

Espacio Científico de Contabilidad y Administración UASLP (ECCA)



Vol. 1, Núm. 2

ISSN: 2954-5110

DOI: <https://doi.org/10.58493/ecca>

ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-3767-3966>

Reserva de Derechos: 04-2022-052512385600-102

Rector

Dr. Alejandro Javier Zermeño Guerra

Secretario General

M. en D. Federico Arturo Garza Herrera

Secretario de Investigación y Posgrado

Dr. Amaury de Jesús Pozos Guillén

Directora de Comunicación e Imagen

MCO María Aurelia de la O Flores

Directora de la Facultad de Contaduría y Administración

M.A. Hilda Lorena Borjas García

Jefe del Centro de Investigación y Estudios de Posgrado

Dr. Miguel Ángel Vega Campos

Director de la Revista

Dr. Louis Valentín Mballa

Editor

Dr. Juan Ignacio Barajas Villarruel

Asistente Editorial

M.A.N. Ángel Pastor Flores Pérez

Revisión y Corrección de Estilo

Lic. Psic. María Yesenia Gissel
Aranda Jaime

C.P. Karla Blanco Paredes

Imagen y Diseño de Logotipo

Mtra. Sara María Velázquez Calixto

Página Web y Soporte Tecnológico

I. S.C. Selene Bautista Hernández

I.S.C. Edmundo Edgardo
Godinez Perfecto

ESPACIO CIENTÍFICO DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN - UASLP (ECCA), año 2022, Vol. 1 No. 1, es una publicación semestral, editada por la Facultad de Contaduría y Administración y el Centro De Investigación y Estudios de Posgrado el Posgrado de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, con domicilio en Sierra Leona No. 550, Lomas 2a. Sección, CP. 78210, San Luis Potosí, S.L.P., México, Tel. +52 (444) 8262300. Ext. 8324 y 8327 Página web: <http://www.pfca.uaslp.mx/ecca/> Coordinador responsable: Dr. Louis Valentín Mballa. Número de Reserva de Derechos 04-2022-052512385600-102, ISSN en trámite, ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Responsable de la última actualización de este número: Comité Editorial de la Publicación ESPACIO CIENTÍFICO DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN - UASLP (ECCA) DE LA FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN Y EL CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS DE POSGRADO. Fecha de última modificación: 09 de enero de 2023.

Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la publicación. Queda estrictamente prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin la previa autorización de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

Comité de Redacción

Dr. Louis Valentín Mballa

Dr. Juan Ignacio Barajas Villarruel

Dra. María del Pilar Pastor Pérez

Dr. Miguel Ángel Vega Campos

Dra. Paola Isabel Rodríguez Gutiérrez

Dra. Aida Ortega Velázquez

Dr. Mario Eduardo Ibarra Cortés

Dra. Guadalupe del Carmen Briano Turrent

M.A.N. Ángel Pastor Flores Pérez

M.A.N. Verónica Castillo Rodríguez

I. S.C. Selene Bautista Hernández

Consejo Editorial

Dr. Louis Valentín Mballa, (CIEP-FCA-UASLP).

Dr. Juan Ignacio Barajas Villarruel, (CIEP-FCA-UASLP).

Dr. Fausto Quintana Solórzano, (UNAM).

Dra. María del Pilar Pastor Pérez, (CIEP-FCA-UASLP).

Dr. Miguel Ángel Vega Campos, (CIEP-FCA-UASLP).

Dr. Armando Medina Jiménez, (CIEP-FCA-UASLP).

Dr. Mario Eduardo Ibarra Cortés, (CIEP-FCA-UASLP).

Dra. Idolina Bernal González, (CINOTAM-UAT).

Dra. Mónica Hernández Madrigal, (CIEP-FCA-UASLP).

Dr. Luis David Cruz González, (FCA-UASLP).

Dra. Maritza Álvarez Herrera, (CINOTAM-UAT).

Dra. María Cecilia Costero, (COLSAN).

Dra. Aida Ortega Velázquez, (CIEP-FCA-UASLP).

Dra. Paola Isabel Rodríguez Gutiérrez, (CIEP-FCA-UASLP).

Dra. María Gregoria Benítez Lima, (CIEP-FCA-UASLP).

Dra. Azucena del Carmen Martínez Rodríguez, (CIEP-FCA-UASLP).

Dr. Mario Alberto Martínez Rojas, (CIEP-FCA-UASLP).

Dra. Guadalupe del Carmen Briano Turrent, (CIEP-FCA-UASLP).

Comité Científico

Dra. Idolina Bernal González, (CINOTAM-UAT).

Dr. Manuel Ignacio Martínez Espinoza, (Centro de Estudios Superiores de México y Centroamérica, Chiapas).

Dr. Alfonso Sánchez Múgica, (FCPyS-UNAM).

Dr. Patricio Rubio Ortiz, (COLSAN).

Dra. María Elena Romero Ortiz, (Universidad Autónoma de Colima).

Dra. Alma Amalia Hernández Ilizaliturri, (Universidad Autónoma de Tamaulipas).

Dr. Jovan Shopovski, (European Scientific Institute).

Dr. Adán Jacinto Flores Flores, (CINOTAM-UAT).

Dr. Jorge Alberto Tenorio Terrones, (FCPyS-UNAM).

Dr. Jorge Olguín Olate, (Universidad de Chile).

Dr. Mario Cruz Cruz, (Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo).

Dra. Norma Angélica Pedraza Melo, (CINOTAM-UAT).

Dr. Juan José Maldonado Miranda, (UAMZ).

Dr. Jesús Lavín Verástegui, (Universidad Autónoma de Tamaulipas).

Dra. América Lorena González Cisneros, (Universidad Autónoma de Tamaulipas).

Dr. Sergio Madero Gómez, (Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Región Monterrey).

Emprendimiento agrícola y carencia alimentaria en el norte de Jalisco y sur de Zacatecas

Agricultural entrepreneurship and food shortage in the north of Jalisco and south of Zacatecas

<https://doi.org/10.58493/ecca.2023.1.2.01>

Edith del Carmen Escobedo Valadez [1]
edith.escobedo111@gmail.com

Aldo Alejandro Pérez Escatel [2]
aldolejandrop@hotmail.com

Alvaro Gerardo Palacio Aponte [3]
alvaro.palacio@uaslp.mx

Fecha de recepción: 09/02/2023
Fecha de aceptación: 26/04/2023

CC BY-NC 4.0



Resumen

El emprendimiento en el sector agrícola actualmente es una realidad, los agricultores para contribuir a la disminución de una crisis alimentaria y seguir desarrollando dicha práctica han introducido innovaciones y cambios tecnológicos debido a la competitividad de un mundo globalizado. La región norte de Jalisco y sur de Zacatecas, se enmarcan dentro de territorios de alta marginalidad, desigualdad y pobreza. Hoy en día por los efectos de la pandemia covid-19 se ven reflejados en el aumento de los precios de los alimentos, por ello, se pone énfasis en la figura del emprendedor agrícola, debido a la incorporación de nuevos procesos en la producción que benefician un aumento en la productividad. El objetivo de este trabajo es demostrar mediante un modelo de mínimos cuadrados ordinarios, el impacto que tienen los emprendedores agrícolas en la producción y productividad, para poder enfrentar la crisis alimentaria actual en la región.

Palabras clave: Emprendimiento, innovación, carencia alimentaria y productividad de maíz.

Abstract

Entrepreneurship in the agricultural sector is currently a reality, farmers to contribute to the reduction of a food crisis and continue developing this practice have introduced innovations and technological changes due to the competitiveness of a globalized world. The northern region of Jalisco and the southern region of Zacatecas are framed within territories of high marginality, inequality and poverty. Today, due to the effects of the covid-19 pandemic, they are reflected in the increase in food prices, which emphasizes the figure of the agricultural entrepreneur, due to the incorporation of new processes in production that benefit an increase in productivity. The objective of this work is to demonstrate, through an ordinary least squares model, the impact that agricultural entrepreneurs have on production and productivity, in order to face the current food crisis in the region.

Keywords: Entrepreneurship, innovation, food deficiency and corn productivity.

[1] Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

[2] Universidad Autónoma de Zacatecas

[3] Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

Para citar este artículo:

Escobedo, E. Perez, A. & Palacio, A. (2023). "Emprendimiento agrícola y carencia alimentaria en el norte de Jalisco y sur de Zacatecas". *Espacio Científico de Contabilidad y Administración-UASLP (ECCA)* Vol. I, Núm. 2, pp. 01- 14.

Introducción

Según el informe de la ONU (2022) en tan solo un año, los efectos de la pandemia por covid-19 se han visto reflejados en un aumento de la crisis alimentaria, para el 2021 la población con esta condición en América Latina y el caribe creció en 4 millones respecto del año anterior.

Julio Berdegué representante regional de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), señaló que la situación de la pobreza es extremadamente grave, pues en tan solo dos años trece millones de personas han caído en el hambre. Actualmente cuatro de diez personas en América Latina viven en ya carencia alimentaria (ONU, 2022).

La problemática actual que concentra una alta inflación, los bajos niveles salariales y el desempleo en el norte de Jalisco y sur de Zacatecas, ponen énfasis en el concepto de emprendimiento agrícola, opción estratégica para el desarrollo local en las regiones rurales. La hipótesis que sostiene este trabajo es que a mayor productividad del maíz derivado de un emprendimiento de los actores productivos habría una disminución de la crisis alimentaria en las regiones a estudiar, en concordancia con el segundo objetivo del desarrollo sostenible, el cual es, poner fin al hambre y lograr la seguridad alimentaria.

Los emprendedores son empresarios agrícolas que inciden en el crecimiento y desarrollo, mediante la innovación, la incorporación y adaptación de nuevos procesos productivos. Asimismo, utilizan maquinaria y equipo avanzado tales como: tractores, aspersores, drones, fertilizantes (orgánicos e inorgánicos), semillas híbridas y criollas mejoradas a través de la selección natural, realizan análisis de suelo, (para proveer a la tierra de los nutrientes que le hagan falta para la siembra del maíz), ello con el objetivo de beneficiar un aumento en la productividad. Los empresarios agrícolas son el motor fundamental del crecimiento económico y desarrollo local de las zonas rurales, generando empleos, valor añadido y, sobre todo, diversificando el tejido económico de los territorios (Stam *et al* 2006).

La instauración de nuevas formas de producción agrícola a nivel mundial ha sido un elemento clave para el desarrollo económico y social de las regiones agrícolas. Entonces, el desarrollo económico y local se alcanza por la vía de la innovación en la producción, lo que genera un crecimiento en la productividad (Crissien, 2009).

El trabajo se centra en un enfoque evolucionista, pues destaca la variedad y la diversidad del comportamiento empresarial en la producción agrícola, y pone en primer plano el papel del empresario agricultor, en los procesos de creación de innovación en un marco de racionalidad limitada e incertidumbre, desde las complejas relaciones entre el mercado, contexto institucional, pues a través de su actividad, incide en el desarrollo.

La crisis alimentaria que hoy aqueja a las regiones del mundo y de México, traen a escena la revitalización del sistema de producción agrícola de las micro regiones, como una posible estrategia para garantizar la seguridad alimentaria de las poblaciones. La productividad agrícola local, cobra mayor relevancia para la sociedad actualmente, dada la subida sin precedentes del precio de los alimentos, especialmente los básicos.

La escasez de alimentos en las regiones de México y de América Latina se debe a factores endógenos y exógenos. Los factores endógenos se relacionan con el mal manejo de las finanzas y los gastos de inversión dentro de los sistemas agrícolas, la disminución del gasto público, con ello la disminución de los apoyos al sector agrícola y la pérdida de capacidad de producir los alimentos. Los factores exógenos se relacionan con el cambio climático, el aumento de la demanda mundial de granos básicos, la crisis del sistema de producción de alimentos dependiente de la revolución verde, el control de la producción mundial de alimentos por parte de las transnacionales y la reconversión agrícola por la producción de agrocombustibles (Rubio, 2008; Otero, 2013; Escalante *et al* 2007).

Las condiciones de reproducción de la vida cotidiana de las familias en contextos de pobreza, tienen una fuerte relación con el territorio en el que viven, cubrir las necesidades de la población en todos los sentidos es un desafío importante dada la desigualdad existente, las necesidades de la población tienen un carácter multidimensional, tales como la potencialización de las capacidades humanas, la educación, la salud, la seguridad, los ingresos entre otros; los efectos se traducen de igual forma en pobreza, hambre, inseguridad, vulnerabilidad y marginación social (Mballa y Saucedo, 2018).

Las políticas actuales han reducido fuertemente el gasto público incidiendo en el aumento de la pobreza, por lo que algunos actores de la sociedad han tenido que recurrir al emprendimiento para mejorar sus condiciones de vida y la de la sociedad, pues estos generan empleo, encadenamientos productivos y sociales.

Por lo tanto, en este artículo, utiliza un modelo econométrico de regresión lineal múltiple, para analizar cuantitativamente la problemática de la crisis alimentaria y la productividad de maíz en el norte de Jalisco y sur de Zacatecas. El trabajo se divide en seis apartados. El primero se refiere a las consideraciones teóricas de los conceptos emprendimiento agrícola y crisis alimentaria desde la teoría evolucionista. El segundo apartado contextualiza la producción agrícola en México. El tercero relaciona la innovación con la productividad alimentaria del maíz y la crisis alimentaria. El cuarto describe las dos regiones a estudiar. En el quinto apartado se refiere a los métodos y datos utilizados. En el quinto se presentan los resultados del análisis y finalmente el apartado de conclusiones.

Emprendimiento agrícola y pobreza alimentaria: un acercamiento teórico-conceptual

El emprendedor según Shumpeter (1996), es definido como el innovador, mismo que está en la búsqueda de crear nuevos procesos, nuevas formas de organización para hacer las cosas, nuevos mercados o bien nuevos productos.

Es considerado como un mecanismo de suma importancia para el desarrollo económico, este espíritu emprendedor no es más que la motivación para crear empresas o de crecer en un mercado, por lo tanto, la oportunidad de generar las oportunidades en el mercado (Stam et al.2006).

El enfoque neoshumpeteriano explica las transformaciones que se han vivido en la agricultura actualmente, en esta línea de investigación se pone énfasis en el papel jugado por la innovación tecnológica en los procesos de transformación agraria, principalmente centrada en cultivos extensivos.

El avance técnico y tecnológico en la producción agraria implica un avance en la división social del trabajo, que ha sido abordado ampliamente desde el enfoque evolucionista.

Como producto de este avance en las fuerzas productivas del trabajo se complejiza el proceso mismo de trabajo, y esa complejización equivale una mayor división social (García, 2018).

Actualmente los agricultores del mundo globalizado, se han tenido que convertir en empresarios innovadores convirtiéndolos en emprendedores agrícolas, para poder llegar hacer competitivos en el mercado global, pues según Shumpeter (1996) cree que el capitalismo tiene una naturaleza evolutiva; por lo tanto no puede ser estudiado como un fenómeno estacionario, las innovaciones que se llevan a cabo dentro de los procesos productivos en este caso la producción agrícola son la clave que pone en funcionamiento toda la maquinaria capitalista. Para este autor, las innovaciones son de suma importancia pues las considera el motor, "la chispa" del desarrollo económico dentro de una economía capitalista. Pone en el centro de sus estudios al emprendedor, autor material e intelectual de las innovaciones, haciendo referencia a la destrucción creadora.

Desde esta perspectiva se puede conceptualizar al empresario agrícola como emprendedor, es la actividad económica con mayores riesgos, a partir de la teoría evolucionista se puede describir el proceso de transformación en la agricultura mundial en México y en sus regiones.

La creencia neoshumpeteriana vislumbra el desarrollo económico, basado en innovaciones y competitividad. Por esta razón el enfoque evolucionista reconoce los procesos dinámicos que provocan el aumento de variedad, sobre lo que operan los procesos de selección y retención. Las innovaciones no solo dependen de las empresas, sino de un conjunto de factores y actores que interaccionan en un entorno institucional delimitado, en donde se perciba una división del trabajo innovador entre distintos tipos de actividades que generan conocimiento (Fernández, 2015).

La creencia neoshumpeteriana vislumbra el desarrollo económico, basado en innovaciones y competitividad. Por esta razón el enfoque evolucionista reconoce los procesos dinámicos que provocan el aumento de variedad, sobre lo que operan los procesos de selección y retención.

Las innovaciones no solo dependen de las empresas, sino de un conjunto de factores y actores que interactúan en un entorno institucional delimitado, en donde se perciba una división del trabajo innovador entre distintos tipos de actividades que generan conocimiento (Fernández, 2015).

La figura de empresario agrícola es introducida como el agente que descubre y crea los nichos de oportunidades, que acreditan el llegar a un equilibrio en el mercado. La teoría neoclásica menciona que siempre que los mercados estén abiertos y sin interferencias del gobierno, los empresarios actúan como equilibrantes; esto generará un mercado competitivo y empresarial. Una sociedad en donde existe la competencia entre empresarios es capaz de liberar recursos con el objetivo de economizar a los mismos y de lograr crecimiento económico (Landoni, 2006).

La actividad emprendedora contribuye al crecimiento económico a través de la transmisión de conocimiento creado en una empresa ya existente y quizá para una aplicación diferente, por lo tanto, utilizando como conducto para la transmisión del conocimiento, la actividad emprendedora es el eslabón perdido entre las inversiones en un nuevo conocimiento y el crecimiento económico. Esto nos lleva a entender por qué el espíritu emprendedor es de suma importancia como mecanismo que hace posible el filtro del conocimiento, proporcionando la transmisión del mismo y generando, por ende, el crecimiento económico.

La producción agrícola de las regiones rurales de México se ha visto obstaculizada por la política de reducción del gasto público, esto ha ocasionado un aumento en la pobreza a través de la carencia alimentaria.

Para el 2021, 193 millones de personas en 53 países ya se encontraban en contextos de carencia alimentaria aguda, lo que significó un aumento de casi 40 millones en comparación con las cifras máximas que se registraron en 2020 (FAO, 2022) y aún no se han expresado algunos daños colaterales de la pandemia por COVID-19 y el conflicto en Ucrania.

La carencia alimentaria socaba el derecho humano más elemental, el derecho a no padecer hambre y malnutrición, reconocido en el Pacto Internacional de Derechos Económicos.

Sin embargo, el aumento de la población se convierte en un desafío para los sistemas de producción alimentaria, los cuales no han sido los adecuados y suficientes para lograr que la población mundial tenga acceso a ellos y lograr una vida activa y saludable, pues se estima que 820 millones de personas en el mundo carecen de este derecho, por ello es necesario que las regiones cuenten con una producción propia de alimentos que garantice su seguridad alimentaria (FAO, OPS, WFP y UNICEF, 2018).

La escasez de alimentos se debe a múltiples causas, se han encontrado factores recurrentes en diversas áreas geográficas o contextos que han reforzado las condiciones de inseguridad alimentaria en el mundo. Los desastres naturales, el cambio climático, la dependencia a la importación de alimentos y los cambios en los sistemas de alimentación son ejemplo de ello (FAO, 2019).

Para el caso de México, Rubio (2015) analiza la problemática alimentaria nacional existente en los años de 2003 a 2014 desde el marco de la crisis capitalista y alimentaria mundial. Asevera que en ese margen temporal los precios de los alimentos fueron muy elevados en el mercado agroalimentario a nivel global; ante esta crisis los organismos multilaterales mundiales insistieron en que apoyar la soberanía alimentaria de los países dependientes contribuiría a una menor afectación a la población por dicho fenómeno.

Por tanto, la crisis alimentaria que se vive en México actualmente pudiera ser considerada solo como una consecuencia más del capitalismo tiene sus bases en la política económica implementada a partir de los años ochenta, que concentra una serie de elementos de desregulación financiera, social y económica del país.

El modelo neoliberal, un orden agroalimentario global está totalmente interconectado en la forma de funcionamiento del régimen de acumulación, los bienes básicos para la alimentación han orientado este orden mundial agroalimentario, esencialmente hacia las exportaciones, por lo que la pérdida de seguridad

alimentaria para algunas naciones genera la acumulación de riqueza en otras. Los que lideran los mercados mundiales en la producción de alimentos, son los países desarrollados que desvalorizan las materias primas de origen agropecuario en orden de contrarrestar la caída de la cuota de ganancia; esto permite reducir costos de producción, para así exportar y vender a precios por debajo (precios dumping) de sus costos de producción, para después hacerse con la hegemonía y generar un monopolio que hoy en día controla los precios del maíz en el mercado, por lo que países como Estados Unidos que favorecen valores de la competencia perfecta etc. se hacen con estas trampas para beneficiarse de el acaparamiento de riqueza.

Entonces, la agricultura hoy en día es un actividad de mercado, en donde la producción de alimentos, no solo es para saciar el hambre de la población, sino que tiene sus bases en la generación de riqueza, los agricultores han tenido que optar por una producción empresarial, convirtiéndose en emprendedores agrícolas, pues han aprendido a incorporar nuevas tecnologías, a generar nuevos procesos de producción, debido al constante cambio en los ecosistemas por el cambio climático y a la falta de insumos derivada de los efectos del COVID-19, que ha presentado recortes en las cadenas de suministros y el conflicto bélico en Ucrania .

La producción agrícola en México

En los años ochenta se estableció en México la liberación de la agricultura, como estrategia de los Estados Unidos de Norte América, hacia los países dependientes, misma que ha orientado las transformaciones de la división del trabajo agrícola, proceso apoyado por políticas nacionales, subordinadas a intereses de los países desarrollados (Rubio, 2008).

La apertura comercial ha sido motivo de reajuste en materia legislativa, institucional, social y productiva, para poder responder a las condiciones impuestas desde el exterior por los organismos internacionales tales como el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BM).

Por lo que se ha generado un cambio de paradigma y para lograrlo, se han hecho cambios en la legislación "sobre inversión extranjera, materia laboral y energía.

Ha sido necesario implementar programas que incidieran en una mejora de la estructura productiva del campo, para lograr una eficiencia y competitividad al participar de un mercado más amplio y más competitivo" (Pérez y Chávez, 2018: 51), pero estos ajustes han sido insuficientes y en muchas ocasiones se han aplicado de manera tardía.

¿Cómo es posible que los agricultores mexicanos compitan con los agroindustriales estadounidenses y canadienses? Según Pérez y Chávez (2018:52) se ha dirigido bajo la retórica, - "No vamos a competir nos vamos a complementar" - esta justificación se basa en las ventajas comparativas de un principio neoliberal, pero este postulado ha perdido credibilidad de acuerdo con nuevos postulados en el campo del conocimiento privilegiando a su vez la competitividad. El gobierno de México ha sido consciente de que a partir de las firmas de los tratados comerciales la producción de maíz, trigo y frijol tendrían un carácter de desventaja competitiva sobre todo frente a los Estados Unidos de América, por lo que se ha pretendido el dejar de producir los granos básicos desde el fondo de la política, los agricultores que siguen dedicándose a esta práctica, han tenido que adaptarse a la nueva realidad, convirtiéndose en emprendedores agrícolas, asumiendo una producción de mercado, para poder seguir siendo competitivos.

La postura de los tomadores de decisiones es no generar competencia a la producción de granos básicos de sus socios comerciales, ejemplo de ello, se presenta cuando el subsecretario de Planeación en la Secretaría de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural, en aquel momento de la firma del tratado, Luis Téllez (1994) en una de sus publicaciones sustenta que en México se deberían dejar de producir granos y cereales, dado que los Estados Unidos de América y Canadá cuentan con mejores condiciones para su producción, por lo que México debería de enfocar su producción agrícola hacia la de hortalizas y frutas tropicales, pues cuenta con esa ventaja comparativa.

México ha tenido que cambiar su forma de producción, de una tradicional hacia una donde se utilizan maquinaria equipo e insumos de alta tecnología.

Algunas partes del país ya se encuentra autorizando a nivel de campo y en fase piloto las primeras experimentaciones de semilla de maíz genéticamente modificado. Para los productores mexicanos, el impacto social de la liberación comercial del maíz transgénico tendría graves consecuencias. Basta señalar que en países que han implementado este tipo de tecnologías se han encontrado con fuertes consecuencias para los ecosistemas: la pérdida de la biodiversidad, aumento de plagas, abuso en el uso de pesticidas, y el control monopólico por las grandes transnacionales lo que implica que la dependencia aún sea mayor. Desde una perspectiva social existen grandes preocupaciones sobre el futuro del derecho que tiene el agricultor sobre la semilla y la producción del maíz. Pero en 2012 la cámara de diputados decidió la no factibilidad a la adscripción a UPOV 91, gracias a ello el agricultor aún es dueño libremente de su semilla y su producción. Pero con la firma del Tratado de libre comercio entre México Estados Unidos y Canadá (TMEC) se ha comprometido al país al uso de éstos, por lo que sigue la preocupación por parte de los productores nacionales (González y Ávila, 2014).

En la actualidad el gigante de la producción agroalimentaria (EUA) ha experimentado una crisis productiva que se relaciona con un incremento en los precios de los granos básicos, es el primer lugar mundial en la producción de cultivos transgénicos, entre los más importantes el maíz, soya, algodón y canola. Esta crisis está fuertemente relacionada con la práctica de la siembra de transgénicos, pues ha orillado a los productores a hacer un uso indiscriminado de pesticidas y herbicidas para poder controlar las plagas y malezas, lo que ha dado como resultado la erosión de las tierras cultivables y haciéndolas menos productivas (González y Ávila, 2014.) Esto ha ido contribuyendo al crecimiento del cambio climático, por lo que las siembras del país hegemónico en los años venideros del 2007 a la fecha han experimentado sequías recurrentes.

Para el año 2020, el Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera (SIACON), destacó que la producción de maíz se comportó de la siguiente forma: en todo México se sembró una superficie de 8,081,273.41 hectáreas, de las cuales se cosecharon 7,742,709.25 hectáreas lo que dio como resultado una afectación del 3.3% sumando 338,564.16 hectáreas siniestradas.

Los estados con mayor índice de productividad del maíz están liderados por Coahuila con un rendimiento por hectárea de 21.09 (ton/ha) en este estudio se hace referencia a la productividad de todo tipo de maíz (grano y forrajero el cual concentra la materia verde o seca) seguido de Baja California (15.04 ton/ha),

Aguascalientes (14.37 ton/ha); Jalisco (11.82 ton/ha) se encuentra en una cuarta posición de productividad, y en él se encuentra una de las regiones objeto de estudio; seguido por Sonora (11.68 ton/ha) y Sinaloa (11.03 ton/ha); Zacatecas (8.95 ton/ha) en donde se encuentra la otra región a ser analizada arriba en la doceava posición, en lo que se refiere a la productividad de maíz, y se posiciona por arriba de la media nacional, los últimos lugares pertenecen a los estados de Yucatán (1.38 ton/ha), Quintana Roo (1.17 ton/ha) y Nuevo León (1.01 ton/ha).

Innovación en la productividad alimentaria del maíz y carencia alimentaria

Los primeros síntomas de crisis alimentaria dentro del sistema capitalista, que tiene sus bases en la agroindustria, y que ha cambiado los patrones productivos derivado de los cambios sociales, comenzó en 1965, siguió en los años venideros a la década de 1970 y principios de los ochentas, instaurándose en el ámbito mundial junto al modelo neoliberal, que tenía su correlato en la fase de la internacionalización del capital, conocida como globalización (Rubio, 2008).

En el ámbito agroalimentario se desarrolló una forma de dominio de la potencia mundial sobre los países dependientes, sustentada en la desvalorización artificial de los precios de los bienes básicos. Aun cuando los reducidos costos del combustible permitían mantener de por sí bajos los precios de las materias primas de origen agropecuario, la política consistió en imponer en el ámbito internacional precios artificialmente devaluados. Con ello se fortalecía la industria agroalimentaria y se pulverizaba a los pequeños productores de los países periféricos con los tratados comerciales que entraron en vigor en la década de los noventa (Otero, 2013).

El sistema capitalista pulverizó los sistemas de producción de granos básicos en el mundo y en México a finales del siglo XX. Los países que invirtieron en innovación y desarrollo en el campo se han mantenido competitivos, sin embargo, factores como el cambio climático, han reducido la productividad agrícola encareciendo sus costos, cobrando importancia la seguridad alimentaria en todas las regiones del planeta, los países de hegemonía agrícola ya no abastecen los granos a precios bajos, los gobiernos locales y la población en general lo han asumido como un reto importante.

Tan solo en el periodo que abarca del 2018 al 2020 en México, la carencia por acceso a la alimentación aumentó 3 % pasando de 22.2% a 22.5% respectivamente, es decir, de 27.5 a 28.6 millones de personas (CONEVAL, 2021), convirtiendo la seguridad alimentaria en un tema de prioridad nacional.

El maíz es un elemento primordial y sustancial de la seguridad alimentaria en México, pero este debe cumplir con ciertas características dada su importancia en la dieta de los mexicanos, el consumo anual per cápita de maíz para el 2016 era de 276.9 kilogramos. La población mexicana gasta en promedio 52.4% de su ingreso en productos derivados del maíz; de este monto correspondió exclusivamente el 42.9% a la compra de tortillas; 7.4% a la compra de maíz en grano, harina masa y tostadas; y 2.1% a otros productos de maíz y actualmente el consumo de maíz en México ha aumentado (González, et al. 2018). El problema radica en que México no es autosuficiente en la producción de maíz y debido al incremento en el consumo, las importaciones muestran una tendencia creciente. Lo que ha ocasionado que suba su precio y la población esté a expensas de la producción del exterior para garantizar su alimentación.

El cultivo de maíz en México para 2019 representó una tercera parte de la superficie sembrada, el rendimiento promedio es de 4.1 toneladas /hectáreas y aporta el 16,6% del valor total de la producción agrícola, el crecimiento anual de la producción de este grano en el mundo es de 3.9% y en México es de tan solo 1.9% lo que representa un atraso competitivo. Los principales factores que afectan su crecimiento son la reducción de la superficie cosechada, que es de (-0.3%), así como su bajo rendimiento, este solo ha aumentado en 2.2%. El Estado mexicano en el discurso ha promovido la incorporación de tecnologías e innovaciones, a través de las diferentes instituciones, agentes y programas que garanticen un crecimiento significativo (Sánchez et al, 2021).

Para poder llevar esta política a la práctica señala Sánchez et al (2021), se debe beneficiar la innovación entendida como la introducción de un nuevo o significativamente mejorado producto (bien o servicio), proceso o método de comercialización u organización en las prácticas internas de una empresa.

El elemento fundamental para llevar a cabo la innovación dentro del sector agropecuario se encuentra en las instituciones, así como en los actores que las conforman. Estas pueden proveer incentivos u obstaculizar la innovación en las diferentes actividades económicas, la generación de nuevas ideas como proceso cognitivo requiere de estímulos y de instituciones que manden señales para su realización y su protección (Sánchez et al, 2021).

La vinculación institucional en el sector agropecuario es fundamental, por la interacción que promueve la generación y trasmisión de conocimiento para desencadenar procesos de innovación en los territorios. En México existe un marco institucional débil atribuido principalmente a la baja coordinación institucional, a la endeble reglamentación para el funcionamiento de los programas públicos y la intervención de instituciones informales. Los actores institucionales de los programas y los organismos encauzados al sector agropecuario deben fortalecer su participación, conjugar acciones y gestionar conocimiento que atienda a las demandas actuales de los productores e impulse la innovación y el desarrollo de los sistemas productivos (Sánchez et al, 2021).

La situación referida del país nos permite explicar el comportamiento de la producción de granos básicos a escala regional. La estructura productiva del norte de Jalisco y sur de Zacatecas se caracteriza principalmente por la acentuada especialización en las actividades primarias, razón para entender el fuerte impacto de las políticas liberalizadoras y del proceso de integración subordinada a los intereses de la agroempresa transnacional. La vinculación institucional se ha presentado de manera desordenada, puesto que los apoyos gubernamentales se presentan fuera de tiempo de la temporada de siembra o en ocasiones simplemente se hacen omisos a los empresarios agrícolas con más de 10 hectáreas.

Esto quiere decir que la política gubernamental solo apoya a los pequeños productores de menos de 10 hectáreas y a los más de 10 ha. los deja a las fuerzas del mercado. Por otra parte los socios comerciales favorecen mediante apoyos a los grandes empresarios agrícolas.

La innovación forma parte de desarrollo local, y este último lo definen como un acumulado de acciones y herramientas, las cuales, son tomadas desde un territorio determinado, ya que aumentan la creación de valor, generan oportunidades de empleos mejor remunerados, optimizan las rentas y ayudan al mejoramiento de la calidad de vida de la población local (Uribe, Valenciano y Bonilla, 2013). Entonces, según esta perspectiva, el desarrollo tiene un proceso endógeno que está relacionado con los rasgos sociales, culturales e históricos de la población de un territorio, el cual posee atributos específicos. La producción de maíz actualmente necesita mano de obra calificada, así como el conocimiento tácito que se ha transmitido de generación en generación, con respecto a las tierras y los territorios cultivables, si esto no se desarrolla en conjunto los empresarios agrícolas las instituciones tales como Gobierno y Universidades, esta actividad se convertirá en una enclave más, que no genere encadenamientos en los territorios donde se lleve a cabo dicha práctica, o simplemente se dejará de realizar, pues en algunas partes del mundo se ha pasado a ser práctica monopólica en donde ni siquiera las poblaciones rurales tienen incidencia en ella.

Por otra parte relacionar la carencia alimentaria con una crisis productiva, es algo riesgoso, la carencia alimentaria no solo está relacionada con una crisis productiva, sino que es multifactorial y se tiene que atacar todas sus causas, la situación exige una acción conmensurable, avanzar hacia enfoques integrados de prevención, anticipación y mejor orientación, para abordar de forma sostenible las causas profundas de la carencia alimentaria como la pobreza rural estructural, la marginación, el crecimiento demográfico y la fragilidad de los sistemas alimentarios, todo esto desde un análisis heterogéneo pues las características de productividad de maíz, así como de crisis alimentaria difiere según las regiones.

El informe de la FAO (2022) demuestra la necesidad de dar mayor prioridad a la agricultura a pequeña escala como respuesta humanitaria de primera línea, a fin de superar las limitaciones de acceso y como solución para invertir las tendencias negativas a largo plazo. Pero esta debe integrar innovación y nuevas tecnologías, de lo contrario los agricultores solo se hundirían aún más en la pobreza.

Según GANESAN (2020:9) la relación de producción de alimentos con la crisis alimentaria durante el COVID- 19 ha seguido el siguiente comportamiento:

"La producción de cereales en los países de ingresos altos suele estar muy mecanizada y exige poca mano de obra, lo que la hace menos vulnerable a los brotes de la enfermedad entre los trabajadores agrícolas. Por el contrario, la producción de cereales en las explotaciones más pequeñas en países de ingresos más bajos suele requerir más mano de obra y tener un predominio de mujeres. A diferencia de lo que sucede con los cereales, las cadenas de suministro de la horticultura, los productos lácteos y los productos cárnicos son más vulnerables a los efectos de la COVID-19 en países de ingresos más altos debido a su naturaleza intensiva en mano de obra, su susceptibilidad a las enfermedades de los trabajadores alimentarios y la concentración de empresas que da lugar a explotaciones e instalaciones de elaboración más grandes en las que los brotes de la enfermedad pueden propagarse con rapidez. Las perturbaciones en las cadenas de suministro de insumos agrícolas también podrían afectar a la producción de alimentos en el futuro" (GANESAN, 2020:9).

Las acciones emprendidas por los organismos internacionales para combatir los efectos de la pandemia por COVID-19 y el reciente conflicto bélico en Ucrania, es reforzar un enfoque coordinado para garantizar que las actividades humanitarias, de desarrollo y de mantenimiento de la paz se lleven a cabo de manera integral y ordenada, y garantizar que se evite que se siga alimentando el conflicto, como una consecuencia no deseada, también contribuirá al fomento de la resiliencia y a la recuperación.

Ante las condiciones cambiantes de riesgo y vulnerabilidad, los productores agrícolas y del maíz en el México y en la región a estudiar, tienden a crear estrategias para impedir y coadyuvar a situaciones de crisis alimentarias durante los desastres naturales, las crisis estacionales o crónicas (pobreza, marginación, política económica), por lo que los agricultores buscan mecanismos para abatir los obstáculos y hacer su mejor esfuerzo para que se tengan alimentos ricos y saludables en casa.

Con base en lo anterior, se analizaron las aportaciones de la producción y productividad del maíz a la seguridad alimentaria y las estrategias empleadas por los productores de maíz, que abastecen de grano básico al norte de Jalisco y sur de Zacatecas.

Descripción del sujeto de estudio

Para esta investigación se han seleccionado cinco municipios que forman parte del sur de Zacatecas, pertenecientes al cañón de Tlaltenango: Atolinga, Benito Juárez, Momax, Tepechitlan y Tlaltenango y otros cinco que representan el norte de Jalisco: Colotlan, Huejucar, Santa María de los Ángeles, Villa Guerrero y Totatiche. La región tiene una agricultura principalmente de temporal y de monocultivo del maíz, la cual en los últimos años ha incorporado maquinaria y equipo, así como insumos con altas tecnologías para aumentar los rendimientos en la producción. Sobresale la ganadería bovina, la cual ha favorecido la conversión agrícola del maíz grano hacia el maíz forrajero.

La región presenta un alto índice de desigualdad y marginalidad que ha colaborado al crecimiento de una crisis alimentaria, generado una fuerte migración a Estados Unidos históricamente, aunado a ello la región forma parte de los territorios del pueblo Wixarika, en el norte de Jalisco, para los municipios seleccionados cuenta con una población indígena de 924 personas y el sur de Zacatecas cuenta con 500 personas indígenas las cuales a su vez forman parte del sector productivo agrícola de la región.

La región norte de Jalisco para el 2020 cuenta con una población total de 38,829 habitantes y con 11,568 viviendas, el grado escolar de sus pobladores es de 7.96 años de estudio, para este mismo año en relación la producción agrícola se llevan a cabo cultivos de maíz, frijol, avena, cebada, sorgo, pastos, aguacate y naranja, un 83% de la producción está destinada a la producción de maíz y a su vez se favorece la de maíz forrajero, la región recibió la cantidad de \$5,762,000 con respecto al apoyo del PROCAMPO siendo beneficiados 1,236 agricultores, la superficie sembrada fue de 24,304 hectáreas mientras que las cosechadas fueron 24,154 hectáreas lo que dio como resultado 150 hectáreas siniestradas, que sumaron 296,628.13 toneladas de producción con una productividad total de 12.15 toneladas por hectárea de maíz forrajero (INEGI,2022; SIACON, 2020).

La región sur de Zacatecas para el 2020 cuenta con una población total 44,839 de habitantes y con 13,372 viviendas, el grado escolar de sus pobladores es de 8.04 años escolares, para este mismo año en relación la producción agrícola se llevan a cabo cultivos de maíz, frijol, avena, cebada, pastos, durazno y mango, un 85% de la producción está destinada a la producción de maíz y de igual forma que en la otra región se favorece la de maíz forrajero, la región recibió la cantidad de \$4,307,000 con respecto al apoyo del PROCAMPO siendo beneficiados 1,070 agricultores, la superficie sembrada fue de 23,564 hectáreas mientras que las cosechadas fueron 23,012 hectáreas, lo que dio como resultado 552 hectáreas siniestradas, lo que sumo 146,690.5 toneladas de producción con una productividad de 6.54 toneladas por hectárea (INEGI,2022; SIACON, 2020).

Con relación a la carencia alimentaria se presentan las siguientes tablas:

Tabla 1. Carencia alimentaria en el norte de Jalisco

Región Norte de Jalisco	Carencia alimentaria población total	Carencia alimentaria % de la población
2020	4,098	11.18
2015	3,844	12.18
2010	5,318	12.11

Fuente: elaboración propia con base en el CONEVAL, consulta dinamica 2022.

Tabla 2. Carencia alimentaria en el sur de Zacatecas

Región Norte de Jalisco	Carencia alimentaria población total	Carencia alimentaria % de la población
2020	7,038	11.61
2015	7,631	16.82
2010	13,854	20.01

Fuente: elaboración propia con base en el CONEVAL, consulta dinamica 2022.

Los datos señalados demuestran que la región del norte de Jalisco tiene una menor presencia de carencia alimentaria y que la productividad de maíz supera a la del sur de Zacatecas. La región zacatecana tiende a presentar una mayor proporción de carencia alimentaria en su territorio, que puede obedecer a un bajo rendimiento en la productividad del maíz en comparación con la vecina región de Jalisco.

En suma, en las regiones predominan climas secos, aunque dependiendo de la elevación, se presentan también climas de cálidos a húmedos, propios de los profundos cañones. Los suelos son aluviales y residuales de origen volcánico que, dependiendo de la topografía y el clima, serán aprovechados para el cultivo de productos agroalimentarios o para pastoreo de animales.

Gran parte de este territorio presenta zonas aisladas y de difícil acceso, por lo que se favorecen estándares de marginación y extremo subdesarrollo, producto de la desigualdad en materia de inversión, las estructuras de poder en relación con la propiedad de la tierra se han mantenido desde la época colonial, puesto que en el periodo de la reforma agraria este territorio no presentó cambios significativos.

Métodos y datos

Los datos obtenidos para esta investigación se obtuvieron del CONEVAL, el cual reporta información sobre carencia alimentaria para las regiones de México. La variable dependiente de nuestro análisis es la población que se encuentra padeciendo carencia alimentaria. Los datos obtenidos de la información estadística de la producción y productividad y hectáreas cosechadas del maíz se obtuvieron de forma desagregada por municipios en el SIACON pertenecientes a SAGARPA y son las variables independientes, pues ellas reflejan la capacidad productiva, así como, las incorporaciones que se han hecho en materia de innovación y cambio tecnológico de acuerdo al rendimiento del maíz reflejados en las toneladas por hectárea. Los datos se obtuvieron para los años 2010, 2015 y 2020. Se toma en cuenta estas variables, pues se trata de medir el efecto de las hectáreas cosechadas, la producción y la productividad de maíz (esta última como reflejo de la introducción de emprendimientos derivados de la incorporación en innovación tecnológica), sobre la carencia alimentaria.

El modelo propuesto a través de datos de panel es la siguiente ecuación:

$$PCA_{it} = \beta_1 + \beta_2 HC_{it} + \beta_3 TH_{it} + \beta_4 TTM_{it} + u_{it}$$

Los parámetros para estimar son β_1 , β_2 , β_3 y β_4 .

La población total con carencia alimentaria (PCA) se presenta en la Tabla 1, ahí se muestra que el municipio que presenta mayor carencia alimentaria de la región del sur de Zacatecas es Tlaltenango de Sánchez Román y el de la región del norte de Jalisco es Colotlán.

Municipios que tienen el mayor número de habitantes de su región, asimismo son los municipios que presentan el mayor incremento de carencia alimentaria en el periodo de pandemia.

Tabla 1. Carencia alimentaria en los municipios de la región.

Municipios	Años		
	2010	2015	2020
Atolinga	212	379	503
Benito Juárez	607	579	497
Colotlán	1922	1402	2719
Huejúcar	585	763	374
Momax	224	455	150
Santa María de los Ángeles	445	340	349
Tepechitlán	624	1634	1794
Tlaltenango de Sánchez Román	5371	4584	10910
Totatiche	306	590	532
Villa Guerrero	840	749	1344

Fuente: cálculos propios con base en el CONEVAL

Las hectáreas cosechadas (HC) se pueden observar en la Tabla 2. El municipio con mayor cantidad de HC por la región sur de Zacatecas es Tlaltenango y por la región norte de Jalisco es Colotlán. La caída marcada de esta variable en el año 2015 se debe a los años con bajas precipitaciones. También se observa que Tlaltenango y Colotlán debido a su población más extensa tienen mayor número de hectáreas cosechadas.

Tabla 2. Hectáreas cosechadas en los municipios de la región.

Municipios	Años		
	2010	2015	2020
Atolinga	2917	1540	2644
Benito Juárez	2888	1750	3040
Colotlán	6306	4965	5791
Huejúcar	4250	2628	3888
Momax	1667	993	1866
Santa María de los Ángeles	2774	2310	2140
Tepechitlán	7297	3112	6590
Tlaltenango de Sánchez Román	8243	3640	7751
Totatiche	5106	4095	4761
Villa Guerrero	5718	4187	5007

Fuente: cálculos propios con base en el SIACON

La producción total de maíz en toneladas (TTM) se presenta en la Tabla 3, ahí se muestra que el municipio que tiene la menor variación en dicha variable es Tlaltenango, Zac., dado que este municipio es el que esta mayormente tecnificado al utilizar el riego o punta de riego.

Tabla 3. Toneladas de producción de maíz en los municipios de la región.

Municipios	Años		
	2010	2015	2020
Atolinga	24217	12465	16714
Benito Juárez	17946	11625	14941
Colotlán	75668	53205	31931
Huejúcar	75668	53205	31931
Momax	9995	6918	9797
Santa María de los Ángeles	33650	16523	5405
Tepechitlán	47230	28024	36247
Tlaltenango de Sánchez Román	47303	36425	50478
Totatiche	69714	50111	47592
Villa Guerrero	77595	50535	52843

Fuente: cálculos propios con base en el SIACON.

La productividad del maíz medida en toneladas por hectárea (TH) es la variable con mayor inestabilidad entre municipios y el tiempo. Esto porque es la variable que responde más a las variaciones de precipitación pluvial en la estación vegetativa de la planta de maíz.

Tabla 4. Toneladas de maíz por hectárea en los municipios de la región.

Municipios	Años		
	2010	2015	2020
Atolinga	8.3	8.09	6.32
Benito Juárez	6.21	6.64	4.91
Colotlán	12	10.72	5.51
Huejúcar	9.41	2.71	2.49
Momax	6	6.97	5.25
Santa María de los Ángeles	12.13	7.15	2.53
Tepechitlán	6.47	9.01	5.5
Tlaltenango de Sánchez Román	5.74	10.01	6.51
Totatiche	13.65	12.24	10
Villa Guerrero	13.57	12.07	10.55

Fuente: calculos propios con base en el SIACON.

Resultados

En el trabajo se aplicó las técnicas de datos de panel por la característica de los datos.

Los resultados de las regresiones en las técnicas de efectos fijos y efectos aleatorios no responden a la hipótesis planteada, donde a mayor productividad del maíz derivado de un emprendimiento de los actores productivos habría una disminución de la carencia alimentaria en el norte de Jalisco y sur de Zacatecas, como lo plantean el segundo objetivo del desarrollo sostenible, además, no se encontró que las variables explicativas fueran significativas (Tabla 5).

Por lo tanto, nuestra hipótesis es rechazada. Al tratar de reducir la carencia alimentaria en esta región mediante un aumento en la productividad los efectos serian nulos, según los resultados obtenidos. Estos resultados se pueden explicar por las precarias condiciones en que viven los trabajadores agrícolas, en donde se tienen que considerar prestaciones y servicios de ley, que mejoren sus ingresos y a su vez la calidad de vida, esto obedecería a otro estudio de mayor profundidad respecto a las condiciones de vida de los pobladores rurales. Los resultados del modelo y del trabajo en general, sugieren que la innovación, el cambio tecnológico en la producción de maíz, también, debe incorporar mejoras salariales para los trabajadores, pero ellos a su vez deben de contar con una mayor capacidad de conocimientos, los cuales se requieren para poder utilizar estos nuevos mecanismos productivos, con ello se mejoran los ingresos de la población y se reduce la carencia alimentaria derivada de la dependencia trasnacional.

Tabla 5. Producción de maíz y su relación con la crisis alimentaria en el norte de jalisco y sur de zacatecas.

Variable dependiente: carencia alimentaria.

Variable	Modelo de mínimos cuadrados	Modelos de efectos fijos	Modelo de efectos aleatorios
Constante	(-) NS	(+) NS	(-) NS
Hectáreas cosechadas	(+) **	(+)NS	(+) NS
Toneladas totales de maíz	(-) NS	(-) NS	(-) NS
Rendimiento por hectárea	(+)NS	(-)NS	(+)NS

*Significativo al 10%, **significativo al 5%, ***significativo al 1%. N=30.
T=2010, 2015 y 2020.

NS: No significativo.

Fuente: elaboración propia con datos del SIACON.

En el modelo de efectos fijos con variable dicotómica (Tabla 6) para establecer la heterogeneidad entre los diferentes municipios de la región se muestra que el único municipio diferente de los demás y que si afecta la producción de maíz a la carencia alimentaria es Tlaltenango de Sánchez Román. Los demás municipios no afectan la producción de maíz a la carencia alimentaria.

Tabla 6. Producción de maíz y carencia alimentaria por municipio del norte de Jalisco y sur de Zacatecas.

Variable dependiente: carencia alimentaria.

Municipios	Mínimos cuadrados con variable dicotómica (MCVD) efectos fijos
Constante	(-) NS
Hectáreas cosechadas	(-)NS
Toneladas totales de maíz	(-)NS
Rendimiento por hectárea	(-) NS
Colotlán	(-) NS
Huejucar	(-)NS
Santa María de los Ángeles	(-)NS
Totatiche	(-) NS
Villa Guerrero	(-)NS
Atolinga	(-)NS
Benito Juárez	(-)NS
Momax	(-)NS
Tepechitlán	(-)NS
Tlaltenango	(+)***

*Significativo al 10%, **significativo al 5%, ***significativo al 1%. N=30. T=2010, 2015 y 2020.

NS: No significativo.

Fuente: elaboración propia con datos del SIACON.

Conclusiones

Actualmente los productores de maíz en México y en la región estudiada están viviendo los estragos de la reestructuración productiva mundial generado por la apertura comercial, teniendo una desventaja competitiva en comparación con sus socios comerciales, aunado a ello han tenido que enfrentar los regímenes de lluvia impredecibles dado que la mayor parte de la producción se da bajo condiciones de temporal. Por ello, la importancia del emprendimiento agrícola, que incorpore mecanismos que contrarresten los actuales obstáculos en la producción del maíz, tales como el cambio climático, los efectos del covid-19 y la guerra en Ucrania, así como las dificultades futuras.

Se concluye que la carencia alimentaria, seguirá persistiendo y aumentando en la región estudiada si las condiciones actuales de producción del maíz y de desigualdad siguen presentes, a ello se le suma el aumento de los insumos y de los productos para llevar a cabo la práctica agrícola, esto derivado de la monopolización y hegemonía del mercado agroalimentaria, la crisis de suministros que ha generado la pandemia por COVID-19 y la reciente guerra en Ucrania, han provocado escases de insumos puesto que de Rusia se importa gran parte de los fertilizantes e insumos para la producción agrícola, lo que ha demostrado la fuerte dependencia que México y sus regiones tienen, reflejando la poca autonomía y soberanía alimentaria.

También se concluye que la sinergia entre productores y actores institucionales favorecería a orientar la formación de recursos humanos, los apoyos deben ser focalizados en apoyos económicos, ofrecer servicios de financiamiento y difundir nuevos conocimientos, según los requerimientos de las unidades de producción agrícola. Estos podrían ser aliados estratégicos para incrementar su productividad y competitividad en el mercado. Sin embargo, se requiere que incrementen su vinculación, alcancen prestigio y consoliden su participación como fuentes de innovación en el sector agrícola.

La región norte de Jalisco y sur de Zacatecas seguirá incorporando innovación y cambio tecnológico, pero este se debe dar de manera oportuna y no de forma aletargada, sería importante identificar las condiciones y mecanismos que permiten la comunicación, cooperación y colaboración continua y formal entre las instituciones y los productores para implementar proyectos encaminados a la integración de tecnología e innovación en la producción agrícola de las regiones estudiadas.

Bibliografía

Libro

- Schumpeter, J. (1996). *Teoría del desenvolvimiento económico: una investigación sobre ganancias, capitales, crédito, interés y ciclo económico*. México: Fondo de cultura Económica
- Téllez, L. (1994). *La modernización del sector agropecuario y forestal: una visión de la modernización de México* ed. Fondo de Cultura Económica.

Capítulos de libro

- Pérez, A. y Chávez, L. (2018). "Alcances del programa de apoyos directos al campo (PROCAMPO) Zacatecas", en Esparza Flores, Miguel, y Chávez Ruiz, Leobardo. (Coord.). *Escenarios y problemas rurales en Zacatecas* (pp. 49-68) editorial Colofón.

Artículos de revista electrónica

- Crissien, J. (2009). Investigando el entrepreneurship tras un marco teórico y su aporte al desarrollo económico de Colombia. *EAN*, núm. 66 pp. 67-84. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20620269004>. Consultado (3 de julio de 2022).
- Escalante, R.; Catalán, H.; Galindo, L. y Reyes, O. (2007). Desacralización en México: tendencias actuales y retos hacia el futuro. *Cuadernos de Desarrollo Rural* núm. 59 pp. 87-116. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/117/11759004.pdf>. Consultado el (15 de julio de 2022).
- Fernández, J. (2015). Economía neoshumpeteriana, innovación y política tecnológica. *Cuadernos de economía*, Vol.38 núm107 pp. 79-89. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0210026615000175>. Consultado el (5 de julio de 2022).
- García, R. (2018). Cambio tecnológico en la producción agraria Argentina: algunas teorías en disputa. *Mundo agrario* Vol. 19 núm. Recuperado de <https://doi.org/10.24215/15155994e090>. Consultado el (24 de julio de 2022).
- González, A. y Ávila, J. (2014). El maíz en Estados Unidos y en México. Hegemonía en la producción de un cultivo. *Argumentos* 27 (75) pp.215-237. Recuperado de: <https://www.scielo.org.mx/pdf/argu/v27n75/v27n75a11.pdf>. Consultado el (8 de junio de 2022).
- González, J.; Damián, M.; Álvarez, J.; Méndez, J.; Rappo, S. y Paredes, J. (2018), Maíz (Zea mays L.) y seguridad alimentaria en el municipio de Calpan, Puebla-México, *Agro Productividad*, Vol. 11 núm.1 pp. 37-43. Recuperado de <https://revista-agroproductividad.org/index.php/agroproductividad/article/view/149/123>. Consultado el (3 de julio de 2022).
- Landoni, J. (2006). Empresario y capitalista: nota una teoría austriaca de la firma. *Management for Value*, Vol. 1 núm. 2 pp.26-59. Recuperado de https://scholar.google.es/citations?view_op=view_citation&hl=es&user=ub3QksEAAAAJ&citation_for_view=ub3QksEAAAAJ;u-x6o8ySG0sC. Consultado el (4 de octubre de 2018).
- Otero, G. (2013). El régimen alimentario neoliberal y su crisis. Estado, agroempresas multinacionales y biotecnología antípoda. *Revista de Antropología y Arqueología*, núm.17 pp.49-78. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/814/81429096004.pdf>. Consultado el (24 de junio de 2022).
- Rubio, B. (2008). De la crisis hegemónica y financiera a la crisis alimentaria. Impacto sobre el campo mexicano. *Argumentos*, vol. 21, núm. 57 pp. 35-52. Recuperado de: <https://www.scielo.org.mx/pdf/argu/v21n57/v21n57a3.pdf>. Consultado el (9 de julio de 2022).
- Rubio, B. (2015). La soberanía alimentaria en México: una asignatura pendiente. *Mundo Siglo XXI, Revista CIECAS* Vol. X núm.36, pp.55-70. Recuperado de <https://www.mundsigloxxi.ipn.mx/pdf/v10/36/05.pdf>. Consultado el (17 de julio de 2022).
- Sánchez, J.; Rendón, R.; Cuevas, V. y Díaz, J. (2021). El papel de los actores institucionales como fuente de innovación para los productores de maíz en México. *Ciencia y Tecnología Agropecuaria*, Vol.22 núm.2. Recuperado de https://doi.org/10.21930/rcta.vol22_num2_art:1632. Consultado el (20 de junio de 2022).

Bibliografía

- Stam, E.; Saddle, K.; Hessels J. y Stel A. (2006). Los emprendedores con potencial de crecimiento y de desarrollo económico: Políticas públicas de apoyo a los emprendedores. *Ekonomiaz*, núm. 62, pp.124-49. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?Codigo=2291447>. Consultado el (30 de junio de 2022).
- Uribe, J.; Valenciano, P. y Bonilla, J. (2013), El desarrollo local y empresarial: La formación como factor básico para orientar al emprendedor. *Revista Omnia Science*. Recuperado de <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/14108/Uribe%20Toril.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Consultado el (3 de junio de 2022).
- Mballa, V y Saucedo A. (2018), Análisis, del hambre en el estado de Zacatecas bajo el modelo de mínimos cuadrados ordinarios, *Economía, Sociedad y Territorio*, vol. XVIII, núm. 57, 2018, 487-523. Recuperado de <https://www.scielo.org.mx/pdf/est/v18n57/2448-6183-est-18-57-487.pdf>. Consultado el (3 de mayo de 2022).

Páginas de internet

- CONEVAL. (2022). Resultados de pobreza carencia alimentaria por municipio consulta dinámica. Recuperado de https://www.coneval.org.mx/Medicion/paginas/consulta_pobreza_municipal.aspx. Consultado el (7 de julio de 2022).
- CONEVAL. (2021). Informe de la Evaluación de la Política de Desarrollo Social 2020. Recuperado de https://www.coneval.org.mx/SalaPrensa/Comunicadosprensa/Documents/2021/COMUNICADO_01_IEPDS_2020.pdf. Consultado el (8 de julio de 2022).
- FAO. (2022). Informe mundial sobre las crisis alimentarias: la inseguridad alimentaria aguda alcanza nuevos niveles máximos. Recuperado de <https://www.fao.org/newsroom/detail/global-report-on-food-crises-acute-food-insecurity-hits-new-highs/es>. Consultado el (14 de Julio de 2022).
- FAO. (2019). El estado mundial de la agricultura y la alimentación. Programa en la lucha contra la pérdida y el desperdicio de alimentos. Recuperado de <https://www.fao.org/3/ca6030es/ca6030es.pdf>. Consultado el (4 de julio de 2022).
- FAO.; OPS.; WFP.; & UNICEF. (2018). Panorama de la seguridad alimentaria y nutricional en América Latina y el Caribe, desigualdad y sistemas alimentarios. Recuperado de <https://www.unicef.org/lac/informes/panorama-de-la-seguridad-alimentaria-y-nutricional-2018>. Consultado el (15 de julio de 2022).
- GANESAN. (2020). Los efectos de la COVID-19 en la seguridad alimentaria y la nutrición: la elaboración de respuestas eficaces en materia de políticas para abordar la pandemia del hambre y la malnutrición. Recuperado de <https://www.fao.org/3/cb1000es/cb1000es.pdf>. Consultado (18 de junio de 2022).
- INEGI. (2022). Censos y conteos de población y vivienda. Consulta dinámica. Recuperado de www.inegi.com.mx. Consultado el (14 de julio de 2022).
- Organización de Naciones Unidas. (2022). En un año el número de personas con hambre en América Latina y el Caribe creció 4 millones. Comunicado de prensa. Recuperado de: <https://mexico.un.org/es/189074-en-un-ano-el-numero-de-personas-con-hambre-america-latina-y-el-caribe-crecio-en-4-millones>. Consultado el (24 de julio de 2022).
- SIACON. (2020). Consulta dinámica. Recuperado de: <https://www.gob.mx/siap/documentos/siacon-ng-161430>. Consultado el (14 de julio de 2022).

Desafíos y perspectivas en época de pandemia. Turismo cultural y crecimiento económico en Zacatecas y las regiones de México.

Challenges and perspectives in times of pandemic. Cultural tourism and economic growth in Zacatecas and the regions of Mexico.

<https://doi.org/10.58493/ecca.2023.1.2.02>

Claudia Guadalupe Escobedo Valadez [1]
claudiacreativacantante@gmail.com



Oscar Reyes Pérez [2]
osrp@uaslp.mx

Aldo Alejandro Pérez Escatel [3]
aldoalejandrop@hotmail.com

Edith del Carmen Escobedo Valadez [4]
edith.escobedo111@gmail.com

Fecha de recepción: 04/02/2023
Fecha de aceptación: 04/04/2023

Resumen

El turismo cultural en las últimas décadas ha tenido un desarrollo positivo en la economía nacional y mundial, sin embargo, la pandemia global por covid-19 frenó su desarrollo. En este contexto las economías locales basadas en una estructura económica turística han sido fuertemente afectadas por las políticas públicas que se han orientado a la protección de la sociedad, mediante la limitación de los viajes para la no propagación del virus SARS-COV-2, lo que ha afectado de manera abrupta diversos establecimientos relacionados con el sector turístico cultural. La investigación tiene por objetivo mostrar un análisis de la importancia que tiene el turismo cultural en Zacatecas y las regiones de México para el crecimiento económico, así como las políticas públicas para seguir impulsando el desarrollo del turismo cultural. Se encuentra que el turismo cultural respecto al Producto Interno Bruto Estatal (PIBE) en el estado de Zacatecas es positivo, pero no significativo.

Palabras clave: Políticas públicas, pandemia, turismo cultural, crecimiento económico, panel de datos.

Abstract

Cultural tourism in recent decades has had a positive development in the national and world economy, however, the global covid-19 pandemic slowed its development. In this context, local economies based on a tourist economic structure have been strongly affected by public policies that have been oriented towards the protection of society, by limiting travel to prevent the spread of the SARS-COV-2 virus, which that has abruptly affected various establishments related to the cultural tourism sector. Due to this, the research aims to show an analysis of the importance of cultural tourism in Zacatecas and the regions of México for economic growth, as well as public policies to continue promoting the development of cultural tourism. As main results

Keywords: Public policies, pandemic, cultural tourism, economic growth, data panel.

[1] Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

[2] Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

[3] Universidad Autónoma de Zacatecas.

[4] Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

Para citar este artículo: Escobedo, C. (2023). "Desafíos y perspectivas en época de pandemia. Turismo cultural y crecimiento económico en Zacatecas y las regiones de México. Espacio Científico de Contabilidad y Administración-UASLP (ECCA) Vol. I, Núm. 2, pp. 15-33.

Introducción

En el primer trimestre del año 2020 las regiones turísticas de México enfrentaron un desastre¹ por la enfermedad covid-19, lo que ocasionó una contracción del sector turístico de -47% en comparación con el año 2019 para el caso de México SECTUR (2020). Por su parte Martínez y Carvajal (2021) y CEPAL (2020) indican que el gobierno implementó políticas públicas de contención de la enfermedad, tales como el resguardo domiciliario y la reducción de la movilidad, así como el cierre de actividades no esenciales, lo cual llevó a suspender las actividades relacionadas con el turismo y para el caso que aquí se examina, el turismo cultural. La pandemia por covid-19 ha mostrado la fragilidad y vulnerabilidad que tiene el sector turístico en las regiones de México, pues señala Castello (2020) que las regiones que basan su desarrollo en un solo atractivo ponen en riesgo su sustentabilidad económica, debido a que los empresarios y prestadores de servicios no cuentan con un plan integral de desarrollo local, que englobe todo el complejo de actividades ambientales, sociales y culturales de los espacios geográficos de las regiones y de esta manera potencializar y diversificar la oferta turística.

Ante la pandemia por Covid-19, en los últimos tres años la humanidad a escala global se ha enfrentado a un desafío nunca visto. Al respecto, los destinos turísticos, así como los centros de recreación han cerrado por motivos sanitarios, ocasionando cierre de negocios, cancelación de vuelos, de reservaciones hoteleras y de otros servicios que se desarrollan dentro de la actividad turística cultural.

El objetivo de la presente investigación es abordar la relación entre la actividad turística cultural y el crecimiento económico, así como la afectación que se ha tenido por la pandemia por Covid-19 en el caso de Zacatecas y las regiones de México. Rivas, Callejas y Nava (2020) puntualizan en que la pandemia afectó a más de 118 países en el mundo y ha ocasionado el derrumbe de la actividad turística, debido a las políticas públicas sanitarias implementadas para proteger a la población, pues se han basado en el distanciamiento social, cierre de espacios públicos, cancelación de eventos y festivales culturales, que son fundamentales en la dinámica del turismo.

Se plantea como hipótesis que el crecimiento económico y la actividad turística cultural, se encuentran relacionados significativamente en el caso de Zacatecas y las regiones de México, por lo que la pandemia por Covid-19 ha generado la contracción de las economías que se basan en el sector turístico.

La investigación se justifica en la importancia del sector turístico cultural para Zacatecas y las regiones de México, por lo que se requieren políticas públicas urgentes para la reactivación de dicho sector en el corto y largo plazo, que beneficien el empleo, la salud, el ingreso de la población en esta nueva normalidad.

Para ello el trabajo se divide en tres apartados y finalmente las conclusiones. El primero plantea un marco teórico conceptual, en donde se desarrolla la importancia del sector turístico cultural en Zacatecas y las regiones de México. El segundo apartado hace una revisión de trabajos similares, que explican cómo la pandemia ha generado nuevas perspectivas y a la vez desafíos para el sector turístico cultural y su relación con el crecimiento económico. En el tercer apartado se aborda el impacto de la pandemia en el sector turístico cultural en Zacatecas y las regiones de México, así como las políticas implementadas por los gobiernos nacional y estatales, para seguir impulsando el desarrollo del turismo cultural, en dicho apartado se desarrollan los métodos y datos. Por último, se presentan los resultados y las conclusiones que se obtuvieron en la investigación.

El trabajo se sustenta en el enfoque del desarrollo y crecimiento económico, con la finalidad de analizar el impacto de la pandemia en la actividad turística cultural y con ello, la con afección en el crecimiento económico en el estado de Zacatecas y en las regiones de México. Para poder estimar esta relación, los datos se obtuvieron del INEGI, las variables independientes son: los servicios de esparcimiento cultural y deportivo, y otros servicios recreativos, y los servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas.

De manera que el crecimiento económico estatal representado por el PIB es la variable dependiente.

La utilización de estas variables es aproximada, representan al sector turístico con un enfoque cultural, estas variables se toman en cuenta en otras investigaciones revisadas (Gaytán, Fuentes y Burgués, 2023; Pérez, Escobedo y Escobedo, 2020 y Mayor Gonzáles y Fayos, 2013) para poder estimar la relación del sector turístico con un enfoque cultural y el crecimiento económico.

I. Marco teórico conceptual

I.1 Turismo cultural

El turismo ha sido estudiado desde distintas disciplinas debido a la importancia que ha desarrollado en las últimas décadas. Según Acerenza, (2006: 12) y (Barreto 2007: 9) es un concepto complejo, por lo que existe una gran cantidad de definiciones de acuerdo con las distintas disciplinas y enfoques relacionados con su estudio, ello ha generado análisis parciales debido a que no todas han visualizado la magnitud del fenómeno. Por ello Brinckmann, Brinckmann y Mueller (2010) señalan que el análisis territorial engloba la complejidad del turismo, pues se asume como un fenómeno social, económico, cultural y ambiental, desde una base de la sostenibilidad, de esta manera se considera relevante el concepto de espacio.

Santos (1986:5) considera que los estudios espaciales posibilitan el análisis de las problemáticas sociales, en este caso del turismo cultural, pues se considera la totalidad de las relaciones sociales a través de los siguientes elementos: "los hombres, las empresas, las instituciones, el llamado medio ecológico y las infraestructuras", hace referencia a que el espacio está en evolución constante, resultado de factores externos e internos, como las políticas que benefician la configuración de los espacios turísticos, las cuales, provocan transformaciones del mismo y a su vez incitan a modificaciones en los modos de producción.

Dentro del marco que se dio en la década de 1980, correspondiente a la implementación de un nuevo modelo de desarrollo a nivel mundial, que pretende la acumulación de capital a través de la apertura de nuevas actividades económicas, es que el turismo comienza a masificarse y a posicionarse como una actividad mercantil mediante la cultura y otros aspectos identitarios de las regiones.

Ello generó fuertes cambios en los espacios regionales, indican Alejandré y Pineda (2011:204) que el elemento principal que se debe tomar en cuenta para definir el

concepto de región, son: "Las variables dentro de un espacio geográfico poblado que permite especializar relaciones económicas y sociales, además de identificar una estructura compuesta por factores de muy diversa índole como bioecológicos, orográficos, demográficos, étnicos, culturales, administrativos, políticos y religiosos". De igual forma señalan citando a Bassols que las regiones económicas de México se configuran en dos grandes grupos "1) regiones económicas reales que en ocasiones abarcan partes de un estado de la federación y 2) regiones económicas para fines de planificación, respetando siempre los límites de las entidades federativas". De esta forma es que se asume la segunda conceptualización pues se considera a las regiones de México como los límites entre las entidades federativas.

Debido a lo anterior es que La Organización Mundial del Turismo (por sus siglas en inglés UNWTO, 2023) ha definido al turismo como:

El turismo es un fenómeno social, cultural y económico que supone el desplazamiento de personas a países o lugares fuera de su entorno habitual por motivos personales, profesionales o de negocios. Esas personas se denominan viajeros (que pueden ser o bien turistas o excursionistas; residentes o no residentes) y el turismo abarca sus actividades, algunas de las cuales suponen un gasto turístico.

El turismo es un sector económico que ha desarrollado una creciente participación en la riqueza de las naciones, a partir del aumento de la necesidad del descanso y de cambios de aires, por la aparición del gusto de la belleza del paisaje, para satisfacer la necesidad de bienestar que los seres humanos obtienen de la naturaleza virgen, del conocimiento de la riqueza cultural y patrimonial de los diferentes pueblos; ello ha ocasionado que en el modelo económico actual, se haya dado un aumento en la creación de empresas referentes al comercio, la industria y las profesiones de servicios turísticos debido al perfeccionamiento de los medios de transporte (Muñoz, 1992).

Para su estudio y comprensión, la UNWTO (2022) clasificó el turismo según sus características regionales, de tal manera que fuera factible la elaboración de políticas que impulsen su desarrollo y así promover un crecimiento

económico en los espacios que presentan características de:

Turismo cultural, turismo de negocios (relacionado con la industria de reuniones), ecoturismo, turismo gastronómico, turismo rural, turismo costero, marítimo y de aguas interiores, turismo de aventura, turismo urbano o de ciudad, turismo de salud, turismo de montaña, turismo de bienestar, turismo educativo, turismo médico, turismo deportivo.

Para Sariago (2020: 61) entre todas las modalidades turísticas destaca el turismo cultural, definiéndolo como un “fenómeno social que conlleva desplazamientos voluntarios en búsqueda de lugares arqueológicos y monumentales, hitos históricos, patrimonio cultural e inmaterial únicos, festivales, costumbres gastronómicas y tradiciones locales”. Por su parte Troitiño y Troitiño, (2018:214) definen al turismo cultural como una construcción social resultado de la interacción dinámica entre naturaleza, sociedad, cultura y economía, donde el patrimonio que comprende la dimensión territorial ya sea material o inmaterial de cada región, permiten hablar de territorios patrimoniales, a los que la sociedad les asigna un valor y un significado, ejemplo de ello es la Lista del Patrimonio Mundial de la UNESCO, que reconoce la universalidad y la excepcionalidad de las regiones con este nombramiento. El hecho de señalar a algunas regiones dentro de esta lista favorece la llegada de visitantes nacionales y extranjeros, con ello la posibilidad de acumular divisas.

Bajo este contexto, cabe resaltar que en 1993 la UNESCO declaró a la ciudad de Zacatecas Patrimonio Cultural de la Humanidad; favoreciendo así un turismo con enfoque cultural en el que organismos internacionales y nacionales han promovido la modificación de la estructura del centro histórico, de los sitios arqueológicos y culturales. Estas políticas se han reflejado en el Plan de Desarrollo del Estado de Zacatecas, de tal manera que se han creado servicios y nuevos espacios turísticos para aumentar el crecimiento económico a través del turismo cultural (Pérez, Escobedo, Escobedo, 2020 y González, 2020).

Según Pérez, Escobedo y Escobedo (2020) el turismo cultural es un sector económico que genera encadenamientos productivos, por ello es motor de desarrollo y crecimiento económico, genera divisas nacionales y extranjeras, impulsa al sector turístico con un

enfoque cultural mediante políticas regionales y potencializa las perspectivas de desarrollo en los espacios que tienen atractivos patrimoniales, materiales e inmateriales que favorecen su crecimiento y desarrollo económico.

Estos autores mencionan que México cuenta con ventajas para potenciar sus destinos turísticos, pues presenta climas agradables y una población capacitada en la recepción de visitantes; además posee 27 inscripciones de patrimonio cultural de la humanidad y en una de ellas se encuentra la ciudad de Zacatecas.

Sin embargo, a partir de la pandemia por covid-19 las políticas turísticas entendidas como un marco de herramientas que constituyen un cuerpo teórico que se fundamenta en la política económica², se modificaron y transformaron para atender a los objetivos gubernamentales de mayor relevancia, como lo fue el de atender la seguridad sanitaria de la población mexicana.

Para cerrar este punto debe decirse que el turismo cultural ha ido cambiando y transformándose según las exigencias de los mismos turistas en materia de calidad, ello ha obligado a que las empresas de este sector den importancia a factores tales como la capacidad de carga, la eficiencia de recursos, la especialización en el cuidado del medio ambiente y del patrimonio, la seguridad sanitaria y desde estas nuevas perspectivas estimular las manifestaciones culturales y artísticas de cada región (Barreto, 2007).

I.2 La pandemia del Covid-19

A finales de 2019, en la ciudad de Wuhan en China, se originó un brote de SARS-CoV-2, de propagación rápida, de tal manera que más de 118 países se vieron afectados. El 11 de marzo del 2020, la Organización Mundial de la Salud lo declara pandemia mundial por su acelerada propagación y gravedad. Desde entonces y hasta la fecha, la humanidad se ha visto afectada en sus relaciones sociales y comerciales, esto debido al sistema económico global que rige actualmente, pues se han frenado las cadenas de suministros debido a las políticas de cierre de empresas para la no propagación del virus (Rivas, Callejas y Nava, 2020: 609).

El SARS-CoV-2 o covid-19 se caracteriza por ser un síndrome respiratorio agudo que se presenta en el ser humano y es sumamente contagioso.

Se convirtió en pandemia ante el aumento rápido de contagios en un periodo de tiempo corto, lo que derivó a crisis sanitaria ante el riesgo de pérdidas de vidas humanas. La situación se agravó por los conflictos económicos y sociales que afectaron las relaciones macroeconómicas, dando lugar a disminución de empleos y por tanto en el consumo. El impacto se ve reflejado en la vida diaria, por ejemplo, en el cierre de escuelas, fuentes de trabajo y la contracción del sector turístico cultural (Zepeda, Medina y Flores, 2020: 71).

Anteriormente las sociedades han sufrido cambios en sus estructuras sociales y económicas, debido a eventos inesperados que han puesto en riesgo a la humanidad, tal es el caso de la Gripe española en 1918, el ébola en 1967, SARS COV-1 en 2002, la influenza A- H1N1 en 2009 y el covid-19 diez años después. En cada caso han ocasionado cambios en la política pública para la adaptación a las nuevas realidades. La literatura muestra que frente a los retos sanitarios se han creado políticas públicas para salvaguardar la vida, pero como varias de estas medidas han sido drásticas, han presentado un efecto sobre la actividad económica. Por ejemplo, las advertencias del cuidado personal, el lavado de manos y el distanciamiento social para evitar más contagios, motivaron el cierre de centros educativos y de esparcimiento (López, *et. al.* 2004). En este orden de ideas, Zepeda, Medina y Flores (2020: 71) mencionan que el COVID-19 impactó la vida económica toda vez que se modificaron las relaciones macroeconómicas, donde el sector turístico se ha visto perjudicado, debido a la dependencia de la movilidad, la cercanía social y las aglomeraciones.

I.3 El covid-19 y la política turística

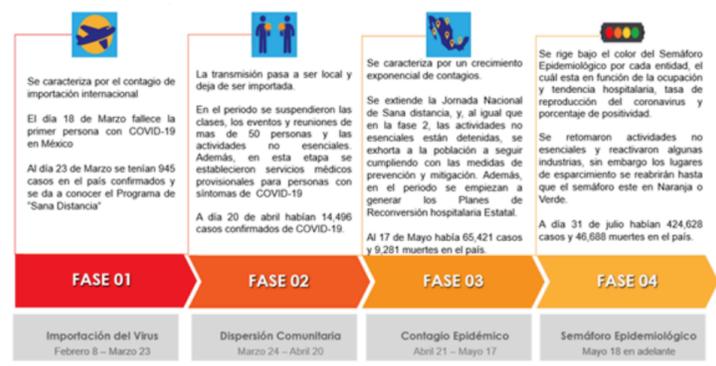
Ante el covid-19 los Estados tomaron acciones para la protección de la población local y los visitantes. La Organización Mundial del Turismo refiere que 180 destinos establecieron límites a los viajes, medidas nunca vistas en la historia registrada. Aquí debe decirse que en el turismo inciden diferentes variables tales como la salud, es decir, si en algún sitio turístico no se cuenta con las medidas necesarias y un turista enferma, deviene en el desprestigio del lugar y difícilmente recibirá visitantes (Ruiz, *et. al.* 1994:62).

Los retos que afronta el turismo cultural representan un desafío, por ello, se ha hecho uso de todas las herramientas

de política pública con la que cuentan los Estados, ya sea en materia científica, tecnológica o social, para resolverlo y salir de situaciones adversas; a finalidad es atender las variables externas que afectan el funcionamiento de las estructuras (Castello, 2020). Hoy en día se ha puesto en marcha una nueva reorganización social, para afrontar las adversidades sociales y a su vez la afectación en el crecimiento económico y las actividades turísticas culturales. La digitalización, las vías de comunicación, la comercialización y la aplicación de vacunas, son nuevas formas de hacer frente a la problemática que se está viviendo. Es decir, pesar de la disminución de visitas a los diferentes destinos turísticos, se han aplicado estos instrumentos permitiendo un nuevo desarrollo y un mayor control de la pandemia, ya que existe todavía incertidumbre e inestabilidad en el sector turístico.

Rivas, Callejas y Nava (2020) elaboraron una línea del tiempo que caracteriza las fases de política económica que se implementaron como control epidemiológico en México, de esa forma se enfrentó el riesgo sanitario, aunque implicó un alto a las actividades económicas, entre ellas el turismo en espacios naturales y culturales. En el esquema puede apreciarse que en las primeras tres fases de las políticas de contención para no propagar el virus COVID-19, presentaron un desafío para muchas actividades económicas no esenciales, tal es el caso de las que operan de forma directa con el sector turístico.

Gráfica.1 Política de fases para el control epidémico en México: 5 de enero al 31 de julio 2020



Fuente: Rivas, Callejas y Nava (2020:615).

Este panorama ha representado un reto para los prestadores de servicios turísticos, por lo que García *et. al.* (2021:86) citan a la OTM para afirmar que la pandemia por covid-19 se ha constituido "como un desafío sin precedentes" en la pérdida y mantenimiento del empleo en el sector turístico.

Para tal fin, mencionan que, en México en el mes de abril del 2020 se registró una tasa de desocupación del 25.4% afectando a 11 millones de personas.

Lo anterior enfatiza lo dicho por Zepeda, Medina y Flores (2020), quienes consideran que el turismo es un sector muy sensible a políticas que restringen la movilidad. Por tal razón, durante esta crisis sanitaria se generaron mecanismos en favor de la potencialización de algunas regiones, basadas en ofrecer servicios turísticos garantizando la seguridad sanitaria, por lo que el potencial turístico ya no sólo se basa en la riqueza paisajística y cultural, patrimonial, gastronómica y física, se ha visto en la necesidad de extender la prestación de servicios hacia la digitalización, consiguiendo la satisfacción de visitar museos y sitios históricos a través de la red y a su vez logrando mantener el empleo de los prestadores de servicios, lo cual, favorece que el sector turístico cultural siga teniendo una participación en el desarrollo y crecimiento económico pues genera nuevas perspectivas.

I.4 Sector turístico cultural y la teoría de crecimiento

La teoría del crecimiento económico se fundamenta a partir de los principios introducidos por la disciplina económica señalando que éste se da a partir “de un aumento o una expansión cuantitativa de la renta y del valor de los bienes y servicios finales que se producen en un sistema económico ya sea regional, nacional o internacional” Se examina durante periodos de tiempo ya sean trimestrales o anuales y se mide a través de la variación de la tasa del Producto Interno Bruto (PIB), respecto de un trimestre o año anterior (Pérez, 2020).

Sobre la teoría del crecimiento, López (1991) explica que, en una economía abierta un aumento de la inversión nacional sería equivalente al aumento de las importaciones, por lo que el producto permanecería constante, en donde el aumento de la inversión se compensa por las importaciones y un empeoramiento de la balanza comercial. Sin embargo, una inversión en el sector turístico tendría un comportamiento a la inversa: es decir, un aumento en la inversión regional generaría exportaciones, puesto que el turismo genera la acumulación de divisas internacionales, de ahí que se genere un aumento en el PIB Pérez, Escobedo y Escobedo (2020) retoman el concepto de la ventaja comparativa derivada de la teoría del crecimiento.

II. Relación del turismo cultural con el crecimiento y desarrollo económico

La cultura regional y patrimonial son el eje central del turismo cultural que por años ha ido en evolución, con el fin de atender a los turistas y a un mercado de masas en los años de la década de 1960 a 1980 (Santana, 2003). A partir de 1990 el turismo cultural, sufre la problemática de la conservación patrimonial para heredarlo a las generaciones venideras, cuestionando si haber convertido a la cultura y al patrimonio en un negocio mercantil, favorece su conservación o no. Sobre este cuestionamiento, Ruíz (1997:46) plantea que:

La adecuada y respetuosa gestión de nuestro legado cultural, depende de que el turismo no se convierta en un instrumento de destrucción, sino que sirva para revalorizar ciudades y espacios. Sus ingresos pueden redundar en la mejora del nivel de vida, a través de la generación de empleos y en atraer fondos para conservar, restaurar y aumentar el patrimonio cultural.

A partir de los años ochenta del siglo pasado, comienzan a diversificarse los “nuevos turismos”, se generan transformaciones en el mercado hacia la especialización, llevando a cabo un cambio generalizado principalmente por el posfordismo, en el que la industria, con el fin de mantener sus márgenes de rentabilidad y de competitividad, se ve en la necesidad de flexibilizar su producción, adaptarla a las necesidades y deseos de ciertos mercados (Santana, 2003). Estos nuevos turismos o nuevas formas de practicar el turismo se centran en proporcionar a los turistas, experiencias satisfactorias, cada vez con mayor especialización y singularidad, complaciendo al turista que demanda más lugares con nuevas exigencias. De manera que se ha popularizado y masificado la visita de sitios históricos, tal es el caso de los museos como depositarios de la riqueza cultural, se han creado festivales y eventos culturales con el fin de atraer un mayor número de visitantes, para que conozcan la riqueza cultural y natural de las regiones. Así se busca promover el desarrollo y crecimiento económico.

Altamira y Muñoz (2007), acuden a la organización mundial del turismo (OMT) para destacar una serie de conceptos que permiten entender la relación del sector turístico con el crecimiento económico:

a) Demanda turística: está definida por la motivación individual o colectiva por satisfacer una serie de productos o servicios turísticos. Ya sean de ocio, visitas familiares, negocios, motivos profesionales, tratamientos de salud, culturales y religiosos.

b) Oferta turística: es el conjunto de establecimientos de bienes y servicios de carácter residencial, artístico, alimentario, cultural, social y otros, capaces de recibir a una población que llega por cierto periodo de tiempo.

Con base en lo anterior puede decirse que la demanda turística sirve para medir el impacto sobre el crecimiento económico que es de suma importancia para los hacedores de política económica y turística. Las ventas a turistas extranjeros cuentan como una exportación, es decir, en el turismo, el consumidor acude al oferente lo que permite que se genere la atracción de divisas a través de las redes de suministro locales (Sánchez, 2018: 5).

II.1 Revisión de la literatura

Dentro de la literatura se encuentran esfuerzos metodológicos, para poder analizar la importancia del turismo en relación con la actividad económica. Un ejemplo es el trabajo de Rodríguez (2014), quien se propuso medir la contribución del sector turístico al crecimiento económico de México, por lo tanto, examinó la actividad del turismo por ramas y características del sector. Para tal fin, utilizó un método presentado por Ivanov y Webster (en Rodríguez 2014: 339), quien propone utilizar la tasa de crecimiento del PIB real per cápita como una variable que representa el crecimiento económico del país, después se desagrega la contribución del sector turístico y de otras industrias al PIB. Sin embargo, estos procedimientos sólo permiten medir los efectos directos que cada una de las ramas pertenecientes al sector turístico tienen sobre el PIB real per cápita, pero no toman en cuenta los efectos indirectos que se pueden generar en esta actividad; es decir, limitan la estimación que tienen sobre el crecimiento debido a que no toman en cuenta el total de los efectos multiplicadores generados por el sector estudiado.

El sector turístico cultural tiene fuertes enlaces con otros sectores económicos y productivos, por lo tanto, sus efectos positivos directos e indirectos contribuyen al crecimiento de las economías locales.

Mallor, González y Fayos (2013) se han dado a la tarea de medir el turismo cultural en relación con el crecimiento económico en España, para ello han utilizado un modelo que parte de un estudio longitudinal con series temporales.

Dentro de sus hallazgos encontraron que la política turística, asentada en el plan de desarrollo 2020, ha tratado de posicionar este lugar de manera competitiva y sostenible, pues la estrategia despliega experiencias innovadoras. Concluyen que los viajes culturales motivan un mayor desarrollo económico, pues la relación entre el turismo cultural y el crecimiento económico puede inferirse a través del aumento en el gasto en viajes con motivos culturales, principalmente por turistas extranjeros que constituyen el principal factor del dinamismo del turismo.

Sánchez (2018:7) explica que, a partir de las políticas implementadas en México para impulsar el sector turístico, éste ha representado más del 8% del PIB nacional mexicano. Menciona que para los años 2008 y 2009, del PIB real, se elevó su participación al 8.82% y 8.8% respectivamente. Ahora bien, aclara que su participación ha variado a través del tiempo, en particular al finalizar el siglo XX, en donde han cobrado relevancia circunstancias sociales, tal fue el caso de la toma de armas del Ejército Zapatista de Liberación Nacional, que contribuyó con una caída de turismo respecto al PIB. Para respaldar su investigación empleó un modelo ARDL con datos de 1993 al 2017, a través de él, explicó la relación entre la llegada de turistas sobre el PIB real para México. Dentro de sus resultados obtiene que, al largo plazo, el efecto de la llegada de turistas internacionales sobre el PIB real es positivo, pues por cada 1% que crece la llegada de turistas el PIB aumenta en 0.72%, sin embargo, esto implica que el crecimiento del PIB real es menos que proporcional ante los cambios en la llegada de turistas, por lo que encuentran que el PIB es inelástico ante las variaciones en el número de turistas internacionales.

A su vez, Rivas, Callejas y Nava (2020) expresan que en el contexto de pandemia las economías locales y regionales de México en donde predomina el sector turístico han sido sumamente afectadas, disminuyendo su dinamismo y crecimiento económico.

Estos autores afirman que el paso de la pandemia por México ha sido complejo debido a varios hechos: el grado de ineficiencia, la insuficiencia y abandono del sistema de salud público y el cierre total de las actividades turísticas. Explican que, si bien después el gobierno procuró emprender el programa de reactivación económica para la nueva normalidad, según el semáforo epidemiológico, el daño ya estaba hecho. Concluyen que, en el caso mexicano debido a la concentración turística internacional en pocas entidades, resultó favorable desde el punto de vista político, pero, dado que el sector turístico desarrolla redes de cooperación, la afectación de empresas como las MIPYMES ha sido grave y la recuperación ha sido lenta.

La inserción de México y de Zacatecas al mercado globalizado bajo un enfoque neoliberal, ha dejado al descubierto las estructuras económicas locales, con nula o escasa capacidad para competir a nivel global. Como resultado, las condiciones de trabajo, ingresos y salarios se ven deprimidos. El desafío más grave del sector turístico cultural ha sido el ensanchamiento del desempleo derivado de los efectos de la pandemia por COVID-19 en Zacatecas y las regiones de México. Por tal razón, la importancia de investigar este tema radica en que sus resultados pueden generar políticas públicas para dinamizar al sector turístico con enfoque cultural, de tal forma que favorezcan la restauración y creación de puestos de empleo e ingreso que la sociedad demanda, pues al existir mayor crecimiento económico, es posible mejorar las condiciones de vida de la población del estado de Zacatecas y las regiones de México.

Las investigaciones que relacionan sectores claves de la economía con la cultura de una región son de suma importancia, puesto que la sociedad no sólo verá resultados económicos, sino que se sentirá identificada, pues en la mayoría de los casos, estas expresiones culturales propias de las distintas etapas de lo que ahora es México, no sólo generan divisas, sino proporcionan satisfacción cuando la población percibe que son preservadas sus raíces.

II.2 El turismo cultural en Zacatecas y las regiones de México

El turismo cultural presenta potencialidades por su capacidad diferenciadora, suele provocar un aceleramiento de la actividad económica regional ante su capacidad de arrastre debido a los encadenamientos que genera con otros sectores de la economía.

Con los ingresos generados puede salvaguardar el patrimonio cultural, puesto que su mantenimiento es costoso y ello podría significar una menor carga presupuestal al gasto público, de igual forma genera empleos, nuevos servicios y crecimiento económico. Además, es dinámico y evolutivo en un espacio dado, con una dialéctica permanente entre lo tangible e intangible, lo moderno y lo antiguo, donde se da un encuentro entre cultura y turismo (Gaytán, 2023; Mayor González y Fayos, 2013).

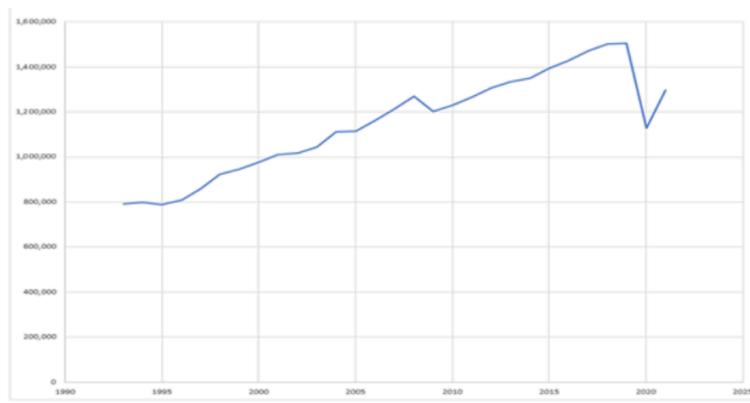
El contexto de la globalización configura al sector turístico cultural desde dos perspectivas. La primera es con base en las potencialidades que favorecen la oportunidad de diversificar las economías mediante este sector, pues atrae divisas que suelen favorecer el crecimiento económico en territorios que comienzan a percibirse como destinos turísticos a nivel global. La segunda consiste en la masificación, la mala distribución del ingreso turístico, la resistencia a invertir parte de los beneficios en la conservación del patrimonio cultural, que son los grandes desafíos del turismo cultural. En este trabajo se hace un análisis desde la primera perspectiva.

El turismo es una actividad económica muy importante, que determina hasta cierto grado la generación de riqueza y empleo, por su efecto indirecto en otros sectores. Existen distintos factores que inciden en el turismo cultural y el crecimiento económico, como lo es la variable salud. Al respecto, en 2020 México cerró con una caída del 46%, recibiendo menos de 20 millones de turistas extranjeros lo que representó una pérdida de más de trece millones de dólares en relación con el año anterior (Salinas, 2021).

Las regiones de México cuentan con un gran potencial turístico, cuya base es su diversidad natural y riqueza cultural. En el caso de la segunda, se manifiesta en la arquitectura prehispánica colonial y moderna, que ha permitido al país ubicarse en el tercer sitio a nivel mundial por su número de ciudades declaradas Patrimonio Cultural de la Humanidad; a su vez, si se consideran los monumentos que tienen declaratoria de Patrimonio Cultural de la Humanidad, ocupa el primer lugar de América y el sexto en el mundo (De Sicilia, 2012).

Si a lo anterior se suman los lugares turísticos de sol y playa, de aventura, ecoturísticos, entre otros, el turismo se ha configurado como un sector dinámico que aporta al desarrollo y crecimiento económico. De hecho, entre 1993 y 2021 (Gráfico 1) el sector turístico nacional ha tenido una participación promedio de 9% respecto al PIB nacional, pero en el caso de 2020 correspondiente al inicio de la pandemia por covid-19, el porcentaje de su participación se ubicó en un 7% (INEGI, 2023).

Gráfico 1: Participación del sector turístico nacional (millones de pesos constantes 2013).



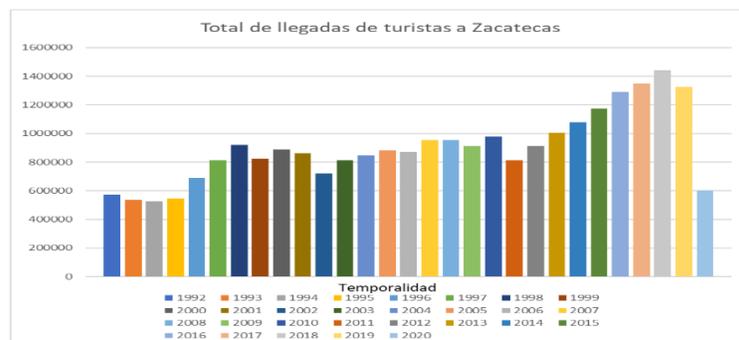
Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI, 2023.

Sobre el retroceso que el turismo tuvo en 2020, debe decirse que fue por las políticas públicas implementadas para contener la pandemia de covid-19, las cuales se centraron en el cierre de fronteras, negocios, labores que no fueran de primera necesidad, el distanciamiento social, la intensificación de medidas sanitarias del cuidado personal y la utilización de las plataformas digitales para llevar a cabo eventos culturales, científicos y académicos. En conjunto afectaron el desarrollo del sector turístico, que pudo iniciar su recuperación en 2022 una vez que se aplicaron las diferentes vacunas que fueron adquiridas y de políticas implementadas a favor de la integración social y económica.

En el caso del estado de Zacatecas, el turismo se ha configurado con un carácter cultural, por sus atracciones y al igual que otras regiones de México, tiene grandes posibilidades de ubicarse dentro de los destinos turísticos con mayor número de visitantes, que buscan experiencias culturales. Sobre este punto, cobró relevancia el hecho de que en 1993 la UNESCO, le otorgó a la ciudad de Zacatecas el título de Patrimonio Cultural de la Humanidad, este rasgo le confirió una ventaja para posicionarse a nivel mundial (De Sicilia, 2012).

Zacatecas se distingue por tener un legado histórico y cultural devenido de la época colonial, el cual tuvo un gran auge gracias al desarrollo minero del estado. Gracias a esta actividad, la capital como sus alrededores se vieron beneficiados con la construcción de magníficos monumentos culturales y religiosos; cabe destacar que en su mayoría fueron construidos con mano de obra esclava, por lo que, otro aspecto que representan es la muerte, la sangre, el saqueo, la destrucción y la explotación de la sociedad originaria y las personas que fueron traídas allende el mar en calidad de esclavos. El interés que genera el patrimonio cultural de Zacatecas puede advertirse con los datos que muestra el gráfico 2.

Gráfico 2. Llegada de turistas a Zacatecas 1992 al 2020.



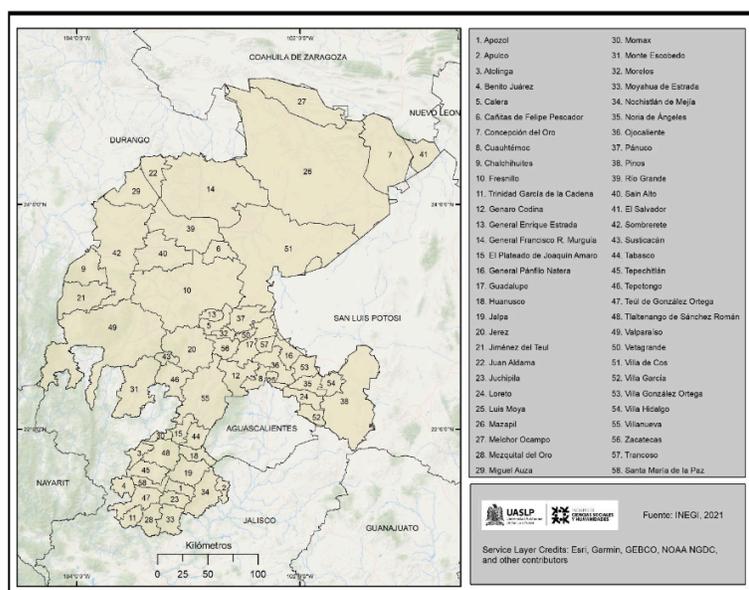
Fuente: elaboración propia con datos del INEGI, 2023.

Situado en el centro-norte del país, Zacatecas es una de las 32 entidades federativas que conforman la República mexicana, cuenta con una superficie de 75,284 km², se divide en 58 municipios (Figura 1), en su territorio predominan las variantes climáticas seco y semiseco, con una temperatura media anual de 17 grados centígrados y una precipitación anual promedio de 510 milímetros (Secretaría de Economía, 2016). Sus sectores económicos, en 2020 contribuyeron al PIB 212,637 millones de pesos a precios corrientes de 2013. El sector primario aportó el 10.3 %, el sector secundario el 35.7% y el terciario el 54.0% (INEGI, 2023). Como puede advertirse, el turístico forma parte del sector más dinámico en la entidad.

Resulta claro que la problemática de salud derivada por la pandemia por covid-19 impactó gravemente a varias personas que, al quedarse sin empleo no pudieron llevar a casa el sustento y ante la inseguridad que prevalece en la entidad, la recuperación económica ha sido lenta toda vez que las aportaciones del turismo al sector terciario disminuyeron ante la falta de turistas.

Sobre lo anterior, tómesese en cuenta que las instituciones sociales son parte fundamental para enfrentar esta situación de pandemia, al impulsar necesidades colectivas, para el acoplamiento de nueva realidad, ya sea creando nuevo conocimiento, material o intelectual, nuevas formas de organización y políticas, para que el sector turístico y otros sectores sigan afrontando las adversidades. La actividad turística, no importando su clasificación, está ampliamente relacionada con los tres principales sectores económicos, pues al ser una industria clave genera los encadenamientos productivos para dinamizar las economías.

Figura 1. Zacatecas, división municipal



A tres años del cierre de espacios públicos, culturales y cancelación de festivales, en 2023 se reanudaron actividades turísticas culturales, pues la mayor parte de la población mexicana ya cuenta con la aplicación de la vacuna para contrarrestar al virus covid-19, por ello se decidió llevar a cabo la 37 edición del Festival Cultural Zacatecas 2023, que tuvo por objetivo la reactivación económica del estado y sobre todo del Centro Histórico de la ciudad, sin embargo, a pesar de contar con variedad de escenarios dentro de las principales plazuelas, museos y un sinnúmero de shows artísticos y actividades, no logró cumplir los objetivos esperados, para superar los desafíos enfrentados por la pandemia por covid-19, pues solo alcanzó un 28% en la ocupación hotelera. Aquí fueron otras problemáticas las que no permitieron una mayor afluencia de visitantes, en particular la inseguridad que impera en el país (García, 2023).

Otro de los activos importantes dentro de una economía es el capital social, pues entre mayores redes sociales se tengan dentro de las instituciones culturales, gubernamentales, educativas y empresas, se incrementarán los resultados en gestión, difusión y crecimiento económico, es por ello que a mayor interrelación tengan estas instituciones, mejor atracción de empresas habrá dentro de una región y si la mano de obra es calificada, serán empresas de mejor calidad, con ello más beneficios a la población.

III. El impacto de la pandemia en el turismo cultural en Zacatecas y las regiones de México

III.1 Métodos y datos

La metodología basada en modelos econométricos se utiliza con frecuencia en investigaciones de fenómenos económicos. La selección del modelo es un elemento clave para realizar un pronóstico del efecto de una variable económica respecto a la otra (Chiatchoua, et. al, 2020). Este trabajo es de tipo cuantitativo, se lleva a cabo la aplicación de un modelo econométrico de panel de datos, mediante el paquete estadístico Gretl cuyo principal objetivo es capturar la heterogeneidad no observable, los efectos individuales y temporales que observa los valores de una o más variables durante un periodo de tiempo que afectan de manera desigual a cada uno de los agentes de estudio (Gujarati, 2009). Para este caso las características individuales de los estados en el turismo cultural, que afectan de manera diferenciada al crecimiento económico en un periodo de tiempo.

Según Pérez (2012) el panel de datos³, también llamado conjunto longitudinal, contiene información de doble dimensión para sus respectivas variables en tiempo y espacio, el objetivo de aplicarlo es capturar la heterogeneidad no observable, ya sea en agentes económicos o del estudio en cuestión, enriqueciendo cualquier estudio.

Esta investigación analiza al sector turístico cultural y su relación con el crecimiento económico en Zacatecas y las entidades federativas de México, así como su afectación debido a la pandemia. Para ello se obtuvieron datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), una institución nacional reconocida a nivel mundial.

Los datos son oficiales y tienen un comportamiento anual para el periodo que corresponde del 2013 al 2020 se analizaron en la consulta dinámica del INEGI (s/f a).

El modelo de datos de panel se explica en las siguientes dimensiones:

$$PIBE_{it} = \alpha_i + \beta_1 SERVREC_{it} + \beta_2 BEBIDAS_{it} + \beta_3 DUM20_{it} + \mu_{it}$$

Con $i=1,32$; $t=2013-2022$

Donde i se refiere a la unidad de sección cruzada individual, en este caso los estados de la república, t a la dimensión tiempo estudiada que toma el periodo de 2013 a 2020, α es un vector de intercepto de n parámetros que representa a la heterogeneidad transversal y cronológica inobservable; ello da origen a dos importantes variantes utilizadas en dicha ecuación (efectos fijos y efectos aleatorios).

Los efectos fijos y los efectos aleatorios se utilizan en los análisis de panel de datos, sin embargo, dentro de la discusión en la utilización de este modelo, no existe plena seguridad a priori de hacer una elección incontrovertible, en la que suele permanecer una cuota de subjetivismo que resulta polémica. Existen aportes que pueden ayudar a tomar una decisión entre ambas técnicas y que siempre están sujetos a un conocimiento pleno del escenario en que se aplica el modelo; además conducen a una elección en la que el criterio del investigador y su experiencia en la materia pueden ser elementos más valiosos que los proporcionados por algún test.

Pérez (2012) señala que en ausencia de correlación elevada entre las variables X y α_i , el estimador Balestra-Nerlove (efectos aleatorios) es una mejor alternativa que el estimador intragrupo de efectos fijos. Pero si esta correlación es elevada, el estimador Balestra-Nerlove es inconsistente para β . De ser así el estimador intragrupo de efectos fijos es consistente.

Como ya se ha discutido, esta investigación llevó a cabo un modelo de panel de datos por lo que se estimaron los modelos tanto de efectos fijos como de efectos aleatorios.

Donde las variables son las siguientes:

PIBE. Es crecimiento económico de las regiones de México representadas por los estados, es la variable dependiente en el modelo, en ella se explica la producción generada en los estados de un año en relación con el año anterior.

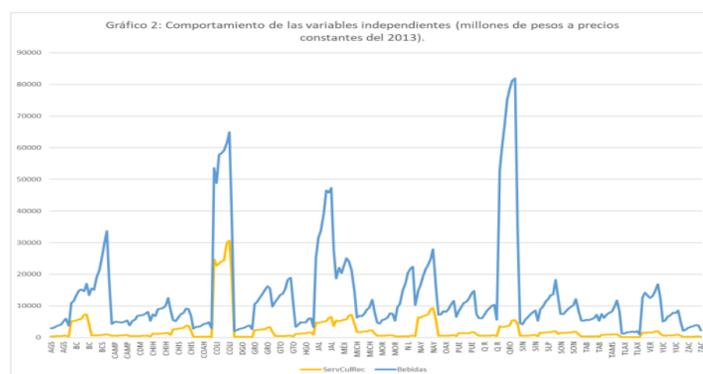
SERVREC. Se refiere a Servicios de Esparcimiento Culturales y Deportivos, y otros Servicios Recreativos. Esta variable explicativa engloba los festivales, los museos, monumentos patrimoniales materiales e inmateriales, así como las actividades artísticas y deportivas que se llevan a cabo dentro del territorio de los estados. El parámetro β_1 referente a la variable servrec se espera que sea significativo y positivo.

BEBIDAS. La variable comprende Servicios de Alojamiento Temporal y de preparación de Alimentos. Ella abarca el número de hoteles, hostales, casas de acogida y restaurantes que prestan servicios alimentarios. El parámetro β_2 que representa a la variable bebidas se espera que sea significativo y positivo.

DUM20. Es una variable dicotómica que toma el valor de 1 para el año 2020 y 0 para los años diferentes de 2020. Se espera que el parámetro asociado b_3 sea negativo y significativo. La variable DUM20 mide el impacto de la pandemia del COVID asociada a una disminución de la actividad turística del año 2020 donde los impactos se ven reflejados en el PIB estatal.

En la siguiente gráfica se muestra el comportamiento de las variables independientes durante el periodo estudiado:

Gráfica 2: Comportamiento de las variables independientes 2013-2020 (millones de pesos a precios constantes del 2013).



Fuente: elaboración propia con datos del INEGI, s/f a.

III.2 Discusión y resultados

Para el cálculo del impacto del turismo cultural en Zacatecas y las regiones de México, se llevó a cabo un modelo de panel de datos descrito en el apartado anterior, en el que se obtuvo un total de 256 observaciones y los resultados se arrojan en la tabla 1 que expone si el turismo cultural representada por las variables SERVREC y BEBIDAS tienen una relación positiva además de significativa con el crecimiento económico en los estados de la república que representan a Zacatecas y las regiones de México.

Tabla 1. El turismo cultural y su relación con el crecimiento económico

Variable dependiente: PIBE (Producto Interno Bruto Estatal)

Variable	Modelo de mínimos cuadrados agrupados	Modelo de efectos fijos	Modelo de efectos aleatorios	Modelo de Ponderaciones
Constante	509446*** (48588.5)	472335 *** (11771.5)	473516*** (100011)	500741*** (12127.1)
SEVREC	-22.4337** (10.1428)	-1.13984 ns (4.16986)	-1.68122 ns (4.11063)	-29.6992*** (3.73756)
BEBIDAS	5.26291* (3.09226)	4.09130 *** (0.807204)	4.10412 *** (0.802304)	7.26061*** (1.57409)
Dum2020	-12087 ns (102924)	-2151.96 ns (8922.35)	-2470.92 ns (8889.39)	-19417.8 ns (15460.9)
R ²	0.0195	0.99	.98	.23

*Significativo al 10%, **significativo al 5%, ***significativo al 1%. ns No Significativo. i=32. T=2013-2020. n=256.

Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI (s/f b).

El sector turístico cultural es significativo en la variable de bebidas y tiene una relación positiva con el crecimiento económico de los estados de la república mexicana. En los modelos de efectos fijos y efectos aleatorios. Por otro lado, la variable SEVREC no resultó significativa en los modelos de efectos fijos y aleatorios, además presenta un signo no esperado (negativo), esto se puede explicar mediante el gráfico 2 en donde se observa que el gasto de esta variable es muy bajo en comparación con la variable bebidas la cual tiene un resultado positivo. Con respecto al modelo de mínimos cuadrados agrupados, la variable SEVREC es negativa y significativa al 95%, sin embargo, la variable BEBIDAS se muestra con signo positivo, pero no significativo, los resultados de la regresión agrupada son dudosos en los modelos de panel, lo que arroja un resultado no convincente.

Por tanto, hay evidencia a favor de la existencia de una derrama económica en la inversión de la actividad turística cultural que atrae divisas nacionales y extranjeras.

Puesto que la R² de dicho modelo es de 0.99 lo que quiere decir que las dos variables que representan al turismo cultural se relacionan con el crecimiento económico en un 99%.

Dentro de los resultados se arroja un R² de 0.99, ello señala que el turismo cultural tiene una relación con el crecimiento económico, que se explica en 99%, obteniendo una Durbin Watson de 0.5054, quiere decir que los modelos tienen problemas de autocorrelación. Ello se refiere, según Gujarati (2009:413) a la "correlación rezagada de una serie dada consigo misma, rezagada por un número de unidades de tiempo". Para corregir el problema se corre un modelo con mínimos cuadrados ponderados resultados que se presentan en la Tabla 1. En el modelo de mínimos cuadrados ponderados se obtuvieron las variables de SEVREC y BEBIDAS con una significancia del 99%. Los resultados de la variable SEVREC no es consistente en los diferentes modelos.

El siguiente modelo de panel de datos (Tabla 2), es el de mínimos cuadrados ordinarios con variable dicotómica y dentro de alguna literatura se le conoce como de efectos fijos, donde se lleva a cabo una trampa dicotómica, que expresa el valor del coeficiente de cada uno de los individuos. El intercepto de cada entidad no varía con el tiempo, es decir es invariante en el tiempo, este modelo toma en cuenta la heterogeneidad entre sujetos, porque permite que cada entidad tenga su propio valor de intercepto en este caso que cada estado de la república tenga su propia estimación (Gujarati, 2009). La tabla 2 expresa los resultados explicados anteriormente, además solo muestra los estados de mayor a menor que tienen coeficientes positivos más altos y alta significancia, donde el turismo cultural es más representativo con el crecimiento económico, también se muestran los resultados del estado de Zacatecas que no perteneció al grupo anterior.

Estados	Mínimos cuadrados con variable dicotómica (MCVD) efectos fijos
Michoacán	598,851 (***)
San Luis Potosí	590,975 (***)
Puebla	538,988 (***)
Quintana Roo	517,334 (***)
Guanajuato	373,954 (**)
Zacatecas	373,005 (**)

Tabla 2. El turismo cultural y el crecimiento económico en Zacatecas y las regiones de México

Variable dependiente: PIBE (Producto Interno Bruto Estatal)

*Significativo al 10%, **significativo al 5%, ***significativo al 1%. N=32. T= 2013-2020.

Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI (s/f b).

La tabla anterior ejemplifica, cuáles son los estados, en que el turismo cultural esta mayormente relacionado con el crecimiento económico, y la observación para Zacatecas. En el caso de Michoacán, San Luis Potosí, Puebla y Quintana Roo, las variables que representan al turismo cultural están relacionada mayormente con el crecimiento económico y la significancia del modelo es al 99%, en el caso de Zacatecas y Guanajuato a pesar de que la relación es positiva la significancia baja a un 95%.

Las políticas del estado de Zacatecas están encaminadas a defender y promover el interés nacional en el exterior y que la ciudad capital sea atractiva para los turistas, potencializando sus características culturales para mejorar la imagen del estado y del país, que devengan beneficios cuantificables. Los servicios turísticos en la entidad son de empresas locales con una cantidad de unidades económicas de 6,048 que ocuparon alrededor de 17,509 personas en total, las empresas tuvieron una representación del 12% de las empresas en toda la entidad para el 2014, el personal representó el 9% y las remuneraciones el 4% (Periódico Oficial del estado Zacatecas, 2018).

Sin embargo, en Zacatecas y las regiones de México en el 2020 vivieron una contracción de este sector, los empleos, la captación de divisas y la dinamización se vieron afectadas, la recuperación se comienza a ver a partir del 2022 con la aplicación de las vacunas y de políticas de apertura a la economía con ciertas modificaciones hacia la nueva realidad.

Las políticas públicas que se han desarrollado para seguir impulsando al turismo cultural después de la pandemia se han encaminado hacia la flexibilización del trabajo, aumentar la competitividad mediante la adopción de mecanismos que cuiden y preserven la salud de los visitantes, así como implementar la sostenibilidad y resguardo al patrimonio cultural material e inmaterial (García, 2021).

CONCLUSIÓN

La hipótesis planteada en este trabajo de que el turismo cultural funge como un motor de crecimiento y desarrollo económico es inconsistente. Los resultados obtenidos han sido contrarios a lo planteado dentro del marco teórico referenciado. Dentro de los hallazgos se encontró que el covid-19 impactó negativamente la economía de los estados, sin embargo, este resultado no fue significativo tal vez por las políticas implementadas para disminuir el impacto de la pandemia y dinamizar la economía en el sector turístico cultural y su reputación.

Para que exista un desarrollo económico la cultura es un papel central y el turismo forma parte esencial del crecimiento económico, especialmente en zonas poco industrializadas donde el sector turístico desarrolla un papel más relevante. El patrimonio cultural de un estado es fundamental, la gastronomía, las artesanías, fiestas características de la región, forman parte de este desarrollo económico.

El turismo es un fenómeno social y desde hace tres décadas, una realidad que ha vivido una etapa de desarrollo y crecimiento, los viajes están cada vez más establecidos, con mejores proyectos, paquetes, tours, donde la atracción turística es el patrimonio tangible e intangible de la ciudad, los movimientos turísticos y el nivel del gasto aumenta continuamente, favoreciendo la competencia y competitividad entre las regiones o países destino. La estructura de este sector se tiene que ir formando con el paso del tiempo en lo que se refiere infraestructura y nuevos proyectos comerciales para que exista una fusión entre cultura y turismo y como resultado un círculo de encadenamientos hacia el sector primario y secundario.

El turismo cultural resulta de suma importancia lo que respecta a combatir la crisis económica derivada por la pandemia de covid-19, especialmente en aquellas zonas poco industrializadas donde no existen ingresos variados de distintos sectores económicos.

Bibliografía

Libro

- Acerenza, M. (2006). *Conceptualización, origen y evolución del turismo*. Editorial Trillas.
- Barreto, M. (2007). *Turismo y Cultura. Relaciones, contradicciones y expectativas*. Editorial Pasos.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2020). *Evaluación de los efectos e impactos de la pandemia de COVID-19 sobre el turismo en América Latina y el Caribe: aplicación de la metodología para la evaluación de desastres (DaLA)*, Documentos de Proyectos. Santiago, Naciones Unidas.
- Gujarati, D. (2009). *Econometría*. México: McGraw Hill Interamericana editores.
- López, J. (1991). *Teoría del crecimiento y economías semindustrializadas*. Editorial. Universidad Autónoma de México.
- Pérez, A. (2012). *Competitividad y acumulación de capacidades tecnológicas*. Universidad Autónoma de Zacatecas.

Capítulo de libro

- Rivas, J., Callejas, R. y Nava, D. (2020). "Perspectivas del Turismo en el marco de la pandemia COVID-19" en José Francisco Sarmiento; Franco María Cecilia Valles; Argón Ventura Enrique Mota Flores (Coord.). *Volumen II Factores críticos y estratégicos en la interacción territorial desafíos actuales y escenarios futuros* (pp. 607-622). Recuperado de: <http://ru.iiec.unam.mx/5135/>. Consultado el (10 enero del 2023).
- Pérez, A., Escobedo, E. y Escobedo, C. (2020). "El turismo cultural y su relación con el crecimiento económico en el estado de Zacatecas y las regiones de México" en Gasca, J. y Hoffmann, H. (Coord.) *Volumen II Factores críticos y estratégicos en la interacción territorial desafíos actuales y escenarios futuros* (pp. 607-622). Recuperado de <http://ru.iiec.unam.mx/5132/>. Consultado el (22 de abril del 2023).
- González, M. (2020). Renta monopólica por valorización cultural y sus consecuencias en el Centro Histórico de Zacatecas (1990-1917), en González, C. y Hiernaux, D. (coord.). *Patrimonio economía local y turismo en centros históricos*. Editorial UNAM.

Artículos de revista electrónica

- Altamira, R. y Muñoz, X. (2007). El turismo como motor de crecimiento económico. núm. 40, 677-710. Recuperado de [file:///C:/Users/lenovo/Downloads/Dialnet-EITurismoComoMotorDeCrecimientoEconomico-2267966%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/lenovo/Downloads/Dialnet-EITurismoComoMotorDeCrecimientoEconomico-2267966%20(5).pdf) Consultado el (15 de noviembre del 2022).
- Alejandr , G. y Pineda, J. (2011). Desarrollo y espacio regional, una aproximación teórica metodológica. *Espacios Públicos*. Vol. 14. No. 30, pp. 192-210. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/676/67618934013.pdf> . Consultado el (22 de abril del 2023).
- Brinckmann, Brinckmann y Mueller (2010). Desarrollo, complejidad y turismo sostenible. El uso del territorio frente a los retos del siglo XXI. *Papeles de Geografía*. No. 51, pp. 65-73. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/407/40720151007.pdf> . Consultado el (22 de abril del 2023).

Bibliografía

- Castello V. (2020). Desafíos y oportunidades para el turismo en el marco de la pandemia Covid-19. *Revista Cuadernos de Política Exterior Argentina Nueva Época*, 131, 115-118. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7497247> . Consultado el (10 noviembre del 2022).
- Chiatchoua, Cesarie *et. al.* (2020). Análisis de los efectos del Covid-19 en la economía mexicana. *Revista del Centro de Investigación de la Universidad La Salle*. Vol.14, no.53, 265-290. Recuperado de <https://repositorio.lasalle.mx/handle/lasalle/1894>. Consultado el (5 de noviembre del 2022).
- De Sicilia, A. (2012). Evaluación económica del impacto del turismo cultural en la ciudad de Zacatecas. *Revista Investigaciones geográficas*, núm. 78, 89-103. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56924410008> . Consultado el (17 de enero del 2023).
- García *et. al.* (2021). Perspectivas laborales en el turismo en México post-COVID 19. *Ciencia y Sociedad*. Vol. 46. Núm. 2, pp. 85-103. Recuperado de [Perspectivas laborales en el turismo en México post-Covid 19 \(redalyc.org\)](https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56924410008). Consultado el (21 de abril del 2023).
- Gaytán, E., Fuentes, N. y Burgués, R. (2023). Importancia de la actividad turística en México: una valoración de efectos prospectivos de recuperación económica en la postpandemia. *El Periplo Sustentable*. Núm. 44. Recuperado de <https://rperiplo.uaemex.mx/article/view/17376>. Consultado el (27 de abril del 2023).
- López *et.al.* (2004). Impacto de los acontecimientos mundiales en el turismo. Casos de estudio. *Revista Economía*, núm. 19-20, 135-165. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1956/195617273007.pdf> . Consultado el (10 de enero del 2023).
- Martínez, R. y Carvajal, Z. (2021). El impacto de la pandemia de la Covid-19 en el turismo religioso de Jalisco, México. *Semanata: Ciencias sociales e Humanidades* Vol. 33, pp. 1-13. Recuperado de <https://revistas.usc.gal/index.php/semata/article/view/7900>. Consultado el (20 de abril del 2023).
- Mallor, E. González, M. y Fayos, T. (2013). ¿Qué es y cómo se mide el turismo cultural? Un estudio longitudinal con series temporales para el caso español. *Revista de turismo y patrimonio cultural*. Vol. 11, núm. 2, 270, 284. Recuperado de http://www.pasosonline.org/Publicados/11213/PS0213_01.pdf . Consultado el (13 de noviembre del 2022).
- Monfort, V. (2000). La política turística: una aproximación. *Cuadernos de Turismo*. No. 6, pp.7-27. Recuperado <https://www.redalyc.org/pdf/398/39800601.pdf>. Consultado el (25 de abril del 2023).
- Muñoz, F. (1992). Turismo y Desarrollo. *Estudios Turísticos*. No. 115, pp. 23-44. Recuperado de https://turismo.janium.net/janium/Objetos/REVISTAS_ESTUDIOS_TURISTICOS/69869.pdf . Consultado el (25 de abril del 2023).
- Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Zacatecas (2018), Suplemento, Reglas de operación de los programas estatales para el ejercicio fiscal 2018, tomo CXXVIII núm. 9: Recuperado de <http://www.zacatecas.gob.mx>. Consultado el (5 de agosto del 2022).
- Rodríguez, M. (2014). La contribución del Turismo al crecimiento económico de México: Un análisis por ramas características del sector. *Revista Electrónica Nova Scientia*. Vol.7, núm. 13, 338, 351. Recuperado de <https://www.scielo.org.mx/pdf/ns/v7n13/v7n13a18.pdf>. Consultado (12 de enero del 2023).

Bibliografía

- Castello V. (2020). Desafíos y oportunidades para el turismo en el marco de la pandemia Covid-19. *Revista Cuadernos de Política Exterior Argentina Nueva Época*, 131, 115-118. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7497247> . Consultado el (10 noviembre del 2022).
- Chiatchoua, Cesarie *et. al.* (2020). Análisis de los efectos del Covid-19 en la economía mexicana. *Revista del Centro de Investigación de la Universidad La Salle*. Vol.14, no.53, 265-290. Recuperado de <https://repositorio.lasalle.mx/handle/lasalle/1894>. Consultado el (5 de noviembre del 2022).
- De Sicilia, A. (2012). Evaluación económica del impacto del turismo cultural en la ciudad de Zacatecas. *Revista Investigaciones geográficas*, núm. 78, 89-103. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56924410008> . Consultado el (17 de enero del 2023).
- García *et. al.* (2021). Perspectivas laborales en el turismo en México post-COVID 19. *Ciencia y Sociedad*. Vol. 46. Núm. 2, pp. 85-103. Recuperado de [Perspectivas laborales en el turismo en México post-Covid 19 \(redalyc.org\)](https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56924410008). Consultado el (21 de abril del 2023).
- Gaytán, E., Fuentes, N. y Burgués, R. (2023). Importancia de la actividad turística en México: una valoración de efectos prospectivos de recuperación económica en la postpandemia. *El Periplo Sustentable*. Núm. 44. Recuperado de <https://rperiplo.uaemex.mx/article/view/17376>. Consultado el (27 de abril del 2023).
- López *et.al.* (2004). Impacto de los acontecimientos mundiales en el turismo. Casos de estudio. *Revista Economía*, núm. 19-20, 135-165. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1956/195617273007.pdf> . Consultado el (10 de enero del 2023).
- Martínez, R. y Carvajal, Z. (2021). El impacto de la pandemia de la Covid-19 en el turismo religioso de Jalisco, México. *Semanata: Ciencias sociales e Humanidades* Vol. 33, pp. 1-13. Recuperado de <https://revistas.usc.gal/index.php/semata/article/view/7900>. Consultado el (20 de abril del 2023).
- Mallor, E. González, M. y Fayos, T. (2013). ¿Qué es y cómo se mide el turismo cultural? Un estudio longitudinal con series temporales para el caso español. *Revista de turismo y patrimonio cultural*. Vol. 11, núm. 2, 270, 284. Recuperado de http://www.pasosonline.org/Publicados/11213/PS0213_01.pdf . Consultado el (13 de noviembre del 2022).
- Monfort, V. (2000). La política turística: una aproximación. *Cuadernos de Turismo*. No. 6, pp.7-27. Recuperado <https://www.redalyc.org/pdf/398/39800601.pdf>. Consultado el (25 de abril del 2023).
- Muñoz, F. (1992). Turismo y Desarrollo. *Estudios Turísticos*. No. 115, pp. 23-44. Recuperado de https://turismo.janium.net/janium/Objetos/REVISTAS_ESTUDIOS_TURISTICOS/69869.pdf . Consultado el (25 de abril del 2023).
- Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Zacatecas (2018), Suplemento, Reglas de operación de los programas estatales para el ejercicio fiscal 2018, tomo CXXVIII núm. 9: Recuperado de <http://www.zacatecas.gob.mx>. Consultado el (5 de agosto del 2022).
- Rodríguez, M. (2014). La contribución del Turismo al crecimiento económico de México: Un análisis por ramas características del sector. *Revista Electrónica Nova Scientia*. Vol.7, núm. 13, 338, 351. Recuperado de <https://www.scielo.org.mx/pdf/ns/v7n13/v7n13a18.pdf>. Consultado (12 de enero del 2023).

Bibliografía

- Ruíz *et al.* (1994). Salud y Turismo. *Revista Salud Pública*. Vol. 36, núm. 1, 61-69. Recuperado de: <https://saludpublica.mx/index.php/spm/article/view/5732/6323>. Consultado el (6 de noviembre del 2022).
- Ruíz, *et al.* (1997). El turismo cultural: Luces y sombras. *Estudios Turísticos*. No. 134, pp. 43-54. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2197772> . Consultado el (25 de abril del 2023).
- Sánchez, F. (2018). Turismo receptivo y crecimiento económico en México: evidencia de largo plazo. *Revista Contaduría y Administración* núm. 65, 1-19. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422020000200010 . Consultado el (10 de enero 2023).
- Santana, A. (2003). Turismo cultural, culturas turísticas. *Scielo* año 9 núm. 20, 31-57. Recuperado de <https://www.scielo.br/j/ha/a/bPNDRqnv5mDzhQy54zVDbvF/?format=pdf&lang=es>. Consultado (13 de noviembre del 2022).
- Santos, M. (1986). Espacio y Método. *Geocrítica*. Año XII. No. 65, pp. 1-35. Recuperado de <https://www.ub.edu/geocrit/geo65.htm> . Consultado el (22 de abril del 2023).
- Troitiño y Troitiño (2018). Visión territorial del patrimonio y sostenibilidad del turismo. *Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles* Vol. 78, pp. 212-244. Recuperado <https://bage.age-geografia.es/ojs/index.php/bage/article/view/2716/2467> . Consultado el (27 de abril del 2023).

Páginas de internet

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2021). *La pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19): una oportunidad de aplicar un enfoque sistémico al riesgo de desastres en el Caribe*. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46731-la-pandemia-enfermedad-coronavirus-covid-19-oportunidad-aplicar-un-enfoque>. Consultado el (22 de abril del 2023).
- García, K. (2023, 27, abril). Divididas, opiniones sobre la realización de la edición 2023 del festival cultural. *La Jornada Zacatecas*. Recuperado de <https://ljz.mx/06/03/2023/divididas-opiniones-sobre-la-realizacion-de-la-edicion-2023-del-festival-cultural/>. Consultado el (25 de abril 2023).
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (s/f a). *Banco de Información Económica*. Sistemas de consulta. Recuperado el 7 de enero de 2023 de <https://www.inegi.org.mx/app/indicadores/?tm=0#D497676#D497677>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (s/f b). Indicadores de la Actividad Turística. Economía y sectores productivos. Recuperado el 25 de abril de 2023 de <https://www.inegi.org.mx/temas/itat/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2021). *Marco Geoestadístico, diciembre de 2021* [archivo en shp]. Recuperado el 1 de mayo de 2023 de <https://www.inegi.org.mx/temas/mg/#Descargas>
- UNWTO, (2023). Ética, Cultura y Responsabilidad. Recuperado de <https://www.unwto.org/es/etica-cultura-y-responsabilidad-social>. Consultado el 15 de abril del 2023).
- UNWTO (2022). World Tourism Organization Tourism Definitions. Recuperado de <https://www.e-unwto.org/doi/pdf/10.18111/9789284420858> . Consultado el (22 de noviembre del 2022).

Bibliografía

- Ruíz *et al.* (1994). Salud y Turismo. *Revista Salud Pública*. Vol. 36, núm. 1, 61-69. Recuperado de: <https://saludpublica.mx/index.php/spm/article/view/5732/6323>. Consultado el (6 de noviembre del 2022).
- Ruíz, *et al.* (1997). El turismo cultural: Luces y sombras. *Estudios Turísticos*. No. 134, pp. 43-54. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2197772> . Consultado el (25 de abril del 2023).
- Sánchez, F. (2018). Turismo receptivo y crecimiento económico en México: evidencia de largo plazo. *Revista Contaduría y Administración* núm. 65, 1-19. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422020000200010 . Consultado el (10 de enero 2023).
- Santana, A. (2003). Turismo cultural, culturas turísticas. *Scielo* año 9 núm. 20, 31-57. Recuperado de <https://www.scielo.br/j/ha/a/bPNDRqnv5mDzhQy54zVDbvF/?format=pdf&lang=es>. Consultado (13 de noviembre del 2022).
- Santos, M. (1986). Espacio y Método. *Geocrítica*. Año XII. No. 65, pp. 1-35. Recuperado de <https://www.ub.edu/geocrit/geo65.htm> . Consultado el (22 de abril del 2023).
- Troitiño y Troitiño (2018). Visión territorial del patrimonio y sostenibilidad del turismo. *Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles* Vol. 78, pp. 212-244. Recuperado <https://bage.age-geografia.es/ojs/index.php/bage/article/view/2716/2467> . Consultado el (27 de abril del 2023).

Páginas de internet

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2021). *La pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19): una oportunidad de aplicar un enfoque sistémico al riesgo de desastres en el Caribe*. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46731-la-pandemia-enfermedad-coronavirus-covid-19-oportunidad-aplicar-un-enfoque>. Consultado el (22 de abril del 2023).
- García, K. (2023, 27, abril). Divididas, opiniones sobre la realización de la edición 2023 del festival cultural. *La Jornada Zacatecas*. Recuperado de <https://ljz.mx/06/03/2023/divididas-opiniones-sobre-la-realizacion-de-la-edicion-2023-del-festival-cultural/>. Consultado el (25 de abril 2023).
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (s/f a). *Banco de Información Económica*. Sistemas de consulta. Recuperado el 7 de enero de 2023 de <https://www.inegi.org.mx/app/indicadores/?tm=0#D497676#D497677>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (s/f b). Indicadores de la Actividad Turística. Economía y sectores productivos. Recuperado el 25 de abril de 2023 de <https://www.inegi.org.mx/temas/itat/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2021). *Marco Geoestadístico, diciembre de 2021* [archivo en shp]. Recuperado el 1 de mayo de 2023 de <https://www.inegi.org.mx/temas/mg/#Descargas>
- UNWTO, (2023). Ética, Cultura y Responsabilidad. Recuperado de <https://www.unwto.org/es/etica-cultura-y-responsabilidad-social>. Consultado el 15 de abril del 2023).
- UNWTO (2022). World Tourism Organization Tourism Definitions. Recuperado de <https://www.e-unwto.org/doi/pdf/10.18111/9789284420858> . Consultado el (22 de noviembre del 2022).

Bibliografía

- Salinas, C. (27 de enero del 2021). El país. Recuperado de <https://elpais.com/mexico/economia/2021-01-28/mexico-cerro-2020-con-una-caida-del-46-en-el-turismo-internacional-debido-a-la-covid-19.html>. Consultado el (12 de enero 2023).
- Sariego, I. (2020). Los retos del turismo cultural en la ciudad de Santander para convertirse en un destino seguro pos-covid-19. Revista Estudios Turísticos núm. 219, 59-70. Recuperado de https://turismo.janium.net/janium/Objetos/REVISTAS_ESTUDIOS_TURISTICOS/03%20retos%20del%20turismo.pdf. Consultado el (15 de noviembre del 2022).
- Secretaría de Turismo (2020). Resultados de la Actividad Turística diciembre 2020. Recuperado de [https://www.datatur.sectur.gob.mx/RAT/RAT-2020-12\(ES\).pdf](https://www.datatur.sectur.gob.mx/RAT/RAT-2020-12(ES).pdf). Consultado el (20 de abril del 2023).
- Secretaría de Economía (2016). Información económica y estatal-Zacatecas. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/175921/zacatecas_2016_1116.pdf. Consultado el 25 de abril del 2023).
- Zepeda, A., Medina, L. y Flores, A. (2020). Política turística el Covid-19: el caso de México. Revista Dimensiones Turísticas. Vol. 4 núm. Especial, 69-94. Recuperado de https://www.fec-chiapas.com.mx/sistema/biblioteca_digital/politica-turistica-ante-el-covid-19-el-caso-de-mexico.pdf. Consultado el (09 de noviembre del 2022).

Análisis del Clima Organizacional en el Departamento de Tesorería del Instituto Mexicano del Seguro Social del Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada en San Luis Potosí

Analysis of the Organizational Climate in the Treasury Department of the Mexican Institute of Social Security of the Organ of Decentralized Administrative Operation in San Luis Potosí

<https://doi.org/10.58493/ecca.2023.1.2.03>

Abigail Flores Villegas [1]
liagiba.fv@gmail.com



Armando Medina Jiménez [2]
amedina@uaslp.mx

Fecha de recepción: 22/02/2023
Fecha de aceptación: 20/05/2023

Resumen

El objetivo de este trabajo es analizar y precisar el impacto e importancia que en la actualidad se le confiere al clima y la cultura organizacional en las Instituciones del Sector de Salud Público en México. Por medio de la metodología de investigación cualitativa se examinan las acciones de mejora implementadas por la Jefatura de Servicios de Finanzas en el Instituto Mexicano del Seguro Social del Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada en San Luis Potosí para facilitar a los Servidores Públicos desempeñar sus labores en un clima satisfactorio que apoye en la calidad del servicio que brindan. Obtenidos los resultados de las encuestas a los trabajadores del Departamento de Tesorería del Instituto Mexicano del Seguro Social del Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada en San Luis Potosí, podemos interpretar como está actualmente el clima organizacional. El estudio nos ha permitido llegar a la conclusión evidente del problema, el cual radica en los superiores que no han prestado atención a las necesidades de motivación, apertura, flexibilidad, habilidad de escuchar a sus empleados, reforzar adecuadamente y apoyar a resarcir los puntos débiles; este artículo pretende proponer una solución a esta problemática, con el ánimo de elevar la calidad del servicio del departamento, así como mantener un clima laboral equilibrado para el bien del departamento. Este análisis de la información del clima organizacional será obsoleto si las personas responsables de implementar las mejoras necesarias no tienen la voluntad o los recursos necesarios para establecer un rediseño y un cambio viable en el clima organizacional.

Palabras clave: Clima y Cultura Organizacional (1), Acciones de Mejora (2), IMSS (3), Servidores Públicos (4)

Abstract

The objective of this work is to analyze and specify the impact and importance that is currently given to the climate and organizational culture in the Institutions of the Public Health Sector in Mexico. Through the qualitative research methodology, the improvement actions implemented by the Headquarters of Finance Services at the Mexican Social Security Institute of the Decentralized Administrative Operation Body in San Luis Potosí are examined to facilitate Public Servants to carry out their work in a Satisfactory climate that supports the quality of the service they provide. Obtained the results of the surveys to the workers of the Department of Treasury of the Mexican Institute of Social Security of the Organ of Decentralized Administrative Operation in San Luis Potosí, we can interpret how the organizational climate is currently; The study has allowed us to reach the obvious conclusion of the problem, which lies in the superiors who have not paid attention to the needs of motivation, openness, flexibility, ability to listen to their employees, adequately reinforce and support to compensate the weak points; This article intends to propose a solution to this problem, with the aim of raising the quality of the department's service, as well as maintaining a balanced work environment for the good of the department. This analysis of the organizational climate information will be obsolete if the people responsible for implementing the necessary improvements do not have the will or the necessary resources to establish a redesign and a viable change in the organizational climate.

Keywords: Organizational Climate and Culture (1), Improvement Actions (2), IMSS (3), Public Servants (4).

[1] IMSS

[2] Universidad Autónoma de San Luis Potosí

Para citar este artículo: Flores, A. & Medina, A. (2023). "Análisis del Clima Organizacional en el Departamento de Tesorería del Instituto Mexicano del Seguro Social del Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada en San Luis Potosí". Espacio Científico de Contabilidad y Administración-UASLP (ECCA) Vol. I, Núm. 2, pp. 34-50.

Introducción

El presente trabajo de investigación enmarca la importancia que hoy en día se le da al clima organizacional en México, tomando como elemento de estudio al Departamento de Tesorería del Instituto Mexicano del Seguro Social del Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada en San Luis Potosí. Para lo cual se analizan las acciones de mejora que se han implementado de acuerdo con los resultados arrojados por la herramienta de medición del Clima y Cultura Organizacional implementada por la Secretaría de la Función Pública.

El Instituto Mexicano del Seguro Social es una institución del gobierno federal, autónoma y tripartita, dedicada a brindar servicios de salud y seguridad social a la población que cuenta con afiliación al propio instituto, llamada entonces asegurados o derechohabientes. El afiliado al seguro obtiene un número de afiliación o NSS. (Instituto Mexicano Del Seguro Social, s.f.)

Tal organización cada año participa en la ECCO (Encuesta de Clima y Cultura Organizacional) realizada por la Secretaría de la Función Pública y aplicada en las Instituciones que forman parte de la Administración Pública Federal con el fin de establecer y de conocer la percepción que tienen los trabajadores respecto del entorno en el que desarrollan sus labores y para determinar acciones y estrategias encaminadas a la mejora de este.

Asimismo, este trabajo busca responder a las interrogantes:

1-¿De qué manera impacta el clima organizacional para el cumplimiento de metas y buen funcionamiento del Departamento de Tesorería del Instituto Mexicano del Seguro Social del Órgano de Operación Administrativa Desconcentrado de San Luis Potosí?

2-¿Cuál es la percepción de los trabajadores del Departamento de Tesorería del Instituto Mexicano del Seguro Social de la OOAD de San Luis Potosí sobre el clima organizacional en él?

3-¿Cambiar el entorno laboral se verá reflejado verdaderamente en la productividad de los empleados del departamento o que variables aunadas a esta, deben ser tomadas en cuenta para ver cambios significativos?

Para responder a estas preguntas este artículo tiene el objetivo de determinar el grado de importancia que desempeña el clima organizacional dentro del Departamento de Tesorería del Instituto Mexicano del Seguro Social del Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada en San Luis Potosí, así como determinar el impacto de este, en la productividad y buen desempeño de los trabajadores. En este trabajo se maneja la hipótesis o argumento central de que el clima organizacional dentro del Departamento de Tesorería del Instituto Mexicano del Seguro Social de la OOAD de San Luis Potosí es determinante, para mejorar la productividad y la motivación del personal del departamento. Esto implica que los procesos administrativos y la atención a los usuarios serán más eficientes y eficaces.

En efecto el clima organizacional dentro del Departamento de Tesorería del Instituto Mexicano del Seguro Social de la OOAD de San Luis Potosí presenta las siguientes características:

- No es el adecuado para el buen funcionamiento de la organización, dando como resultado el impacto de manera negativa en los procesos que se llevan a cabo dentro de éste.
- El clima organizacional actual influye en el comportamiento, las actitudes y características de los trabajadores que laboran dentro del Departamento de Tesorería del Instituto Mexicano del Seguro Social de la OOAD de San Luis Potosí.
- Los trabajadores del Departamento de Tesorería del Instituto Mexicano del Seguro Social de la OOAD de San Luis Potosí no se sienten satisfechos con el clima organizacional en el que laboran.

Este artículo tiene cuatro momentos esenciales, en primer lugar, se analiza el concepto de clima organizacional, en segundo lugar, se plantea el análisis del clima organizacional en las Instituciones de Salud Públicas (Instituto Mexicano del Seguro Social), en tercer lugar, la metodología que se va a aplicar en el estudio y, en cuarto lugar, determinar las conclusiones que deriven del análisis de los datos recolectados y proponer una solución de mejora.

1) Concepto de Clima Organizacional.

En la actualidad las organizaciones están integradas por trabajadores que se desarrollan y viven en ambientes complejos y en continuo cambio, por lo que dan lugar a que se originen diferentes tipos de comportamientos y conductas dentro de las mismas, que afectan ya sea de manera positiva o negativa el funcionamiento y desempeño de los sistemas, los cuales están constituidos en grupos y colectividades, dando como consecuencia el ambiente que prevalece internamente en la organización (Segredo, 2013).

Peralta, R. (2002) señala que el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes, todos estos elementos van conformando lo que denominamos Clima Organizacional, este puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella, puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran.

El clima es el conjunto de percepciones que los individuos y los grupos que trabajan en una organización tienen de su lugar de trabajo. Esto hace que la gente se sienta cómoda, a gusto, en un ambiente agradable y amistoso, de acuerdo con sus expectativas, o que, por el contrario, el pase mal durante su tiempo de trabajo, por cualquier motivo vinculado a la situación laboral. (González, H. E., & González, L. E., 2010).

Las organizaciones necesitan conocer los factores físicos y sociales que influyen en el rendimiento de las personas y de los grupos. El clima que viven los trabajadores dentro de la organización se constituye en un determinante intangible de los resultados que la organización obtiene. Por lo tanto, de la interpretación que los trabajadores hacen de su ambiente laboral, depende su comportamiento y en consecuencia buena parte su productividad. Este ambiente repercute en:

- La conformación de buenas, adecuadas o malas relaciones en el trabajo.
- Éxito o fracaso de las políticas, estrategias o del logro de objetivos.

- Participación activa y eficiente, o serias dificultades para conducir y coordinar por parte de los niveles superiores.
- Puede derivar en altos niveles de desempeño, frustraciones personales y hasta en la comisión de actos desleales hacia la organización.

Según García y Zapata (2008) el clima organizacional es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades, relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto, que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización y que influyen sobre su conducta.

En la actualidad las organizaciones están integradas por trabajadores que se desarrollan y viven en ambientes complejos y en continuo cambio, por lo que dan lugar a que se originen diferentes tipos de comportamientos y conductas dentro de las mismas, que afectan ya sea de manera positiva o negativa el funcionamiento y desempeño de los sistemas, los cuales están constituidos en grupos y colectividades, dando como consecuencia el ambiente que prevalece internamente en la organización (Segredo, 2013).

Este tema no es nuevo y ha sido estudiado y analizado por una serie de autores desde hace ya algunos años atrás quienes se percataron de la importancia del clima organizacional y de su impacto en los resultados de una organización.

El estudio del clima organizacional es complejo y con niveles compuestos, un ejemplo de esto es la cuestión acerca de los dos arquetipos de clima: el psicológico (individual) y el organizacional (nivel grupal). Ambos supuestos fenómenos multidimensionales que refieren el origen de las percepciones que los trabajadores tienen de sus experiencias adentro de la organización. (Koys & Decottis, 1991; citados en Chiang, Salazar, Huerta & Núñez, 2008).

El concepto de clima organizacional ha recibido en las últimas décadas una atención considerable por parte de psicólogos industriales, administradores del desarrollo empresarial y sociólogos de la organización particularmente

a partir del 2000 (Hernández-Sampieri y Andrade, 2011, p. 3), lo anterior debido a que se ha determinado como factor de mayor influencia en los resultados de la productividad de una organización.

El clima organizacional, también es definido como las apreciaciones compartidas por los trabajadores a cerca de las prácticas y operaciones que se llevan a cabo dentro de la organización, tomando en cuenta las conductas que son esperadas y recompensadas. (McKnight y Webster, 2001; como se citó en Hernández-Sampieri; Méndez & Contreras; 2014).

Brunet define el clima organizacional como: "las actitudes subyacentes a los valores, a las normas y a los sentimientos que los empleados tienen ante su organización" (2002, p. 55). Además, considera tres enfoques:

1. El clima como medida múltiple de los atributos organizacionales: toma al clima como un conjunto de características que representan a la organización y la diferencian de otras (productos o servicios).
2. El clima como medida perceptiva de los atributos individuales: de acuerdo a las necesidades que la organización le cubre, es como el individuo percibe el clima organizacional por lo que no es constante, ni continuo, ya que fluctúa de acuerdo a las emociones de los trabajadores.
3. El clima como medida perceptiva de los atributos organizacionales: conjunto de elementos que distinguen a una organización y/o sus departamentos y pueden disminuir de acuerdo con la manera en que estos actúan con sus integrantes y con la sociedad (Brunet, 1997, citado en Ucrós & Gamboa, 2010).

Juárez-Adauta (2012) coincide con Tiagiuri y Litwin, quienes precisan que el clima organizacional es una condición que perciben los integrantes de una organización, relativamente permanente en el contexto interno de esta, la que influye en su comportamiento y puede detallarse de acuerdo con los valores de un conjunto específico de características y actitudes.

Litwin y Stinger fueron los pioneros en implantar la evaluación del clima organizacional y lo hicieron a través de nueve elementos principales los cuales son: estructura,

responsabilidad o autonomía en la toma de decisiones, recompensa recibida, el desafío de las metas, las relaciones y la cooperación entre sus miembros, los estándares de productividad, el manejo, el conflicto y la identificación con la organización (Segredo, 2013).

Soto (2007) señaló que "El diagnóstico del clima proporciona retroalimentación acerca de los procesos que afectan el comportamiento organizacional y permite desarrollar planes de mejoramiento orientados al cambio de actitudes y conductas de los involucrados a través del mejoramiento de los factores diagnosticados, con el fin de elevar los niveles de motivación y rendimiento profesional, incluso, algunas de las herramientas examinan las causas y permiten a los encuestados plantear sus propias soluciones."

Según Salazar, Guerrero, Machado y Canedo (2009) La percepción que el trabajador tenga de su espacio, da lugar para realizar una medición del clima laboral, así como de conocer si se encuentra satisfecho con la organización en la que labora, para de esta manera identificar los principales elementos que coartan la eficiencia y eficacia del mismo, y con estos elementos plantear el método de acción idóneo para ese ambiente.

Además, señalan que la cultura organizacional se refiere al esquema de conductas, creencias y valores en común de los integrantes de una organización; es por esto que el clima organizacional es de gran importancia e influye de manera directa sobre esta, dado que sus miembros por medio de sus percepciones establecen: creencias, mitos, conductas y valores que conforman la cultura de la organización.

Visbal (2014) menciona la obra acerca del Clima Organizacional y Gerencia de Pérez, Maldonado & Bustamante (2006) quienes exponen que la medición del clima organizacional da lugar a reflexionar, ya que determina la situación de la organización y da lugar también a que se propicie la anuencia con los trabajadores para llevar a cabo la implantación de modificaciones con un sustento sólido. En dicho trabajo determinan tres razones que justifican la importancia del estudio del clima organizacional:

a) El clima organizacional al desarrollarse al día a día desencadena dificultades o facilita el cumplimiento de los objetivos y metas de la organización.

b) El clima organizacional tiene el papel de elemento determinante para realizar una evaluación de las organizaciones de una forma holística, sistémica con fundamento en la fenomenología global.

c) El estudio del clima organizacional da lugar al conocimiento y a la autorreflexión de la percepción de los trabajadores. Lo que permite realizar el trazo de acciones compartidas y favorables, logrando la motivación necesaria para el trabajo en equipo, así como la eficacia en la organización.

De acuerdo con el análisis elaborado en este artículo, es indispensable analizar el clima organizacional dentro de las instituciones públicas, para comprender su funcionamiento interno e identificar las variables que determinan las actitudes del servidor público, por lo que esta investigación se enfocará en revisar el clima organizacional en el Instituto Mexicano del Seguro Social.

2. Análisis del Clima Organizacional en Instituciones de Salud Públicas

Según lo señalan Segredo & Reyes (2004), la realización del análisis del clima organizacional dentro de las instituciones de salud pública proporciona la información necesaria para desarrollar medidas y estrategias que permitan generar los cambios de conducta y actitudes necesarios en sus trabajadores, dando como resultado el incremento en la calidad, eficiencia y eficacia en los servicios brindados a la sociedad y por consiguiente la satisfacción de esta.

Realizar el análisis del clima organizacional en el sector gubernamental tiene una gran importancia y relevancia, dado que este elemento es determinante y significativo en el desarrollo humano y profesional de los servidores públicos quienes son los que llevan a cabo las acciones estipuladas por parte de las dependencias y entidades de la administración pública federal y estatal, con el propósito de llevar a cabo la satisfacción de las necesidades e intereses de la sociedad (Instituto Nacional de Ecología, 2008, citado en Bernal, Pedraza & Sánchez, 2015).

El estudio de las circunstancias en que se llevan a cabo los procedimientos en las organizaciones de salud es un elemento que influye de manera determinante para favorecer el cumplimiento de las metas trazadas, también lo es en la manera en cómo se llevan a cabo las relaciones laborales (Álvarez, 2009, como se citó en Bernal, Pedraza & Sánchez, 2015).

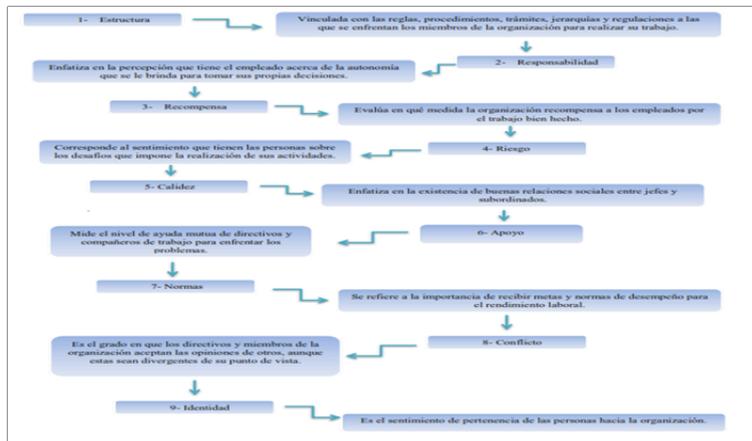
Chiang, Salazar & Núñez (2007), mencionan que la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral es de gran importancia en la conducta del personal que trabaja en los hospitales, debido a que permite desarrollar la eficacia, diferenciación, innovación y adaptación.

Es de vital importancia conocer e identificar las necesidades que la sociedad tiene acerca del tema de salud pública, lo anterior, debido a la percepción que la ciudadanía tiene de los organismos públicos como ineficientes e ineficaces y que no están preparados adecuadamente para atender sus solicitudes (Arnoletto y Díaz, 2009; citados en Bernal et al., 2015).

Pérez, A. M. S., & Miranda, D. R. (2004). Menciona que el comportamiento organizacional de una institución es una ciencia de la conducta aplicada, donde se tiene en cuenta para su análisis la interrelación de varias disciplinas, como la psicología, la sociología, la ciencia política, entre otras. Cada una de estas ciencias utilizan como unidad de análisis al individuo, el grupo y el sistema de dirección. En Salud Pública se le da gran importancia a la valoración del clima organizacional en las instituciones porque constituye un elemento esencial en el desarrollo de su estrategia organizacional planificada, posibilitándole al directivo una visión futura de la organización, y como elemento diagnóstico de la realidad cambiante del entorno, lo que permite identificar las necesidades reales de la misma en relación con el futuro deseado, para de esta forma trazar las acciones que deben iniciarse en el presente que permitan alcanzar la visión del futuro diseñado para la institución.

Segredo y Reyes (2004) identifica que existen nueve dimensiones relacionadas con la institución de salud para explicar el clima organizacional, como se muestra en la imagen 1.

Imagen 1: “Dimensiones relacionadas con la Institución de Salud”



Fuente: Bernal, Pedraza & Sánchez, 2015. El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. Recuperado:<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314001624#tbl0015> noviembre 28, 2017.

Este tema no es nuevo y ha sido estudiado y analizado por una serie de autores desde hace ya algunos años atrás quienes se percataron de la importancia del clima organizacional y de su impacto en los resultados de una organización. (Arredondo, 2008; citados en Bernal, Pedraza & Sánchez, 2015).

De todos los enfoques sobre el concepto de Clima Organizacional, el que ha demostrado mayor utilidad es el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral, de ahí que la calidad del entorno juegue un papel importante en la percepción sobre el clima de una organización, sin embargo, estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y experiencias que cada miembro tenga con la institución; por ende se refleja la interacción entre características personales y organizacionales (Schneider y Hall, 1982 citado en Pérez, A. M. S., & Miranda, D. R., 2004).

Para efectos de este trabajo de investigación se puede resumir que hoy en día el estudio y análisis del clima organizacional que se desarrolla dentro de las instituciones públicas ha obtenido mayor atención y seguimiento por parte de los estudiosos del tema, lo anterior debido a que los empleados de éstas reflejan una mayor productividad cuando laboran bajo mejores condiciones de trabajo.

3. Metodología

La metodología que se va a seguir en este artículo de investigación será investigación cualitativa descriptiva. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, -comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis (Dankhe, 1986). Miden y evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar, en este caso nuestro estudio será las políticas públicas detectadas para el análisis del clima organizacional del Departamento de Tesorería del Instituto Mexicano del Seguro Social Órgano del Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada en San Luis Potosí.

3.1 Instrumento de recolección de datos

Se aplicará un cuestionario de 60 reactivos a los empleados que conforman el Departamento de Tesorería del Instituto Mexicano del Seguro Social del Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada en San Luis Potosí, lo anterior para determinar la eficiencia y la fiabilidad de los resultados expuestos en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal.

A continuación, se presentan las preguntas que forman parte del instrumento de recolección de datos para analizar la información, así como la escala en que sean evaluadas las respuestas. Se conforma de 8 secciones que toma en consideración variables importantes que conforman una evaluación integral del clima laboral como son:

- 1.Satisfacción
- 2.Autonomía
- 3.Cohesión
- 4.Presión
- 5.Apoyo
- 6.Reconocimiento
- 7.Equidad
- 8.Innovación

3.2 2.2 Cuestionario sobre Clima y Cultura Organizacional

Lee cuidadosamente cada una de las preguntas y marca con una X en la casilla correspondiente la respuesta que mejor describa tu opinión. No debe quedar ninguna pregunta en blanco.

La escala utilizada es del 1 (totalmente de acuerdo) al 3 (En desacuerdo). Tienes la opción de elegir N/A (no aplica) en los casos que así lo consideres. 1- Totalmente de acuerdo 2- Parcialmente de acuerdo 3- En desacuerdo 4- No Aplica (N/A).

"SASTIFACCIÓN DEL EMPLEADO"	1	2	3	N/A
1. Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo				
2. En mi organización está claramente definida su Misión y Visión.				
3. La dirección manifiesta sus objetivos de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros				
4. Existe un plan para lograr los objetivos de la organización.				
5. Yo apporto al proceso de planificación en mi área de trabajo.				
6. En esta Institución, la gente planifica cuidadosamente antes de tomar acción.				
7. Si hay un nuevo Plan Estratégico, estoy dispuesto a servir de voluntario para iniciar los cambios.				
8. Está conforme con la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo				
9. Cuento con los materiales y equipos necesarios para realizar mi trabajo				
10. Las herramientas y equipos que utilizo (computador, teléfono, etc.) son mantenidos en forma adecuada.				
11. Salgo del trabajo sintiéndome satisfecho de lo que he hecho				
12. El trabajo que hago es importante para el futuro del país				
13. Nuestros clientes externos están recibiendo el servicio que demandan de nosotros				
14. Nuestros clientes internos están recibiendo el servicio que demandan de nosotros				
15. En esta organización valoran mi trabajo				
16. Conozco mi cliente final				
17. Me siento orgulloso de trabajar para esta organización				
18. Considero que me pagan lo justo por mi trabajo				
19. Estoy satisfecho con los beneficios que recibo				
20. Considero que necesito capacitación en alguna área de mi interés y que forma parte importante de mi desarrollo				

AUTÓNOMIA	1	2	3	N/A
1. Mi superior me motiva a cumplir con mi trabajo del a manera que yo considere mejor.				
2. Me siento comprometido para alcanzar las metas establecidas.				
3. El horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales.				
4. Conozco las exigencias de mi trabajo.				

COHESIÓN	1	2	3	N/A
1. Mis compañeros y yo trabajamos juntos de manera efectiva.				
2. En mi grupo de trabajo, solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable.				
3. En mi institución existe un espíritu o mística de que "estamos todos juntos en esto".				
4. Siento que formo parte de un equipo que trabaja hacia una meta común.				
5. Mi superior inmediato toma acciones que refuerzan el objetivo común de la Institución.				
6. Mi superior inmediato escucha lo que dice su personal.				
7. Mi superior inmediato busca los aportes del equipo para que se puedan comprender y dar solución a las actitudes complejas que se presentan.				
8. Mi superior inmediato posee las capacidades para supervisarme				
9. Hay evidencia de que la falta de conocimiento sobre las funciones de algún departamento ha provocado quedar mal con los clientes.				
10. Están establecidos los canales de comunicación entre la Dirección y las diferentes áreas de la entidad				

PRESIÓN	1	2	3	N/A
1. Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo				
2. Mi institución es un lugar relajado para trabajar.				
3. Muchas de los trabajadores de mi empresa en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo				
4. Para desempeñar las funciones de mi puesto tengo que hacer un esfuerzo adicional y retador en el trabajo				

APOYO	1	2	3	N/A
1. Considero que mi jefe es flexible y justo ante las peticiones que solicito				
2. Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito				
3. A mi jefe la interesa que me desarrolle profesionalmente				
4. Mi jefe me respalda 100%				
5. Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo				
6. La dirección se interesa por mi futuro profesional al definir avenidas de desarrollo para mí (capacitación, plan de carrera, etc.)				

RECONOCIMIENTO	1	2	3	N/A
1. Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.				
2. La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error				
3. Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar				
4. Dentro de la dirección se reconoce la trayectoria del personal de mi departamento para ser promovido				
5. Las promociones se las dan a quienes se las merecen				

EQUIDAD	1	2	3	N/A
1. Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe				
2. Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables				
3. Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.				
4. Mi jefe no tiene favoritos				
5. Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.				

INNOVACIÓN	1	2	3	N/A
1. Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas.				
2. A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas				
3. Mi jefe "valora" nuevas formas de hacer las cosas.				
4. Cuando algo sale mal, nosotros corregimos el motivo del error de manera que el problema no vuelva a suceder.				
5. Nuestro ambiente laboral apoya la innovación.				
6. Los directivos / superiores inmediatos reaccionan de manera positiva ante nuestras nuevas ideas				

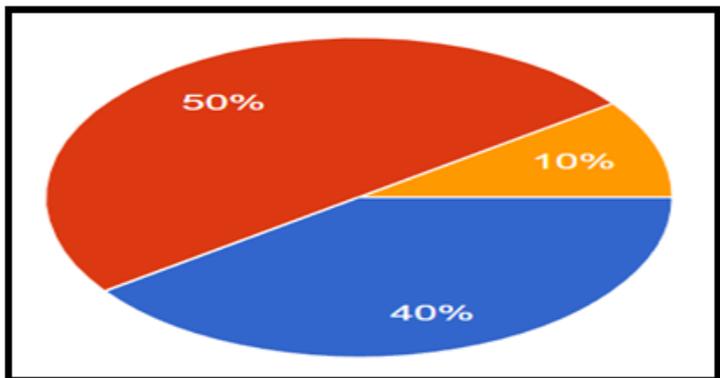
4. Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos al aplicar el cuestionario a los empleados Departamento de Tesorería del Instituto Mexicano del Seguro Social del Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada en San Luis Potosí, este cuestionario fue diseñado en Google Forms, generando un enlace electrónico que se compartió vía correo electrónico solicitando el apoyo de los empleados para responderlo, se dividió en 8 secciones que toma en consideración variables importantes que conforman una evaluación integral del clima laboral.

4.1 Análisis de la sección 1

4.1.1 Satisfacción del Empleado

Gráfica 1: Satisfacción

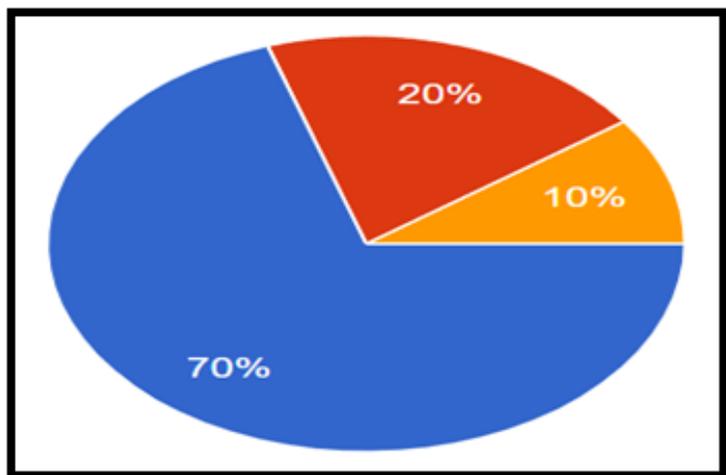


Fuente: elaboración propia.

El resultado refleja la elección de los trabajadores, siendo en primer lugar el 50% de los encuestados que eligieron la opción “Parcialmente de acuerdo” en sentir algo de satisfacción debido a otras circunstancias que consideran suceden en su trabajo, en segundo lugar, con 40% eligieron la opción “Totalmente de acuerdo”, estos trabajadores consideran que si están completamente conformes y satisfechos con su desempeño y con la organización y en tercer lugar con un 10%, eligieron estar en desacuerdo, debido a que consideran no sentirse satisfechos actualmente en su centro laboral.

4.1.2 Valoración del trabajo

Gráfica 2: En esta organización valoran mi trabajo.

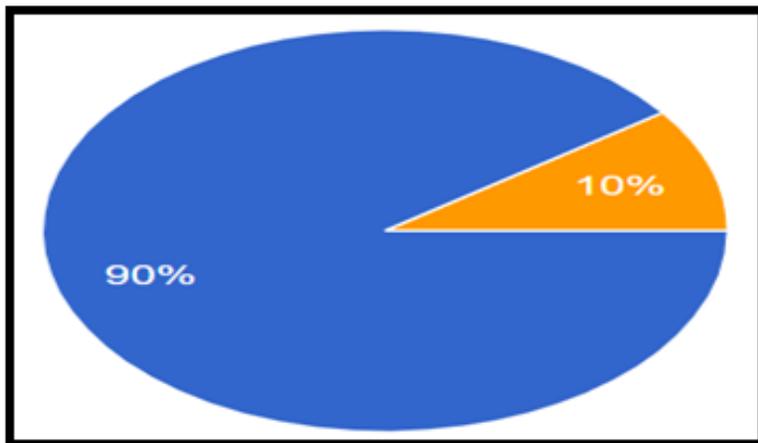


Fuente: elaboración propia.

El resultado refleja la elección de los trabajadores, siendo en primer lugar el 70% de los encuestados eligieron la opción “Totalmente de acuerdo”, en segundo lugar, con un 20%, “Parcialmente de acuerdo” y en tercer lugar con el 10%, “En desacuerdo”. Podemos interpretar con estos resultados que mas de la mitad de los trabajadores considera que el instituto si valoran su trabajo.

4.1.3 Orgullo con la organización

Gráfica 3: Me siento orgulloso de trabajar para esta organización.



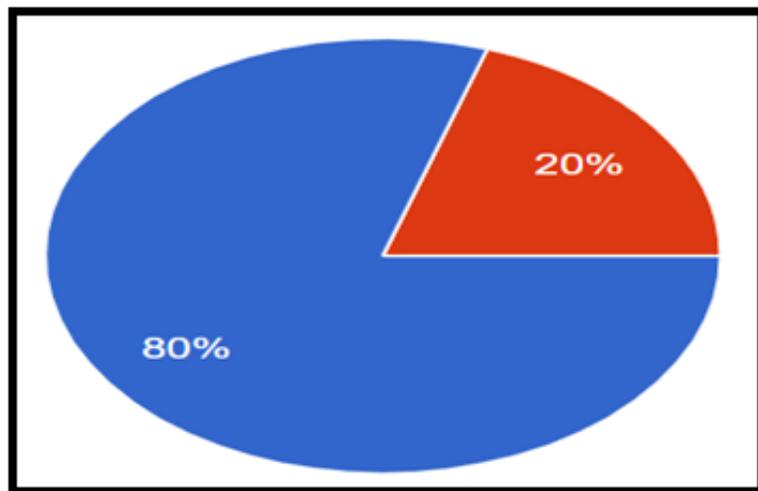
Fuente: elaboración propia.

El resultado refleja la elección de los trabajadores, siendo en su totalidad el 90% de los encuestados la opción “Totalmente de acuerdo”. Y en segundo lugar con 10 % coincide con la respuesta “En desacuerdo”. Podemos entonces considerar que la mayoría de los empleados en la institución están de acuerdo en que se sienten orgullosos de pertenecer a la organización y eso se ve reflejado en su desempeño.

4.2 Análisis de la sección 2: Autonomía

4.2.1. Compromiso

Gráfica 4: “Me siento comprometido para alcanzar las metas establecidas”.

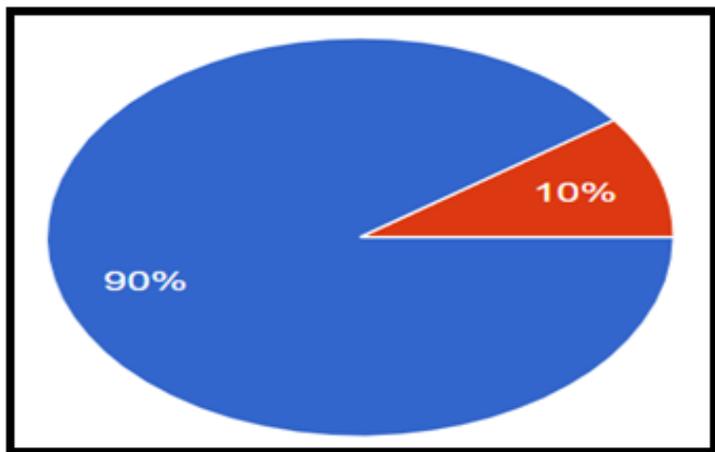


Fuente: elaboración propia.

El resultado refleja la elección de los trabajadores, siendo en primer lugar el 80% de los encuestados la opción "Totalmente de acuerdo", y, en segundo lugar, con un 20%, la respuesta fue "Parcialmente de acuerdo". Podemos observar con estos resultados que la mayor parte de los trabajadores consideran sentirse comprometidos con las metas que establece el instituto.

4.2.2 Exigencias del trabajo

Gráfica 5: Exigencias del trabajo

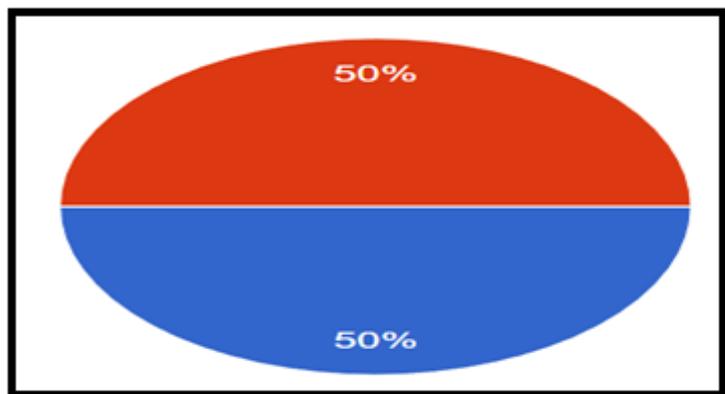


Fuente: elaboración propia.

El resultado refleja la elección de los trabajadores, siendo en primer lugar el 90% de los encuestados la opción "Totalmente de acuerdo", y, en segundo lugar, con un 10%, la respuesta fue "Parcialmente de acuerdo". Estos resultados nos brindan un panorama de que los trabajadores mayormente consideran que su trabajo es de alta exigencia lo que puede desembocar en estrés, o que requieran aplicar mayor esfuerzo en su desempeño.

4.2.3 Equipo de trabajo

Gráfica 6: En mi grupo de trabajo, solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable.



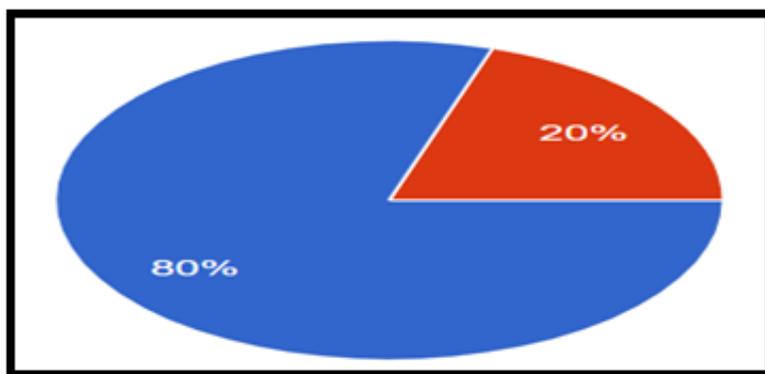
Fuente: elaboración propia.

El resultado refleja la elección de los trabajadores, siendo en primer lugar el 50% de los encuestados la opción "Totalmente de acuerdo", y, en segundo lugar, con un 50%, la respuesta fue "Parcialmente de acuerdo". Estos resultados podemos interpretarlos en que está dividida la percepción de los trabajadores ya que la mitad considera que si se busca solucionar los problemas en equipo y la otra mitad considera o que no se busca solución o lo hacen de manera individual.

4.3. Análisis de la sección 3: Cohesión

4.3.1 Meta común

Gráfica 7: Siento que formo parte de un equipo que trabaja hacia una meta común.

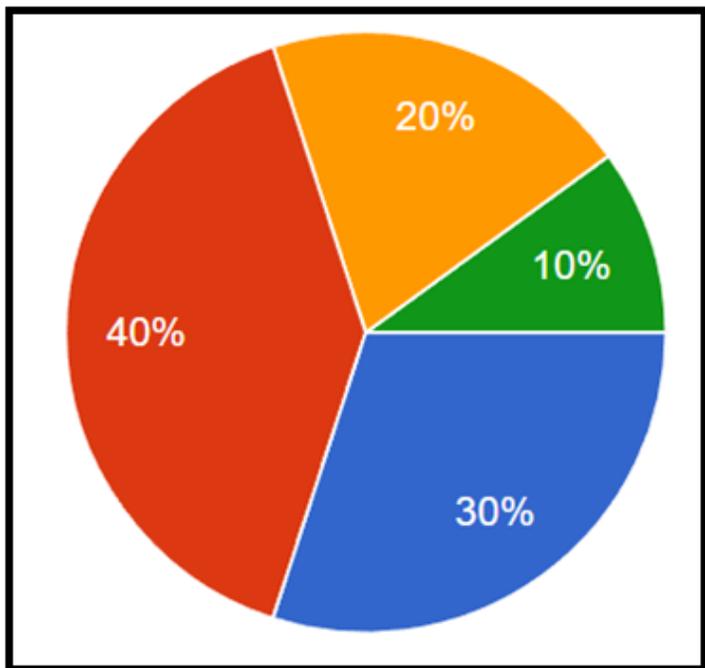


Fuente: elaboración propia.

El resultado refleja la elección de los trabajadores, siendo en primer lugar el 80% de los encuestados la opción "Totalmente de acuerdo", y, en segundo lugar, con un 20%, la respuesta fue "Parcialmente de acuerdo". Estos resultados nos dan un panorama de que la mayoría de los encuestados se sienten tomados en cuenta y que es parte de un equipo de trabajo dentro de la institución, mientras que un menor porcentaje nos encontramos con trabajadores que no se sienten parte de la organización.

4.3.2 Manejo de los tiempos

Gráfica 8: Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.

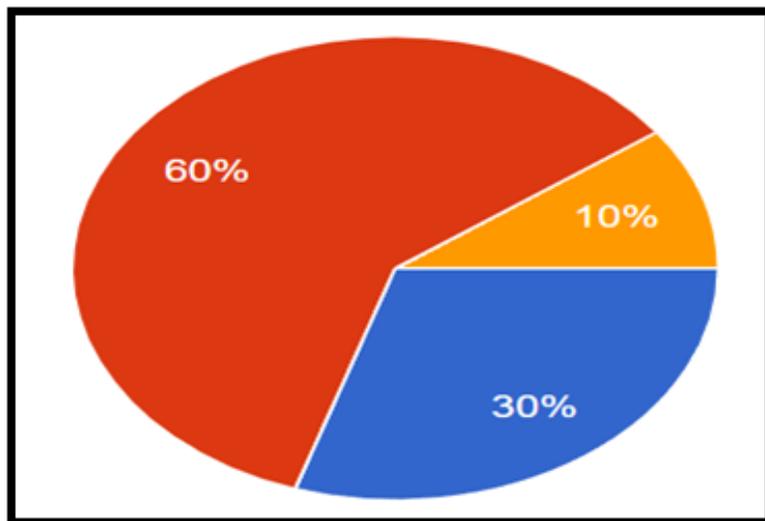


Fuente: elaboración propia.

El resultado refleja la elección de los trabajadores, siendo en primer lugar el 40% de los encuestados la opción "Parcialmente de acuerdo", en segundo lugar, con un 30%, encontramos que la respuesta fue "Totalmente de acuerdo", en tercer lugar, tenemos con un 20% la respuesta seleccionada que fue "En desacuerdo" y en cuarto lugar con un 10%, esta situación no aplica al área de trabajo. En esta pregunta podemos observar en los resultados que está muy sesgada ya que con mayor porcentaje encontramos que un grupo de trabajadores no están completamente de acuerdo en que la carga de trabajo y el tiempo necesario para realizarlo no sean equiparables, en cambio el segundo grupo que representa el 30% considera que si es equitativo la carga de trabajo con el tiempo para realizarlo, y las dos opciones finales analizamos que no se cuenta con el tiempo suficiente para realizar el trabajo o en otras áreas no se aplica, es decir no es por tiempo si no por resultados y objetivos el desempeño.

4.3.3 Ambiente laboral

Gráfica 9: "Mi institución es un lugar relajado para trabajar"



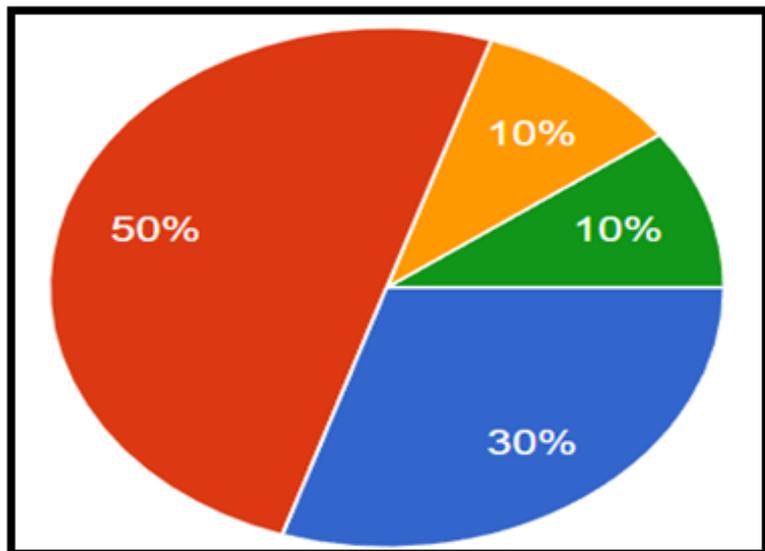
Fuente: elaboración propia.

El resultado refleja la elección de los trabajadores, siendo en primer lugar el 60% de los encuestados la opción "Parcialmente de acuerdo", en segundo lugar, con un 30%, encontramos que la respuesta fue "Totalmente de acuerdo", y en tercer lugar con un 10%, la respuesta "En desacuerdo". Estos resultados nos reflejan que tres cuartas partes de los empleados consideran que su lugar de trabajo en ciertas situaciones puede estar relajados, en cambio un segundo grupo de trabajadores consideran que si están en un ambiente relajado de trabajo.

4.4 Análisis de la sección 4: Presión

4.4.1. Estrés

Gráfica 10: Muchos de los trabajadores de la Institución donde laboro en mi nivel sufren de un alto grado de estrés debido a la exigencia de trabajo".

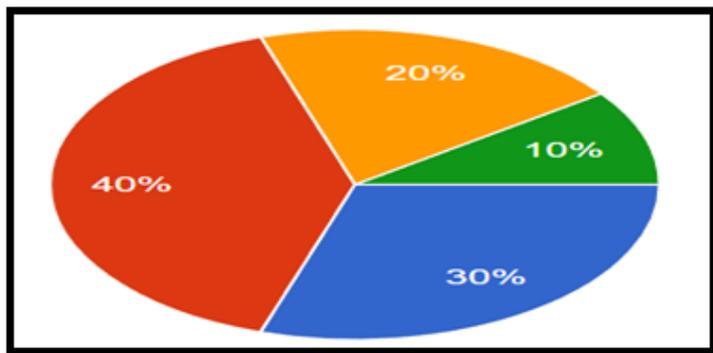


Fuente: elaboración propia.

El resultado refleja la elección de los trabajadores, siendo en primer lugar el 50% de los encuestados la opción "Parcialmente de acuerdo", en segundo lugar, con un 30%, encontramos que la respuesta fue "Totalmente de acuerdo", en tercer lugar y cuarto lugar con el mismo porcentaje de 10%, las respuestas seleccionadas por los encuestados fueron "En desacuerdo" y "No aplica". Estos resultados representan que la mitad de los encuestados consideran parcialmente sufrir de estrés laboral en comparación con otro grupo de trabajadores en que su percepción es que si consideran que su trabajo es estresante.

4.4.2 Manejo del esfuerzo

Gráfica 11: Para desempeñar las funciones de mi puesto tengo que hacer un esfuerzo adicional y retador en el trabajo.

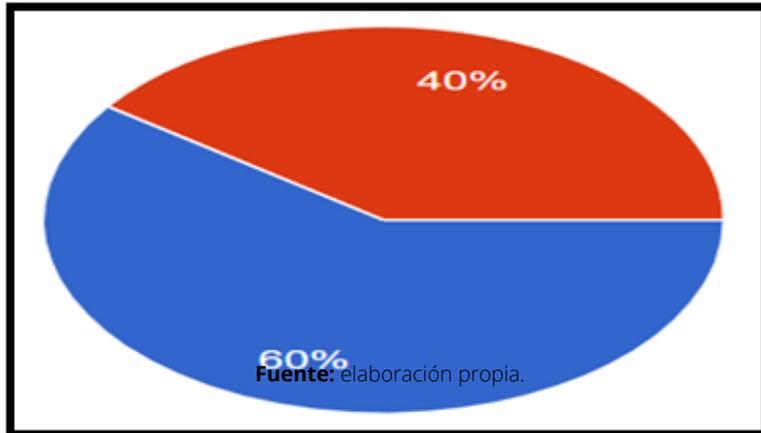


Fuente: elaboración propia.

El resultado refleja la elección de los trabajadores, siendo en primer lugar el 40% de los encuestados la opción "Parcialmente de acuerdo", en segundo lugar, con un 30%, encontramos que la respuesta fue "Totalmente de acuerdo", en tercer lugar, tenemos un 20% en "En desacuerdo" y cuarto lugar con el 10%, la respuesta seleccionada fue "No aplica". Las respuestas encontradas en esta pregunta nos permite interpretar que están divididas las opiniones ya que el 40% considero que no requiere parcialmente un esfuerzo adicional para desempeñar su trabajo, en cambio un segundo grupo de trabajadores si percibe que requieren esforzar más para desempeñar sus funciones en relación con los otros dos porcentajes en tercer y cuarto lugar consideramos que un grupo pequeño considera que no desempeña funciones que le exijan un esfuerzo adicional o no aplica en sus áreas de trabajo.

4.4.3. Respaldo del jefe

Gráfica 12: Mi jefe me respalda 100%.



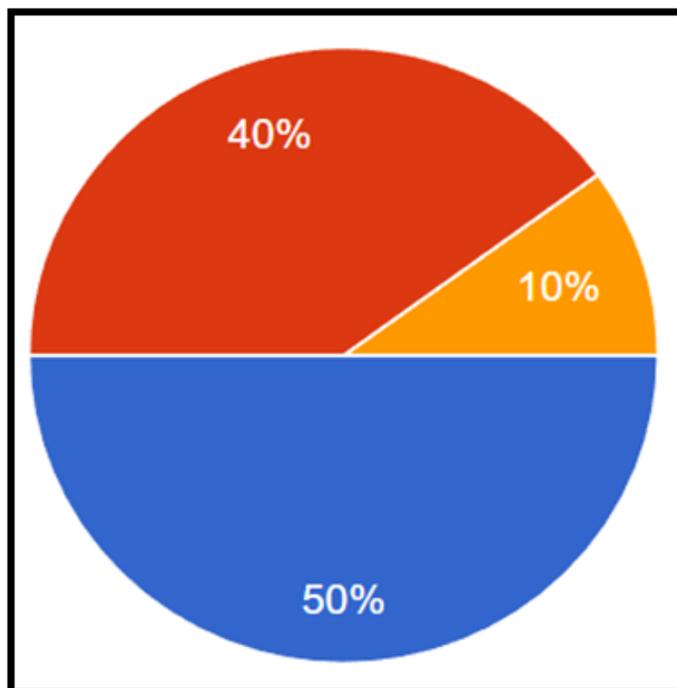
Fuente: elaboración propia.

El resultado refleja la elección de los trabajadores, siendo un 60% de los encuestados la opción "Totalmente de acuerdo", y el otro 40%, encontramos que la respuesta fue "Parcialmente de acuerdo". Estos resultados nos reflejan que no en su totalidad los empleados de dicha institución se sienten respaldados por su jefe, la idea es que el 100 % de los empleados si se sientan en su totalidad respaldados dentro de la organización.

4.5 Análisis de la sección 5 "Reconocimiento"

4.5.1. Felicitación cuando se realiza un buen trabajo

Gráfica 13: "Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo".



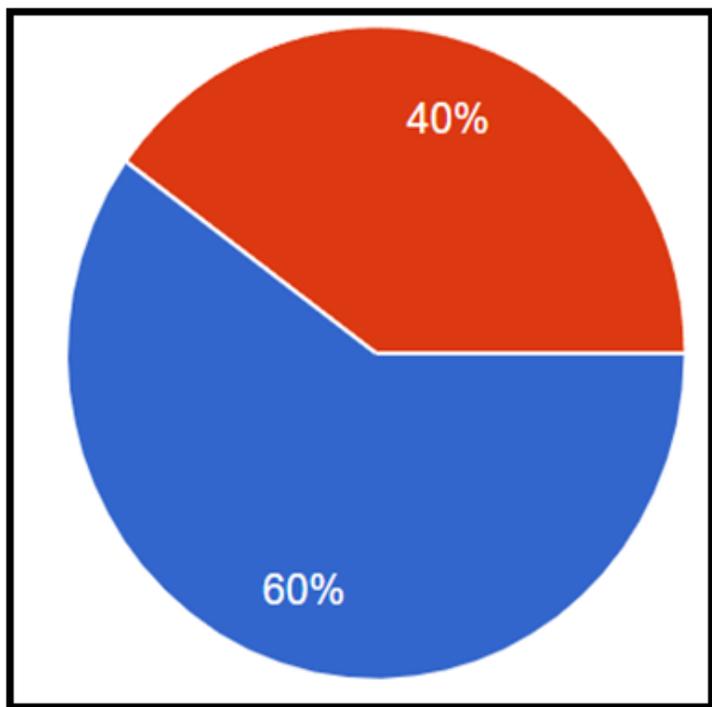
Fuente: elaboración propia.

El resultado refleja la elección de los trabajadores, siendo un 50% de los encuestados la opción "Totalmente de acuerdo", en segundo lugar, encontramos con un 40%, que respondió "Parcialmente de acuerdo" y en tercer lugar con un 10% respondió "En desacuerdo". Con estos resultados podemos analizar que solo la mitad de los encuestados considera que su jefe inmediato los felicita por su buen desempeño contrario al segundo lugar de respuesta que percibe que a veces puede ser que su jefe los felicite o no dependiendo de la circunstancia o incluso del humor.

4.6. Análisis de la sección 6 "Reconocimiento"

4.6.1. Reconocimiento del jefe

Gráfica 14: "Dentro de la dirección se reconoce la trayectoria del personal de mi departamento para ser promovido".

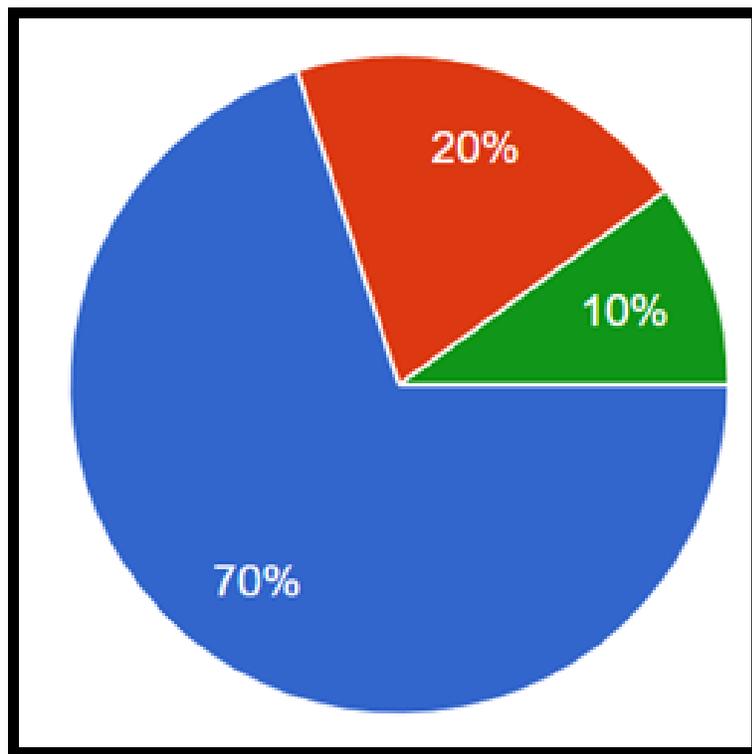


Fuente: elaboración propia.

El resultado refleja la elección de los trabajadores, siendo un 60% de los encuestados la opción "Totalmente de acuerdo" y el otro 40% respondió "Parcialmente de acuerdo". Consideramos que, con estos resultados obtenidos, que con un poco arriba de la mitad de los empleados considera que se reconoce la trayectoria del personal para ser promovido, mientras que la otra parte de los trabajadores considera lo contrario.

4.6.2. La Promoción laboral

Gráfica 15: "Las promociones se las dan a quienes se las merecen".



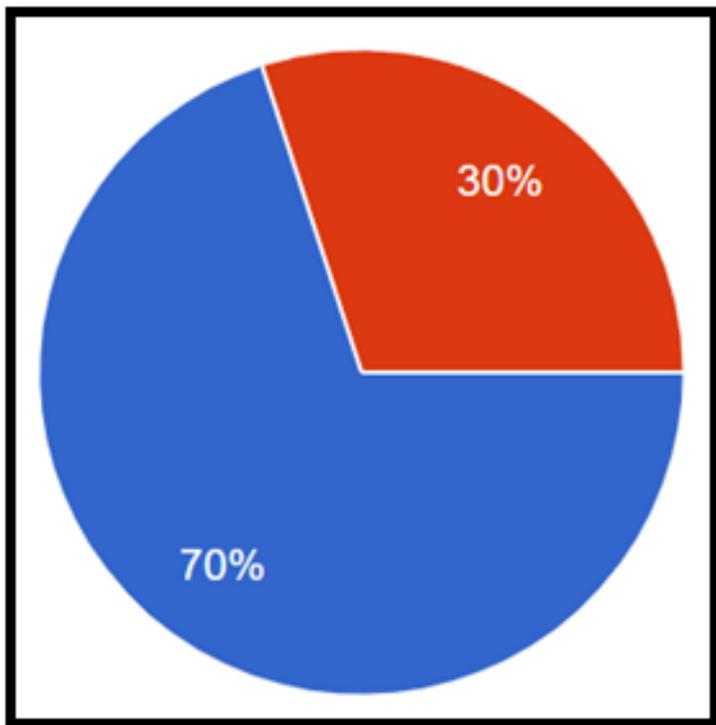
Fuente: elaboración propia.

El resultado refleja la elección de los trabajadores, siendo un 70% de los encuestados la opción "Totalmente de acuerdo", en segundo lugar, con un 20% respondió "Parcialmente de acuerdo" y en tercer lugar respondieron con un 10% "No aplica". El análisis que se realiza con estos resultados es que se observa que la mayor parte de los empleados encuestados considera que el personal dentro de la institución es promovido a quien se lo merece y en una menor escala algunos trabajadores consideran lo contrario.

4.7 Análisis de la sección 7 "Equidad"

4.7.1. Trato justo del jefe

Gráfica 16: "Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe".

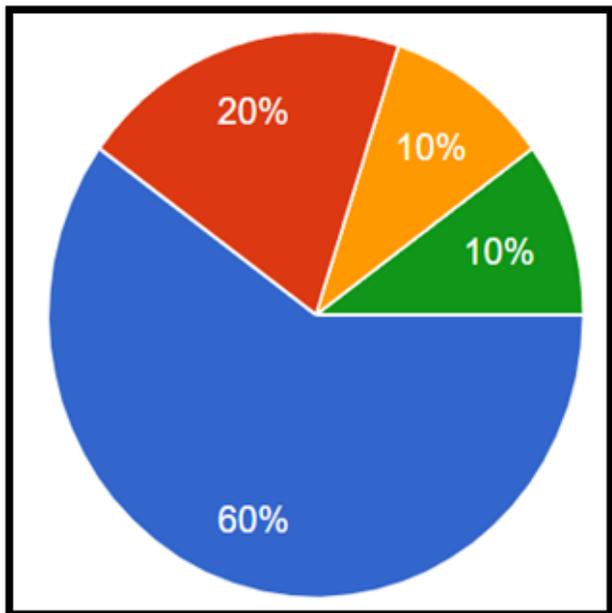


Fuente: elaboración propia.

El resultado refleja la elección de los trabajadores, siendo un 70% de los encuestados la opción "Totalmente de acuerdo", y con un 20% respondió "Parcialmente de acuerdo". Estos resultado nos reflejan que la mayor parte de los empleados se considera que si recibe un trato justo por parte de su jefe, aunque no podemos dejar en tomar en cuenta el porcentaje mejor que considera si recibe un trato injusto por parte de su superior.

4.7.2. Halago por parte el jefe

Gráfica 17: "Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos"



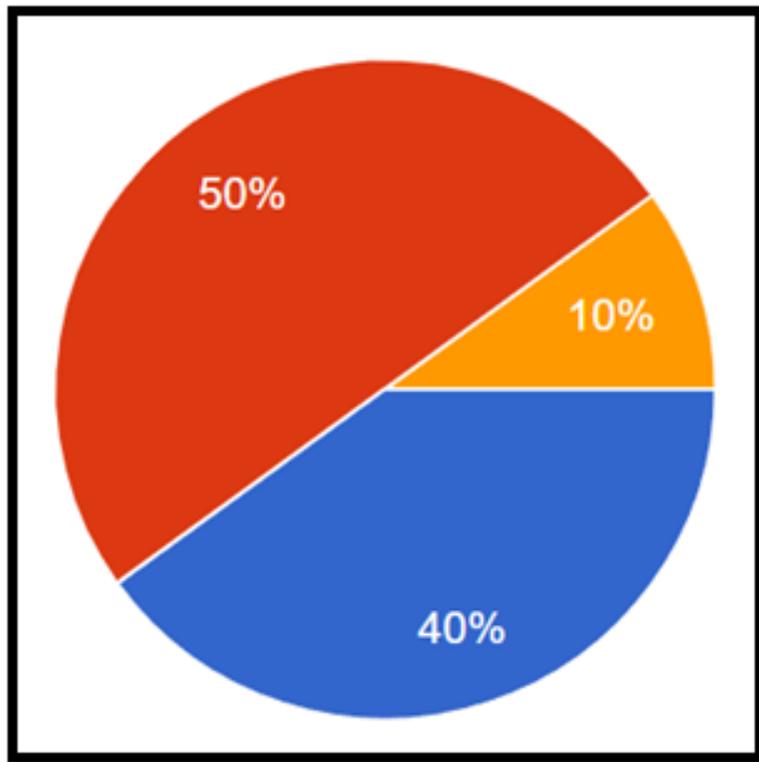
Fuente: elaboración propia.

El resultado refleja la elección de los trabajadores, siendo un 60% de los encuestados la opción "Totalmente de acuerdo", con un 20% respondió "Parcialmente de acuerdo", con un 10% respondieron "En desacuerdo" y "No aplica". Un análisis de estos resultados es identificar que existen un sesgo en cuanto a la percepción que tienen los empleados a que reciban un elogio por su trabajo por parte de sus jefes inmediatos, un poco arriba de la mitad de los empleados si lo percibe así, que, si reciben elogios por su trabajo, mientras que, dividido en otros tres porcentajes mínimos, pero son dejar de tomarlos en cuenta, consideran que no son halagados o no aplica en su área de trabajo.

4.8.2 Análisis de la sección 8 "Innovación"

4.8.1. Valoración a la Innovación

Gráfica 18: "Mi jefe "valora" nuevas formas de hacer las cosas".

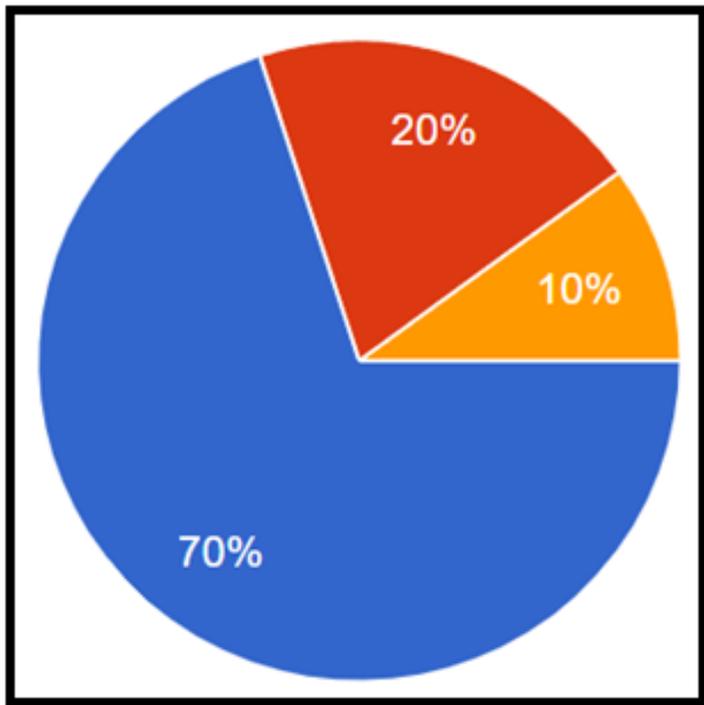


Fuente: elaboración propia.

El resultado refleja la elección de los trabajadores, siendo un 50% de los encuestados la opción "Parcialmente de acuerdo", con un 40% respondió "Totalmente de acuerdo" y con un 10% respondieron "En desacuerdo". Se considera entonces con estos resultados que apenas la mitad de los empleados percibe que su jefe no valora al cien por ciento la forma de hacer las cosas de manera diferente, otro grupo de trabajadores respondió que si que en su área si se valora la innovación en su trabajo, mientras que el último porcentaje menor revela que en absoluto se permite hacer las cosas diferentes.

4.8.2. Ambiente Laboral

Gráfica 19: "Nuestro ambiente laboral apoya la innovación".



Fuente: elaboración propia.

El resultado refleja la elección de los trabajadores, siendo un 70% de los encuestados la opción "Totalmente de acuerdo", un 20% respondió "Parcialmente de acuerdo" y finalmente un 10% respondió "En desacuerdo". Estos resultados proponen que la mayor parte de los trabajadores encuestados percibe un ambiente laboral que apoya la innovación para realizar de manera más eficientemente su trabajo, al contrario tenemos en menos porcentaje algunos trabajadores que consideran que sus áreas de trabajo no se promueve la innovación laboral.

5. Conclusiones y recomendaciones

El clima organizacional o laboral es clave para el éxito de una empresa porque condiciona las actitudes y el comportamiento de sus trabajadores. Por ello, las empresas e instituciones requieren contar con mecanismos de medición periódica de su clima organizacional.

Obtenidos los resultados de las encuestas a los trabajadores del Departamento de Tesorería del Instituto Mexicano del Seguro Social del Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada en San Luis Potosí, podemos interpretar como está actualmente el clima organizacional. En la sección "Satisfacción del Empleado" identificamos de manera constante y generalizada la disposición del personal para realizar sus funciones de manera eficiente, ya que la respuesta con mayor porcentaje es de total satisfacción; en referencia a los trabajadores que sienten satisfechos debido a que son claros los objetivos establecidos por el departamento, encontramos mayormente una respuesta de satisfacción total. En relación con la perspectiva de brindar un buen servicio a los usuarios externos, se encontró un sesgo orienta entre dos respuestas que podemos identificar que el 50% de los empleados considera que si brinda un servicio de calidad mientras el otro 50% considera que no cumple con las expectativas. Otro dato importante dentro del análisis de la satisfacción del empleado es que, si considera que está motivado adecuadamente pero en cambio siente que no cuenta con las herramientas suficientes para cumplir con sus actividades plenamente. Dato que es importante considerar también es que los empleados consideran que su trabajo no es remunerado de manera justa, así como también que no todos están satisfechos con los beneficios recibidos, por lo consideramos de suma importancia atender este apartado para mantener la motivación y el buen clima organizacional que hasta el momento se encuentra el departamento. También se identificó que el personal requiere una capacitación constante para cumplir con las expectativas de los usuarios externos así como el cumplimiento de los objetivos establecidos por los jefes.

En el apartado de "Autonomía" podemos resumir que se contempla de manera sustancial el compromiso que tienen los empleados con el departamento, están conscientes de las exigencias de su trabajo, pero que esto se ve permeado por un horario poco flexible o absorbente para el trabajador así como la importancia que da sus superiores en el rubro motivacional; por lo que se determina que los jefes deben poner más atención en como dirigir adecuadamente a su personal, para no perder ese compromiso institucional y que puedan lograrse de manera eficiente y eficaz las expectativas del servicio brindado.

En la "Cohesión" que se tienen como equipo de trabajo, los trabajadores del departamento, identificamos en los datos recabados que si cada quien realiza sus funciones asignadas en tiempo y forma pero que al momento de que se presenta algún problema no se busca la solución si no culpables, y eso genera conflictos que permea el clima laboral. No existe todavía esa "mística" de grupo que se requiere para afrontar las dificultades del día a día laboralmente hablando. Nuevamente encontramos que los jefes no muestran un interés en reforzar este trabajo en equipo, no tiene la disposición de "escuchar" a su personal, lo rescatable es que a pesar de estas inconsistencias los empleados ven a sus jefes con capacidades intelectuales para estar en ese puesto.

En cuanto a evaluar el nivel de "Presión" laboral, analizamos que efectivamente los trabajadores consideran que están en un empleo que constantemente están sujetos a estrés y presión, realizan esfuerzos adicionales para cumplir con las funciones de su puesto, esto en consecuencia, es alarmante debido que esta variable no ayuda al clima organizacional generando conflictos, mal manejo de las emociones interpersonales y a su vez, perjudica la capacidad de una buena atención a los usuarios externos.

Se hace evidente en el análisis de la información que el problema radica en que los superiores no han prestado atención adecuada a las necesidades de motivación, apertura, flexibilidad, habilidad de escuchar a sus empleados, el reforzar adecuadamente los puntos fuertes de su personal y apoyar a resarcir los puntos débiles; este artículo pretende proponer una solución a esta problemática, con el ánimo de elevar la calidad de

los servicios del departamento, la calidad de vida de los empleados así como mantener un clima laboral equilibrado para el bien común del departamento.

Se propone:

1. Crear un programa de capacitación especialidad en habilidades blandas para los jefes, que les permita desarrollar habilidades directivas eficientes acordes a su nivel de responsabilidad.
2. Considerar dentro de los programas de capacitación interna una dinámica llamada "Team Buildings" donde se pone a trabajar al mismo nivel a colaboradores, jefes y empleados, habilidades de comunicación efectiva, liderazgo, inteligencia emocional, resolución de conflictos, calidad, trabajo en equipo en formato de juegos didácticos.
3. Implementar una reunión mensual donde se felicite los logros de todos y se refuerce la comunicación institucional y se busque mejorar las áreas de oportunidad.
4. Implementar semestralmente una detección de necesidades de capacitación por área para desarrollar profesionalmente al personal.
5. Canalizar adecuadamente aquellos trabajadores que requieran una atención especializada ya sea que requiera manejo de estrés, síndrome de burnout, atención psicológica o emocional, ya que es parte de fundamental en las organizaciones que su personal este sano mental, psicológica, médica y socialmente humana.

Al final, este análisis de la información sobre el clima organizacional será obsoleta si las personas responsables de implementar las mejoras necesarias no tienen la voluntad o los recursos necesarios para establecer un rediseño y un cambio sustancial en el clima organización de la dirección.

Bibliografía

- Álvarez, V. (2001). Cultura y Clima Organizacional (Doctoral dissertation, Tesis UNMSM. Lima, Perú).
- Barajas, G. (2010). Políticas de bienestar social del Estado posrevolucionario: IMSS, 1941-1958. Política y cultura, (33), 61-82. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-77422010000100004&lng=es&tlng=es noviembre 29,2017.
- Bernal, I., Pedraza, N. & Sánchez, M. (2015) Estudios Gerenciales 2015; 31:8-19 - DOI: 10.1016/j.estger.2014.08.003.
- Bernal, I., Pedraza, N. & Sánchez, M. (2015) El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. Recuperado de <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314001624#tbl0015> noviembre 28,2017.
- Brunet, L. (1997). El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias. México: Editorial Trillas.
- Chiang, M., Salazar, C., Huerta, P., & Núñez, A. (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: Hospital tipo 1Theoria, 16 (2007), pp. 61-76.
- Chiang, M., Salazar, C., Huerta, P., & Núñez, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. Universum (Talca), 23(2), 66-85. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762008000200004> noviembre 26, 2017.
- Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (2017). Recuperado de <https://www.gob.mx/conasami/documentos/encuesta-de-clima-y-cultura-organizacional-ecco>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2017) Constitución publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_150917.pdf
- Diario Oficial de la Federación (1974) DOF 31-12-1974. Recuperado de <http://dof.gob.mx/index.php?year=1974&month=12&day=31>
- Diario Oficial de la Federación (1972) DOF 10-11-1972. Recuperado de <http://www.dof.gob.mx/index.php?year=1972&month=11&day=10>
- González, H. E., & González, L. E. (2010). "Clima organizacional". In VI Jornadas de Sociología de la UNLP (La Plata, 9 al 10 de diciembre de 2010).
- Hernández-Sampieri; Méndez & Contreras (2014). Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia. Volumen 59, Issue 1, January–March 2014, Pages 229-257. Recuperado de <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0186104214712501> noviembre 29, 2017.
- Hernández-Sampieri y Andrade (2011). Generación y validación de un instrumento para medir la cultura organizacional en función del clima organizacional y vincular empíricamente ambos constructos. Manuscrito no publicado, Escuela Superior de Comercio y Administración, Instituto Politécnico Nacional y Universidad de Celaya, México.
- Instituto Mexicano del Seguro Social (2017) Conoce al IMSS. Recuperado de <http://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss>
- Juárez-Adauta, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social. Recuperado de <http://www.uacm.kirj.redalyc.org/articulo.oa?id=457745495014> octubre 26,2017 ISSN 0443-5117.
- Ley del Seguro Social (2015). Recuperado de <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>
- Pérez; Maldonado & Bustamante (2006). Clima organizacional y gerencia: inductores del cambio organizacional. Versión impresa Investigación y Postgrado v.21 n.2 Caracas oct. 2006. ISSN 1316-0087.
- Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 (PND 2013-2018), Recuperado de <http://pnd.gob.mx/>
- Pérez, A. M. S., & Miranda, D. R. (2004). Clima organizacional en salud pública. Consideraciones generales. Correo Científico Médico de Holguín, 8(3), 3.
- Pérez, A. M. S., Milian, A. J. G., Cabrera, P. L., & Victoria, I. P. (2016). "Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional".

Bibliografía

- Una aproximación conceptual. Revista de Información científica para la Dirección en Salud. INFODIR, (24), 86-99.
- Peralta, R. (2002). "El clima organizacional". Recuperado de [https://www. Gestiopolis.com/el-clima-organizacional](https://www.Gestiopolis.com/el-clima-organizacional).
- Programa Institucional del Instituto Mexicano del Seguro Social (PIIMSS 2014-2018). Recuperado de http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/PIIMSS_2014-2018_FINAL_230414.pdf
- Programa Sectorial de Desarrollo Social 2013-2018 (2013-2018). Recuperado de <http://www.sedesol.gob.mx/work/models/SEDESOL/Transparencia/DocumentosOficiales/Programa Sectorial Desarrollo Social 2013 2018.pdf>
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y., & Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. ACIMED, 20(4), 67-75. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004&lng=es&tlng=es octubre 26, 2017.
- Sánchez-Castañeda & Morales (2014), El derecho a la seguridad social y a la protección social, México, Porrúa. Revista Latinoamericana de Derecho Social 2017 (24). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429649658011> octubre 25,2017.
- Segredo, A. y Reyes, D. (2004). Clima organizacional en salud pública. Consideraciones generales. Revista Correo Científico Médico de Holguín, 8(3). Recuperado de <http://www.cocmed.sld.cu/no83/n83rev4.htm> octubre 22,2017.
- Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. Revista Cubana de Salud Pública, 39(2), 385-393. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017&lng=es&tlng=es. octubre 26,2017.
- Soto E. (2007) Comportamiento Organizacional: Impacto en las emociones. México: Thomson Learning.
- Salldoval-Caraveo M.C. "Concepto y dimensiones del clima organizacional". Hitos de Ciencias Económico Administrativas 2004; 27:78-82.
- Ucrós, M., & Gamboa, T. (2010). Clima organizacional: discusión de diferentes enfoques teóricos. Visión Gerencial. Recuperado de <http://reverte.com.ve/www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545883013> octubre 26,2017 ISSN 1317-8822.
- Visbal, E. (2014). Clima organizacional para una cultura de calidad. Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70932556007> octubre 26,2017 ISSN 1856-1594.

Resistencia a los nuevos métodos de adquirir el Tarjetón Digital de los jubilados y pensionados del Instituto Mexicano del Seguro Social en el Estado de San Luis Potosí.

Resistance to the new methods of acquiring the Digital Card of retirees and pensioners of the Mexican Institute of Social Security in the State of San Luis Potosí.

<https://doi.org/10.58493/ecca.2023.1.2.04>

José Antonio Rodríguez Rodríguez [1]
antonio_rdz2@hotmail.com

CC BY-NC 4.0



Fecha de recepción: 28/01/2023
Fecha de aceptación: 02/04/2023

Resumen

El objetivo de esta investigación es determinar si los jubilados y pensionados del IMSS se adecuaron a los nuevos mecanismos para adquirir su comprobante de pago. Las nuevas tecnologías en los diferentes órganos de gobierno en México, es algo inaplazable, con los lineamientos de los planes nacionales y la dinámica del mundo actual, el Instituto Mexicano del Seguro Social no se queda atrás en apearse a las disposiciones legales y los mecanismos tecnológicos, los antecedentes muestran, que no se contaba con que el cambio para los usuarios, y que a su vez esto representaría complicaciones para el personal que no está asociado con el uso de las nuevas tecnologías. Después de descrito la situación actual en la que se encuentra los jubilados y pensionados, respecto al mundo y los resultados de la encuesta, se muestra que, si bien los jubilados, se encuentran con un mundo en el cual los medios tecnológicos están más al alcance de la mano. Aún así se presentó una resistencia al cambio por parte de los usuarios a esta nueva modalidad de trámite. Aun con los datos mostrados, las personas pensionadas y jubiladas, la mitad de la población, siguió asistiendo a la oficina de retiro laboral, lo cual muestra que los jubilados se están adaptando a las nuevas plataformas. Las limitantes de la investigación sería saber el motivo real, de las personas que no recibieron su tarjetón digital así como saber que medios impiden que lo obtengan, sobre todo a las personas mayores de 70 años

Palabras clave: Resistencia, Tarjetón Digital, IMSS, Pensionados, Jubilados.

Abstract

The objective of this investigation is to determine if IMSS retirees and pensioners adapted to the new mechanisms to acquire their payment voucher. The new technologies in the different government bodies in Mexico, is something that cannot be postponed, with the guidelines of the national plans and the dynamics of the current world, the Mexican Social Security Institute is not far behind in adhering to the legal provisions and technological mechanisms. The background shows that the change was not expected for users, and that in turn this would represent complications for personnel who are not associated with the use of new technologies. After describing the current situation in which retirees and pensioners find themselves, regarding the world and the results of the survey, it is shown that, although retirees find themselves in a world in which technological means are more within reach hand in hand Even so, there was resistance to change on the part of users to this new procedure modality. Even with the data shown, pensioners and retirees, half of the population, continued to attend the labor retirement office, which shows that retirees are adapting to the new platforms. The limitations of the investigation would be to know the real reason of the people who did not receive their digital card, as well as knowing what means prevent them from obtaining it, especially people over 70 years of age.

Keywords: Resistance, Digital Card, IMSS, Pensioners, Retirees.

[1] IMSS

Para citar este artículo: Rodríguez, J. (2023). "Resistencia a los nuevos métodos de adquirir el Tarjetón Digital de los jubilados y pensionados del Instituto Mexicano del Seguro Social en el Estado de San Luis Potosí ". Espacio Científico de Contabilidad y Administración-UASLP (ECCA) Vol. 1, Núm. 2, pp. 51-62.

1. Introducción

El tema a desarrollar, amplía lo manifestado en la investigación referente a la resistencia a los nuevos métodos de adquirir el comprobante de pago digital de los jubilados y pensionados del Instituto Mexicano del Seguro Social en el Estado de San Luis Potosí, aun cuando la tendencia mundial es acercar a los ciudadanos a obtener toda la información por medios digitales; los usuarios de este medio de información que son los jubilados y pensionados del IMSS, se han mostrado renuentes ante el cambio, aunado a la dinámica de nueva normalidad y secuelas que se reflejaron derivado de la pandemia ocasionada por la Covid – 19.

La nueva normalidad y orden para los trámites dentro de las Instancias e Instituciones de gobiernos que se llevan a cabo en todos los posteriores fueron parte de la estrategia del Gobierno de México que marcaban brindar claridad, seguridad y certidumbre para la población, especialmente para los trabajadores, las empresas, así como los gobiernos estatales y municipales (PORFEDET, 13 mayo 2020). Es importante para el tema a desarrollar hacer mención que en el mundo actualmente se formulan nuevos estudios, en donde, al adulto mayor se le considera en una nueva cultura de longevidad, a través de medios que los llevarán a una adaptación a ser productivo y con una mejor calidad de vida.

Como lo describe López García (2020) en su artículo Uso de las TICS en tiempo de Coronavirus, desde hace ya bastantes años, integrar a los adultos mayores a la sociedad mediante el uso de la tecnología ha sido una estrategia generalizada, y se ha ido demostrando con el gran abanico de oportunidades y de formación que se les ha estado ofreciendo y se continua, en este campo a este sector de la población. Por suerte para estos momentos, se les ha venido recomendando tiempo atrás que se mantengan actualizados y bien informados, ya que en el mundo digital todo cambia muy rápido y es aconsejable ir adaptándose a los cambios, o de lo contrario aumenta la brecha generacional y el aislamiento social. Por lo general, la resistencia al cambio, el desinterés por aprender nuevos conceptos (ya que muchos no lo consideran necesario), déficit visual y cognitivo, falta de coordinación con los dedos, temor a estropear estos aparatos, son los factores que hacen que la tecnología sea vista por los más mayores, como algo complejo. (López García, Elena, 2019).

La Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares (ENDUTIH 2021) arrojó, que los principales indicadores en el uso de Tecnologías son Usuarios de Internet, Usuarios de Telefonía Celular y Usuarios de Computadora. Desde el año 2017 al año 2021 ha habido más usuarios de telefonía celular que de internet y computadora, observándose un registro un aumento con respecto del año 2017 al 2021 (11.9 y 6.2 puntos porcentuales respectivamente). Mientras que, los usuarios de computadora han tenido un comportamiento totalmente contrario, disminuyendo año con año, presentando una reducción 7.8 puntos porcentuales en el año 2021 con respecto al año 2017.

En 2022, se estimó que aproximadamente 98,6 millones de personas en México tenían acceso a internet, lo que supone un incremento de alrededor de 16 millones con respecto al número de usuarios registrados en 2021. Se pronostica que para 2026 alrededor de 118,2 millones de mexicanos tengan acceso a la red. Según una encuesta reciente, la mayoría de los internautas mexicanos navegan por internet a través de un Smartphone. (Statista Research Department, 24 jun 2022)

El estudio replantea las siguientes preguntas:

1. Cuenta con equipo de cómputo o celular con acceso a Internet
2. Durante la Pandemia del COVID 19, ¿Cómo obtuvo su comprobante de pago (tarjetón)?
3. Actualmente, ¿Cómo obtiene el comprobante de pago (tarjetón)?
4. ¿Usted ha ingresado a la página de Internet Tarjetón Digital?
5. Describir, brevemente, por qué motivo no usa la página de Tarjetón Digital Jubilados en Internet, para descargar el tarjetón (pregunta abierta).

Insistiendo en conocer la resistencia de los jubilados y pensionados, por lo que se consideró establecer la siguiente hipótesis: Si las nuevas tecnologías representan un obstáculo para las personas de la tercera edad, a

quienes se les busca facilitar los trámites, se busca entonces determinar si los factores como acceso a internet, poca o nula educación, o que no se cuenta con algún apoyo para llevar a cabo esta transición, son los que determinan esta resistencia al cambio o se busca mantener un procedimiento tradicional vigente a las que las personas de la tercera edad les da mayor seguridad.

La información obtenida ayudará a conocer los motivos por los cuales los jubilados no utilizan la plataforma o si ya son usuarios después de la información arrojada de forma inicial o si sigue siendo la ventanilla la opción primordial

Por ello, el presente estudio pretende conocer información respecto a la resistencia de los jubilados o pensionados del Instituto Mexicano del Seguro Social en el Estado de San Luis Potosí, para obtener su comprobante de pago.

2. La resistencia al cambio en el IMSS

El IMSS, es la institución con mayor presencia en la atención a la salud y en la protección social de los mexicanos desde su fundación en 1943, para ello, combina la investigación y la práctica médica, con la administración de los recursos para el retiro de sus asegurados, para brindar tranquilidad y estabilidad a los trabajadores y sus familias, ante cualquiera de los riesgos especificados en la Ley del Seguro Social. Hoy en día, más de la mitad de la población mexicana, tiene algo que ver con el Instituto, hasta ahora, la más grande en su género en América Latina (imss.gob.mx).

En lo que refiere a los trabajadores al servicio de la salud, dentro del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), en materia del pago de sueldos y salarios, recientemente el artículo 29 del Código Fiscal de la Federación enuncia: Cuando las leyes fiscales establezcan la obligación de expedir comprobantes fiscales por los actos o actividades que realicen, por los ingresos que se perciban o por las retenciones de contribuciones que efectúen, los contribuyentes deberán emitirlos mediante documentos digitales a través de la página de Internet del Servicio de Administración Tributaria. Las personas que adquieran bienes, disfruten de su uso o goce temporal, reciban servicios o aquellas a las que les hubieren retenido contribuciones deberán solicitar el comprobante fiscal digital por Internet respectivo. (Código Fiscal de la Federación, 2003)

Dentro de lo cual se encuentran los pagos que se emiten a favor de una pensión jubilatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social, los cuales también se ven obligados a cumplir con lo establecido en el citado artículo.

A partir de noviembre 2015, se empezaron las indicaciones de difusión por correos electrónicos a los directivos dentro del IMSS que interfieren en el manejo de la nómina de jubilados con la finalidad de llevar acabo actualizaciones de base de datos de jubilados.

Los beneficios de que los jubilados ya no tendrían que asistir presencialmente a firmar los comprobantes de pago serán, la facilidad de obtener el comprobante a las personas que se encontraban delicados de salud, fuera de la ciudad, ya no tendrán que apegarse a asistir presencialmente con las fechas únicas de entrega y horarios, son entre otros los beneficios por los cuales serán beneficiados.

Incluso si el jubilado decidiera ser residente de otro país, solo asistiría al consulado de México en el país en donde se encuentre residiendo y mencionar que es mexicano y jubilado del IMSS para que las embajadas informaran a la secretaría de relaciones exteriores la existencia de un jubilado o pensionado, con la finalidad de no afectar la continuidad de la pensión o jubilación que están recibiendo.

Internamente al IMSS cumple con lo ordenado en el Código fiscal de la Federación de la emisión de comprobantes fiscales digitales, la impresión de comprobantes de pago y el resguardo físico.

Diciembre del 2016 fue la fecha límite para actualizar datos personales, los correos electrónicos del universo de jubilados y Pensionados del IMSS en San Luis Potosí, teniendo así una respuesta de 4500 actualizaciones.

A partir de febrero del 2017 a los jubilados y pensionados del IMSS, actualmente son tres las formas que pueden acceder a su comprobante de pago:

1. Correo Electrónico: Proporcionando correo electrónico al Departamento de Personal en la Oficina de Prestaciones al Personal, directamente en la sección de retiro laboral.

2. Página Web: Registrándose en la página de internet <http://rh.imss.gob.mx/tarjetonjubilados/>

3. Presencial: Presencialmente en ventanilla de atención a jubilados y pensionados

Al día de hoy, se entregan comprobantes de pago presencialmente a más de dos mil jubilados en la capital del estado los cuales solicitan sus comprobantes de pago, del mes de pago y de meses anteriores.

Aun cuando se les hace la invitación para adquirirlos por los nuevos medios electrónicos los jubilados muestran renuencia y apatía a adaptarse a las nuevas formas, esto en base a los comentarios que les hacen las personas que atienden directamente a los jubilados y pensionados.

3. La cultura de hacer filas

Cuando se habla de culturas particulares se hace referencia a la cultura como sustrato de la vida (life support systems); esto es, como la configuración compleja de creencias, normas, hábitos, representaciones y repertorios de acción elaborados por los miembros de un determinado grupo humano a lo largo de su historia por medio de un proceso de ensayos y errores, con el fin de dar sentido a su vida, de resolver sus problemas vitales y de potenciar sus habilidades (Krzysztofek, 2001).

Los orígenes de la cola no están demasiado claros, pero se piensa que están relacionados con el desarrollo urbano e industrial, con la migración del campo a la ciudad y con la profesionalización del comercio y la conversión de los puestos de los mercados en locales fijos situados en calles y avenidas urbanas. Frente a los grupos desordenados de los mercados ambulantes, la mejor manera de acceder a una o varias tiendas dispuestas en una calle estrecha y alargada sería formando una fila. Si este origen es correcto, entonces tiene sentido pensar que Inglaterra, motor de la Revolución Industrial, hubiera sido pionera en adoptar esta costumbre (Cereceda, 2014).

Bajo los dos conceptos antes mencionados no hay que dejar a un lado que la nueva gestión pública persigue la creación de una administración eficiente y eficaz, es decir, una administración que satisfaga las necesidades reales de los ciudadanos al menor coste posible, favoreciendo para ello la introducción de mecanismos de competencia que permitan la elección de los usuarios y a su vez promuevan el desarrollo de servicios de mayor calidad.

Todo ello rodeado de sistemas de control que otorguen una plena transparencia de los procesos, planes y resultados, para que, por un lado, perfeccionen el sistema de elección, y, por otro, favorezcan la participación ciudadana (García, 2007: p 44).

Los cambios adoptados por los gobiernos obedecen a un intento por restaurar su desempeño eficaz después del desplome fiscal y político en las décadas finales del siglo XX. De ahí que se emprendan trabajos de innovación institucional y gerencial que los gobiernos requieren para dar respuesta a las condiciones contemporáneas de la sociedad (Aguilar, 2006: 11). La sociedad actual tiene como características la mayor autonomía de las personas y sectores, la expansión de la economía global, la conectividad informativa, la formación de regiones políticas y económicas, el terror, la persistencia de la pobreza y la desigualdad (ibídem). Los esfuerzos de cambio institucional, fundamentalmente están orientados a satisfacer carencias y rezagos del pasado reciente y están auxiliados por las nuevas TIC, porque éstas han penetrado todos los ámbitos de la vida moderna (Aguilar, 2006: 11).

4. La tecnología en México

Hasta abril de 2013, en México 9.5 millones de hogares contaban con una conexión a Internet, es decir tres de cada 10, la falta de recursos fue señalada como la principal limitante para acceder a una, esto de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi). Lo anterior representó un crecimiento anual de 19.8% entre el 2006 y el 2013, muy por arriba del alza que registró, por ejemplo, el servicio de telefonía que fue de 5.9%.

Según la última actualización del INEGI, referente a la Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares (ENDUTIH) 2021, tubo como finalidad obtener información sobre la disponibilidad y el uso de las tecnologías de información y comunicaciones en los hogares y su utilización por los individuos de seis años o más en México, para generar información estadística en el tema y apoyar la toma de decisiones en cuestión de políticas públicas; asimismo, ofreció elementos de análisis a estudios nacionales e internacionales y para el público en general interesado en la materia.

Los hogares que cuentan con una computadora sumaban 11.1 millones, de los cuales el 17% no contaba con una conexión y la mitad de éstos reportó la falta de recursos como la principal limitante para acceder a una, poco menos de una quinta parte manifestó no necesitarla. Por otra parte, el 43.5% de la población de entre seis años o más, es usuaria de Internet, alrededor de 46 millones de personas esto de acuerdo con el Módulo sobre Disponibilidad y Uso de las Tecnologías de la Información en los Hogares 2013 (MODUTIH 2013), el 74.3% de los cibernautas tiene menos de 35 años, mientras que los niños entre 6 -11 años, que navegan en la red es de 11.7%.

Lo anterior pone de manifiesto que son los jóvenes quienes hacen más uso de la tecnología. El documento expone que la mayoría de los usuarios de Internet tiene una escolaridad de nivel preparatoria (28.6%), seguidos de los de secundaria (24.5%) y en tercer lugar los que cuentan con una licenciatura (23%).

Las tres principales actividades que se realizan en Internet están las vinculadas a la búsqueda de información, uso como medio de comunicación y entretenimiento. Destaca que sólo el 6% de los internautas mexicanos compran bienes, adquieren o pagan servicios por esta vía. (Forbes México Staff, 2014)

Con base en cifras comparativas disponibles de hogares con acceso a Internet y a una computadora de algunos países latinoamericanos, México se encuentra superado por Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica y Uruguay desde el 2010.

Desde el Año 2017 al año 2021 ha habido más uso de telefonía celular que de internet en computadora, observándose un gran dominio en el uso de esta tecnología en la población mexicana. Tanto los usuarios de internet como los de telefonía celular han registrado un aumento con respecto del año 2017 al 2021 (11.9 y 6.2 puntos porcentuales respectivamente). Mientras que, los usuarios de computadora han tenido un comportamiento totalmente contrario, disminuyendo año con año, presentando una reducción 7.8 puntos porcentuales en el año 2021 con respecto al año 2017. (INEGI 2023).

La página del INEGI, publica que la pandemia afectó a los usuarios de información tanto en sus labores escolares como en sus actividades laborales.

Informa que los usuarios de Internet que acceden desde el hogar aumentó del año 2019 al año 2021, 10.0 puntos porcentuales, mientras que los que accedieron fuera del hogar disminuyeron 4.0 puntos porcentuales. Un comportamiento similar tiene los usuarios de computadora, tanto en el hogar como fuera de él.

Según las gráficas de Usuarios por Entidad Federativa publicadas por INEGI para el año 2021, de usuarios de internet, usuarios de telefonía celular y usuarios de computadora en el Estado de San Luis Potosí, el rango mayoritario se encuentra en de usuarios corresponde a las edades de 25 años a 34 años con un 21 por ciento, mientras que de 55 años o más durante el 2021 solo cuenta con 8.8 por ciento en relación al 74.3 por ciento de usuarios de internet en el año 2021.

5. La participación de la Tecnología en el IMSS.

La definición de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) según La Dirección de Cómputo y Comunicaciones del Instituto Politécnico Nacional de México, son "aquellas herramientas computacionales e informáticas que procesan, almacenan, sintetizan, recuperan y presentan información representada de la más variada forma. Es un conjunto de herramientas, soportes y canales para el tratamiento y acceso a la información y constituyen nuevos soportes y canales para dar forma, registrar, almacenar y difundir contenidos 17 informacionales" (DCyC, 2008: en línea).

Es importante hacer mención respecto a el punto de vista de la auditoría realizada al Instituto Mexicano del Seguro Social, hace alusión que las organizaciones en su proceso de administración y gestión deben buscar la eficiencia en el manejo de la información y esto sólo será posible utilizando adecuadamente las TICs. Estas se conforman por un conjunto de recursos, procedimientos y técnicas usadas en el procesamiento, almacenamiento e intercambio de información, para su uso eficiente debe asegurarse:

- Mantener la información con un alto nivel de calidad para soportar las decisiones.
- Generar valor a la organización a través de las inversiones en las TICs.
- Lograr la excelencia operativa aplicando la tecnología de manera confiable y eficiente.

- Mantener los riesgos relacionados con las TICs en un nivel aceptable.
- Optimizar el costo de la tecnología y los servicios de las TICs.
- Cumplir con las regulaciones, leyes, acuerdos contractuales y políticas relevantes. (Auditoría 12-1-00GYR-02-1178)

La operación del Instituto Mexicano del Seguro Social como instrumento básico de la seguridad social tiene como finalidad, garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión, entre otros, para ello se requiere la automatización de sus procesos y una sólida infraestructura tecnológica que permita soportar los sistemas informáticos de sus funciones. Entre 2004 y 2012, se han invertido alrededor de 12,361.2 millones de pesos en esta materia (Auditoría 12-1-00GYR-02-1178)

La invasión de las nuevas tecnologías la información va adquiriendo una nueva dimensión y un nuevo valor, hasta convertirse en un bien que hoy se propone como la materia prima de la sociedad digital[...]en la cultura actual[...]la dimensión de la información ha gozado de un protagonismo que la convierte en un insumo que posibilita ejercer influencia (poder) y control de quienes la poseen sobre quienes carecen de ella[...]hoy existen herramientas que potencian hasta dimensiones inimaginables la posibilidad de capturar, transformar y transmitir información a cualquier rincón del globo” (Cobo, 2005: 29).

Como lo menciona la Organización Naciones Unidas en el World Public Sector Report 2003 “E-government at the crossroads”, la letra “e” que refiere al gobierno electrónico para el concepto en inglés “Electronic government” ayuda a reconocer que la administración pública se encuentra en un proceso de transformación de sus relaciones internas y externas con el uso de las nuevas TIC (ONU, 2003:1).

Este siglo es un período de auge de las tecnologías digitales, identificada por constantes cambios e innovaciones científicas y tecnológicas. La Sociedad de la Información y el Conocimiento es un concepto del que se ha discutido mucho pero no se ha establecido los consensos suficientes.

Esto se puede visualizar en dos perspectivas con el propósito de comprenderlo mejor. Por un lado, está la Sociedad de la Información (SI) y por el otro la del Conocimiento. La primera puede ser vista como un fenómeno “socio-económico-tecnológico-informacional” complejo (Cobo, 2005: 28) que ha sido sujeto de numerosos intentos de definición, conceptualización y delimitación.

Menciona la página de internet del Instituto Nacional de Salud Pública, que la desprotección social en la que vive la población de adulto mayor, es un factor determinante del empobrecimiento de la familia, sobre la cual frecuentemente recae la responsabilidad del cuidado de los ancianos. Así también hace mención que la situación del adulto mayor en México se caracteriza por la intersección entre las problemáticas de salud asociadas a la vejez, el género y la pobreza en un contexto de escasa protección institucional y profundas desigualdades sociales que se observa tanto en entornos rurales como urbanos.

El INSP hace pública en su página de internet, respecto a las investigaciones realizadas que, el acelerado crecimiento de la población de AM representa una problemática para los diferentes sectores gubernamentales, debido a que no se ha desarrollado ni la infraestructura necesaria para garantizar el bienestar de este sector de la población, ni la capacidad humana para atender profesionalmente sus muy diversas demandas.

Menciona, Hernández T. y Guzmán V. (2002) que el proceso de autorrealización implica el desarrollo o el descubrimiento del verdadero yo y de las potencialidades laterales, de los adultos mayores autorealizados son los más decididos y tienen mayor noción de lo que es adecuado y de lo que es inadecuado, se extiende a muchas áreas de la vida, poseen capacidad de escuchar a otros y de aceptar que otros les enseñen.

El Instituto Mexicano del Seguro Social en su página internet dentro de los servicios digitales cuenta con acceso a Alta en Clínica o UMF; Registro de Hijos con CURP; Asignación de Número de Seguro Social; Incorporación Voluntaria al Régimen Obligatorio del Seguro Social; Registra, da de baja o actualiza datos de tus

beneficiarios; Incorporación del seguro de tu salud para la familia; Número de seguridad social; Consulta si están vigentes tus derechos en el IMSS; Registro de corrección de datos del asegurado; Actualización del Curp para el asegurado o pensionado; Cambio de clínica o UMF, Consulta del estado de adeudo, Descarga de comprobantes fiscales, por mencionar algunos de los que se encuentran en la página de internet www.imss.gob.mx/servicios-digitales. En este marco de posibilidades digitales se encuentra actualmente el IMSS, con la finalidad de facilitar los procesos propios de patrones y asegurados.

6. Metodología

En esta investigación, se utilizó la metodología de investigación cualitativa-descriptiva entendida como modalidad de producción y análisis sistemático de datos, información y variables, para describir las características de los fenómenos sociopolíticos, económicos, culturales etc., con el fin de generar y afinar categorías conceptuales, descubrir y validar relaciones causales entre las unidades de análisis de esos fenómenos (Quecedo y Castaño,2002;) Como bien lo enfatizan Hernández Sampieri et al (2014) "la dimensión científica de los estudios descriptivos radica en que buscan especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice; la meta del investigador aquí, consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos para especificar las propiedades y características de dicho fenómeno. Esa orientación metodológica se realizó con énfasis en la revisión y el procesamiento de fuentes bibliográficas, documentales etc. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, -comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis (Dankhe, 1986). Miden y evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar, en este caso nuestro estudio será la Resistencia a los Nuevos Métodos de Adquirir el Tarjetón Digital de los Jubilados y Pensionados del Instituto Mexicano del Seguro Social en el Estado de San Luis Potosí.

6.1 Instrumento de recolección de datos

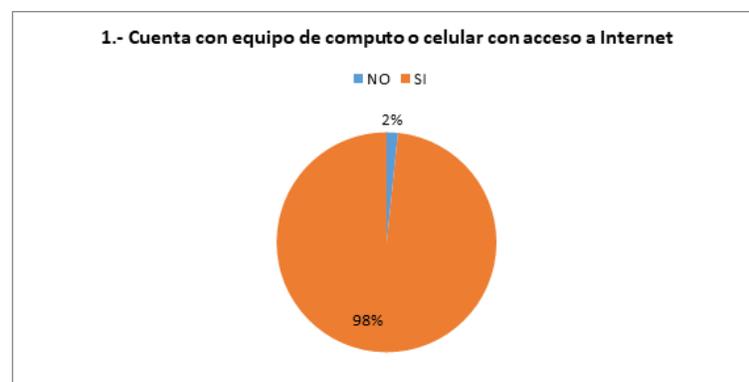
Se aplicó un cuestionario de 4 preguntas cerradas de opción múltiple y 1 pregunta abierta a los pensionados y jubilados solicitando describan brevemente por qué no se usa la página de Tarjetón Digital del Instituto Mexicano del Seguro Social.

6.2 Población de Jubilados y Pensionados del Instituto Mexicano del Seguro Social en el Estado de San Luis Potosí.

Hacia marzo del 2023, la nómina de jubilados y pensionados en estado de San Luis Potosí, dentro del Instituto Mexicano del Seguro Social cuenta con 6,876 personas de los cuales 2,057 son hombres que representan el 30% y 4,865 son mujeres que representan el 70%.

Respecto al resultado de la primera pregunta de la encuesta realizada, ¿ Cuenta con equipo de cómputo o celular con acceso a Internet?, se obtuvo, que del universo de encuestados solo el 2 por ciento no cuenta con equipo de cómputo, mientras el 98 por ciento si cuenta con equipo de cómputo o celular con acceso a internet.

1. Gráfica 1. ¿Cuenta con equipo de cómputo o celular con acceso a Internet?

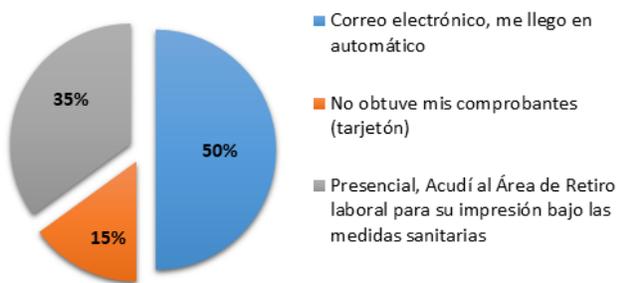


Fuente: Elaboración propia.

Referente a la respuesta de la segunda pregunta Durante la Pandemia del COVID 19, ¿Cómo obtuvo su comprobante de pago (tarjetón)?; el 50% indicó que fue mediante correo electrónico, le llegó en automático; el 35% acudió de forma presencial acudió al Área de Retiro Laboral para su impresión bajo las medidas sanitarias y el 15% no obtuvo su comprobante.

Gráfica 2. Durante la Pandemia del COVID 19, ¿Cómo obtuvo su comprobante de pago (tarjetón)?

2.- Durante la Pandemia del COVID 19, ¿Cómo obtuvo su comprobante de pago (tarjetón)?:



Fuente: Elaboración propia.

De la respuesta a la pregunta tres del cuestionario, Actualmente, ¿Cómo obtiene el comprobante de pago (tarjetón)?; el 57% de los encuestados se lo imprimen en las Oficinas de Retiro Laboral; el 28% alguien más ingresa a la página de internet y se lo proporciona, el 13% le llega por correo electrónico y solo el 2% ingresa a la página para descargarlo.

Gráfica 3: Actualmente, ¿Cómo obtiene el comprobante de pago (tarjetón)?

3.- Actualmente, ¿Cómo obtiene el comprobante de pago (tarjetón)?:

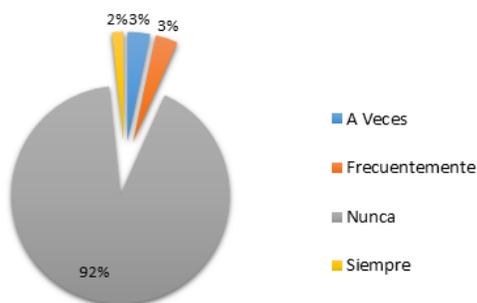


Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la pregunta cuatro en donde se pregunta la participación con la página de internet; ¿Usted ha ingresado a la página de Internet Tarjetón Digital?; el 92% nunca a ingresado; el 3% a veces, a la par con frecuentemente con el 3% y solo el 2% siempre accede a la página de Internet.

Gráfica 4: ¿Usted a ingresa a la página de Internet del Tarjetón Digital?

4.- ¿Usted ha ingresado a la página de Internet Tarjetón Digital?



Fuente: Elaboración propia.

La última pregunta que es abierta referente a describir, brevemente, por qué motivo no usa la página de Tarjetón Digital Jubilados en Internet, para descargar el tarjetón (pregunta abierta). Las respuestas, aunque variadas, en su mayoría son que desconocen la tecnología para la descarga, se les dificulta el acceder a la página, no les gustan mas aplicaciones o accesos en el celular, solo en pandemia les interesó y prefieren salir a sus trámites, ya no hay nadie en casa que les ayude para la descarga en línea, prefiere un trato personal, por falta de conocimiento y quien simplemente no le interesa. En su mayoría esas fueron las respuestas proporcionadas de forma abierta.

7. Pasos para la descarga del comprobante de pago en la página de Tarjetón Digital

A continuación, se muestra la forma que los jubilados y pensionados del IMSS, en donde pueden adquirir su comprobante de pago, vigente al 2023.

Paso 1: Ingresar a la página

<http://rh.imss.gov.mx/tarjetonjubilados/> (Ver imagen 1).

Imagen 1: Página de Inicio del Tarjetón Digital.



Fuente: Gobierno de México (2023)

Paso 2: Registrarse en la página en la primera opción Registro de nuevo usuario y/o cambio de contraseña, da clic: (Ver imagen 2).

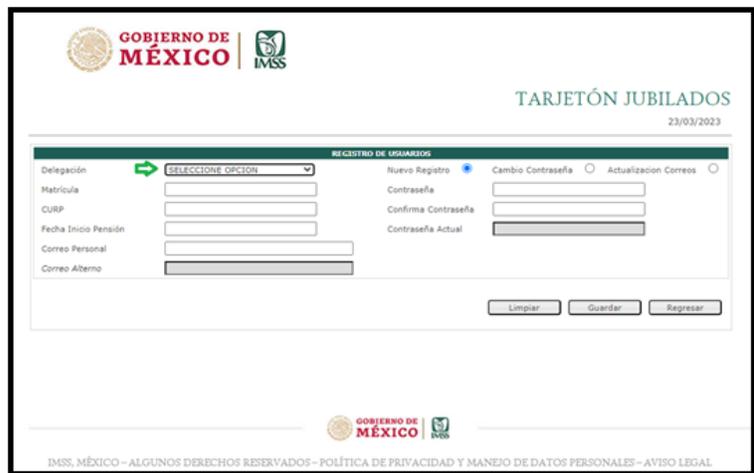
Imagen 2: Página de Inicio del Tarjetón Digital, registro.



Fuente: Gobierno de México (2023)

Paso 3: Llenar los campos solicitados, los cuales son de conocimiento de cada uno de los jubilados y pensionados, ya que aparecen en su comprobante de pago anterior, en este momento se tendrán que digitar correo personal y uno alterno; también se tendrá que proporcionar una contraseña para acceder a la página del Tarjetón Digital (Ver imagen 3).

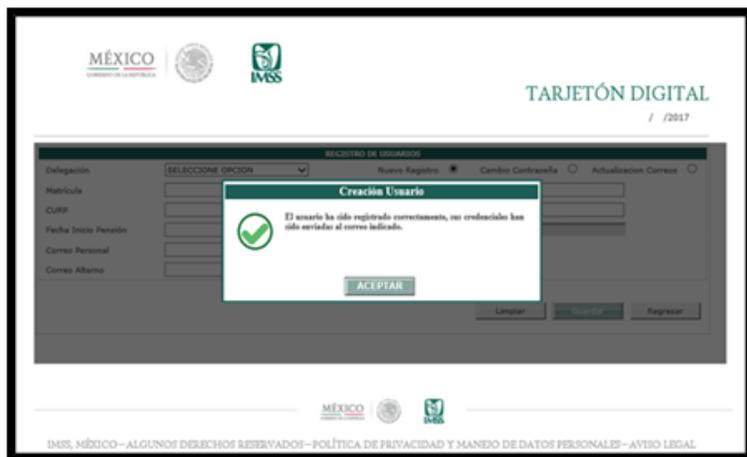
Imagen 3: Página de Inicio del Tarjetón Digital, registro.



Fuente: Gobierno de México (2023)

Si el registro es correcto aparece la leyenda de El usuario ha sido registrado correctamente, sus credenciales han sido enviadas al correo indicado. (Ver imagen 4).

Imagen 4: Página de Inicio del Tarjetón Digital, registro.



Fuente: Gobierno de México (2023)

La página te regresa a la pantalla de inicio, en donde se tendrán que digitar, como usuario, la matrícula del jubilado o pensionado y la contraseña será la que el usuario eligió y digitó en el paso 3, posteriormente hacer clic en el botón ingresar: (Ver imagen 5).

Imagen 5: Página de Inicio del Tarjetón Digital.



Fuente: Gobierno de México (2023)

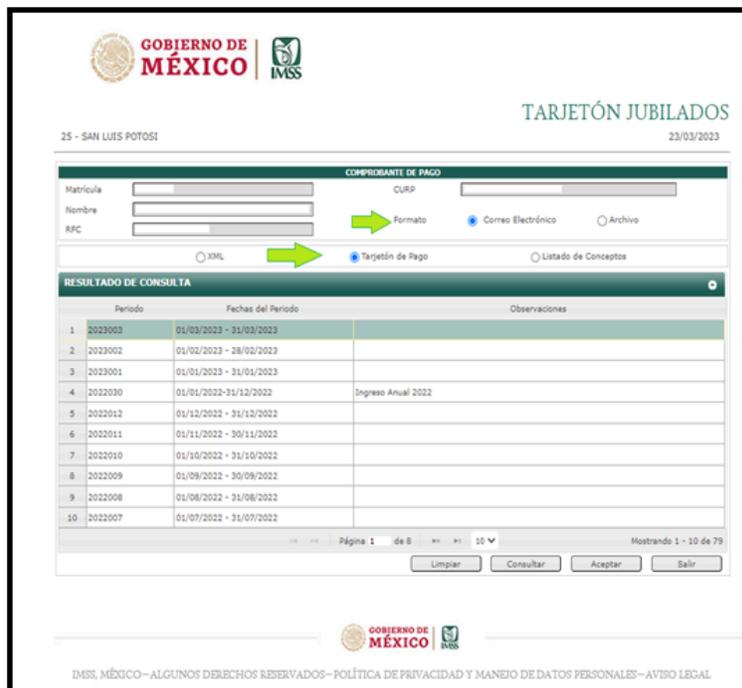
Paso 4: Se abrirá una pantalla en donde encontrarás:

- 1.- Datos Generales del jubilado o pensionado, matrícula, nombre, CURP y RFC.
- 2.- Los resultados de la consulta que muestra el periodo, que jubilado o pensionado puede imprimir su comprobante de pago, también se puede visualizar al pie de las opciones el número de información que deseas ver 10, 15 o 20 documentos en la consulta y el número de páginas.

3.- El formato en el cual quieres visualizar el comprobante de pago, ya sea por correo electrónico o archivo.

4.- Mención la forma en que los diferentes documentos que podrás adquirir ya sea XML, tarjetón de pago y listado de conceptos. XML, siglas en inglés de eXtensible Markup Language, traducido como "Lenguaje de Marcado Extensible" o "Lenguaje de Marcas Extensible", es un meta-lenguaje que permite definir lenguajes de marcas desarrollado por el World Wide Web Consortium utilizado para almacenar datos en forma legible. Proviene del lenguaje SGML y permite definir la gramática de lenguajes específicos para estructurar documentos grandes. A diferencia de otros lenguajes, XML da soporte a bases de datos, siendo útil cuando varias aplicaciones deben comunicarse entre sí o integrar información (Ver imagen 6).

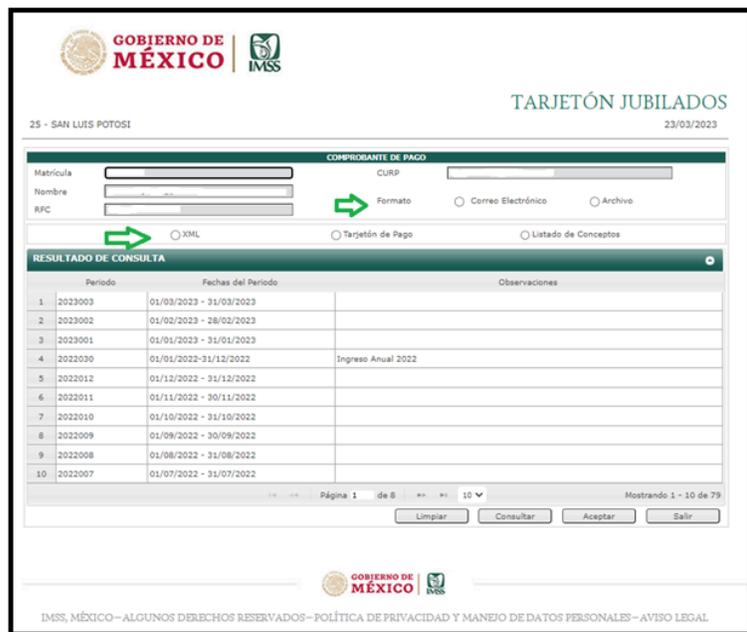
Imagen 6: Página descarga del Tarjetón Digital.



Fuente: Gobierno de México (2023)

Si es de interés del jubilado o pensionado visualizar ya sea para imprimir o guardar en un dispositivo magnético externo o memoria USB, se tendrá que seleccionar la forma archivo y tarjetón de pago como se muestra la siguiente imagen (Ver imagen 8).

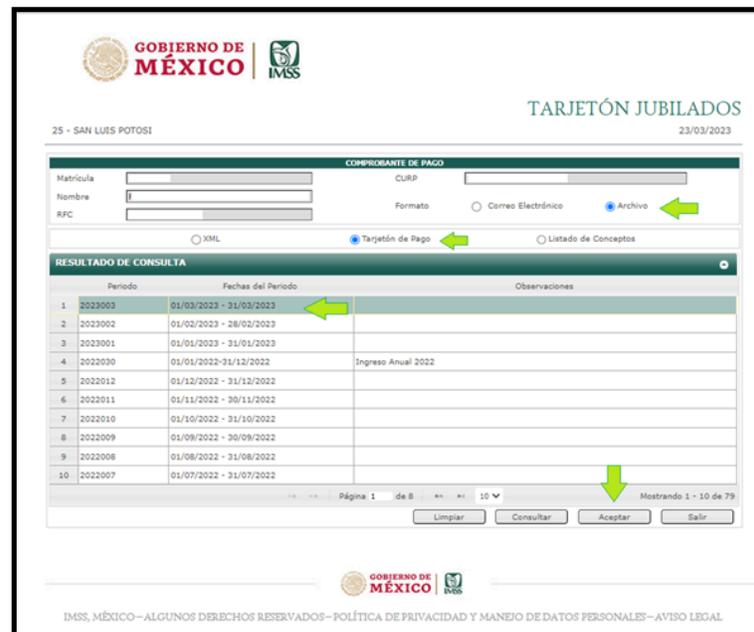
Imagen 8: Página descarga del Tarjetón Digital.



Fuente: Gobierno de México (2023)

Si se desea obtener los comprobantes de pago por medio de correo electrónico se tiene que seleccionar la forma correo electrónico y también se tiene que elegir el documento, también se tiene que sombrear el periodo del cual se desea consultar, y hacer clic en aceptar, y aparecerá la siguiente pantalla (Ver imagen 7).

Imagen 7: Página descarga del Tarjetón Digital.



Fuente: Gobierno de México (2023)

Una vez elegido las especificaciones antes elegidas se envía una pantalla emergente que muestra el comprobante de pago (Ver imagen 9).

Imagen 9: Comprobante de pago digital

		Emisor		Nombre: Instituto Mexicano del Seguro Social		Folio:	
		RFC:		Régimen Fiscal: Personas Morales con Fines no Lucrativos		No. de Serie CSD:	
Recibo de Pago de Nómina							
Receptor							
Matrícula:		Banco:		Período de pago:			
Nombre:		No. Cuenta Bancaria:		Capacidad de crédito:			
RFC:		Puesto, Job o Post:		Cuenta Básica:			
CUOP:		Tipo de Pensión:		% Talla:			
No. Seguridad Social:		Fecha Jubilación o Pensión:		Monto de Pensión:			
Clave Localidad:		Antigüedad Pensión:		Pensión Máxima:			
Localidad:		% Dt. Pensión:		Años de Servicio:			
Delegación:							
Percepciones				Deducciones			
Concepto	Descripción	Importe	Concepto	Descripción	Importe		
249	Aginaldo Mensual		312	Fondo Ayuda Sindical Por Defun			
260	Jubilacion años servicio Nvo Reg		351	ISR Retenido			
			392	Caja De Ahorro Ahorro			
			395	Seg Insd Voluntario De Vida			
Total Percepciones			Total Deducciones				
			Líquido				
Mensajes							
Observaciones							
Concepto	Importe	Vencimiento	Unidades	Núm. Control	Cargo Inicial	Observaciones	
312		2023003		9996828851			
392		2023004	48	25			
395		2999050	500	010208	P		

Fuente: Rescatado de <http://rh.imss.gob.mx/tarjetonjubilados/>

Estas imágenes describen los pasos por los cuales un jubilado y pensionado, visualizarán al momento de interactuar con la plataforma para obtener su Tarjetón digital.

8. Conclusiones

Después de descrito la situación actual en la que se encuentra los jubilados y pensionados, respecto al mundo posteriores a la nueva normalidad y los resultados de la encuesta, se muestra que, si bien los jubilados se identifica que los jubilados siguen teniendo acceso a la tecnología, pero su uso es limitado.

Aunque mas del 95% cuentan con equipo con acceso a internet, solo fue durante la pandemia que se tuvieron que adaptar a los medios tecnológicos, también arroja datos de que los jubilados y pensionados solo cuando sus familiares estuvieron en casa fue cuando los ayudaban.

La segunda pregunta durante la pandemia cómo obtuvieron su comprobante, sorprende el dato de que, fue una realidad de que la gente se resistió a el uso de los medios tecnológicos y asistieron con todas las medidas del COVID 19, a las oficinas a la impresión de su comprobante de pago. Que en relación de la pregunta abiertas fue quien no le interesaba el uso de la tecnología.

La tercera pregunta se retoma la negación del uso de la tecnología, aunque esté en sus manos, el porcentaje más alto lo tiene la impresión del comprobante en las Oficinas de Retiro Laboral y un casi nulo acceso a la página de Tarjetón Digital y se puede declinar, con más del 90% del total de los encuestados de que nunca usan la página. Si durante el COVID 19 no se hizo utilización de la página de Tarjetón Digital, ahora que retomamos las actividades posteriores a la pandemia y regresamos a la normalidad será casi nulo el uso, sino se toman medidas necesarias para su uso.

En mi opinión, tenemos que caminar de la mano con la tecnología, el aprendizaje para los grupos de edad que no vivieron la evolución y adaptación a la tecnología, por los motivos que fueran, por costo de los aparatos tecnológicos, por la falta de aprender a usar plataformas no solo es responsabilidad de la ciudadanía.

Las políticas públicas deberían de contemplar, centros de capacitación en cada institución para el uso de su tecnología. El exigir un correo electrónico al ciudadano de a pie para hacer todos sus trámites ante el gobierno, favorece a quien tiene el privilegio de acceder. Sin embargo, existe quien no tiene acceso y se tiene que facilitar diferentes opciones y no se pueden negar ni limitar los trámites de ningún tipo.

Se aproximarán nuevas transformaciones tecnológicas para los trámites gubernamentales y tal vez en un futuro de no más de 30 años, las generaciones jóvenes adultas se enfrentarán a los mismas barreras que se enfrenta la gente adulta mayor y en lugar de caminar de forma igual, prevalecerá la desigualdad. Con ello el desinterés, exclusión y hasta abuso por no conocer las futuras tecnologías.

Bibliografía

- Aguilar, Luis F, 2006, Gobernanza y gestión pública. FCE, México.
- Aprovechamiento de Infraestructura y Servicios de las TICs Auditoría Financiera y de Cumplimiento: 12-1-00GYR-02-1178 DS-101
- Código Fiscal de la Federación – Última Reforma DOF 09-12-2003
- Cobo, Cristóbal, 2005, "Organización de la información y su impacto en la usabilidad de las tecnologías interactivas", Tesis de Doctorado. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Gobierno de México (2023). Tarjetón jubilados. Disponible en. [http://rh.imss.gob.mx/tarjetonjubilados/\(S\(m5czmn54jydqlrtwoxaovszd\)\)/default.aspx](http://rh.imss.gob.mx/tarjetonjubilados/(S(m5czmn54jydqlrtwoxaovszd))/default.aspx)
- García Sánchez, I.-M. (mayo 2007). La Nueva Gestión Pública: evolución y tendencias. Presupuesto y Gasto Público No 47, 37-64.
- Hernández T. Ma del Carmen, Guzmán V. Mariana, Antología de psicología evolutiva. Mexico 2002. P738.
- Krzysztofeck, Kazimierz (2001), "Globalization and Inequalities", 42nd Annual Convention of the ISA, Chicago, 22-24 de febrero.
- OECD, 2003, The E-government Imperative. Paris.
- Quecedo, Rosario; Castaño, Carlos (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. Revista de Psicodidáctica, núm. 14, pp. 5-39.
- Rescatado de: <https://www.gob.mx/profedet/articulos/presentan-la-nueva-normalidad-la-estrategia-de-reapertura-de-las-actividades-sociales-educativas-y-economicas> Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo | 13 de mayo de 2020
- Rescatado de: <https://www.inegi.org.mx/programas/dutih/2021/>
- Rescatado de: <https://es.statista.com/estadisticas/> Statista Research Department, 24 jun 2022
- Rescatado de: www.Artesycosas.com
- Rescatado de: "La cultura de "hacer cola": un repaso por su historia y algunas variantes" por Ruth Cereceda / octubre 1, 2014.
- Rescatado de: www.imss.gob.mx/conoce-al-imss Instituto Mexicano del Seguro Social
- Rescatado de: www.insp.mx Instituto Nacional de Salud Pública
- Rescatado de: www.forbes.com.mx/en-mexico-solo-tres-de-cada-10-hogares-cuenta-con-internet-inegi/
- Rescatado de: <http://rh.imss.gob.mx/tarjetonjubilados/>

Cuatro sexenios de políticas sociales en México (2000-2021): predominancia de soluciones inhibitoras y singulares

Four six-year terms of social policies in Mexico (2000-2021): predominance of inhibitory and singular solutions

<https://doi.org/10.58493/ecca.2023.1.2.05>

Diana Martínez Campos [1]
martinezc.d@outlook.com

Louis Valentin Mballa [1]
Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-9082-9055>
louis.mballa@uaslp.mx

CC BY-NC 4.0



Fecha de recepción: 10/02/2023
Fecha de aceptación: 17/05/2023

Resumen

El objetivo de este artículo es analizar los modelos de política social implementados en México durante los tres últimos sexenios además del actual (2018-2024) para comprender el tipo de solución que los mandatarios de esos sexenios le han dado a la ciudadanía en materia de políticas sociales. Con un método de análisis cualitativo, el artículo se fundamenta en el supuesto/hipótesis de que las soluciones a los problemas sociales (pobreza, inseguridad, corrupción, analfabetismo...) en México, han resultado inhibitoras, singulares, fragmentadas e inoperantes porque los actores de toma de decisiones no han logrado descifrar la complejidad de dichos problemas sociales. Asimismo, el repaso de los paradigmas de política social en los sexenios de estudio nos permitió llegar a la conclusión de que la racionalidad incremental e instrumental de los mandatarios ha dado lugar a una total confusión a la hora de idear, formular, implementar y evaluar las políticas sociales.

Palabras clave: políticas sociales, sexenio, problemas sociales, soluciones integrales, programas sociales.

Abstract

The objective of this article is to analyze the social policy models implemented in Mexico during the last three six years periods in addition to the current one (2018-2024) in order to understand the type of solution that the leaders of these six-year periods have given to the citizens in terms of social policies. Using a qualitative analysis method, the article is based on the assumption/hypothesis that the solutions to social problems (poverty, insecurity, corruption, illiteracy...) in Mexico have proven to be inhibitory, singular, fragmented and inoperative because the Decision-makers have not been able to decipher the complexity of these social problems. Likewise, the review of social policy paradigms over the six-year periods of study allowed us to conclude that the incremental and instrumental rationality of the leaders has led to total confusion when it comes to designing, formulating, implementing and evaluating social policies.

Keywords: social policies, six-year period, social problems, integral solutions, social programs.

[1] Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

Para citar este artículo: Campos, D. (2023). "Cuatro sexenios de políticas sociales en México (2000-2021): predominancia de soluciones inhibitoras y singulares". *Espacio Científico de Contabilidad y Administración-UASLP (ECCA)* Vol. 1, Núm. 2, pp. 63-78.

1) Introducción

Históricamente hablando, los patrones de comportamiento del ser humano se basan en sus valores, a partir de los cuales el individuo identifica necesidades y deseos, define un esquema de acción y, si este esquema está acorde a sus intereses, ejecuta las acciones para solucionar los problemas; si las soluciones no son funcionales, puede identificar otro esquema de acciones. Asimismo, al analizar las políticas sociales, asumimos que la finalidad de éstas es dar solución a los problemas sociales de la ciudadanía. Una cuestión fundamental que han de responder los actores de toma de decisión (gobierno) es ¿qué tipo de solución se busca alcanzar a la hora de elegir un paradigma de política social? Esta interrogante que tratamos de elucidar en el marco de este artículo nos ha llevado a recuperar el enfoque sistémico de Hopenhayn (2003) en cuanto a la delimitación de tres tipos de soluciones a las necesidades sociales: soluciones inhibitoras, singulares y/o temporales y sinérgicas, integrales o sistémicas.

Las soluciones inhibitoras son aquellas que, por el modo en que se manifiestan, obstruyen la posibilidad de solucionar otros problemas públicos. Las soluciones singulares y/o temporales son aquellas que resuelven un solo problema social generalmente por un lapso de tiempo; esas soluciones no siempre inciden, ni positiva ni negativamente, sobre la resolución de otros problemas públicos. Las soluciones sinérgicas, integrales o sistémicas, son aquellas que, por la forma en que se manifiestan, promueven y contribuyen a la resolución simultánea de otros problemas.

Con base en esos antecedentes, en el marco de este artículo, nos hemos fijado el objetivo de hacer un análisis cualitativo de los modelos de política social implementados en México durante los tres últimos sexenios, además del sexenio en curso para comprender el tipo de solución que los mandatarios de esos sexenios le han dado a la ciudadanía en materia de política social.

El argumento central o hipótesis que se plantea es que, en México, los problemas sociales (pobreza, inseguridad, corrupción, analfabetismo...) no han encontrado soluciones integrales porque no se les ha otorgado la notoriedad que se merecen; por lo cual, las soluciones a esos problemas sociales han resultado ser inhibitoras, singulares, fragmentadas e inoperantes.

Dar notoriedad a los problemas sociales implica descifrar los rompecabezas de su complejidad. Complejidad entendida como modalidad de interconexión entre las diferentes variables que generan dichos problemas sociales. Se trata de alguna manera, de concebir a las políticas sociales como una estructura diferenciada (totalidad), con identidad propia (autonomía); en este sentido, las políticas sociales dejan de ser sólo la culminación de un proceso de toma de decisiones por parte de los mandatarios, sino que, se convierten en un tipo de estructura en funcionamiento como resultado de una acción conjugada de varios actores (Mballa, 2017). Asimismo, llegamos a la conclusión de que la racionalidad incremental e instrumental vigente en las cúpulas de toma de decisiones de los mandatarios en los sexenios de estudio, ha dado lugar a una total confusión a la hora de idear, formular, implementar y evaluar las políticas sociales.

Este artículo tiene tres momentos esenciales. En primer lugar, se determina el proceso de institucionalización de la política social en México. En segundo lugar, se hace una síntesis descriptiva-analítica de los tres últimos sexenios en materia de política social: Vicente Fox (2000-2006); Felipe Calderón (2006-2012), Enrique Peña Nieto (2012-2018), así como del sexenio en curso: Andrés Manuel López Obrador (2018-2024). En tercer lugar, se hace una reflexión final con el planteamiento de buscar siempre soluciones integrales en los modelos de política social en México.

2) Del Método

Este artículo se construyó bajo el método analítico (con alcance descriptivo) entendido como modalidad de producción y análisis sistemático de datos, información y variables, para describir las características de los fenómenos sociopolíticos, económicos, culturales etc., con el fin de generar y afinar categorías conceptuales, descubrir y validar relaciones causales entre las unidades de análisis de esos fenómenos (Quecedo y Castaño, 2002; Sandoval, 1996; Hernández, Collado y Baptista, 2014). Como bien lo enfatizan Hernández Sampieri et al (2014) "la dimensión científica de los estudios descriptivos radica en que buscan especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice;

la meta del investigador consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos para especificar las propiedades y características de dicho fenómeno. Esa orientación metodológica se realizó con énfasis en la revisión y el procesamiento de fuentes bibliográficas, documentales y hemerográficas.

3) Conceptualización e institucionalización de la política social en México

El acercamiento conceptual y científico de la política social empezó a cristalizarse a mediados del siglo XIX. Autores como Montero (1998) atribuyen su autoría a Robert Von Mohl por haber empleado por primera vez la expresión *sozialpolitik* en 1845 para referirse a una especie de teoría de regulación de los fines sociales que fuese diferente de la política jurídica imperante en aquellos momentos dentro de la teoría del Estado. Sin embargo, el mismo autor reconoce que las aproximaciones científicas a la política social más originales han sido de Julien Freund (1921-1993). En realidad, la política social como realidad científica y realidad institucional emerge del Estado capitalista y constituye un campo de análisis multidisciplinar y principalmente con énfasis a la ciencia política.

Según Montero (1998), la idea misma de política social surge de cuatro parámetros principales sin los cuales, no podría entenderse su significado. Se trata de: 1) el concepto de Estado social; 2) la idea de Estado de bienestar (Welfare State); 3) la concepción liberal del orden socioeconómico; y 4) los avatares de la combinación socialdemócrata.

En los círculos académicos y de investigación, ha predominado una corriente minimalista que consideró a la política social como "residual" o secundaria en términos de importancia debido a una financiación insignificante, a menudo centrada en mitigar los efectos no deseados del cambio económico en vez de fomentar activamente un mejor desarrollo social para todos. A principios de los noventa emergen nuevos enfoques de análisis de la política social, los cuales incorporan conceptos como: focalización, modelización, privatización y descentralización "como alternativas al fracaso de la política social tradicional" (Sottoli, 2002).

En México, la política social ha buscado alcanzar tres objetivos interrelacionados: la mejora de las condiciones de vida de la población, la legitimación del régimen político y la legitimación del modelo económico vigente. La vinculación de estos tres objetivos se ha expresado de diferentes formas en la historia reciente de México como son: el periodo sustitutivo (de los años 40 a los 80), el periodo de las reformas liberales (los años 90) y el periodo de la alternancia democrática (a partir del año 2000) (Valencia, 2008). Según Moyado (1996), el proyecto de nación delineado en la Constitución de 1917 dio origen a un nuevo estilo en la gestión de la política social en México; aquí, las arcaicas ideas de asistencia y beneficencia se transformaron dando paso a la seguridad social como síntesis de las aspiraciones del Estado posrevolucionario. La lucha por los derechos sociales dio paso al establecimiento de un marco institucional para hacer de la justicia y el bienestar social dos prioridades de la política gubernamental. Prioridades que se cristalizaron en la concepción de los diferentes programas sociales (Pronasol, Progresá, Oportunidades, etc.), como instrumentos de ejecución de la política social.

De forma muy sintética y sustancial, Moyado (1996; 135-146) establece los momentos esenciales de la institucionalización de la política social en México:

1. Institucionalización de la política social, 1917-1940: La lucha por los derechos sociales dio paso al establecimiento de un marco institucional para hacer de la justicia y el bienestar social dos prioridades de la política gubernamental.

2. La política social ligada al desarrollo industrial 1940-1959: A partir de 1940, la política y la seguridad sociales fueron ligadas estrechamente al desarrollo industrial y su instrumentación acorde con el tipo de intervención del Estado en la economía. Con la creación en 1943 del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE) en 1959, las acciones en materia de bienestar social dejaron sentir sus efectos en el ámbito laboral y las prestaciones sociales.

3. *La política social como base de legitimación del Estado, 1959-1982*: La ampliación de los beneficios sociales redituó a un régimen urgido de apoyo social ante la represión de los conflictos. En ese contexto, la política social dejó sentir sus beneficios en favor de la clase trabajadora a condición de participar en las organizaciones sindicales oficiales.

4. *La modernización y focalización de la política social*: durante los años ochenta, las tradicionales políticas de bienestar social empezaron a dar muestras de un profundo deterioro, inadaptación a la realidad socioeconómica y agotamiento. Con el golpeteo de los Programas de Ajuste Estructural (PAE) implementados por las Instituciones de Breton Woods, los paradigmas universalista y corporativista de gestión de las políticas sociales mostraron importantes signos de transformación, lo que dio pase a la focalización de la política social.

5. *La descentralización de la política social en los noventa*: la década de los noventa marcó un punto de quiebre en la conceptualización de la política social en México. En el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, el gobierno federal propuso la descentralización de las políticas sociales para combatir la pobreza, la desigualdad y la marginación social. En este sentido, los escenarios inmediatos de descentralización llevaron a la política de combate a la pobreza manejada a través del Programa Nacional de Solidaridad (Pronasol) a transformarse en la Alianza para el Bienestar, con el propósito de concentrar la política social en regiones prioritarias, y en los grupos más pobres, a través de un esquema descentralizado (Acosta, 2010).

En fin, las políticas sociales siempre han generado un gran debate en México debido a su enorme importancia como instrumento para garantizar un nivel de vida adecuado para la población en general y, en especial, la más desprotegida. Esto nos lleva a analizar los avatares de la política social en el amanecer del siglo XXI en México.

4) Vicente Fox frente a la complejidad de los problemas sociales (2000-2006).

El triunfo en 2000 de Vicente Fox Quesada, candidato presidencial del conservador Partido Acción Nacional (PAN), significó para México una ruptura con el paradigma dominante de 71 años de un absoluto monopolio del Partido Revolucionario Institucional (PRI). Desde el inicio

Fox dio el banderazo de reconstruir su país que consideraba institucionalmente quebrado por sus predecesores. Después de asumir la magistratura suprema, se dio un intenso debate acerca de seguir o no con Programa de Educación, Salud y Alimentación (PROGRESA); programa que ya recibía fuertes críticas desde los circuitos académicos y de investigación que exigían cambios significativos, no sólo a dicho programa, sino en la política social mexicana en general.

La falta de mayoría legislativa demostró ipso facto que existía un abismo entre la teoría, la retórica, la demagogia y la práctica, lo cual a final de cuentas puso al voluntario presidente Fox (2000-2006) frente a serias ataduras estructurales y constitucionales para llevar a cabo la transformación social que había prometido. En ese contexto adverso Fox logró un cambio de nombre de Progres a Oportunidades. Las modificaciones introducidas por el gobierno de Fox en el manejo de la política social se restringieron a la puesta en marcha del Seguro Popular contributivo como vía para acceder a los servicios de salud asistenciales, la extensión de la cobertura de Progres-Oportunidades al ámbito urbano y la instrumentación de una serie de programas altamente focalizados (Hábitat, Microrregiones, Desarrollo de Comunidades Indígenas, entre otros).

Diversos factores exógenos y endógenos explican los avatares de la política social de Vicente Fox. Entre los factores exógenos se puede mencionar principalmente la desaceleración económica mundial a inicios del siglo XXI; a nivel interno, desde sus inicios, el gobierno de Fox mostró una rotunda falta de capacidad en materia de coordinación interinstitucional.

Asimismo, Fox definió su estrategia de política social en un documento llamado "Contigo", proyecto federal para combatir la pobreza a través del desarrollo integral, mismo que supliría a los programas sociales Progres y Procampo, además de la creación del Banco de Ahorro Nacional y Servicios Financieros (Bansefi) (Ruiz, 2002). "Contigo" como paradigma revolucionario de la política social en la era de Vicente Fox, se difundió en una amplia campaña mediática y subliminal a través del eslogan "Fox está contigo".

4.1 Especificad del paradigma foxista

Con el paradigma de política social de Fox, se integró en una sola estrategia nacional la acción de quince dependencias de la administración pública federal.

Inicialmente buscó integrar los 223 programas federales existentes en cuatro vertientes: Ampliación de capacidades, que incluía educación, salud y nutrición, y capacitación: 123 programas; Protección social, que incluía previsión social y protección contra riesgos individuales y colectivos: nueve programas; Generación de oportunidades de ingreso, que incluía desarrollo local y acceso al crédito, así como generación de empleo: 38 programas; y Formación de patrimonio, que incluía ahorro, vivienda y derechos de propiedad: 53 programas. Desde un punto de vista teórico y retórico, este modelo de política social buscaba atender las causas estructurales de la pobreza en todo el ciclo de vida de los individuos con acciones encaminadas a la atención prenatal, la infancia, la adolescencia, la edad adulta y los adultos mayores (Franco y Canela, 2016).

En efecto, dicha estrategia denominada “Programa de Desarrollo Humano Oportunidades” (PDHO) dejó entrever dos componentes esenciales: 1- la provisión de beneficios sociales esenciales a los mexicanos; 2- la activación de palancas que impulsen el desarrollo humano y sirvan como detonadores del crecimiento económico; esa (al menos en la retórica) hizo que el modelo de Vicente Fox enfatizara una interacción entre los tres niveles de gobierno: federal, estatal y municipal, impulsando una nueva relación entre el gobierno y la ciudadanía, para lograr la mayor eficiencia en las acciones de los sectores público y privado en materia de política social (Rodríguez y Rodríguez, 2007).

Esa estrategia de desarrollo social se estableció bajo cinco líneas de acción: 1- ampliación de capacidades en los ámbitos de la educación, de la salud y de la capacitación laboral; 2- generación de empleos, de desarrollo local y de acceso al crédito; 3- promoción de la protección y de los derechos sociales; 4- formación del patrimonio a través de la inversión en vivienda, ahorro e infraestructura social; y 5- Equidad en el sentido de que sin importar la raza, el sexo, el origen étnico, la condición social o la religión, todos los mexicanos deben tener un trato igual ante la ley, las mismas oportunidades para desarrollarse (Valencia, 2008).

Como puede apreciarse, desde el punto de vista retórico, el gobierno de Vicente Fox buscó darle calidad, eficiencia y mayor productividad a su política social, ya que Progresión-Oportunidades-Contigo se concentró en el individuo y en la formación de capital humano (Moreno *et al.*, 2004; Acosta, 2010; Tetreault, 2012; López, 2014). Para 2004, el número de familias incorporadas a ese paradigma alcanzó la meta de Fox de cinco millones. Entre 2000 y 2006, creció su presupuesto de 9,518.2 a 33,532.7 millones de pesos. A nivel institucional, Fox creó el Comité Técnico para la Medición de la Pobreza (CTMP), conformado por siete expertos en la problemática de la pobreza, seleccionados cuidadosamente y supervisados por representantes gubernamentales. El mandato del Comité era hallar un método oficial de medición de la pobreza para poder medir el progreso en “la guerra contra la pobreza” (Acosta, 2010).

4.2 Fox y un modelo carente de visión integral

Un análisis profundo de la estrategia de Fox deja de manifiesto que los programas y subprogramas de su política social eran en buena medida una cortina de humo. En efecto, el 85% del presupuesto se dirigió a sólo dos estrategias: las transferencias monetarias condicionadas y la generación de patrimonio; dentro de cada una de éstas, había siempre un programa que recibía mayor presupuesto. Por ejemplo, Oportunidades y el Fondo de Aportaciones para la Infraestructura (FAIS) representaban más de la mitad de todo el presupuesto federal de la política social con un monto de 45,121 millones de pesos en 2003. En ese mismo año, el gasto en el área de “generación de empleo” era sólo 12.5% del presupuesto de la política social (Tetreault, 2006).

En ese mismo sentido, Rodríguez y Rodríguez (2007) consideraron que, durante la administración de Vicente Fox, nunca se ha podido descifrar la complejidad de los problemas sociales.

Esos autores afirman que, a pesar de la mayor asignación presupuestal con 25 mil millones de pesos en 2004 y 33 mil millones en 2005, además del financiamiento internacional a través del Banco Interamericano de Desarrollo con un financiamiento de mil 200 millones de dólares a la política social de FOX, se agudizaron los problemas en todos los sistemas sociales en México (salud, educación, seguridad social, etc.).

Por su parte, Cortés Banegas y Solís (2007) haciendo un balance cuali y cuantitativo, afirmaron que la política social en el sexenio de Fox no tuvo efectos significativos estadística y/o sustantivamente hablando sobre la reducción de la pobreza en México.

Ordoñez y Ortega (2006) por su parte, estipulan que la distribución de los programas sociales en la era foxista para la superación de la pobreza en México sin duda refleja las condiciones de desigualdad que predominan en el país; asimismo, un análisis más detallado de la política social dejó en claro cierta desproporción en algunas entidades, incluso entre los programas y fondos que se supone tendrían una incidencia más equilibrada en función del perfil de sus beneficiarios. Es más, Franco y Canela (2016) concluyen que Contigo tuvo pocas posibilidades para lograr una adecuada vinculación, incluso entre los programas pertenecientes al mismo sector, porque las reglas de operación de la Secretaría de Desarrollo Social no establecían criterios específicos para atender de forma integral a las familias de Oportunidades con los otros programas de la estrategia. Estas deficiencias en la política social de Fox impidieron obtener algún parámetro de equidad que permitiera mitigar la desigualdad prevaleciente en México.

En fin, los cambios efectuados a la política social mexicana por la administración de Fox tenían la intención de consolidar y expandir la estrategia de combate a la pobreza y marginación social.

Quizás desde el inicio, Fox no se dio cuenta de que carisma y buena voluntad no bastan para construir un país tan complejo como lo es México. A final de cuentas el desempeño de Fox en la Presidencia de México lo inscribió en la lista de los presidentes que no extraña el pueblo, ya que el deterioro de la paz social y el clima político al final de su mandato, fueron el resultado de una visión sin verdaderas estrategias políticas para el logro de un cambio real en los problemas sociales de los mexicanos.

5. Las inconsistencias de la intencionalidad en la política social de Felipe Calderón (2006-2012)

En un clima de muchas controversias, aunado a un desgaste multidimensional del pueblo mexicano (plantones, reclamos, retrasos en los procesos institucionales...), Felipe Calderón toma las riendas de México en 2006.

Ni las acusaciones de sus contrincantes del Partido de la Revolución Democrática (PRD) de ser un presidente “espurio” y “cómplice” del Fondo Bancario de Protección al Ahorro FOBAPROA, ni la crisis alimentaria mundial que se vislumbraba desde los primeros días de su mandato, lo hicieron temblar para proclamarse como el “presidente del empleo” (Mballa, 2014). Una visión que dejó a más de un mexicano con la esperanza de mejorar sus condiciones de vida.

Desde que Calderón asumió la Magistratura Suprema después de unas elecciones sumamente disputadas y manchadas por acusaciones de fraude, la intención de dar seguimiento al enfoque de política social de Vicente Fox se volvió su plataforma retórica para ganar la legitimidad política y social ante el pueblo mexicano. En este contexto, el programa Oportunidades fue utilizado para engrasar la profundización de reformas neoliberales poco populares (López, 2014). El monto promedio mensual de los apoyos que recibieron las familias beneficiadas por este programa aumentó de 529 pesos en 2007 a 830 pesos en el primer semestre de 2012. En constante búsqueda de legitimidad, durante el sexenio de Felipe Calderón se han ampliado tanto los apoyos como el número de beneficiarios del programa Oportunidades; con el propósito de que oportunidades siguiera favoreciendo a las familias más necesitadas, la administración de Felipe Calderón incrementó su presupuesto a casi en 60 por ciento en términos reales, alcanzando un monto de 65 mil 141 millones de pesos en 2011 (Gutiérrez, 2012; Ramírez, 2011).

5.1 Estructuración programática de la política social de Calderón

Felipe Calderón optó por mantener la estructura programática de su antecesor; no obstante, puso en marcha una serie de programas focalizados para la superación de la pobreza. Desde 2008, Calderón integró su paradigma de la política social en una estrategia de mercadotecnia llamada “Vivir Mejor” (VM), muy similar a la que usó Fox con “Contigo”. En teoría y en retórica, Vivir Mejor introdujo un planteamiento novedoso de la política social mediante su vinculación con la política económica, así como algunas nuevas iniciativas que buscaban reducir las desigualdades regionales y los rezagos acumulados en materia educativa en los niveles medio superior y superior (Ordóñez, 2012).

Vivir Mejor que abarcaba una gama de programas (Oportunidades, FAIS, Acciones de Apoyo a la Economía Familiar, Seguro Popular (SP) entre otros), se construyó alrededor de cinco objetivos principales:

1. Permitir a las personas y familias una participación social plena, libre y equitativa a través del acceso a la alimentación, educación, salud, vivienda, infraestructura social básica.

2. Otorgar protección y certeza a las personas y las comunidades para enfrentar contingencias, las condiciones de vulnerabilidad, los gastos catastróficos, las fluctuaciones económicas, los desastres naturales y ambientales.

3. Cuidar y mejorar el entorno, propiciando la cohesión del tejido social a través del fortalecimiento del tejido social, del ordenamiento del territorio y de un desarrollo regional equilibrado.

4. Elevar la productividad de las personas para que cuenten con mejores opciones de empleo e ingreso que permitan reducir la pobreza mediante el desarrollo de capacidades productivas, la dotación de elementos complementarios a estas capacidades básicas y productivas de los individuos, la facilidad de acceso a los mercados laborales y la garantía de tener certeza jurídica.

5. Incorporar criterios de sustentabilidad en la política social buscando la preservación del patrimonio natural de las familias y comunidades a través de: la asignación de un verdadero valor económico al patrimonio natural de las zonas más pobres del país y el aprovechamiento de manera sustentable de los recursos naturales (Franco y Canela, 2016).

5.2 Deficiencias de mecanismos de implementación del paradigma de Calderón

Desde la presentación de los ejes centrales de la política social de Calderón varias voces se levantaron para denostar su carácter meramente intencional; es decir, un catálogo de buenas intenciones en el que no quedaron claros los mecanismos de implementación, mucho menos de evaluación; más bien, se tildó el hecho de que la estrategia de políticas social de Calderón fue ni más ni menos que una reagrupación de los programas ya existentes sin que esto significara un mejoramiento en su operacionalización, dejando entonces sin sustancia a la estrategia misma.

A este respecto, Serdán (2008) enfatizó el hecho de que ese paradigma de política social, por un lado, solo tenía una intención mediática y publicitaria *ad nauseam*; por otro lado, mostraba vacíos y deficiencias preocupantes que no enriquecieron la inmensa experiencia que tienen las dependencias públicas y la sociedad en su conjunto en el diagnóstico, diseño y evaluación de estrategias de política social. Además, quedó claro que esa política social dejó varias dudas en cuanto a su organización y sus alcances: estrategia muy general sin profundización en el diagnóstico de la situación real sobre los niveles y características de desarrollo social del país sin establecer las causas estructurales e institucionales por las que no se ha avanzado en el combate a la pobreza.

Por su parte, Tetreault (2012) no dudó en calificar la política social de Calderón como una cortina de humo, tomando en cuenta que los cuatro principales proyectos de creación de empleo (Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario, Fondo Nacional de Apoyo para Empresas en Solidaridad, Programa Opciones Productivas y Programa de Empleo Temporal) sólo representaron el 1.99% del presupuesto total para el combate a la pobreza en 2010. Según el autor, más allá de la retórica, el gobierno de Calderón no tuvo ninguna estrategia de política social; su enfoque tan solo consistió en apearse a los principios de desregulación, flexibilidad laboral y supresión de salarios, con la esperanza de que esto crearía las condiciones necesarias para el combate a la pobreza, el crecimiento económico y el crecimiento del sector privado. A final de cuentas, Calderón Basó su política social en planes asistencialistas dispersos e insuficientes de tal modo que la cantidad de pobres aumentó a 57.5 millones, principalmente por empleos precarios. Es decir, la incidencia de pobreza patrimonial subió en 7.4% entre 2006 y 2010, al alcanzar a más de 51.3% de la población (Enciso, 2012). Un dato mucho más duro proporcionado en el marco de la Metodología de Medición Multidimensional de la Pobreza de Coneval reveló que en 2010 más del 80% de la población mexicana a finales del sexenio de Calderón permaneció en condiciones de pobreza y/o vulnerabilidad social.

Franco y Canela (2016) atribuyeron las inconsistencias de la política social de Calderón al hecho de que la implementación de puentes entre la política social y la política económica, como eje estratégico principal de Vivir Mejor, no se acompañó por cambios institucionales y estructurales consistentes capaces de evitar el incremento de la población en condiciones de pobreza. Obviamente, las buenas intenciones de Calderón se han ido diluyendo y escondiendo hacia el eslogan de “la lucha contra la delincuencia con mano dura”, que terminó generando un incalculable saldo en daños reales y colaterales (Mballa, 2014).

Lo cierto es que, durante el sexenio de Calderón, las condiciones sociales de los mexicanos empeoraron drásticamente de tal forma que la pobreza y la desigualdad social tuvieron que convivir con balaceras y secuestros, por lo cual, a juicio de Jusidman (2009), quedó la impresión de que México haya pasado de ser un estado fallido a un estado de pánico. Seguramente fue la razón por la cual el pueblo mexicano se acordó que el reino priista no era tan malo y decidió guillotinar al PAN para resucitar al PRI a través de Enrique Peña Nieto.

6. Enrique Peña Nieto y la reprobación generalizada de la política social (2012-2018)

Después de las inconsistencias en materia de políticas social de los dos sexenios panistas, Enrique Peña Nieto retomó la fórmula de la victoria priista desde que comenzó su campaña por la presidencia en abril de 2012. Con un método proselitista basado en la disciplina, planeación y sin improvisación, Peña Nieto logró consolidar su marca “Compromiso por México” - “Te lo firmo y te lo cumplo”. Esta expresión asumida como lema de campaña, terminó siendo una marca política sustancial, minuciosamente instrumentada por la maquinaria de la coalición formada por el Partido Revolucionario Institucional y el Partido Verde Ecologista de México. Usando con eficacia la publicidad, con spots impecablemente producidos, Peña Nieto tomó el comando del destino de México en el sexenio 2012-2018.

El sexenio de Enrique Peña Nieto empezó con la ratificación y firma del “Pacto por México”, por parte de las tres principales fuerzas políticas del país (PAN, PRI y PRD) con el objetivo de aprobar las reformas estructurales en materia: energética, educativa, político-electoral, de telecomunicaciones, financiera, hacendaria y laboral.

El alegato del presidente Peña Nieto y de sus aliados políticos fue que esas reformas estructurales llevarían al país a resolver problemas nodales de la vida pública mexicana. Asimismo, las modificaciones al marco normativo generaron muchos aplausos y reconocimientos en la escena nacional e internacional que, incluso llevaron a la publicación de aquella portada en la revista Time donde llamaron a Peña Nieto “el salvador” de México (Rocha, 2016).

6.1 El hambre como plataforma del paradigma de política social de Peña Nieto.

Más allá de su desarticulada y frenética carrera hacia las reformas estructurales, EPN concentró su modelo de política social en la estrategia denominada Cruzada Nacional Contra el Hambre (CNCH) bajo la coordinación de la Secretaría de Desarrollo Social. Esa estrategia se institucionalizó a través de un decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación a inicios de 2013 bajo la nomenclatura Sistema Nacional para la Cruzada contra el Hambre (SINHAMBRE). Ese decreto aclaró que “la Cruzada contra el Hambre es una estrategia de inclusión y bienestar social, que se implementaría a partir de un proceso participativo de amplio alcance cuyo propósito era conjuntar esfuerzos y recursos de la Federación, las entidades federativas y los municipios, así como de los sectores público, social y privado y de organismos e instituciones internacionales, para el cumplimiento de los objetivos a que se refiere el artículo Segundo del presente Decreto” (DOF, 2013).

Asimismo, los cinco objetivos específicos de esta estrategia fueron los siguientes:

1. Eliminar totalmente el hambre mediante la alimentación y nutrición de personas de escasos recursos;
2. Desaparecer la desnutrición entre los niños;
3. Aumentar la producción alimentaria y el ingreso de campesinos y agricultores;
4. Reducir las pérdidas postcosecha
5. Promover la participación de las comunidades y beneficiarios del programa.

Para la implementación de dichos objetivos, la estrategia de Peña Nieto se sustentó en cuatro componentes:

1. Comisión Intersecretarial para la instrumentación de la Cruzada contra el Hambre
2. Acuerdos con las entidades federativas y los municipios
3. Consejo Nacional de la Cruzada contra el Hambre
4. Comités Comunitarios integrados por beneficiarios de programas sociales (Huesca, López y Palacios, 2016; de la Cruz, 2013; Garza *et al*, 2018).

A diferencia de los modelos de política social de los sexenios anteriores, el marco de referencia teórico-conceptual de la CNCH se sustentó en los derechos sociales marcados en la Ley General de Desarrollo Social. Esto implicó una priorización del grupo meta representado por la población en pobreza extrema, es decir, mexicanos y mexicanas con tres o más derechos sociales no cubiertos, uno de los cuales es el derecho a la alimentación, e ingresos inferiores a la línea de bienestar (Franco y Canela, 2016).

6.2 Reprobación generalizada de la política social de Peña Nieto

El sexenio de EPN recibió una reprobación generalizada por cuestiones de corrupción, ingobernabilidad, inseguridad e ineptitud ante la ciudadanía, ante los círculos académicos y de investigación y hasta ante los propios dirigentes de la coalición que lo llevó al poder. Por lo tanto, su modelo de política social no ha escapado a ese escenario de reprobación. En ese sentido, Rocha (2016) consideró que, a medio camino de la gestión presidencial de Enrique Peña Nieto, el balance de su política social no fue positivo, ya que el presidente no logró resolver ningún tema sustantivo de la agenda nacional en materia de política social. Al contrario, lo que quedó de manifiesto ha sido un país en crisis económica, con inseguridad en amplios sectores del territorio nacional, con promesas no cumplidas y con un nivel de aprobación social sumamente precario.

Como prueba de ese balance negativo en materia de política social, Gutiérrez (2016) ilustró al Programa para la Formalización del Empleo 2013, anunciado por el presidente Peña, con el objetivo de incorporar al sector formal de la economía a 200 mil trabajadores entre esa fecha y el fin del año, es decir que en 12 meses deberían haberse formalizado 480 mil trabajadores. Contrario a ello, la informalidad siguió creciendo al mismo ritmo que el número de personas sin acceso a instituciones de salud, sin prestaciones y sin trabajo formal.

En ese sentido, después de cinco años de operar, la Auditoría Superior de la Federación (ASF) concluyó que la estrategia no cumplió con su objetivo social y pidió a la Sedesol que la modificara o que simplemente, la suspendiera de forma parcial o total; ese argumento se sustentó en la observación de que la CNCH operada por la Sedesol no logró coordinar ni articular a las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal (APF) para avanzar en el cumplimiento de la meta de “cero hambre”; el origen de las fallas es que la función de la CNCH se llevó a cabo sin un plan estratégico claro; todo fue una mera aspiración, puesto que no se desarrolló una legislación para reglamentar el derecho a una alimentación nutritiva, suficiente y de calidad (Vega, 2018).

En efecto, según un reporte de Vega (2018), la Auditoría (ASF) determinó en su análisis de desempeño de la CNCH que los programas federales que participaron en 2017 solo atendieron las carencias de 8 mil 696 personas, es decir, el 0.1% de los 7 millones 466 mil 800 reportadas por la Sedesol en pobreza extrema alimentaria en México. Además, la ASF identificó que la CNCH pretendía incidir en la prevalencia de la pobreza extrema alimentaria, que tiene sus causas en la insuficiencia de ingresos económicos y en la carencia de educación, salud, seguridad social, vivienda y servicios básicos, y la propia alimentación.

Asimismo, de las 5 millones 383 mil personas que presentaron tres o cuatro de esas carencias, sólo 8 mil 696 (0.1%) recibieron atención.

En cuanto a recursos y rendición de cuentas, en la Exposición de Motivos del Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF) 2017, la Sedesol no estableció una referencia programática, ni indicó los recursos previstos para abatir la pobreza extrema alimentaria, mediante la operación de la CNCH. Además, en el PEF y la Cuenta Pública de 2017, la Sedesol no reportó información relacionada con el presupuesto asignado y ejercido en el marco de la Cruzada.

Para cumplir con su objetivo, en 2017, la Sedesol en su carácter de coordinadora de la CNCH, incluyó en ésta a 10 dependencias y 16 entidades responsables de 30 programas presupuestarios.

Sin embargo, a través del análisis del (PEF) y de la Cuenta Pública 2017, la ASF verificó que ninguna de las 10 dependencias ni de las 16 entidades participantes reportó recursos relacionados con la implementación de la Cruzada, en los programas presupuestarios a su cargo. Lo que sí se supo con certeza es que, en el periodo 2013-2017, mientras la población en pobreza alimentaria aumentó en 7.1%, al pasar de 6 millones 974 mil en 2014 a 7 millones 466 mil en 2017, los recursos para atenderla disminuyeron, en 14.8%, al pasar de 55 mil 094 millones 961 mil pesos a 46 mil 964 millones 156 mil pesos (Vega, 2018).

Lo que sobresale del paradigma de política social en el sexenio de EPN es que no hubo como tal un modelo. La noción misma de desarrollo endógeno como base de transformación real de la calidad de vida de la población, no ha sido considerada seriamente en la perspectiva reformista de Peña Nieto.

Con ello, la famosa Cruzada Nacional contra el Hambre se fue alejando a paso agigantado de la agenda de desarrollo social. Así una publicación anónima del medio digital Sin embargo (2018) afirmó que Enrique Peña Nieto, presidente de México de 2012 a 2018, se fue con 132 de los 266 compromisos firmados ante Notario Público sin cumplir y sin explicaciones de por qué no los logró; comparado con los sexenios de Carlos Salinas de Gortari (1988-1994), Ernesto Zedillo (1994-2000), Vicente Fox (2000-2006), Felipe Calderón (2006-2012), Enrique Peña Nieto (2012-2018) pasará a la Historia como el presidente de México con la peor evaluación en materia de política social.

Una conclusión preliminar a la cual llegamos con el análisis de los tres últimos sexenios es que no ha habido un modelo de política social eficiente capaz de resolver los problemas sociales de la ciudadanía en México. La medición de la pobreza durante 10 años 2008-2018 realizada por CONEVAL dejó datos contundentes que hablan precisamente de una falta de enfoque o perspectiva de política social que garantice constancia y continuidad en el combate a los problemas sociales (pobreza, vulnerabilidad, inseguridad, etc.) que aquejan al pueblo mexicano. Lo que Infobae (2019) denominó “una década de fracaso en programas sociales”, es decir una muestra de soluciones inhibitorias a los problemas sociales.

7. Andrés Manuel López Obrador: constitucionalización y desinstitucionalización de la política social (2018-2014)

Andrés Manuel López Obrador (AMLO), el primer presidente de izquierda en la historia reciente de México tomó posesión de su cargo el 01 de diciembre de 2018 dando pie a un reacomodo de la esfera política de una nación que, durante casi un siglo, había sido gobernada por el PRI y de manera esporádica por el PAN. AMLO llegó a la magistratura suprema de México con un amplio capital social, que acompaña su trayectoria política desde hace más de dos décadas y con ello inició oficialmente la llamada “Cuarta Transformación” (4T) de México.

El gobierno de AMLO empezó tambor batiente, favorecido por el vacío de poder que propició EPN después de la proclamación de los resultados de la elección presidencial en julio de 2018.

Una vez elegido aún en calidad de Candidato Electo, AMLO tomó las riendas del país, influyendo de manera contundente en decisiones fundamentales como la negociación del actual Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-Mec) y la cancelación del Nuevo Aeropuerto de la Ciudad de México con sede en Texcoco. El documento Proyecto de Nación 2018-2024, destaca que uno de los mayores flagelos de la sociedad mexicana es, sin duda, la corrupción; de ella, se desprenden los principales problemas sociales.

7.1 Constitucionalización de la política social de AMLO

Para diseñar su modelo de política social, lo primero que hizo AMLO fue sustituir a la Secretaría de Desarrollo Social por la Secretaría de Bienestar con el encargo de diseñar, planear, ejecutar y coordinar las políticas públicas en materia de desarrollo social y calidad de vida de la ciudadanía. Asimismo, el gobierno de AMLO delimitó su política social en la promulgación de los programas sociales prioritarios entre los cuales destacan: Sembrando Vida, Pensiones a Adultos Mayores y Personas con Discapacidad, Jóvenes Construyendo el Futuro, Becas Benito Juárez para Educación Básica y Educación Media Superior, Beca Universal para Estudiantes de Benito Juárez, Gratuidad en medicinas y atención médica, Crédito Ganadero a la Palabra, Programa de Microcréditos para el Bienestar (Tandas para el Bienestar), etc.

A nivel político, uno de los grandes logros de AMLO social ha sido la constitucionalización de su enfoque de política social. En efecto, el pleno del Senado de la República aprobó la minuta de reformas y adiciones al artículo 4º constitucional, que obliga al Estado a garantizar pensiones a adultos mayores y personas con discapacidad; becas para estudiantes en condición de pobreza, y la gratuidad de los servicios de salud y medicamentos para la población sin seguridad social (Xantomila, 2020). Con este acto legislativo, los programas del Bienestar se convirtieron en un derecho ciudadano.

Ahora bien, desde el punto de vista analítico, a medio camino de su sexenio y de ejecución de este modelo de política social, varias incógnitas quedan en el aire. Eso ha provocado una división de opinión en cuanto a la percepción y/o proyección de ese paradigma de política social. Asimismo, hay voces que ven con buen ojo esa propuesta. Albores (2018) consideró que la política social que propone López Obrador habrá de cambiar el asistencialismo por una política participativa, incluyente, democrática, transparente, productiva y reconstructora de confianza; es decir, que la política social asistencialista basada en la focalización y asignación de subsidios condicionados (PROGRESA-OPORTUNIDADES-PROSPERA) está agotada y el modelo de AMLO es la esperanza para México. Del mismo modo, Alicia Bárcena, secretaria ejecutiva de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), elogió y celebró los programas sociales implementados por el gobierno de AMLO considerando que México cambió profundamente su política social, de un modelo neoliberal a un modelo de bienestar transversal que está basado en los derechos de las personas. Según Bárcena, este enfoque de política social orientado hacia el bienestar transversal tiene dos cosas muy importantes: que están primero los pobres sin dejar a nadie atrás, además de cumplir con la agenda internacional 2030; esta política de bienestar que impulsa la emancipación de los pueblos y no la dependencia a programas se vuelve un paradigma a seguir en América latina (Rivera, 2019).

7.2 Desinstitucionalización de la política social

De manera recurrente, analistas, académicos, investigadores y políticos han señalado de entrada el carácter no solamente clientelar sino paternalista de la política social instrumentada por la administración de Andrés Manuel López Obrador; enfoque que, en vez de combatir la pobreza y la marginación social, las mantiene y las nutre permanentemente.

La expectativa de operacionalización de sus programas sociales es que se lleven a cabo "sin intermediarios" o, como dice la Secretaría de Bienestar, "desde el territorio, no desde el escritorio" (Cejudo, 2019); es decir un modelo de desinstitucionalización de la política social.

A ese respecto, México Evalúa y Animal Político (2019) señalaron que, en 2019 fueron asignados 119 mil 500 millones de pesos a subsidios de 11 programas considerados prioritarios, pero éstos habrán de funcionar sin mecanismos institucionales de evaluación, sin Reglas de Operación, es decir, sin metodología, manuales o criterios institucionales de selección de los beneficiarios. Por tales razones, sería muy difícil medir su impacto en los procesos de combate a la pobreza y marginación social.

En este sentido, Ramírez (2019) advierte sobre el riesgo de que los programas sociales de AMLO no tengan asegurada una fuente de financiamiento y de fiscalización sostenible y progresiva; si bien el gobierno ha argumentado que habrá de financiar estos programas con reducciones en gastos de otras áreas de la administración pública, una hipotética situación de recesión económica y bajos ingresos gubernamentales puede poner en riesgo su financiamiento y continuidad. Este argumento de Ramírez encuentra todo su sentido por la crisis del COVID-19 que hoy en día está poniendo en jaque a todas las economías del sistema internacional. El mismo Ramírez (2020) considera que los documentos que orientan estos programas sociales tienen una baja jerarquía en el sistema jurídico; esto va en contra del principio de institucionalización del enfoque de derechos humanos, el cual exige establecer las políticas sociales en el marco legislativo nacional, de tal manera que haya certidumbre en su funcionamiento y continuidad. Esto significa que no basta con la constitucionalización de esos programas sociales como ya se ha logrado en el Senado de la República; para su operacionalización, hace falta garantizar en la legislación secundaria, la construcción de un marco normativo que establezca todas y cada una de las líneas de acción desde la ideación hasta la medición de los impactos socioeconómicos y políticos de esos programas sociales.

Del mismo modo, Vega (2019) reconoce que, si bien el contexto mexicano exigía cambios en el modelo de política social, no obstante, los nuevos programas sociales de la administración de AMLO no se fundamentan en análisis técnico, ni muestran una estrategia clara; asimismo, advierte que al dismantelar institucionalmente al programa Prospera dejándolo como un programa de becas de educación básica, de las que no existe evidencia sobre su impacto, se está dejando sin el componente de nutrición infantil y de acciones preventivas de salud para toda la familia a población vulnerable. Además, la decisión de eliminar el “Seguro Popular” como parte de la recentralización de los servicios de salud al gobierno federal abre muchas interrogantes puesto que la cobertura universal requiere terminar con la segmentación asociada al régimen de contratación laboral de las personas, lo que no se puede improvisar ni estar basado en la recentralización.

Aún es pronto para emitir un juicio global a la propuesta de política social de AMLO. Sin embargo, los reclamos de opacidad, falta de transparencia sobre las modalidades de funcionamiento de los programas sociales no auguran un futuro alentador al final del sexenio de AMLO.

8. Reflexiones finales: soluciones integrales para problemas sociales complejos

Como puede observarse, son cuatro sexenios y cuatro paradigmas de política social diferentes, fragmentados y desarticulados. Esto nos indica que la ideación, implementación y evaluación de las políticas sociales en México ponen en evidencia la naturaleza y la composición interna del sistema jerárquico de la autoridad, dando cuenta del régimen de competencias y responsabilidades en el ejercicio del gobierno. Es muy utópico imaginar que todas las necesidades sociales puedan ser atendidas o satisfechas, por lo cual, se vuelve imprescindible orientarlas hacia algún tipo de solución. Los mandatarios de los tres últimos sexenios y el del sexenio actual de alguna manera han buscado llegar a esa solución; como lo hemos visto, han fracasado en el intento.

La racionalidad incremental e instrumental vigentes en las cúpulas de toma de decisiones, tiende a simplificar esos problemas, dando lugar a una confusión total a la hora de formular e implementar las políticas sociales.

Es por lo que gran parte de las soluciones a los problemas sociales en los sexenios analizados han sido inhibitoras y singulares. Buscar soluciones integrales a los problemas sociales implica adoptar una vía sistémica, misma que ayuda a descifrar las interacciones entre los diferentes componentes que llevan a esas soluciones. Se trata, antes que nada, de establecer relaciones entre el problema social (pobreza, vulnerabilidad, inseguridad, hambre, etc.) sus posibles causas y las alternativas de soluciones.

Cualquier búsqueda de solución integral de un problema social ha de llevar ipso facto a imaginar, pensar y construir alternativas de solución a través de la elección de los recursos, actores y acciones necesarios para enfrentar el problema social.

Sin lugar a duda, si Fox, Calderón, Peña Nieto y López Obrador hubieran tomado los problemas sociales en serio, es decir, desde su complejidad, tal vez hubieran elaborado una serie de hipótesis antes de elegir sus modelos de política social que al final, no han resuelto los problemas sociales. A ese respecto, Latorre (1996) considera que, mientras más sean las alternativas para solucionar un problema social, mayor será la posibilidad de alcanzar una solución integral. En ese sentido, “Contigo”, “Vivir Mejor”, “Cruzada Nacional contra el hambre” y “la 4T” se insertarían en una sola estrategia de política social que se ubicaría más allá de los límites temporales de seis años (un sexenio-six-years period). Con justa razón, Hernández (2020) ratifica que el uso de estrategias retóricas y demagógicas por los instrumentadores de las políticas públicas y sociales en México generalmente tienen beneficios a corto plazo, aunque las consecuencias a largo plazo terminan siendo asumidas por el resto de la sociedad.

A final de cuenta, la implementación de las políticas sociales siempre tendrá un triple impacto:

el primero directamente hacia la redefinición de las necesidades sociales, debido a que un problema social mueve y reforma el subsistema de necesidades sociales.

El segundo impacto se reflejaría hacia el propio gobierno que, de manera implícita, podrá experimentar el cambio, el progreso y el desarrollo de las unidades gubernamentales, reinventado y redimensionando su contrato social para y con la sociedad. El tercero impacto sería hacia la reestructuración del subsistema de los problemas públicos, mismo que, con soluciones sistémicas, reforma la agenda del propio gobierno. Eso nos indica que la importancia de las políticas sociales estriba en que constituyen el cordón umbilical entre la sociedad y el Estado.

Bibliografía

- Acosta, D. F. (2010). De PRONASOL a OPORTUNIDADES: política social y persistencia de la pobreza en México. *Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, N.º 11, pp. 231-246. DOI: <https://doi.org/10.20932/barataria.v0i11.162>
- Albores, G. M. (11 de mayo de 2019). Política social, un camino a la esperanza. *Regeneración*. Recuperado de <https://regeneracion.mx/politica-social-un-camino-a-la-esperanza/>
- Cejudo, G. (19 de enero de 2019). La política social de AMLO (II). *Animal Político*. Recuperado de <https://www.animalpolitico.com/intuiciones-y-evidencia/la-politica-social-de-amlo-ii/>
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. (2018). Medición de la pobreza. CONEVAL. Recuperado de <https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/Pobrezalncio.aspx>
- Cortés, F., I. Banegas y P. Solís (2007). Pobres con oportunidades: México 2002–2005. *Estudios Sociológicos*, XXV(73), pp. 3-40. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/40421071?seq=1>
- De la Cruz, J. L. (2013). La Cruzada Nacional contra el Hambre. *Perspectivas*. N.º 2, pp. 1-14. Recuperado de <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/10299.pdf>
- Diario Oficial de la Federación (22 de enero de 2013). Lineamientos para la elaboración y aprobación de los Planes Municipales de Empleo y Opciones Productivas Sustentables de la Cruzada contra el Hambre. *Gobierno Federal*. http://www.dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5392171
- Franco, P. G. y F. Canela (2016). Evolución de las políticas de desarrollo social en México: éxitos y fracasos. *Opera*, N.º 18, pp. 159-181. DOI: <http://dx.doi.org/10.18601/16578651.n18.09>
- Garza, N., B. et al, (2018). Impacto del Programa Comedores Comunitarios SINHAMBRE sobre la desnutrición en Chiapas rural mediante el enfoque de Seguridad Alimentaria. *Población y Salud en Mesoamérica*, 16(1), pp 1-31. <https://doi.org/10.15517/psm.v1i1.31108>
- Gutiérrez, R. R. (2012). Reformas estructurales de México en el sexenio de Felipe Calderón: la energética. *Economíaunam*, 11(32), pp 32-58. [https://doi.org/10.1016/S1665-952X\(14\)70451-7](https://doi.org/10.1016/S1665-952X(14)70451-7)
- Gutiérrez, R. R. (2016). Los límites de la política social durante el sexenio de Peña Nieto. *Economíaunam*, 13(39), pp. 26-62. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/eunam/v13n39/1665-952X-eunam-13-39-00026.pdf>
- Hernández, G. (2020). La política de seguridad en México entre 2012 y 2018. De la confrontación a la prevención del delito. *Espiral Estudios sobre Estado y Sociedad*, XXVII (77), pp-43-79: <https://doi.org/10.32870/eees.v27i77.7082>
- Hopenhayn, M. (2003), Necesidades humanas y desarrollo: un enfoque sistémico. En C. F. Toranzo-Roca (coord.), *Necesidades básico y desarrollo* (pp76-92). Santiago-Chile: Ilpes.
- Huesca, R. L. R. López y M. Palacios (2016). El Programa de Apoyo Alimentario y la política social integral en la Cruzada contra el Hambre en México. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, LXI (227), pp. 379-408. [http://dx.doi.org/10.1016/S0185-1918\(16\)30033-2](http://dx.doi.org/10.1016/S0185-1918(16)30033-2)

Bibliografía

- INEGI-CONEVAL. (30 de septiembre de 2017). Medición de la Pobreza 2016. *INEGI y CONEVAL*. Recuperado de http://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Paginas/AE_pobreza_2016.aspx Infobae (8 de agosto de 2019). Radiografía de la pobreza en México: una década de fracaso en programas sociales. Infobae. Recuperado de <https://www.infobae.com/america/mexico/2019/08/08/radiografia-de-la-pobreza-en-mexico-los-programas-sociales-implementados-durante-la-ultima-decada-no-han-dado-resultados/>
- Latorre, E. E. (1996). Teoría general de sistemas aplicada a la solución integral de problemas, Santiago de Cali: Universidad del Valle.
- López, S. R. (2014). Caracterización de la política social en México: limitaciones y retos. *Revista Eleuthera*, N.º 11, 54-81. Recuperado de http://190.15.17.25/eleuthera/downloads/Eleuthera11_5.pdf
- Mballa, Louis (2017). Políticas públicas y complejidad: en búsqueda de soluciones a los problemas públicos. México: M.A. Porrúa.
- Montero, R. (1998). Fundamentos teóricos de la Política social. En C. Alemán y J. Garcés, *Política social*. Madrid: McGraw Hill.
- Moreno, S. P., C. Ortiz y E. Marrufo (2004). Veinticinco años de políticas de desarrollo social en México. *Sociológica*, 19 (54), pp. 55-75. Recuperado de <http://www.sociologiamexico.azc.uam.mx/index.php/Sociologica/article/view/357/333>
- Moyado, E. F. (1996). La política social en México: un enfoque descentralizador con fines de adaptación. *Estudios Políticos*, IV(12), pp. 131-150. Recuperado de <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rep/article/view/37108/33697>
- Ordóñez, B. G. y G. Ortega (2006). La lucha contra la pobreza en el gobierno de Fox: continuidad en la alternancia. En G. Ordóñez et al, (Coordinadores) *Alternancia, políticas sociales y desarrollo regional en México* (pp. 159-192). México: El Colegio de la Frontera Norte.
- Ordóñez, B. G. (2012). El régimen de bienestar en los gobiernos de la alternancia en México. *Polis*, 8(1), pp. 213-240. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/polis/v8n1/v8n1a8.pdf>
- Proyecto de Nación 2018-2024. Recuperado de <https://contralacorrupcion.mx/trenmaya/assets/plan-nacion.pdf>
- Ramírez, V. M. Á. (16 de abril de 2019). Cambios recientes en la política social mexicana. *Nexos*. Recuperado de <https://economia.nexos.com.mx/?p=2221>
- Ramírez, V. M. Á. (28 de enero de 2020). La política social de Andrés Manuel López Obrador: ¿clientelismo o un Estado de bienestar en ciernes? *Nexos*. Recuperado de <https://economia.nexos.com.mx/?p=2832#ftn1>
- Ramírez, F. E. (2011). Cuotas que manejó el Programa "Oportunidades" durante el sexenio de Felipe Calderón. *Academia*. Recuperado de https://www.academia.edu/35264644/CUOTAS_QUE_MANEJO_EL_PROGRAMA_OPORTUNIDADES_DURANTE_E_SEXENIO_DE_FELIPE_CALDERON

Bibliografía

- Rivera, C. (30 de septiembre de 2019). CEPAL reconoce política social del gobierno de AMLO. *Milenio*. Recuperado de <https://www.milenio.com/politica/cepal-reconoce-politica-social-gobierno-amlo>
- Rocha, Q. J. 2016. En sus primeros tres años de gobierno, Enrique Peña Nieto quedó a deber. *Repositorio Institucional del ITESO*. Recuperado de <https://rei.iteso.mx/handle/11117/3511>
- Rodríguez, M. E. y M. Rodríguez (2007). El Programa de Desarrollo Humano “Oportunidades: contigo es posible” ¿Política económica versus política social? *Espacios Públicos*, 10(20), pp. 162-185. Recuperado de <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/39631/67602008.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ruiz, J. L. (Miércoles 23 de enero de 2002). Contigo, plan de Fox contra la pobreza. *El Universal*. . <https://archivo.eluniversal.com.mx/primera/10944.html>
- Serdán, A. (2009). ¿Vivir mejor es la estrategia que disminuirá la pobreza en México? *Fundar.org*. Recuperado de http://www.fundar.org.mx/mexico/pdf/nota_vivir_jun.htm#2
- (27 de agosto de 2018). “Te lo firmo...” y NO te lo cumplo: Peña se va sin entregar 50.40% de los compromisos que hizo en 2012. *Sin embargo*. Recuperado de <https://www.sinembargo.mx/27-08-2018/3461798>
- Sottoli, S. (2002). La política social en América Latina: diez dimensiones para el análisis y el diseño de políticas. *Papeles de Población*, 8 (34), pp 45-62. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v8n34/v8n34a3.pdf>
- Tetreault, D. V. (2012). La política social y los programas para combatir la pobreza en México ¿Oportunidades para quiénes? *Estudios Críticos del Desarrollo*, II (2), pp. 41–74, primer semestre de 2012. Recuperado de <https://estudiosdeldesarrollo.mx/estudioscriticosdeldesarrollo/wp-content/uploads/2019/01/ECD2-2.pdf>
- Titmuss, R. (1974). *Social Policy: An Introduction*. Londres: Allen & Unwin.
- Valencia, L. E. (2008). La política social de Vicente Fox: contexto histórico y balance. *Universidad de Guadalajara*. Recuperado de <http://www.ajlas.org/v2006/paper/2006vol19no104.pdf>
- Vega, A. (2 de noviembre de 2018). Cruzada contra el Hambre atendió en 2017 carencias de solo 0.1% de la población en pobreza alimentaria: ASF. *Animal Político*. Recuperado de <https://www.animalpolitico.com/2018/11/cruzada-hambre-resultados-carencias-asf/>
- Xantomila, G. (24 de marzo de 2020). Senado aprueba programas sociales obligatorios por la constitución. *El Sol de México*. Recuperado de <https://www.elsoldemexico.com.mx/mexico/sociedad/senado-aprueba-programas-sociales-obligatorios-por-la-constitucion-5013268.html>

Gestión de las Contrataciones Públicas y Sostenibilidad Institucional: Análisis del Poder Interpersonal Desde un Enfoque Socio Técnico

Management of Public Procurement and Institutional Sustainability: Analysis of Interpersonal Power from a Socio-Technical Approach

<https://doi.org/10.58493/ecca.2023.1.2.06>

Norvil Coronel Olano [1]
ncoronel@pucp.edu.pe

Mario Enrique Vargas Sáenz [2]
mvargas@eafit.edu.co

Fecha de recepción: 28/02/2023
Fecha de aceptación: 02/05/2023



Resumen

Las contrataciones públicas (CP) representan más de la mitad del presupuesto de gobiernos, estudios previos demuestran que las CP se utilizan para resolver problemas socios ambientales y apoyar el desarrollo económico, sin embargo, se presenta ineficiencia y corrupción en su gestión. Este estudio propone un modelo conceptual para analizar la influencia del poder interpersonal en la gestión de las contrataciones públicas y la sostenibilidad institucional con un enfoque socio técnico. La propuesta también contempla la validación del modelo teórico a través de un estudio mixto y para el análisis de los datos se sugiere utilizar el modelo de ecuaciones estructurales (SEM). El propósito de esta investigación es aportar con fundamentos teóricos a la gestión y regulación de las CP, así como recomendar nuevas rutas para futuras investigaciones que permitan profundizar o ampliar el estudio.

Palabras clave: Contratación Pública, Modelo Conceptual, Poder Interpersonal, Sostenibilidad Institucional

Abstract

Public procurement (PP) accounts for more than half of government budgets. Previous studies have shown that PP is used to address socio-environmental problems and support economic development. However, inefficiency and corruption in PP management are prevalent. This study proposes a conceptual model to analyze the influence of interpersonal power on PP management and institutional sustainability, with a socio-technical approach. The proposal also includes the validation of the theoretical model through a mixed-methods study, and the suggested data analysis method is structural equation modeling (SEM). The purpose of this research is to provide theoretical foundations for PP management and regulation, as well as to recommend new avenues for future research that can deepen or expand the study.

Keywords: Public Procurement, Conceptual Model, Interpersonal Power, Institutional Sustainability

[1] Universidad Autónoma de San Luis Potosí

[2] Pontificia Universidad Católica del Perú

Para citar este artículo: Coronel, N. y Vargas, M. (2023). "Gestión de las Contrataciones Públicas y Sostenibilidad Institucional: Análisis del Poder Interpersonal Desde un Enfoque Socio Técnico". *Espacio Científico de Contabilidad y Administración-UASLP (ECCA)* Vol. I, Núm. 2, pp. 79-92.

Introducción

Las compras públicas (CP) son relevantes debido a la cantidad de recursos que destina los gobiernos y los diferentes fines para los cuales son utilizadas, sin embargo, existe un gran debate y controversia sobre la eficiencia y eficacia de las CP y la gestión en general de las cadenas de suministro en el sector público (Harland et al., 2019). Las CP, al ser un proceso, son una secuencia de toma de decisiones en las que se manifiestan una dinámica de poder entre los involucrados. Los problemas que pueden surgir incluyen la conducta percibida como ilegítima, el fraude, la corrupción y el mal uso o la mala gestión de los recursos (Uyarra et al., 2020).

Estudios previos coinciden que en las CP se perciben problemas comunes como la corrupción, prejuicios y desigualdad, y el mal uso de los recursos por parte de las entidades públicas, específicamente por los gestores o tomadores de decisiones y que en su mayoría son políticos, que se aleja de la finalidad de las CP, más aún cuando son politizadas o responden a intereses de los gobiernos de turno (Grossi & Pianezzi, 2018). Las CP y, en consecuencia, los recursos destinados a ellas, están sujetos a decisiones de los que poseen el poder o responde a los gobiernos de turno.

Aunque se aprecia una creciente investigación en el campo de las CP en diferentes aspectos y enfoques (Trammell et al., 2020), no obstante, parece haber muy poca investigación sobre el aspecto del poder interpersonal y las relaciones de poder en el proceso de toma de decisiones de las cadenas de suministro públicas, la investigación actual se orienta en gran medida hacia el carácter estratégico y cuantitativo y considera principalmente los aspectos no humanos de las operaciones de las CP (Al-Yahya, 2009; Reimann & Ketchen Jr., 2017; Siawsh et al., 2019).

Por ello, nos planteamos responder a la pregunta general: ¿De qué manera influye el poder interpersonal en el proceso de toma de decisiones de la gestión de las compras públicas?, a través de un modelo de estudio detallado que tiene en cuenta de manera explícita la dimensión humana, ya que analiza los actores involucrados en la función de compra y de la toma de decisiones en las cadenas de suministro públicas.

En el estudio exploratorio publicado por Siawsh et al., (2019), se trata la influencia del poder en la gestión de la cadena de abastecimiento de ayuda humanitaria, estudio que sirve de base para el nuestro, para lo cual realizamos una reformulación del marco conceptual y la propuesta para verificación empírica aplicado a la gestión de las CP y sostenibilidad institucional, utilizando el enfoque de los sistemas socio técnicos (SST). Además, el presente estudio aporta bases teóricas a los gestores para mejorar la eficiencia y eficacia de las CP y el bienestar de los ciudadanos.

El objetivo es explicar la influencia del poder interpersonal en la gestión, a través de los complejos aspectos sociales y técnicos en los que se desarrollan las compras públicas, aportando al desarrollo de la teoría para la gestión y regulación (Morón, 2018; OECD, 2023). Finalmente, se presentarán una propuesta de un estudio mixto para validar el modelo propuesto en el presente estudio y nuevas líneas de investigación para futuros estudios sobre poder en las CP.

Este documento está organizado en cuatro secciones principales: Primero se revisa el marco teórico por cada uno de los aspectos que componen el modelo teórico. En segundo lugar, por ser un estudio teórico proponemos de manera coherente las principales proposiciones respecto a las relaciones entre los constructos del modelo. Precizando que no buscamos brindar una revisión exhaustiva de todos los hallazgos en la literatura existente, sino ofrecer un resumen representativo de la literatura que sustenta los constructos presentes en el modelo propuesto. En la tercera sección, recomendamos una metodología para validar el modelo teórico propuesto. Por último, discutimos los principales hallazgos y conclusiones, así como sugerimos una futura agenda de investigación sobre el poder en las CP.

Marco Teórico

Se presenta en la figura 1, un modelo teórico que presenta de manera gráfica las relaciones entre el poder interpersonal (Sturm & Antonakis, 2015), en la gestión de las contrataciones públicas (Milosavljević et al., 2019) y la sostenibilidad institucional (OECD, 2023), esta relación se

se manifiesta a través de la toma de decisiones, que actúa como una variable mediadora. Según Sturm y Antonakis, (2015), el poder interpersonal está moderado por la cultura organizacional y las características personales. Considerando que la CP es una interacción o red de trabajo entre los actores (personas) en un ambiente social y procesos técnicos, para el análisis utilizamos el enfoque desarrollado por Trist y Bamforth, (1951), conocido como la Teoría de Sistemas Socio Técnicos (SST).

El modelo propuesto por (Siawsh et al., 2019) emplea el enfoque SST, sustentando que resulta ideal para poder observar la influencia del poder en las relaciones complejas y dinámicas entre actores, tareas y tecnología, porque aborda los entornos organizacionales en donde se requiere que las personas logren los resultados deseados (Bostrom & Heinen, 1977; Griffith & Dougherty, 2001), por lo tanto, los subsistemas sociales y técnicos interdependientes deben trabajar juntos para realizar una tarea de manera eficiente y efectiva (Siawsh et al., 2019). Esto resalta los factores sociales y técnicos entrelazados que están presentes en la gestión de las CP.

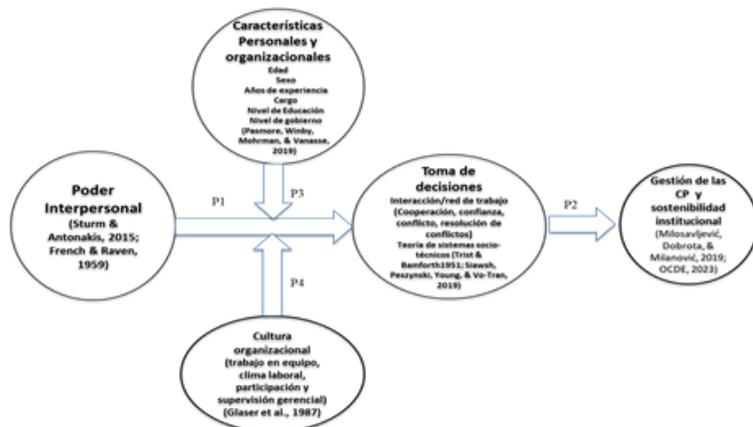


Figura 1 modelo conceptual

Las contrataciones en la cadena de suministro pública.

La compra pública (en el presente estudio se empleará indistintamente compra o contratación – algunos autores diferencian cuando se trata de bienes o de servicios) se refiere a "la adquisición por medio de la contratación de bienes, servicios u obras por parte del gobierno a través de las entidades del sector público" (Hommen & Rolfstam, 2009).

El gasto en CP como porcentaje del Producto Bruto Interno (PIB) aumentó ligeramente, en el caso de los gobiernos pertenecientes a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), en la última década, de 11,8 % en 2008 a 12,6 % del PIB en 2019. El COVI D-19 (pandemia) condujo a un aumento a más del 15% en promedio, en relación con PIB en 2020, básicamente en las contrataciones relacionadas con el sector salud (OECD, 2018, 2021). En el Perú el gasto en CP representan más del 50 % del presupuesto público cada año y alrededor del 12 % del PIB, porcentajes superiores en comparación con México, Brasil y Chile, países en los que el gasto en CP representa al rededor del 30 % del presupuesto público cada año (OECD, 2018), de la misma manera se incrementó durante la pandemia para compras en el sector salud.

Estudios previos muestran que los gobiernos recurren a las CP para enfrentar problemas relacionados con sostenibilidad ambiental (Adjei-Bamfo et al., 2019; Brammer & Walker, 2011), la corrupción (Grossi & Pianezzi, 2018), la inclusión de personas con discapacidad o minorías y a las micro y pequeña empresa – (MyPE) (Harland et al., 2019). Así mismo se utiliza las CP para impulsar el desarrollo económico (Grandia & Meehan, 2017; Torvatn & de Boer, 2017), la innovación (Obwegeser & Müller, 2018; Uyerra et al., 2020; Wan, 2014) entre otros aspectos.

Los gestores y tomadores de decisiones de las CP, tienen que (1) desarrollarse en nuevas estructuras y procesos flexibles que delegan la responsabilidad de compra, pero mantienen la responsabilidad y el control; (2) limitar la oportunidad de fraude o la mala gestión al tiempo que reduce las restricciones operativas; (3) aumentar la eficiencia económica al tiempo que se satisfacen las demandas políticas de participación de las MyPEs, minorías y mujeres (responsabilidad social); (4) aumentar la competencia abierta y transparente mientras se logra el mejor valor, y (5) aplicar las mejores prácticas de gestión mientras enfrenta limitaciones legales (McCue et al., 2015), estas demandas para los encargados de las CP demuestran lo complejo que resulta la gestión de las CP.

En general, las contrataciones se consideran como una fuente potencial de ahorro de costes y la eficiencia y eficacia en el uso de los recursos públicos y como una fuente vital de ventaja competitiva que permite la sostenibilidad, supervivencia y competitividad de una organización (Torvatn & de Boer, 2017).

El concepto de poder: una visión general

El poder se describe como la capacidad de un individuo para prevalecer sobre la resistencia de otro y lograr el resultado deseado (Pfeffer & Salancik, 1978). Algunos investigadores han adoptado una perspectiva de suma cero al analizar el poder y otros consideran al poder como una propiedad de los agentes; individual o colectiva, entidades tales como empresas, gobiernos o políticos (Dahl, 1957; Simon, 1952; Weber & Pliskin, 1996). Considerando que el poder es omnipresente y oscuro, y, por lo tanto, no se podría medir (Lukes, 2005). El poder es visto también como un conflicto necesario que involucra el choque de intereses o planes; lo que uno gana, otro pierde (Dahl, 1957; Lukes, 2005; Weber & Pliskin, 1996).

También el poder es percibido de manera positiva y se considera como la capacidad de influencia que permite que las personas trabajen en equipo y logren objetivos que no podrían lograrse en forma individual (Barnes, 2015). French y Raven, (1959) identificaron cinco bases de poder: recompensa, coerción, legitimidad, referente y experticia. Mientras que Fleming y Spicer, (2014), diferencian cuatro formas de poder y cuatro formas de ejercerlo desde una perspectiva de la influencia en las organizaciones.

El concepto del poder, por lo tanto, es muy controvertido (Haugaard, 2012) lo que ha dado lugar a diferentes definiciones, perspectivas y conceptualizaciones.

Con el objetivo de focalizar el análisis utilizaremos la definición de poder propuesta por Sturm y Antonakis, (2015), quienes lo definen como: "El poder es tener la discreción y los medios para imponer de manera asimétrica la voluntad de uno sobre las entidades".

El término "entidad" puede aplicarse a varios niveles de análisis (individual, grupal, organizacional, cultural, de país y global). Esta investigación tiene como objetivo analizar el poder interpersonal, por lo que tomaremos la definición más precisa que estos mismos autores proponen: "El poder es tener la discreción y los medios para imponer de manera asimétrica la voluntad de uno sobre los demás" (Sturm & Antonakis, 2015).

La discreción es la libertad de acción que tienen los titulares de poder, y los medios a través de los cuales opera esta discreción pueden incluir carisma, incentivos, experiencia, castigo, etc. Uno quiere regular o controlar los aspectos del entorno, incluidos los demás. Por lo tanto, los tres elementos esenciales de la definición de poder son: tener (a) discreción (agencia) para actuar y (b) los medios (innatos, posición) para (c) hacer cumplir la voluntad de uno. En consecuencia, un agente poderoso es aquel que puede influir significativamente en su entorno o en otros de manera intencional y con impacto (Sturm & Antonakis, 2015).

El poder en las cadenas de suministro públicas

Dado que las CP se desarrollan dentro de una cadena de abastecimiento pública, analizaremos el poder interpersonal dentro de las cadenas de suministro, que se considera un aspecto central, complejo y poco explorado (Brinker & Haasis, 2022; Reimann & Ketchen Jr., 2017). La teoría de la dependencia de los recursos es utilizada con frecuencia para explicar el poder en las relaciones de la cadena de suministro (Reimann & Ketchen Jr., 2017). El poder suele concebirse y fundamentarse en dos esquemas: La teoría de los costos de transacción económica (Transaction Cost Economics - TCE) y la teoría de la dependencia de recursos (Resource Dependence Theory - RDT), que denotan la relación básicamente dual (proveedor - comprador) entre los miembros de la cadena de suministro (Cox et al., 2003). Según Hu y Sheu, (2005) definen el poder como: "una fuente que influye en la estrategia y está orientada de un miembro del canal a otro". Este poder se convierte en un "medio aplicado efectivamente para lograr ciertos objetivos mediante el uso de estrategias de influencia, una vez que se alcanza el poder sobre otra empresa" (Hu & Sheu, 2005).

Maloni y Benton, (1999) y Zhao et al., (2007) han clasificado el poder en no mediado, coercitivo y recompensado. La investigación ha examinado cómo las organizaciones dominantes influyen en la confianza interorganizacional a través del ejercicio de su poder y cómo la confianza de las empresas influye en las cadenas de suministro (Liu et al., 2015) y cómo el poder de una empresa es fundamental para determinar su posición con respecto a sus proveedores o clientes (Shou et al., 2013).

Estudios previos se han centrado en proporcionar recomendaciones, normativas a los compradores para lograr una ventaja competitiva, demostrando ventajas competitivas dependiendo de la estructura de poder (Wang et al., 2019).

El análisis previo de la cadena de suministro en el sector público demuestra que está poco estudiado (Harland et al., 2019) no obstante el análisis se realiza de la misma manera que en una cadena de suministro en el sector privado u organización sin fines de lucro, enfatizando las interrelaciones entre los responsables de la gestión y operación de las compras públicas (Anthony, 2014). El poder en la cadena de abastecimiento público y, en particular, en las compras públicas se respalda en los conceptos generales de gestión, sin embargo, no se ha ubicado en la literatura estudios teóricos o de evidencia empírica para respaldar estas relaciones (Koala & Steinfeld, 2018). Al-Yahya, (2009), estudió la influencia del poder en la toma de decisiones en la gestión pública, y concluyó que el poder influye positivamente en la toma de decisiones y esto tiene un impacto en la satisfacción laboral en la medida que se participe de esta toma de decisiones (Al-Yahya, 2009).

Características personales

Un estudio previo en el Perú, sugiere que las características personales y organizacionales bajo el enfoque del SST tiene influencia en el rendimiento, en el trabajo y en las interacciones del trabajo (Salas & Glickman, 1990). Estudios previos sugieren que las características personales, el género y el puesto de trabajo influyen en el rendimiento, satisfacción y en las interacciones de trabajo presentes en una organización (Lawless et al., 2019).

La literatura sugiere que los rasgos o disposiciones que posee una persona pueden influir en su reacción ante la posesión de poder. El estudio sugieren que el individuo "cambia" cuando ostenta poder y que estas características propias de manera individual conocida como identidad moral pueden definir el comportamiento o acciones, de manera altruista o egoísta y que se manifiesta a través de las acciones del ejercicio del poder (Sturm & Antonakis, 2015).

La cultura organizacional

La cultura organizacional se puede definir como lo que caracteriza a la organización, los hábitos, las actitudes predominantes y los patrones de comportamiento aceptado y esperado.

Según Glaser et al., (1987) cuatro elementos fundamentales de la cultura organizacional se encuentran tanto en la investigación gerencial como en la comunicación: el trabajo en equipo, el clima laboral, la participación y la supervisión gerencial. La cultura también puede manifestarse en las diferentes actitudes de los empleados (principalmente los empleados de diferentes culturas) hacia los valores laborales y las prácticas de gestión, como trabajar en equipo, recompensas materiales, prácticas de promoción y devolver favores personales.

De acuerdo con estos puntos de vista, es importante establecer una concordancia entre las características internas de una organización (estrategia, estructura, sistemas y prácticas) y las características principales del contexto cultural para obtener mejores resultados de desempeño (Lines, 2004). Según Al-Yahya, (2009), las teorías culturales específicas recalcan el papel de los valores y normas culturales y establecen una concordancia entre las características internas de la organización (estrategia, estructura, sistemas y prácticas) y las características externas clave (cultura nacional, historia e instituciones políticas). Los resultados empíricos sugieren una relación positiva significativa entre el trasfondo cultural y la productividad laboral.

Según Sturm y Antonakis, (2015) la cultura organizacional, respecto al poder actúa como un moderador, de acuerdo a la literatura, en un contexto social existe la naturaleza del riesgo moral, que ocurre cuando los agentes que poseen el poder actúan en beneficio propio y en perjuicio de los demás. Otra conducta apreciada es que, aunque las personas poderosas tienden a actuar de forma egocéntrica, este comportamiento se suaviza cuando se dispone de los mecanismos de transparencia y rendición de cuentas adecuados.

La literatura sugiere que la transparencia y rendición de cuentas modera el ejercicio del poder como parte de un control social (Al-Yahya, 2009; Sturm & Antonakis, 2015), en el caso de las instituciones públicas, si bien existe la elección popular o como cargos de confianza para los directivos o tomadores de decisiones en las CP, la rendición de cuentas resulta fundamental para que la gestión sea técnica y se cumpla con el objetivo de mejorar el bienestar de los ciudadanos (OECD, 2023).

Eficiencia en la gestión de las contrataciones públicas y la sostenibilidad institucional.

Según Milosavljević et al., (2019) la eficiencia se puede medir de manera objetiva, evitando los conceptos subjetivos, como es la opinión de expertos o la ponderación subjetiva y a criterio, generalmente, también de expertos o gestores de las contrataciones. Se utilizará esta propuesta para nuestro objetivo de estudio, la cual es intuitiva para determinar la percepción de los que participan en la gestión de las CP y que son los sujetos de estudio. El modelo plantea seis (6) indicadores que determinan el nivel de eficiencia de las contrataciones, los cuales son:

Un postor: mide la proporción de adjudicaciones de contratos con un solo postor. Debido a los diferentes patrones de información, los acuerdos marco deben ser excluidos. Un valor más alto de este indicador conduce a una mejor relación calidad-precio, ofreciendo más opciones a los compradores públicos.

Sin convocatoria de ofertas: mide la proporción de los procedimientos de contratación que se negociaron con una empresa seleccionada sin que se anuncie la licitación. La convocatoria de ofertas contribuye a la transparencia del proceso de selección del licitador y fomenta la competencia.

Agregación: mide la proporción de los procedimientos de adquisición con más de un comprador público. Una red agregada de compradores ofrece mejores precios y fomenta el intercambio de conocimientos.

Criterios de adjudicación: mide la proporción de los procedimientos de adquisición donde el precio más bajo fue el único criterio para el proceso de selección del licitador. La dependencia excesiva en el precio indica que se está perdiendo la oportunidad de encontrar mejores criterios de calidad.

Velocidad de decisión: mide el tiempo entre la fecha límite para la recepción de ofertas y la adjudicación del contrato. La toma de decisiones lenta conduce a la incertidumbre y aumenta el costo de los procedimientos de adquisición.

Calidad de los informes: mide la proporción de adjudicaciones del contrato sin información sobre el valor del contrato adjudicado. Este indicador excluye los acuerdos marco. Un valor más alto de este indicador representa una mejor toma de decisiones en la licitación y la información de los ciudadanos sobre la forma en que se gasta su dinero.

Conforme al modelo conceptual planteado y desarrollado, la teoría sugiere que la eficiencia percibida de la gestión de las CP (Milosavljević et al., 2019) es influenciada por el poder interpersonal (Sturm & Antonakis, 2015) a través de la toma de decisiones en un ambiente social y técnico, presentes en la gestión de las CP (Siawsh et al., 2019; Trist & Bamforth, 1951).

La sostenibilidad institucional es un concepto que define como la capacidad de las instituciones para mantenerse en el largo plazo y está relacionada con la gestión adecuada de las CP. Se trata, por lo tanto, de un enfoque que tiene en cuenta la capacidad de una institución para cumplir con sus objetivos de manera efectiva y eficiente a lo largo del tiempo, sin comprometer su capacidad para hacerlo en el futuro (Brammer & Walker, 2011).

La sostenibilidad institucional debe entenderse de manera holística y abarcar una amplia variedad de áreas, como la gestión financiera, la gestión de recursos humanos, la planificación estratégica, la gestión de riesgos, la gestión ambiental, entre otras. Es importante que las instituciones trabajen de manera conjunta en todas estas áreas para garantizar su continuidad y éxito a largo plazo (OECD, 2021, 2023).

Concepto de la teoría de los sistemas socio técnicos (STS)

El trabajo pionero de Eric Trist y un grupo de científicos sociales, que formaron la Institución de Relaciones Humanas de Tavistock en Londres después de la Segunda Guerra Mundial, estableció las bases para la teoría y el diseño de Sistemas Socio - Técnico (socio-technical systems – STS) (Trist & Bamforth, 1951). El objetivo era definir un método que permitiera observar una organización de modo que se enfatizara la interrelación del funcionamiento de los sistemas sociales y técnicos de la organización, y la relación de la organización en su conjunto con el entorno en el que operaba (Trist & Bamforth, 1951).

El enfoque de los sistemas socio-técnicos (SST) considera la interacción de cuatro variables: el sistema social comprende estructuras y personas, y el sistema técnico considera tecnología y tareas (Bostrom & Heinen, 1977). Los SST pueden ser flexibles que permiten integrar estas cuatro variables cuando se busca la optimización (Trist & Bamforth, 1951).

Las organizaciones pueden verse como un conjunto de actores interdependientes con diferentes procesos y prácticas dentro de un gran sistema que incorpora sistemas sociales y técnicos (Bostrom & Heinen, 1977).

Los sistemas de información gerencial (Management Information Systems - MIS) y en general las Tecnologías de Información y comunicación (TIC) tienen una influencia directa en los componentes sociales y técnicos del sistema (Bostrom & Heinen, 1977). Por lo general, las complicaciones y fallas de las TIC descubren problemas de comportamiento organizacional que involucran componentes del sistema social, que representan el comportamiento humano. En este sentido, SST puede proporcionar una interpretación precisa de las organizaciones (Bostrom & Heinen, 1977).

Hester, (2014) argumentó que estas interacciones describen las relaciones entre dos componentes dados y producen seis relaciones distintas: estructura de actor, tarea de actor, tecnología de actor, tecnología de tarea, estructura de tarea y estructura de tecnología. En gran medida, el sistema social presta especial atención a los atributos de los actores, incluidas las actitudes, habilidades y valores, y las relaciones entre los actores y las estructuras de autoridad que se requieren para realizar una tarea (Hester, 2014). Aquí es donde se encuentran las relaciones de poder y se pueden revelar (Sahay et al., 2009; Weber & Pliskin, 1996).

Las entidades encargadas de realizar las contrataciones públicas se pueden ver típicamente en términos del sistema socio-técnico, desde una perspectiva, las compras públicas es una red de procesos complejos, coordinados e integrados, relaciones de colaboración y liderazgo claramente en una organización y con el uso cada vez más frecuente de la tecnología para la gestión (Baldus & Hatton, 2019; Uyarra et al., 2020).

La toma de decisiones en las compras públicas como en cualquier red social se aprovecha de las características de los componentes físicos en la cadena de suministro (Meehan et al., 2016). Por lo tanto, el enfoque de los SST resalta la oportunidad de explicar la complejidad de las relaciones de poder desde una perspectiva de toma de decisiones en las CP (Siawsh et al., 2019).

Sin embargo, a pesar de las aplicaciones exitosas de la teoría SST, se han hecho críticas de que los seres humanos y las organizaciones son mucho más complejas de lo que implica esta teoría.

Tales críticas son particularmente relevantes en el contexto de estructuras organizativas cambiantes, desde estructuras jerárquicas estables hasta arreglos poco vinculados (Orton & Weick, 1990). Pasmore et al., (2019) plantean que estamos entrando en la tercera era de la automatización, en la que las máquinas desarrollan inteligencia y comienzan a tomar decisiones (Pasmore et al., 2019), mientras tanto, los "millennials" se han movido a posiciones de liderazgo y la generación nativa digital "Z" no se queda atrás.

Esta realidad social y tecnológica afecta también a las CP, las cuales han incorporado tecnologías de información y comunicación (TIC) en su gestión. En este sentido, la adaptación a los cambios en el entorno laboral y el uso de nuevas herramientas y técnicas pueden resultar claves para el éxito y la sostenibilidad de las instituciones.

Proposiciones de investigación

Siguiendo la lógica de revisión de la literatura, se propone las principales relaciones que sustentan el modelo propuesto:

P1: El poder interpersonal influye en el proceso de la toma de decisiones de la gestión de las CP.

El poder interpersonal tiene una influencia significativa en el proceso de toma de decisiones en la gestión de las CP. Esta relación se debe a que las personas que tienen más poder interpersonal pueden influir en las decisiones de los demás. En el contexto de las CP, esto puede afectar la toma de decisiones sobre la asignación de recursos, la selección de proveedores, la implementación de políticas y la gestión de proyectos, lo que a su vez puede afectar la eficiencia de la gestión y la sostenibilidad institucional.

P2: La toma de decisiones influye en la eficiencia de la gestión de las CP y la sostenibilidad Institucional.

La toma de decisiones tiene un impacto directo en la eficiencia percibida de la gestión de las CP y en la sostenibilidad institucional. Esto se debe a que las decisiones que se toman los gestores de las CP pueden tener un impacto significativo en el uso de los recursos, la selección de proveedores, la supervisión de los contratos, el logro de los objetivos y la implementación de políticas efectivas.

Una toma de decisiones eficiente y efectiva puede contribuir a una gestión exitosa y a la sostenibilidad institucional

P3: Las características personales moderan la influencia del poder interpersonal en la toma de decisiones en la gestión de las CP.

Las características personales de los individuos, como la personalidad, la experiencia y la capacitación, pueden moderar la influencia del poder interpersonal en la toma de decisiones en la gestión de las CP. Esto se debe a que las personas dependiendo de las características pueden tener mayor o menor grado de ser influenciados por el poder interpersonal. Por ejemplo, una persona con más experiencia o conocimiento en un área específica puede ser menos propensa a dejarse influenciar por alguien con más poder interpersonal, pero menos conocimiento.

P4: La cultura organizacional modera la influencia del poder interpersonal en la toma de decisiones en la gestión de las CP.

La cultura organizacional, que incluye normas, valores y prácticas compartidas, también puede moderar la influencia del poder interpersonal en la toma de decisiones, en la gestión de las CP. Esto se debe a que la cultura organizacional puede establecer expectativas y normas para la toma de decisiones y la influencia interpersonal en la gestión de las CP. Por ejemplo, en una cultura organizacional que valora la colaboración y la discusión abierta, la influencia interpersonal puede ser menos determinante en la toma de decisiones que en una cultura organizacional que valora la jerarquía y el liderazgo autoritario. Por lo tanto, la cultura organizacional puede influir en la toma de decisiones, en la gestión de las CP, al moderar la influencia del poder interpersonal.

En resumen, el modelo propuesto sugiere que el poder interpersonal y la toma de decisiones son factores críticos que influyen en la eficiencia percibida y la sostenibilidad institucional en la gestión de las CP. Además, se sugiere que las características personales y la cultura organizacional son factores moderadores que pueden afectar la relación entre el poder interpersonal y la toma de decisiones en la gestión de las CP.

Tales críticas son particularmente relevantes en el contexto de estructuras organizativas cambiantes, desde estructuras jerárquicas estables hasta arreglos poco vinculados (Orton & Weick, 1990). Pasmore et al., (2019) plantean que estamos entrando en la tercera era de la automatización, en la que las máquinas desarrollan inteligencia y comienzan a tomar decisiones (Pasmore et al., 2019), mientras tanto, los "millennials" se han movido a posiciones de liderazgo y la generación nativa digital "Z" no se queda atrás.

Esta realidad social y tecnológica afecta también a las CP, las cuales han incorporado tecnologías de información y comunicación (TIC) en su gestión. En este sentido, la adaptación a los cambios en el entorno laboral y el uso de nuevas herramientas y técnicas pueden resultar claves para el éxito y la sostenibilidad de las instituciones.

Proposiciones de investigación

Siguiendo la lógica de revisión de la literatura, se propone las principales relaciones que sustentan el modelo propuesto:

P1: El poder interpersonal influye en el proceso de la toma de decisiones de la gestión de las CP.

El poder interpersonal tiene una influencia significativa en el proceso de toma de decisiones en la gestión de las CP. Esta relación se debe a que las personas que tienen más poder interpersonal pueden influir en las decisiones de los demás. En el contexto de las CP, esto puede afectar la toma de decisiones sobre la asignación de recursos, la selección de proveedores, la implementación de políticas y la gestión de proyectos, lo que a su vez puede afectar la eficiencia de la gestión y la sostenibilidad institucional.

P2: La toma de decisiones influye en la eficiencia de la gestión de las CP y la sostenibilidad Institucional.

La toma de decisiones tiene un impacto directo en la eficiencia percibida de la gestión de las CP y en la sostenibilidad institucional. Esto se debe a que las decisiones que se toman los gestores de las CP pueden tener un impacto significativo en el uso de los recursos, la selección de proveedores, la supervisión de los contratos, el logro de los objetivos y la implementación de políticas efectivas.

Metodología y Propuesta de validación del modelo de investigación

Diseño de la Investigación

El presente estudio realiza una revisión de la literatura previa a fin de sustentar un nuevo modelo de estudio que permita examinar el poder interpersonal en la gestión de las CP y la sostenibilidad institucional, no se pretende realizar una revisión sistemática de literatura porque el propósito es sustentar constructos y no necesariamente ver avance y brecha en la literatura, además por ser una visión holística sobre el tema de la gestión de las CP en las que influye el poder interpersonal, resulta específico a un apartado en concreto que es las CP.

Para validar el modelo conceptual se propone un diseño de investigación mixta, con una primera etapa cualitativa, que tiene como objetivo validar los constructos del modelo de investigación a través de una encuesta semiestructurada a expertos en las contrataciones públicas, teóricos y gestores o políticos que están a cargo de entidades públicas y que ejecutan CP. Luego una segunda etapa cuantitativa a través de un estudio transversal con fuentes de datos primarios, lo que implicará recolectar datos cuantitativos a través de una encuesta aplicada a los servidores públicos de CP en el Perú que laboran en entidades de gobierno nacional y regional. Se puede utilizar la base de datos del Sistema de Certificación de Acuerdos a Niveles - SICAN administrado por el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado - OSCE, como profesional o técnico CERTIFICADO del Órgano Encargado de las Contrataciones - OEC de la Entidad. Para el análisis de la data se recomienda el uso de ecuaciones estructurales.

Discusión

Principales hallazgos y contribuciones

Se propone un modelo de estudio basándose en la teoría existente, el modelo permite que, de manera sustentada en la teoría, analizar la influencia del poder interpersonal en la gestión de las CP y la sostenibilidad institucional. Para ello se realizó la revisión de la teoría existente respecto a los diferentes constructos, verificándose que el poder interpersonal influye de manera indirecta en la gestión de las CP, lo hace a través de la toma de decisiones que se comporta como una variable mediadora, también se verifica que el poder interpersonal está moderado por variables propias del individuo es decir las características personales y variables sociales, como la cultura organizacional.

Para este análisis se utiliza el enfoque socio técnico que recoge la interacción social y los procesos técnicos en las que se desarrollan las CP. Se trata de un estudio seminal, los autores no encontraron un modelo o estudio similar.

Otro aporte de esta investigación es el enfoque holístico al sistema de las CP, a través del enfoque del sistema socio-técnico, lo que permite contribuir teóricamente a entender los elementos clave relacionados con los factores humanos, el aspecto social, y los aspectos técnicos, así como el uso de las TIC en la gestión de las CP, enfoque que no se habían investigado previamente en el campo teórico emergente de las CP. En este sentido, es un aporte al conocimiento de la gestión de las CP, que sirve como sustento para los gestores, tomadores de decisión y reguladores de las CP.

También, como parte del desarrollo del modelo se realiza las proposiciones respecto a cada una de las relaciones presentes en el modelo, con ello permite validar el modelo, proponemos para esta validación un estudio mixto, con una primera etapa cualitativa a través de una entrevista semiestructurada a expertos, gestores, académicos y tomadores de decisiones de las CP, y una segunda etapa cuantitativa a través de un cuestionario a los gestores de las contrataciones públicas. Para el análisis de la data en la etapa cuantitativa se recomienda utilizar ecuaciones estructurales, que se adapta al tipo de constructo propuesto.

Mejorar la eficiencia y la eficacia en la gestión de las CP y la sostenibilidad institucional

Si bien el estudio propone un modelo teórico, sin embargo, el fin último de la propuesta es aportar a la gestión de las CP, en la praxis, esto es un aporte y útil para los gestores, tomadores de decisiones, reguladores y académicos del campo de las CP, al poder entender la dinámica que existe en los procesos técnicos y sociales y además como podemos moderar la influencia del poder con el fin de mejorar la eficiencia de las CP y la sostenibilidad institucional.

La situación compleja de la gestión de las CP y los problemas de corrupción y la exigencia de respuestas rápidas para atender situaciones como la pandemia requieren de instituciones sólidas y sostenibles en el

tiempo, caso contrario generan retraso y grandes ineficiencias en el papel de las entidades y de los gobiernos en su conjunto.

En el caso concreto, donde el poder interpersonal pretenda ser utilizado para beneficio personal, las variables moderadoras deben ser fortalecidos, como por ejemplo el conocimiento, es decir, la profesionalización de los gestores de las CP, disminuirá los efectos negativos en la eficiencia de las CP. De la misma manera, generar una cultura de transparencia y rendición de cuentas disminuirá los efectos negativos del ejercicio del poder interpersonal. Por el contrario, cuando se utiliza el poder interpersonal para mejorar las coordinaciones y cumplir con los objetivos institucionales y con ello fortalecer la institucionalidad y mantenerse a lo largo del tiempo, es conocido muchos casos en el Perú que por situaciones de corrupción en temas de CP, de autoridades locales, regionales y hasta expresidentes quienes utilizaron el poder interpersonal en beneficio particular, con lo cual se debilita la institucionalidad y pone en riesgo la continuidad de las instituciones.

La sostenibilidad institucional, directamente relacionado con las instituciones a cargo la gestión de las CP, se refiere a la capacidad de una organización para mantener su función y existencia a largo plazo. Esto involucra una amplia variedad de áreas, como la gestión financiera, la gestión de recursos humanos, la planificación estratégica, la gestión de riesgos, la gestión ambiental, entre otras. Siendo la gestión de las CP un aspecto medular en las instituciones y los tomadores de decisiones que alcanza hasta la clase política (OECD, 2023). En resumen, la sostenibilidad institucional es un enfoque esencial para cualquier organización que quiera asegurar su éxito a largo plazo y cumplir con sus objetivos de manera efectiva y eficiente.

Aporte a la teoría de las CP

Las contrataciones públicas se presentan como un campo nuevo, en términos de sus contribuciones teóricas a la gestión, pero que va en aumento las publicaciones en revistas especializadas (Koala & Steinfeld, 2018)). Koala & Steinfeld, (2018), realizaron una revisión de la literatura de CP sobre la base de los artículos publicados en la revista especializada, *Journal of Public Procurement (JoPP)*, concluyendo que la contratación pública se encuentra en su etapa de formulación, con una serie de enfoques teóricos que ayudan a definir el campo, básicamente las teorías de gestión o contenido teórico de gestión en general, pero que

resulta incipiente en relación con la teoría de la gestión de las contrataciones en el sector privado.

La variedad de enfoques y metodología utilizada en los artículos sobre CP no significa una falta de progreso hacia el desarrollo de una teoría, sino un proceso propio de la etapa de formulación, sustentándose básicamente en teorías de la gestión en general (Flynn & Davis, 2014; Stefano et al., 2017). En este sentido, el presente estudio pretende aportar a la formulación de la teoría de las CP, al utilizar teorías de alcance general como el poder interpersonal, la teoría de sistemas socio técnico (SST), la eficiencia, cultura organizacional, teorías válidamente aplicables a la gestión de las contrataciones públicas.

Esta investigación, por lo tanto, aporta a la teoría de las CP, centrándose en el papel del poder interpersonal, más aún si se tiene en cuenta la naturaleza de las instituciones públicas que están dirigidas por la clase política y quienes designan como encargados de la gestión de las CP a personas de su "confianza", ello hace más útil el modelo y desarrollo teórico presentado.

Implicaciones gerenciales y regulatorios

La gestión de las contrataciones públicas, se sustentan en el marco regulatorio y las capacidades y competencias de los gestores (OECD, 2021). El modelo presentado permite de manera sustentada la forma de acción del poder en sus diferentes formas y utilizarlo de manera positiva para las coordinaciones y avance en los objetivos de las CP, de las instituciones y de los gobiernos en su conjunto que es mejorar el bienestar de los ciudadanos. En modelo también presenta las variables moderadoras del poder, es decir, se pueden emplear para encausar bien el poder "positivo" como las coordinaciones y las respuestas oportunas ante situaciones como la pandemia, así como evitar o disminuir el poder que afectan la eficiencia de las CP o la sostenibilidad de las instituciones, con la profesionalización de los gestores de las CP y propiciar la transparencia y la rendición de cuentas como aspectos sociales y culturales.

En el aspecto regulatorio, es importante tener la base teórica para que las normas tengan un efecto positivo y no generen peores resultados u ocasionen una camisa de fuerza para el desarrollo de las CP o, pero aún se regule bajo en principio de prueba y error.

Limitaciones

La investigación se basa en conceptos teóricos que sustentan el modelo y los constructos propuestos, sin embargo, es un estudio seminal y no se han encontrado estudios previos similares. La escasa teoría que existe y sustenta los constructos (a excepción del poder), se ha realizado en otros contextos y realidades que son diferentes a la realidad latinoamericana.

A pesar de que se recomienda un estudio mixto para la validación del modelo, esto sería para otro estudio y en otra etapa.

Conclusiones y direcciones futuras

La importancia de las CP por la cantidad de recursos que se utiliza y los procesos complejos que involucra la gestión, requiere entender la influencia del poder interpersonal a fin de gestionar adecuadamente las CP y permitir sostenibilidad institucional, con lo cual se mejora el cumplimiento de los objetivos institucionales de las entidades públicas y de los gobiernos en su conjunto.

Aunque se aprecia bien la necesidad de cadenas de suministro, en estudios previos que exploran los factores que influyen en las cadenas de suministro y sus redes, los factores humanos no han recibido mucha atención. Esto es particularmente cierto con respecto al poder como factor humano en las CP. Sobre la revisión teórica se considera una sólida contribución a la teoría y la práctica, ya que sugieren que se necesita un cambio en las prácticas y los procesos de las CP.

Para hacer que los hallazgos sean más generalizables y confiables, una réplica de este estudio en otros países, utilizando el marco presentado en la Figura 1, tiene el potencial de brindar beneficios significativos. El uso de este marco en otros contextos también podría incluir otros aspectos de la gestión en donde se intervienen con procesos similares. Se propone, por lo tanto, un estudio mixto para validar el modelo teórico presentado.

Bibliografia

- Adjei-Bamfo, P., Maloreh-Nyamekye, T., & Ahenkan, A. (2019). The role of e-government in sustainable public procurement in developing countries: A systematic literature review. *Resources, Conservation and Recycling*, 142(November 2018), 189–203. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2018.12.001>
- Al-Yahya, K. O. (2009). Power-influence in decision making, competence utilization, and organizational culture in public organizations: The Arab world in comparative perspective. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 19(2), 385–407. <https://doi.org/10.1093/jopart/mun005>
- Anthony, F. (2014). Theory in public procurement research. *Journal of Public Procurement*, 14(2), 139–180. <https://doi.org/10.1108/JOPP-14-02-2014-B001>
- Baldus, B. J., & Hatton, L. (2019). U.S. chief procurement officers' perspectives on public procurement. *Journal of Purchasing and Supply Management*, May, 1–7. <https://doi.org/10.1016/j.pursup.2019.05.003>
- Barnes, B. K. (2015). *Exercising influence* (Third Edit). John Wiley & Sons, Inc.
- Bostrom, R. P., & Heinen, J. S. (1977). MIS Problems and Failures: A Socio-Technical Perspective, Part II: The Application of Socio-Technical Theory. *MIS Quarterly*, 1(4), 11. <https://doi.org/10.2307/249019>
- Brammer, S., & Walker, H. (2011). Sustainable procurement in the public sector: An international comparative study. *International Journal of Operations and Production Management*, 31(4), 452–476. <https://doi.org/10.1108/01443571111119551>
- Brinker, J., & Haasis, H.-D. (2022). Power in the Context of SCM and Supply Chain Digitalization: An Overview from a Literature Review. *Logistics*, 6(2), 25. <https://doi.org/10.3390/logistics6020025>
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 471–482. <https://doi.org/10.5465/amr.1988.4306983>
- Cox, A., Ireland, P., Lonsdale, C., Sanderson, J., & Watson, G. (2003). Supply Chains, Markets and Power: Managing Buyer and Supplier Power Regimes. In Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203299272>
- Dahl, R. (1957). The Concept of Power. *Behavioural Science*, 2, 201–215. <https://doi.org/10.1002/bs.3830020303>
- Fleming, P., & Spicer, A. (2014). Power in Management and Organization Science. *Academy of Management Annals*, 8(1), 237–298. <https://doi.org/10.1080/19416520.2014.875671>
- Flynn, A., & Davis, P. (2014). Theory in public procurement research. *Journal of Public Procurement*, 14(2), 139–180. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JOPP-14-02-2014-B001>
- French, R. P., & Raven, B. H. (1959). The bases of social power. In U. M. P. Of (Ed.), Cartwright, D. (Ed.), *Studies in Social Power* (D. (Ed.)). <https://doi.org/10.4135/9781412994088.n37>
- Glaser, S. R., Zamanou, S., & Hacker, K. (1987). Measuring and interpreting organizational culture. *Management Communication Quarterly*, 1(2), 173–198. <https://doi.org/10.1177/0893318987001002003>
- Grandia, J., & Meehan, J. (2017). Public procurement as a policy tool: using procurement to reach desired outcomes in society. *International Journal of Public Sector Management*, 30(4), 302–309. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-03-2017-0066>
- Griffith, T. L., & Dougherty, D. J. (2001). Beyond socio-technical systems: Introduction to the special issue. *Journal of Engineering and Technology Management - JET-M*, 18(3–4), 207–218. [https://doi.org/10.1016/S0923-4748\(01\)00034-0](https://doi.org/10.1016/S0923-4748(01)00034-0)
- Grossi, G., & Pianezzi, D. (2018). The new public corruption: Old questions for new challenges. *Accounting Forum*, 42(1), 86–101. <https://doi.org/10.1016/j.accfor.2016.05.002>
- Harland, C., Telgen, J., Callender, G., Grimm, R., & Patrucco, A. (2019). Implementing Government Policy in Supply Chains: An International Coproduction Study of Public Procurement. *Journal of Supply Chain Management*, 55(2), 6–25. <https://doi.org/10.1111/jscm.12197>
- Haugaard, M. (2012). Rethinking the four dimensions of power: Domination and empowerment. *Journal of Political Power*, 5(1), 33–54. <https://doi.org/10.1080/2158379X.2012.660810>
- Hester, A. J. (2014). Socio-technical systems theory as a diagnostic tool for examining underutilization of wiki technology. *Learning Organization*, 21(1), 48–68. <https://doi.org/10.1108/TLO-10-2012-0065>

Bibliografía

- Hofstede, G. (1998). Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations. In *Management Science* (Vol. 17, Issue 2, p. B-124-B-126). Sage Publications. <https://doi.org/10.1287/mnsc.17.2.b124>
- Hommen, L., & Rolfstam, M. (2009). Public procurement and innovation: towards a taxonomy. *Journal of Public Procurement*, 8(1), 17–56. <https://doi.org/10.1108/JOPP-08-03-2008-B001>
- Hu, T. L., & Sheu, J. B. (2005). Relationships of channel power, noncoercive influence strategies, climate, and solidarity: A real case study of the Taiwanese PDA industry. *Industrial Marketing Management*, 34(5), 447–461. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2004.10.005>
- Koala, K., & Steinfeld, J. (2018). Theory building in public procurement. *Journal of Public Procurement*, 18(4), 282–305. <https://doi.org/10.1108/JOPP-11-2018-017>
- Lawless, S., Cohen, P., McDougall, C., Orirana, G., Siota, F., & Doyle, K. (2019). Gender norms and relations: implications for agency in coastal livelihoods. *Maritime Studies*. <https://doi.org/10.1007/s40152-019-00147-0>
- Lines, R. (2004). Influence of participation in strategic change: resistance, organizational commitment and change goal achievement. *Journal of Change Management*, 4(3), 193–215. <https://doi.org/10.1080/1469701042000221696>
- Liu, H., Ke, W., Wei, K. K., & Hua, Z. (2015). Influence of power and trust on the intention to adopt electronic supply chain management in China. *International Journal of Production Research*, 53(1), 70–87. <https://doi.org/10.1080/00207543.2014.922711>
- Lukes, E. (2005). Power, A Radical View. In *Contemporary Political Theory* (Issue Mm). <https://doi.org/10.1057/palgrave.cpt.9300291>
- Maloni, M., & Benton, W. C. C. (1999). Power Influences in the Supply Chain. *Journal of Business Logistics*, 21(1), 49–73. <https://search-proquest-com.ezproxybib.pucp.edu.pe/docview/212660941?accountid=28391>
- McCue, C. P., Prier, E., & Swanson, D. (2015). Five dilemmas in public procurement. *Journal of Public Procurement*, 15(2), 177–207. <https://doi.org/10.1108/jopp-15-02-2015-b003>
- Meehan, J., Ludbrook, M. N., & Mason, C. J. (2016). Collaborative public procurement: Institutional explanations of legitimised resistance. *Journal of Purchasing and Supply Management*, 22(3), 160–170. <https://doi.org/10.1016/j.pursup.2016.03.002>
- Milosavljević, M., Dobrota, M., & Milanović, N. (2019). A New Approach to the Evaluation of Public Procurement Efficiency among European Countries. *European Review*, 27(02), 246–259. <https://doi.org/10.1017/s1062798718000777>
- Morón, J. C. (2018). Las competencias normativas de las autoridades administrativas peruanas en materia. *Revista Digital de Derecho Administrativo*, 119–157.
- Obwegeser, N., & Müller, S. D. (2018). Innovation and public procurement: Terminology, concepts, and applications. *Technovation*, 74–75(January), 1–17. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2018.02.015>
- OECD. (2018). Panorama de las Administraciones Públicas 2017. In *Panorama de las Administraciones Públicas 2017*. <https://doi.org/10.1787/9789264304543-es>
- OECD. (2021). Government at a Glance 2021. OECD. <https://doi.org/10.1787/1c258f55-en>
- OECD. (2023). Sustainability Policies and Practices for Corporate Governance in Latin America, Corporate Governance, OECD. <https://doi.org/10.1787/76df2285-en>
- Orton, J. D., & Weick, K. E. (1990). Loosely Coupled Systems: A Reconceptualization Linked references are available on JSTOR for this article: Loosely Coupled Systems: A Reconceptualization. *The Academy of Management Review*, 15(2), 203–223.
- Pasmore, W., Winby, S., Mohrman, S. A., & Vanasse, R. (2019). Reflections: Sociotechnical Systems Design and Organization Change. *Journal of Change Management*, 19(2), 67–85. <https://doi.org/10.1080/14697017.2018.1553761>

Bibliografía

- Pfeffer, J., & Salancik, G. R. (1978). The external control of organizations: A resource dependence approach. In NY: Harper and Row Publishers. <https://doi.org/10.2307/2392573>
- Reimann, F., & Ketchen Jr., D. J. (2017). Power in Supply Chain Management. 53(April), 3–9. <https://doi.org/10.1111/jscm.12140>
- Sahay, S., Aanestad, M., & Monteiro, E. (2009). Configurable politics and asymmetric integration: Health e-infrastructures in India. *Journal of the Association for Information Systems*, 10(5), 399–414. <https://doi.org/10.17705/1jais.00198>
- Salas, E., & Glickman, A. S. (1990). Comportamiento organizacional, teoría de sistemas socio-técnicos y calidad de vida laboral la experiencia peruana. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 22(1), 69–82.
- Shou, Y., Feng, Y., Zheng, J., Wang, G., & Yeboah, N. E. (2013). Power source and its effect on customer-supplier relationships: An empirical study in Yangtze River Delta. *International Journal of Production Economics*, 146(1), 118–128. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2013.03.003>
- Siawsh, N., Peszynski, K., Young, L., & Vo-Tran, H. (2019). Exploring the role of power on procurement and supply chain management systems in a humanitarian organisation: a socio-technical systems view. *International Journal of Production Research*, 0(0), 1–25. <https://doi.org/10.1080/00207543.2019.1634293>
- Simon, B. H. A. (1952). A Behavioral Model of Rational Choice. 99–118.
- Stefano, A., Luzzini, D., & Ronchi, S. (2017). Research perspectives on public procurement: Content analysis of 14 years of publications in the journal of public procurement. 17(2), 229–269.
- Sturm, R. E., & Antonakis, J. (2015). Interpersonal Power: A Review, Critique, and Research Agenda. *Journal of Management*, 41(1), 136–163. <https://doi.org/10.1177/0149206314555769>
- Torvatn, T., & de Boer, L. (2017). Public procurement reform in the EU: start of a new era? *IMP Journal*, 11(3), 431–451. <https://doi.org/10.1108/imp-09-2015-0056>
- Trammell, E., Abutabenjeh, S., & Dimand, A.-M. (2020). A Review of Public Administration Research: Where Does Public Procurement Fit In? *International Journal of Public Administration*, 43(8), 655–667. <https://doi.org/10.1080/01900692.2019.1644654>
- Trist, E. L., & Bamforth, K. (1951). Some Social and Psychological Consequences of the Longwall Method of Coal-Getting. *Human Relations*, 4(1), 3–38. <https://doi.org/10.1177/07399863870092005>
- Uyarra, E., Zabala-Iturriagoitia, J. M., Flanagan, K., & Magro, E. (2020). Public procurement, innovation and industrial policy: Rationales, roles, capabilities and implementation. *Research Policy*, 49(1), 103844. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2019.103844>
- Wan, R. (2014). *Public Procurement of Innovation Policy: Competition Regulation, Market Structure and Dominant Design* (Vol. 14, Issue 4).
- Wang, J. C., Wang, Y. Y., & Lai, F. (2019). Impact of power structure on supply chain performance and consumer surplus. *International Transactions in Operational Research*, 26(5), 1752–1785. <https://doi.org/10.1111/itor.12466>
- Weber, Y., & Pliskin, N. (1996). The effects of information systems integration and organizational culture on a firm's effectiveness. *Information and Management*, 30(2), 81–90. [https://doi.org/10.1016/0378-7206\(95\)00046-1](https://doi.org/10.1016/0378-7206(95)00046-1)
- Zhao, X., Flynn, B. B., & Roth, A. V. (2007). Decision sciences research in China: Current status, opportunities, and propositions for research in supply chain management, logistics, and quality management. *Decision Sciences*, 38(1), 39–80. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5915.2007.00148.x>

Reinvención de la Política Social en México y su evaluación: un análisis del Programa Sembrando Vida en San Luis Potosí.

Reinvention of Social Policy in Mexico and its evaluation: an analysis of the Sembrando Vida Program in San Luis Potosí.

<https://doi.org/10.58493/ecca.2023.1.2.07>

Dalma de la Cruz García Ramírez [1]
lap.dalma.garcia@hotmail.com

Mario Eduardo Ibarra Cortés [2]
Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-2259-7381>
mario.ibarra@pfca.uaslp.mx

Fecha de recepción: 18/01/2023
Fecha de aceptación: 24/04/2023



Resumen

El objetivo de este artículo presentar un análisis del Programa Social Sembrando Vida en San Luis Potosí, realizado a través de un método cualitativo. El artículo se fundamenta en que el programa atiende el problema para el cual fue creado, cumple con la normativa de aplicación, y el avance es positivo en su caso de análisis y sirve como ejemplo de las soluciones a los problemas sociales en México, que se pueden resolver con base a un enfoque de política social integral. El programa Sembrando Vida como modelo de política integral activa, toma en cuenta la diversidad socio ambiental y cultural de las comunidades, contribuyendo a la generación de empleos en zonas rurales, al cuidado del medio ambiente y rescate de sitios prioritarios para la restauración de la biodiversidad y favorece una mayor cohesión social a través de las Comunidades de Aprendizaje Campesino.

Palabras clave: Política social, Sembrando Vida, programas sociales, sexenio de AMLO

Abstract

The objective of this article is to present an analysis of the Sembrando Vida Social Program in San Luis Potosí, carried out through a qualitative method. The article is based on the fact that the program addresses the problem for which it was created, complies with the applicable regulations, and the progress is positive in its case of analysis and serves as an example of solutions to social problems in Mexico, which can be solved based on a comprehensive social policy approach. The Sembrando Vida program as a model of active comprehensive policy, takes into account the socio-environmental and cultural diversity of communities, contributing to the generation of jobs in rural areas, care for the environment and rescue of priority sites for the restoration of biodiversity and favors greater social cohesion through the Peasant Learning Communities.

Keywords: Social policy, Sembrando Vida, social programs, AMLO six-year term

[1] Secretaría de Bienestar de San Luis Potosí

[2] Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

Para citar este artículo: García, D. & Ibarra, M. (2023). "Reinvención de la Política Social en México y su evaluación: un análisis del Programa Sembrando Vida en San Luis Potosí". Espacio Científico de Contabilidad y Administración-UASLP (ECCA) Vol. I, Núm. 2, pp. 93-109.

1) Introducción

Existen precedentes de que la política social no está distribuida correctamente, no solo ha estado enfocada a combatir la pobreza, sino que ha atendido a diversos grupos sociales. En un ejemplo presentado por Cejudo, Michel y Sobrino (2017) mencionan que en una selección de los programas (1,305) del inventario estatal 2014 de Coneval, se encontró que casi 40 por ciento de los programas tiene menos de 1,000 beneficiarios y que 70 por ciento tiene menos de 10,000. De igual forma, más de un cuarto (26 por ciento) tiene un presupuesto menor a un millón de pesos; dos tercios, uno menor a diez millones (Cejudo y Zedillo, 2017). Se ha encontrado también que de esos programas 87.4 por ciento no tienen reglas de operación y sobre casi la mitad de ellos no es posible identificar el monto del presupuesto con que cuentan (Cejudo y Zedillo, 2015). Las debilidades de los programas sociales reinciden en que existen duplicidades o se empalman con otros programas, también en ocasiones tienen objetivos secundarios que debilitan a los prioritarios. Se ha identificado que en muchas ocasiones la focalización, recae en las zonas de fácil acceso, algunos programas están pensados para ejecutarse por personas que están al alcance de realizarlos y no de las personas más necesitadas.

Por esto es evidente, que existe desconocimiento de los resultados de los programas, o bien falta de seguimiento sobre si funcionan o no, a quien efectivamente van dirigidos (los beneficiarios que realmente han sido favorecidos) y si al contrario afectan al objetivo por el cual fueron creados. Esto nos conduce a racionalizar y evaluar la eficiencia de la utilización de los recursos y la eficacia de los programas, para alcanzar los objetivos por los cuales fueron diseñados y llevados a la práctica, para erradicar o combatir el problema de inicio.

Es necesario alcanzar la asignación óptima de los recursos dirigidos a través de los programas de índole social, que principalmente buscan combatir la pobreza, siendo primordial investigar los costos de implementación y ejecución de los programas, el impacto que genera en la población objetivo, para impulsarlas, modificarlas o en el peor de los casos eliminarlas.

Cohen y Franco (1992) mencionan que existen dos metodologías para realizar una evaluación de programas de política social:

a) eficiencia, establece la rentabilidad del proyecto mediante la corrección de los precios existentes en mercados imperfectos, transformándolos en los que se darían en condiciones de competencia perfecta (la comparación de los costos y beneficios se lleva a cabo sin considerar quién afronta los primeros y quién recibe los últimos); y b) evaluación social que se enfoca en el tema de la distribución, destinatarios del proyecto y los beneficios. Ambas buscan determinar la utilidad de continuar con los proyectos o la conveniencia de realizar otros del mismo tipo.

Por otro lado, Cardozo (2006) sugiere en el caso de México evitar posiciones dogmáticas, combinando metodologías según las necesidades de cada programa, e incide en que el gobierno utiliza las evaluaciones para racionalizar el gasto social y ganar legitimidad, en el caso de que no impulse la participación social y la calidad misma en el tema de las evaluaciones.

En el 2019 el gobierno federal empezó a transformar la política social en México, eliminó, modificó y agregó programas enfocados a suprimir la pobreza, por este motivo nace la idea de analizar el Programa Sembrando Vida, a cargo de la Secretaría de Bienestar. La incógnita surge por la necesidad de aportar mejores y oportunos elementos a los tomadores de decisiones, que hoy en día buscan solucionar diferentes problemas a través de una sola política y exponer lo que realmente genera el programa a la comunidad en la que se desarrolla.

Las experiencias de evaluación y análisis de programas tienen vital importancia, permiten reprogramar el proyecto evaluado y aprender de la experiencia para el diseño, la realización de futuras acciones y modificaciones de lo implementado.

Este análisis se centra en la política social de la Secretaría de Bienestar llamada Sembrando Vida, que *busca contribuir al bienestar social de sembradoras y sembradores a través del impulso de la autosuficiencia alimentaria, con acciones que favorezcan la reconstrucción del tejido social y la recuperación del medio ambiente, a través de la implementación de parcelas con sistemas productivos agroforestales.*

Actualmente hay poca evidencia sobre la efectividad de este tipo de programas en países como México, por lo que es fundamental estudiar si el programa realmente contribuye a cumplir los objetivos para los que fue creado y verificar que no tenga alguna consecuencia no intencionada, así como en cualquier otro programa similar, identificar si los resultados son positivos y/o en su caso cuales son los efectos negativos para encontrar áreas de oportunidad que aporten soluciones, al momento de modificar las reglas de operación del siguiente ejercicio fiscal para que puedan ser consideradas, y por último, es importante investigar la realidad de este programa que opera con recursos públicos y es ejecutado en el interior del País.

Sumado a esto, el Programa Sembrando Vida, ofrece al estudio multidisciplinariedad de elementos y actores que conforman su ejecución y toca diversos componentes sociales, económicos y ambientales. Los resultados que emerjan de este enfoque en la administración pública actual en México serán parteaguas para poner en claro y detalle las políticas públicas que se llevan a cabo en el gobierno. Este trabajo busca generar el interés de aquellos investigadores y tomadores de decisiones, para recolectar evidencia básica y necesaria que cambie el método evaluativo en primera instancia, de los programas sociales aplicados en la administración pública en México. Este artículo ofrece un marco de referencia de investigación que sintetice lo que otros entes estudian, debido que, aun existiendo un sinfín de fuentes de información, se establezca un método de revisión sistémico basado en evidencia que ofrezca una mejor experiencia práctica en este caso, del Programa Sembrando Vida. Antes de abordar el objeto de este estudio necesitamos explicar el trasfondo de la política social que imparte el gobierno federal, de la que nace este programa.

La actual administración en materia de desarrollo social inició erradicando lo que anteriormente se promovía como una política social, basada en el asistencialismo¹ y no asociada con derechos, lo que hoy en día se establece, un ejemplo claro de esto es la Pensión Universal de los Adultos Mayores en la reforma al artículo 4to de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos realizada en el 2020.

En las anteriores administraciones el acceso a los programas era desigual, conclusión derivada de la evaluación estratégica de protección social, realizado por el CONEVAL en el 2018. El actual gobierno ha venido a cimentar nuevas bases para llevar a cabo las políticas públicas en materia de desarrollo social, de manera que su planeación e implementación, se desarrollen de manera integral, incidiendo positivamente en el resultado respecto a la situación inicial que se busca cambiar.

Para un mejor entendimiento, en el primer apartado hablamos de las bases de nuestro sujeto de estudio, de donde nace, que busca resolver, quienes lo ejecutan y como ha sido el comportamiento a grandes rasgos de su trayectoria, para ofrecernos como primer panorama que es lo que se va a analizar y porque es apto para la investigación que se está promoviendo.

En segundo término, para establecer nuestra base documental y conceptual, necesitamos abordar la teoría, y trasladarla a la práctica que implica las bases de la política social en América Latina y en México, la creación, ejecución, evaluación de la misma, los actores que participan, las acciones que se realizan en torno al objeto de este artículo.

En el tercer apartado, se presenta la descripción del programa y los alcances que ha obtenido desde su implementación hasta el primer semestre del 2022, del Programa Sembrando Vida, en San Luis Potosí.

El desarrollo del último tema nos invita a proponer los retos y desafíos del programa, así como a identificar las áreas de oportunidad que tiene. Para adentrarnos en el tema, es necesario conocer como Sembrando Vida, política social del Gobierno Federal, surge como respuesta a las necesidades de un grupo específico de la población en nuestro país, no sin antes abordar lo que ha sido la política social en México hasta el actual gobierno.

2) La política social en América Latina

El desarrollo social de América Latina ha ido evolucionando paulatinamente, y México se encuentra como uno de los principales países en implementar programas de carácter social, para coadyuvar al desarrollo integral de la población atendida. América Latina ha sido pionera en el ámbito de las políticas públicas, especialmente en materia de protección social. Fue precursora en los programas que prevén transferencias condicionales a hogares pobres como un incentivo eficaz para la adopción de ciertos patrones de comportamiento y mejorar así sus condiciones de vida, oportunidades y capital social. Después de casi un decenio desde su aplicación en muchos países de América Latina, las transferencias condicionadas se están aplicando ahora en África y en Asia. Su grado de cobertura varía según el país, pero pueden llegar a beneficiar a una fracción importante de la población total como en el caso de los programas existentes en Ecuador, Brasil y México, entre otros”.

Un punto clave para entender cómo se desarrollan los programas, es identificar cuál es la problemática, que se busca solucionar y que se está haciendo ya. La política social en América Latina tiene un problema crucial: la escasa proporción de recursos que se destina a los más pobres. La política social se ha preocupado de atender a otros grupos sociales: como se ha sostenido en otro lugar, la política social no es sólo para los pobres. Por otro lado, hay ineficacia que deriva de la institucionalidad social vigente, de la forma en que se diseñan y se ejecutan los programas, y de las filtraciones que se producen en ellos. La convicción de que siempre existen beneficios en los programas y proyectos sociales crea problemas, presupone que al haber oferta también ha de haber impacto, y que éste se elevará junto con ella. La relación inversión-impacto está condicionada por múltiples decisiones. El resultado depende tanto de una selección adecuada de los beneficiarios (focalización), como de que éstos tengan posibilidad económica, social y cultural de acceder al programa y de que la cantidad y calidad de los bienes y servicios ofrecidos sean apropiadas (Cohen y Franco, 1992).

Después de identificar los factores anteriores, la evaluación funciona dando seguimiento y certeza a estas políticas efectuadas, para redirigir o concluir las, por esto, la evaluación de programas y políticas ha sido un componente central de la agenda de reforma del Estado en América Latina.

En particular, como resultado de la tercera ola democratizadora, el ajuste económico y las presiones crecientes por un mejor desempeño gubernamental, diversos países de la región han implementado sistemas de evaluación y monitoreo (Maldonado, 2015).

Pese a la intención del Gobierno de realizar la evaluación de sus prácticas, según Maldonado (2015) señala que existen tres factores que han afectado la credibilidad de la evaluación: la calidad de los datos, el origen de la evaluación (realizada a través del propio gobierno) y la falta de mecanismos de retroalimentación. Otro elemento es la actitud del gobierno y del legislativo en turno respecto de los procesos de seguimiento y evaluación. Este tipo de condiciones reducen la importancia de llevar a cabo las evaluaciones de los programas, pasándolas a un segundo término. En el caso de México, la evaluación a sus políticas lo realiza exclusivamente el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social de acuerdo a la Ley de Desarrollo Social vigente, y la información generada es pública.

3) La política social en América Latina

En México, la Política Social la presentan Torres y Rojas (2015) en tres etapas fundamentales, la primera corresponde al periodo revolucionario (Satisfacción de las demandas sociales derivadas de la Revolución mexicana), segundo el Estado de Bienestar: universalista e institucional-redistributivo (Instituciones y programas sociales universales y redistributivos: enfocados a la atención de diferentes problemáticas sectoriales), y la tercera el Estado mínimo: focalización y racionalización de recursos públicos destinados a la asistencia social (Implementación de programas de combate a la pobreza y desarrollo regional), estos autores concluyen que la Política Social en México, se limita a tratar de contener el descontento social de la población marginada del país, que si bien han aumentado los recursos para el combate a la pobreza y desigualdad social, paradójicamente, su nivel y magnitud también se ha incrementado. Connotando este análisis, es evidente los cambios históricos que se han venido presentando en este rubro y que es de menester atender la situación para incidir efectivamente en la transformación del país.

Las políticas sociales a cargo de Bienestar buscan de manera alineada contrarrestar los efectos de la pobreza, emancipar a la sociedad a fin de alcanzar un mayor crecimiento económico, y hacer contrapeso en los problemas sociales. Se hace énfasis en explicar la política social del Programa Sembrando Vida, como un programa que busca mejorar las condiciones de vida, de aquellos posibles sujetos beneficiarios del programa que cumplan las condiciones para las cuales fue creado. Con el fin de otorgar al lector una síntesis del objeto de estudio, la perspectiva analítica en la política pública del PSV, y la acción pública de la Secretaría de Bienestar, sentando las bases para lograr la interpretación del resultado del programa analizado. Es por lo que este marco de análisis aborda la temática de política pública, gobernanza, evaluación y el análisis basado en evidencia principalmente, como médula del estudio.

Para poder hablar del PSV, como instrumento de política social, el cual consiste en situar a los ciudadanos en el núcleo de las políticas públicas, dejando a un lado la asistencia social residual, sino incorporando sus necesidades y voz en todos los sectores, como lo hace este programa con la participación social de la comunidad a la que pertenecen los sujetos agrarios, la inclusión productiva y el desarrollo de las relaciones internas de los participantes.

Debido a que la administración federal actual menciona que el campo fue abandonado por los anteriores gobiernos, pone énfasis en su apoyo a través de este programa, de manera integral suma componentes para reforzar la política social implementada.

Las políticas sociales pueden superar el círculo vicioso de la pobreza y el atraso, y crear un círculo virtuoso en el que el desarrollo humano y el empleo para generar una mayor demanda interna, crecimiento y bienestar económico (Ortiz, 2007). Es en esta perspectiva que situamos a este programa, como una política social, que busca contribuir al bienestar social mediante ingresos suficientes, impulsar la autosuficiencia alimentaria, la reconstrucción del tejido social y generar la inclusión productiva de los campesinos en localidades rurales para hacer productiva la tierra.

La actividad gubernamental en México ha evolucionado por la economía capitalista, los avances tecnológicos de todo el mundo y a nivel organizacional, aún mucho más para lograr responder a las demandas del ciudadano actual.

Por esto, se logra identificar que el gobierno funciona a través de interacciones mutuas, entre más participen entidades gubernamentales, entidades privadas, actores políticos y sociedad civil organizada, y da como resultado un patrón para la creación de políticas públicas que respondan efectivamente a los problemas de la sociedad.

El gobierno responde implementando acciones innovadoras con el objetivo de resolver de manera más eficaz y eficiente, no solo a nivel de políticas públicas, sino que también cambia desde el interior de su organización, desempeñando nuevas formas de llevar a cabo su legitimación. Martínez (2010) dice que, frente a los problemas representados por modelos de jerarquías y mercados, un nuevo modelo de gobierno conocido como gobernanza ha sido planteado para redefinir un sistema en el que la interacción entre actores públicos y privado/sociales es fundamental para la solución a los problemas actuales, caracterizados por su complejidad. Esta redefinición atraviesa tanto las estructuras como los procesos de gobierno en todos sus niveles y asuntos de políticas públicas.

El nuevo papel que intenta desempeñar una gran parte de los gobiernos está basado en la gobernanza, 5 un nuevo modelo de organización que crea tendencias de la administración pública, y la dota de herramientas para realizar de la mejor manera posible el desempeño, tanto de los gobernantes, como de funcionarios públicos. "Un dogma de la gobernanza es la afirmación que la señal del servicio público se ha vuelto falsa o engañosa, [...] en respuesta, la gobernanza propone reestructuraciones institucionales que cuestionan las señales más tradicionales".

Un elemento más de ella, es el empleo de recursos no gubernamentales para ampliar el proceso de rendición de cuentas y de manera paralela, complementar y en otros casos, suplantar al Estado en el desempeño de los fines públicos, vinculando aún más la intervención de sector privado, superando las barreras de la democracia, y abriéndose paso en el sistema de mercado, brindando una gestión rentable y efectiva de la administración en el sentido del cumplimiento con las metas preestablecidas y orientadas a ver al ciudadano como un usuario. Un ejemplo de esta interacción es que dentro del PSV, se promueve la autosuficiencia alimentaria, desarrollar la productividad del campo inicialmente.

La teoría y conceptualización son la base para el estudio sobre la evidencia de las acciones y resultados del PSV, a través de la conjugación de los elementos teóricos que trastocan la acción realizada a través de la ejecución del programa, fundando la evidencia pertinente y sólida para sustentar la razón de ser del programa y su continuidad año con año, enfocándose en la fuente principal: el argumento y resultados de la población que está siendo atendida por el programa, y las evaluaciones que se le hacen al mismo.

No se pueden negar esfuerzos de algunas personas adheridas a la política implementada dentro de las instituciones públicas que tratan de manifestar su apoyo a la sociedad implementando mejores medidas y evaluando las políticas que se han creado y algunas otras que están en construcción. De ahí que estén invirtiendo una buena cantidad en capital intelectual en el problema de evaluación de los resultados de las acciones gubernamentales. Pero entre insumos y los resultados existe un terreno aun inexplorado: la cuestión de cómo se modifican las políticas a medida que se traduce en lineamientos administrativos y se les lleva a la práctica, (Aguilar, 2007).

Las acciones innovadoras, o la implementación de programas que responden a las demandas de la sociedad se ven reflejados en los resultados de las evaluaciones, sin embargo, vemos que aún no hay precedentes de estudios basados en la evidencia de programas sociales como este.

Es preciso señalar que esta tarea de innovación, de explotar nuevos mecanismos de gestión, ya no le corresponde al Estado en primer lugar, la ciudadanía es un elemento clave para que esto se lleve a cabo, por lo que es un actor irremplazable para efectuar políticas públicas, y a su vez fortalecer las acciones públicas organizadas, donde exista una amplia apertura a la negociación y de interacción entre los diversos actores que participan en la ejecución de la política pública, desde el momento en el que se formula, se ejecuta y se evalúa, por lo que pudiera adoptarse un mecanismo que provea revisiones periódicas actualizadas y reguladas, que generen la evidencia de la política revisada. Enfatizar que la participación debe ser no sólo a nivel de la demanda sino también en la gestión y seguimiento de las políticas y proyectos que se ejecuten (Cabrerero, 1997). La ciudadanía sigue siendo el beneficiario principal del gobierno y es primordial enfatizar en el efecto que las políticas públicas del gobierno tienen en él.

Por el lado del seguimiento que el gobierno les da a los programas sociales, surge desde el 2004 la Ley General de Desarrollo Social (LGDS), donde se plasma la obligatoriedad y sistematización de la evaluación, en principio dirigida en exclusiva a la evaluación de los programas sociales federales. Esta Ley obliga a evaluar de manera externa y sistemática a los programas que reciben recursos fiscales y que están sujetos a reglas de operación. La Ley estipula que: Los programas, fondos y recursos destinados al desarrollo social son prioritarios y de interés público, por lo cual serán objeto de seguimiento y evaluación de acuerdo con esta Ley (Artículo 18). Uno de los principales avances de la nueva Ley fue la creación del CONEVAL, como órgano técnico encargado de coordinar las actividades de evaluación: *La evaluación de la Política de Desarrollo Social estará a cargo del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL)*, que podrá realizarla por sí mismo o a través de uno o varios organismos independientes del ejecutor del programa, y tiene por objeto, revisar periódicamente el cumplimiento del objetivo social de los programas, metas y acciones de la Política de Desarrollo Social, para corregirlos, modificarlos, adicionarlos, reorientarlos o suspenderlos total o parcialmente (Artículo 72). Esta ley y el CONEVAL siguen siendo la base para la evaluación de los programas del gobierno hasta la fecha.

4) El enfoque de la política social en el sexenio de AMLO

El Gobierno de Andrés Manuel López Obrador buscó articular acciones de la política social, donde los derechos humanos se garantizarán y promovieran el acceso igualitario para toda la población en México. Si bien, el gobierno está buscando entrelazar los derechos humanos con el desarrollo de las capacidades para entrar a un estado de bienestar, realiza la siguiente propuesta sobre la política social en México donde especifica que esta:

gira en torno al concepto de bienestar que se finca en el acceso efectivo a los derechos humanos a través de una serie de programas para el desarrollo que buscan atender de manera integral a las personas en todo el curso de vida y que se distancia de la atención de necesidades focalizadas a "una política de bienestar universal".

Lo anterior se refiere a que algunos de los programas ya son un derecho social reconocido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En general para hablar de política social, implementada por el actual gobierno federal, es importante señalar que aquellos programas que construyen dicha política, cada uno es regido por un conjunto de lineamientos o reglas de operación, que marcan y establecen las características de aquellas personas que pueden acceder al programa, en base a requerimientos de elegibilidad, criterios de priorización, procesos de selección, apoyos y montos económicos, derechos, obligaciones y sanciones de los que acceden al programa, y de las instancias que ejecutan el programa, indicadores para la evaluación del programa, perspectiva de género, quejas y denuncias y algunas especificaciones dependiendo del programa.

Durante el proceso de ejecución de los programas, no se dispuso en su totalidad de reglas para su operación, dado esto Cejudo (2019) argumenta que la operación correcta de cualquiera de los programas previstos y del conjunto de la política social requiere reglas claras para acotar la discrecionalidad, información para tomar decisiones, planeación para fijar objetivos, indicadores para observar avances y resultados, y coordinación para articular las intervenciones de los tres ámbitos de gobierno, por lo que es preciso señalar que los programas ejes de la política social del gobierno obradorista poseen estos componentes y aquellos que no, solo fueron utilizados por el momento de crisis mundial como lo fue el COVID-19, con la implementación del Programa de Programa de Microcréditos para el Bienestar, que actualmente no funciona. De los once programas que iniciaron su sexenio y que no contaron con Reglas de Operación, los que subsistieron cuentan con reglas de operación anuales, y pese a la falta de reglas de operación, fueron evaluados por el CONEVAL tal es el caso del PVS, que en 2019 funcionó con lineamientos de operación.

5) La evaluación de los programas sociales

La evaluación en México data de 1970, donde se valoraron las iniciativas como el Programa de Inversiones Públicas para el Desarrollo Rural (Pider) y el Programa Integral para el Desarrollo Rural y la Coordinación General del Plan Nacional de Zonas Deprimidas y Grupos Marginados (Coplamar). En 1980 se crea el Sistema Nacional de Planeación y la Ley de Planeación, donde se reglamentaba el tema de indicadores.

Fue hasta finales de 1990 que el tema de la evaluación tomó mayor relevancia, para la emisión del Programa para la Modernización de la Administración Pública Federal (1995-2000). En 1997 se implementa la evaluación de resultados e impactos del Programa PROGRESA.

Tabla 1: Tipos de evaluación de los programas federales

<i>Tipos de evaluación</i>	<i>Descripción</i>
1. <i>Evaluación de consistencia y resultados</i>	Analiza sistemáticamente el diseño y desempeño global de los programas federales para mejorar su gestión y medir el logro de sus resultados.
2. <i>Evaluación de diseño</i>	Permite evaluar la consistencia y lógica interna de los programas presupuestales
3. <i>Evaluación de impacto</i>	Identifica con metodologías rigurosas el cambio en los indicadores en cuanto a resultados atribuibles a la ejecución del programa federal.
4. <i>Evaluación de procesos</i>	Analiza mediante trabajo de campo si el programa lleva a cabo sus procesos operativos de manera eficaz y eficiente y si contribuye al logro del propósito.
5. <i>Evaluación específica del desempeño</i>	Aquellas evaluaciones no comprendidas en la presente lista y que se realizarán mediante trabajo de gabinete o de campo, o ambos.
6. <i>Evaluación de indicadores</i>	Analiza mediante trabajo de campo la pertinencia y el alcance de los indicadores de un programa federal para el logro de resultados.
7. <i>Evaluaciones complementarias</i>	Aquellas evaluaciones a programas de aplicación opcional de acuerdo con las necesidades e intereses de las dependencias y entidades.
8. <i>Evaluación estratégica</i>	Evaluaciones que se aplican a un programa o conjunto de programas en torno a las estrategias, políticas y estructuras institucionales

Fuente: Sistema de Monitoreo y Evaluación de la Política de Desarrollo Social en México. Memorias del CONEVAL 2006-2018, 2da Edición, 2018.]

Antes de hondar en el tema de la evaluación, que es el tema central de esta investigación es importante señalar que la investigación evaluativa constituye la aplicación de los principios y procedimientos de la investigación social para comprobar sistemáticamente la eficacia de un programa de intervención social, en cambio, cuando hablamos de evaluación de programas, se alude al conjunto de principios, estrategias y procesos que fundamentan la evaluación de toda acción o conjunto de acciones desarrolladas de forma sistemática, en un determinado contexto con el fin de tomar las decisiones pertinentes que contribuyan a mejorar las estrategias de intervención social (De Miguel, 2000). Aunado a esto, evaluar los programas sociales, promueven en la ciencia social, las teorías de consecución para alcanzar un objetivo, el término de "teoría", aplicado a la evaluación de programas, se refiere a un conjunto de principios interrelacionados que explican y predicen la conducta de una persona, grupo u organización sobre la que hemos llevado a cabo una acción intencional y sistemática (Chen, 1990).

Como es de trascendental importancia identificar los resultados de la acción gubernamental, De Miguel (2000) expone que el objetivo principal de una evaluación es lograr identificar los efectos netos de un programa, aquellos que se deben exclusivamente a las variables explicativas que justifica la intervención. La evaluación de los programas, antes que los problemas de causalidad de las teorías, se deberá centrar sobre los procesos de instrumentación de las estrategias de intervención ya que son las contingencias que se establecen en cada caso, las que determinan las diferencias.

La evaluación sirve para contrapesar los cuestionamientos al ejercicio del gobierno, ya que como lo explica Maldonado (2015) esta puede ser pensada como una propuesta de solución/atención al bajo desempeño gubernamental, a los problemas de legitimidad del sector público entre otros. Si el objetivo central de la evaluación es aportar información del desempeño y los atributos centrales de los programas como instrumento para mejorar la calidad del gobierno y de las decisiones públicas, la utilización instrumental es una condición necesaria, más no suficiente, para alcanzar dicho objetivo. Además de la efectiva utilización de los hallazgos con la intención de mejorar el desempeño, es necesario verificar que las decisiones tomadas como consecuencia de los hallazgos de la evaluación generen efectivamente una mejora en la calidad o el nivel de desempeño de la agencia, el programa o la intervención de la que se trate.

En el caso de la evaluación basada en evidencia, propuesta para analizar a detalle el objeto de este estudio, se resalta que: los principales hacedores de política sustentan sus decisiones en procesos racionales contruidos sobre la base de datos existentes, ordenados de manera deductiva y orientados a identificar las mejores opciones de política; estos procesos suponen sistemas de gestión del conocimiento robustos, apoyados en el uso de la tecnología; los análisis de las alternativas de política se basan en el uso explícito e intencional de la mejor evidencia científica; la búsqueda de las mejores opciones de política debe acompañarse del desarrollo institucional burocrático orientado a la implementación de políticas públicas. (Jayme y Vaca, 2017). Siguiendo este parteaguas del por qué es indispensable evaluar la política social, se quiere proponer al lector un modelo de valoración fácil y precisa, para emitir un juicio o argumento, ante los resultados de la aplicación de un programa social, tal es el ejemplo del programa que a continuación se detalla.

6) La política social: Sembrando Vida

El sujeto de estudio que aborda esta investigación, lo realiza la Secretaría de Bienestar, a través de la Ley General de Desarrollo Social y que, a su vez, se alinea con el Programa Sectorial de Bienestar, es cuyo objetivo es contribuir al bienestar general de la población, bajo un enfoque de derechos humanos, transversal, diferencial, incluyente, intercultural y con perspectiva de género, por lo que su actuación es congruente con el Plan Nacional de Desarrollo, particularmente la LGDS, dentro del Programa Sectorial de Bienestar, se establece:

“Esta tiene dentro de sus objetos garantizar el pleno ejercicio de los derechos sociales consagrados en la Constitución, asegurando el acceso de toda la población al desarrollo social. La Secretaría de Bienestar es la instancia responsable de su ejecución y deberá atender el mandato de las fracciones II, III y IV del artículo 1 de la LGDS, las cuales señalan las obligaciones del Gobierno de México para establecer las instituciones responsables del desarrollo social y definir los principios y lineamientos generales a los que debe sujetarse la Política Nacional de Desarrollo Social; establecer un Sistema Nacional de Desarrollo Social en el que participen los gobiernos municipales, de las entidades federativas y el federal, así como determinar la competencia de los tres órdenes de gobierno en materia de desarrollo social y las bases para la concertación de acciones con los sectores social y privado. Asimismo, el artículo 6 de la LGDS establece que son derechos para el desarrollo social: la educación, la salud, la alimentación nutritiva y de calidad, la vivienda digna y decorosa, el disfrute de un medio ambiente sano, el trabajo y la seguridad social, y los relativos a la no discriminación en los términos señalados por la Constitución”.

Dentro del Programa Sectorial de Bienestar, el objetivo prioritario 3 menciona:

Contribuir al bienestar social mediante ingresos suficientes, impulsar la autosuficiencia alimentaria, la reconstrucción del tejido social y generar la inclusión productiva de los campesinos en localidades rurales para hacer productiva la tierra.

Para la Secretaría de Bienestar el rescate de las actividades productivas y sustentabilidad del campo constituye un objetivo prioritario ya que desde la implementación del modelo neoliberal en nuestro país el papel del campo mexicano ha sido relegado. Enfocaremos nuestro trabajo para que las familias campesinas puedan producir sus propios alimentos y generar cadenas productivas para el bienestar de las comunidades en un entorno de sustentabilidad ambiental.

México es un país rico en recursos naturales, biodiversidad y cultura. Esta riqueza se encuentra concentrada principalmente en zonas rurales las cuales cuentan con la mayor cantidad de recursos forestales del país y residen gran parte de los pueblos originarios, quienes han sabido preservar los recursos que posee su entorno mediante conocimientos y prácticas tradicionales que son parte de su patrimonio cultural y de respeto a la naturaleza.

La aportación de este objetivo prioritario es:

Con la formulación de este objetivo prioritario y sus estrategias se contribuirá en la formación de un país con agricultura familiar fortalecida que permita generar sistemas alimentarios más productivos y sostenibles que garanticen el bienestar de las familias mexicanas que dedican su tiempo a las actividades agrícolas y la reforestación a través de los programas para el desarrollo, con los cuales se dará capacitación e información sobre el uso productivo y responsable de los recursos naturales, su almacenamiento y la comercialización de sus productos.

El proceso de recuperación de las actividades agroforestales se dará con la participación comunitaria y la reconstrucción del tejido social. Utilizando los procesos asamblearios para captar la demanda ciudadana. Todo ello aunado a una estrategia de entrega directa y sin intermediarios que contribuya al bienestar de las personas que se dedican a actividades del campo y reforestación, de manera que puedan producir sus propios alimentos y entrar de manera igualitaria a la generación de cadenas productivas.

Las zonas rurales de México se convertirán en un sector estratégico para el desarrollo del campo si se trabaja en incrementar su productividad, bajo un enfoque de sustentabilidad y con una visión de desarrollo regional a largo plazo, que contribuya a reducir la vulnerabilidad en la que viven las personas que allí habitan. El plan es sembrar un millón de hectáreas de árboles maderables y frutales para darles trabajo a más de 400,000 sembradores, logrando arraigar a campesinas y campesinos jóvenes a la tierra, reduciendo el fenómeno migratorio. Además, con la reforestación se rehabilitará la selva y el bosque, se rescatará y protegerá la flora y fauna nativa (Obrador, 2019).

Para hablar del Programa Sembrando Vida como sujeto del estudio, se establece que inició el 24 de enero del 2019, con la publicación de sus lineamientos de operación en el Diario Oficial de la Federación, donde se menciona lo siguiente:

“Es prioridad para la presente administración contribuir a mejorar las condiciones de vida de los sujetos agrarios en los ejidos y comunidades agrarias que se encuentren en mayor situación de pobreza, para impulsar el fortalecimiento de la participación social, la inclusión productiva y el desarrollo comunitario, a través del establecimiento de Sistemas de Producción Agroforestales.”

Estos lineamientos presentan una breve explicación del por qué surge la necesidad de aplicar un programa como este, y hacia dónde va enfocada su aplicación:

“México es un país rico en recursos naturales, biodiversidad y cultura. Esta riqueza se encuentra concentrada principalmente en las zonas rurales, ya que ahí se encuentra la mayor cantidad de recursos forestales del país y reside gran parte de los pueblos originarios, quienes, mediante sus conocimientos y prácticas tradicionales, han sabido preservar los recursos que posee su entorno y que son parte de su patrimonio natural. Las zonas más ricas en México en biodiversidad son aquellas con los mayores índices de pobreza y rezago, esto debido a que no se han establecido programas institucionales que logren aumentar el nivel de bienestar de los hogares rurales y satisfacer sus necesidades básicas de alimentación, a través de la autoproducción de alimentos, la comercialización de excedentes y la generación de empleo”.

Debido a estas condiciones de pobreza, las regiones rurales del país, las cuales cuentan con alto potencial agroalimentario, han sufrido en las últimas décadas un importante proceso de deforestación y sobreexplotación de sus recursos, causando la degradación de los suelos y la modificación negativa de sus microclimas, afectando así el potencial productivo que poseen y generando insuficiencias alimentarias en la propia comunidad, empeorando así las condiciones socioeconómicas de las y los pobladores, quienes se han visto forzados a abandonar sus lugares de origen en busca de empleos en las ciudades o incluso en otros países.

Sin embargo, las zonas rurales de México pueden convertirse en un sector estratégico para el desarrollo del campo si se trabaja en incrementar su productividad, bajo un enfoque de sustentabilidad y con una visión de desarrollo regional a largo plazo, que contribuya a reducir la vulnerabilidad en la que viven las personas que allí habitan. De esta manera es importante que se trabaje en apoyar a los sujetos agrarios que no cuentan con los recursos y conocimientos necesarios para producir alimentos, ya que debido a las características de los territorios en los que habitan, ellos representan una gran oportunidad para impulsar la producción de cultivos mediante sistemas agrícolas sustentables que contribuyan no solo a mejorar la alimentación y calidad de vida de las personas, sino también a la recuperación de suelos, a la mejora del medio ambiente y a combatir la insuficiencia alimentaria del país.

Es por ello que el Programa está diseñado para atender a la población rural que se encuentra en las regiones de más alta biodiversidad del país, que vive en localidades marginadas y que obtiene ingresos inferiores a la línea del bienestar rural fijada por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL). El Programa incentivará a los sujetos agrarios a establecer sistemas productivos agroforestales, el cual combina la producción de los cultivos tradicionales en conjunto con árboles frutícolas y maderables, y el sistema de Milpa Intercalada entre Árboles Frutales (MIAF), con lo que se contribuirá a generar empleos, se incentivará la autosuficiencia alimentaria, se mejorarán los ingresos de las y los pobladores y se recuperará la cobertura forestal de un millón de hectáreas en el país.

Además, se promoverá la organización productiva de los sujetos agrarios, como una forma de recuperar el tejido social en las comunidades, lograr la autosuficiencia alimentaria de los sujetos agrarios, mejorar la calidad de vida de las localidades en donde opere Programa, y en un mediano plazo, generar procesos de valor agregado y comercialización. Para ello, el Programa atenderá a los sujetos agrarios que se encuentren en mayor situación de pobreza, ubicados en zonas con alto potencial ambiental, forestal y de producción de alimentos, a fin de lograr una mejoría de ingresos igual o superior a la línea de bienestar rural mediante el establecimiento de sistemas agroforestales en sus parcelas.

Asimismo, el Programa impulsará la participación efectiva de mujeres y hombres con la intención de contribuir a cerrar brechas de desigualdad por género y etnia en el acceso a los recursos.

El Programa reconoce que las mujeres campesinas aportan de forma sustantiva a la producción de alimentos, a la transformación, el resguardo de semillas criollas, el manejo ambiental, la comercialización, la preparación y conservación de alimentos, por lo que prestará especial atención para que a través de las acciones y servicios, se busque acelerar la igualdad de género y el empoderamiento social y económico de las mujeres campesinas, como un aspecto crucial para erradicar la pobreza rural, eliminar el hambre y mejorar el bienestar de las poblaciones rurales.

Las acciones de la Secretaría de Bienestar buscan trascender el sexenio y coadyuvar a la creación de políticas públicas que promuevan medios de vida y de producción dignos para las familias asociadas a esta iniciativa. Para cumplir con sus objetivos estratégicos se valdrá de relaciones colaborativas con otras Secretarías, con el Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros (BANSEFI) y con otros actores relevantes del sector nacional e internacional, con el fin de potenciar su eficiencia y fomentar la cultura de ahorro para incrementar el patrimonio familiar a través de la creación de un Fondo de Bienestar que apoye acciones de inclusión productiva, financiera y social a corto, mediano y largo plazo.

En las Reglas de Operación aplicadas hasta el 2022 surgen nuevas significaciones para la justificación de su aplicación, e involucra mayores especificaciones que en los lineamientos iniciales:

“El Programa incentivará la generación de autoempleos para mejorar ingresos a través de proyectos productivos, y contribuirá a cubrir las necesidades alimenticias básicas, promoviendo también la autosuficiencia alimentaria, y a recuperar la cobertura forestal de hasta un millón ciento veintisiete mil quinientas hectáreas en el país, a través de la instalación de los sistemas SAF y MIAF en las 2.5 hectáreas de cada uno de los sujetos de derecho del Programa.

Además, se promoverá la organización social y productiva de las/los sujetos de derecho, como una forma de regenerar y fortalecer el tejido social en las comunidades, lograr la autosuficiencia alimentaria, mejorar la calidad de vida y contribuir al bienestar de las/los sujetos de derecho que habitan en las localidades en donde opere el Programa, y en un mediano plazo, generar procesos de valor agregado y comercialización.

Para ello, el Programa atenderá a las/los sujetos agrarios que se encuentren en localidades rurales, priorizando aquellos con población indígena y afroamericana, con rezago social, a fin de lograr una mejoría de ingresos mediante el establecimiento de sistemas agroforestales en sus parcelas.

La población potencial es el conjunto de personas que se dedican a actividades agroforestales con edad mayor o igual a 18 años, que viven en localidades rurales ubicadas en municipios con niveles de rezago social: medio, alto y muy alto o que tienen ingresos inferiores a la línea de pobreza por ingresos rural”.

De manera puntal, el último acuerdo donde se establecen las reglas de operación enuncia que el programa a nivel federal es el único que atiende este sector de la población:

“De conformidad con lo dispuesto en el artículo 179 del Reglamento de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, se verificó que el Programa objeto de las presentes Reglas de Operación no se contrapone, afecta ni presenta duplicidades con otros programas y acciones del Gobierno Federal, en cuanto a su diseño, beneficios, apoyos otorgados y población objetivo, así como que se cumplen las disposiciones aplicables”.

Para el 2019 el programa comenzó su implementación en solo 19 entidades federativas, y en el 2020 se agregó al Estado de Nayarit, cuya referencia principal para la elegibilidad de aplicación del programa fue el Índice de Marginación (IM):

Tabla 2: Estados donde se aplica el PVS hasta el 2022

No.	Entidad Federativa	Índice de Marginación	Grado de Marginación
1	Guerrero	2.56	Muy alto
2	Chiapas	2.41	Muy alto
3	Oaxaca	2.12	Muy alto
4	Veracruz	1.14	Alto
5	Puebla	0.69	Alto
6	San Luis Potosí	0.58	Alto
7	Yucatán	0.51	Alto
8	Hidalgo	0.5	Alto
9	Michoacán	0.5	Alto
10	Campeche	0.46	Alto
11	Nayarit	0.31	Medio
12	Tabasco	0.3	Medio
13	Durango	0.049	Medio
14	Morelos	-0.2	Medio
15	Tlaxcala	-0.2	Medio
16	Sinaloa	-0.24	Medio
17	Quintana Roo	-0.37	Medio
18	Chihuahua	-0.6	Bajo
19	Tamaulipas	-0.62	Bajo
20	Colima	-0.73	Bajo

Fuente: Elaboración propia con datos de la Evaluación de Focalización del Programa Sembrando Vida, México 2020.

Hasta el año 2022 siguió desarrollándose en las 20 entidades federativas mencionadas, por otro lado, en la evaluación 2020 sobre la focalización del programa aplicado en 2019, en relación a lo que se estaría aplicando en el 2020, se menciona que:

"La focalización del programa es clara a nivel estatal, pero se va difuminando cuando pasa a escalas menores, especialmente a nivel de localidades. A nivel estatal, tanto en 2019 como en 2020 los Estados que ingresaron al Programa Sembrando Vida presentaban índices de marginación significativamente mayores a aquellos que no fueron elegidos. También a esta escala se observó una participación significativamente mayor de población debajo de la línea de bienestar en Estados con Programa Sembrando Vida en 2020, pero no así en 2019. Una forma de optimizar el programa es tener más personas participantes en el programa en los lugares más marginados, como sucede en el estado de Chiapas en el 2019, que tiene mayor IM (Índice de Marginación) y mayor Participación de población que el resto de los estados. El caso contrario sucede con Tabasco, que tiene un índice de marginación más bajo que el promedio y es el segundo estado con más cantidad de participantes. En relación a la importancia de la biodiversidad y a la restauración no se encontró diferencia entre los Estados con y sin Programa Sembrando Vida".

Debido a el desarrollo y ejecución anteriormente mencionado, nace la exigencia de demostrar el resultado de la aplicación de este programa, como caso de estudio San Luis Potosí, que se detalla a continuación.

7) Alcances del Programa Sembrando Vida en San Luis Potosí 2019-2022

El PSV en San Luis Potosí, comenzó su operación en el interior del Estado en abril del 2020, pese a que los lineamientos del programa lo incluyeron en 2019. Inició con la incorporación en los 29 municipios que a la fecha operan el programa, estos municipios se atienden debido al rezago social que presentan, y en el caso de los de bajo y muy bajo rezago, fueron seleccionados porque se encuentran por debajo de la línea de pobreza por ingreso rural.

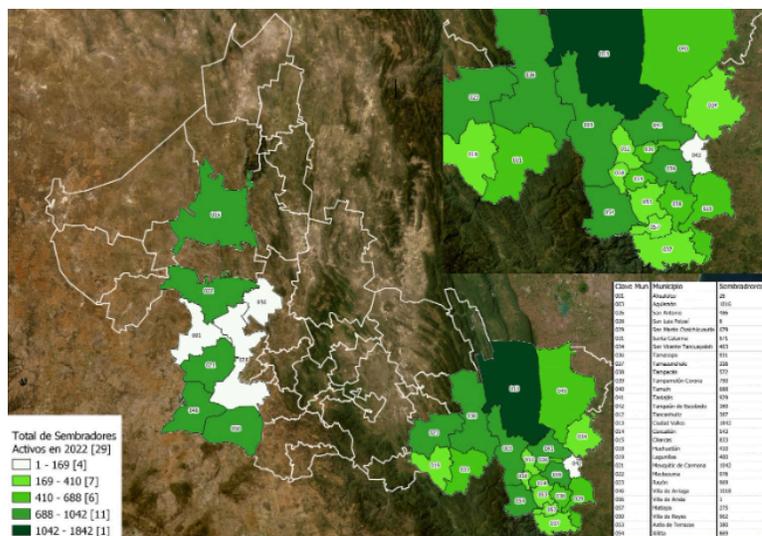
Tabla 3: Municipios atendidos por el PVS en el Estado de San Luis Potosí

<i>MUNICIPIO</i>	<i>GRADO DE REZAGO SOCIAL, 2020</i>
Santa Catarina	Muy alto
Aquismón	Alto
Coxcatlán	Alto
San Antonio	Alto
San Martín Chalchicuautla	Alto
Tancanhuitz	Alto
Huehuetlán	Medio
Lagunillas	Medio
Matlapa	Medio
Tamasopo	Medio
Tamazunchale	Medio
Tampacan	Medio
Tampamolón Corona	Medio
Tanlajás	Medio
Xilitla	Medio
Ahualulco	Bajo
Axtla De Terrazas	Bajo
Ébano	Bajo
Mexquitic De Carmona	Bajo
Moctezuma	Bajo
Rayón	Bajo
San Vicente Tancuayalab	Bajo
Tamuín	Bajo
Tanquián De Escobedo	Bajo
Villa de Arista	Bajo
Villa de Arriaga	Bajo
Villa de Reyes	Bajo
Ciudad Valles	Muy bajo
San Luis Potosí	Muy bajo

Fuente: Elaboración propia con información de la Coordinación del Programa en San Luis Potosí y datos del índice de Rezago Social 2020 del CONEVAL

Los municipios seleccionados poseen además del nivel de rezago, una importante biodiversidad que el programa busca restaurar y cuidar mediante este programa, tal como se puede observar en el siguiente mapa:

Mapa 1. Zonas de mayor actividad del PVS en San Luis Potosí.



Fuente: Elaboración propia con información de la Coordinación del Programa en San Luis Potosí.

Si bien existe mayor concentración en la zona huasteca, esto deriva a que exista un mayor grupo de variedades de siembra en esa región, por otro lado, en el interior de San Luis Potosí se destacan cinco variedades de siembra los que a continuación se enuncian:

Tabla 4. Variedades de siembra dentro del PVS en San Luis Potosí.

AGROINDUSTRIAL	ESPECIAS	FRUTAL	FORESTAL	TRANSITORIA
IZOTE - YUCCA PERICULOSA	CHILE - CHILTEPIN - CAPSICUM ANNUUM	PITAHAYA - HYLOCEREUS UNDATUS	NOPAL - OPUNTIA SP.	PALMA CAMEDOR/ PALMA XATE - CHAMAEDOREA ELEGANS
CARDAMOMO - ELETTARIA CARDAMOMUM	LAUREL - LAURUS NOBILIS	PIÑA - ANANAS COMOSUS	CEDRO - CEDRELA ODORATA	ZACATE LIMÓN - CYMBOPOGON CITRATUS
PALMA - YUCCA ROSTRATA	OREGANO - LIPPIA GRAVEOLENS	LIMÓN - CITRUS SP	AGAVE - AGAVE SP	SABILA - ALOE VERA
OLIVO - OLEA EUROPEA	CHAYA - CNDOSCOLUS ACONTIFOLIUS	DURAZNO - PRUNUS PERSICA	MACULIS, PALO DE ROSA, CACHAHUA - TABEBUIA ROSEA	PALAM DE JIPI, JIPIJAPA, PALMA DE GUAYO - CARLUDOVICA PALMATA
DAMIANA - TURNERA DIFUSA	AZOMIATE - BARKLEYANTHUS SALICIFOLIUS	PAPAYA - CARICA PAPAYA	GUAJE, GUACH, LEUCAENA - LEUCAENA LEUCOCEPHALA	BOTÓN DE ORO - ITTHONIA DIVERSIFOLIA
PISTACHE ACEITUNO - SIMAROUBA AMARA	CANELA - CINNAMOMUM ZEYLANICUM	GUAYABA - PSIDIUM GUAYAVA	CAOBA - SWIETENIA MACROPHYLLA	JENGIBRE - ZINGIBER OFFICINALE
PISTACHE - PISTACIA VERA	AZAFRANCILLO - ARGYTHAMNIA HETERANTHA	PLÁTANO - MUSA PARADISIACA	MEZQUITE - PROSOPIS LAEVIGATA	YUCA O MANDIACA - MANIHOT ESCULENTA
MAGUEY JABALI - AGAVE CONVALLIS	PIMIENTA - PIMENTA DIOICA	NARANJA DULCE - CITRUS SINENSIS	COCOHITE - CACAHUANCHICHE - GLYRICIDIA SEPIUM	ROMERO - SALVIA ROSMARINUS
PALMA YUCA - YUCCA FILIFERA	PIMIENTA NEGRA - PIPER NIGRUM	CIRUELA MEXICANA, JOBO - SPONDIAS PURPUREA	PALO MULATO, PAPELILLO, CHAKÁ - BURSERA SIMARUBA	
CHILE PERÓN, MANZANO, DE CERA, CANARIO - CAPSICUM PUBESCENS		TAMARINDO - TAMRINDUS INDICA	HUIZACHE - ACACIA FARNEASIANA	
PATATE - THEOBROMA BICOLOR		MANGO - MANGIFERA INDICA	PINO - PINUS SP.	
ACHIOTE - BIXA ORELLANA		NARANJA AGRÍA - CITRUS x AURANTIUM	PIOCHA O PIOCHO - MELIA AZEDARACH	
NOGAL, PECANERO - CARYA ILLINOENSIS		CUAJINICUIL, CHALAHUITE, PATERYNA - INGA SPURIA	VAINILLA - VANILLA PLANIFOLIA	
JACUBE - ACANTHOCEREUS TETRAGONUS			ENCINO - QUERCUS SP.	
YOYOTE POCHOTE - CEIBA AESCULIFOLIA			RAMÓN O CAPOMO, OITE - BROSIMUM ALICASTRUM	
TULIPÁN ROSA FORRAJERO - HIBISCUS ROSA-SINENSIS			MEZQUITE DULCE - PROSOPIS GLANDULOSA	
CACAO - THEOBROMA CACAO			GUANACASTE, BAYO, NACASTE, PAROTA O NACANTLE - ENTEROLOBIUM CYCLOCARPUM	
MORINGA - MORINGA OLEIFERA			RETAMA - PARKINSONIA ACULEATA	
VAINILLA - VANILLA POMPONA			PALO DULCE - EYENHARTIA PUNCTATA	

Fuente: Elaboración propia con información de la Coordinación del Programa en San Luis Potosí

Revisando el aspecto de la integración social de los beneficiarios del programa y en cumplimiento a las Reglas de Operación, el tema de las Comunidades de Aprendizaje Campesino (CAC), en las localidades donde se atiende el programa, estos grupos se reúnen mensualmente, con el objetivo de realizar y supervisar el trabajo colectivo que promueve la organización comunitaria, dadas estas actividades se verificó el número de CACs activos, corresponden en promedio al número de CACs, requeridos por las Reglas del programa.

Tabla 5. CACs activos en 2022, del PVS en San Luis Potosí

NOMBRE	NO. CACS	NO. SEMBRADORES ACTIVOS
Ahualulco	1	26
Aquismón	38	1016
Axtla De Terrazas	17	380
Ciudad Valles	79	1842
Coxcatlán	23	543
Ébano	33	833
Huehuetlán	17	410
Lagunillas	17	400
Matlapa	12	275
Mexquitic De Carmona	40	1042
Moctezuma	39	976
Rayón	41	969
San Antonio	19	486
San Luis Potosí	0	8
San Martín Chalchicuautla	27	679
San Vicente Tancuayalab	16	403
Santa Catarina	23	571
Tamasopo	40	931
Tamazunchale	12	316
Tampacán	24	572
Tampamolón Corona	28	790
Tamuín	31	688
Tancanhuitz	16	387
Tanlaías	38	929
Tanquián de Escobedo	7	169
Villa de Arista	0	1
Villa de Arriaga	40	1018
Villa de Reyes	40	962
Xilitla	33	869

Fuente: Elaboración propia con información de la Coordinación del Programa en San Luis Potosí.

En relación a los beneficiarios atendidos, con información de la coordinación del Programa del PVS en San Luis Potosí, se obtuvo que sus operaciones en 2020 iniciaron con 18,488 incorporaciones, de las cuales el 74% son hombres, y una participación del 26% de mujeres, la meta para ese año era la integración de 20,000 sembradores.

Para el 2021 el ingreso de incorporados fue de 2,879 incorporados, donde la proporción de hombres fue del 66% y 33% de mujeres. El 2022 tuvo muy poca incorporación, debido a las metas establecidas que se mantiene en relación al inicio del programa, para el último año se redujo la meta con una nueva integración de tan solo 553 nuevos beneficiarios, 60% hombres y 40% mujeres, se puede observar el incremento de la participación de las mujeres potosinas, en la implementación durante los tres años de aplicación que lleva el programa. En sí, el programa cumple con la normativa de sus Reglas de Operación, se ha mantenido en sus tres años de aplicación en un estándar promedio de beneficiarios.

Tabla 6. Evolución en la incorporación del PVS en San Luis Potosí.

<i>Municipio</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>
<i>Ahualulco</i>	27	1	0
<i>Aquismón</i>	805	298	35
<i>Axtla de Terrazas</i>	404	70	1
<i>Ciudad Valles</i>	1874	315	60
<i>Coxcatlán</i>	583	51	14
<i>Ébano</i>	876	95	50
<i>Huehuetlán</i>	413	39	9
<i>Lagunillas</i>	406	72	9
<i>Matlapa</i>	273	32	11
<i>Mexquitic de Carmona</i>	994	179	17
<i>Moctezuma</i>	977	99	4
<i>Rayón</i>	1004	97	46
<i>San Antonio</i>	483	39	17
<i>San Luis Potosí</i>	8	2	0
<i>San Martín Chalchicuautla</i>	697	105	7
<i>San Vicente Tancuayalab</i>	400	12	25
<i>Santa Catarina</i>	589	87	27
<i>Tamasopo</i>	966	256	46
<i>Tamazunchale</i>	323	47	5
<i>Tampacan</i>	602	105	3
<i>Tampamolón Corona</i>	694	185	28
<i>Tamuín</i>	740	96	24
<i>Tancanhuitz</i>	409	34	8
<i>Tanlaías</i>	948	184	27
<i>Tanquián de Escobedo</i>	153	39	9
<i>Villa de Arista</i>	1	0	0
<i>Villa de Arriaga</i>	1009	113	32
<i>Villa de Reyes</i>	997	143	26
<i>Xilitla</i>	833	84	13

Fuente: Elaboración propia con información de la Coordinación del Programa en San Luis Potosí

Para el cierre del ejercicio del 2022, el programa contaba con 18, 491 beneficiarios dentro de los 29 municipios inicialmente atendidos, el programa se ha mantenido con el 72% hombres y el 28% mujeres, pes al trabajo que se realiza por difundir el programa, y la prioridad que también se les da a las mujeres, aún sigue existiendo un atraso cultural, previsto en el rezago social que manejan estos municipios.

La consecución del programa a nivel nacional, en términos de evaluación destaca lo encontrado en la Evaluación de la focalización del Programa Sembrando Vida (Cotler, Manson, Nava Martínez 2020):

- *La focalización del programa es clara a nivel estatal, pero se va difuminando cuando pasa a escalas menores, especialmente a nivel de localidades.*
- *Una participación significativamente mayor de población debajo de la línea de bienestar en Estados con PSV en 2020.*
- *En relación a la importancia de la biodiversidad y a la restauración no se encontró diferencia entre los Estados con y sin PSV.*
- *Los municipios con participación en PSV (2019) tienen un nivel de marginación significativamente más alto que los municipios sin PSV.*
- *La escasa relación entre las variables de marginación, línea de bienestar y biodiversidad a nivel localidad indicaría que a esta escala pueden ser más importantes otras factoras de índole territorial como la presencia de parcelas elegibles, la ausencia de conflictos de tierra, la disponibilidad de los dueños de participar en el programa.*

Dentro del análisis al PVS en San Luis Potosí 2022, se encontraron atendidas algunas recomendaciones realizadas en la Evaluación de Diseño 2019-2020, las cuáles se detallan a continuación:

Tabla 7. Hallazgos del PVS en San Luis Potosí, en relación a la Evaluación de diseño 2019-2020

<i>Evaluación de Diseño 2019-2020 Sembrando Vida</i>	<i>Hallazgos en relación al PVS en SLP 2022</i>
<ul style="list-style-type: none"> El programa debe proveer procesos que generen información en el punto de llegada o de terminación de la participación de la población en el programa una vez cumplidos los planes de trabajo u otro criterio y que se comuniquen con claridad a los sujetos de derecho. 	<ul style="list-style-type: none"> Se puede analizar una situación inicial socioeconómica y una final de los beneficiarios del programa, si se conserva el promedio de permanencia de los beneficiarios que a la mitad del sexenio se ha presentado. El porcentaje de incorporación y bajas ha sido mínimo, para poder realizar un análisis en los cambios en los niveles de bienestar de los sujetos del PVS.
<ul style="list-style-type: none"> Definir adecuadamente el objetivo central del Programa y su diagnóstico deberá ser actualizado y el árbol de problemas mejorado en función de lo anterior. 	<ul style="list-style-type: none"> El objetivo general y específico del programa se modificó de su lineamiento inicial al aplicado en el año analizado.
<ul style="list-style-type: none"> Se recomienda incluir entre los objetivos y/o indicadores de la MIR del Programa la producción de alimentos y la reducción de la dependencia alimentaria de los sujetos de derecho y sus familias; supervivencia de las plantas y la producción de alimentos. Esto implica asimismo diseñar y ejecutar procesos para la medición en distintos momentos del tiempo de estas variables a lo largo de la vida del Programa. 	<ul style="list-style-type: none"> Aún falta determinar un indicador para medir estas variables y establecer la periodicidad del mismo.
<ul style="list-style-type: none"> Diagnóstico del Programa y la Estrategia de Atención con información sobre los criterios empleados para definir las zonas de atención prioritarias y la estrategia de cobertura. 	<ul style="list-style-type: none"> Es necesario realizar un nuevo diagnóstico, y profundizar dentro de Estados a atender, las localidades con mayor marginación social, para difundir y promover el programa.
<ul style="list-style-type: none"> Es necesario que el sistema informático en el que se desarrolle el Padrón de Sujetos de Derechos considere: 1. Incluir un identificador único por sujeto de derecho; 2. Permita la captura de todas las solicitudes de las personas interesadas y documentación soporte; 3. Permita la captura de los movimientos al padrón; 4. Registre el estatus de la entrega de apoyos periódicamente; 5. Permita la captura de los planes de trabajo de los sujetos de derecho, los avances en su cumplimiento y el resultado del seguimiento periódico de los mismos; 6. Permita la captura de información necesaria para la evaluación del Programa. 	<ul style="list-style-type: none"> El Programa maneja la Plataforma Sembrando Vida-Núcleo, en el que se registran a los beneficiarios, apoyos, comprobaciones, capacitaciones, sanciones, comités, amonestaciones, bajas entre otros.
<ul style="list-style-type: none"> Es de especial importancia contar con un manual de procesos y procedimientos para el Programa, dado por el importante número de operadores que conforman la estructura territorial y que deberán implementar los procesos de forma homogénea. 	<ul style="list-style-type: none"> Existe internamente un manual de procesos y procedimientos, para ejercer las actividades que corresponden a los operadores del programa.
<ul style="list-style-type: none"> La selección, capacitación y supervisión de los técnicos, son actividades esenciales para el logro de resultados que merecen especial seguimiento y supervisión. 	<ul style="list-style-type: none"> La selección de los Técnicos sociales, productivos y facilitadores, se realizan a través de una entrevista y examen, donde los resultados se envían a la Unidad Central del Programa y desde allí, realizan la selección y solicitan la documentación para la contratación de aquellos aprobados. También se realizan capacitaciones periódicamente para los técnicos y facilitadores, mismas que se registran en la plataforma del programa.
<ul style="list-style-type: none"> Resulta esencial que el Programa cuente con mecanismos para la atención y canalización de quejas de los sujetos de derecho a la institución financiera. 	<ul style="list-style-type: none"> Existe la relación directa del beneficiario con el Banco del Bienestar, Institución donde se deposita el apoyo. A si mismo, a través de los técnicos se externan quejas o solicitudes en relación al Banco, para darle seguimiento a través de solicitud de la Coordinación del Programa.
<ul style="list-style-type: none"> Se recomienda establecer en las Reglas de Operación de manera explícita si los sujetos de derecho pueden participar en otros programas federales. De ser el caso, es necesario diseñar una estrategia de intervención conjunta para crear sinergias y potenciar los resultados de la atención a la población. Si se define que la población beneficiaria únicamente puede participar en un programa, es necesario establecer los mecanismos para el cruce de padrones entre programas y los criterios y mecanismos para dar de baja a quienes reciban más de un apoyo. También es necesario avanzar en la formalización de convenios de colaboración con otras dependencias que de hecho ya participan en Sembrando Vida o que podrían hacerlo. 	<ul style="list-style-type: none"> No se localiza dentro del programa que los sujetos de derecho del programa pueden percibir apoyo de algún otro programa, debido a que Sembrando Vida no es un programa de asistencia social, se les apoya para generar utilidades de la propia parcela de los sembradores que están dentro del programa. Existen convenios de colaboración con la Secretaría del Trabajo, en el caso de los becarios del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro, esto está establecido dentro de las ROP de SV, pero aún faltan convenios para darle mayor atención al tema de la autosuficiencia alimentaria y rescate del medio ambiente, ya que el programa lo ve como resultado directo de la aplicación adecuada del programa, pero no profundiza en la atención de estos temas.

Fuente: Elaboración propia con información de la Coordinación del Programa en San Luis Potosí y la Evaluación de Diseño 2019-2020 Sembrando Vida, Secretaría de Bienestar.

8) Conclusiones: Retos, desafíos y áreas de oportunidad del Programa Sembrando Vida

El Programa Sembrando Vida necesita mayor evidencia empírica para su diseño y focalización, los estudios realizados sobre el programa en estas áreas, demuestran que aún no existe una correlación completa entre las acciones que realizan y sobre los resultados con el objetivo del programa

es necesario implementar nuevas estrategias de investigación para recolectar la evidencia básica y necesaria que modifique la política planteada, aprovechando que el programa renueva sus reglas de operación cada año, dando pie a implementar cambios a corto plazo, que generen mayor impacto a largo plazo, sin embargo por ahora es indispensable darle un seguimiento adicional a este tipo de programas de nueva creación, con viras a implementarse en otras partes del mundo, principalmente en países con economías similares a las de México.

Este modelo de programa busca atender y dar solución a elementos que, al conjuntarlos, enfrentan la multidimensionalidad de los factores que están en el origen de las necesidades específicas de protección social (Cunil,2014). Si bien, el propósito de un programa social debe considerar la identificación de la población objetivo y el cambio que se pretende generar en ella, dejando de priorizar la entrega de un servicio o recurso, el PVS es un programa integral que busca lograr comunidades sustentables que parte de componentes sociales, económicos y ambientales. Este modelo de política integral activa la diversidad socio ambiental y cultural de las comunidades, contribuyendo a la generación de empleos en zonas rurales, al cuidado del medio ambiente y rescate de sitios prioritarios para la restauración de la biodiversidad y favorece una mayor cohesión social a través de las Comunidades de Aprendizaje Campesino (conformadas 25 sembradores que se reúnen para la generación de conocimiento a través del intercambio de experiencias y la formación que les ha dejado participar en este programa).

En México en los últimos años, específicamente el gobierno de Andrés López Obrador, ha generado conmoción, no solo política y económica, principalmente ha sido la nueva política social que intenta seguir realizando, con su política "por el bien de todos, primero los pobres", hace énfasis en la atención de las personas en pobreza, primero en garantizar como derecho la atención a las necesidades básicas de la población más vulnerable, a menos de dos años de terminar su sexenio quedan muchas interrogantes que resolver, y principalmente en los programas sociales creados en su periodo, tal es el

caso de Sembrando Vida, que aun siendo de los mejores programas realizados actualmente, por los componentes y elementos que desarrolla, sigue pendiente la aplicación de mejores técnicas para evaluar programas como este, ya que su desempeño trastoca más disciplinas en una sola actividad.

Quiero decir que este programa no se puede evaluar de la misma forma, que en un ejemplo el Programa Pensión para el Bienestar de las Personas con Discapacidad, las variables son menores y distintas a las que aplica Sembrando Vida, y la mayoría de las evaluaciones que desarrolla la propia LGDS a través del CONEVAL, generan solo información básica de los resultados que logra el programa, dejando a un lado la incidencia real de los beneficiarios que participan en Sembrando Vida. Invito al lector a que genere una mayor réplica a la hora de leer sobre los resultados de los programas sociales, ya que estos se evalúan de forma genérica, y que importante que el Gobierno invierta mayor recurso para mejorar y actualizar las evaluaciones conforme a los resultados que se obtienen. Los programas evolucionan, transforman el entorno de la población atendida y de terceros que inciden en los resultados positivos o negativos de su ejecución, si bien las evaluaciones de diseño y focalización son específicas, hay parámetros desde las mismas reglas en su MIR, que necesitan analizar nuevos elementos cada año, porque los sujetos de derecho como se mencionaba anteriormente inician en un punto y terminan con otro, ¿eso dónde se mide?

Los resultados obtenidos, no solo ayudan a legitimar el gobierno, deben demostrar el cambio social que se genera con su aplicación, por eso es importante robustecer las evaluaciones para profundizar en los resultados de los programas sociales.

Bibliografía

- ARRIAGADA Irma, Políticas hacia las familias, protección e inclusión sociales. Documento de la CEPAL. Naciones Unidas. Chile, 2005.
- BARTRA Vergés Armando, Maldonado Trujillo Claudia Vanessa, Cejudo Ramírez Guillermo, Scott Andretta John Roberto, Cárdenas Elizalde María del Rosario, Nahmad Sittón Salomón, Análisis de la Integralidad de la Política de Desarrollo Social 2020, CONEVAL. Fecha de consulta noviembre 2022, disponible en: https://www.coneval.org.mx/InformesPublicaciones/Documents/Analisis_Integralidad_2020.pdf#search=an%C3%A1lisis%20de%20la%20integralidad
- CARDOZO Brum Myriam Irma, La evaluación de políticas y programas públicos, el caso de los programas de Desarrollo Social en México. México, Porrúa, 2006.
- CEJUDO, G. M., Michel, C. L. y Lugo, D. I. Hacia una política social integral. Ciudad de México: Laboratorio Nacional de Políticas Públicas. 2018. Fecha de consulta noviembre 2022, disponible en: https://lnpp.cide.edu/uploads/projects/3/LNPP_3_1606417252.pdf
- CEJUDO, G. M., Michel, C. L. y Sobrino, A. (2017). La política social en los estados: un análisis de integración. 2017.
- CEJUDO M., Guillermo, (19 de enero de 2019). La política social de AMLO (II). Animal Político. Fecha de consulta diciembre 2022 Disponible en: <https://www.animalpolitico.com/intuiciones-y-evidencia/la-politica-social-de-amlo-ii/>
- COHEN Ernesto y Franco Rolando. Racionalizando la política social y viabilidad. Revista de la CEPAL No. 47. Chile. 1992. Págs. 177-186.
- CONEVAL. Evaluación estratégica de protección social segunda edición. Ciudad de México, 2018.
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. Fichas de Monitoreo y Evaluación 2021-2022 de los Programas y las Acciones Federales de Desarrollo Social. Ciudad de México: CONEVAL, 2022.
- COTLER Robert Manson, Joaquín Daniel Nava Martínez. Evaluación de Focalización del Programa Sembrando Vida, México 2020. Fecha de consulta noviembre 2022, disponible en: https://centrogeo.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1012/294/1/200518_evaluacion-de-la-focalizacion-del-programa-sembrando-vida.pdf
- CUNILL, Grau Nuria, La intersectorialidad en las nuevas políticas sociales. Un acercamiento analítico-conceptual VOLUMEN XXIII. NÚMERO 1. I SEMESTRE DE 2014. PP. 5-46 Gestión y Política Pública, Fecha de consulta agosto 2022, disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/gpp/v23n1/v23n1a1.pdf>.
- DE MIGUEL Díaz, Mario. La Evaluación de Programas Sociales: Fundamentos y Enfoques Teóricos. Revista de Investigación Educativa, 2000, Vol. 18, n.º 2, págs. 289-317.
- Fichas iniciales de monitoreo y evaluación 2019 2020, fecha de consulta septiembre 2022, disponible en: <https://www.gob.mx/bienestar/documentos/fichas-iniciales-de-monitoreo-y-evaluacion-2019-2020>.
- Fichas iniciales de monitoreo y evaluación 2021 2022, fecha de consulta septiembre 2022, disponible en: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/778739/S287InformeFinal.pdf>
- FLORES Crespo Pedro. El enfoque de la política basado en la evidencia: Análisis de su utilidad para la educación de México. Revista mexicana de investigación educativa RMIE vol.18 no.56 Ciudad de México ene./mar. 2013. Fecha de consulta agosto 2022. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662013000100012
- GRIJALVA, Paola K.; CORNEJO, Galo E.; GÓMEZ, Raquel R.; REAL, Karina P. y FERNANDEZ, Alejandro. Herramientas colaborativas para revisiones sistemáticas. Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015, Vol. 40 (N.º 25) Año 2019
- GUERRERO Amparan Juan Pablo. La evaluación de políticas públicas: enfoques teóricos y realidades en nueve países desarrollados. Revista de Gestión y Políticas Públicas, Vol. IV, núm. 1. Primer semestre de 1995.
- GUZMÁN, Laura. La evaluación de programas sociales: definición y diseño. fecha de consulta septiembre 2022. Disponible en: <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/docente/pd-000168.pdf>.

Bibliografía

- JAIME Fernando, Vaca Ávila Penélope. Las políticas basadas en evidencia como plataformas para la innovación de políticas públicas. Revista Estado Abierto Vol. 2 Núm. 1 (2017), págs. 51-76.
- MALDONADO Trujillo, Claudia Vanessa. La evaluación como política pública. XX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Lima, Perú, 10- 13 nov. 2015
- MEDINA H. Fernando, La Política Social de México 1995-2000: Evaluación de Resultados. Versión preliminar. Subsecretario de Análisis Económico y Social, Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) de México. Serie seminarios y conferencias-CEPAL. 2001. Fecha de consulta septiembre 2022 Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/7093>
- Programa Sectorial de Bienestar, derivado del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024. Fecha de consulta agosto 2022, disponible en: <https://www.gob.mx/bienestar/documentos/programa-sectorial-de-bienestar>
- Secretaría de Bienestar, Evaluación de Diseño 2019-2020 Sembrando Vida disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/565806/Informe_Final_Dise_o_Sembrando_Vida.pdf
- THOENIG, Jean-Claude. Política Pública y acción pública. Revista Gestión y Política Pública, vol. VI, núm. 1, primer semestre de 1997. Traducción Mario A. Zamudio Vega
- TORRES Felipe y Rojas Agustín, Política Económica y Política Social, México: Desequilibrio y saldos. Revista Problemas del Desarrollo No. 182, 2015.
- VALENCIA Lomelí, Enrique, Políticas sociales y estrategias de combate a la pobreza en México. Hacia una agenda de investigación. Notas para la discusión. Estudios Sociológicos 2003, XXI (enero-abril). Fecha de consulta septiembre 2022, Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=59806103>> ISSN 0185-4186.

La guerra del chocolate en Tabasco, ¿Cómo puede Alteza ganar terreno?

The chocolate war in Tabasco, ¿How can Your Highness gain ground?

<https://doi.org/10.58493/ecca.2023.1.2.08>

Luis Eduardo Santiago López [1]
192B40007@alumno.ujat.mx

CC BY-NC 4.0



Fecha de recepción: 28/02/2023

Fecha de aceptación: 02/06/2023

Resumen

Tabasco es actualmente el mayor productor de chocolate en México, donde el consumo por persona al año es de 700 gramos en promedio. Son múltiples las empresas que compiten en Tabasco, sin embargo, la empresa Chocolates Alteza, perteneciente a INCATABSA no figura en las principales del estado, se analiza superficialmente el estado de estas y su participación en el mercado estatal. El presente documento tiene como finalidad recabar información importante sobre estrategias de mercadotecnia, procesos logísticos y las diversas tecnologías que se nos presentan en la actualidad que pueden ayudarnos a administrar de manera correcta la información sobre determinados territorios geográficos, mismos donde día con día, se llevan a cabo transacciones comerciales influenciadas por diversos factores como pueden ser socioeconómicos y psicográficos. Así mismo, se le da importancia al análisis exhaustivo del área geográfica y la posterior decisión estratégica enfocada en ahorrar gastos y optimizar los esfuerzos de mercadotecnia. Se presentan recomendaciones a la empresa relacionadas con el uso de tecnología, estrategias y la digitalización, todo esto, fundamentado en investigaciones previas, artículos, datos oficiales gubernamentales y sitios privados de datos económicos y demográficos.

Palabras clave: estrategias, territorio de ventas, competencia, mercadotecnia, mercadotecnia geográfica.

Abstract

Tabasco is currently the largest chocolate producer in México, where the average consumption per person per year is 700 grams. There are multiple companies competing in Tabasco, however, Chocolates Alteza, belonging to INCATABSA, does not appear among the main ones in the state. This document aims to gather important information about marketing strategies, logistical processes, and the various technologies that are currently available to help us manage information about certain geographic territories, where commercial transactions influenced by various factors such as socioeconomic and psychographic factors are carried out day by day. Likewise, importance is given to the exhaustive analysis of the geographical area and the subsequent strategic decision focused on saving expenses and optimizing marketing efforts. Recommendations are presented to the company related to the use of technology, strategies, and digitization, all based on previous research, articles, official government data, and private sites of economic and demographic data.

Keywords: strategies, sales territory, competition, marketing, geomarketing.

[1] Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

Para citar este artículo: Santiago, L. (2023). "La guerra del chocolate en Tabasco, ¿cómo puede Alteza ganar terreno?". Espacio Científico de Contabilidad y Administración-UASLP (ECCA) Vol. I, Núm. 2, pp. 110-117.

Introducción

Chocolates Alteza, que, en su mejor momento, fue uno de los símbolos de la ciudad de Heroica Cárdenas Tabasco, se encuentra actualmente en decadencia. Según los testimonios de los adultos de la zona, el chocolate podía “*olerse en toda la ciudad*”, pero al momento que este artículo es redactado tiene que ser rescatada por las autoridades gubernamentales.

INCATABSA es una empresa cacaotera que elabora productos a base de cacao. Entre los productos que elabora se encuentran chocolate, manteca y pasta de cacao. También elaboran Tikal, Alteza y choco Alteza.

Informaba Diario Presente (2019) que Esteban Elías Ávalos, en ese entonces, gerente de la Industrializadora y Presidente de la Unión Nacional de Productores de Cacao, que el rescate de la Industrializadora de cacao de Tabasco, INCATABSA, por parte del Gobierno Federal, de la mano con el Gobierno Estatal y municipal, representaría el repunte de la industria y por ende desarrollo económico para Tabasco.

Sin embargo, hasta el día de hoy, “*Chocoalteza*” es un producto difícil de encontrar en el mercado, siendo aún más reconocida incluso a nivel estudiantil la empresa Chocolates CACEP, confirmando por fuentes primarias, se trata de una de las empresas favoritas de los estudiantes de mercadotecnia para hacer proyectos.

¿Cuál es el secreto detrás de la organización territorial de ventas?, ¿cómo una empresa puede mejorar su presencia en la región mediante una organización en sus procesos logísticos? El presente artículo tiene como objetivo principal esclarecer estas preguntas. Se explorará la importancia de la organización, las estrategias utilizadas para optimizarla y los beneficios que se puedan obtener de implementarla de una manera efectiva.

Es por ello que, para la mejor comprensión de este documento, se utilizará como ejemplo dentro del contexto de la competencia chocolatera en Tabasco, la Industrializadora de Cacao de Tabasco (INCATABSA), específicamente en su producto más reconocido, “*Chocoalteza*”, que consiste de chocolate en polvo que puede ser utilizado en diversas bebidas ya sean frías o calientes.

Cabe recalcar, que la industrializadora ha atravesado desde 2003, una crisis por problemas internos y financieros que ha frenado su crecimiento, volviendo en 2019, apenas a trabajar al 10% de su capacidad.

En relación a lo anterior, se busca identificar, en medida de lo posible, la mejor estrategia de organización territorial para la empresa, conocer su mercado de acuerdo a las condiciones de la región y su situación actual.

Igual destacar, que según *El Economista (2015)*, Tabasco es el principal productor de chocolate en el país con un 67%, sin embargo, en México, el consumo de chocolate por persona es de 700 gramos al año.

En la actualidad, la organización territorial de ventas se ha vuelto aún más importante debido a la creciente globalización de los mercados y al aumento de la competencia, principalmente en Tabasco, donde la participación en el sector agroindustrial y la producción de chocolates es amplia. Las empresas deben ser capaces de adaptarse a las necesidades de los consumidores en diferentes regiones, sectores, municipios, colonias y calles, esto solo puede lograrse a través de una organización territorial de ventas efectiva y bien estructurada.

Así que, definimos el territorio de ventas según Nahmias (2007) como un área geográfica bien delimitada, en ella se encuentran los clientes actuales y potenciales que están asignados a un determinado vendedor, sucursal o distribuidor, la cual tiene una cobertura rentable y sencilla.

Métodos y materiales

Para la realización de este artículo se llevará a cabo una investigación documental apoyada por diversos artículos y libros recopilados de internet, en plataformas digitales como Google Scholar, además de videos en YouTube y otras redes sociales, impartidos por expertos en la materia, empleados y empresarios, y de fuentes oficiales del gobierno como el INEGI.

Finalmente, se recabará información importante acerca de la organización territorial de ventas para Alteza. Para ello, se tendrán en cuenta las características de la región, los objetivos de la empresa y la competencia existente en el mercado.

Es importante mencionar que se trata de una investigación cualitativa y se basa en el análisis del caso de Chocolates Alteza. Por lo tanto, los resultados y conclusiones obtenidos en este artículo deben ser tomados con precaución y considerados como una posible perspectiva de la situación actual de la chocolatería y su organización territorial de ventas.

Por ello, en este documento buscaremos esclarecer las siguientes incógnitas:

- ¿Qué es la organización territorial de ventas?
- ¿Qué tecnologías se están implementando?
- ¿Cuál es el mercado potencial de Chocoalteza?
- ¿Cómo organizar la fuerza de venta?
- ¿Qué debe implementar Chocolates Alteza?

Resultados

La organización territorial de ventas

Como mencionamos anteriormente, el territorio de ventas se define así mismo como un área geográfica donde se encuentran los clientes tanto actuales como potenciales, estas se asignan a un vendedor, sucursal, punto de venta o distribuidor.

El sitio Significados (2018) define la palabra territorio como un lugar o área delimitada bajo la propiedad de una persona o grupo, una organización o una institución.

Dentro de un territorio geográfico pueden convivir múltiples empresas que trabajen en el mismo sector, así como también, dentro de cada punto de venta (supermercados, abarrotes) puedes encontrar productos del mismo giro, complementarios, sustitutos, etc. En el caso de *Chocoalteza*, el encontrar este producto se vuelve verdaderamente un reto cuando distintos productos como *Chocomilk*, *Chocoavena*, *Nesquik*, entre otros, son sus principales competidores.

Su estrategia más viable sería contactar con los pequeños vendedores, las PyMES. Para hacerlo más factible, deberá realizar un estudio territorial, esto le beneficiará en el ahorro de gastos y la optimización de sus esfuerzos de mercadotecnia.

El estudio territorial puede ser de nivel micro (colonias, calles) o macro (municipios y la entidad).⁵ Para ello, podemos aplicar las SIG (Sistemas de Información Geográfica), estas son herramientas informáticas que permiten capturar, almacenar, analizar, gestionar y presentar datos georreferenciados, es decir, datos que se asocian a una ubicación geográfica específica en la superficie terrestre.

Estos sistemas utilizan tecnologías de georreferenciación, como sistemas de posicionamiento global (GPS) y mapas digitales, para permitir la visualización de información en un mapa y la realización de análisis espaciales. Permiten tomar decisiones informadas basadas en datos georreferenciados, lo que facilita la identificación de patrones y tendencias espaciales.

Dentro de las empresas, la organización del equipo de venta por estructuras geográficas es de los métodos más sencillos y baratos de la industria. Este método consiste en asignar vendedores a ciertas zonas, lo que permitirá formar una relación sólida entre el cliente-vendedor.

Martínez Martínez, Aurora y Zumel Jiménez (2016) mencionan que, dentro de este método una de las principales desventajas es la falta de conocimientos del vendedor si es que se trata de productos muy diferentes, complejos o tecnológicos. Sin embargo, en el presente caso, la empresa Chocolates Alteza maneja únicamente productos derivados del chocolate. Por lo que, este método de organización no supondría problema alguno.

El marketing geográfico o geomarketing

El marketing geográfico es el proceso mediante el cual se investigan las oportunidades e impedimentos para satisfacer la demanda, deseos y necesidades del mercado de acuerdo a los elementos físicos y geográficos que forman el entorno. (Martínez, 2009).

Esta rama de la mercadotecnia analiza la situación de la zona, sus competidores, los puntos de venta, etc., utilizando tecnologías digitales para resaltar las zonas. Con ello, podríamos identificar las zonas que necesitan más atención, zonas abandonadas, o donde la competencia es más feroz.

Dentro de la gran problemática de Chocoalteza, su falta de distribución y puntos de venta estables en el estado, dividir por sectores supondría un gran ahorro a sus finanzas el escoger minuciosamente los presupuestos asignados a distintas áreas geográficas.

Max Bravo (2005) nos explica más a detalle las mezclas del geomarketing, como lo son el Producto, Precio, Distribución, y Comunicación.

En su informe nos habla de la optimización del presupuesto en los sectores de acuerdo a las necesidades de la zona, tomando en cuenta variables como la distribución geográfica y la competencia, además también, de la reducción de los costes de las campañas de mercadotecnia en función al segmento de mercado objetivo. Coincidimos entonces que, la realización de una correcta investigación de mercado bajo estos conceptos reduciría los gastos y optimizará los esfuerzos de marketing de Chocolates Alteza.

Martínez Martínez, et al (2016) nos describe las ventajas del uso de estas tecnologías:

- Focalizar esfuerzos.
- Diseñar zonas de venta, repartos.
- Visualizar las ventas por clientes para realizar análisis.
- Identificar puntos de venta, oficinas, colonias, competencia.
- Análisis de rutas óptimas y alternativas.
- Determinar el área de influencia para precisar la población que se abarca.

Tabasco y sus chocolateras

Según el último censo económico realizado por el INEGI en 2019, la fabricación de productos alimenticios, incluyendo chocolates y confitería, es una de las principales actividades económicas en Tabasco, ocupando el segundo lugar en términos de número de establecimientos y el tercer lugar en términos de personal ocupado.

Tabasco es el principal productor de cacao en México. En el año 2010, producía el 70% nacional, Chiapas el 29%, y Guerrero y Oaxaca el 1% (Sagarpa (2015)).

Sin embargo, dentro de las grandes empresas de la entidad no figura "Chocolates Alteza", Rosa Rosas (2010) nos dice que:

"La empresa con mayor producción es Cacep, la cual alcanzó su mayor producción con 132 toneladas en 2007 y 2008 y la que menos produce es La Pasadita con cantidades entre 24 y 12 toneladas de 2004 a 2009. Brondo y El Chontal mantienen las mismas cantidades de producción por debajo de Wolter".

Durante una investigación realizada por Iris del Carmen Rodríguez (2019) señala que la empresa mejor posicionada en el estado es Chocolates CACEP, mientras que, uno de los productos más vendidos y con mayor presencia es "Chocoavena" de la línea de productos de Chocolates Wolter6. Cabe señalar que durante su investigación de mercados no se menciona a Chocolates Alteza, dando a entender la falta de reconocimiento que se tiene sobre la marca.



Figura 1.1 Comparativo de industrias chocolateras. Fuente: Análisis de la red de valor e innovación de la agroindustria en Tabasco México.

El mercado potencial de Chocolates Alteza

Para entrar en contexto, de acuerdo con Statista, el consumo de chocolate en México por persona es de 700 gramos por año8. En el municipio de Cárdenas, donde se ubica INCATABSA se produce el 31.2% de la producción de Tabasco.

Como recordamos, en Tabasco hay varias empresas que se dedican a la elaboración de chocolate. Algunas de ellas son Wolter Chocolates y Chocolates CACEP, por mencionar las más importantes.

En Tabasco se consume de muchas formas el cacao, por ejemplo, en pozol, en polvillo, en chocolate con cacao, etc. Y su población, que no es un dato menor, cuenta con 2 millones de habitantes.

Diversos sitios relacionan el chocolate con bebidas calientes que son regularmente tomadas durante épocas navideñas y/o de lluvias. Sin embargo, el producto *chocoalteza* (al igual que su competencia como *chocomilk*, *chocoavena*, *Nesquik*, entre otros) no son directamente relacionados a una bebida caliente -aunque sí se pudiese ingerir de este modo-, más bien, se trata de una bebida refrescante para comenzar el día, o simplemente para pasar el calor. Suele ser acompañado de galletas o panes dulces. Por lo que sus ventas pueden mantenerse durante todo el año, principalmente recordando que Tabasco es un estado caluroso.



Imagen 1.1 Producto chocoalteza

Fuente: Secretaría para el Desarrollo Económico y Competitividad.

En 2021, los ingresos totales del mercado de confitería en México ascendieron a 28.000 millones de dólares estadounidenses. La mayor parte de esta cifra correspondió a la confitería de azúcar, con una facturación superior a los 16.000 millones de dólares. Los dulces de chocolate fueron el segundo mayor generador de ingresos, con otros 7.760 millones de dólares, seguidos por helados y pasteles en conserva. (Statista, 2023)

De acuerdo al Censo Poblacional que se realiza cada 10 años en el país, el estado de Tabasco se ubica en el lugar número 20 a nivel nacional con 2 millones 402 mil 598 habitantes. 11 De acuerdo al INEGI, en el cuarto trimestre de 2022, la población económicamente activa de Tabasco fue de 1.09 millones de personas.

La fuerza laboral ocupada alcanzó las 1.04 millones de personas (37.8% mujeres y 62.2% hombres) con un salario promedio mensual de \$6.14K MX.

Análisis de Chocolates Alteza: fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, estrategias a considerar.

Fortalezas y oportunidades

INCATABSA solía ser la insignia de una ciudad como lo es la Heroica Cárdenas. Tiene en su poder una fábrica con grandes capacidades de producción de chocolate y sus derivados, además de ubicarse en el estado con mayor producción del mismo. Poseen los medios y la infraestructura necesaria para ser un competidor real en la región.

También cabe mencionar, Tabasco, por cultura, es un gran consumidor de chocolate, cacao y productos relacionados.

Debilidades y amenazas

Una de las principales debilidades de Chocolates Alteza es su falta de mercadotecnia, publicidad y distribución. Son 3 factores fundamentales que han provocado el declive de una industrializadora de este calibre. Cuenta con nula publicidad, además, de que, en un mundo globalizado, no poseen presencia en línea que llame la atención, como sí lo es en casos de sus competidores, que inclusive cuentan con E-commerce activo. Chocolates Alteza se ha rezagado en la digitalización de su negocio.

Estrategias a considerar

Chocolates Alteza debe aprovechar la riqueza de la región, tanto en materia prima como en su cultura.

- La búsqueda de colaboraciones con marcas complementarias debería ser su primera parada. Realizar paquetes promocionales con marcas de productos lácteos y galletas sería una gran idea a desarrollar.
- La digitalización del negocio no debe pasar desapercibida, las redes sociales son fundamentales para contactar con los clientes potenciales, dar relevancia a la marca y ganar terreno en las conciencias de los consumidores.

- Aumentar sus puntos de venta. Chocolates Alteza debe enfocar sus esfuerzos en estar disponibles en más puntos de venta, no solamente en el municipio de Cárdenas. Esto debe ser considerado en todos sus productos, no únicamente en la chocoalteza.

Análisis estadístico espacial: puntos de venta y competencia

En el marketing, el análisis estadístico espacial se utiliza para comprender la distribución geográfica de los clientes, las ventas, los puntos de venta, la competencia y otros factores relacionados con el mercado. Al comprender mejor la distribución espacial de estos factores, Chocolates Alteza podría tomar mejores decisiones sobre dónde ubicar nuevos puntos de venta, cómo dirigir sus esfuerzos de publicidad y cómo mejorar su estrategia de precios, entre otras cosas.

Entre las técnicas de análisis estadístico espacial que se utilizan en el marketing se encuentran:

- Análisis de densidad de puntos: esta nos permite visualizar la distribución de los puntos de venta, los clientes y otras variables relacionadas con el mercado.
- Análisis de clúster: identifica grupos de puntos de venta o de clientes que están cercanos entre sí en el espacio y que comparten características similares.
- Análisis de autocorrelación espacial: permite evaluar si las ventas o el número de clientes en un punto de venta están influenciados por la presencia de puntos de venta cercanos o por otros factores espaciales.
- Análisis de redes: permite identificar los patrones de flujo de clientes y competidores entre los puntos de venta y evaluar cómo afectan la competencia y la complementariedad entre ellos.

El análisis estadístico espacial en el marketing permite a los especialistas de la mercadotecnia tomar decisiones más informadas sobre dónde ubicar sus puntos de venta, cómo llegar a su audiencia y cómo competir en un mercado específico. Siendo Tabasco, una zona altamente competitiva en el mercado chocolatero, disponer de estas técnicas es indispensable a la hora de distribuir tu producto.

Leonardo Cancino (2017) nos explica cómo realizar un análisis de la competencia en los puntos de venta, llamado “análisis espacial de la competencia” estos se refieren a la evaluación de la relación espacial entre diferentes puntos de venta y su impacto en la atracción de los consumidores en un mercado específico. Para realizarlo, se utiliza el método de análisis estadístico espacial, que se aplica utilizando herramientas de los Sistemas de Información Geográfica (SIG):

Se plantea tres tipos de análisis para obtener las relaciones espaciales entre los PDV: competencia, complementariedad o sinergia, e indiferencia.

En el análisis de competencia, se divide la población de consumidores entre los diferentes PDV, y se considera que el factor de competencia es la variable de atracción.

Mientras que en el de complementariedad o sinergia, se evalúa la proximidad entre PDV y se plantea la necesidad de aumentar la capacidad de atracción del cliente, lo que puede llevar a un aumento en el radio de influencia y beneficios para el sector o la zona.

A su vez, el análisis de indiferencia, la proximidad entre PDV no es influyente y su concentración espacial es neutral.

Teniendo *Chocolates Alteza* fuertes competidores como lo son *Wolter* y *CACEP*, un análisis de la competencia utilizando las SIG sería fundamental para reconocer las zonas donde pueden competir más eficazmente.

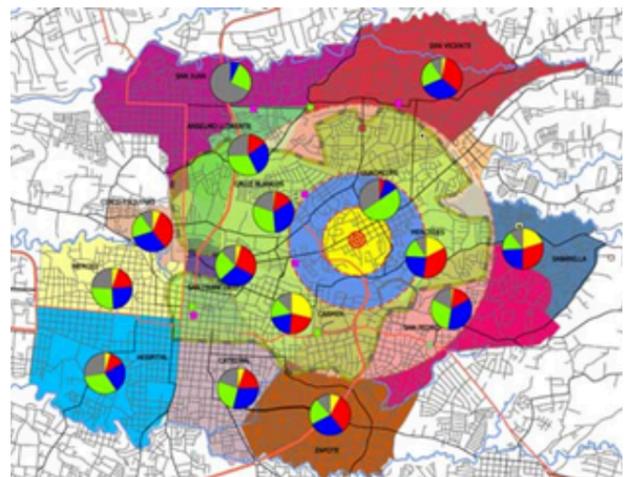


Imagen 2. Ejemplo de zonas de cobertura.
Fuente: Geolnova

Discusión

Chocolates Alteza debe replantear sus objetivos y apuntar más alto, tomando nota de lo que hace la competencia bien y lo que no. Debe aprovechar sus ventajas competitivas respecto a los demás y atacar en las zonas más óptimas, utilizando las nuevas tecnologías de geomarketing y sus métodos geográficos para sus equipos de venta.

En el mercado actual, es muy importante para cualquier empresa tener objetivos claros y bien definidos para poder competir eficazmente. En el caso de Chocolates Alteza, replantear sus objetivos y apuntar más alto podría ser una buena estrategia para alcanzar un mayor éxito en el mercado.

Así que, es necesario analizar las fortalezas y debilidades de la empresa y compararlas con las de la competencia. De esta forma, se pueden identificar las oportunidades y amenazas del mercado y, en consecuencia, establecer objetivos realistas y alcanzables.

Las ventajas competitivas de Chocolates Alteza son un factor clave en este proceso. Debe aprovechar al máximo sus fortalezas, como la calidad de sus productos, el conocimiento del mercado local y la experiencia en la elaboración de chocolate de alta calidad, para destacar frente a sus competidores.

El geomarketing y los métodos geográficos pueden ser herramientas muy valiosas para Chocolates Alteza en su estrategia de ataque. Utilizando tecnologías avanzadas de análisis de datos y geolocalización, la empresa puede identificar las zonas óptimas para su venta y así enfocar sus esfuerzos en esas áreas para maximizar su impacto en el mercado.

Además, las nuevas tecnologías de geomarketing también pueden ser utilizadas para desarrollar nuevas estrategias de promoción y publicidad. Al conocer mejor el perfil de sus consumidores y sus hábitos de consumo, Chocolates Alteza puede desarrollar campañas publicitarias más eficaces y adaptadas a las necesidades específicas de cada segmento de mercado.

Así mismo, considerar las siguientes recomendaciones:

- Aprovechar la riqueza de la región, tanto en materia prima como en su cultura.

- Buscar colaboraciones con marcas complementarias para realizar paquetes promocionales.
- Digitalizar el negocio y utilizar las redes sociales para llegar a los clientes potenciales y dar relevancia a la marca.
- Aumentar los puntos de venta, no solo en el municipio de Cárdenas, sino en otras zonas de la región.

La digitalización del negocio también es una recomendación importante para Chocolates Alteza. Al utilizar las nuevas tecnologías y herramientas digitales, la empresa podrá llegar a un público más amplio y mejorar su posición en el mercado. La presencia en redes sociales es fundamental para conectar con los clientes potenciales y aumentar la relevancia de la marca en línea. Esta, igual puede ser utilizada para optimizar los procesos internos de la empresa y mejorar la eficiencia en la gestión de la producción y distribución de sus productos.

Como conclusión, Chocolates Alteza debe replantear sus objetivos y apuntar más alto, aprovechando sus ventajas competitivas y atacando en las zonas óptimas del mercado utilizando nuevas tecnologías de geomarketing. Además, la empresa debe aprovechar la riqueza de la región en cuanto a materia prima y cultura, buscar colaboraciones con marcas complementarias para realizar paquetes promocionales, digitalizar el negocio y utilizar las redes sociales para llegar a los clientes potenciales y dar relevancia a la marca, y aumentar los puntos de venta no solo en el municipio de Cárdenas, sino en otras zonas de la región para todos sus productos, no solo para Chocoalteza.

En resumen, Chocolates Alteza debe tener una estrategia clara y bien definida para poder competir eficazmente en el mercado, y utilizar todas las herramientas y recursos a su disposición para lograrlo. Deben enfocarse en aprovechar sus ventajas competitivas, pero también en adaptarse a las nuevas tendencias y necesidades del mercado, y buscar constantemente nuevas formas de mejorar su posición en el mercado.

Bibliografía

- Aguilar, L. A. (s. f.). Incatabsa. DeTabascoSoy. Recuperado de <https://detabascosoy.com/incatabsa/>
- Autoridades unen esfuerzos para rescatar industrializadora de cacao. (2019, 19 julio). Diario Presente. Recuperado el 26 de abril de 2023, de <https://www.diariopresente.mx/tabasco/autoridades-unen-esfuerzos-para-rescatar-industrializadora-de-cacao/237901>
- Bravo, Gadea, M. A. (2009). El Geomarketing. Revista Enfoque, (15), 10-11.
- Cancino, L. A. (2017). Proyecto de Modelo de Sistema de Información Geográfica aplicado al Geomarketing.
- Domínguez, I. D. C. R. (2019). "Diseño estratégico de marketing para productos de la empresa 'Wolter'".
- El Economista. (2015, 12 septiembre). El chocolate es mexicano, pero en México se consume poco. El Economista. Recuperado de <https://www.economista.com.mx/empresas/el-chocolate-es-mexicano-pero-en-mexico-se-consume-poco-20150912-0007.html>
- Espejela, A., Barrerab, E. C. A., Ybarra, C., & Covarrubiasb, I. Análisis de la red de valor e innovación de la agroindustria de cacao (Theobroma cacao L.) en Tabasco México. In XI Congreso de la Asociación Española de Economía Agraria (p. 303).
- Martínez Martínez, A. U. R. O. R. A., Zumel Jiménez, M. C. (2016). Organización de equipos de ventas. Ediciones Paraninfo, SA.
- Martínez, F. S. A. (2009). Logística y marketing geográfico. Marge Books.
- Nahmias, S. (2007). Análisis de la producción y las operaciones. México, DF: Ed. McGraw-Hill.
- Pacheco, J. B. (2015). Técnicas de ventas. Ecuador: utmach.
- Rodríguez, R. B. R., & Martínez, M. Á. R. (2010). Las (des)ventajas competitivas del sector chocolatero del estado de Tabasco. Hitos de Ciencias Económico Administrativas, 16(46), 107-118.
- Secretaría para el Desarrollo Económico y la Competitividad. (s. f.). Productos con Potencial Exportador. Recuperado el 6 de mayo de 2023, de <https://sedec.tabasco.gob.mx/tabasco-export/productos/potenciales?q=EE45D340>
- SIAP Sagarpa. Anuario estadístico para la producción agrícola. Disponible en <https://nube.siap.gob.mx/cierreagricola/>
- Significados. (2018). Significado de Territorio. Significados. Recuperado de <https://www.significados.com/territorio/>
- Statista. (2023, 20 febrero). México: facturación por segmento del mercado de confitería y golosinas en 2021. Recuperado de <https://es.statista.com/previsiones/1304210/mexico-ingresos-del-mercado-de-golosinas-en-mexico-por-segmento>

Influencia del liderazgo en el desempeño del clima y del desarrollo organizacional implementando agilidad corporativa como innovación estratégica.

Leadership influence on performance of organizational climate and development implementing corporate agility as strategical innovation.

<https://doi.org/10.58493/ecca.2023.1.2.09>

Angel Blanco Reyna [1]

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4877-4764>
a125226@alumnos.uaslp.mx

Juan Ignacio Barajas Villarruel [2]

Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-6908-8731>
willie@uaslp.mx

Louis Valentin Mballa [3]

Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-9082-9055>
louis.mballa@uaslp.mx

CC BY-NC 4.0



Fecha de recepción: 28/02/2023
Fecha de aceptación: 02/05/2023

Resumen

Cualquier estilo de liderazgo que se desee implementar genera una influencia en el desempeño del clima y el desarrollo organizacional dentro de cualquier empresa, cuando se tiene como eje rector implementar una innovación estratégica. En la actualidad, la agilidad corporativa como estrategia es desconocida y por ende no es implementada dentro de muchas organizaciones, pues requiere ser comprendida por el personal administrativo, operativo y gerencial para que su implementación sea exitosa. Aunado a factores como: falta de difusión, desconocimiento y una mala aplicación del liderazgo que origina grandes errores que se manifiestan en las actividades cotidianas; con resultados directamente en el clima y en el desarrollo organizacional, lo que desencadena pérdida de recursos humanos y financieros dentro de las empresas. La agilidad corporativa y el liderazgo deben vincularse estrechamente para generar crecimiento de la organización y del capital humano, el cual se abordará durante el presente artículo.

Palabras clave: Liderazgo, clima organizacional, desarrollo organizacional, innovación estratégica, agilidad corporativa

Código JEL: M12, M15, M54.

[1] Universidad Autónoma de San Luis Potosí

[2] Universidad Autónoma de San Luis Potosí

[3] Universidad Autónoma de San Luis Potosí

Abstract

All leadership styles have an influence on performance of organizational climate and on organizational development within companies once a strategic innovation is implemented. Corporate agility is considered a resource that generates high impact within any organization. Corporate agility is currently unknown and therefore it is not implemented within many organizations, since it must be correctly understood by the administrative, operational, and managerial staff for its implementation to be effective. Lack of dissemination, knowledge and poor application of leadership will cause big errors on daily activities, directly influencing on the climate organizational and organizational development, triggering loss of human and financial resources. Corporate agility and leadership must come together to generate growth of the organization as well as human capital.

Keywords: Leadership, organizational climate, organizational development, strategic innovation, corporate agility.

JEL Code: M12, M15, M54.

Para citar este artículo: Blanco, A. Barajas, J. & Mballa, L. (2023). "Influencia del liderazgo en el desempeño del clima y del desarrollo organizacional, implementando agilidad corporativa; como innovación estratégica". Espacio Científico de Contabilidad y Administración-UASLP (ECCA) Vol. 1, Núm. 2, pp. 131-148.

Introducción

Nos enfrentamos a entornos económicos volátiles, lo que ha obligado a las industrias a implementar cambios drásticos y rápidos tales como; innovaciones estratégicas dentro de las organizaciones. Estrategias que tienen como finalidad, la de impulsar el desarrollo en las empresas y por ende permitan a las organizaciones hacer frente a los desafíos de la actualidad que enfrentan las organizaciones bajo escenarios de alta incertidumbre. Al implementar la agilidad corporativa, se permite una adaptación rápida y efectiva ante los múltiples cambios del mercado y considerando todos los factores tanto internos como externos. Si se logra un entendimiento y aplicación correcta de la agilidad corporativa se garantiza el logro de los objetivos establecidos dentro de las organizaciones, es de suma importancia no perder de vista todas las actividades esenciales dentro de cada una de las áreas de trabajo, esta estrategia busca promover la satisfacción de todos los integrantes de las organizaciones y sin dejar a un lado la satisfacción de los clientes. Dentro de los resultados finales, se logrará incremento en los volúmenes de venta y robustecer el posicionamiento de la organización.

Tomando como referencia lo señalado por González (2022), donde menciona que la competencia industrial es cada día más competitiva y a su vez destructiva; dictamina el ritmo en los cambios e innovaciones a nivel global, lo que conlleva a que las organizaciones deban responder con inmediatez a estos cambios. Para que las empresas permanezcan en el mercado, deberán acelerar su proceso de adaptación a corto plazo. Es justo en estos momentos donde se considera necesaria la implementación de sistemas de información avanzados, la gestión y administración del conocimiento, como principal motor de cambio que permitirá estabilidad a futuro dentro de la organización.

Las organizaciones bajo estos escenarios de vertiginosos cambios dependen de nuevas estrategias que les permitan ejecutar las actividades de forma efectiva, dichas estrategias, no deben concebirse como barreras en los trabajadores y es precisamente aquí, donde el rol de líder influye decisivamente durante la implementación de estrategias innovadoras. Implementar nuevas técnicas debe ser concebida como una ventaja competitiva, más que un trabajo adicional para el colaborador, el objetivo de estas estrategias se sustenta en la velocidad de adaptación a los cambios drásticos, lo que determinará las diferencias entre empresas en crecimiento y empresas en decadencia.

A su vez estas estrategias tienden a promover la evolución continua de las organizaciones, bajo una realidad alcanzable, medible y al menor costo posible, lo que conlleva a las organizaciones a un desarrollo eficaz, eficiente y con agilidad, en palabras de González (2022).

Revisando los hallazgos de la investigación realizadas por Mejía (2007) hace hincapié, en una evolución del liderazgo, como factor de diferenciación en el funcionamiento de las organizaciones, resaltando la existencia de diversos líderes, que aplican diferentes estrategias dentro de las organizaciones y por ende no todos llegan a los mismos resultados, señalando que cada estilo de liderazgo tiene sus características, alcances y limitaciones propias.

De acuerdo con Baquedano y Aitken (2018) en los últimos años, las habilidades directivas dentro de las organizaciones juegan un rol prioritario en la satisfacción de los colaboradores tanto en empresas locales como mundiales. Demostrando con ello que las particularidades en que los directivos lideran a sus equipos generan satisfacción personal, que se ve reflejado en satisfacción laboral, mejorando con ello; su desempeño en el trabajo que finalmente influirá en el desarrollo organizacional.

Las estrategias innovadoras surgen efectos positivos como negativos en el funcionamiento organizacional de cualquier empresa, por lo que resulta importante realizar un análisis fino de los factores que promueven la implementación de estas estrategias, de igual forma deberán identificarse alternativas que posibiliten la toma de acciones para corregir los procesos o procedimientos que pongan en riesgo la correcta implementación. La estrategia de innovación, resultan entonces, el enlace principal entre los esfuerzos del desarrollo de nuevos servicios o productos y su alineación con la estrategia comercial general.

Es importante destacar que independiente que todas las organizaciones recurran al uso de la innovación de alguna u otra manera, no significa que lo hagan de forma correcta, creciente y sustentable, lo que ocasiona que el impacto real no sea claramente visible en los resultados de la organización, no obstante, muy pocas empresas lo hacen por medio de la agilidad corporativa, la cual indudablemente ayuda a las organizaciones para afrontar los cambios drásticos en cualquier entorno inconstante.

1. Evolución en la conceptualización del liderazgo en la historia.

La gran mayoría de las organizaciones operan bajo entornos competitivos y más aún dentro de mercados emergentes, tanto las empresas públicas como privadas se han visto en la necesidad de buscar el máximo desempeño de sus empleados, haciendo uso de estrategias de innovación que les permita subsistir dentro del mercado actual.

Bajo este panorama podemos destacar que el liderazgo, es el factor con mayor incidencia en el rendimiento individual, incluso llegando a ser mayor que el pago económico que recibe el colaborador, de acuerdo con Reis (2019). El liderazgo se entiende como un proceso, donde un individuo induce a un grupo o equipo de trabajo, para alcanzar los objetivos planteados por las organizaciones, de tal manera que los objetivos sean entendidos y compartidos por el líder como por sus adeptos.

Durante el proceso donde se ejerce el liderazgo, es primordial la interacción entre dos o más miembros de un equipo, pues de esta se desprende la estructuración y reestructuración de situaciones, percepciones y expectativas de los integrantes. Los líderes tienen un alto grado de influencia en los trabajadores lo que les posibilita generar acciones organizacionales con impacto en el individuo y en la empresa; como lo destaca Reis (2019). Es bajo estos planteamientos precisar que, los mayores retos del liderazgo recaen en: motivar a los empleados, brindar sostenibilidad a la organización, generar las condiciones que permitan entornos colaborativos que aumenten el rendimiento y desempeño organizacional, que contribuyan en mantener al capital humano con el que cuenta la organización.

De acuerdo con Olley (2021) los estilos de liderazgo determinan la manera en que los líderes se relacionan con otros miembros y la manera de interactuar dentro y fuera de cualquier organización, que les permita identificar cómo se ven a sí mismos y por ende cuál es su posición dentro de la empresa y si son o no exitosos ejerciendo el liderazgo. Los estilos de liderazgo dentro de una organización se ven reflejados en la propia naturaleza de la empresa y su relación directa con la comunidad.

Cuando un líder es capaz de transmitir en sus trabajadores poder, es altamente probable que otros miembros de la organización transmitan estas mismas actitudes entre sus colegas como con el colectivo en general. Cuando un líder trabaja de forma colaborativa, receptiva, abierta y confiable, es probable que transfiera las mismas actitudes entre el personal y en consecuencia colabore con otras organizaciones. El estilo de liderazgo que ejerce un líder define a cada organización, en consecuencia, si la organización es fiel a su misión y valores, el estilo de su líder debe ser coherente con esta filosofía, por ejemplo, un líder autocrático dentro una organización democrática puede generar caos al interior de la organización.

La literatura en materia de liderazgo ha denominado a la capacidad de persuadir a otros como una habilidad de un líder efectivo, siendo importante la cualidad de guiar a un grupo a lograr objetivos en común, de acuerdo con Martino (2021). En contra parte Culligan (1986) menciona que a lo largo de la historia han existido cinco eras del liderazgo, a la primera de ellas la llamó edad de liderazgo conquistador, la cual se caracterizó por que la principal amenaza era la conquista, en esta época la gente buscaba como figura de líder, a una persona fuerte y valiente, lo que generaba sensación de seguridad entre sus seguidores, por lo que estos, debían corresponder con lealtad y pago de impuestos.

La segunda edad la nombró liderazgo mercantil, surge a comienzos de la edad industrial, aquí la seguridad ya no era primordial en la figura del líder, pues la gente comenzaba a buscar un liderazgo cuyas cualidades pudieran indicarles como acrecentar su nivel de vida. La tercera edad de liderazgo la llamó organizacional durante este periodo de la historia la gente buscaba elevar la calidad de vida, por lo tanto, las demandas se centraron en buscar un lugar a donde pertenecer, aquí el liderazgo se transformó en la capacidad de organizar a los adeptos en grupos.

La cuarta edad denominada como liderazgo de innovación, tuvo como principal objetivo evitar que los métodos y productos se tornasen obsoletos antes de salir de un mercado en particular. En este punto los líderes que dejaban huella eran aquellos altamente innovadores con capacidades que les permitieran hacer frente a los problemas.

Líderes creadores, siempre interesados en la adquisición de nuevos conocimientos, habilidades y aportes en palabras de Martino (2021). Los nuevos conocimientos, habilidades y técnicas, eran utilizados para generar nuevas ideas, cambios en la producción y conceptos financieros en el mercado. Las empresas con estándares más altos de calidad en temas de liderazgo como estrategia de innovación atraían a las personas más creativas.

A la última edad la menciona como liderazgo informático; conforme la tecnología avanzaba a pasos agigantados, existía mayor presión dentro de las organizaciones para no quedarse obsoletas en términos electrónicos, lo que hacía latente que ninguna empresa podía subsistir sin líderes que entendieran como debían manejarse las tecnologías de la información, Culligan (1986).

El líder moderno, es capaz de controlar información, es aquel que mejor procesa dicho conocimiento, aquel que puede interpretarlo de manera lógica y puede aplicarlo de manera creativa, señala Martino (2021). En la actualidad, se está desarrollando un nuevo tipo de liderazgo, conocido como liderazgo de la nueva era, el cual se destaca por líderes que conocen el uso de nuevas tecnologías, analizar y sintetizar eficientemente la información recibida y entender que dirigen capital humano, no solo máquinas, productos, números, proyectos etc. Líderes capaces de conocer lo que las personas quieren y necesitan a fin de impulsar sus motivaciones. Los nuevos líderes deberán desarrollar su capacidad de escucha y tener la sensibilidad de comprender lo que la gente desea, reconociendo la capacidad intelectual de su personal, que es necesaria para el logro de proyectos a corto, mediano y largo plazo, menciona Culligan (1986).

2. Aproximación a la definición de liderazgo

El liderazgo juega un papel importante en la gestión corporativa, en este sentido las nuevas reconceptualizaciones implican un liderazgo compartido, que ha sido tema de muchos estudios y desde diferentes enfoques en los últimos años puesto que implica factores que se desarrollan en conjunto, al estar implicados, cambios en las estructuras organizativas, administración de equipos y crecimiento del conocimiento según descarta Sato y Makabe (2021).

La definición precisa del concepto de liderazgo es considerada un tema controversial, que ha generado discusión dentro de la literatura de carácter científico, pues se han propuesto diversos significados e interpretaciones, lo cual ha llevado a diversos autores a tratar de explicar de múltiples maneras. Para Kreitner y Kinicki (1997), el líder es aquella persona que rige el poder dentro de un grupo, en una unidad estructural que se conforma por un sistema de relaciones entre el líder y los integrantes del grupo. En este sentido es importante mencionar que el líder debe tener cualidades que le lleven a satisfacer las necesidades del grupo, generar seguridad a los miembros, conservar la cohesión del grupo y mantener la interacción entre los miembros, sostiene Sato y Makabe (2021).

En otro orden de ideas Donnelly *et al.*, (1998), mencionan que liderazgo es sinónimo de dirección; hoy en día se ha llegado a asumir que líder es sinónimo de jefe o los líderes solo se encuentran en la jerarquía de las gerencias dentro de las organizaciones, cuando la realidad y la cotidianidad nos ha llevado a identificar líderes en cualquier otro grupo informal de trabajo, o incluso en jerarquías de rango inferior. En este sentido diferenciar entre liderazgo y dirección asume que, el liderazgo es parte de la dirección, pero no es un fin en sí mismo. Uno de los grandes retos que deben enfrentar las empresas hoy en día, es contar con líderes en equipos, con la capacidad de desenvolverse en entornos inestables, ambiguos y al mismo tiempo con habilidades que le permitan contribuir de manera eficaz al logro de los objetivos que le permita mantener estrategias de negocio, asegurando la continuidad de la organización.

Los autores Sabucedo (1996) y Bass (1985), encuadran en diferentes categorías las diversas definiciones que se han generado sobre el concepto liderazgo, las cuales se clasifican de acuerdo con: la actividad grupal, la personalidad, la capacidad de promover obediencia, el ejercicio de influencia, la conducta, la relación de poder, el instrumento para el logro de metas, el resultado del proceso de interacción, el rol diferenciador, la iniciación y mantenimiento de la estructura de rol. El líder para Sabucedo (1996) es el que, hace que se den las cosas, que de otro modo no sucederían por sí mismas, quien ejerce el rol de líder debe ser capaz de aplicar cualquiera de las categorías a fin de ejercer la mayor influencia sobre un grupo de personas.

3. Teorías elementales sobre liderazgo

A lo largo del tiempo, el concepto de liderazgo ha tomado diversos enfoques, algunos de ellos han evolucionado al grado de generar valor agregado a los principios ya planteados, las explicaciones más antiguas sobre el liderazgo se plantearon estrechamente relacionadas con características inherentes a los individuos poseedores de dicha cualidad, según explican Kreitner y Kinicki (1997); Robbins (1999); Hellriegel (1999), dentro de los enfoque que plantean estos autores, se destacan: la teoría de los rasgos, liderazgo carismático y la teoría motivacional.

Otro grupo de investigadores plantean como liderazgo al conjunto de comportamientos específicos que caracterizan al líder y que determinan su estilo de interacción con los miembros del grupo o equipos de trabajo. Bajo este precepto, se sustenta la teoría del liderazgo conductual, la teoría del liderazgo transaccional y la teoría del liderazgo transformacional, un enfoque menos estudiado es el que evalúa al liderazgo en términos de un rol grupal o social.

La teoría racional-burocrática, como la plantea Olley (2021) muestra un enfoque más reciente, pues desarrolla los postulados de la teoría conductual que condiciona los resultados en función del contexto en que se ejerce el liderazgo, dentro de estas mismas acepciones se encuentran, las teorías situacionales o contingenciales. En la actualidad se ha planteado el problema del liderazgo como un fenómeno de percepción, donde podemos encontrar la teoría de la atribución de liderazgo, según analiza Kreitner y Kinicki (1997); Robbins (1999); Hellriegel (1999).

Tomando lo anterior como referencia, se plantean las características y enfoques más importantes de las distintas teorías. La primera de ellas la denominada teoría de los rasgos, que surge a inicios del siglo XX y parte de la idea de que el liderazgo es determinado por atributos inherentes a cada líder, esta teoría menciona algunas características que se consideran debe poseer un líder: inteligencia, responsabilidad, actividad social, confiabilidad, originalidad, estatus económico, habilidades cognitivas y de seguridad. Sin embargo, para Donnelly (1996), los investigadores han buscado maneras de identificar rasgos personales de los líderes bajo este paradigma, criterios que les permita describir e incluso pronosticar posibles resultados.

Lo que genera que el enfoque de la teoría de los rasgos sea más válido que cualquier otro método, si bien, la comparación de líderes bajo rasgos físicos, como la personalidad e inteligencia, han dado como resultado un limitado entendimiento de los objetivos dentro de la organización, generando confusión entre los expertos, corrobora Olley (2021).

La teoría del liderazgo carismático señala al liderazgo como la habilidad que poseen los líderes para influir de forma indirecta con sus partidarios, planteando sus habilidades de persuasión como sobrenaturales, explica Olley (2021). Los líderes bajo esta teoría se caracterizan como personas con un alto grado de autoconfianza, con una visión clara, objetiva y fuerte compromiso con sus metas, capacidad para comunicar de forma clara su visión, con comportamientos poco convencional que les posibilita resaltar cualidades extraordinarias, agentes de cambio que motiva a generar sensibilidad dentro del ambiente.

A opinión de Kreitner y Kinicki (1997), que hace referencia a la teoría del liderazgo motivacional, destaca tres principales elementos motivadores: poder, logro y afiliación. Dichos elementos activan y orientan la conducta de las personas, sin que estas estén presentes en igual magnitud o intensidad en cada persona, en la mayoría de los casos, solo uno de estos motivadores marcaría el tipo de conducta que manifiesta el líder.

De acuerdo con Romero (1993), los líderes que han alcanzado crecimiento personal también podrán conducir a sus adeptos a la búsqueda del crecimiento personal, comprendiéndose como un proceso mediante el cual, la persona generará construcciones integradoras, cada vez más complejas sobre su realidad interior y exterior. Esta teoría plantea un líder motivacional, visto como una persona en crecimiento, que no teme a equivocarse o fallar y si esto llegara a suceder, estará dispuesto a la autocorrección, para este líder, no existen verdades imperiosas y sus planteamientos son suposiciones sujetas a ser verificadas, hábil para escuchar al otro, con interés genuino de acercarse a la gente, las personas que lo siguen no lo hacen bajo sentimientos de miedo sino por sentirse identificados, con un alto sentido de respeto en sus juicios y una alta confianza en las decisiones que toma.

Terminando con los postulados conductuales, cuyo objetivo es establecer una corresponsabilidad entre las acciones que realiza el líder y la manera que se desempeña dentro de un grupo, Hodgets (1992) afirma que dicho modelo, reúne dos dimensiones: el interés del líder en lograr que la tarea se lleve a cabo y la preocupación por las personas, en otras palabras, enfocarse en el trabajo y en los trabajadores. En este sentido, se han desarrollado investigaciones que permitieron plantear la existencia de otros dos factores: la estructura inicial, que hace referencia a la conducta del líder que se sustenta en la definición de roles, tareas y la manera como deben ser realizadas por los miembros del grupo y la consideración, que se caracteriza por un liderazgo sustentado en relaciones de respeto, confianza y entendimiento entre el líder y los miembros del grupo. Para que el líder tenga éxito, debe ser capaz de observar y analizar con exactitud los motivos personales de los integrantes del grupo para alinearlos con sus objetivos, logrando con ello motivar a los colaboradores a trabajar de manera conjunta.

4. Estilos de liderazgo en el entorno organizacional.

Estilo de Liderazgo	Características	Ventajas	Desventajas
Autocrático	El líder concentra el poder absoluto. Los subordinados solo obedecen.	<ul style="list-style-type: none"> Rápidos resultados. Se da poca información. Metas claras. Impera el orden. 	<ul style="list-style-type: none"> No hay trabajo en equipo. Malas emociones. Con el tiempo hay retraso. Genera dependencia.
Participativo o Democrático	Basado en la colaboración y en la participación. El líder y los subordinados actúan como una unidad.	<ul style="list-style-type: none"> Genera vínculos importantes. Resultados y desarrollo del equipo. Respeto de decisiones individuales. Propicia la iniciativa. Resultados más rápidos y de calidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Al inicio el proceso es lento. Las diferencias de opinión no se aclaran fácilmente. Se pierden en las discusiones debido a la falta de acuerdos. La participación no es de todo el grupo.
Laissez Faire	Estilo muy liberar. El líder deja tomar decisiones y trabajar al equipo como mejor le parezca	<ul style="list-style-type: none"> El equipo trabaja con libertad y sin presión Personas trabajan sin necesidad de líder. Se aplica cuando las personas están empoderadas. 	<ul style="list-style-type: none"> Sino hay información suficiente se pierde el objetivo. Individual y se trabaja por objetivo personales. Desarticulación y retrasos. Poco trabajo en equipo.

Transformacional	Se basa más en el crecimiento primer personal para llegar al laboral del trabajador y así general el crecimiento del trabajador y de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de habilidades sociales. Aumenta la autoestima de trabajadores lo que favorece la productividad de la empresa. Menores costos ya que no hay excesivo cambio de personal. Aprendizaje corporativo 	<ul style="list-style-type: none"> Resultados visibles a largo plazo. No todos los líderes pueden ser transformadores. No siempre se utiliza como se debe, muchas veces existe el abuso.
Transaccional	Acuerdo mutuo entre jefe y equipo de trabajo, obediencia=pago. Una transacción entre ambas partes	<ul style="list-style-type: none"> Beneficio mutuo El trabajo es valorado Ambas partes consiguen su objetivo. 	<ul style="list-style-type: none"> Poco alcance. No hay lealtad permanente. No genera efectividad en la empresa. Relación líder-trabajador, es impersonal.

Tabla 1. Estilos de Liderazgo y sus características significativas.

Fuente: Elaboración Propia.

5. Innovación estratégica dentro del entorno organizacional

Resaltando los hallazgos de la investigación de Scarone (2004), respecto al concepto de innovación, describe que una de las mayores problemáticas con las que se ha encontrado la literatura en materia de economía y de marketing es la de proporcionar una definición exacta sobre el término. El concepto de innovación es considerado complejo y la dificultad de su acepción radica en su carácter abstracto, multidimensional y de alto alcance de acuerdo con Vilaseca y Torrent, (2003). Los aportes de Schumpeter (1996), mencionan que la innovación se ha definido de forma amplia y poco precisa, limitándose a definiciones como introducción de un nuevo producto, nuevo método productivo, nueva forma de organización, nueva fuente de conocimiento, nuevo mercado o simplemente como nuevas formas de realizar cosas o procedimientos. Una mayor aproximación metodológica al término innovación, propone aceptar que dicha definición se concibe en un sentido amplio como el conjunto de actividades que cambian una idea o un invento de un producto o un servicio que es comercializable y que representa una mejora en la oferta existente, destacan Vilaseca y Torrent (2003).

La innovación por sí sola, no es el factor principal para la supervivencia de los negocios en el mercado, sino también, la fuerza motriz central del desarrollo sostenible de las empresas, como señala Yang (2021).

Terminando con los postulados conductuales, cuyo objetivo es establecer una corresponsabilidad entre las acciones que realiza el líder y la manera que se desempeña dentro de un grupo, Hodgets (1992) afirma que dicho modelo, reúne dos dimensiones: el interés del líder en lograr que la tarea se lleve a cabo y la preocupación por las personas, en otras palabras, enfocarse en el trabajo y en los trabajadores. En este sentido, se han desarrollado investigaciones que permitieron plantear la existencia de otros dos factores: la estructura inicial, que hace referencia a la conducta del líder que se sustenta en la definición de roles, tareas y la manera como deben ser realizadas por los miembros del grupo y la consideración, que se caracteriza por un liderazgo sustentado en relaciones de respeto, confianza y entendimiento entre el líder y los miembros del grupo. Para que el líder tenga éxito, debe ser capaz de observar y analizar con exactitud los motivos personales de los integrantes del grupo para alinearlos con sus objetivos, logrando con ello motivar a los colaboradores a trabajar de manera conjunta.

4. Estilos de liderazgo en el entorno organizacional.

Estilo de Liderazgo	Características	Ventajas	Desventajas
Autocrático	El líder concentra el poder absoluto. Los subordinados solo obedecen.	<ul style="list-style-type: none"> Rápidos resultados. Se da poca información. Metas claras. Impera el orden. 	<ul style="list-style-type: none"> No hay trabajo en equipo. Malas emociones. Con el tiempo hay retraso. [Genera] dependencia.
Participativo o Democrático	Basado en la colaboración y en la participación. El líder y los subordinados actúan como una unidad.	<ul style="list-style-type: none"> Genera vínculos importantes. Resultados y desarrollo del equipo. Respeto de decisiones individuales. Propicia la iniciativa. Resultados más rápidos y de calidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Al inicio el proceso es lento. Las diferencias de opinión no se aclaran fácilmente. Se pierden en las discusiones debido a la falta de acuerdos. La participación no es de todo el grupo.
Laissez Faire	Estilo muy liberar. El líder deja tomar decisiones y trabajar al equipo como mejor le parezca	<ul style="list-style-type: none"> El equipo trabaja con libertad y sin presión Personas trabajan sin necesidad de líder. Se aplica cuando las personas están empoderadas. 	<ul style="list-style-type: none"> Sino hay información suficiente se pierde el objetivo. Individual y se trabaja por objetivo personales. Desarticulación y retrasos. Poco trabajo en equipo.

Transformacional	Se basa más en el crecimiento primer personal para llegar al laboral del trabajador y así general el crecimiento del trabajador y de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de habilidades sociales. Aumenta la autoestima de trabajadores lo que favorece la productividad de la empresa. Menores costos ya que no hay excesivo cambio de personal. Aprendizaje corporativo 	<ul style="list-style-type: none"> Resultados visibles a largo plazo. No todos los líderes pueden ser transformadores. No siempre se utiliza como se debe, muchas veces existe el abuso.
Transaccional	Acuerdo mutuo entre jefe y equipo de trabajo, obediencia=pago. Una transacción entre ambas partes	<ul style="list-style-type: none"> Beneficio mutuo El trabajo es valorado Ambas partes consiguen su objetivo. 	<ul style="list-style-type: none"> Poco alcance. No hay lealtad permanente. No genera efectividad en la empresa. Relación líder-trabajador, es impersonal.

Tabla 1. Estilos de Liderazgo y sus características significativas.

Fuente: Elaboración Propia.

5. Innovación estratégica dentro del entorno organizacional

Resaltando los hallazgos de la investigación de Scarone (2004), respecto al concepto de innovación, describe que una de las mayores problemáticas con las que se ha encontrado la literatura en materia de economía y de marketing es la de proporcionar una definición exacta sobre el término. El concepto de innovación es considerado complejo y la dificultad de su acepción radica en su carácter abstracto, multidimensional y de alto alcance de acuerdo con Vilaseca y Torrent, (2003). Los aportes de Schumpeter (1996), mencionan que la innovación se ha definido de forma amplia y poco precisa, limitándose a definiciones como introducción de un nuevo producto, nuevo método productivo, nueva forma de organización, nueva fuente de conocimiento, nuevo mercado o simplemente como nuevas formas de realizar cosas o procedimientos. Una mayor aproximación metodológica al término innovación, propone aceptar que dicha definición se concibe en un sentido amplio como el conjunto de actividades que cambian una idea o un invento de un producto o un servicio que es comercializable y que representa una mejora en la oferta existente, destacan Vilaseca y Torrent (2003).

La innovación por sí sola, no es el factor principal para la supervivencia de los negocios en el mercado, sino también, la fuerza motriz central del desarrollo sostenible de las empresas, como señala Yang (2021).

La innovación se define regularmente como un proceso repetitivo para combinar un conjunto de capacidades únicas, afirma Bachari (2014) en este sentido para que la innovación estratégica sea efectiva, la clave radica en crear y mantener ventaja competitiva que permita enfrentar los cambios señala Sutanto (2017).

Asiduamente se presenta la confusión, entre una empresa innovativa y una empresa innovadora, las definiciones son más restrictivas y precisas que lo señalado previamente por Buckler (1996). De acuerdo con el manual de Bogotá, que proporciona definiciones para distintos conceptos, detalla que una empresa innovativa, se considera como aquella unidad económica que durante un período de análisis ha realizado por lo menos una actividad de innovación. Por el contrario, una actividad de innovación, se consideran al conjunto de acciones y gastos llevados a cabo por una empresa, con el objetivo de generar o provocar cambios, adelantos o mejoras con incidencia de forma positiva en el desempeño, afirma Jaramillo (2001). Las actividades de innovación generalmente se clasifican en: investigación y desarrollo interno, investigación y desarrollo externo, bienes de capital, hardware y software, transferencia de tecnología, consultorías, diseño, gestión y capacitación.

Aun cuando, una proporción de las actividades de innovación no resultan en innovaciones reales, se deben en primer término, porque parte de la investigación básica y tecnológica no puede cargarse únicamente a proyectos específicos de innovación, y en segundo término porque muchas acciones no obtienen éxito en su intento. Por consiguiente, se entiende por empresa innovadora a aquellas cuyas actividades de innovación han emanado en resultados concretos, donde se ha introducido al mercado innovaciones en: productos, procesos, organización o comercialización, corrobora Jaramillo (2001).

Respecto a la organización de las innovaciones estratégicas, se clasifican de la siguiente manera:

1. Innovación estratégica de un producto la cual se caracteriza por introducir al mercado un producto con características tecnológicamente nuevas.

2. Innovación estratégica de un proceso, se le conoce como la adopción de métodos de producción inéditos o significativamente mejorados.

3. Innovación estratégica en la organización, es aquí donde se introducen cambios en las formas de organización, de gestión del establecimiento o local, cambios en la organización y cambios en la administración del proceso productivo.

4. Innovación estratégica en comercialización, hace referencia a introducir métodos para la comercialización de nuevos productos, nuevos métodos de entrega de productos o cambios en el empaque y/o embalaje.

Dentro de las innovaciones estratégicas aplicables a las organizaciones, se pueden considerar:

- Innovación aplicable al modelo de ingresos, el aumento de los beneficios es uno de los principales impulsores de la innovación estratégica, en consecuencia, muchas organizaciones pueden optar por cambiar su modelo de ingresos como primera oportunidad de escalar. Implica reevaluar los productos o servicios ofrecidos o hacer un análisis fino a la estrategia de precios de la empresa, la innovación no tiene que ser radical, en ocasiones cambiar un elemento basta para producir resultados significativos.
- Innovación aplicable al modelo de negocio, este modelo de innovación estratégica requiere que las organizaciones precisen cuáles de sus procesos, productos o servicios son susceptibles a mejorarse y que, por ende, impulsen la rentabilidad de la empresa. La innovación bajo este planteamiento podría referirse a la formación de nuevas asociaciones, externar tareas específicas o bien la implementación de nuevas tecnologías.
- Innovación aplicable al modelo de industria, puede decirse que este modelo es el más radical de innovación estratégica, en organizaciones ambiciosas, donde se opte por cambiar la industria en su totalidad, con fines de innovación, llegando a crear una industria completamente nueva.

6. Acercamiento conceptual al clima organizacional

El clima organizacional es un constructo que hace referencia al significado compartido y asociado a políticas, prácticas y medidas aplicables para una organización y que se relaciona con la experiencia de los empleados, afirma Schneider (2013). El clima organizacional en un significado amplio reúne las creencias, suposiciones y valores relacionados con la manera en que se lleva a cabo el trabajo, la manera en que los trabajadores conciben a la organización, su sentido de pertenencia y las normas que orientan el comportamiento dentro de la empresa, señala Carvalho (2019).

A diferencia de la cultura organizacional, que es una respuesta combinada y una comprensión de cómo funcionan las cosas dentro de la empresa. El clima organizacional contribuye a determinar si las políticas, medidas, un cambio o el desempeño de un líder en específico, se está ejecutando adecuadamente. Con base en estos supuestos, los investigadores se centran en todos los niveles jerárquicos dentro de una organización, que les permita predecir el clima organizacional de ser necesario. El clima organizacional adecuado, permitirá que las actividades cotidianas se realicen conforme a los planes emitidos por la organización, se mantenga en comunicación efectiva, se evalúen las tareas y se mantenga el equilibrio entre los objetivos personales del colaborador y los objetivos de la empresa, señala Curcuruto (2018).

La medición del clima organizacional dependerá del uso que le quiera dar la organización, se evalúa a través de encuestas que miden el grado de acuerdo o desacuerdo de los trabajadores, respecto a las políticas, costumbres, actividades y relaciones laborales que se tengan dentro de la empresa, agrega James (2008). Para llevar a cabo la evaluación se sugiere restringir la medición en áreas específicas que se relacionen con resultados directos, objetivos y puntuales, postula Syvantek (2004).

Al medir el clima organizacional dentro de una empresa, primeramente, se debe determinar las áreas que se pretende medir, de tal forma que se puedan vincular los resultados para encontrar las barreras que deben ser eliminadas por medio de acciones, propuestas o cambios que ayudarán a encaminar de forma positiva a la organización, menciona Schneider (2009).

Otro aspecto de resaltarse sobre el clima organizacional es su influencia en el comportamiento de los empleados, diversos estudios han demostrado que el clima negativo causa repercusiones adversos en la salud, tanto física como mental, declara Gershon (2007). Por el otro lado cuando se habla de un clima positivo, que se centra en la satisfacción de los empleados, el desarrollo de habilidades y el bienestar conduce directamente a una mayor productividad, mayor crecimiento y rentabilidad de la empresa, señala Patterson (2004).

Un clima organizacional positivo permite al líder ha desempeñarse con mayor eficacia, permitiendo mejor retención de empleados, satisfacción de los clientes e incremento en los ingresos, argumentan Cooil (2009). El clima organizacional puede vincularse tanto a los resultados de los empleados como de la organización, los resultados de la evaluación se convierten en herramientas de alto valor para los gerentes en la toma de decisiones. En un estudio realizado por Grojean (2004) sugiere diez formas de moldear e influir en el clima organizacional, las cuales se describen a continuación:

1. Liderar basado en valores
2. Establecer un ejemplo de comportamiento admirable.
3. Establecer expectativas y objetivos claros.
4. Establecer políticas y prácticas alineadas a la organización y a los objetivos de los trabajadores
5. Formar actividades formales e informales de socialización.
6. Proporcionar retroalimentación bilateral, entrenamiento y apoyo.
7. Reconocer y recompensar el comportamiento de los colaboradores
8. Reconocer las diferencias o capacidades individuales en los empleados.
9. Desarrollar personalidades, actitudes y habilidades.
10. Fomentar la congruencia entre los colaboradores.

7. Acercamiento al desarrollo organizacional.

Tomando como referencia a Chiavenato (2000), que señala que el desarrollo organizacional, se puede definir como una rama del conocimiento humano, sensible a ciertas características de las organizaciones y de su entorno.

Es considerada como una disciplina que depende de las contingencias y de las situaciones, como de la mentalidad que predomina en la empresa y de la estructura organizacional que se adopte, para la toma de decisiones que permitan realizar operaciones. Influida por el contexto ambiental, la naturaleza de la organización, sus procesos tanto internos como externos y sumando el capital intelectual.

El desarrollo organizacional en gran medida está condicionado por las personas que participan en cada organización. Es fundamental para aquel que quiera participar de forma directa o indirecta dentro de la organización, ya sea como miembro, cliente, proveedor, dirigente, investigador, consultor, analista, para ello todos los involucrados deben asociarse, conocer claramente los objetivos de la organización y por consiguiente generar los resultados deseados en conjunto. Es importante conocer cómo son y cómo funcionan las organizaciones para comprender sus manifestaciones, características y, en consecuencia, se generará el éxito o fracaso. Aun cuando los resultados del desarrollo organizacional se vean reflejados en el ámbito financiero, por medio de indicadores contables, que explican los ingresos, ventas y crecimiento de la organización, es necesario conocer a profundidad los factores humanos e indicadores de desempeño que deben tomarse en cuenta antes de revisar los indicadores monetarios, sería importante entonces, evaluar primeramente el capital intelectual destaca, Chiavenato (2000).

El valor interno de una organización radica principalmente en sus activos intangibles, lo que no es visible, pero que constituyen la verdadera riqueza de la organización y proporcionan la base fundamental, así como la dinámica, que lleva directamente al éxito a las organizaciones. Los activos intangibles forman la base principal de la innovación y de la competitividad de las organizaciones en un mundo cambiante, competitivo y globalizado. Estos activos dependen del recurso humano, el cual es considerado como un conjunto de talentos, que actúan en un contexto organizacional que les proporcionan estructura, respaldo e impulso y es aquí donde se comienza el desarrollo organizacional. El capital humano debe trabajar dentro de una adecuada estructura organizacional y bajo un clima organizacional que le proporcione oportunidades de impulso y crecimiento.

Cuando elementos como el talento, la organización y el desarrollo se conjugan, podemos afirmar que se cuenta con las condiciones para que la organización se desempeñe en términos óptimos de acuerdo con Chiavenato (2004).

El desarrollo organizacional, analiza lo que las personas hacen en el centro de trabajo, con sus fortalezas, debilidades, aspiraciones y sus miedos, sus puntos en común y especificidades, así como los factores que determinan su comportamiento, los cuales no cambian en el corto plazo, sin embargo ayuda a que los directivos observen el comportamiento de los trabajadores dentro de la organización y facilita la comprensión de la complejidad de las relaciones interpersonales en las que interactúan los trabajadores.

El desarrollo organizaciones se encarga del estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la forma en la que las personas actúan dentro de las organizaciones, resalta Raub (2021). Mencionado que existe un conjunto de variables que afectan el desarrollo organizacional, que clasifica en cuatro áreas:

Personas: En una empresa las personas forman parte del sistema social interno, conformado por individuos y por grupos grandes, pequeños, informales y de carácter oficial. Los grupos humanos por sus características son dinámicos pues se forman, cambian y se desintegran; las personas son seres vivos, pensantes y con sentimientos, que trabajan en una empresa u organización para lograr sus objetivos. Es de suma importancia recordar que las empresas y las organizaciones existen para servir a las personas, en lugar que las personas existan para servir a las organizaciones como expresa Maldonado (2021), así mismo destaca que la fuerza laboral es diversa, lo que significa que los trabajadores tienen una amplia gama de antecedentes educativos talentos y objetivos. Por ello quienes dirigen las empresas deben estar preparados para situaciones en que algunas personas desean imponer su voluntad y forma de trabajo, olvidando su compromiso con la empresa u objetivos que esta persigue.

Estructura: Define la relación formal de las funciones de las personas con las organizaciones.

En las empresas se requieren diferentes puestos de trabajo, para realizar todas las actividades dentro dentro de ella, lo mismo sucede en cualquier organización, todas las personas tienen que estar relacionadas de manera estructurada para que su trabajo se coordine eficazmente; de no existir una estructura definida, estas relaciones pueden ocasionar severos problemas de cooperación, negociación y toma de decisiones.

Tecnología: La tecnología aporta los recursos con los que trabajan las personas e influye en las tareas que ellas realizan, con su ayuda se construyen negocios, se diseñan máquinas o se pueden crear procesos de trabajo. El gran beneficio de la tecnología es permitir que las personas trabajen más y de mejor manera, si bien esta las restringe en diversas formas, tienen tanto costos como beneficios.

Entorno: Todas las empresas funcionan en el contexto de un ambiente interno y otro externo. Ninguna empresa es aislada, todas son parte de un sistema más grande que abarca muchos más elementos, tales como el gobierno, las familias, e inclusive otras empresas. En este orden de ideas ninguna empresa puede quedarse al margen de la influencia de su ambiente externo, pues este, repercute en las actitudes de las personas, las condiciones de trabajo, además de fomentar competencia por los recursos y el poder. Por lo que resulta imperante en el estudio del comportamiento humano dentro de las organizaciones.

El desarrollo organizacional se concibe como el esfuerzo libre y constante de la gerencia y de todos los miembros de la organización, puesto que permite credibilidad, sostenibilidad y funcionalidad en el transcurso del tiempo, con mayor énfasis en el talento humano, dinamizando los procesos, creando un estilo y señalando la dirección correcta desde la institucionalidad. Tiene su fundamento en el enfoque administrativo de la organización, el cual trasciende a los individuos, en el que se argumenta que los integrantes de la organización desarrollen una nueva conciencia social que al conjugarse con sus experiencias definan su rol dentro de la organización. Siendo de esta manera el desarrollo organizacional, un proceso sistemático y planificado que utiliza los principios de las ciencias del comportamiento para incrementar la efectividad individual y por consecuencia la de la organización. Las organizaciones funcionan mejor a través de cambios radicales dentro del sistema, considera Maldonado (2021).

8. La agilidad corporativa, ligada al liderazgo y a la innovación estratégica dentro de la organización

El principio de agilidad corporativa es la base que sustenta y sobre la cual se desarrollan las metodologías de cambios rápidos que existen en la actualidad. Conocer esta serie de normas permite profundizar en el concepto de agilidad corporativa y aplicar sus principios correctamente.

El sector donde comienzan a desarrollarse las teorías ágiles es dentro del desarrollo de software. A inicios del siglo XXI esta industria planteó la posibilidad de comenzar a trabajar con métodos propios, que se adaptaran al carácter innovador de su modelo de negocio. Tomando como referencia el libro publicado por Benck (2002), que revolucionó los métodos de organización en el ámbito laboral. Se trata de una programación extrema explicando la aceptación al cambio, en este libro, Beck establece las bases de lo que será la agilidad corporativa, con conceptos como entrega de valor continua, adaptación permanente o métodos de trabajo ágiles. En el año 2001, el mismo Beck llama a dieciséis analistas en Snowbird, Utah, con el propósito de mejorar los procesos de software y rebatir los principios de los métodos formales que hasta esa fecha resultaban incapaces de aportar soluciones al sector del software.

Los resultados concluyeron en los principios del manifiesto ágil, que darían origen al concepto formal de agilidad corporativa y a las múltiples metodologías que se basan en este principio, en acuerdo con Benck (2002).

A continuación, se enlistan los postulados conocidos como los doce principios del manifiesto ágil:

- La principal prioridad es satisfacer al cliente a través de la entrega oportuna y de forma continua ya sea de producto o servicio de valor.
- Aceptar que las necesidades cambian, incluso en etapas tardías de desarrollo, el cambio proporcionará una ventaja competitiva al cliente.
- Entregar un producto funcional continuamente y en el período de tiempo más corto posible.
- Los responsables del negocio, así como los desarrolladores trabajan juntos.

- Los proyectos se desarrollan por medio de individuos motivados en un entorno apropiado.
- El método más eficaz de comunicar información es la conversación bilateral.
- El producto o servicio con buen funcionamiento será la medida principal de progreso.
- Los procesos ágiles promueven un desarrollo sostenible, se debe mantener un ritmo constante de forma indefinida.
- La atención continua a la excelencia técnica y al buen diseño mejora la agilidad corporativa.
- La simplicidad es esencial.
- Los equipos auto organizados generan mejores diseños e innovaciones en productos o servicios.
- El equipo tiene que reflexionar sobre cómo ser más efectivo para ajustar su comportamiento a su trabajo.

Además de estos doce principios claves, para implementar cualquier proceso de agilidad corporativa, a la par se desarrollaron tres valores que deben regir cualquier proceso de cambio ágil, menciona Forero (2021).

- Valorar más a las personas y a sus interacciones más que a las herramientas y procesos.
- Aportar más valor al producto o servicio que se ofrece que a la documentación exhaustiva.
- Mantener la relación con el cliente, más que cualquier cláusula reflejada en un contrato.

9. La agilidad corporativa y su relación con el liderazgo y la innovación estratégica dentro de la organización.

De acuerdo con Sull (2018), profesor de *London Business School*, se distinguen 3 tipos de agilidad corporativa:

- Agilidad corporativa orientada a la estratégica
Este tipo de agilidad tiene como objetivo detectar y cuantificar las oportunidades disruptivas que pueden cambiar las reglas del mercado, a través del diseño de sistemas de monitoreo que alerten a la organización sobre los cambios en su entorno brindándole capacidad de respuesta rápida.

- Agilidad corporativa orientada al portafolio
Esta agilidad tiene la habilidad de movilizar o focalizar recursos económicos, talento de personal y enfoque de la gerencia, logrando con ello, cambios rápidos desde las áreas menos atractivas o funcionales del negocio hasta convertirlas en las más atractivas o redituables. Así es como las empresas ágiles responderán a los cambios del mercado.

- Agilidad corporativa orientada a la operación
Se define como el conjunto de capacidades de explotar las oportunidades detectadas por la agilidad, de manera más efectiva que la competencia, por medio de la toma de decisiones informadas y los planes de acción a corto plazo.

De acuerdo con Martins (2020), menciona que toda empresa que quiera subsistir necesita adoptar al menos un tipo de agilidad y de ser posible implementar los tres, esto aumentará la capacidad de respuesta ante el cambio inesperado. Adoptar la agilidad corporativa no solo es trabajar con herramientas de gestión de proyectos o adoptar un marco de metodologías ágiles como: SCRUM, descrito como un sistema adaptable, interactivo, rápido, flexible y eficaz que está diseñado para integrar valor al cliente durante el desarrollo de un proyecto. El objetivo primordial es lograr la satisfacción de las necesidades del cliente, a través de un entorno de transparencia en la comunicación, responsabilidad colectiva y progreso continuo.

La metodología *Kanban*, propone una manera de ayudar a los equipos a encontrar un equilibrio entre el trabajo que necesitan hacer y la disponibilidad de cada miembro del equipo. Dicha metodología, está basada en una filosofía centrada en la mejora continua, donde las tareas se extraen de una lista de acciones pendientes en un flujo de trabajo constante. Dentro de la metodología *Kanban* esta implementar tableros, centrándose en un método visual de gestión de proyectos el cual permite a los equipos visualizar sus flujos y carga de trabajo, afirma Martins (2020).

Para la implementación de la agilidad corporativa, se requiere de un cambio de paradigmas a nivel organizacional el cual puede demorar años.

Al respecto, Fuentes (2020) nos dice que, la agilidad corporativa es todo un camino de transformación, no es algo que se logra a corto plazo.

Requiere análisis constante y planeación por anticipado, la duración de un proyecto de transformación, dependiendo del tamaño de la empresa, puede durar de tres a cinco años. Cuando se presente un problema, la agilidad corporativa necesita que cualquier persona dentro del grupo de trabajo pueda hacerse cargo. Existen múltiples maneras de tomar decisiones para adoptar una estructura organizacional ágil, pero siempre será mejor hacerlo de forma crítica e informada, logrando optimizar los tiempos de decisión, sin sacrificar productividad o el crecimiento.

Una de las características de una organización ágil es que cada miembro dentro de cada equipo tenga cierto grado de toma de decisión. Otorgando importancia a que cada uno conozca sus labores, así no se cruzarán las responsabilidades y la toma de decisiones será rápida y eficiente, refiere Fuentes (2020). Una de las claves de la agilidad corporativa, consiste en fragmentar las tareas para simplificarlas e interactuar con ellas.

Metodología

Se implementó un estudio basado en el análisis documental en torno a los conceptos: liderazgo, principio de agilidad corporativa, clima organizacional, desarrollo organizacional e innovación estratégica.

El análisis documental consistió en la búsqueda, selección, organización y análisis de una serie de materiales escritos (artículos), para dar respuesta a todas las interrogantes, dudas e inquietudes, sobre estos temas novedosos y poder clarificar cada uno de ellos, como comprender sus alcances y beneficios dentro de alguna organización.

Dentro de la presente propuesta se analizaron una serie de documentos en torno a los temas de liderazgo, innovaciones estratégicas, así como temas relacionados al clima organizacional y al desarrollo organizacional centrados en la perspectiva de agilidad corporativa, siendo este un recurso importante e indispensable el cual, contribuye ampliamente al éxito económico y a la generación de valor de cualquier negocio, tanto a nivel monetario como a nivel personal.

Para el análisis de documentos, se aplicó la cartografía conceptual como estrategia de construcción y de comunicación de conceptos basada en el pensamiento complejo. Buscando sistematizar, construir y comunicar fundamentos teóricos del entendimiento y uso de los temas en cuestión y que estos tengan alta relevancia administrativa dentro de cualquier empresa.

La investigación se llevó a cabo siguiendo las siguientes fases:

Fase 1. Búsqueda de fuentes primarias y secundarias en torno al liderazgo, clima organizacional, desarrollo organizacional e innovaciones estratégicas ligadas a la agilidad corporativa y con orientación hacia el capital humano.

Fase 2. Selección de las fuentes pertinentes al estudio buscando que aborden, el liderazgo, la agilidad corporativa y su enfoque desde de la perspectiva del desarrollo organizacional, así como su influencia en el clima organizacional.

Fase 3. Realización de la cartografía conceptual de los elementos claves de cada elemento a investigar y ya anteriormente mencionados.

Fase 4. Revisión, explicación, mejora, aplicación y recomendaciones del estudio a partir de la información obtenida en las fuentes analizadas.

Se utilizan fuentes primarias de datos para soportar las ideas y los conceptos de los autores, la información se basa en resultados obtenidos por estudios anteriores como datos de fuentes secundarias, en cuanto a la efectividad de los indicadores que tiene la agilidad corporativa en los aspectos del clima organizacional y del desarrollo organizacional y los ensamblan alrededor de su modelo conceptual orientado por el liderazgo.

Se puede definir que las técnicas de análisis de datos son, además del recuento histórico y la revisión bibliográfica se orientó a buscar el modelo más adecuado para identificar la efectividad de la agilidad corporativa, dentro de las organizaciones.

El artículo se centra en dar un orden a cada uno de estos elementos, que, consideran, lograron su validación en trabajos anteriores y que han mostrado con el tiempo ser indicadores pertinentes y necesarios para seguir implementándose dentro de las empresas y que estos deberán ser ajustadas de acuerdo con las necesidades y capacidades de cada una de las organizaciones.

El artículo presentado pretende que esta información sea inicial y sirva como base para futuras organizaciones, de tal forma que se pueda ampliar, modificar y evolucionar el concepto de agilidad corporativa de cualquier organización, siendo este motor de cambio rápido, que genera resultados positivos económicos como personales.

Recomendaciones

Para mejorar el clima organizacional, se sugiere seguir los siguientes pasos.

1-. Identificar el clima organizacional actual

Antes de comenzar a mejorar el clima en cualquier lugar de trabajo, es imprescindible identificar su estado actual. Una excelente manera de hacerlo es realizando encuestas a todos los empleados, en todos los niveles de la organización. Un estudio apropiado ayuda a determinar qué factores están haciendo una contribución positiva. Además de realizar una encuesta formal, son de suma importancia los comentarios que se obtengan con entrevistas a los miembros del equipo, para discutir sus actividades, conocer cómo se sienten con la posición que ocupan dentro de la organización, estas entrevistas pueden proporcionar información útil para desarrollar los siguientes pasos a seguir.

2-. Dar a conocer la misión, visión y valores de la empresa

Para fortalecer el clima organizacional de un lugar de trabajo, es necesario crear conciencia sobre la misión, los valores y la visión de la empresa. Comprender la misión de la organización puede ayudar a los empleados a sentirse involucrados en su trabajo, esto mejorará su motivación. Mantener al equipo actualizado sobre los valores y la dirección de la empresa asegura que comprendan claramente dónde encajan sus propios esfuerzos en la misión de la empresa.

3-. Identificar factores motivacionales.

Cada lugar de trabajo necesita un refuerzo positivo que brinde a los empleados la motivación que necesitan para completar las actividades diarias. Identificar estos elementos y fortalecerlos es una de las mejores maneras de mejorar el clima en la organización. Los factores que motivan al personal deben incluir objetivos realistas, excelente comunicación, estructura claramente alineada y los colaboradores deben tener la sensación de que su jefe inmediato, valora sus habilidades y cualidades personales. La implementación de un sistema formal de recompensas puede ser una excelente manera de motivar al personal.

4-. Mejorar la comprensión de la delegación de tareas

La forma en que los empleados asimilan el proceso de delegación puede tener una influencia significativa en su percepción del clima organizacional. Para generar una impresión positiva, el equipo debe saber claramente por qué ciertas personas reciben tareas específicas o responsabilidades adicionales. Al aplicarse a la percepción de la delegación de tareas, se puede aumentar la moral de los empleados y aumentar la comprensión del equipo de los objetivos de la organización.

5-. Impulsar la cooperación en equipo

La satisfacción de lograr un objetivo común es muy efectiva para crear unidad en un grupo, usar objetivos claros y alcanzables permite darle al trabajador oportunidades para tener éxito como equipo. Es importante retroalimentación constante, consistente y significativa sobre los logros del grupo, es importante hacerles saber a los trabajadores, cuándo lo están haciendo bien y proporcionar sugerencias constructivas y prácticas para un mayor desarrollo.

Para impulsar el desarrollo organizacional a través de la agilidad corporativa se recomienda:

1-Las acciones deben decir más que las palabras.

El liderazgo ágil no solo se trata de impulsar y promover el cambio, sino también debe ser el cambio mismo. Aquellos que lideran con el ejemplo y participan activamente en su propio desarrollo, lograrán la inspiración de las demás personas.

2-Mejorar la calidad del pensamiento conduce a mejores resultados.

Los líderes ágiles valoran el pensamiento de alta calidad que resultará en una acción significativa. Los líderes ágiles ven los problemas desde muchos ángulos diferentes. Reciben información de las personas más cercanas al problema y esto garantiza de alguna manera que estén en contacto con la realidad, en lugar de confiar únicamente en la información electrónica para informar la toma de decisiones.

3-Las organizaciones mejoran con retroalimentación efectiva.

Recibir retroalimentación puede percibirse para el trabajador, como una experiencia negativa, por lo que los líderes ágiles lideran el camino solicitando abiertamente comentarios significativos, útiles y oportunos de compañeros y otros colegas.

4-Las personas requieren saber el significado y propósito de la actividad para que el trabajo sea satisfactorio.

Los líderes ágiles se centran en construir y compartir un entendimiento y un propósito común. Hay una visión de cambio que es significativa y aplicable a la organización.

5-La emoción como base para mejorar la creatividad y la innovación.

Los líderes ágiles inspiran a otros a dar lo mejor de sí mismos en su trabajo. Entienden que la emoción es una parte importante de la experiencia humana, y cuando los individuos trabajan con sus emociones, logran más de su potencial.

6-El liderazgo se encuentra en todas partes de la organización.

El liderazgo ágil debe impregnar todos los aspectos de una organización o iniciativa de cambio. Darse cuenta del potencial de liderazgo de toda la gente ayuda a acelerar la capacidad de la organización para aprender y adaptarse.

Conclusiones

Para lograr la agilidad corporativa se requiere la participación de todos los integrantes de la organización, cada departamento puede ser capaz de generar soluciones a los problemas cotidianos que enfrenta la empresa. Sin embargo, para llevar a cabo la agilidad corporativa todos los departamentos deben estar alineados con la metodología ágil para ofrecer productos y servicios que cubran las necesidades y expectativas de los clientes dentro del mercado.

La agilidad corporativa aplicada como innovación estratégica, se basa en orientar al cliente, el cual debe ser el centro de todas las estrategias. La toma de decisiones, tomando en consideración esta orientación, aportará los puntos de vista del consumidor, a través de las opiniones obtenidas podrá generar productos y servicios más competitivos.

Otro de los puntos a considerar dentro de la agilidad corporativa, consiste en diseñar o modificar los flujos de trabajo con base en la metodología *orientación al cliente*, es decir, analizar si las tareas, actividades e iniciativas del negocio están agregando valor o no. A partir de lo anterior, se pueden crear nuevos procesos y operaciones que cumplan un propósito claro en la generación de valor y facilitar la entrega de productos y servicios de alta calidad.

Un proceso de mejora continua, bajo el contexto empresarial actual, es prácticamente imposible sin haberlo conjuntado con la cultura organizacional de toda la compañía. En este sentido, la creatividad como activo de negocios es parte esencial del proceso de la agilidad corporativa comprendiendo que esta es la base fundamental de la innovación.

Ahora bien, es posible pensar que la innovación es una responsabilidad exclusiva de los líderes de la organización, pero la agilidad corporativa proporciona una perspectiva diferente, considerando a cada uno de los colaboradores como piezas clave de esta estrategia. Esto significa que la capacitación será un valor que la organización debe promover y proteger con el objetivo de crear metodologías y procesos de trabajo adecuados para cumplir con los cambios que presentan las nuevas economías.

Por otro lado, la orientación a los resultados se considera una estrategia que hace uso de la toma de decisiones basadas en datos concretos y medibles. La razón es simple: cada acción debe estar fundamentada en pruebas y hechos. Los líderes de una empresa no pueden guiar a una organización con base en su instinto o sentido común, dado que los prejuicios y la subjetividad interfieren con la realidad en mayoría de los casos. La toma de decisiones basada en datos permite adoptar actitudes asertivas, facilitando el discernimiento entre lo que funciona de lo que no.

El panorama empresarial es cambiante de un momento a otro. Para que una empresa se mantenga dentro de un entorno competitivo es necesaria una gestión de desafíos y riesgos que pueda medir y determinar el impacto de los cambios del mercado. La agilidad corporativa en este sentido cumple como un proceso de administración de obstáculos que facilita la previsión de los riesgos potenciales y el ajuste de las estrategias para superarlos. Asimismo, las empresas que adoptan esta metodología pueden responder efectivamente a las oportunidades de negocios siempre que estén centradas en las necesidades de los clientes. Una empresa ágil es capaz de aprovechar las oportunidades a corto plazo, dándole la habilidad de tomar la delantera dentro de mercados extra competitivos. Además, es una estrategia que permite aprender de los errores y contratiempos que faciliten la modificación de las estrategias para permanecer relevantes dentro del mercado.

Como se ha mencionado, la agilidad corporativa es una estrategia que demanda que todas las áreas esenciales de la empresa se involucren. Este hecho permite romper los paradigmas presentes en las organizacionales y permite promover un clima organizacional que estimule la creatividad, la innovación, la cultura de apoyo y la unión de perspectivas de varios profesionales y áreas, logrando a la par el crecimiento organizacional. De esta forma, la empresa tendrá a su alcance soluciones innovadoras y un ambiente laboral basado en la creación de valor para el cliente y para los empleados.

Bibliografía

- Bachari, S. (2014). *A framework for evaluating and developing innovation capability through system dynamics approach, case study: Mashhad powder metallurgy company*. Technology Development Management Quarterly, 2(2), 47-78.
- Baquedano, M. y Aitken, H. (2018). Cuadernos Latinoamericanos de administración. *Relación de las habilidades directivas y la satisfacción laboral en la empresa*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4096/409658132011/409658132011.pdf>.
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Benck, K. (2002). *Una explicación de la programación externa: Aceptar el cambio*. Madrid: Addison-Wesley.
- Buckler, S. (1996). *The spirituality of innovation: learning from stories*. EEUU: Journal of Product Innovation Management.
- Carvalho, A. (2019). *Operational excellence, organizational culture and agility: The missing link*. Total Quality Management and Business Excellence (pp. 30(13-14), 1495-1514).
- Chiavenato, I. (2000). *Comportamiento organizacional*. México: Editorial McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Editorial McGraw Hill.
- Cooil, B. (2009). *The relationship of employee perceptions of organizational climate to business unit outcomes: An MPLS approach*. Journal of Service Research (pp. 11(3), 277-294).
- Culligan, T. (1986). *Principios olvidados de la gerencia excelente*. Bogotá: Editorial Legis.
- Curcuruto, M. (2018). *Multilevel safety climate in the UK rail industry: A cross validation of the Zohar and Luria MSC scale*. Safety Science (pp. 110, 183-194).
- Donnelly, J. (1998). *La nueva dirección de empresas: De la teoría a la práctica*. Colombia: Editorial McGraw Hill.
- Forero, T. (2021). *Agilidad empresarial: Sé mejor, más rápido y fuerte que tu competencia*. Crehana. Recuperado de <https://www.crehana.com/mx/blog/negocios/agilidad-empresarial/>.
- Fuentes, B. (2020). *La gestión de conocimiento en las relaciones académico-empresariales. Un nuevo enfoque para analizar el impacto del conocimiento académico*. Tesis doctoral. España: Universidad Politécnica de Valencia.
- Gershon, R. (2007). *Organizational climate and nurse health outcomes in the United States: A systematic review*. Industrial Health (pp. 45(5), 622-636).
- González, L. (2022). *Venta de autos en 2021 fue 23% menor a su nivel prepandemia*. El Economista. Recuperado de <https://www.economista.com.mx/empresas/Venta-de-autos-en-2021-fue-23-menor-a-su-nivel-prepandemia-20220106-0017.html>.
- Grojean, M. (2004). *Leaders, values, and organizational climate: Examining leadership strategies for establishing an organizational climate regarding ethics*. Journal of Business Ethics (pp. 55(3), 223-241).
- Hellriegel, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: International Thomson Editores.
- Hodgets, R. (1992). *Comportamiento de las organizaciones*. México: Editorial McGraw Hill.
- Jaramillo, H. (2001). *Normalización de indicadores de innovación tecnológica en América Latina y el Caribe*. Manual de Bogotá.
- Kreitner, R y Kinicki, A. (1997). *Comportamiento de las organizaciones*. Madrid: Editorial McGraw Hill.
- Maldonado, J. (2021). *Comportamiento, desarrollo y cambio organizacional*. Gestipolis. Recuperado de <https://www.gestipolis.com/comportamiento-desarrollo-y-cambio-organizacional/>.
- Reis, N. (2019). *Leadership theories and individual performance*. Pensamiento y Gestión. Recuperado de <https://search.ebscohost.com.creativaplus.uaslp.mx/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=142329327&lang=es&site=ehost-live>.
- Martino, P. (2021). *The relationship between CAE leadership and the IAF's involvement in corporate governance*. Journal of accounting, auditing, and finance. Vol. 36, num. 2 (pp. 430-448).
- Martins, J. (2020). *¿Qué es la metodología Kanban y cómo funciona?* Asana. Recuperado de https://asana.com/es/resources/what-is-kanban?gclid=EAlaIQobChMlz9PB_LbB-AIV6h-tBh17Eg29EAAYASAAEgIYyFD_BwE&gclid=aw.ds.

Bibliografía

- Mejía, S. (2007). Dialnet. *Liderazgo a través de la historia*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4808064.pdf>.
- Olley, R. (2021). A focused literature review of power and influence leadership theories. *Asia Pacific Journal of health management*. <https://search.ebscohost.com/creativaplus/uaslp.mx/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=151163908&lang=es&site=ehost-live>.
- Patterson, M. (2004). Organizational climate and company productivity: The role of employee affect and employee level. *Journal of occupational and organizational psychology* (pp. 77(2), 193–216).
- Raub, S. (2021). Organizational behavior: Thriving in a virtual workplace. *Hospitality net*. Recuperado de <https://www.hospitalitynet.org/opinion/4104798.html>.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: Editorial Prentice Hall.
- Romero, O. (1993). Liderazgo motivacional: concepción y aplicación en la industria. *Revista Interamericana de psicología ocupacional* (pp.109-125).
- Sabucedo, J. (1996). *Psicología política*. Madrid: Editorial síntesis de psicología.
- Sato, H., y Makabe, T. (2021). Is shared leadership shared? Paper presented at ABAS Conference 2021 Summer. Japan: University of Tokyo.
- Scarone, C. (2004). La innovación en la empresa: la orientación al mercado como factor de éxito en el proceso de innovación en producto. *Internet Interdisciplinary Institute*.
- Schneider, B. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*. (pp. 64, 361–388).
- Schneider, B. (2009). Organizational service climate drivers of the American customer satisfaction index (ACSI) and financial and market performance. *Journal of service research* (pp. 12(1), 3–14).
- Schumpeter, J. (1996). *Capitalismo, socialismo y democracia*. España: T.I, Ediciones Folio.
- Sull, D. (2018). With goals, fast beats SMART. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/325651343_With_Goals_FAST_beats_SMART
- Sutanto, E. (2017). *The influence of organizational learning capability and organizational creativity on organizational innovation of universities in East Java, Indonesia*. Recuperado <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1029313215201042>.
- Syantek, D. (2004). *Organizational culture and organizational climate measures: An integrative review*. *Comprehensive handbook of psychological assessment*. Vol. 4. Industrial and organizational assessment (pp. 507–524). John Wiley and Sons, Inc.
- Vilaseca, J. y Torrent, J. (2003). *Las TIC's y las transformaciones de la empresa catalana*. Universidad abierta de Catalunya: Generalitat de Catalunya. Barcelona. Recuperado de https://www.uoc.edu/in3/pic/esp/pdf/PIC_empresa_abs_esp.pdf
- Yang, Z. (2021). *Identification of network behavioral characteristics of high-expertise users in interactive innovation. The case of forum model for achieving strategic organizational change*. *The Journal of applied business and economics* (pp. 8(1), 82).



FACULTAD DE
**CONTADURÍA Y
ADMINISTRACIÓN**

CENTRO DE
**INVESTIGACIÓN Y
ESTUDIOS DE POSGRADO**

Comité Editorial

Espacio Científico de Contabilidad y Administración UASLP (ECCA)

Dirección: Sierra Leona #550, Lomas 2a. Sección,
San Luis Potosí, S.L.P., México
Tel: +52 (444) 826 14 50 Ext. 8324 y 8327
contacto.ecca@fca.uaslp.mx
<http://www.pfca.uaslp.mx/ecca/>