrumentos más importantes a nivel mundial se encuentra la Global Reporting Initiative⁹ (GRI), la cual pretende la elaboración de reportes sobre sustentabilidad en tres ámbitos: económico, ambiental y social. En Latinoamérica se cuenta con el Programa Latinoamericano de Responsabilidad Empresarial¹⁰ (PLARSE) promovido por importantes organismos de la sociedad civil, empresarial y gubernamental para realizar un trabajo conjunto por el fortalecimiento del movimiento de RSE en América Latina.

Otros instrumentos de uso general son el estándar de aseguramiento AA1000, desarrollado por la organización británica Accountability¹¹; la norma ISO 26000¹², guía internacional reguladora, de carácter voluntario y la Norma Mexicana de Responsabilidad Social (IMNC), creada por el Instituto Mexicano de Normalización y Certificación (IMNC)¹³.

Respecto a los indicadores que se han construido para medir la RS y ambiental de las organizaciones, se pueden mencionar la propuesta del Instituto Ethos de Empresa y Responsabilidad Social¹⁴, localizado en Brasil, el SA8000, creado por la Social Accountability Internacional con el objetivo de promover mejores condiciones laborales¹⁵; y específicamente para el sector acuícola se cuenta con la Alianza Global de Acuicultura (GAA por sus siglas en inglés) que es una asociación comercial internacional sin fines de lucro (ONG) y dedicada a promover la acuicultura ambiental y socialmente responsable. Esta Alianza fue organizada en 1997, y ha desarrollado los Estándares de certificación de Mejores Prácticas Acuiculturales¹⁶; promueve el uso de prácticas de acuicultura responsable. Este organismo busca certificar a las industrias acuícolas en cuatro ámbitos: medio ambiente, seguridad alimentaria, trazabilidad y relación con la comunidad.

Estos distintos instrumentos se han ido perfeccionando para lograr constituirse en una verdadera herramienta de gestión organizacional para la responsabilidad social y ambiental, de igual forma, para esta investigación, han apoyado en la identificación de la curva de aprendizaje de las empresas acuícolas, respecto a los temas sociales y ambientales.

Etapas de aprendizaje organizacional en la Responsabilidad Corporativa

Para Simón Zadek (2004) las organizaciones generalmente atraviesan por cinco etapas de crecimiento o aprendizaje organizacional en su forma de manejar la responsabilidad social (cuadro 1).

⁹ El GRI creado en 1997, ha desarrollado la Guía para la elaboración de un informe de sustentabilidad, en su tercera versión cuenta con 79 indicadores de desempeño. <http://www.globalreporting.org>

¹⁰ PLARSE es una iniciativa creada en el 2008 por el Instituto Ethos, Fundación Avina, ICCO & Kerk en Actie y Forum Empresa para realizar un trabajo conjunto por el fortalecimiento del movimiento de RSE en América Latina, en tres ejes: utilizar una base común de indicadores de RS, una mejor y mayor cobertura de los medios de comunicación y la promoción del combate a la pobreza. PLARSE: la experiencia de un programa por la RSE en América Latina. San Paulo, Diciembre 2012 www.institutoethos.org.

¹¹ <http://www.accountability.org>

¹² www.iso.org

¹³ <http://www.economía.gob.mx>

¹⁴ El Instituto Ethos creado en el 2000, realiza su propuesta de indicadores para negocios sustentables y responsables basado en el GRI y la norma ISO26000. <http://www3.ethos.org.mx>

¹⁵ www.sa-intl.org/sa8000

¹⁶ www.gaalliance.org

Tabla 10.1 Las cinco etapas del aprendizaje organizacional

Cuando se trata de desarrollar un sentido de responsabilidad corporativa, las organizaciones normalmente pasan por cinco etapas a medida que avanzan por la curva de aprendizaje		
<i>Etapas</i>	<i>Qué hacen las organizaciones</i>	<i>Por qué lo hacen</i>
<i>Defensiva</i>	Niegan prácticas, efectos o responsabilidades	Para defenderse contra ataques a su reputación que podrían en el corto plazo afectar las ventas, el reclutamiento, la productividad y la marca
<i>Cumplimiento</i>	Adoptan un enfoque en el cumplimiento basado en políticas como costo de hacer negocios	Para mitigar la erosión de valor económico en el mediano plazo debido a riesgos continuos de reputación y litigios
<i>Gestión</i>	Introducen el tema social en sus estrategias centrales de negocios	Para mitigar la erosión de valor económico en el mediano plazo y obtener ganancias de más largo plazo al integrar prácticas de negocios responsables en sus operaciones diarias
<i>Estratégica</i>	Integran el tema social en sus estrategias centrales de negocios	Para mejorar el valor económico a largo plazo y obtener ventajas al ser los primeros en alinear la estrategia y las innovaciones de procesos con el tema social
<i>Civil</i>	Promueven una participación amplia de la industria en la responsabilidad corporativa	Para mejorar el valor económico en el largo plazo sobreponiéndose a cualquier desventaja inicial y obtener ganancias mediante la acción colectiva

Fuente: Zadek (2004:127)

Estas etapas están relacionadas con el conocimiento, y la capacidad de adelantarse a las necesidades y expectativas de los grupos de interés (stakeholders) que permitan desarrollar estrategias futuras coincidentes con la sociedad y aportar al desarrollo regional y sustentable.

Las prácticas de RS y ambiental de las PyMEs son producto de estos niveles de aprendizaje organizacional y social y del nivel de madurez de los problemas sociales en determinadas localidades y regiones del mundo.

10.3 Metodología

Este estudio de tipo exploratorio y descriptivo, contempló una muestra por conveniencia del 25% (15 granjas) de las 60 PyMEs industriales acuícolas en el municipio de Ahome. El método diseñado para la investigación se constituyó en un nivel de análisis intraorganizacional, contemplando las acciones relacionadas con la comunidad donde se encuentran asentadas las granjas, y con el medio ambiente natural con el que se interactúa. En este nivel el fin es conocer el grado de comprensión de las personas, los grupos, los conocimientos, herramientas y tareas que componen en su interior a la organización en relación a las prácticas de RS y A (Baum y Rowley, 2006).

Se diseñó una metodología de corte cualitativo que proporcionara la posibilidad de comprender el fenómeno desde su exploración en el campo, la recogida de datos in situ, con los actores inmiscuidos en las tareas organizacionales a nivel estratégico y operativo: directivos y responsables de granjas.

El proceso de indagación contempló la búsqueda de diversas fuentes de información primaria y secundaria. En primer lugar se buscó información sobre el problema de estudio, se revisaron documentos e informes de organismos internacionales y nacionales en materia de RSE como la ONU, OCDE, GRI, PLARSE, CEMEFI, y del sector acuícola: SAGARPA, CONAPESCA y SENASICA.

El trabajo de campo se realizó en 15 granjas del municipio de Ahome, la observación se realizó con el fin de conocer el proceso productivo, descrito y mostrado por los mismos responsables de producción, e identificar la tecnología utilizada; así también, conocer el área, las condiciones, y las formas cómo desarrollan las actividades los trabajadores de las granjas.

La visita a las granjas permitió verificar y en su caso contrastar la información obtenida a través de las entrevistas a directivos y responsables de granjas.

La entrevista semiestructurada se realizó a los directivos de 15 granjas y los responsables operativos (25% del universo). Las preguntas se plantearon con el fin de conocer el nivel de información, conocimiento y madurez que tienen estos actores, en relación a los tópicos estudiados: Responsabilidad Social y Ambiental e identificar las prácticas que realizan en sus organizaciones, tomando como referencia los indicadores propuestos por la GRI y los Estándares de certificación de Mejores Prácticas Acuiculturales; así como la influencia que sus efectos tienen o pueden tener en la comunidad y el medioambiente natural donde se encuentran asentadas las empresas acuícolas.

Del instrumento de indicadores que considera el GRI, se retomaron los considerados en las dimensiones social y ambiental, como el uso de materiales, energía, agua, el impacto a la biodiversidad, emisiones y vertidos, entre otros, así como aspectos sociales relevantes como la salud y seguridad en el trabajo, la capacitación, los derechos humanos y la salud y seguridad de los consumidores.

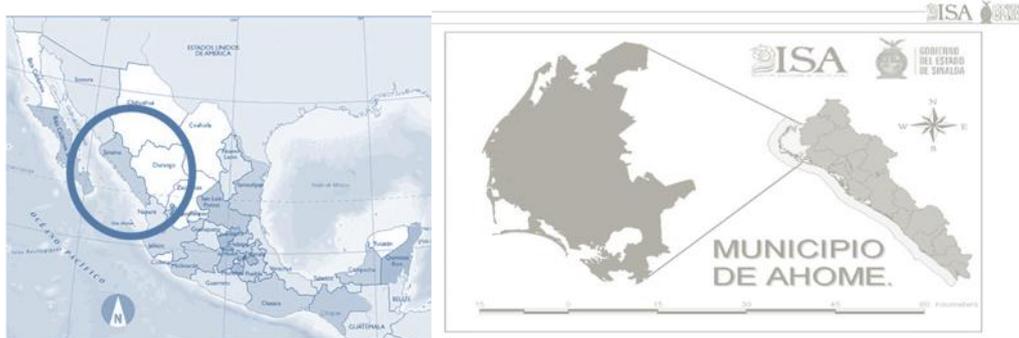
De los Estándares de certificación de Mejores Prácticas Acuiculturales, se consideró los estándares utilizados para los procesos de certificación de la acuicultura, el cual incluye aspectos legales como: el uso de la tierra y del agua y normativa para construir; relaciones con la comunidad como: la comunicación para evitar o resolver conflictos y pases de acceso; seguridad de trabajadores y relaciones laborales: salarios, condiciones laborales y salud y la relación con el medio ambiente: manglares, aguas residuales, sedimentos, suelo, agua, origen postlarva, almacenamiento y eliminación de suministros, medicamentos y productos químicos, sanidad microbiana, etc.

10.4 Contextualización de los casos estudiados

En México, existen 9,216 unidades de producción acuícola, con un total de 115,207 hectáreas, de las cuales, el estado de Sinaloa ubicado en el noroeste del país y con datos al 2011, contaba con 727 unidades de producción acuícola, con una extensión de 37,992 hectáreas¹⁷. Ver figura 3 para la ubicación del objeto estudiado.

¹⁷ Anuario Estadístico de Acuicultura y Pesca 2011. www.conapesca.sagarpa.gob.mx

Figura 10.1 Ubicación física del grupo de empresas estudiadas: Ahome, Sinaloa, México.



Fuente: Elaboración propia.

La camaronicultura en México y particularmente en Sinaloa, desde su nacimiento, se ha enfocado en los aspectos técnico – económicos, y es a partir de las grandes pérdidas económicas acumuladas, provocadas por las enfermedades virales del camarón y la descapitalización de un buen número de empresas del sector social e iniciativa privada, que se ha incluido la cuestión medioambiental, como factor preponderante para la sobrevivencia de la actividad. Por ello, la acuicultura ahora es considerada como una combinación de requerimientos sociales, económicos y medioambientales.

En la dimensión económica, la producción de camarón por acuicultura, ha sido una actividad fuerte, generadora de divisas y de un alto volumen de producción, ubicándose en los primeros lugares a nivel nacional en la balanza comercial pesquera¹⁸.

En la franja costera sinaloense, se localizan 154 comunidades pesqueras, con una fuerza laboral de miles de pescadores que se dedican principalmente al aprovechamiento de especies marinas, sea por técnicas de captura ó acuicultura. Un número significativo de familias dependen de la actividad acuícola¹⁹; sea porque son socios de alguna cooperativa acuícola o porque son trabajadores de empresas instaladas en sus comunidades, por lo que la actividad ha beneficiado en la calidad de vida de los pobladores locales en donde se encuentran asentadas.

En relación a la dimensión ecológica, la industria del cultivo del camarón depende de manera importante de recursos naturales como agua marina de calidad y suelo libre de patógenos, los cuales son elementos indispensables para que sus procesos productivos puedan llevarse a cabo adecuadamente y no ocasionen trastornos a la misma actividad productiva y al ecosistema que pertenecen.

10.5 La organización acuícola y sus grupos de interés internos y externos

Los grupos de interés que predominan en el medioambiente interno de las organizaciones camaronícolas estudiadas son: los accionistas, los directivos y los trabajadores que provienen en su mayoría de las comunidades donde están asentadas.

¹⁸ SIAP con cifras del Anuario Estadístico 2010 de la CONAPESCA

¹⁹ <http://cspcamaroncultivosinaloa.com/nosotros.htm> 06/05/13

En el medioambiente externo se distinguen como grupos de interés relevante y de gran influencia en el desarrollo de estas organizaciones, sus proveedores, por ser facilitadores de información y por el financiamiento que otorgan a las granjas; el medioambiente natural, por la alta dependencia que tienen de él en sus procesos productivos; las comunidades, por el impacto que pueden ocasionar en sus formas de vida; los competidores (otros productores que se disputan o pueden disputar tanto el mercado como los recursos naturales locales), sus socios comerciales, sus consumidores, las autoridades incluyendo los tres niveles de gobierno y los organismos reguladores y de apoyo que los mismos productores han creado para su desarrollo, entre ellos el Comité Estatal de Sanidad Acuícola en Sinaloa (CESASIN), organismo creado por el gobierno federal y dirigido por los mismos productores acuícolas para atender los problemas sanitarios presentados. A continuación se presentan hallazgos de investigación de los diferentes casos estudiados focalizando en las variables comunidad y medioambiente natural, antes, se describen los rasgos distintivos de los grupos de empresas estudiadas.

Casos A, B Y C.

De los 15 casos estudiados, se clasifican sus prácticas de Responsabilidad Social en 3 grupos, atendiendo a las características y avances que denotan en relación a la Responsabilidad Social y Ambiental (ver cuadro 2).

Tabla 10.2 Perfil de Organizaciones acuícolas estudiadas: A, B y C.

Caracterización/Casos	Casos grupo A	Casos grupo B	Casos grupo C
Figura jurídica.	Sociedad de producción rural de responsabilidad limitada.	Sociedad de producción rural de responsabilidad ilimitada.	Sociedad Cooperativa.
Antigüedad de la granja.	8 años	18 años.	25 años
No. De has.	Inicio: 232 Actual: 950	Inicio: 20 Actual: 550	Inicio: 120 A 2007: 320 A 2013: 130
Accionistas.	Empresa familiar.	Capital privado	Ejidatarios: 75 socios.
Formación del tomador de decisiones.	Licenciatura en Biología.	Licenciatura en biología.	La decisión es colectiva y su educación es básica. El responsable de la granja es Licenciado en biología.
Característica distintiva.	Líderes en el uso de nuevas tecnologías. Toman riesgos. Experimentación constante. Gestores de la actividad.	Tendencia de Crecimiento sostenido. Es cauteloso. Líder en el uso de nuevas tecnologías. Experimentación cuando se presentan problemas críticos de sanidad. Practica la cooperación interorganizacional.	Relación cooperativa intraorganizacional. Sector social. Sistema de producción tradicional.
Conocimiento sobre los tópicos de RSE y el Desarrollo Sustentable.	Inician en el proceso del reconocimiento del tema de la RSE y la Sustentabilidad como elemento clave que puede ser estratégico para la organización. Cuentan con el distintivo de buenas prácticas acuaculturales.	Inician con el conocimiento y reconocimiento de la RSE y la Sustentabilidad como conceptos; no obstante, en sus prácticas hay elementos importantes implícitos de acercamiento al tema. Han iniciado con el proceso de “Buenas prácticas acuaculturales” con el objetivo certificarse.	No tienen considerados los temas en su estrategia. Sin embargo, cuidan el medioambiente hasta donde les es posible; saben que tienen una alta dependencia de la calidad del agua y el suelo para el desarrollo de su actividad productiva.

Fuente: Elaboración propia.

El grupo de empresas analizadas, nacieron con figuras jurídicas parecidas o iguales, desarrollaron en el corto plazo, rasgos similares de operación, sin embargo, en el mediano y largo plazo, algunas de ellas han modificado e implementado prácticas acuaculturales que les han permitido tener diferencias significativas en sus resultados.

El grupo C es pionero no solo en la localidad sino también en el país, en la realización de prácticas acuaculturales del camarón. En los primeros años de producción fue bonanza gracias a las condiciones medioambientales y a las formas en cómo se tomaban las decisiones en la cooperativa; fue una organización ejemplar de cooperativismo en sus primeros 18 años de operación. Sin embargo, con el paso del tiempo, y al no atender especificaciones técnicas para la seguridad de la producción y el continuar produciendo de manera tradicional, empezaron a tener descabros cuantiosos debido a problemas sanitarios por cuestión viral, llegando a perder el total de la producción. Obsérvese la cantidad de hectáreas de producción con las que iniciaron (120 has.), llegaron al año 2007 con un crecimiento significativo (320 has.), y al año 2013 se refleja una pérdida considerable en el número de hectáreas de producción (130 has.). Es pertinente mencionar que al 2014, el grupo está pensando en vender o rentar la granja acuícola por la insostenibilidad de la misma.

El grupo B, su origen lo presenta en sociedades cooperativas, sin embargo, son productores que decidieron independizarse y son de los casos exitosos a largo plazo. Por ello, su disposición a la cooperación interorganizacional y al reconocimiento en la comunidad.

El grupo C. es el grupo de granjas con menos antigüedad pero con un crecimiento impresionante. Sus directivos son jóvenes, por ello quizá lo de ser más arriesgados en los negocios, en incursionar en nuevos mercados, en la implementación de nuevas tecnologías y en estar continuamente informándose y buscando el conocimiento para el desarrollo de sus negocios.

En los cuadros 3 y 4 que se muestran enseguida, se pretende hacer un acercamiento a los indicadores generales que pudieran regular la actividad del cultivo del camarón, producto de la investigación realizada. Los indicadores generales que se muestran, son retomados y adaptados de la GRI y de los Estándares de certificación de Mejores Prácticas Acuaculturales, adaptándolos al contexto local y homologándolos a las exigencias internacionales en las dimensiones estudiadas: medio ambiente y comunidad. El objetivo es poder identificar, agrupar y comparar, niveles de avance en las prácticas que realizan las organizaciones acuícolas; y poder identificar también, con la ayuda de la propuesta de Zadek, el nivel de aprendizaje organizacional en el que se encuentran los casos estudiados.

Tabla 10.3 Dimensión social: comunidades

<i>Indicador general</i>	<i>Casos grupo A</i>	<i>Casos grupo B</i>	<i>Casos grupo C</i>
<i>Empleo.</i>	Contratan preferentemente a personas de las comunidades cercanas a la granja. No está cuantificado por comunidad.	Es política de la empresa contratar personal que provenga exclusivamente de las comunidades en donde se encuentran asentadas las granjas. 80 jefes de familia laboran en estas granjas	Es política de la empresa contratar sólo a socios o familiares de los socios de la cooperativa. Son 75 socios.
<i>Educación y desarrollo.</i>	Formación al personal, beneficio indirecto a la comunidad	Colabora en mejora de infraestructura de organismos educativos y de salud (no se ha cuantificado el no. de personas que beneficia). Patrocinio deportivo (2 equipos deportivos por año). Reconocimiento formal por la comunidad (1 reconocimiento).	Aportan al ejido: 2% de las utilidades que obtienen. El beneficio es directo a la comunidad. Los socios que componen la empresa son parte de la comunidad en donde está instalada la granja.
<i>Recursos Culturales y patrimoniales.</i>	No se considera	Colabora con la obra pública y las festividades de las comunidades. No se ha cuantificado.	Defensores de sus tradiciones locales. No es cuantificable.
<i>Riesgos por la actividad empresarial.</i>	Incremento de patógenos en el ecosistema (principalmente en el agua marina). Puede repercutir en la comunidad para aquellos que dependen del agua marina.	Incremento de patógenos en el ecosistema. (principalmente en el agua marina). Puede repercutir en la comunidad para aquellos que dependen del agua marina.	Incremento de patógenos en el ecosistema. En 2013 ellos mismos perdieron casi el 100% de la producción.
<i>Competencia por los recursos.</i>	Otros productores acuícolas y de pesca ribereña.	Otros productores acuícolas y de pesca ribereña.	Otros productores acuícolas y de pesca ribereña.
Contribución de la (s) empresa (s) a su economía.	Mayor ingreso en la población. Mejor condición de vida.	Mayor ingreso en la población. Mejor condición de vida. Los jefes de 80 familias de las comunidades laboran en estas granjas.	Mayor ingreso en la población. Mejor condición de vida. 75 socios dependen directamente de esta actividad.

Fuente: elaboración propia.

El grupo de empresas B y C, tienen su origen como acuacultores en la comunidad, por lo que su compromiso hacia ella está implícito en sus prácticas cotidianas, sin embargo, no tienen un plan estratégico de responsabilidad social y ambiental. El grupo de empresas A nacieron como una oportunidad de hacer negocio aprovechando la experiencia acumulada de sus directivos, en prácticas acuaculturales, en otras organizaciones líderes de la localidad, por lo que la relación empresa-comunidad es incipiente; este grupo se ha enfocado mayormente en los elementos técnico-económico-ambiental, lo que se apreciará a mayor detalle en el cuadro 4, por las prácticas acuaculturales que realizan. Sin embargo, es un grupo que ya está considerando incluir en sus prácticas, cuestiones de apoyo para el desarrollo de las comunidades.

Tabla 10.4 Dimensión ambiental.

<i>Indicador general</i>	<i>Casos Grupo A</i>	<i>Casos Grupo B</i>	<i>Casos Grupo C</i>
<i>Emisiones y vertidos.</i>	Vierten al estero el agua marina una vez utilizada. Hacen pruebas de calidad de agua a la entrada y salida del proceso productivo. Realizan buenas prácticas acuaculturales que se reflejan en la calidad del agua que vierten, sale con mayores nutrientes.	Vierten el agua marina una vez utilizada. No hacen pruebas de la calidad del agua a la salida.	Vierten el agua marina una vez utilizada. No hacen pruebas de la calidad del agua a la salida.
<i>Residuos.</i>	Cocina: recolector de basura local. Sanitarios ecológicos. Combustible. Cuentan con infraestructura para prevenir algún derrame. Aceites y lubricantes, no se manejan en granja, es el proveedor el responsable.	Cocina: recolector de basura. Sanitarios ecológicos. Combustibles. Se cuenta con infraestructura para prevenir derrames. Aceites y lubricantes. Son almacenados en la granja. Un recolector pasa por los desechos en un periodo determinado.	Cocina: recolector de basura. No hay sanitarios. Combustibles y lubricantes. Un recolector pasa por los desechos en un periodo determinado.
<i>Respeto a la biodiversidad</i>	Cuentan con excluidores.	No cuentan con excluidores.	No cuentan con excluidores.
<i>Uso del agua</i>	El agua marina se usa, no se consume. En el proceso productivo se cuida y da tratamiento al agua para mantener o incrementar su calidad. El agua es regresada a su medio en condiciones de ser reutilizada.	El agua marina se usa, no se consume, se regresa a su medio una vez terminado el proceso productivo. El agua potable se utiliza para los sanitarios y la cocina, una vez usada, se descarga al dren de salida del agua marina. No es significativo el volumen. El agua purificada se usa para beber y cocinar.	El agua marina se usa, no se consume, se regresa a su medio una vez terminado el proceso productivo.
<i>Uso de la energía</i>	El mayor consumo de energía es el combustible usado en motores para bombeo de agua en las granjas. Su estrategia es hacer un menor recambio de agua para disminuir el consumo de combustible.	El mayor consumo de energía es el combustible usado en motores para bombeo de agua en las granjas. No hay implementada una estrategia para disminuir el consumo de energía.	El mayor consumo de energía es el combustible usado en motores para bombeo de agua en las granjas. No hay implementada una estrategia para disminuir el consumo de energía.

<i>Uso del suelo</i>	Secado posterior a la cosecha. Pruebas de laboratorio previas al proceso productivo, tratado de suelos. Durante el proceso productivo usan microorganismos que dan atributos a los fondos (suelo).	Secado posterior a la cosecha. Pruebas de laboratorio previas al proceso productivo, tratado de suelos. Durante el proceso productivo usan microorganismos que dan atributos a los fondos (suelo).	No se mencionó.
<i>Regulaciones.</i>	Atienden la Ley general de pesca y acuicultura sustentable y a las normas oficiales mexicanas. Respetan los acuerdos tomados en la Junta de Sanidad Acuícola de Ahome. Siguen el manual de buenas prácticas acuiculturales de SENASICA para mantener su certificación.	Respetan los acuerdos tomados en la Junta de Sanidad Acuícola de Ahome. Siguen lo marcado en el manual de buenas prácticas acuiculturales de SENASICA para alcanzar la certificación.	Respetan los acuerdos tomados en la Junta de Sanidad Acuícola de Ahome.

Fuente: elaboración propia.

La relación Empresa-Medioambiente, es un tema escabroso para las empresas camaronícolas, especialmente en el año 2013, año en el que esta industria sufrió un enorme descalabro, a causa de la aparición de nuevas enfermedades como la denominada « enfermedad temprana »; la cual no estaba considerado su tratamiento en los protocolos de bioseguridad que habían venido implementando los productores locales. Estas nuevas enfermedades en el camarón han influido en una baja importante de productividad y competitividad y seguramente en el cese de un número significativo de empresas. Como es el CASO Grupo C, (ver cuadro 2), dónde se aprecia la reducción que ha tenido el número de hectáreas de cultivo a causa de la aparición de nuevos virus, nuevas enfermedades en el crustáceo y las pérdidas acumuladas.

En relación al CASO Grupo A, son granjas que, como uno de sus directivos lo ha dicho « para nosotros la aparición de virus y enfermedades en el camarón, han sido oportunidades para mejorar y crecer ». Esto se aprecia en las estrategias que han implementado a través del tiempo, y no sólo lograr la sobrevivencia del camarón, sino incrementar su productividad y competitividad, en los mercados nacionales e internacionales.

Es un grupo que actualmente es líder en el manejo de sus protocolos de bioseguridad y en productividad (ver cuadro 4) y la clave para ellos ha sido apostarle a la innovación y las nuevas tecnologías; es un grupo como se mencionó al principio, que asume riesgos.

En el CASO Grupo B, es un grupo de granjas que su crecimiento constante se lo deben a la continua experimentación en los procesos productivos, lo que les ha permitido identificar elementos clave para incrementar la productividad y competitividad con sanidad en sus cultivos. Son directivos que comparten experiencia y aprendizajes con y entre su personal especializado, además de la estrecha relación que tienen con otros productores locales. Como se aprecia en el cuadro 4, estas granjas están en el camino para la certificación de Buenas Prácticas Acuiculturales; sin embargo, reconocen que es necesario apoyar a otros grupos de interés de la actividad acuícola; principalmente en cuestión de legislación específica para el cultivo del camarón, su regulación y su aplicación.

En el CASO del grupo C, sus directivos reconocen la importancia del cuidado medioambiental, sin embargo, no cuentan con los recursos necesarios para aplicar el aprendizaje organizacional que han tenido a través de los años en cuestiones sanitarias y medioambientales. Al 2013, son de las granjas que han sufrido la descapitalización a causa de la falta de control sanitario y los problemas virales presentados.

Con los hallazgos aquí presentados y tratando de diagnosticar el nivel de aprendizaje organizacional que atraviesan las empresas en cuestión de responsabilidad social y ambiental, de acuerdo a lo argumentado por Zadek (2004), se resume en la Tabla 5 lo siguiente:

Tabla 10.5 Aprendizaje organizacional de los casos analizados en torno a la responsabilidad social y ambiental

Dimensiones analizadas / grupos de casos	Grupo A	Grupo B	Grupo C
Dimensión social: comunidades	Etapa cumplimiento	Etapa de gestion.	Etapa estratégica
Dimensión ambiental.	Etapa estratégica.	Etapa de gestion.	No aplica. No están en etapa defensiva, y cumplen hasta donde su capacidad lo permite.

Fuente: Elaboración propia.

Como se observa en la Tabla 5, los diferentes casos estudiados se encuentran en nivel diferente de avance en aprendizaje organizacional para la realización de prácticas responsables. El caso del Grupo A, presenta un avance mayor en la dimensión medio ambiental que en la dimensión social: comunidades; para ellos, la dimensión medio ambiental ha sido estratégica para el desarrollo del negocio, por lo que como se mencionó anteriormente, su éxito radica en la innovación y el desarrollo tecnológico en sus procesos productivos y el crecimiento de su personal con las competencias laborales requeridas, incluyendo las buenas condiciones laborales.

Para el CASO Grupo B, el aprendizaje organizacional tanto en la dimensión social como ambiental, están en etapa de Gestión. El grupo está introduciendo el tema social dentro de sus procesos centrales de gestión como un elemento estratégico para la operación de sus granjas. Es importante mencionar que para este grupo, las prácticas que se realizan para el acercamiento empresa -comunidad está de manera implícita, por la relación estrecha que han mantenido a lo largo del desarrollo de la actividad; hay evidencia de que la comunidad cuida del negocio por considerarlo un instrumento para su supervivencia local.

Habrá que recordar que es el grupo que presenta una tendencia de crecimiento sostenido (22% aprox) a lo largo de sus 18 años de actividades productivas.

El CASO Grupo C, reconocen que es imprescindible realizar buenas prácticas acuaculturales por el impacto que esto puede tener tanto al medio ambiente como a los actores que dependen del mismo ecosistema. Este grupo se encuentra en etapa de cumplimiento en algunos indicadores de la dimensión ambiental, como lo son las regulaciones locales acordadas, y cumple con el control en algunos de los residuos que manejan, pero en el resto de los indicadores, no está atendiendo lo mínimo requerido por los organismos reguladores de las buenas prácticas acuaculturales, y no porque no deseen cumplir, o estén en la etapa defensiva y de la negación a los ataques, sino por no contar con los recursos para hacerlo. En relación a la dimensión social: comunidad, es un tema que está integrado a su estrategia central de negocio por ser precisamente su principal objetivo como organización, el beneficio social.

10.6 Conclusiones preliminares

En las organizaciones acuícolas estudiadas se han identificado prácticas de Responsabilidad Social y ambiental, en relación con los trabajadores, la comunidad y el medio ambiente. Sin embargo, en la mayoría de los productores entrevistados se aprecia un conocimiento mínimo sobre el tema de RSE.

Se identificaron niveles de aprendizaje organizacional y madurez en el tema de la Responsabilidad social, que varía de una granja a otra y de una dimensión de análisis a otra. Esto es resultado de una travesía compleja de aprendizaje entre lo organizacional y lo social; travesía que han realizado a veces solos y en conjunto con otros productores, complementándose, discutiendo, compartiendo información y encontrando caminos para desarrollar mejor su trabajo, que en algunos casos, no han dado los resultados adecuados ó esperados.

En los casos estudiados se encontraron granjas en un nivel de aprendizaje organizacional que va desde la etapa del cumplimiento: “Haremos solo lo que estemos obligados a hacer” y “ Nos aseguramos de no hacer, lo que acordamos no hacer”; hasta la etapa en el nivel de gestión, donde las organizaciones ya se han dado cuenta que son ó serán problemas de largo plazo si no se atienden, y que deben asegurarse que el negocio se responsabilice por el problema y la solución presentada.

Los productores reconocen que tienen limitaciones para su desarrollo, relacionadas directamente con la forma de realizar sus prácticas acuaculturales y que su problemática principal han sido los problemas sanitarios provocados por los virus a través del tiempo; y la falta de conciencia de los productores para el control viral y el cuidado medioambiental; así como también la falta de leyes regulatorias y protocolos adecuados y/o la aplicación de las ya existentes.

Se considera relevante seguir estudiando las prácticas de responsabilidad social y ambiental de un mismo sector industrial, para estar en posibilidades de brindar mayores elementos de análisis a la discusión científica organizacional y a la aportación en la resolución de problemas locales comunes de la industria acuícola.

10. 7 Referencias

Baum, J. y Rowley, T. (2006). *Companion to Organizations*. United Kingdom, Blackwell Publishing.

Engle, C.R. and D. Valderrama (2006). Economic Effects of Components of Best Management Practices for small-scale shrimp farms in Honduras and cooperatives in Nicaragua. pp 79-94 en P. Leung and C. Engle (Editores). *Shrimp Culture: Economics, Market and Trade*. USA, Word Aquaculture Society and Blackwell Publishg.

Portales, L., y García, C. (2012). Evolución de la Responsabilidad Social Empresarial: nacimiento, definición y difusión en América Latina. En E. Raufflet, y G. Domínguez (Ed.), *Responsabilidad Social Empresarial*. Primera Edición (pp. 1-12). México: Pearson Educación.

Raux, P., Bailly, D., y Nhuong, TV. (2006). Vietnamese Shrimp Farming at a Key Point In Its Developent: A Review of Issues Examining Whether Development Is Being Carried Out in sustainable Way. En P. Leung and C. Engle Editores. *Shrimp Culture. Economics, Markett and Trade*. (pp. 107-132) USA: Word Aquaculture Society and Blackwell Publishg.

Zadek, Simon (2004). The Path to Corporate Responsibility. *Harvard Business Review and Harvard Business School Publishing*. (pp. 125 – 133) E.U.

Best Acuaquulture Practices Certified. Recuperado el 27 de noviembre del 2013 de www.beraquaquulturepractices.org

CEMEFI. (2009). *Concepto de Responsabilidad Social Empresarial*. Centro Mexicano Para la Filantropía, México.

CONAPESCA. SIAP con cifras del Anuario Estadístico 2010 de la CONAPESCA

<http://cspcamaroncultivosinaloa.com/nosotros.htm> 06/05/13

Global Reporting Iniciative. (GRI) recuperado el 26 de octubre del 2013 de <http://www.globalreporting.org>

Instituto Mexicano de Normalización y Certificación (IMNC). Norma Mexicana de Responsabilidad Social. Recuperado el 18 de octubre del 2013 de <http://www.economía.gob.mx>

Instituto Ethos (2012) PLARSE: la experiencia de un programa por la responsabilidad social en America Latina. San Paolo, recuperado el 30 de octubre del 2013 de <http://www3.ethos.org.mx>

ISO 26000. Consultado el 30 de octubre del 2013 en <http://www.iso.org>

OCDE (2007). Manual de Oslo. Directrices para la recogida e interpretación de información relativa a innovación. Traducción al español de María Paloma Sánchez y Rocío Castrillo. Madrid: OCDE y Eurostat.

OCDE y Foro Consultivo Científico y Tecnológico. (2012). *Innovación en las empresas. Una perspectiva microeconómica*. México: OCDE.

Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Recuperado el 25 de octubre del 2013. De <http://www.pactomundial.org.mx>.

Perdiguero, T. G. (2005). *Google Books*. Recuperado el 29 de Mayo de 2013, de Google Books: https://www.google.com.mx/search?q=concepto+de+responsabilidad+social&btnG=Search+Books&tbm=bks&tbo=1#tbm=bks&sclient=psy-ab&q=concepto+de+responsabilidad+social+empresarial+carroll&oq=concepto+de+responsabilidad+social+empresarial+carroll&gs_l=serp.3...1

Programa por la RSE en América Latina. (PLARSE) San Paulo, Diciembre 2012. Recuperado el 25 de Noviembre del 2013 de [http:// www. Instituto ethos.org](http://www.Institutoethos.org).

Red Pacto Mundial España, M. i. (2013). *Google*. Recuperado el 29 de Mayo de 2013, de Google: http://www.pactomundial.org/iniciativasepyme/cap1_2.htm

SA8000. Social Accountability Internacional. Recuperado el 23 de octubre del 2013 de <http://www.accountability.org>

SA8000. Recuperado el 23 de octubre del 2013 de <http://www.sa-intl.org/sa8000>

Apéndice A . Consejo Institucional de la Universidad Mayor, Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca

Arízaga Cervantes- Wálter, Ing.

Rector de la Universidad Mayor, Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca, Bolivia.

Rivero Zurita- Eduardo, Ing.

Vicerrector de la Universidad Mayor, Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca, Bolivia.

Palma Moreno- María Elena, PhD.

Dirección de Investigación Ciencia y Tecnológica de la Universidad Mayor, Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca, Bolivia.

Flores de Gonzáles- Mary, PhD.

Centro de Estudios de Posgrado e Investigación. Universidad Mayor, Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca, Bolivia.

Apéndice B . Consejo Editor ECORFAN-Bolivia

Elizabeth Eugenia Díaz Castellanos, PhD.
Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, México.

Díaz Castellanos-Elizabeth, PhD.
Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, México.

Liñan Cabello-Marco, PhD.
Universidad de Colima, México.

Sanchez Cano-Julieta, PhD.
Columbia University, New York, E.U.A.

Soria Freire-Vladimir, PhD.
Universidad de Guayaquil, México.

Bardey- David, PhD.
Universidad de Los Andes, Colombia.

Novelo Urdanivia- Federico, PhD.
Universidad Nacional Autónoma de México, México.

Alicia Girón, PhD
Universidad Nacional Autónoma de México, México.

Luis Felipe Beltran Morales, PhD.
Universidad de Concepción, Chile

Galicia Palacios- Alexander, PhD.
Instituto Politécnico Nacional, México.

Verdegay-José, PhD.
Universidad de Granada, España.

Quiroz Muñoz- Enriqueta, PhD.
Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora, México.

Elizundia Cisneros- María, PhD.
Universidad Anahuac México Norte, México.

Alvarado Borrego- Aida, PhD.
Universidad de Occidente, México.

Moreno Zea- María, PhD.
Universidad de Santiago, de Chile.

Ordonez Aleman- Gladys, PhD.
Universidad Espíritu Santo, Ecuador.

Sajid-Muhammad, PhD.
University Faisalabad, Pakistan.

Cardozo-Francisco, PhD.
Universidad del Valle, Colombia.

Vargas-Oscar, PhD.
National Chengchi University, Taiwán.

Solís Soto- Teresa, PhD.
Universidad Mayor, Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca, Bolivia.

Quintanilla Dominguez- Joel, PhD.
Universidad Politecnica de Madrid, España.

Nieva Rojas- Jefferson, PhD.
Universidad Autónoma de Occidente, Colombia.

Apéndice C . Comité Arbitral. ECORFAN-Bolivia

Jaliri Castellón- María Carla Konradis, MsC.
Universidad Mayor, Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca.

Gómez Monge- Rodrigo, PhD .
Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.

Salamanca Cots- Maria Rosa, PhD.
Universidad Anahuac.

ViteTorres- Manuel, PhD.
Instituto Politécnico Nacional.

Islas Rivera- Víctor Manuel, PhD.
Instituto Mexicano del Transporte.

Villalba Padilla- Fátima Irina, PhD.
Escuela Superior de Economía ESE-IPN.

Escaleta Chávez- Milka Elena, MsC.
Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

Valdivia Altamirano- William Fernando, PhD.
Universidad Politécnica Metropolitana de Hidalgo.

Cobos Campos- Amalia Patricia, PhD.
Universidad Autónoma de Chihuahua.

Beltran Miranda- Claudia Patricia, PhD.
Universidad de Guadalajara.

Linarez Placencia- Gildardo, PhD.
Universidad Tecnológica de San Luis Rio Colorado

Vázquez Olarra- Glafira, PhD.
Universidad Politécnica de Pénjamo

Lopez Ureta- Luz Cecilia, PhD.
Instituto Tecnológico Superior de Zapopan

Cervantes Rosas- María de los Ángeles PhD.
Universidad de Occidente.

Galaviz Rodríguez- José Víctor, PhD.
Universidad Tecnológica de Tlaxcala

Ordóñez Gutiérrez- Sergio Adrián, PhD.
Universidad Nacional Autónoma de México

Ruiz Aguilar- Graciela M.L., PhD.

Universidad de Guanajuato

González Gaxiola- Oswaldo, PhD.
Universidad Autónoma Metropolitana.

Gavira Durón- Nora, PhD.
Universidad Autónoma Metropolitana.

Rocha Rangel- Enrique, PhD.
Universidad Politécnica de Victoria.

Santillán Núñez- María Aída, PhD.
Universidad de Occidente.

Jiménez López- Victor Samuel, MsC.
Universidad Tecnológica Regional del Sur.

Rovirosa Hernandez- Ma. de Jesús, PhD.
Universidad de Veracruz.

Córdova Rangel- Arturo, PhD.
Universidad Politécnica de Aguascalientes.

Álvarez Echeverría- Francisco Antonio, MsC.
Universidad Nacional Autónoma de México.

Acosta Navarrete- María Susana, PhD.
Universidad Tecnológica del Suroeste de Guanajuato.

Pelayo Maciel- Jorge, PhD.
Universidad de Guadalajara

Guadarrama Gómez- Irma, MsC.
Universidad Tecnológica de la Riviera Maya.

Castillo Diego- Teresa Ivonne, PhD.
Universidad Tecnológica de la Mixteca.

Castro Enciso- Salvador Fernando, PhD.
Universidad Latina.

Liñan Cabello- Marco Agustin, PhD.
Universidad de Colima.

Manjarrez López- Juan Carlos, PhD.
Universidad Tecnológica de Puebla.

Ibarra Zavala- Darío Gualupe, PhD.

Universidad Nacional Autónoma de México.

Martínez García- Miguel Ángel. PhD.
Escuela Superior de Economía.

Trejo García- José Carlos, PhD.
Instituto Politécnico Nacional.

Deise Klauck, MsC.
Universidade Federal de Santa Catarina.



ISBN 978 - 376 - 4590 - 68 - 0



www.ecorfan.org