

Política

Globalidad y Ciudadanía



UANL



La
excelencia
por principio
la educación
como instrumento



Revista Política, Globalidad y Ciudadanía Vol. 10, Núm. 20, Julio-Diciembre 2024

Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales

Universidad Autónoma de Nuevo León, México

<http://revpoliticas.uanl.mx/>

REVISTA POLÍTICA, GLOBALIDAD Y CIUDADANÍA

REVISTA CIENTÍFICA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y
RELACIONES INTERNACIONALES

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

<http://revpoliticas.uanl.mx/index.php/RPGyC/index>

Revista Política, globalidad y ciudadanía se encuentra bajo una licencia Creative Commons
Atribución- NoCommercial Internacional 4.0



La Revista cuenta con Cross Reference DOI oficial registration, promueve el acceso abierto a la literatura científica y es signataria de la Declaración DORA an-Francisco, Declaration on Research Assessment: <https://sfdora.org/read/>



Los editores y los autores son responsables de los artículos aquí publicados.
Se autoriza la reproducción total o parcial de los artículos citando la fuente y el autor o los autores

Revista Política, Globalidad y Ciudadanía, Vol. 10 No. 20, julio - diciembre 2024
Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, México, pp. 1-176.

ISSN 2395-8448

REVISTA POLÍTICA, GLOBALIDAD Y CIUDADANÍA

REVISTA CIENTÍFICA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y
RELACIONES INTERNACIONALES

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Entidad Editora

Universidad Autónoma de Nuevo León UANL

Equipo editorial

Director de la Revista

Abraham Hernández Paz
Director de la Facultad de Políticas y Relaciones Internacionales

Editores

Oswaldo Leyva Cordero Universidad Autónoma de Nuevo León

Gabriela Baltodano García Universidad Autónoma de Nuevo León

Jorge Isaac Lechuga Cardoza Universidad Autónoma de Nuevo León

Posicionamiento, marcaje, Correctora de estilo y maquetación

Gabriela Baltodano García Universidad Autónoma de Nuevo León

Diseño de Portada

Nadia Gabriela Silva Zertuche Universidad Autónoma de Nuevo León

Traducción

Marlene del Toro Granados Universidad Autónoma de Nuevo León

REVISTA POLÍTICA, GLOBALIDAD Y CIUDADANÍA

REVISTA CIENTÍFICA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y
RELACIONES INTERNACIONALES

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Cuerpos Académicos Asociados

Oswaldo Leyva Cordero Gestión y Política educativa
Juan de Dios Martínez Villarreal Ciencias Políticas
Carlos Muñiz Muriel Comunicación Política, Opinión Pública y Capital Social
Salvador Gerardo González Cruz Mercados y Estudios Regionales Internacionales
Víctor Néstor Aguirre Sotelo Participación Ciudadana y DDHH de las Minorías
José Segoviano Hernández Políticas Sociales en los Modelos Educativos

Comité Científico Editorial

Victor Eduardo Cancino Cancino Universidad Santo Tomás
Daniel de la Garza Motemayor Universidad de Monterrey
Francisco Ganga Contreras Universidad de Tarapacá
Claire Wright Queen's University Belfast
Katarzyna Krzywicka Wydział Politologii UMCS
José Manuel Sabucedo Cameselle Universidad de Santiago de Compostela
Ismael Crespo Martínez Universidad de Murcia
Hugo Ramón Martínez-Caraballo Universidad Simón Bolívar
Daniel Barredo Ibáñez Universidad del Rosario
Carmelo Cattafi Tecnológico de Monterrey
Roberto Ariel Abeldaño Zuñiga Universidad de La Sierra Sur
Arturo Vallejos Romero Universidad de La Frontera
José Tejada Fernández Universidad Autónoma de Barcelona
Roberto Dominguez Suffolk University
Ana Maria Cazallo-Antunez Universidad de Jaén
Ronald Prieto Pulido Universidad Simón Bolívar
Nahuel Oddone Universidad en Brujas, Bélgica
Felipe Aliaga Saez Universidad Santo Tomás
Úrsula Freundt-Thurne Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas
José Manuel Ramírez Hurtado Universidad Pablo de Olavide
Hernando Rojas Universidad de Wisconsin – Madison
Valeriano Piñeiro Naval Universidad de Salamanca
Yanyñ Aurora Rincon Quintero Tecnológico de Antioquia
Victor Samuel Peña Colegio de Sonora
Oscar Castillo Guido Academia Nicaragüense de las Ciencias Jurídicas y Políticas (ANCJP)
Rafael Velazquez Flores Universidad Autónoma de Baja California
José Antonio Peña-Ramos Universidad de Granada

Sebastián Donaso	Universidad de Talca
Carlos Pilia	Universidad de Cagliari
Adriano Moura da Fonseca Pinto	Universidade Estácio de Sá
José Carlos Lozano Rendón	Texas A&M University
Manuel Alcántara Sáez	Universidad de Salamanca
Pablo Toral	Beloit College
Joaquín Brugué	Universidad Autónoma de Barcelona
Jose Joaquín Brunner	Universidad Diego Portales
Manuel Torres	Universidad Internacional de Andalucía
Jorge Schiavon Uriegas	Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE)
Benjamin Temkín Yedwab	Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales
Claudia Mellado Ruiz	Pontificia Universidad Católica de Valparaíso
Pablo Jorge Porten-Chee	Universität Heidelberg en Alemania
Marita Carballo	Academia Nacional de Ciencias Morales y Políticas
Sergio Wals	University of Nebraska-Lincoln
Sebastián Valenzuela	Pontificia Universidad Católica de Chile

Comité Consultivo

Verónica Cuevas Pérez	Presidenta
Patricia Sepúlveda	Vicepresidenta
Francisco Gorjón Gómez	Universidad Autónoma de Nuevo León
Fátima Recuero López	Universidad de Granada
Raul Carnavalli	Universidad de Talca
Nicolás Gissi Barbieri	Universidad de Chile
Violeta Isabel Montero Barriga	Universidad de Concepción
Amaro Elías la Rosa Pineda	Universidad Jaime Bausate y Meza
David Shirk	Universidad de San Diego
José Salvador Zepeda López	Universidad Autónoma de Nayarit
Lidia Aguilar Balderas	Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

Presentación

La Universidad Autónoma de Nuevo León es una institución comprometida con la formación integral en los campos de las ciencias, las humanidades y la tecnología, así como con la investigación científica y la promoción del desarrollo cultural e ideológico de la sociedad. Su labor está orientada a la formación de líderes y dirigentes con responsabilidad ética, compromiso histórico y el propósito de fortalecer la identidad regional, nacional y latinoamericana.

En este contexto, la revista digital *Política, Ciudadanía y Globalidad*, publicación científica de esta institución, se articula con todas las instancias de este proyecto académico. *Política, Ciudadanía y Globalidad* se publica semestralmente en formato electrónico y bajo el sistema de acceso abierto (Open Access) desde enero de 2015. Su objetivo es consolidarse como un referente imprescindible para la difusión de artículos científicos inéditos, resultado de investigaciones en español e inglés, de autores nacionales e internacionales.

Los artículos sometidos a la revista son evaluados mediante el sistema de revisión por pares bajo la modalidad de doble ciego, garantizando así la rigurosidad y calidad científica de los trabajos publicados. Desde la región noreste de México, *Política, Ciudadanía y Globalidad* se posiciona como un espacio para la promoción del desarrollo científico, el aprendizaje y la generación de conocimiento.

Más específicamente, esta publicación constituye un instrumento clave para la socialización del conocimiento en las comunidades académicas vinculadas a la Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Asimismo, ofrece un espacio de reflexión y debate crítico que contribuye al desarrollo académico, organizacional y social en los ámbitos local, nacional e internacional.

Dirigida a investigadores, estudiantes de educación superior, funcionarios públicos, empresarios, gremios y la sociedad del conocimiento en general, la revista divulga producción intelectual y resultados de investigación en el campo de la ciencia política, abarcando todas sus subdisciplinas. El equipo editorial y de colaboradores está comprometido con el fortalecimiento de los criterios de calidad científica, visibilidad e impacto, en concordancia con los nuevos lineamientos del modelo Redalyc.

Índice

Editorial

Innovación, Liderazgo y Desafíos Estructurales en América Latina: Un Análisis Multidimensional
Gabriela Baltodano García; Oswaldo Leyva Cordero.

Artículos

¿Se percibe la existencia de techo de cristal en municipios chilenos?	Nancy Alarcón Henríquez, Wendolin Suárez-Amaya, Javiera Ulloa Aguilera, Macarena Weisser Vargas	1.-16
Liderazgo educativo basado en productividad académica: Revisión sistemática de la literatura	Rodolfo Jiménez-León, Edith Juliana Cisneros Chacón	17-45
La élite local de poder e influencia en la comuna de Puerto Montt - Chile: dos décadas de cambios	Pablo Jara Inostroza, Alejandro Santibáñez, Javier Pereira	46-65
Diagnóstico para la implementación de sistemas de información gerencial en PYME de la Provincia del Tundama	Jhan Carlos Leon Osma, Juan David Salamanca Merchán, Erika Paola Rodríguez Lozano	66-83
Factores determinantes en la migración calificada mexicana hacia Estados Unidos. Una revisión sistemática	Solangel González-Ahumada	84-102
Cultura de la innovación en el desempeño de la industria manufacturera colombiana	Josue Vladimir Ramirez Tarazona, Ronald Arana Flórez, Emilio José Corrales Castillo	103-120
Cuando la estabilidad no es necesariamente buena. Notas del sistema de partidos chileno en los años previos al estallido social	Raúl Cerro Fernández	121-134
Fortalecimiento institucional de la política acción comunal de Funza- Cundinamarca cuatrienio 2020-2023	Diana Marcela Castillo-Ortiz	135-145
Co-mediación familiar especializada y atención integral de las personas menores de edad: reflexiones para su puesta en práctica	Rubinia Teresa Sandoval-Salazar, Carlos Franco-Castellanos, Lorena María Ancer-Chapa	146-161
Escenario económico por covid-19: un análisis teórico desde la perspectiva macroeconómica	José Iván Roncancio González, Nubia Rodríguez Ruiz	162-176

Editorial

Innovación, Liderazgo y Desafíos Estructurales en América Latina: Un Análisis Multidimensional

Gabriela Baltodano García¹; Oswaldo Leyva Cordero²

Cómo referenciar este artículo:

Baltodano García, G., C. y Leyva Cordero, O. (2024). Innovación, Liderazgo y Desafíos Estructurales en América Latina: Un Análisis Multidimensional. *Revista Política, Globalidad y Ciudadanía*, 10(20), 01-03. <https://doi.org/10.29105/rpgyc10.20-332>

En América Latina, la búsqueda de nuevas alternativas para el progreso social se ha vuelto cada vez más relevante frente a los desafíos contemporáneos que enfrenta la región. Desde problemas persistentes como la desigualdad económica y social hasta desafíos emergentes como el cambio climático y la migración masiva, América Latina se encuentra en una encrucijada donde la innovación y la sostenibilidad son relevantes (Ramos, 2020). Estos problemas afectan el bienestar de millones de ciudadanos, que ponen a prueba la capacidad de los gobiernos y las instituciones para adaptarse y responder eficazmente a sus demandas (Gómez, 2019).

En este contexto, la región necesita explorar y desarrollar iniciativas que impulsen el crecimiento económico, aborden de manera integral las disparidades sociales y promuevan la inclusión de grupos marginados. La inversión en educación, tecnología y desarrollo de habilidades será fundamental para equipar a las futuras generaciones con las herramientas necesarias para competir en un entorno globalizado y dinámico. Además, el gobierno deberá fortalecer el tejido social y comunitario a través de políticas públicas que sean pilares de una democracia robusta y transparente.

Por lo tanto, la investigación científica desempeña un papel fundamental en este proceso, proporcionando el conocimiento y la evidencia necesarios para informar políticas públicas efectivas y estrategias de desarrollo sostenible (Guerrero-Vega, 2020). A través de la investigación interdisciplinaria y colaborativa, los científicos y académicos pueden identificar soluciones innovadoras que aborden de manera integral los problemas complejos de la región, desde la gestión sostenible de los recursos naturales hasta la creación de empleos inclusivos y la mejora de los sistemas de salud y educación (Baltodano et al., 2024). De este modo, la investigación científica contribuya al avance del conocimiento, para la construcción de sociedades más justas, resilientes y prósperas en América Latina.

En esta edición de la Revista Científica Política, Globalidad y Ciudadanía, se destacan diez artículos que exploran temas cruciales para las sociedades latinoamericanas, abordando áreas fundamentales como economía, género, migración, cultura de la innovación, sistema legal y relaciones internacionales. Estos estudios, realizados por investigadores de Chile, Colombia, España, México y Venezuela, ofrecen un análisis riguroso y profundo que enriquece el debate académico sobre estos temas de relevancia contemporánea. Editada por la Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales

¹ Universidad Autónoma de Nuevo León, México. Co-editora de la Revista *Política, Globalidad y Ciudadanía*. Correo electrónico: baltodanogabriela@gmail.com. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4921-4144>

² Universidad Autónoma de Nuevo León, México. Profesor-investigador y editor de la Revista *Política, Globalidad y Ciudadanía*. Correo electrónico: ramosjm@colef.mx. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-9837-020X>

de la Universidad Autónoma de Nuevo León, la revista se posiciona como un espacio vital para el estudio y reflexión en las ciencias sociales, contribuyendo al diálogo académico a nivel nacional e internacional.

De manera puntual, los temas abordados en este número examinan primordialmente la percepción del techo de cristal en municipios chilenos, una barrera invisible que persiste en limitar el ascenso de las mujeres en las estructuras de poder, manteniendo su relevancia en el debate contemporáneo. Este estudio ofrece un análisis minucioso sobre la percepción de la segregación vertical y el techo de cristal en las municipalidades de la provincia de Llanquihue, Chile, centrado en las opiniones de directivos de cinco municipios. Este fenómeno es investigado por cuatro académicas, Nancy Alarcón Henríquez, Wendolin Suárez-Amaya, Javiera Ulloa Aguilera y Macarena Weisser Vargas, de la Universidad de Los Lagos y la Universidad Tecnológica Metropolitana de Chile, quienes examinan los contextos municipales y subrayan la urgente necesidad de políticas de equidad de género más efectivas, así como una revisión crítica de las prácticas de selección y promoción en las instituciones chilenas. A través de métodos estadísticos descriptivos e inferenciales, se investigaron las barreras internas, externas y mixtas que podrían impactar la equidad de género en estas entidades. Como resultado, las autoras plantean nuevas interrogantes y abren un camino de análisis sobre las dinámicas de género y liderazgo en los gobiernos locales del sur de Chile, sugiriendo la necesidad de explorar profundamente los factores que podrían influir en estas percepciones.

Otro aspecto es el liderazgo educativo basado en la productividad académica. En este contexto, Rodolfo Jiménez León de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco y Edith Juliana Cisneros Chacón de la Universidad Autónoma de Yucatán han desarrollado un exhaustivo marco teórico fundamentado en una revisión sistemática de la literatura. Su investigación profundiza en cómo los líderes educativos que priorizan la productividad académica pueden crear ambientes de aprendizaje más eficaces y mejorar los resultados educativos. Sin embargo, subrayan la imperiosa necesidad de equilibrar esta productividad con el bienestar del personal docente y estudiantil, previniendo la sobrecarga laboral y el estrés. El artículo también examina la complejidad de la productividad académica en la comunidad universitaria latinoamericana, proporcionando una perspectiva integral sobre los factores que motivan a los académicos en su trabajo diario. En última instancia, los autores destacan la importancia de implementar políticas y prácticas que promuevan el desarrollo integral de los profesores y la innovación educativa, asegurando un equilibrio entre eficiencia y bienestar en el entorno académico.

En términos de poder local, este número presenta un estudio sobre la élite de Puerto Montt en Chile, y revela transformaciones significativas en las últimas dos décadas. A su vez, refleja cambios sociales y económicos que podrían servir de modelo para otras comunas. En este contexto, Pablo Jara Inostroza, Alejandro Santibáñez y Javier Pereira de la Universidad de Los Lagos, Chile, proporcionan un análisis exhaustivo de cómo las élites locales influyen en el desarrollo regional y en la implementación de políticas públicas. Su investigación destaca la irrupción de mujeres, ejecutivos, profesionales de empresas y dirigentes sociales en la nueva élite, desplazando a hombres que tradicionalmente ocupaban estos espacios. Concluyen que la creciente presencia de individuos del sector social y cultural es particularmente notable, superando a los sectores económico y político-administrativo en la composición de la nueva élite. No obstante, a pesar de esta diversificación, los sectores económico y político-administrativo continúan manteniendo un protagonismo central debido a su influencia. Asimismo, se revela que la mayoría de los miembros de la élite siguen siendo hombres, con predominancia de católicos y una orientación política mayoritariamente inclinada hacia la izquierda.

Otro de tema relevante en este número es la economía a través de un estudio sobre de las PYMES, que propone un método innovador para la implementación de Sistemas de Información Gerencial (SIG) en pequeñas y medianas empresas de la Provincia de Tundama, Boyacá, Colombia. Este trabajo, elaborado por Jhan Carlos León Osma, Juan David Salamanca Merchán y Erika Paola Rodríguez Lozano de la Universidad de Boyacá de Colombia, se centra en un diagnóstico exhaustivo del desarrollo, uso, experiencias e implementación de los SIG, con un enfoque particular en el Internet de las Cosas (IoT) y la Industria 4.0. La investigación permitió identificar factores administrativos y gerenciales cruciales, con el objetivo de mitigar pérdidas económicas y mejorar la eficiencia operativa. Este enfoque busca potenciar la competitividad y sostenibilidad de las PYME en la región, promoviendo un uso más eficiente de los recursos y facilitando su adaptación a las nuevas tecnologías.

Por su parte, el artículo desarrollado por Solangel González Ahumada de la Universidad Autónoma de Sinaloa, México, sobre la migración calificada mexicana hacia Estados Unidos es otro tema relevante. Este estudio explora los factores determinantes de esta migración, revelando un entramado complejo de motivaciones y consecuencias, como el fenómeno de la fuga de cerebros. Aunque la migración calificada puede ofrecer oportunidades individuales, plantea desafíos significativos para el desarrollo socioeconómico de México, exacerbando las desigualdades y limitando el crecimiento potencial del país. El artículo define criterios específicos para identificar el perfil del migrante calificado mexicano con estudios de licenciatura o posgrado y destaca que los principales factores que impulsan esta migración son laborales, económicos y salariales, además de las debilidades estructurales en ciencia y tecnología y factores académicos. En menor medida, también se identificaron indicadores relacionados con aspectos familiares, inseguridad y desarrollo profesional, a su vez, proporciona una comprensión profunda de las dinámicas que impulsan la migración calificada, para la formulación de políticas públicas efectivas que aborden estas cuestiones.

Con respecto a la cultura de la innovación, el artículo desarrollado por Josue Vladimir Ramirez Tarazona, Ronald Arana Flórez y Emilio José Corrales Castillo de la Universidad Antonio Nariño de Colombia, examina la relación entre la cultura de la innovación y el desempeño organizacional en la industria manufacturera colombiana. Los autores revelan que, en la actualidad, no existe una innovación organizacional significativa en las empresas manufactureras nacionales. No obstante, encontraron una relación significativa entre la cultura de la innovación y el desempeño organizacional. Esta investigación integral subraya la necesidad urgente de implementar políticas y estrategias que promuevan la innovación como un motor esencial para el desarrollo industrial, destacando su importancia para mejorar la competitividad y el crecimiento sostenible del sector manufacturero en Colombia.

Desde la perspectiva del sistema de partidos en Chile, Raúl Cerro Fernández de la Universidad Complutense de Madrid analiza los años previos al estallido social de 2019, destacando cómo los alineamientos coalicionales forjados durante la última dictadura en Chile han influido en las dinámicas competitivas del sistema de partidos en la era post-transicional. Durante tres décadas, el panorama político estuvo dominado por el bloque de la centroizquierda concertacionista y el bloque de la derecha. A través de una revisión detallada de la literatura especializada en el caso chileno, Cerro Fernández determinó que, aunque existía una alta estabilidad—un indicador clave de la institucionalización del sistema—la ciudadanía se fue distanciando de la política institucional, percibiéndola como desconectada de sus demandas. Esta desconexión culminó en un estallido social, evidenciando la brecha creciente entre la élite política y la ciudadanía.

Por su parte, Diana Marcela Castillo Ortiz de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Colombia explorar cómo se aplica la línea de fortalecimiento institucional en las Juntas de Acción Comunal (JAC) del Municipio de Funza, Cundinamarca. A través de un enfoque mixto analítico, deductivo y de participación acción, realizó una exhaustiva revisión documental de variables como estrategia de desarrollo, acción comunal, política, formación e institucionalización. Los hallazgos verificaron la importancia de implementar la línea de fortalecimiento institucional en las JAC, destacando que las estrategias, políticas y programas aplicados contribuyen significativamente al desarrollo social. Además, se infiere que el desarrollo de acciones formativas es crucial para mejorar las capacidades de relacionamiento, formalización e incidencia política en las JAC para potencia su papel en la sociedad.

En otro escenario, Rubinia Teresa Sandoval-Salazar, Carlos Franco-Castellanos y Lorena María Ancer Chapa de la Universidad de Monterrey y la Universidad Autónoma de Nuevo León de México proponen un análisis de la figura de la co-mediación, sus elementos y características, así como el rol del co-mediador, mediante una investigación hermenéutica jurídica. A través una exhaustiva revisión de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y otros marcos normativos sobre los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes para el Estado de Nuevo León, se constataron insuficiencias normativas que limitan la atención integral a menores involucrados en procesos de mediación. El estudio enfatiza la necesidad de garantizar los derechos humanos de estos menores y de salvaguardar su interés superior. Además, propone fortalecer el marco normativo y mejorar la práctica de la co-mediación para brindar una protección más efectiva a los menores, subrayando la importancia de una legislación más robusta y una implementación más eficaz de estos procesos.

En última instancia, la edición presenta un artículo de José Iván Roncancio González y Nubia Rodríguez Ruiz de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia de Colombia, que analiza el impacto global del Covid-19 en el entorno macroeconómico, destacando sus significativas repercusiones negativas tanto para las empresas como para la sociedad en general. La investigación resalta la complejidad del escenario actual y la necesidad imperiosa de implementar planes de acción sostenibles para la reactivación económica. Se enfatiza la importancia crucial de alinear estrategias entre las políticas económicas gubernamentales y los requisitos sanitarios, subrayando además la urgencia de continuar investigando para reducir la incertidumbre y desarrollar estrategias efectivas que mitiguen los efectos prolongados de la crisis sanitaria. Este enfoque es fundamental para establecer entornos económicos globales más seguros y resilientes.

Esta edición de la Revista Científica Política Globalidad y Ciudadanía descrita anteriormente destaca por la inclusión de valiosas contribuciones internacionales de investigadores de varios países latinoamericanos y europeos, lo cual subraya el compromiso editorial con la difusión de investigaciones que abordan problemáticas contemporáneas de relevancia global. Los estudios científicos presentados evidencian la complejidad interconectada de los desafíos que afectan a América Latina, enfatizando la necesidad imperiosa de promover la innovación, el liderazgo efectivo, la equidad de género y la adaptabilidad institucional como pilares fundamentales para lograr un progreso sostenible y equitativo en la región.

Finalmente, este número se distingue por su análisis profundo y reflexivo sobre diversos temas dentro del ámbito de las ciencias sociales, con el propósito de estimular un diálogo enriquecedor entre académicos de diferentes instituciones y contribuir al avance del conocimiento con implicaciones sociales de gran relevancia. Confiamos en que los investigadores que consulten esta edición encontrarán

información pertinente y valiosa para sus propias investigaciones. Es fundamental que los actores políticos, económicos y sociales colaboren de manera coordinada para superar estos desafíos y construir un futuro más próspero y equitativo para todos los ciudadanos.

REFERENCIAS

- Baltodano-García, G.; Leyva-Cordero, O. y Ganga-Contreras, F. (2024). The impact of funding for public state universities in Mexico on the quality of education. *Encuentros*. 22 (02-Julio-dic.), 91-104
- Guerrero-Vega, R., N. (2020). La mediación eficaz, un instrumento que contribuye al desarrollo sostenible. En *Paz y justicia para el desarrollo sostenible*. Tirant lo Blanch, Ciudad de México.
- Gómez Díaz de León, C. (2019). De la Democracia participativa al Gobierno Abierto: hacia una delimitación conceptual. *Revista Política, Globalidad Y Ciudadanía*, 4(7), 14. <https://doi.org/10.29105/pgc4.7-1>
- Ramos García, J. M., Barrachina Lisón, C., & Ramos, J. E. (2020). La frontera sur de México: Problemas y desafíos de seguridad nacional y sus diferentes dimensiones. *Revista Política, Globalidad Y Ciudadanía*, 6(12), 102. <https://doi.org/10.29105/pgc6.12-6>

¿Se percibe la existencia de techo de cristal en municipios chilenos?¹

Is the existence of a glass ceiling perceived in Chilean municipalities?

Nancy Alarcón Henríquez²; Wendolin Suárez Amaya³; Javiera Ulloa Aguilera⁴; Macarena Paz Weisser Vargas⁵.

RESUMEN

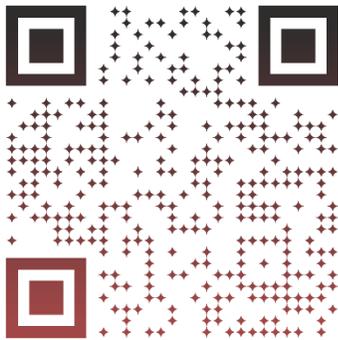
Este trabajo analiza la percepción de quienes ocupan posiciones directivas de las municipalidades de la provincia de Llanquihue, Chile, sobre la existencia de segregación vertical y de manera específica, del techo de cristal en sus respectivas instituciones. Para ello se indagó si se perciben barreras internas, externas y mixtas. La muestra fue por conveniencia y estuvo compuesta por 34 directivos adscritos a 5 municipios del sur de Chile. Se utilizaron procedimientos de estadística descriptiva e inferencial para analizar la base de datos cuantitativos obtenidos a través de la aplicación de un cuestionario. Los resultados reflejan que, a pesar de la abundante evidencia empírica sobre la existencia de este tipo de segregación en la administración pública, no hubo hallazgos en esta investigación que confirmen tal percepción, en tanto, no existen diferencias significativas entre mujeres y hombres respecto a una mayor percepción de las primeras sobre la existencia del techo de cristal, con lo cual se abre un camino interesante de análisis.

Palabras claves: barreras de género, dirección municipal, liderazgo, segregación vertical.

ABSTRACT

This study examines the perception of those holding managerial positions in the municipalities of the Llanquihue province, Chile, regarding the existence of vertical segregation and, specifically, the glass ceiling in their respective institutions. It investigates whether internal, external, and mixed barriers are perceived. The sample was convenience-based and consisted of 34 executives affiliated with 5 municipalities in southern Chile. Descriptive and inferential statistical procedures were used to analyze the quantitative data obtained through a questionnaire. The results reflect that, despite abundant empirical evidence of this type of segregation in public administration, there were no findings in this research to confirm such perception. Moreover, there are no significant differences between women and men regarding a higher perception among women of the existence of the glass ceiling, opening an interesting path for further analysis.

Keywords: gender barriers, leadership, municipal management, vertical segregation.



Fecha de recibido: 02/02/2024
Fecha de revisado: 09/06/2024
Fecha de aceptado: 20/06/2024
Fecha de publicación: 30/06/2024



Esta obra está bajo una licencia de
Creativa Commons Reconocimiento-
NoComercial-SinObraDerivada 4.0
Internacional

Cómo referenciar este artículo:

Alarcón Henríquez, N., Suárez Amaya, W., Ulloa Aguilera, J. y Weisser Vargas, M. P. (2024). ¿Se percibe la existencia de techo de cristal en municipios chilenos? *Revista Política, Globalidad y Ciudadanía*, 10(20), 01-16. <https://doi.org/10.29105/rpgyc10.20-323>

¹ Este artículo es derivado de la tesis titulada "El techo de cristal en el sector Municipal de la provincia de Llanquihue: acceso y promoción de las mujeres a cargos directivos" conducente al grado de licenciatura de Macarena Weisser Vargas.

² Magíster en Gestión de Empresas. Académica del Departamento de Gobierno y Gestión Pública, **Universidad de Los Lagos, Chile**. Correo electrónico: n.alarcon@ulagos.cl. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3025-0257>.

³ Doctora en Ciencias Sociales, Mención Gerencia. Académica del Departamento de Gestión Organizacional, **Universidad Tecnológica Metropolitana, Chile**. Correo electrónico: wsuarez@utem.cl. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3825-5781>

⁴ Doctora en La Perspectiva de Género en las Ciencias Sociales. Académica del Departamento de Gobierno y Gestión Pública, **Universidad de Los Lagos, Chile**. Correo electrónico: javierac.ulloa@ulagos.cl. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8150-657X>

⁵ Administradora Pública. Licenciada en Ciencias Políticas y Administrativas. Asistente de Investigación. Departamento de Gobierno y Gestión Pública, **Universidad de Los Lagos, Chile**. Correo electrónico: macarenapaz.weisser@alumnos.ulagos.cl. ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-6472-0926>

1.- INTRODUCCIÓN

El concepto de *techo de cristal* se ha convertido en un tema relevante en el análisis de la igualdad de género en las instituciones, tanto a nivel global como local. Este fenómeno refiere a las barreras invisibles y estructurales que impiden el ascenso de las mujeres a puestos de liderazgo y toma de decisiones, ha sido objeto de estudio y debate en numerosos campos, desde la sociología hasta la política y la economía.

Si bien se ha logrado un progreso significativo en la lucha por la igualdad de género en las últimas décadas, la presencia de *techo de cristal* persiste en muchas instituciones, incluidas las de carácter local. A menudo, las mujeres encuentran dificultades para acceder a puestos de poder e influencia en estas organizaciones, lo que limita su participación en la toma de decisiones y la representación equitativa de sus intereses. Por lo tanto, analizar el fenómeno *techo de cristal*, permite verificar hasta qué punto una institución ofrece espacios igualitarios de desarrollo para las mujeres; asimismo abre la posibilidad para identificar los desafíos que enfrentan las mujeres en su ascenso a posiciones de poder y toma de decisiones, así como también concientizar acerca de la persistencia de desigualdades de género en nuestras sociedades, incluso en entornos aparentemente más igualitarios. Lo anterior, delinea la implementación de medidas concretas que promuevan la igualdad de oportunidades y garanticen una representación equitativa en todos los niveles de la vida institucional.

Este trabajo analiza la percepción de quienes ocupan posiciones directivas de las municipalidades de la provincia de Llanquihue, Chile, sobre la existencia de segregación vertical y de manera específica, del *techo de cristal* en sus respectivas instituciones. Se consideraron las barreras internas, externas y mixtas como causas del fenómeno propuestas por Martínez (2015). La muestra fue por conveniencia y estuvo compuesta por 34 directivos adscritos a 5 municipios del sur de Chile. Se utilizaron procedimientos de estadística descriptiva para analizar la base de datos cuantitativos obtenidos a través de la aplicación de un cuestionario. Con esta investigación se espera dar a conocer la realidad sobre la situación en materia de género a lo interno de los entes municipales.

2.- FUNDAMENTO TEÓRICO

Aproximación conceptual a la segregación vertical y al *techo de cristal*

El *techo de cristal* se trata de un término que acuñó la consultora norteamericana Marilyn Loden a finales de la década de los setenta en un discurso sobre aspiraciones de las mujeres, para reflejar un fenómeno cultural que hace parecer a las mujeres como incapaces de ascender en sus carreras más allá de los primeros peldaños de gerencia media, lo que obstruye sus aspiraciones y oportunidades profesionales. Sin embargo, hay quienes establecen su origen diez años más tarde en un informe sobre las mujeres ejecutivas, titulado *The Glass Ceiling. Special Report on the Corporate Woman* de Hymowitz y Schellhardt (Pozo et al., 2018). Independiente del origen del término, esta analogía ha sido ampliamente utilizada en la literatura sobre la materia para hacer referencia a obstáculos y barreras que viven las mujeres en distintos ámbitos y que no son de tipo legal-formal.

Al igual que el término *techo de cristal*, la literatura sobre la temática utiliza otros términos, tales como *suelo pegajoso*, *laberinto de cristal*, *fugas en la tubería*, entre otros similares, para graficar las enormes dificultades que viven las mujeres para ascender, y a lo largo de su trayectoria laboral (Alcaraz y Vásquez, 2020; Pinilla y Guzmán, 2020; Rincón y Domínguez, 2023; Kin y Park, 2023; Carrasquer y Zawdasky, 2023; Brower y James, 2023; Carli y Eagly, 2016; Cohen et. al, 2020).

Es así como el fenómeno del *techo de cristal* se atribuye a la división sexual del trabajo, es decir, a la existencia de una marcada segregación de espacios, funciones y roles según el género. Dicha especialización diferenciada según sexo se manifiesta de manera palpable en la estructura tanto social como laboral. Esta dinámica ha generado una disparidad de poder, favoreciendo la preeminencia de lo masculino sobre lo femenino.

En este sentido, es esencial reconocer que el *techo de cristal* no se basa en diferencias de habilidades, competencias o capacidades entre hombres y mujeres. Por el contrario, se atribuye a diversos factores que se pueden dividir en tres categorías principales. En primer lugar, las barreras estructurales propias de la división tradicional del trabajo que perpetúan estereotipos de género en las sociedades. En segundo lugar, una cultura patriarcal al interior de las organizaciones que favorece la progresión laboral de los hombres. Por último, las barreras internas de las mujeres que dificultan su avance profesional y que son producto de la socialización diferenciada de género.

A propósito de las barreras

Con respecto a las barreras estructurales o sociales, vale decir que históricamente, la esfera pública ha estado vinculada a actividades como el trabajo remunerado, la política, la educación y otras áreas de participación social, las que se ubican fuera del hogar. Dichas actividades que conforman el rol de agente son asignadas mayoritariamente a los varones. La esfera privada, en cambio, se asocia a tareas de cuidado, crianza de hijos e hijas, tareas domésticas y atención emocional de otras personas. Dichas actividades que conforman el rol comunal son asignadas mayoritariamente a las mujeres.

Dicha desigualdad reduce el tiempo disponible para que las mujeres puedan dedicarse plenamente a sus carreras profesionales (Wirth, 2002; O'Neil et al., 2008; Meza, 2018; Cárdenas y Yévenes, 2018; OIT, 2019; Cohen et al., 2020; Babic y Hansez, 2021). La magnitud de esta problemática se intensifica cuando las mujeres tienen parejas y también a medida que el número de hijos e hijas aumenta (Tomás y Guillamón, 2009; Barberá et al., 2009; Camarena y Saavedra, 2018; Castaño et al., 2019; Babic y Hansez, 2021). Esta búsqueda de equilibrio entre sus responsabilidades laborales y reproductivas también puede dificultarles mantener otras facetas importantes de sus vidas, lo cual refleja las tensiones entre las expectativas laborales y los compromisos familiares que las mujeres enfrentan en la sociedad contemporánea.

Como segundo elemento que propicia el *techo de cristal* se tiene la existencia de una cultura organizacional patriarcal que favorece la progresión laboral de los hombres en detrimento de las mujeres. Los varones suelen ser percibidos con atributos directamente más vinculados al mejor desempeño laboral y mayor liderazgo. Son comúnmente etiquetados como autónomos, competentes y orientados hacia metas características que se asocian directamente con una mayor productividad, eficacia y la consecución de objetivos específicos. Estos rasgos se vinculan con la creencia arraigada de que el

liderazgo efectivo está intrínsecamente ligado a lo masculino (Cuadrado et al., 2008; Cook y Glass, 2014; Carli y Eagly, 2016; Camarena y Saavedra, 2018). Y, por tanto, las mujeres no se adecuarían al perfil directivo necesario, pues suelen percibirse como menos capaces y hábiles que los varones para liderar una organización (Bruckmüller et al., 2014; Ryan y Haslam., 2016; Brescoll, 2016; Rincón et al., 2017).

Incluso se da la paradoja que en situaciones en que las mujeres exhiben rasgos asociados comúnmente con lo masculino, especialmente aquellos percibidos negativamente como dominio y poder (ira, desprecio u orgullo), la organización tiende a imponer mayores sanciones a ellas, por ejemplo, a través del rechazo social (Da Grangeiro et al., 2022).

Todo lo anterior explica que exista un predominio de hombres ocupando roles de liderazgo, debido a lo que se conoce como reproducción homosocial o principio de homofilia (Kanter, 1977; Espinoza et al., 2022). Este término se refiere a la tendencia de las personas a relacionarse y asociarse principalmente con individuos del mismo género. Puede manifestarse en distintos contextos como en el lugar de trabajo, en la vida social o en instituciones educativas, donde las personas tienden a formar redes y conexiones con aquellos que comparten características similares. (Ver Kanter, 1977).

Debido a que son principalmente los hombres quienes tienen el poder y, por tanto, toman las decisiones en las organizaciones, tienden a favorecer a otros que son similares a ellos en términos de género y a la insensibilidad en los varones para reconocer la presencia de mujeres calificadas (Tomás y Gillamón, 2009; Amis et al., 2020). De esta manera, los hombres tienden a formar redes interpersonales que son fundamentales para la vida laboral, debido a que proporcionan conexión, información y oportunidades que de otra manera no estarían disponibles. La menor participación de las mujeres en estas redes tiene un impacto negativo en su salario, estatus y posición profesional (Elacqua et al., 2009; Barberá et al., 2009; Williams et al., 2012; Cohen et al., 2020).

En tercer lugar, el fenómeno del *techo de cristal* se explica por la existencia de barreras internas de las mujeres, que nacen de su proceso de socialización y que complican su preparación para ascender y alcanzar el éxito profesional. Estas barreras incluyen expectativas más moderadas en comparación con sus homólogos masculinos, temor al éxito, reticencia hacia puestos altos, mayor aversión hacia la competencia (Freidenberg et al., 2018; Blay y González, 2022, Ammassari et al., 2023), menor autoconfianza en cuestiones tradicionalmente masculinas o baja autoestima (Ponce, 2001; Tomás y Guillamón, 2009; Gaete et al., 2019; Amis et al., 2020), más formación en áreas tradicionalmente femeninas, entre otras (Pozo et al., 2018; Camarena y Saavedra, 2018). Lo anterior se debe a que a lo largo del tiempo se les ha reiterado constantemente a las mujeres que carecen de las competencias necesarias para ocupar determinados puestos o para destacarse en ciertos campos, por lo cual, es probable que internalicen esas creencias (Tomás y Gillamón, 2009; Barberá et al., 2009; Aceña y Villanueva, 2018).

Como resultado, podrían mostrar una menor confianza en sí mismas, evitar oportunidades de liderazgo o roles de mayor responsabilidad. Por tanto, los estereotipos hacia las mujeres tendrían efectos proféticos en ellas, es decir, logran anticipar los obstáculos que tendrán durante su progresión profesional. Lo anterior lleva a deducir que, el *techo de cristal* tiene un impacto negativo tanto a nivel individual como colectivo. En el primer caso, las mujeres se ven limitadas en sus oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, lo que afecta su autoestima y perspectivas de futuro. Esto ocurre incluso en ocupaciones con representación mayoritariamente femenina. En el segundo caso, la falta de

diversidad en los altos cargos impide una toma de decisiones equitativa y justa, ya que se excluyen voces y perspectivas importantes al interior de la organización.

Esta segregación vertical es más probable en el sector privado que en público, debido a que en este último hay una mayor presión para cumplir con estándares de igualdad y transparencia debido a la rendición de cuentas ante el público y a las políticas gubernamentales que promueven la diversidad en la fuerza laboral y que logran neutralizar algunos efectos discriminatorios (Carrancio, 2018; Babic y Hansez, 2021). En el ámbito privado, en cambio, las decisiones de contratación, promoción y compensación suelen ser menos transparentes que en el sector público, lo que puede permitir que los prejuicios inconscientes y la discriminación jueguen un papel más importante en la limitación de las oportunidades para las mujeres y las minorías.

Es de hacer notar que en la actualidad se ha generado una plataforma que ha dado lugar a acciones concretas que propendan a promover la equidad de género y el desarrollo de carreras en mujeres. Se trata de un tema que forma parte de la agenda de toma de decisiones en todas las esferas de decisión. Con lo cual queda en evidencia, al menos en el contenido de la políticas y estrategias de acción, la apertura de una nueva cultura que permite identificar la desigualdad que tradicionalmente en la que han vivido las mujeres en espacios de decisión (Estrada-Esparza, 2019; García-Gualda, 2022; Rosas, 2023).

La investigación sobre el fenómeno

La investigación sobre el fenómeno del *techo de cristal* se divide en dos enfoques esenciales. En el primero, los estudios que se centran en cuantificar el número de mujeres en puestos de liderazgo en comparación con los hombres, además de comprender las circunstancias y la naturaleza de los roles que ocupan (Caínzos, 2021). De esa manera, su foco es el reconocimiento de las barreras que obstaculizan el progreso profesional de las mujeres en una organización o área específica.

Para ello, no basta con comparar los cargos ocupados por hombres y por mujeres en un momento determinado, sino que se deben analizar datos longitudinales de sus respectivas trayectorias laborales. Lo anterior se debe a que muchas mujeres ingresan en la fuerza de trabajo al mismo nivel que los hombres, pero sus carreras progresan mucho más despacio (Wirth, 2002). Un ejemplo de este tipo de estudios es el realizado por Caínzos (2021), que al utilizar los criterios de Wright (1997) evalúa la capacidad efectiva de los cargos de tomar decisiones efectivas, incluyendo la sanción.

En el ámbito del segundo enfoque, una parte considerable de la evidencia empírica relacionada con el fenómeno del "techo de cristal" se enfoca en la medición de la percepción de las mujeres. Este análisis se lleva a cabo a través de encuestas, entrevistas y estudios cualitativos. Esta línea de investigación tiene como objetivo comprender cómo perciben las mujeres sus oportunidades laborales, sus expectativas de progreso y las barreras invisibles que obstaculizan su ascenso profesional.

En este contexto, la evidencia empírica indica que ciertos factores, como el estado civil, muestra una correlación positiva con la existencia del *techo de cristal*. De manera específica, las mujeres casadas tienen punto de vista menos igualitario debido a la cercanía con sus cónyuges masculinos, por lo que podrían explicar la existencia del *techo de cristal* debido a fallas individuales de las mujeres y no a aspectos estructurales (Mert, 2021). Sin embargo, para Cech y Blair-Loy (2020), quienes son madres

son más propensas que las mujeres sin hijos a considerar los sesgos y otros factores centrados en la estructura como razones del *techo de cristal*.

Por otro lado, la evidencia empírica indica que también quienes han alcanzado alto rango en las organizaciones son menos propensas a percibir la existencia de *techo de cristal*; es decir, ven el sistema como justo (Cohen et al., 2020). Es decir, quienes están en una situación de mayor rango tenderían a ver sus organizaciones – sean públicas o privadas – de manera más favorable respecto a su preocupación por las personas, y, por tanto, serían menos propensas a informar sobre la existencia de un *techo de cristal*.

Ahora bien, respecto a la variable de edad respecto a la percepción de la existencia del *techo de cristal* también ha sido estudiada. En un estudio reciente realizado entre maestras en Estambul (Mert, 2021), se encontró al respecto una correlación interesante. Según los resultados, las docentes de entre 36 y 45 años mostraron una mayor percepción de este fenómeno en comparación con aquellas mayores de 45 años. Además, se observó que esta percepción era más pronunciada entre las maestras que contaban con educación de postgrado. Esta tendencia posiblemente se deba a que, al tener un nivel educativo más alto, estas profesionales participaron en procesos de promoción laboral, pero enfrentaron dificultades para obtener ascensos, lo que refuerza las barreras que enfrentan las mujeres en su desarrollo profesional. En cuanto a la etnia, varios estudios como el de Cohen et al. (2020) indican que las minorías étnicas perciben más la existencia de un *techo de cristal* que las mujeres blancas.

Una correlación significativa se evidencia en la percepción del *techo de cristal* y la observación de un trato preferencial hacia los hombres. Cuando las mujeres sienten que no son tratadas de la misma manera que sus colegas masculinos, es más probable que identifiquen la presencia de un *techo de cristal* dentro de sus organizaciones respectivas (Elacqua et al., 2009; Cohen et al., 2020; Babic y Hansez, 2021).

Respecto a los impactos de la percepción del *techo de cristal*, investigaciones como la de Cohen et al. (2020) sugieren que las mujeres podrían mostrar una menor disposición para buscar ascensos o para desarrollar plenamente sus habilidades profesionales. Asimismo, se vería afectada su satisfacción laboral y su compromiso con la organización (Elacqua et al., 2009). En otras palabras, una menor implicación por parte de las trabajadoras podría traducirse en una renuencia a realizar esfuerzos adicionales por la empresa, a mantener su vínculo con ella o a identificarse con sus objetivos y valores. El compromiso tanto de los trabajadores como de las trabajadoras reviste importancia, ya que está directamente vinculado con la efectividad de las organizaciones.

El fenómeno del *techo de cristal* ha sido objeto de estudio en diversos ámbitos más allá del empresarial. La investigación se ha extendido a la esfera política, donde se examinan las barreras que enfrentan las mujeres en la búsqueda de cargos de liderazgo. Asimismo, se ha analizado en el contexto de los funcionarios públicos, donde se observan los obstáculos que limitan el avance de las minorías y las mujeres en las jerarquías gubernamentales. Incluso en los gobiernos locales, se han realizado estudios para comprender cómo estas barreras afectan la representación y la participación de diversos grupos en la toma de decisiones a nivel comunitario.

La investigación sobre el *techo de cristal* también ha sido relevante en la administración pública, para analizar la experiencia de mujeres en el Poder Judicial y Magistratura. Se ha analizado cómo las mujeres encuentran obstáculos para avanzar hacia puestos de liderazgo en agencias gubernamentales y

organizaciones no gubernamentales. Estudios han documentado la subrepresentación de mujeres en roles de toma de decisiones y la persistencia de estereotipos de género que influyen en las oportunidades de carrera y el progreso profesional de las mujeres en el servicio público. Estas investigaciones han contribuido a comprender mejor las dinámicas que perpetúan la desigualdad de género en el ámbito público y han proporcionado información valiosa para la implementación de políticas y prácticas más inclusivas.

En lo que respecta a la realidad destacan las investigaciones desarrolladas por Gaete y Álvarez (2020) en organismos de la administración pública (Ministerios y Fiscalía general, respectivamente). Se encontró que existe una importante segregación vertical en los nombramientos de los concursos de primer y segundo nivel jerárquico de la administración del Estado en Chile e identificaron además las principales barreras, entre las que destacan los estereotipos de género, la conciliación trabajo-familia y la cultura patriarcal en las organizaciones estudiadas.

Cabe destacar que en la búsqueda bibliográfica no se ha identificado algún trabajo donde se aborde la percepción del *techo de cristal* en el ámbito municipal chileno, lo cual hace de esta investigación un aporte al conocimiento en la materia.

3.- MÉTODO

El estudio analizó el fenómeno del *techo de cristal* desde una óptica cuantitativa, relacionado con el acceso de las mujeres a los cargos directivos de las municipalidades correspondientes a la provincia de Llanquihue, Chile, pero, de manera específica a la percepción de quienes ocupan estos puestos sobre la segregación vertical de género. Al respecto se pretendió responder la pregunta de investigación: ¿Los equipos directivos perciben la existencia del *techo de cristal* en sus respectivos municipios? La investigación fue de alcance descriptivo y diseño no experimental, de corte transversal. De un total de 9 Municipalidades; Puerto Montt, Puerto Varas, Frutillar, Cochamó, Flesia, Llanquihue, Los Muermos, Calbuco y Maullín, ubicadas en la provincia de Llanquihue, Chile, se excluyeron las 4 primeras, de modo que la población estuvo conformada por la totalidad (39) de los directivos de 5 municipalidades.

Se utilizó muestreo por conveniencia, por tratarse de un estudio exploratorio, cuyo principal objetivo consistió solo en realizar un primer acercamiento al fenómeno en estudio. La muestra, por conveniencia, estuvo compuesta por 34 directivos municipales quienes aceptaron participar.

Tabla 1. Población y Muestra

No.	Municipalidad	Número total de Directivos	Tamaño Muestra
1	Flesia	7	7
2	Llanquihue	8	6
3	Los Muermos	8	8
4	Calbuco	9	6
5	Maullín	7	7
Total		39	34

Fuente: Elaboración propia

Instrumento:

El cuestionario aplicado es una adaptación del cuestionario elaborado por Martínez (2015) y Martínez y Saavedra (2016), empleado para evaluar la percepción de las causas del fenómeno del *techo de cristal* en directivos de los consejos de administración de las empresas del IBEX 35, en España. El cuestionario fue estructurado de acuerdo con el Modelo de las Barreras del TC.

Tabla 2: Barreras y variables

Barreras	Variable
Barreras Internas (BI)	<p>Poder profético de los estereotipos de género: Los estereotipos de género asumidos por la propia mujer, favorecen el <i>Techo de Cristal</i>.</p> <p>Características de la personalidad: La personalidad de la mujer es menos competitiva, lo que favorece el <i>Techo de Cristal</i>.</p> <p>Capital humano y formativo: El interés formativo y profesional de la mujer está más orientado a las ciencias sociales que a las aplicadas, lo que favorece el <i>Techo de Cristal</i>.</p> <p>Estilos de liderazgo: El estilo de liderazgo transformador, propio de la mujer, frente al transaccional, asociado al hombre, favorece el <i>Techo de Cristal</i>.</p> <p>Conflicto de rol e identidad de género: El conflicto de rol e identidad de género orienta a la mujer hacia la persona y al hombre hacia el logro, esto favorece el <i>Techo de Cristal</i>.</p> <p>Elección Personal: La mujer, como elección personal, se autoimpone un desinterés por promocionar al no compensar los sacrificios implícitos al propio ascenso, esto favorece el <i>Techo de Cristal</i>.</p> <p>Factores culturales relacionados con los estereotipos de género: Los estereotipos de género asumidos por la sociedad, no asocian a la mujer las características requeridas por las posiciones directivas, lo que favorece el <i>Techo de Cristal</i>.</p> <p>Cultura organizacional: La cultura organizacional excluye lo femenino de las reglas informales y de las redes masculinas de poder y esto favorece el <i>Techo de Cristal</i>.</p>
Barreras Externas (BE)	<p>Redes informales y apadrinamiento: La falta de apadrinamiento de la mujer dificulta el acceso a puestos directivos, lo que favorece el <i>Techo de Cristal</i>.</p> <p>Regulación: La existencia de legislación que efectivamente apoye la paridad es imprescindible para favorecer el acceso a las mujeres a cargos directivos.</p> <p>La maternidad: punto de vista económico y organizacional: La maternidad reduce la disponibilidad necesaria para puestos directivos, lo que favorece el <i>Techo de Cristal</i>.</p>
Barreras Mixtas (BM)	<p>Armonización de esferas privadas y públicas: El acogimiento a medidas de conciliación perjudica el ascenso de la mujer, lo que favorece el <i>Techo de Cristal</i>.</p>

Fuente: Martínez y Saavedra 2016

Procedimientos:

Los directivos fueron contactados personalmente en sus lugares de trabajo. Se empleó como criterio de exclusión la tasa de respuesta, la que debía superar el 50%. Los participantes fueron informados del propósito de la investigación y dieron su conformidad para formar parte de ella, respetándose su confidencialidad. Todos los análisis se realizaron mediante el programa IBM SPSS versión 25.0. El análisis de los datos se llevó a cabo en varias fases, a saber:

Fase 1: Se calcularon media, moda y mediana para cada una de las barreras. Se efectuó análisis de distribución de frecuencias para los ítems del cuestionario.

Fase 2: Se evaluó el coeficiente de confiabilidad utilizado Alfa de Cronbach, donde valores >0.70 expresan suficiente confiabilidad o consistencia interna. Adicionalmente se calculó el alfa de Cronbach por cada dimensión componente de las barreras, de modo de determinar el nivel de consistencia interna de los ítems o reactivos que conforman cada una de las dimensiones. El cuestionario fue validado mediante juicio de expertos.

Fase 3: Se aplicaron las pruebas de t de Student y Anova de un factor para evidenciar las diferencias significativas en cada dimensión en función de las variables: género del directivo/as, y edad. Previamente se realizaron las pruebas de normalidad y homocedastidad para reconocer que la muestra seguía una distribución normal. Se establecieron como hipótesis, la existencia de diferencias significativas en la percepción de *techo de cristal* de acuerdo con el género y la edad.

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

De los 34 directivos municipales participantes en el estudio, el 55,9% eran hombres y 44,1% mujeres, el 64,7% tienen más de 40 años. El 100% poseía educación superior completa y 5,9% tenían estudios de postgrado.

El estudio descriptivo de los resultados reflejó una consistencia interna de la escala buena, con un alto índice de confiabilidad del instrumento ($\alpha = 0,89$). Resultó de interés estudiar la estadística descriptiva de cada barrera de forma individualizada. La tabla 4 presenta el promedio, desviación estándar, moda y mediana obtenidos para cada barrera. El alfa de Cronbach por barrera oscila entre 0,75 y 0,8.

Tabla 4. Estadísticos descriptivos para cada Barrera

Barreras	Media	Desv. est.	Moda	Mediana	Alfa
Internas	2,41	0,588	2	2,42	0,75
Externas	2,81	0,730	3	2,88	0,80
Mixtas	2,37	0,748	2	2,17	0,78

Fuente: Elaboración propia

La media de la dimensión Barreras Internas es de 2,41; lo cual muestra que de acuerdo con su percepción están ‘en desacuerdo’ o ‘ni de acuerdo ni en desacuerdo’ con la existencia de dichas barreras. El valor medio para la dimensión de barreras externas es de 2,81; ello significa que, en su percepción, no están ‘ni de acuerdo ni en desacuerdo’ o ‘ni de acuerdo’, con las afirmaciones que dan cuenta de la existencia de barreras externas. Por último, la media de las barreras mixtas es de 2,37 que da cuenta que los directivos encuestados están ‘en desacuerdo’ o ‘ni de acuerdo ni en desacuerdo’ con las afirmaciones que indican la presencia de barreras de tipo mixto como causas del *techo de cristal*.

Adicionalmente se analizaron los resultados obtenidos por cada uno de los ítems, mediante frecuencias.

Tabla 5. Frecuencias por ítems

No.	Ítem	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Media	Moda	Mediana
1	Las mujeres tienen falta de confianza en sus capacidades para asumir cargos directivos y esto las disuade de comenzar a ejercer dichos cargos.	44,1%	35,3%	11,8%	8,8%	0%	1,85	1	2
2	Las mujeres son más autoexigentes que los hombres, lo que la lleva a calificarse peor lo que reduce su confianza a la hora de postular a puestos directivos en las municipalidades.	26,5%	29,4%	23,5%	17,6%	2,9%	2,41	2	2
3	Las mujeres son menos competitivas que los hombres lo que perjudica su ascenso a cargos directivos al interior de las municipalidades.	44,1%	47,1%	5,9%	2,9%	0	1,68	2	2
4	Las mujeres orientan más preferentemente sus carreras hacia las ciencias sociales.	20,6%	20,6%	29,4%	26,5%	2,9%	2,71	3	3
5	El estilo de liderazgo basado en el convencimiento y la motivación abunda más en las mujeres.	2,9%	32,4%	35,3%	26,5%	2,9%	2,94	3	3
6	El liderazgo basado en los objetivos y el control es más efectivo para la promoción a cargos directivos municipales.	8,8%	17,6%	29,4%	38,2%	5,9%	3,5	4	3
7	La mujer tiende a estar más orientada a la persona que a la consecución de objetivos.	20,6%	50,0%	17,6%	8,8%	2,9%	2,24%	2	2
8	La orientación profesional hacia la persona en vez de hacia la consecución de objetivos perjudica la promoción a cargos directivos municipales.	14,7%	32,4%	26,5%	26,5%	0	2,65	2	3
9	Los puestos directivos en las municipalidades conllevan importantes renunciaciones de tipo personal.	14,7%	29,4	11,8%	32,4%	11,8%	2,97	4	3
10	Las mujeres se autoexcluyen de la ascender en su carrera profesional ante las renunciaciones de tipo personal asociadas a estos puestos.	23,5%	58,8%	11,8%	2,9%	2,9%	2,03	2	2

¿Se percibe la existencia de techo de cristal en municipios chilenos?

11	El estereotipo asociado a la mujer atribuye emocionalidad, debilidad, dependencia al ejercer cargos directivos.	29,4%	32,4%	8,8%	17,6%	11,8%	2,5	2	2
12	Las cualidades deseables para ejercer cargos directivos en las municipalidades son la racionalidad, la fortaleza, la independencia.	11,8%	26,5%	23,5%	32,4%	5,9%	2,94	4	3
13	Las mujeres no participan de las redes informales de la organización donde se maneja información relevante.	23,5%	35,3%	35,3%	2,9%	2,9%	2,26	2	2
14	La no participación en las redes informales de la organización dificulta el acceso a puestos de poder.	14,7%	35,3%	29,4%	11,8%	8,8%	2,65	2	2,5
15	El acompañamiento, apoyo y consejo de un colega influyente favorece el acceso a cargos directivos municipales.	5,9%	35,3%	26,5%	26,5%	5,9%	2,91	2	3
16	Las mujeres son mejor apoyadas y aconsejadas por colegas influyentes para acceder a cargos directivos que los hombres.	11,8%	29,4%	50%	2,9%	5,9%	2,62	3	3
17	El desarrollo de legislación que apoye la paridad es imprescindible para favorecer el acceso a las mujeres a los cargos directivos municipales.	5,9%	23,5%	17,6%	32,4%	20,6%	3,38	4	4
18	La regulación desarrollada hasta ahora no ha sido efectiva; son necesarias medidas más contundentes, por ejemplo: El establecimiento de cuotas de paridad obligatoria por ley.	5,9%	29,4%	20,6%	29,4%	14,7%	3,18	4	3
19	La maternidad supone la falta de dedicación exclusiva, en un cargo directivo.	50,0%	35,3%	2,9%	5,9%	5,9%	1,82	1	1,5
20	El cargo directivo exige disposición exclusiva.	8,8%	35,3%	11,8%	29,4%	14,7%	3,06	2	3
21	Las mujeres en edad fértil son menos productivas, que sus pares hombres en cargos directivos.	58,8%	29,4%	0%	8,8%	2,9%	1,68	1	1
22	Asumir responsabilidades domésticas, para las mujeres, conlleva una menor productividad en acceder a cargos directivos municipales.	50,0%	38,2%	5,9%	5,9%	0%	1,68	1	1,5
23	Las medidas de conciliación trabajo-hogar son imprescindibles para poder compatibilizar la responsabilidad doméstica con cargos directivos municipales.	11,8%	20,6%	26,5%	26,5%	14,7%	3,16	4	3

24	Acogerse a medidas de conciliación perjudica el ascenso a cargos directivos municipales.	14,7%	38,2%	29,4%	14,7%	2,9%	2,59	2	2
25	La mayoría de los miembros considerados para cargos de autoridad ha desempeñado puestos de alta dirección en las municipalidades.	14,7%	23,5%	26,5%	32,4%	2,9%	2,85	4	3

Fuente: Elaboración propia

Posteriormente, previa aplicación de las pruebas de normalidad (Shapiro Wilk) y homocedastidad (Prueba de Levene), se evaluó la existencia de diferencias significativas en la percepción de barreras internas, externas y mixtas por sexo, mediante una prueba *t* de Student, no encontrándose diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones Barreras Internas (BI), Barreras Externas (BE) y Barreras Mixtas (BM). Para calcular el tamaño del efecto se utilizó el estadístico *d* de Cohen (Cohen, 1992).

Tabla 6. Comparación de medias por cada una de las barreras en función del sexo

Barreras	Hombres(n=19) M (DE)	Mujeres(n=15) M (DE)	t(gl)	<i>p</i>	<i>d</i>
Internas	2,27 (.543)	2,59 (.610)	1,651	,109	0,55
Externas	2,66 (.729)	2,98 (.715)	1,277	,211	0,44
Mixtas	2,34 (.696)	2,40 (.833)	0,237	,814	0,078

Fuente: Elaboración propia

Estos resultados son coincidentes con estudios como el realizado por Cohen et al., 2020, según el cual, quienes han alcanzado alto rango en las organizaciones son menos propensas a percibir la existencia de techo de cristal; es decir, ven el sistema como justo.

Por último, se utilizó la prueba Anova de un factor para determinar si había diferencias estadísticamente significativas entre los grupos etarios y su percepción de Barreras Internas, Externas y Mixtas. Se estimó el tamaño del efecto empleando *f* de Cohen y la potencia de la prueba.

Tabla 7: ANOVA de un factor.

Barreras	Edad 27-39 años M (DE)	Edad 40-52 años M (DE)	Más de 53 años M (DE)	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>f</i>	<i>1-β</i>
Internas	2,64 (.603)	2,48 (.582)	2,01 (.387)	3,574	,040	,426	,514
Externas	3,13 (.672)	2,70 (.717)	2,53(.739)	2,057	,145	,339	,593
Mixtas	2,72 (.947)	2,32 (.602)	1,96(.387)	3,064	,061	,398	,532

Fuente: Elaboración propia.

A partir de estos datos y para lograr una mayor precisión en los resultados se realizó un análisis posthoc mediante la prueba de Bonferroni, la cual mostró que los directivos/as municipales del rango

etario de 27 a 39 años tuvieron una puntuación más alta que los directivos/as de los rangos etarios de 40 a 52 años y de 53 y más años, en la variable Barreras Internas (BI) $p < 0.05$ IC [1,71; 2,31].

Estos resultados son coincidentes con investigaciones previas como la realizada por Mert (2021), en el ámbito educativo, donde justamente quienes estaban en el rango etario menor a 45 años, tenían una percepción más alta de las barreras de género.

5. CONCLUSIONES

El propósito de la presente investigación ha sido identificar las percepciones de los directivos municipales sobre el constructo *techo de cristal* e identificar la existencia de diferencias entre los directivos en cuanto a la percepción de dicho fenómeno.

Si analizamos los resultados obtenidos, queda demostrado que los directivos y directivas no perciben la existencia del techo de cristal en la forma de barreras invisibles que impidan el ascenso de las mujeres a puestos directivos dentro de las municipalidades. Si se revisan las frecuencias predominan las opciones “Totalmente en desacuerdo”, “en desacuerdo” y “desacuerdo o ni de acuerdo”, en la mayor parte de los ítems que dan cuenta de la existencia del *techo de cristal*, con excepción de la afirmación “El desarrollo de legislación que apoye la paridad es imprescindible para favorecer el acceso a las mujeres a los cargos directivos municipales” en que las opciones “de acuerdo y totalmente de acuerdo” superan en 50% de las preferencias.

Adicionalmente se ha rechazado el planteamiento inicial sobre la existencia de diferencias significativas en cuanto a la percepción de los directivos en función del sexo de los participantes del estudio. Los directivos hombres y las directivas perciben de manera similar las Barreras Internas, Externas y Mixtas causantes del *techo de cristal*. Lo anterior, tiene coincidencia con investigaciones previas, en las cuales se ha encontrado que quienes han alcanzado alto rango en las organizaciones, son menos propensas a percibir la existencia de techo de cristal. Se debe tener presente que una de las características del techo de cristal son las barreras invisibles. Ahora bien, si consideramos el contexto de aplicación de este estudio, la realidad pública chilena, se debe tener presente los avances en materia de género como fenómeno global, lo cual ha permitido desarrollar un marco normativo, político y de acciones concretas para favorecer la equidad de género.

Como limitación de la presente investigación se debe mencionar el tamaño de la muestra, lo cual representa al mismo tiempo una oportunidad de seguir ahondando en investigaciones con mayor cobertura, que involucren la participación no solo de directivos sino de aquellas personas que están en ascensos y en período fértil. Esto sobre todo si consideramos que la edad en las personas participantes en este estudio fue un dato relevante, en tanto, presentaron una mayor identificación de barreras internas, razón que lleva a reflexionar en torno a las tensiones para conciliar la vida personal, laboral y familiar resulta un desafío, sobre todo cuando se realizan labores de cuidado, tradicionalmente realizadas por mujeres.

REFERENCIAS

- Aceña, A.; y Villanueva, M. (2018): La discriminación de género en el acceso a puestos directivos. *Gestión Joven* (18), pág. 87–100.
- Alcaraz, A. y Vásquez, JC. (2020). Las barreras del desarrollo laboral de las mujeres. Una aproximación latinoamericana. *América Crítica* 4(1),59-65.
- Amis, JM.; Mair J.; Kamal MA. (2020) The organizational reproduction of inequality. *Academy of Management Annals*, vol. 14, núm. 1, pp. 195-230.
- Ammassari, S.; Mc Donnell, D.; Valbruzzi, M. (2023). It's about the type of career: The political ambition gender gap among youth wing members. *European Journal of Political Research*, 62(4),1054-1077. <https://doi.org/10.1111/1475-6765.12560>
- Babic, A.; Hansez, I. (2021). The Glass Ceiling for Women Managers: Antecedents and Consequences for Work-Family Interface and Well-being at work. *Frontiers in Psychology*, vol. 12, artículo 618250.
- Barberá, RT.; Estellés, S.; Dema P., Carlos. (2009, septiembre 2-4). "Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: El "techo de cristal". 3er International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management. XIII Congreso de Ingeniería de Organización. Barcelona-Terrassa.
- Blay, E.; y González, I. (2022). El techo de cristal en la judicatura española: hipótesis explicativas a partir de las vivencias de las magistradas. *REIC (Revista Española de Investigación Criminológica)*, vol. 20, núm. 2, pp. 1-18.
- Brescoll, VL. (2016). Leading with their hearts? How gender stereotypes of emotion lead to biased situations of female leaders. *The Leadership Quarterly*, 27 (3), 415-428.
- Brower A.; y James A. (2023). Sticky Floors, Double-Binds, and Double Whammies: Adjusting for Research Performance Reveals Universities' Gender Pay Gap is Not Disappearing. Sage open, 13(3),1-8. DOI: 10.1177/21582440231192323
- Bruckmüller, S.; Ryan, MK.; Rink, F; Haslam, A. (2014). Beyond the Glass Ceiling: The Glass Cliff and Its Lessons for Organizational Policy. *Social Issues and Policy Review*, 8 (1), 202-232. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/sipr.12006>
- Caínzos, M. (2021). Desigualdad persistente, pero no un techo de cristal. Sobre género y autoridad en el trabajo. *RES (Revista Española de Sociología)*, 30(2),1-41.
- Camarena, ME.; y Saavedra, ML (2018). El techo de cristal en México. *La Ventana*, número 47, pp. 312-347.
- Cárdenas A.; Yévenes, AM comps. (2018). *Segregación laboral según género ¿un techo de vidrio o de metal?* Buenos Aires: Editorial Teseo.
- Carli, L.; y Eagly, AH. (2016). Women face a labyrinth: an examination of metaphors for women leaders. *Gender in Management*, 31(8), 514-527.
- Carrancio C. (2018). *El techo de cristal en el sector público: Acceso y promoción de las mujeres a los puestos de responsabilidad*. RES (Revista Española de Sociología), 27(3), 475-489.
- Carrasquer P. y Zawadsky, J. (2023). El suelo pegajoso y la movilidad ocupacional de las mujeres y los hombres en España. *Revista Internacional de Sociología RIS*,81 (4), <https://doi.org/10.3989/ris.2023.81.4.M22b-4>
- Castaño, AM., Fontanil, Y.; García-Izquierdo, AL. (2019). Why Can't I become a Manager? – A Systematic Review of Gender Stereotypes and Organizational Discrimination. *International Journal of environmental research and public health*, vol 16, núm. 10.
- Cohen, JR.; Dalton, DW.; Holder-Webb, LL.; y McMillan, JJ. (2020). An Analysis of Glass Ceiling Perceptions in the Accounting Profession. *Journal of Business Ethics*, 164,17-38.

- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155–159. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.1.155>
- Cohen, Jeffrey R.; Dalton, Derek W.; Holder-Webb, Lori L.; McMillan, Jeffrey J. (2020). An Analysis of Glass Ceiling Perceptions in the Accounting Profession. *Journal of Business Ethics*, número 164, pp. 17-38.
- Cech, EA.; y Blair-Loy, M. (2010). Perceiving Glass Ceilings? Meritocratic versus Structural Explanations of Gender Inequality among Women in Science and Technology. *Social Problems*, vol. 57, número 3, pp. 371-397.
- Cook, A.; y Glass, Ch. (2014). Women and Top Leadership Positions: Towards an Institutional Analysis. *Gender, Work and Organization (Gender, Work y Organization)*, vol. 21, número 1, pp. 91-103.
- Cuadrado, I.; Morales, F.; Recio, P. (2008). Women's Access to Managerial Positions: An Experimental Study of Leadership Styles and Gender. *The Spanish Journal of Psychology*, 11(1), 55-65.
- Da Grangeiro, R.; Silva, L.; Esnard, C. (2022). I broke the Glass Ceiling, now what? Overview of metaphors to explain gender inequality in organizations. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(6), 1523-1537.
- Elacqua, TC.; Beehr, TA.; Hansen, CP.; Webster, J. (2009). Manager's beliefs about the glass ceiling: interpersonal and organizational factors. *Psychology of Women Quarterly*, 33(3), 285-294.
- Espinoza, J.; Hernández, J.; Fardella, C; Muñoz, E.; Berguer, J. (2022). Gender Heterophilia and Homophilia in Science Chilean Production. *Revista Austral de Ciencias Sociales*, 43, 7-23.
- Estrada-Esparza, O. N. (2019). Epistemological Analysis of Gender Studies at the Norestense Public University. *Política, Globalidad Y Ciudadanía*, 4(8), 49. <https://doi.org/10.29105/pgc4.8-4>
- Freidenberg, F.; Caminotti, M.; Muñoz-Pogossian, B.; y Dosek, T. (2018). *Mujeres en la política. Experiencias nacionales y subnacionales en América Latina*. Ciudad de México: Instituto Electoral de la Ciudad de México; Universidad Nacional Autónoma de México Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Gaete, R.; Álvarez, J.; Ramírez, M. (2019). Reflexiones y experiencias de profesoras investigadoras mexicanas sobre el techo de cristal. *Calidad en la educación*, 50, 457-491.
- Gaete Quezada, R., y Álvarez Rodríguez, J. (2020). Alta dirección pública y techo de cristal. Acceso de las mujeres a los puestos directivos en Chile. *Espiral (Guadalajara)*, 27(77), 179-222. Epub 12 de febrero de 2021. <https://doi.org/10.32870/ees.v27i77.7085>
- García-Gualda, S. (2022). Public policies for gender justice and equality in Argentina. *Política, Globalidad Y Ciudadanía*, 9(17), 178. <https://doi.org/10.29105/pgc9.17-08>
- Kanter, R. (1977). *Men and Women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Kin, M y Park, K. (2023). Glass ceiling or sticky floor? Evidence from a distributional approach of the gender wage gap among PhD holders in South Korea. *Asian-pacific economic literature*, 37(1), 3-19. DOI10.1111/apel.12379
- Martínez, V. (2015) Barreras que apuntalan el techo de cristal: Una revisión de sus causas en los consejos de administración de las empresas del IBEX35 (Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación a Distancia, UNED).
- Martínez, V.; y Saavedra, I. (2016). Barreras que apuntalan el techo de cristal: una revisión de sus causas en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35. ICE, *Revista De Economía*, 1 (892), 123-136.
- Mert, P. (2021) The relation of paternalistic leadership with glass ceiling syndrome. *PEC (Problems of Education in the 21st Century)*, 79(5), 767-780.
- Meza, CA. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y desarrollo*, 32, 11-31.

- Organización Internacional del Trabajo, OIT (2019), *Las mujeres en la gestión empresarial. Argumentos para un cambio*. (Ginebra: Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP), OIT.
- O'Neil, DA., Hopkins, MM.; y Bilimoria, D. (2008). Women's careers at the start of the 21st Century: Patterns and Paradoxes. *Journal of Business Ethics*, 80,727-743.
- Pinilla, C.; y Guzmán, JF. (2020). Rompiendo el techo de cristal: ¿Una acción afirmativa con efectos colaterales indeseables? *Revista de Ciencias Empresariales*, 5(5),48-58.
- Ponce, M (2001). ¿Un espacio público para mujeres? Caso Alianza Cívica. *La Ventana*, 14, 202-241.
- Pozo, J.; Salinero, MY.; y Sánchez de Pablo, JD. (2018). ¿Existe el techo de cristal en nuestras empresas? Análisis de sus determinantes". *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, 423,177-206.
- Rincón G. y Domínguez A. (2023). Academic Career Advances and Gender Gap. *Political Studies Review*, 21(1)42–62 DOI: 10.1177/14789299211044012
- Rosas Villarrubia, I. (2023). Public Budgets with a Gender Perspective in Latin America. *Política, Globalidad Y Ciudadanía*, 10(19), 43–59. <https://doi.org/10.29105/rpgyc10.19-307>
- Ryan, MK.; y Haslam, SA. (2016). The Glass Cliff: Exploring the Dynamics Surrounding the Appointment of Women to Precarious Leadership Positions. *AMR (Academy of Management Review)*, 32(2), 549-572.
- Rincón, V.; González, M.; y Barrero, K. (2017). Women and leadership: Gender barriers to senior management positions. *Intangible Capital*,13(2), 319-386.
- Tomás, M.; y Gillamón, C. (2009). Las barreras y los obstáculos en el acceso de las profesoras universitarias a los cargos de gestión académica. *Revista de Educación* (350), pág. 253–275.
- Williams, CL.; Muller, Ch; Kilanski, K. (2012). Gendered Organizations in the New Economy. *Gender y society: official publication of Sociologists for Women in Society*, 26, (4),549-573.
- Wright, D. (1997). Para entender las relaciones intergubernamentales. Fondo de Cultura Económica
- Wirth, L. (2002). *Romper el techo de cristal. La mujer en puestos de dirección*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales.

Liderazgo educativo basado en productividad académica: Revisión sistemática de la literatura¹

Educational Leadership based on Academic Productivity, Systematic Review of the Literature

Rodolfo Jiménez-León²; Edith Juliana Cisneros Chacón³.

RESUMEN

La idea de productividad académica debe ser reconocida en toda su amplitud ideológica en la comunidad universitaria y profesores emergentes en América Latina. Nuestro estudio permite determinar los elementos fundamentales que impulsan a los trabajadores del conocimiento a realizar sus tareas laborales, identificando contextos de referencia para comprender el fenómeno. Se presenta un marco teórico en base a la evidencia empírica del diseño cualitativo, recurrimos a una revisión sistemática de la literatura con el método PRISMA 2000, con fuentes secundarias: Artículos de acceso abierto correspondientes al período del 2000 al 2024; libros de editoriales de prestigio y otras fuentes de 1934 al 2024. Siguiendo el protocolo, se obtuvieron 65 palabras claves generadas por una selección deductiva, donde 17 dimensiones estructuran la propuesta teórica. Nuestros resultados responden a ¿Qué es la productividad académica? ¿Cómo se favorece a los docentes frente a los sistemas de gestión y competencia en la cultura universitaria para la transformación social? ¿Cómo se incrementa la inteligencia emocional mediante la cultura de la competencia en el giro neoliberal a la transformación social? Se concluye con la importancia de la gestión organizacional de manera individualizada y colectiva para aumentar la eficacia y eficiencia en el liderazgo educativo.

Palabras claves: administración de la ciencia y de la investigación, actitud laboral, productividad laboral, motivación.

ABSTRACT

The idea of academic productivity must be recognized in all its ideological breadth in the university community and emerging professors in Latin America. Our study allows us to determine the fundamental elements that drive knowledge workers to carry out their work tasks, identifying reference contexts to understand the phenomenon. A theoretical framework is presented based on the empirical evidence of the qualitative design. We resorted to a systematic review of the literature with the PRISMA 2000 method, with secondary sources: open access articles corresponding to the period from 2000 to 2024; books from prestigious publishers and other sources from 1934 to 2024. Following the protocol, 65 keywords were obtained generated by a deductive selection, where 17 dimensions structure the theoretical proposal. Our results respond to What is academic productivity? How are teachers favored over management and competition systems in university culture for social transformation? How is emotional intelligence increased through the culture of competition in the neoliberal turn to social transformation? It concludes with the importance of organizational management in an individualized and collective manner to increase effectiveness and efficiency in educational leadership.

Keywords: labor productivity, motivation, science and research management, work attitudes.

Fecha de recibido: 01/08/2023
Fecha de revisado: 28/01/2024
Fecha de aceptado: 15/05/2024
Fecha de publicación: 30/06/2024



Esta obra está bajo una licencia de
Creativa Commons Reconocimiento-
NoComercial-SinObraDerivada 4.0
Internacional

Cómo referenciar este artículo:

Jiménez-León, R y Cisneros Chacón, E. J. (2024). Liderazgo educativo basado en productividad académica: Revisión sistemática de la literatura. *Revista Política, Globalidad y Ciudadanía*, 10(20), 17-45. <https://doi.org/10.29105/rpgyc10.20-282>

¹ El presente documento corresponde a un Artículo de investigación científica y tecnológica, derivado del proyecto de investigación titulado: "Habilidades en ciencias y artes para la inclusión social", avalado y patrocinado por el Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías en el marco de estancias posdoctorales por México en la Facultad de Educación de la Universidad Autónoma de Yucatán, Inicio: octubre de 2022, finalización: septiembre de 2024, en proceso de continuidad.

² Doctor en administración Educativa. Profesor investigador. División Académica de Ciencias Económico Administrativas de la **Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México**. Correo electrónico: rodolfo.jimenez@ujat.mx. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2635-9479>

³ Doctora en Ciencias Sociales. Profesora investigadora. Facultad de Educación de la **Universidad Autónoma de Yucatán, México**. Correo electrónico: ecohermour@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2319-1519>.

1.- INTRODUCCIÓN

El valor económico de la educación nacional se determina por la interacción entre la demanda y la oferta de instrucción, concebida como una inversión. Según Schultz (1968), es crucial abordar los costos educativos considerando su contribución a la reducción de las desigualdades. Actualmente, las discusiones sobre el financiamiento público de la educación superior (Fuentes, 2021; González, 2022) se enfocan en potenciar el capital humano del nivel superior para impulsar el desarrollo económico del país y satisfacer las necesidades de habilidades específicas del talento mexicano, con el objetivo de aumentar la productividad y el crecimiento (Secretaría de Economía, 2023). La asignación de recursos financieros adicionales a las Instituciones Públicas de Educación Superior (IPES) se percibe como una inversión tanto en el ámbito económico como en el social (Domínguez, 2023).

Asimismo, según Gappa *et al.* (2007), en la actualidad, los requisitos esenciales de un docente van más allá de la estabilidad laboral, la participación en la toma de decisiones y la autonomía académica. Se destaca la importancia de la equidad, la colaboración y el desarrollo profesional. Por consiguiente, la cohesión en los equipos de trabajo se considera una necesidad básica para los seres humanos (Deci y Ryan, 2000). La forma en que los colegas colaboran en sus respectivas áreas contribuye a mejorar el rendimiento grupal, fortaleciendo la cohesión social (Mathieu *et al.*, 2015; Powers y Moore, 2023; Pranitasari, 2022; Weinberg, 2015).

Con base en lo expuesto, se formula la hipótesis de que existe una correlación positiva entre diversas dimensiones que favorecen la productividad académica, según los recursos disponibles: (a) autonomía laboral, (b) cohesión en los equipos de trabajo, (c) recursos de apoyo para la docencia e investigación, (d) compromiso laboral y productividad académica medida a través de publicaciones y divulgaciones. El compromiso se define como un estado motivacional positivo que engloba vigor, dedicación y absorción, caracterizado por altos niveles de energía y resiliencia mental en el trabajo, así como la disposición a invertir esfuerzo y perseverar ante desafíos. Por su parte, la dedicación implica sentirse importante, orgulloso e inspirado, experimentando una fuerte implicación y conexión con la labor realizada (Bakker y Demerouti, 2007; Bakker *et al.*, 2014).

Simultáneamente, la autonomía universitaria y la libertad de cátedra son reconocidas por el Estado mexicano. En el contexto del crecimiento del *nearshoring* y la gestión del conocimiento en instituciones de investigación y universidades, la investigación ha adquirido un papel fundamental en la economía del conocimiento. Sin embargo, se identifican deficiencias en la implementación de estrategias y estructuras destinadas a la comercialización de servicios de investigación científica y desarrollo. Según datos de Data México (2024) y Panigrahi (2018), las entidades federativas con mayor cantidad de unidades económicas dedicadas a la producción de conocimiento en el año 2022 fueron la Ciudad de México, Jalisco y Nuevo León. Requiriendo el esfuerzo para fortalecer el crecimiento en la zona sursureste para beneficiar los estados de Tabasco y Yucatán.

De manera que, la masificación de la educación superior ha alentado la expansión de las instituciones públicas de la educación terciaria en sus formatos públicas y privadas para satisfacer el repentino estallido de la demanda. Por tanto, los compromisos del Estado de brindar gratuidad y cobertura total en este nivel (Ley General de Educación Superior, 2021) se han desarrollado nuevos fideicomisos, basados en el Artículo 62 el cual establece que el Estado destinará una cantidad anual de fondos a las IES en relación con el artículo 119 (Ley General de Educación, 2023) estableciendo que

“...se destinará al menos el 1% del producto interno bruto al gasto para la educación superior, la científica y humanística, así como al desarrollo tecnológico y la innovación en las Instituciones Públicas de Educación Superior”(pp.46).

Por consiguiente, toma relevancia la productividad académica como un fenómeno que evoluciona a lo largo del tiempo, con la era de la globalización económica y los mercados, se han marcado nuevos retos y desafíos para los grupos poblacionales que se vinculan a las labores productivas en educación terciaria, debido a la universalización que las organizaciones experimentan frente a la disminución gradual de la financiación pública de las instituciones de educación superior en países en desarrollo debido a la demanda competitiva de fondos públicos, así como la innovación en la gestión administrativa, debiendo alcanzar objetivos al menor costo y desarrollando ventajas competitivas a través del talento humano, siendo esta la clave para permanecer y sobresalir en los mercados de la producción del conocimiento a través de la competitividad (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, 2018; Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Naturalmente, estos grupos poblacionales requieren de recursos técnicos, especialización, nuevas habilidades (Zambrano-Valdivieso y Almeida-Salinas, 2018) así como de la atención emocional (Arenas-Sullcahuamán, 2022); para que desde la alta gerencia, se movilice a la mente y las capacidades creativas, dando respuesta a las exigencias del entorno, la motivación es una ventaja adquirible, la cual se desarrolla a través de la calificación de la mano de obra, el desarrollo de producción e inversión en el conocimiento con el desarrollo de proyectos, divulgación, difusión e investigación con sostenibilidad para el cambio paradigmático en la gestión de talento humano dentro de las organizaciones educativas (Carvajal-Pérez, 2021; López-Hernández y Vázquez-Reyes, 2022; Pinargote-Párraga y Pico-Macías, 2023).

En el orden normativo jurídico en México se ha iniciado una transformación materia científica (Ley General en Materia de Humanidades, Ciencias, Tecnologías e Innovación, 2023) estas regulaciones y procedimientos, para la implementación de políticas públicas, promueve la investigación a través de la eficiencia en la asignación de recursos, ponderando la toma de decisiones en I+D (Investigación + Desarrollo), influenciada por el tamaño del mercado local; la agenda nacional y los programas esenciales (Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías [Conahcyt], 2023), modificado así las necesidades primordiales y la productividad del saber científico; así mismo, la participación del sector privado en vinculación con universidades, centros de investigación, internacionales y nacionales, permitiendo a la comunidad universitaria e inversores beneficiarse de los efectos del conocimiento, interacciones con redes mundiales de I+D, flujo de datos abiertos y políticas horizontales, que generen entornos de conectividad y competitividad.

Cabe señalar, que las actividades de retribución social planteadas por el Conahcyt (2023) ponderan en el capital humano una visión de estado humanista, que permite: (1) concientizar el compromiso adquirido a través de la retribución de la inversión del Estado mexicano; (2) con base en resultados a la productividad académica, se debe contribuir en acciones y estrategias para el mejoramiento de las comunidades sociales; (4) cooperar en los problemas prioritarios de acuerdo a los contextos; (5) entrelazar el conocimiento de formación en procesos educativos, en base a la realidad local y regional. Generando desde la "teoría del humanismo", transformaciones universales que se aplica al mundo del conocimiento para interpretar nuestra realidad (Christensen *et al.*, 2018; Rivas, 2019).

Por consiguiente, la gestión educativa debe generar un vínculo estrecho y directamente proporcional entre el crecimiento organizacional y el crecimiento personal, requiriendo de procesos para la comprensión y alcance de los beneficios con base a estrategias de desempeño laboral, gestión organizacional, procesos productivos, cultura organizacional y gestión del recurso humano, que comprenden los sistemas de gestión de la calidad en las IPES situado en la orientación del programa posdoctorales, donde la aplicación de nuevos instrumentos de control, busca el aumento de la eficiencia y el cumplimiento de las normativas; generando así un ambiente ambiguo, complejo, incierto y volátil para el personal administrativo, docente y comunidad universitaria de las IES.

Es así, como nuestra investigación aborda el objetivo de favorecer a la productividad académica para los docentes de nueva generación, frente a los sistemas de gestión y competencia en la cultura universitaria para la inclusión en las transformaciones sociales, respondiendo a (1) ¿Qué es la productividad académica?; (2) ¿Cómo se favorece a los docentes de nuevo ingreso frente a los sistemas de gestión y competencia en la cultura universitaria para la transformación social?; (3) ¿Cómo se incrementa la inteligencia emocional mediante la cultura de la competencia en el giro neoliberal a la transformación social?.

Aportando en las nuevas generaciones la ruta de generación de apropiación, producción y circulación del conocimiento. Se analizan los problemas y desafíos desde la revisión de la literatura en la implementación de métodos innovadores que integran la gestión de la calidad educativa (GCE), desde la teoría del capital humano (TCH), teoría de la motivación (TM) y la teoría humanista (TH), en la política científica desde el giro neoliberal al humanismo latinoamericano.

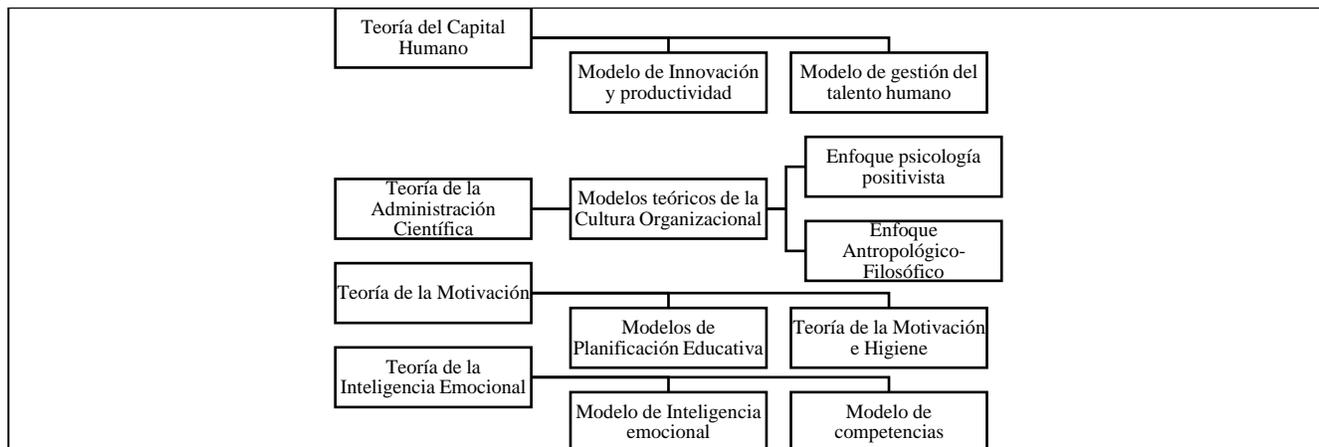
2.-FUNDAMENTO TEÓRICO

La productividad académica es el resultado de los comportamientos específicos adoptados por el profesor-investigador en relación con la formación proporcionada por la organización educativa, las competencias laborales del profesorado dependen de la personalidad y del componente psicológico, incluyendo las emociones. Estas competencias detonan de manera positiva en la capacidad analítica, iniciativa, liderazgo, dinamismo, *empowerment*, desarrollo de equipos, comunicación, orientación al cliente, colaboración, capacidad de aprendizaje, tolerancia a la presión, competencia y responsabilidad.

Hay que mencionar, que al desarrollar Inteligencia Emocional (IE) se influye en las competencias laborales permitiendo establecer aptitudes emocionales. Estas condiciones de la IE de acuerdo con la literatura conducen a un desempeño superior en la productividad académica la cual se clasifican en independiente, interdependiente, jerárquica, genéricas, siendo necesarias, pero no suficientes para favorecer a la organización educativa y la sociedad.

Además, nuestro documento propone un fundamento teórico de la productividad académica con base a la Teoría del Capital Humano (TCH); Teoría de la Administración Científica (TAC), Teorías de la Motivación (TM), y Teoría de la Inteligencia Emocional (TIE). Nuestra revisión sistemática de la literatura identifico los modelos teóricos conceptuales basados en Innovación y productividad, gestión del talento humano, cultura organizacional, enfoque de psicología positiva y antropología-filosófica, planeación educativa, motivación e higiene, inteligencia emocional y competencias (Figura 2), las cuales se describen a continuación.

Figura 2: Modelo teórico de la Productividad Académica



Nota. Elaboración propia.

El término "Capital Humano" usado por Walsh (1935) refiere al gasto destinado en educación y capacitación laboral. Dicho lo anterior, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE] (2007) afirma que el capital humano es la fuente del conocimiento que todas las personas poseen, se desarrollan y acumulan a lo largo de su trayectoria de formación, tanto a nivel organizacional como personal. La TCH incluye la producción de la ciencia, investigación, formación profesional, situación laboral y habilidades. Los trabajadores calificados, que gastan por su preparación, reciben un prestigio social considerado como decisiones de consumo (Silva-Payró *et al.*, 2020). La educación superior ha despertado actitudes orientadas a la disposición del aprendizaje, la autonomía, la comunicación y las relaciones entre otros, lo que ha sentado las bases para cambios en las políticas educativas, la estratificación educativa y social (Secretaría de Economía, 2023).

En concreto la TCH se divide en dos etapas: la primera es promovida por economistas y sociólogos con el objetivo de influir en la educación, la segunda se basa en el papel del Estado como garantía de la continuidad de los estudios en la población. Ambos pasos intervienen en la producción de riqueza y el desarrollo económico. La falta de inversión en la creación de conocimientos en América Latina podría tener un impacto en el crecimiento del capital humano (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior [ANUIES], 2018). Por todo esto, la TCH es un enfoque económico y laboral, donde el capital físico adquiere valor en la enseñanza como elemento principal para promover el desarrollo productivo del sujeto tanto individual como colectivamente. Acevedo (2018) incorpora elementos de contexto social, político y cultural para el acceso de altos puestos de trabajo, como la eficiencia terminal, bilingüismo y el cuidado de la cultura.

A lo largo del tiempo, el contexto científico en México ha evolucionado con las políticas, teorías y modelos comunicativos (Martínez, 2024), a su vez la TCH abordó a la igualdad de oportunidades en el escenario productivo de las sociedades del mercado-modernas, dentro de un modelo productivo capitalista neoliberal, sustentado desde el pensamiento filosófico de Saint-Simon (Lonescu, 2005), Durkheim (1987) y Comte (1934), los cuales formaron el sistema de legitimación del trabajo en los países de Europa Occidental, a través de las sociedades industriales, con un universo simbólico que las mantenía cohesionadas e integradas.

Además, la incorporación de estas ideologías en la educación formal, apertura el acceso para todos e instrumento la clave de la meritocracia y la ideología positivista, aumentando las oportunidades en los individuos a través de la productividad laboral. En efecto, el progreso dentro del marco del capitalismo y la dominación de la ciencia transformó revolucionariamente el orden de la burguesía. En donde, Schultz (1959), Premio Nobel de Economía, colocó atención particular a los problemas de los países en desarrollo, a través de la economía laboral con aportes en el análisis del capital humano en los factores de agilidad intelectual, actitud, experiencia, conocimiento y habilidades.

Ahora bien, la relación de educación y desarrollo del capital humano en la sociedad del conocimiento confluye en identificar nuevos empleos, crecimiento económico, planeación estratégica, financiamiento, inversión de utilidad para el futuro de acuerdo con la movilidad física y funcional, producción técnica, investigación y calificación laboral dentro de la globalización. Este proceso es fundamental para descubrir las motivaciones, así como problemáticas para la generación de soluciones que conduzcan a producir nuevo conocimiento, desde la investigación + desarrollo, y la comunicación pública de la ciencia favor del desarrollo de los países latinoamericanos (Martínez, 2024; Monroy-Villalobos y Pedroza-Flores, 2009; Gil-Villa, 1995).

Consideramos que la creatividad e innovación que presentan los profesores investigadores, pueden explicarse desde las Teorías de la Motivación [TM], abordan experiencias transformadoras en las organizaciones educativas, clasificadas en dos bloques, referentes a objeto y proceso, de las cuales derivan el impulso al rendimiento en los entornos organizacionales, las identificación de estas teorías resulta relevante, para la priorización de los objetivos organizacionales, así como la identificación del liderazgo asociado a la alta productividad y los aspectos socioemocionales para el mantenimiento de la motivación grupal.

El primer bloque se enfoca a las necesidades del sujeto y sus expectativas, las cuales se abordan desde la teoría de los dos factores: higiénicos y motivadores de Herzberg (1968), que de acuerdo con Madero-Gómez (2019) favorecen en la satisfacción laboral de los sujetos a través del otorgamiento de incentivos no monetarios en su lugar de trabajo; esto encadena a la motivación de logro de McClelland (1961) clasificado en los tres tipos de necesidades: la de poder, logro y afiliación, características que poseen los profesores de nueva generación al incorporarse a una organización educativa, por lo que la jerarquía de necesidades de Maslow (1943) identificará a la productividad académica como espacio de autorrealización a través del reconocimiento en el logro.

El segundo bloque permite identificar los mecanismos en los que los sujetos asumen la motivación, tales como el reforzamiento de Skinner (1977) con el grado de control alcanzado por un programa de estímulo acorde con la conducta del docente, la cual manifiesta un control de orden y un patrón de respuesta temporal ante las exigencias del entorno y así mismo el proceso conductual sistemático da respuesta a la regularidad y participación en contingencia de reforzamiento a través de la productividad académica (Bueno-Cuadra, 2010) con el establecimiento de objetivos o fijación de metas de Locke (1968) estas van a guiar los actos para conformar la calidad educativa en las organizaciones basados en el compromiso de la metas, la complejidad de tareas, la autoeficacia y retroalimentación, así mismo los estudios de expectativas de Vroom (1964) influyen en la toma de decisiones.

Admitimos por el momento que el marco teórico conceptual de las dimensiones: (1) Estrategias de desempeño laboral; (2) Estrategias de gestión organizacional; (3) Procesos productivos en relación

del conocimiento; (4) Cultura organizacional; (5) Gestión del recurso humano; integrados en la gestión de la calidad educativa, están correlacionados con la cultura organizacional de las IES.

En consecuencia, las estrategias de desempeño laboral para Zaragoza-Andrade *et al.*, (2023) es el conjunto de acciones y comportamientos observados en el sujeto que ocupa un puesto de trabajo en la organización generando una relación con el contenido a su cargo. Siendo estas: Actividades, tareas y atribuciones que le permiten llevar a cabo su puesto de trabajo de acuerdo con el núcleo de responsabilidad en relación con la oportunidad y adecuación del proceso formativo que la organización proporciona.

Por lo tanto, se identifican estrategias de gestión organizacional para el campo educativo similares a las de gestión y administración escolar. La gestión es el término actual que se distingue con una visión amplia de habilidades en los procesos de liderazgo y formalización de prácticas para el logro de objetivos, basados en la complejidad y multidimensionalidad de las presiones del entorno. De acuerdo con las teorías, doctrinas y enfoques que la administración aborda, la gestión institucional de las universidades en América Latina debe enfocarse en fomentar la productividad y la supervivencia, empaquetando el conocimiento a través de la educación flexible con el apoyo de las tecnologías de la información y comunicación, brindando entrenamiento adecuado para los trabajadores del conocimiento y produciendo más de ellos a un menor costo por unidad, desde el enfoque clásico mecanicista, sistémico, posmoderno o complejo con base en las políticas sociales (Levidow, 2007; Ropa-Carrión y Alma-Flores, 2022).

De manera que, la relación del conocimiento abarca dos áreas basadas en el acceso y el desarrollo de la productividad académica: el primero interviene la cantidad de entradas (matrícula) a los estudios de posgrado y las salidas (egresos) que arroja el proceso productivo de la educación. En este proceso, se identifican los insumos de acuerdo con las características de los estudiantes, las familias y los insumos escolares, incluyendo: equipamiento didáctico, tecnológico, infraestructura, organización escolar, comités tutoral basados en el contexto sociocultural. A su vez, se identifican las características de los productos académicos, basándose en los orígenes ideológicos de los discursos y los procesos sociales; vinculado a la investigación de posgrado. El producto y el proceso son componentes de la investigación de posgrado, que se expresa a través de resultados como tesis, artículos, entre otros. Mientras que el otro se refiere a las pautas de cada programa, en este estudio se aborda la tercera función sustantiva de la universidad (Molina y Ejea, 2019; Munévar-Munévar y Villaseñor-García, 2008).

Debido a la cultura organizacional dentro del contexto hispanoamericano, Siqueiros-Quintana y Vera-Noriega (2022) aborda a la medición del *spin-off* a través del apoyo organizacional percibido en la comercialización interna, efectividad grupal y emprendimiento universitarios, siendo factores que influyen en la transformación e innovación de la organización educativa. Para estudios internacionales se relaciona con prácticas de intercambio de conocimiento en donde se potencializa a la creatividad en estudiantes a través de métodos educativos como el Aprendizaje Basado en Problemas. Sobre la base de estos factores internos y externos el personal administrativo y académico perciben a la cultura organizacional de acuerdo con las normas, valores, visión, misión y comunicación que ejerce la institución educativa.

Consecuentemente, la gestión del recurso humano aborda las dimensiones de gestión del talento humano y trabajo corporativo, de acuerdo con Majad-Rondón (2016) se propone un modelo de gestión

que busca transformar la oportunidad de crecimiento fijado en productividad, favoreciendo el conocimiento y las capacidades del recurso humano, donde la capacitación guía este proceso. Se destaca que en las organizaciones educativas la denominación de administración de recursos humanos es reconocida como gestión del talento humano, gestión del capital humano y administración del capital intelectual. Para Lozano-Rosales *et al.*, (2021) este proceso incorpora tres etapas: (1) Reclutamiento y selección docente; (2) Contratación de capital humano; (3) desarrollo de capital humano por competencias, como herramienta de aplicabilidad para las universidades de acuerdo con nuevo modelo educativo basado en competencias.

Finalmente, los cuatro aspectos de los sistemas de gestión se combinan en relación con el medio ambiente, la investigación, el progreso tecnológico, la capacidad de adaptación a los cambios, la motivación en los procesos productivos organizacionales frente a los nuevos mercados y sus características laborales. Además, se deberá tener en cuenta los nuevos requerimientos de infraestructura física universitaria y la articulación de políticas gubernamentales en relación con el estado-organización para la formación del personal, el aumento en la remuneración salarial y fortalecimiento de los aspectos sociales (Arenas-Sullcahuamán, 2022; Franco-López *et al.*, 2021; Ramírez- Méndez *et al.*, 2022; Zambrano-Valdivieso y Almeida-Salinas, 2018).

3.-MÉTODO

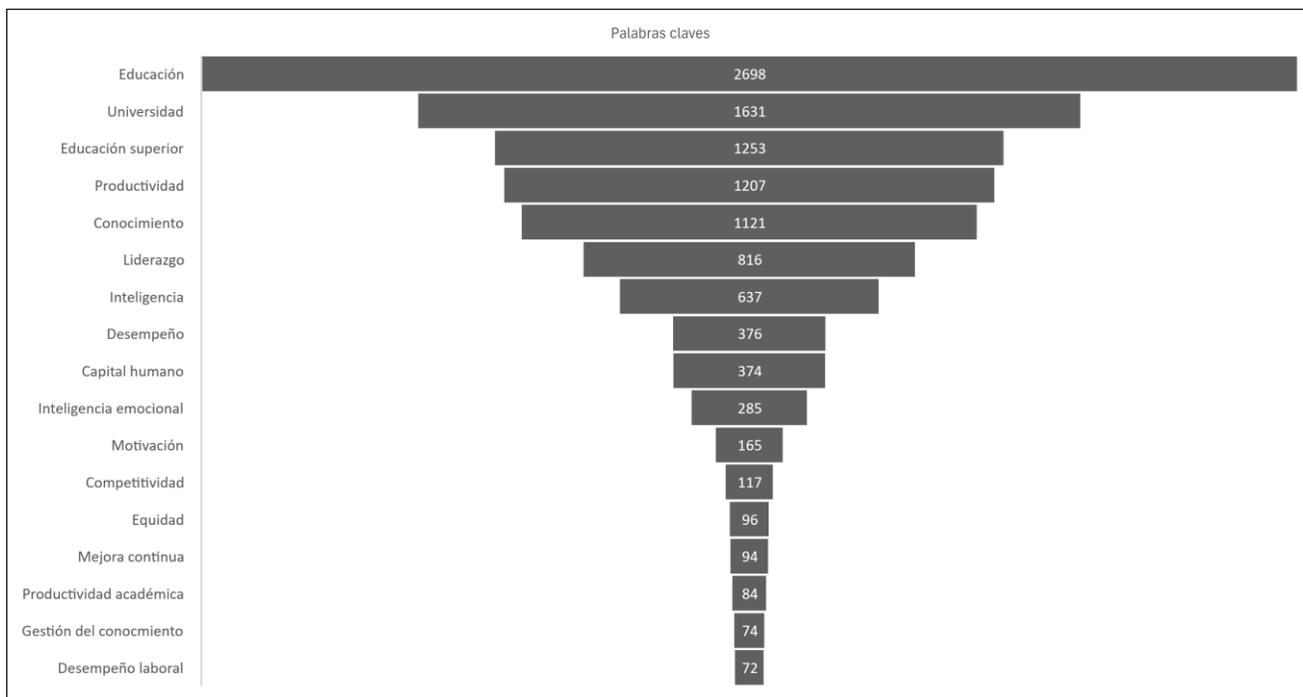
Para determinar las características de una investigación documental, el procedimiento PRISMA se ha convertido en el estándar para estructurar revisiones sistemáticas, en la producción académica (Ramírez, *et al.*, 2022; Martínez y Aguilar Morales, 2022), permitiendo en las organizaciones educativas la eficiencia y eficacia en la gestión, producción y optimización del conocimiento (Mendoza y Bullón, 2022), así como las oportunidades y desafíos que presenta el desempeño profesional. Para Sandoval-Henríquez y Sáez-Delgado, (2023), esta actividad refiere a una competencia en investigación. El proceso de la revisión de la literatura, metodológica y de comunicación de resultados a través de PRISMA 2000 (Por sus siglas en inglés: *Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses*) permite proporcionar síntesis del estado del conocimiento en un campo a partir de las cuales se pueden identificar futuras prioridades de investigación.

Además, de acuerdo con Page *et al.*, (2021) garantizar que la revisión sistemática sea valiosa para los lectores, los autores deberán preparar un relato transparente, completo y preciso, de por qué se realizó la revisión, qué hicieron (cómo se identificaron y seleccionaron los estudios) y qué encontraron (como las características de los estudios contribuyentes y los resultados de los metaanálisis). Esta revisión sistemática interpretativista y conceptual recurre a la estrategia de búsqueda centrada en los siguientes tres componentes: (1) artículos que presentaran aspectos de educación, investigación, desarrollo y colaboración en la producción académica, (2) Elementos de fortalecimiento de la producción académica y (3) Retos y desafíos de la producción académica.

Para los artículos, el período considerado fue de agosto de 2000 a diciembre de 2023. Para los libros y otras fuentes, el período considerado fue de enero de 1934 a enero de 2024. Los motores de búsqueda utilizados incluyeron: *Google*, *Eric*, *Web of Science (WOS)*, *Science Direct*, *Google Scholar* y *JSTOR*, a través de las palabras claves: Productividad académica (*Academic productivity* por su traducción en inglés) y Productividad del conocimiento (*knowledge productivity*), relacionadas a la

Educación, Universidad, Educación superior, Conocimiento, Liderazgo, Inteligencia, Desempeño, Capital humano, Inteligencia emocional, Motivación, Competitividad, Equidad, Mejora continua, Gestión del conocimiento y Desempeño laboral (Ver Figura 1).

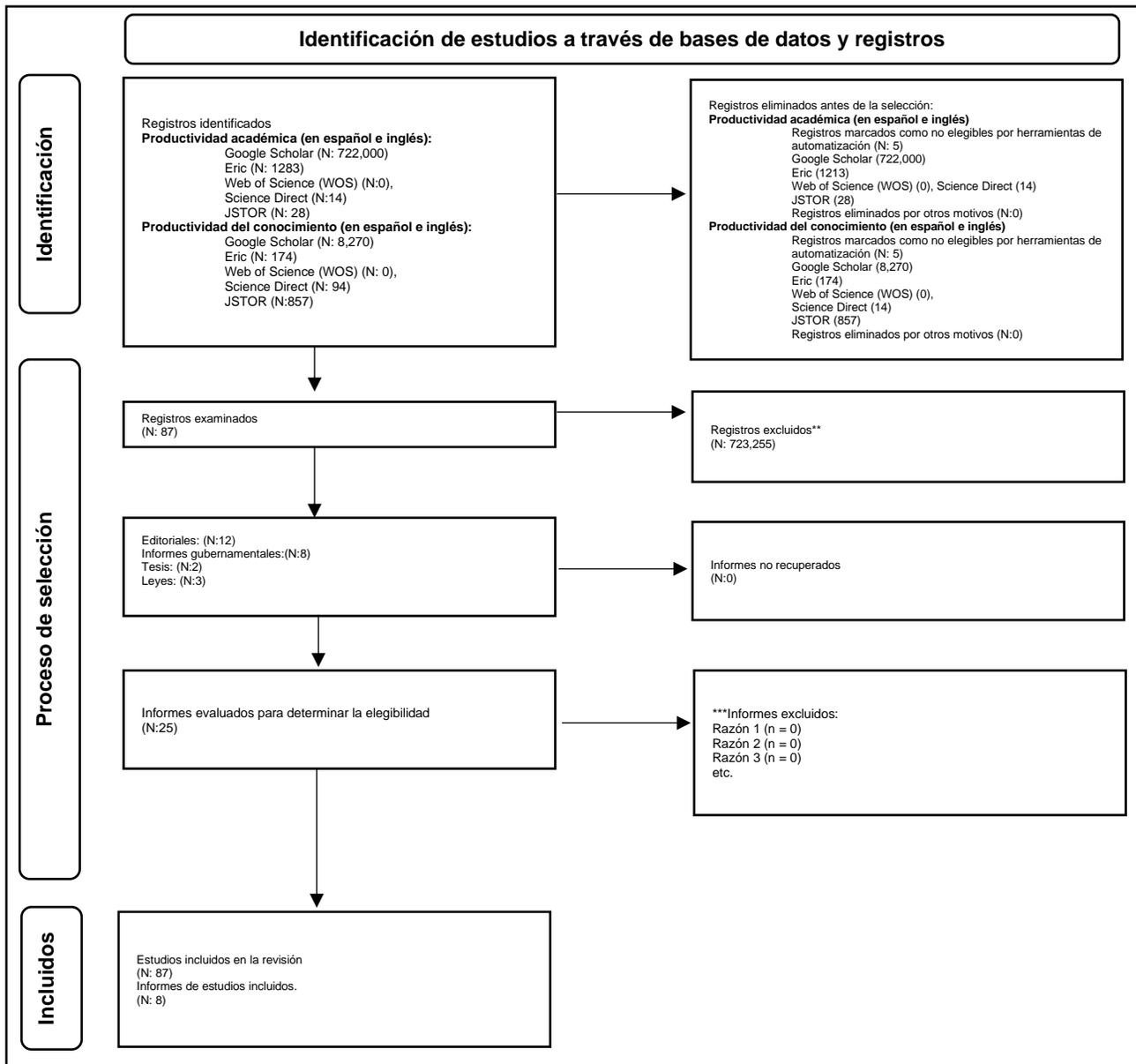
Figura 1: Frecuencia de palabras claves.



Nota. Histograma visual el cual identifica la frecuencia de las palabras en los documentos consultados.

Además, con las búsquedas de documentos a través de las funciones avanzadas del mecanismo de búsqueda de los repositorios brindaron opciones para limitar los resultados a "solo libros". La búsqueda se centró en seleccionar el consenso para aspectos epistemológicos y teorías, a través de los criterios de inclusión y exclusión. Estos criterios se utilizaron para garantizar un enfoque coherente en la evaluación con una opinión subjetiva y un sesgo mínimos en la selección (consulte la Figura 2, propuesto por Page *et al.*, 2021). Se adoptó una estrategia de revisión objetiva que enfatizó la recopilación de datos basada en evidencia, donde los artículos fueron revisados desde la perspectiva en educación superior, investigación, desarrollo y colaboración para la producción académica, en base a revisión por pares y editoriales de prestigio.

Figura 2: Modelo PRISMA 2000



Nota: *Se selecciona a la plataforma ERIC, para la selección de la muestra debido a su relevancia educativa. **Se utilizaron herramientas MAXQDA2024, para la identificación de las fuentes, códigos y categorías. ***Las razones de exclusión referentes a los libros: R1: Publicaciones sin revisión de pares; R2: Publicaciones de editoriales depredadoras; R3: Vinculados a otras dimensiones fuera del objetivo de la investigación.

Por otro lado, la elección inicial de todos los títulos y resúmenes de los artículos fueron cotejados por parte de un miembro, y luego estos fueron revisados por el otro miembro. En el caso de los libros, la selección se basó en el consenso, impulsado por las publicaciones con revisión de pares y su relevancia histórica. Para la recopilación de datos para cada artículo incluido, se extrajeron un total de 65 palabras claves con el apoyo del software MAXQDA2024, permitiendo hacer una selección deductiva, de 17

dimensiones de acuerdo con sus contextos, ingresándolas en un libro de Excel para conceptualizarlas de acuerdo con las lecturas realizadas (Ver Tabla 1).

El protocolo de extracción de datos capturados se utilizó en tres momentos. Primer momento: Tabulación de nueve dimensiones (1) ID, (2) cita, (3) palabras claves, (4) objetivo, (5) modelos teóricos, (6) instrumento, (7) modalidades, (8) hallazgos, (9) recomendaciones.

En el segundo momento: (1) enfoque del artículo: por ejemplo, investigación, educación y desarrollo; (2) dominio vertical: educación superior, organizaciones y negocios (contexto de la información); (3) solución teórica: identificó problemas de investigación sobre la productividad académica y propuso una solución conceptual o teórica; (4) solución práctica: propuso una solución implementada o implementable para facilitar la productividad académica.

Para el tercer tipo de información capturada los datos específicos relacionados a las siguientes sub-preguntas de investigación: (1) ¿Qué es la productividad académica?; (2) ¿Cómo se favorece a los docentes de nuevo ingreso frente a los sistemas de gestión y competencia en la cultura universitaria para la transformación social?; (3) ¿Cómo se incrementa la inteligencia emocional mediante la cultura de la competencia en el giro neoliberal a la transformación social? (los datos incluían habilidades utilizadas, habilidades aprendidas, herramientas y tecnologías).

Tabla 1: Dimensiones que sigue el estudio.

N	Dimensión	Descripción
1	Educación	La educación como una inversión que generará utilidad en el futuro y que favorece de diversas formas al crecimiento económico: calificación laboral, producción técnica, investigación, movilización física y optimización de movilidad funcional.
2	Universidad	La educación en las universidades ha evolucionado hacia una cultura centrada en la eficiencia, la competencia y la excelencia. Además, el gobierno ha reforzado ciertos valores propios de la academia, como el prestigio y la excelencia, pero también ha obstaculizado aspectos como la creatividad y la inteligencia. La universidad neoliberal fomenta discursivamente el reconocimiento, ya que este será un ideal regulatorio y una forma de gestión de los sujetos. La tradición educativa humanista en las universidades se basa en la creencia en la dignidad inalienable de la persona humana, el desarrollo de la reflexión crítica, la creatividad, la curiosidad, la preocupación por los problemas éticos y la visión de conjunto por encima del conocimiento especializado. y fragmentado.
3	Educación superior	Las instituciones de educación superior latinoamericanas, propone pensar acerca de la producción de conocimiento en la educación de posgrado y los alcances de la productividad académica del profesorado
4	Productividad	La productividad es la capacidad de realizar tareas con una cantidad específica de recursos que tiene nuestro negocio. Para optimizar nuestros procesos, debemos tener en cuenta los valores de productividad que maneja nuestra empresa. El aumento de la productividad reflejaría mayores ventas por trabajador y un uso más eficiente de los insumos. La variable por explicar es la productividad (o producción por trabajador, y), para ello se utilizan dotaciones de maquinaria, equipo de cómputo y conocimiento, por trabajador, respectivamente.
5	Conocimiento	Para lograr el crecimiento económico y mejorar las condiciones de vida, la productividad es fundamental. Para lograrlo, es necesario ser eficientes y eficaces, lo cual es la combinación ideal de recursos, ya que la productividad es igual a eficiencia y eficacia. La transmisión del conocimiento y de los valores morales, proveer conocimiento para reflexionar, motivar y empujar a promover desarrollo, cambio y valores humanos.

6	Liderazgo	Se plantea el desafío de reformular el buen liderazgo como liderazgo para la justicia social. Los valores profesionales asociados con la justicia social y los principios igualitarios son cada vez más amenazados por un sistema educativo que priorizaba el valor de mercado sobre las necesidades humanas.
7	Inteligencia	La escuela tradicionalista, aborda la perspectiva social, la cual dictamina que los seres humanos estamos dotados de un conjunto de factores o rasgos, de los que cada individuo dispone de manera diferente. Siendo estas diferencias individuales factores de referencia a las diferencias en el rendimiento intelectual.
8	Desempeño	El aprendizaje organizacional influye en el desempeño organizacional. El proceso de recopilar, analizar e interpretar datos sobre el desempeño de una empresa se conoce como monitoreo del desempeño. Esta información se puede utilizar para tomar decisiones sobre cómo mejorar el desempeño de la empresa y descubrir sus fortalezas y debilidades.
9	Capital humano	La economía de la educación está estrechamente relacionada con la teoría del capital humano. Su principal objetivo es investigar factores como costos, financiamiento, planificación, crecimiento socioeconómico, educación y empleo, entre otros. Es importante destacar que, en el proceso de generación de conocimiento, la formación de recursos humanos es uno de los pilares que sustentan este proceso, el cual no ha permanecido inmóvil ante las demandas de la nueva estructura económica global. Considerado como un impulsor del progreso y el crecimiento económico, la formación del capital humano depende de una serie de factores, entre los que se destacan la educación y la capacitación laboral, ya que a través de ellas se descubren y desarrollan las capacidades, talentos, destrezas y habilidades de las personas.
10	Inteligencia emocional	La inteligencia emocional refiere a la capacidad de una persona para comprender sus propias emociones y las de los demás, y expresarlas de forma que resulten beneficiosas para sí mismo y la cultura a la que pertenece.
11	Motivación	La motivación puede ser interna (que proviene del individuo) o externa (que proviene de la organización). Se puede definir como cualquier factor que afecte el comportamiento para lograr un objetivo, como los esfuerzos y compromisos personales para desempeñar un cargo. Las empresas obtienen ventajas competitivas con la generación y transferencia del conocimiento. El objetivo es fomentar la motivación intrínseca, que tiene un impacto significativamente más fuerte y duradero.
12	Competitividad	Centrar a las organizaciones educativas en base a sus esfuerzos para la competitividad, necesario en el mundo globalizado. La importancia de la productividad como componente de la competitividad.
13	Equidad	La equidad educativa brinda la oportunidad de cambiar la instrucción para asegurar que las circunstancias sociales y personales no sean un obstáculo para realizar el potencial educativo en términos de capacidad y características de antecedentes.
14	Mejora continua	Mejora Continua o Principio de Mejora Continua, estrategia empresarial que logra su propósito y potencia la productividad.
15	Productividad académica	Da a conocer la relación que existe entre los insumos empleados en docencia, investigación y extensión y los resultados o productos obtenidos en cada una de estas actividades. Desde los intereses de la sociología del trabajo, la productividad académica se configura en un terreno poblado de problemáticas propias de las estructuras y procesos productivos, las formas de organización y división del trabajo y la dinámica de mercados laborales, entre otros. La productividad académica, en esta perspectiva, representa los resultados evaluables de las actividades laborales de los grupos de mujeres y hombres que hacen trabajo académico.
16	Gestión del conocimiento	Proceso de dirección para la generación de nuevo conocimiento que se pueda difundir en diferentes áreas o procesos de la organización, sea esta en el desarrollo de sistemas, servicios o productos.
17	Desempeño laboral	Acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. Buscar una participación del personal e integrarlo verdaderamente en un equipo. La evaluación del desempeño tiene un papel clave en los sistemas de recompensa.

Nota. Elaboración propia, de acuerdo con las lecturas realizadas.

4. RESULTADOS

Las Instituciones de Educación Superior [IES], en el contexto de América Latina, han dejado de ser amparo de élites para pasar a ser productores de conocimiento afines a la democratización de los procesos productivos y del conocimiento, trazando su camino hacia la búsqueda de la calidad y la excelencia educativa. Para el caso México existen dos organismos para la evaluación de esta ruta, los cuales se organizan a través de: (1) Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior [CIEES], esta organización es una iniciativa de la ANUIES [Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior] la cual genera evaluación en todas las modalidades de pregrado y posgrado en centros de estudio públicos y privados de donde surge la toma de decisión para identificar la calidad de la institución y sus programas.

Al mismo tiempo, (2) el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior; (COPAES, 2023), es una organización independiente que define el marco de referencia para la acreditación en programas educativos, reconociendo y supervisando los dominios de la calidad en: (1) Gestión administrativa y financiamiento; (2) Infraestructura y equipamiento; (3) Investigación; (4) Extensión y vinculación; (5) Servicios de apoyo para el aprendizaje; (6) Formación integral; (7) Evaluación del aprendizaje; (8) Currículo; (9) Experiencia estudiantil; (10) Personal académico. Cabe destacar que la omisión de la acreditación institucional en las IES genera consecuencias en el sector público desde la mirada para la competitividad y desarrollo económico del capital humano (OCDE, 2019), no obstante, la autonomía programática o la auto acreditación, requiere que las IES desarrollen rigurosos procesos de evaluación institucional, para demostrar la capacidad de asumir la calidad educativa.

Además, la oferta de servicios y productos que satisfacen las expectativas en heterogeneidad y diversidad de los usuarios, han propiciado la creación de nuevos currículos, así como el desarrollo de nuevas carreras y áreas del conocimiento de base interdisciplinar. Al mismo tiempo, se ha generado un aumento en el interés por parte de los gobiernos para identificar y regular los patrones de productividad en la calidad de los servicios educacionales de la Educación Superior a través del aseguramiento de la transparencia y estándares de desempeño con sistemas dedicados a la evaluación, y la designación de fondos de inversión, tal es el caso del Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP), como reconocimiento y/o apoyo a Profesores/as de Tiempo Completo que alcanzan el perfil deseable y consolidan los Cuerpos Académicos para alcanzar las capacidades de investigación-docencia, innovación y responsabilidad social (Gobierno de México, 2024).

Por otra parte, el sentido de la productividad en la educación, se consolida en la realización del potencial individual en los entornos de aprendizaje de los educandos y el éxito personal basado en el apoyo de la gerencia, la cultura del aprendizaje, el ambiente de trabajo, el compromiso organizacional en la digitalización y automatización de sus procesos para la búsqueda de soluciones en los diferentes contextos universitarios, representando una ventaja competitiva para la comunidad académica, el personal académico y administrativo; contribuyendo así al éxito económico y social de la nación.

Es así, como la investigación sobre la productividad laboral en México se ha desarrollado ampliamente en las áreas económico-administrativas, sin embargo, para los servicios basados en conocimiento en la educación superior la productividad académica no contempla un marco conceptual específico debido a la noción polisémica (Gordillo-Salazar *et al.*, 2020). Por lo tanto, establecer una valoración objetiva refiere a la construcción de un espacio amplio para la discusión y contribución de nuevo conocimiento entre instituciones, países o regiones ya que toda institución de educación superior

de acuerdo con su compromiso con la generación del conocimiento debe impactar de manera positiva a la sociedad desde la tercera función sustantiva.

¿Qué es la productividad académica?

De acuerdo con Ramírez-Martínez *et al.*, (2019) el aumento de la productividad académica para los docentes en el contexto actual es sinónimo de calidad y prestigio, detonando en las universidades, de acuerdo con los sistemas de reconocimiento y medición. Ante esto se entiende a la productividad académica como la correspondencia existente entre la producción de productos notorios, tangibles y las actividades que se vinculan a la investigación, desarrollada por el docente universitario.

Para este panorama cabe señalar que la habilitación académica de los profesores/as de educación superior de acuerdo con los diferentes subsistemas en las universidades públicas (UP) podrían presentar condiciones de amplia brecha de desigualdad profesional y económicas, privilegiando al personal de tiempo completo o de base en comparación con el personal asociado, emergentes o denominados eventuales.

Naturalmente, ambos grupos asumen integralmente a la misión universitaria [actividades de docencia, tutoría, gestión académica, generación o aplicación innovadora del conocimiento, desarrollo y transferencia de tecnologías, vinculación], de manera equilibrada, desde la institucionalización del modelo neoliberal, desarrollado por una cultura empresarial y el avance de los enfoques corporativos como estructura de organización en las UP (Fardella, 2020; Fardella *et al.*, 2022).

Del mismo modo, favoreciendo a la promoción en la competencia entre colegas y departamentos para el acceso a recursos en tanto emerge el desafío de la evaluación y acreditación académica, la cual busca demostrar competencias destinadas a dar respuestas a las dinámicas sociales de los momentos históricos y sus épocas (Barragán-Giraldo *et al.*, 2023).

De acuerdo, con nuestra revisión, abordamos a Bakker *et al.*, (2014) para reflexionar sobre el contexto desigual en el que se desarrolla la productividad académica en las UP. Cómo el humanismo puede favorecer los entornos competitivos. ¿Cambian los niveles de *burnout* y *engagement* en el trabajo en función de la habilitación académica en base a la producción académica? ¿Es menos probable que los empleados con niveles más altos presenten mayor *burnout*? ¿Cómo promueve la administración educativa en los nuevos talentos la productividad académica? Por tanto, la inteligencia emocional deberá emerger para enfrentar estas causas, desde las virtudes intelectuales y competencias directivas.

Es así, como el líder educativo frente a diferentes contextos (Ver Tabla 2) de la misión sustantiva, habrá de abordar virtudes intelectuales y directivas. Sabiduría y conocimiento: creatividad, curiosidad, mente abierta, pasión por aprender, perspectiva. Trascendencia: apreciación, gratitud, esperanza, humor, espiritualidad; Coraje: valentía, persistencia, integridad, vitalidad; Justicia: civismo, liderazgo; Humildad: amor, generosidad, inteligencia social. Enfrentando la toma de decisiones desde el enfoque humanista (Serrano, 2017).

Tabla 2: Elaboración de protocolo de investigación basado en pregunta de investigación y noción de la dimensión productividad académica

Autor	Dimensión	Subdimensión	Descripción	Pregunta
Ramírez-Méndez <i>et al.</i> , 2022	Productividad	Productividad	Uso de los factores de producción para alcanzar la competitividad del mercado; mejorando la productividad alcanzando la efectividad.	¿Qué es la productividad?
Arenas-Sullcahuamán (2022).	Productividad		La atención emocional de acuerdo con los bajos niveles de inteligencia emocional en los individuos, frente a la acumulación de pensamientos, sentimientos y sensaciones negativas aunado a las presiones de la jornada laboral, las organizaciones favorecen la productividad basada en la gestión de programas, charlas motivacionales, talleres organizaciones, y coaching empresarial en temas de atención de sentimientos, manejo de emociones y manejo de pensamientos.	¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y la productividad laboral?
Gordillo-Salazar <i>et al.</i> , 2020	Servicios basados en conocimiento	Productividad académica	Vinculada a cuatro actividades que realizan los profesores de tiempo completo: docencia, tutoría, gestión académica y generación y aplicación del conocimiento.	¿Qué es la productividad académica?
Martínez-Moreno <i>et al.</i> , (2022).	Productividad académica		Relación existente entre los académicos universitarios y las responsabilidades que efectúan en los institutos tecnológicos mexicanos; siendo la docencia, investigación y extensión; con base en los proyectos de desarrollo tecnológico e innovación; proyectos de investigación científica; proyectos de desarrollo tecnológico e innovación para estudiantes y convocatorias de innovación científica. Se incluye los registros ante el Instituto Mexicano de Propiedad Intelectual (IMPI) como modelos de utilidad, patentes, marcas y registros ante el Instituto Nacional de Derechos de Autor (INDAUTOR), basado en datos, dibujos electrónicos, manuales y programas de cómputo.	
Barragán-Giraldo <i>et al.</i> , (2023)	Productividad científica	Acreditación académica	Posiciona el conocimiento como capital para el desarrollo social y económico, identificando las habilidades en el país en ciencia, tecnología e innovación, base a la existencia, calidad, visibilidad, circulación y uso de la productividad científica.	¿Cómo se evalúa la productividad científica?
Zambrano-Valdivieso, y Almeida-Salinas, (2018)	Productividad		Influenciado por la percepción que experimentan los trabajadores ante la calidad de vida y el ambiente laboral, se identifica las oportunidades de crecimiento en la organización a través del proceso de mejoramiento continuo con la actualización de habilidades y competencias. Se desarrolla un énfasis los procesos de masificación e intensificación	¿Por qué analizar las estrategias de mejora continua para el proceso productivo de las organizaciones y su impacto en la calidad de vida de los colaboradores?

Sáinz, (2020).	Productividad de las universidades		del trabajo, ligado a la productividad del talento humano para la competitividad. El crecimiento de las universidades ha generado mayor productividad de los estudiantes, reduciendo la rentabilidad, de acuerdo con las distintas áreas académicas, la importancia de sus resultados y la base de cada universidad. Estas se miden a través de los rankings académicos en función a sus publicaciones y calidad de su docencia.	¿Qué prácticas proporcionan mejores resultados? ¿Cuál es la realidad de las diferencias de productividad entre las universidades iberoamericanas? ¿Cómo optimizar de manera conjunta una forma de contribución al crecimiento de las sociedades?
Ramírez-Martínez et al., (2019)	Productividad académica	Índices bibliográficos. Productividad	Factor de impacto (FI); Factor de prestigio (FP); Scimago Journal Rank (SJR). El aumento de la productividad académica es el contexto actual es sinónimo de prestigio y calidad Constituye la postura crítica sobre el ethos académico y los valores empresariales implicados en la reestructuración universitaria. Se cuestiona el valor del emprendimiento como motor para la producción de conocimiento, basado en la compatibilidad entre ganancias financieras y conocimiento desinteresado, público y libre.	¿Cuáles son las dinámicas de producción académica? ¿Cómo responde la identidad académica frente a los sistemas desde la gestión de productividad académica en la universidad del siglo XXI? ¿De qué manera el giro neoliberal se ancla en las subjetividades que sostienen la universidad?
Fardella (2020).	Productividad académica	Identidad académica Prestigio Excelencia Estatus. Cultura universitaria Trabajo productivo. Modelos de producción científica	Organizan la vida universitaria desde los marcos asignados por el neoliberalismo y la cultura por la competencia en el reconocimiento de la comunidad y, así, el consecuente prestigio, excelencia y estatus. Los académicos buscan la pertenencia como miembros competentes de la cultura management. (1) Retribuciones presupuestarias y financiamiento de la actividad investigativa a través de fondos concursables, distribuidos en función de la producción individual del investigador o la suma total de producciones individuales de cada miembro del equipo investigativo; (2) evaluaciones de la producción científica, mediante la creación de productos esperados, derivados del desempeño individual; (3) incentivos económicos para la promoción de productividad investigativa; (4) y la rendición de cuentas como mecanismo de control y monitoreo de la productividad. Así, se imponen normativas económicas y políticas ligadas a la efectividad de la producción científica, enfatizando la importancia de los resultados por sobre los procesos. Centralidad a las publicaciones. publicaciones en revistas indexada.	¿Qué significa en la cultura de la competencia en los marcos del neoliberalismo en las universidades? ¿Cuál es el trabajo productivo en las universidades? ¿Cuál es el modelo de gestión de la producción científica?

Munévar y Villaseñor, (2008).	Producción de conocimiento	Se identifica las cualidades de los productos, orígenes ideológicos de los discursos y procesos sociales; vinculada a la investigación desde la educación posgraduada. Siendo los componentes de la investigación de posgrado el producto y el proceso; se expresa a través de los resultados denominado tesis, mientras el otro refiere a las pautas de cada programa.	¿Qué tipo de conocimiento se ha de producir para que la academia contribuya a las transformaciones sociales y no se limite solamente a un conjunto de indicadores la mas de las veces ambiguos a primera vista?
-------------------------------	----------------------------	---	---

Fuente: Elaboración propia. *Nota.* Protocolo de investigación basado en la construcción de preguntas de investigación e identificación de la noción de dimensiones.

Por otro lado, investigación de Molina y Ejea (2019) en el contexto mexicano, sobre la tercera función sustantiva de la universidad, ofrece un marco normativo de organización y operación para favorecer a la productividad académica situada en la participación y desarrollo de los indicadores de la generación del conocimiento, los cuales incluye: (1) extensión universitaria (enlace comunitario); (2) divulgación de la ciencia; (3) vinculación con el sector productivo; (4) difusión cultural; (5) eventos cívicos y deportivos; generando presencia universitaria para el territorio; la Tabla 3, identifica a las estrategias para fortalecer la productividad académica desde la identificación de estrategias de desempeño las cuales se compone: Indicador, acciones del ámbito, noción fundamental del indicador, tipo de actividades y destinatarios, los cuales ejercen determinación de estándares de rendimiento laboral y de producción; se sugiere que la creación de productos de calidad despliegue efectividad y eficiencia en las comunidades de docentes, personal administrativo y directivo para favorecer a la cultura universitaria con enfoque para la transformación social.

Tabla 3: Estrategias de desempeño para el fortalecimiento de la productividad académica basada en la tercera función sustantiva universitaria

Indicador	Acciones de ámbito	Nociones fundamentales	Tipo de actividad	Destinatarios
Extensión Universitaria, Enlace Comunitario:	Identificar necesidades sociales.	Diálogo intercultural	Asesoría académica	Entorno
	Incrementar.	Acuerdos que vinculen a la universidad con el entorno Desarrollo profesional, socioeconómico y cultura de la entidad, país y región	Vinculación con instituciones	Sector productivo y empresarial
	Promover el desarrollo social.	Beneficios a la sociedad	Voluntariado	Comunidades de menor desarrollo
	Gestionar/ Plantear/ Organizar/ Ordenar/ Operar/ Supervisar/ Proponer Elaborar/ Diseñar/ Dirigir/ Definir/ Crear/ Coordinar/ Contribuir/ Conducir.	Convenios con la comunidad	Promoción social	Comunidades rurales y urbanas
	Dar a conocer: Servir/ Promover/ Participar/ Ofrecer/ Implementar/ Ejecutar/ Concertar.	Fortalecimiento de actividades académicas	Seminario	Zonas prioritarias
	Promover o fomentar	Estrategias de participación de sentido social	Jornada	Sectores públicos, sociales, Ejidos, comunidades rurales.
	Gestionar/ Organizar/ Realizar/ Consolidar/ Programar/ Orientar/ Difundir y divulgar/ Transmitir/ Extender/ Poner al alcance.	Servicio al país	Capacitación	
		Identidad institucional y nacional	Taller	
			Prácticas profesionales	

Indicador	Acciones de ámbito	Nociones fundamentales	Tipo de actividad	Destinatarios
Divulgación de la ciencia		Fortalecimiento de la conciencia social	Curso	
		Apoyo a comunidades	Eventos para la población vulnerable	
		Participación en el desarrollo de planes y políticas educativas.	Brigadas	
		Actividades universitarias	Servicio social	
		Conocimiento científico, humanista, tecnológico	Participación en eventos y competencias. Programación transmitida en TV y Radio.	Instituciones de educación superior. Organizaciones públicas, sociales y privadas.
		Resultados de investigación y trabajos científicos	Exposiciones y ferias de ciencia.	Dependencias de la administración pública federal, estatal y municipal.
		Cultura científica, humanista y tecnológica.	Campañas de divulgación.	Sector público, privado y social.
		Labor cultural universitaria	Verano de la investigación científica y tecnológica. Publicaciones de divulgación del conocimiento.	Comunidades extranjeras.
		Capacitación e investigación.	Patronatos	Sectores productivos de la región, del estado y del país.
		Fuentes alternativas de financiamiento.	Empresas universitarias.	Otras instituciones de educación superior.
Vinculación con el sector productivo		Formación del capital humano.	Premios estatales de juventud e innovación tecnológica.	Instituciones sociales y privadas.
		Transferencia del conocimiento.	Parque de investigación y tecnología.	Organismos del sector público, privado o social.
		Formación de recursos humanos.	Inducción a los espacios laborales.	Administración pública federal, estatal o municipal.
		Acuerdos, contratos y convenios.	Certificación y evaluación de competencias laborales. Convenio con empresas e instituciones para proyectos de investigación.	Sectores.
		Servicios de asesoría.	Educación continua.	
		Actividades productivas.	Servicio social.	
		Desarrollo de tecnología.	Práctica profesional (residencia, estancia y estadias) Fomento al emprendimiento.	
		Infraestructura cultural	Cartelera cultural.	Público general
		Artes	Montaje y exposiciones.	Estudiantes
		Patrimonio documental.	Muestra y encuentros artísticos.	Universitarios
Difusión cultural		Conocimiento	Organización de eventos académicos y culturales.	Padres de familia
		Cultura	Producción de actividades culturales.	Personal administrativo
			Apoyo logístico.	Personal sindicalizado
			Semanas académicas.	Personal docente
			Celebración de días internacionales.	
			Producción editorial.	
			Festivales.	
			Ferias de Libro.	
			Museos universitarios.	

Fuente: Elaboración propia.

Además, de acuerdo con Molina y Ejea (2019) las estrategias de desempeño para el incremento de la productividad académica en las IES, se sugiere desde la tercera función sustantiva; donde la (1) Extensión universitaria (enlace comunitario), funge como el espacio de encuentro universitario con las comunidades del entorno, atiende a las problemáticas locales para mejorar el desarrollo humano; (2) Divulgación de la ciencia, uso de diferentes formatos de comunicación, promoción y producción de conocimiento científico para dirigirse a público no especializado o en formación académica; (3) Vinculación con el sector productivo, para la calidad, certificación, competitividad, desarrollo y transferencia, capacitación, convenios, servicios y asesoría en relación con el sector productivo; (4) Difusión cultural abordado desde aquello que la institución considera como cultura para promoción del patrimonio generando valores basado en las artes.

Se afirma que, la sociedad en congruencia con las transformaciones tecnológicas, las visiones políticas de giro neoliberal a la transformación social para el humanismo mexicano, basada en las metas individuales y organizacionales con relación al entorno, han convertido en tema relevante la aparición de la noción psicológica: Inteligencia Emocional [IE] en el entorno educativo; el constructo generado por Goleman (1995), en vínculo con la innovación y en el uso de recursos (por ejemplo asertividad, optimismo, autoestima, extraversión); así mismo, Molero *et al.*, (1998) reconoce el valor de los componentes no cognitivos, identificados por los factores sociales, personales, emocionales y afectivos que adecuan las habilidades de éxito y adaptación en la vida diaria.

Por otra parte, para Mayer *et al.*, (1999) abordar esta capacidad basada en procesar información con eficacia y exactitud permite la regulación de las emociones positivas y negativas, comprender, asimilar y percibir el entorno. Con la gestión de la inteligencia emocional en los docentes, se permiten alcanzar los objetivos organizacionales, logrando efectividad en el incremento de la productividad entre la investigación y diseño (Camue *et al.*, 2017; Kato, 2019; Nolazco, 2020).

Se utilizan las emociones para facilitar el razonamiento efectivo y desarrollar formas inteligentes para mejorar la productividad en las organizaciones. Así mismo, Duque-Ceballos *et al.*, (2017) señala que IE, proviene del esfuerzo individual que pretende comprender la complejidad psíquica con relación al comportamiento y su desempeño en la institución educativa; siendo para Serrano (2017), esta dimensión personal agrupada por la inspiración, disciplina e iniciativa, la cual tiene que ver con la capacidad de impulsar nuevos proyectos (Se propone a la Tabla 2) con energía y sentido de responsabilidad.

Al respecto conviene decir que la productividad académica, así como la productividad científica en la cultura de la competencia universitaria refiere a la posición del sujeto frente a la solución de problemas de relevancia social de manera ambiciosa, incierta, ambivalentes y difíciles de la gestión educativa, basados en los enfoques históricos cultural generando una conjunción dinámica de lo biológico, psicológico y social como fuerza motriz del desarrollo psíquico que emerge de la dialéctica-materialista a la que se exponen el trabajador. Cabe destacar que la productividad en sus dos ámbitos de acción desde la premisa de la educación conduce al desarrollo económico en relación con la institución educativa y vínculo con las instituciones públicas de carácter federal y estatal al ingresar a proyectos y programas para el mejoramiento docente.

Es por ello, que el docente como agente clave en la transformación social de acuerdo con la influencia directa o indirecta del liderazgo educativo basado en la productividad para la calidad educativa siendo un tema en la agenda mundial (Arjona-Granados *et al.*, 2023; Contreras, 2016; Fernández-

Batanero y Hernández-Fernández, 2013; Orozco *et al.*, 2009; Ruiz-Ramírez y Glasserman-Morales, 2021; Varón-Herrera, 2019).

Por lo tanto, el docente desarrolla capital simbólico de reconocimiento, apuesta a la lucha en la esfera pública, para la conformación de un liderazgo interno basado en la productividad académica y a una legitimidad externa frente al Estado, demás instituciones y actores sociales. Sobre esta generalidad, la noción de Kotter (1988), define al liderazgo como la capacidad de concebir una visión para la organización y generación de estrategias necesarias basándose en una red cooperativa de recursos humanos (cuerpos académicos) para la transformación de la realidad sustentada por todos; el nuevo paradigma del liderazgo transformacional, busca constantemente las formas organizativas colaborativas, flexibles y en red, las cuales evocan a un liderazgo compartido que permite el ejercicio de nuevas tareas en la gestión y dirección educativa en competencia de delegar, participar, persuadir y conducir (Domínguez-Pérez, 2018).

En cuanto a los movimientos sociales y el surgimiento de la sociedad del conocimiento el liderazgo educativo se ha desarrollado sobre la base de la evolución de los modelos de liderazgo en las organizaciones, desde la aproximación jerárquica centrada en la profesionalización de la dirección (liderazgo instruccional), pasando por la gran corriente del liderazgo transformacional con prácticas de dirección basada en la creación de comunidades profesionales de aprendizaje; se fortalece en las teorías de liderazgo de negocios, la teoría de rasgos y la teoría situacional, el nuevo liderazgo basado en liderazgo relacional y transformador, por lo que el cambio del siglo y el auge de la globalización ha buscado modelos de liderazgo por misiones o distribuidos en trabajo para la justicia social (Blackmore, 2009; Blankstein *et al.* 2016; Baltodano *et al.*, 2024; Jean-Marie, *et al.* 2009; Maureira *et al.*, 2014; Stevenson, 2007; Theoharis 2007; 2010).

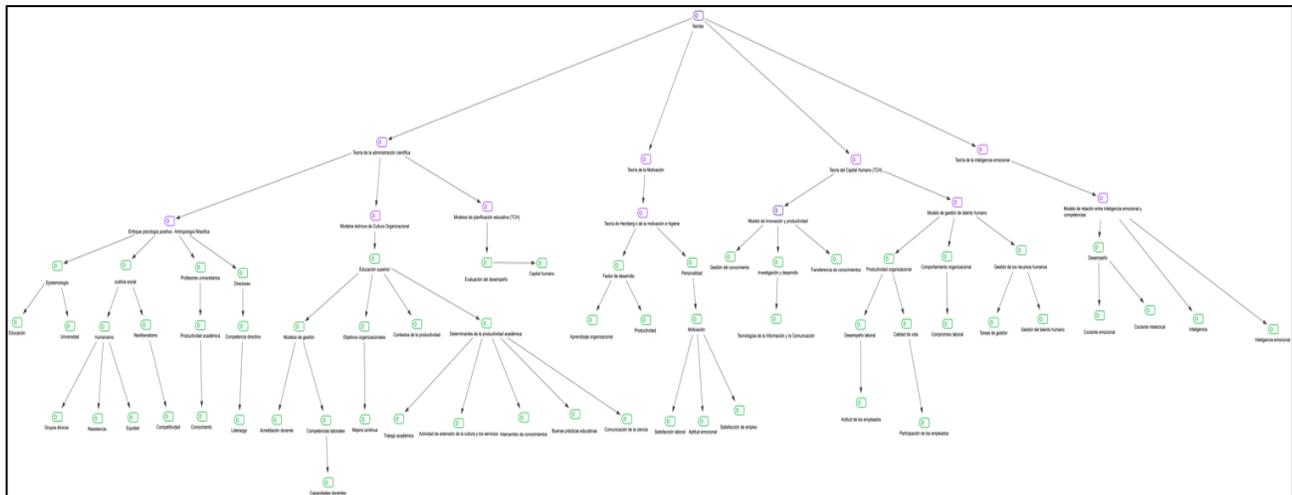
Tabla 4: Modelo de Productividad académica

Teoría	Enfoque	Modelo	Dimensiones	Subdimensiones	Contexto
Teoría de la motivación	Teoría de Herzberg o de la motivación e higiene	Modelos teóricos de Cultura Organizacional	Factor de desarrollo	Aprendizaje organizacional	Entorno educativo
			Personalidad	Productividad Motivación	habilitación académica Aptitud emocional Satisfacción laboral
Teoría de la administración científica	Psicología positiva - Antropología filosófica	Modelo humanista	Epistemología Justicia social	Educación Universidad Humanismo	Conocimiento Equidad Grupos étnicos Competencia directiva Liderazgo Productividad académica
				Directores	
				Profesores universitarios	

Teoría del Capital Humano (TCH)	Modelo de Innovación y productividad	Gestión del conocimiento	Misiones sustantivas	Actividades varias
	Relación entre inteligencia emocional y competencias	Investigación y desarrollo	Tecnologías de la Información y Comunicación	Programa para el análisis cualitativo asistido por computador. (CAQDAS / Computer-Aided Qualitative Data Analysis)
	Modelo de gestión de talento humano	Gestión de los recursos humanos	Comportamiento organizacional	Compromiso laboral
		Productividad organizacional	Calidad de vida	Participación de los empleados
			Desempeño laboral	Actitud de los empleados

Nota. Elaboración propia.

Figura 4: Modelo de productividad académica



Nota. Elaboración propia a través de MAXQDA2024 en codificación creativa a través del método deductivo.

5.- CONCLUSIONES

La perspectiva de desarrollo global en América Latina a través del acceso a la educación posgradual y el desarrollo del capital humano especializado en investigación humanista, científica y tecnológica como medio aspiracional al progreso social y económico, es una temática prioritaria para la agenda de los

gobiernos y los organismos internacionales; estos sectores académicos y productivos en base a los esfuerzos organizacionales en promover la producción de conocimiento con el enfoque anglosajón y favoreciendo los mercados internacionales, predominantes en innovación a identificado un fenómeno referente a la adquisición de un nuevo paradigma humanista, basado en la concepción integral del ser humano, la dignidad y su destino priorizando los contextos regionales para la justicia social.

Con relación a la situación en México, la política científica, favorece a la productividad académica de los actores del sistema educativo nacional instaurados en la educación superior, nuestro documento aborda una oportunidad a través de la divulgación del conocimiento desde la extensión universitaria, espacio pertinente para erradicar la desigualdad social en el contexto sociocultural, así como la integración de comunidades rurales en relación a la educación formal humanista, científica y tecnológica. Por lo tanto, la relación entre la inteligencia emocional y la productividad laboral con lleva, aspectos del bienestar del capital humano, que de acuerdo con las condiciones laborales y beneficios participan en los mercados, generando reputación corporativa de las IES, reflejada en la calidad de servicios y la responsabilidad social universitaria.

Por consiguiente, se genera la imagen organizacional universitaria desde sus componentes funcionales y motivacionales, que sustenta en la imagen corporativa, cognitiva, emocional-afectiva, resultado de la productividad de la investigación docente y la calidad de formación de su alumnado de posgrado, pues independiente de la raza y género, la identidad universitaria juega un papel informativo de mercado de trabajo, señalando desde la habilidad individual y el soporte de pares dentro de las organizaciones educativas.

Así mismo, las IES deben atender los contextos inciertos y volátiles desde la gestión de problemas situados en las prácticas educativas, acciones que han generado estrés en el personal docente; como estrategia de formación del recurso humano, abordamos a nuevos paradigmas educativos, que permitan fomentar la motivación, en la educación liberadora, que identifica al sujeto como estructura de valores, creencias, emociones, juicios, modelos mentales, paradigmas, competencias, actitudes habilidades, cualidades y talento. Además, los procesos de productividad académica influyen en las relaciones académicas, profesionales y personales en el ámbito educativo. El coaching educativo puede incidir en las mejoras de las prácticas del sistema en todos los niveles mejorando el rendimiento en la productividad laboral de manera personalizada en docentes y personal administrativo.

Al respecto conviene decir que la visión neoliberal en las políticas educativas guía la medición de los indicadores de la calidad educativa; así como la producción científica, basada en la: (1) Retribuciones presupuestarias y financiamiento de la actividad investigativa a través de fondos concursables, distribuidos en función de la producción individual del investigador o la suma total de producciones individuales del grupo académico; (2) evaluaciones de la producción científica, mediante la creación de productos esperados, derivados del desempeño individual; (3) incentivos económicos para la promoción de productividad investigativa; (4) y la rendición de cuentas como mecanismo de control y monitoreo de la productividad.

Cabe aclarar que, en la tercera etapa del siglo XXI, los cambios en lo modos de producción del conocimiento, movilidad y participación social deberán adecuarse a las políticas universitarias en la inclusión de las misiones de carácter dinámico, las IES deberán alinearse a las directrices de las políticas públicas del nuevo modelo humanista, así mismo la evaluación de actividades de extensión para la comunicación pública de la ciencia; ante este nuevo panorama, surgen preguntas:

¿Qué tipo de conocimiento se ha de producir para que la academia contribuya a las transformaciones sociales y no se limite solamente a un conjunto de indicadores neoliberales? ¿Qué significa en la cultura de la competencia en los marcos del humanismo en las universidades? ¿Cuál es la realidad en la calidad educativa, enfocado en la producción de ciencia y tecnología para el fortalecimiento de la cultura organizacional? La profunda transformación de la relación universidad-sociedad y las nuevas dinámicas apropiación, producción y circulación del conocimiento, deben ser un motivador para las nuevas generaciones de docentes, influyendo en los rumbos de la universidad para el crecimiento de la legitimidad social, a través de la generación del capital político, cultural y educativo.

Al llegar a este punto, identificamos a enfoques políticos actuales, los cuales enfatizan en la comprensión de los efectos de la aplicación de las leyes a favor de la educación superior, las IES se definen por su papel crítico en las agendas de los nuevos gobiernos, por lo que la economía en el conocimiento debería seguir fortaleciendo al liderazgo educativo, en sus funciones gerenciales y los procesos de toma de decisión a través de la eficacia interna y el crecimiento de la complejidad. Con miras a la expansión de la producción de conocimiento e identificación de espacio vacíos para aumentar en el capital humano habilidades humanísticas, científicas y tecnológicas, que conduzcan a la competitividad y su expansión global.

Es necesario recalcar que el prestigio social como valoración de la sociedad a la profesión docente, es otorgado a quienes asumen la responsabilidad consecuente del campo ocupacional, se alcanza desde la relevancia en decisiones vocacionales. En síntesis, la optimización de los recursos (conocimientos) y capacidades disponibles, permite mejorar el desempeño laboral. Nuestro modelo teórico, motiva a la nueva cultura organizacional desde el uso de la inteligencia emocional y la psicología positivista, siendo un valor agregado y ventaja competitiva, para la consolidación en la vida activa en el liderazgo educativo. Se invita a dar continuidad a la línea de generación de conocimiento.

REFERENCIAS

- Acevedo, M., A., F. (2018). La teoría del Capital Humano, revalorización de la educación: Análisis, evolución y críticas de sus postulados. *Revista Reflexiones y Saberes*, 5(8), 58-72. <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaRyS/article/view/971/1420>
- Arenas-Sullcahuamán, K. (2022). *Inteligencia emocional y productividad laboral de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas de la municipalidad provincial de Abancay año 2020* [Tesis de maestría]. Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurím. https://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/1220/T_018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arjona-Granados, M., Lira-Arjona, A., y Maldonado-Mesta, E. (2023). Los sistemas de gestión de la calidad y la calidad educativa en instituciones públicas de educación superior en México. *Retos Revista de Ciencias de Administración y Economía*, 12(24), 268-283. <https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.05>
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior [ANUIES]. (2018). *Visión y acción 2030 Propuesta de la ANUIES para renovar la educación superior en México: Diseño y concertación de políticas públicas para impulsar el cambio institucional*. ANUIES. http://www.anuies.mx/media/docs/avisos/pdf/VISION_Y_ACCION_2030.pdf

- Bakker, A. B., y Demerouti, E. (2008). Towards a Model of Work Engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A., B., Demerouti, E., y Sanz-Vergel, A., I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>.
- Barragán-Giraldo, D., F., Munevar-Vargas, S., L., Espinosa-Vega, M., C., y Londoño-Orozco, G., (2023). Comunicación de la ciencia y acreditación académica de profesores universitarios. *Revista Interuniversitaria De Formación Del Profesorado*, 98(37.1), 121-138. <https://doi.org/10.47553/rifop.v98i37.1.98015>
- Blackmore, J. (2009). Leadership for social justice: A transnational dialogue. *Journal of research on leadership education*, 4(1), 1-10. <https://eric.ed.gov/?id=EJ875405>
- Blankstein, A., M., Noguera, P., y Kelly, L. (2016). *Excellence through equity: Five principles of courageous leadership to guide achievement for every student*. ASCD Book. <https://files.ascd.org/staticfiles/ascd/pdf/siteASCD/publications/books/Excellence-Through-Equity-sample-chapters.pdf>
- Baltodano, G.; Leyva, O. y Ganga, F. (2024). The impact of funding for public state universities in Mexico on the quality of education
- Bueno-Cuadra, R. (2010). Del reflejo a las contingencias de reforzamiento: La evolución conceptual del modelo skinneriano. *Cultura*, 24, 1-20. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3701031.pdf>
- Camue, A., Carballal, E., y Toscano, D. (2017). Concepciones teóricas sobre la efectividad organizacional y su evaluación en las universidades. *Cofin Habana*, 11(2), 136-152. <https://revistas.uh.cu/cofinhab/article/view/996>
- Carvajal-Pérez, A., L. (2021). Gestión actual del talento humano: Contexto universitario. *Revista Nacional de Administración*. 12(2), 185-198. <https://doi.org/10.22458/rna.v12i2.3914>
- Christensen, M., Morten D., J., y Tone I., S. (2018). Academic work engagement, resources, and productivity: Empirical evidence with policy implications. *Studies in Higher Education*, 1(45), 1-14. <https://doi.org/10.1080/03075079.2018.1517304>
- Comete, A. (1934). *Auguste Comete: Discurso sobre el espíritu positivo* (1ra edición). Alianza Editorial. <https://cursosupla.files.wordpress.com/2016/04/comete-a-discurso-sobre-el-esp3adritu-positivo-1844.pdf>
- Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías [CONAHCYT]. (2023). *Programas Nacionales Estratégicos*. CONAHCYT. <https://conahcyt.mx/pronaces/>
- Consejo para la Acreditación de la Educación Superior, A. C. [COPAES]. (2023). Acreditaciones por entidad federativa [Facebook]. COPAES. <https://www.facebook.com/COPAESMX/>.
- Contreras, T., S. (2016). Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: Una aproximación teórica. *Propósitos y Representaciones*, 4(2), 231-284. <https://doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.123>
- DATA MÉXICO. (2024, 14 de marzo). *Servicios de Investigación Científica y Desarrollo*. Gobierno de México. <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/industry/scientific-research-and-development-services>
- Deci, E., L., y Ryan, R. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Domínguez, G., J. (2023, 25 de septiembre). *Estado humanista: Hacia una economía del trabajo sostenible y equitativa*. El Economista.

- <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Estado-humanista-Hacia-una-economia-del-trabajo-sostenible-y-equitativa-20230924-0045.html>
- Domínguez-Pérez, J. (2018). El liderazgo compartido como recurso estratégico en los centros del profesorado. *e-Co: Revista Digital de Educación y Formación del Profesorado*, 15(1)253-263. <http://revistaeco.cepcordoba.es/wp-content/uploads/2018/03/Dominguez.pdf>
- Duque-Ceballos, J., L., García-Solarte, M., y Hurtado-Ayala, A. (2017). Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: Un estudio empírico con empleados del nivel administrativo. *Estudios Gerenciales*, 33(144), 250-260. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592317300475>
- Durán, V., J., F. (2006). Durkheim y Saint-Simon: La construcción del ideario de la sociedad del trabajo y las nuevas paradojas de las sociedades tardomodernas. *Athenea Digital*, 9(2006),152-167. <https://raco.cat/index.php/Athenea/article/view/39727>.
- Durkheim, E. (1987). *La división del trabajo social*. Akal.
- Fardella, C. (2020). Abrir la jaula de oro. La universidad managerial y sus sujetos. *Revista Izquierdas*, 49(50). 2299-2320. <http://dx.doi.org/10.4067/s0718-50492021000100211>
- Fardella, C., Broitman, C., y Matter, H. (2022). Activismo, resistencia y subjetividad académica en la universidad neoliberal. *Revistas Izquierdas*, 51. 1-16. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8361357.pdf>
- Fermoso, P. (1989). El modelo fenomenológico de investigación en pedagogía social. *Educación*, 14-15(89), 121-136. <https://www.raco.cat/index.php/Educación/article/download/42218/90165>
- Fernández-Batanero, J., M. y Hernández-Fernández, A. (2013). Liderazgo directivo e inclusión educativa: Estudio de casos. *Perfiles Educativos*, 35(142), 27-41. [https://doi.org/10.1016/S0185-2698\(13\)71847-6](https://doi.org/10.1016/S0185-2698(13)71847-6)
- Fernández-Navas, M. y Postigo-Fuentes, A., Y. (2020). La situación de la investigación cualitativa en Educación: ¿Nueva guerra de paradigmas? márgenes. *Revista de Educación de la Universidad de Málaga*, 1(1), 45-68. <http://dx.doi.org/10.24310/mgnmar.v1i1.7396>
- Franco-López, J., A., Uribe-Gómez, J., y Agudelo-Vallejo, S. (2021). Factores clave en la evaluación de la productividad: Estudio de caso. *Revista CEA*, 7(15), 1-26. <https://doi.org/10.22430/24223182.1800>
- Fuentes, H., C., P. (2021). Financiamiento de la educación superior: El panorama mexicano. *Revista Digital Universitaria*, 22(5), 1-10. <http://doi.org/10.22201/cuaieed.16076079e.2021.22.5.10>
- Gappa, J., M., Austin, A., E. y Trice, A., G. (2007). *Rethinking faculty work: Higher education's strategic imperative*. Jossey-Bass.
- Gil-Villa, F. (1995). El estudiante como actor racional: Objeciones a la teoría del capital humano. *Revista de Educación*, 506, 315-327. <https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:0cf98838-0228-4194-8be8-1033e9be1a11/re3061000494-pdf.pdf>
- Gobierno de México. (2024, 18 de marzo). Programa para el desarrollo profesional docente, para el tipo medio superior. Gobierno de México. <http://prodep.desarrolloprofesionaldocente.sems.gob.mx/>
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. Bantam Books. <https://asantelim.files.wordpress.com/2018/05/daniel-goleman-emotional-intelligence.pdf>
- González, O., L., N. (2022). El financiamiento de la educación superior pública en México. *Revista Jurídica Jalisciense*, 3(5), 95-122. <https://doi.org/10.32870/rjj.v3i5.145>
- Gordillo-Salazar, J., Sánchez-Torres, Y., Terrones-Cordero, A., y Cruz-Cruz, M. (2020). La productividad académica en las instituciones de educación superior en México: De la teoría a la práctica. *Propósitos y Representaciones*, 8(3), 1-19. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.441>

- Herzberg, F. (1968). Una vez más: ¿Cómo motiva usted a sus empleados? *Harvard Business Review*, 46(1), 13–22. <https://academia.uat.edu.mx/pariente/Articulos/Administracion/Como%20motiva%20usted%20a%20sus%20empleados.pdf>
- Jean-Marie, G., Normore, A., H., y Brooks, J., S. (2009). Leadership for social justice: Preparing 21st century school leaders for a new social order. *Journal of Research on Leadership Education*, 4(1), 1-31. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ875408.pdf>
- Kato, E., L. (2019). Productividad e innovación en pequeñas y medianas empresas. *Estudios Gerenciales*, 35(150), 38-46. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.150.2909>
- Kitchenham, B., y Brereton, P. (2013). A systematic review of systematic review process research in software engineering. *Information and Software Technology*, 55(12), 2049-2075. <https://doi.org/10.1016/j.infsof.2013.07.010>
- Kotter, J.P. (1988). *The leadership factor*. Free Press.
- Levidow, L. (2007). Mercantilizando la educación superior: Estrategias neoliberales y contra estrategias. En J. G. Gandarilla-Salgado (Comp.). *Reestructuración de la universidad y del conocimiento*, (pp. 75-98). Universidad Nacional Autónoma de México.
- Ley General de Educación Superior, [L.G.E. S.], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 20 de abril de 2021, (México). https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGES_200421.pdf
- Ley General de Educación, [L.G.E.], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 20 de diciembre de 2023, (México). <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGE.pdf>
- Ley general en materia de humanidades, ciencias, tecnologías e innovación [L.G.M.H.C.T.I] (2023, 08 mayo). *Diario Oficial de la Federación*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGMHCTI.pdf>
- Locke, E. (1968). *Teoría del establecimiento de metas u objetivos*. Estados Unidos
- Lonescu, G. (2005). *El pensamiento político de Saint-Simon*. Fondo de Cultura Económica.
- López-Hernández, R., E. y Vázquez-Reyes, E. (2022). Gestionar el talento de los actores universitarios mediante el liderazgo e interés: Investigadores y puestos directivos. *Human Review*, 13(4), 2-10. <https://doi.org/10.37467/revhuman.v11.4058>
- Lozano-Rosales, R., Amador-Martínez, M., L., y Raluy-Herrero, M. (2021). Modelo de gestión de capital humano por competencias para universidades públicas en México. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 12(23). 1-28. <https://doi.org/10.23913/ride.v12i23.1107>
- Madero-Gómez, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29(e2153), 1-18. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194
- Majad-Rondón, M., A. (2016). Gestión de talento humano en organizaciones educativas. *Revista de investigación*, 88(40), 148-165. <https://ve.scielo.org/pdf/ri/v40n88/art08.pdf>
- Manterola, C., Astudillo, P., Arias, E., y Claros, N. (2013). Revisiones sistemáticas de la literatura. Qué se debe saber acerca de ellas. *Cirugía española*, 91(3), 149-155. <https://doi.org/10.1016/j.ciresp.2011.07.009>
- Martínez, S., D. (2024). Redefinición de la comunicación en red de la ciencia y la tecnología en México [Tesis doctoral]. Universidad Autónoma de Querétaro. <https://ri-ng.uaq.mx/handle/123456789/10170>
- Martínez-Aragón, C. L., y Aguilar-Morales, N. (2022). Una revisión sistemática de la literatura del aprendizaje organizacional y el desempeño. *Revista Científica Visión De Futuro*, 27(1), 1-23. <https://revistacientifica.fce.unam.edu.ar/index.php/visiondefuturo/article/view/746>

- Martínez-Moreno, M., García-Rivas, J., Maceda-Rodríguez, M., y Gutiérrez-Giraldi, O. (2022). La productividad académica en los institutos tecnológicos mexicanos: La divulgación del quehacer educativo. *IPSA Scientia, Revista científica Multidisciplinaria*, 7(2), 10–23. <https://doi.org/10.25214/27114406.1387>
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396. <https://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>
- Mathieu, J., E., Kukenberger, M., R., D'Innocenzo, L., y Reilly, G. (2015). Modeling reciprocal team cohesion–performance relationships, as impacted by shared leadership and members' competence. *Journal of Applied Psychology*, 100 (3), 713–734. <https://doi.org/10.1037/a0038898>
- Maureira, O., Moforte, C., y González, G. (2014). Más liderazgo distribuido y menos liderazgo directivo: Nuevas perspectivas para caracterizar procesos de influencia en los centros escolares. *Perfiles Educativos*. 36(146), 134-153. [https://doi.org/10.1016/S0185-2698\(14\)70132-1](https://doi.org/10.1016/S0185-2698(14)70132-1)
- Mayer, J., D., Caruso, D., y Salovey, P. (1999). Emotional intelligence meets traditional standars for intelligence. *Intelligence*, 27(4), 267-298. [https://doi.org/10.1016/S0160-2896\(99\)00016-1](https://doi.org/10.1016/S0160-2896(99)00016-1)
- McClelland, D., C. (1961). *The achieving society*. D Van Nostrand Company. <https://doi.org/10.1037/14359-000>
- Mendoza-Suárez, C., E., y Bullón-Romero, C., A. (2022). Gestión del conocimiento en instituciones de educación superior: una revisión sistemática. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 6(26), 1992–2003. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i26.468>
- Molero, C., Saiz, E. y Esteban, C. (1998). Revisión histórica del concepto de inteligencia: Una aproximación a la inteligencia emocional. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 30(1), 11-30. <https://www.redalyc.org/pdf/805/80530101.pdf>
- Molina, A. y Ejea, T. (2019). *Entre la comunidad y el mercado: Los ámbitos y usos de la tercera función sustantiva universitaria en México*. Universidad Veracruzana. <https://libros.uv.mx/index.php/UV/catalog/book/BI358>
- Monroy-Villalobos, G., y Pedroza-Flores, R. (2009). Perspectiva de la teoría del capital humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico. *Tiempo de Educar*, 10(20), 273-306. <https://www.redalyc.org/pdf/311/31112987002.pdf>
- Munévar-Munévar, D., I. y Villaseñor-García, M., L. (2008). Producción de conocimientos y productividad académica. *Revista de Educación y Desarrollo*, 8(1), 61-67. https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/8/008_Munevar.pdf
- Nolazco, J., L. (2020). Efectos entre las actividades de innovación, exportación y productividad: un análisis de las empresas manufactureras peruanas. *Revista Desarrollo Y Sociedad*, 1(85), 67–110. <https://doi.org/10.13043/DYS.85.2>
- OCDE. (2019). *El futuro de la educación superior en México: Fortalecimiento de la calidad y equidad, Revisión de políticas Nacionales de Educación*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/005689e0-es>.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *El recurso humano y la productividad*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/--ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico [OECD] (2007). *La Educación Superior y las Regiones: Globalmente Competitivas, Localmente Comprometidas*. OECD. https://read.oecd-ilibrary.org/urban-rural-and-regional-development/la-educacion-superior-y-las-regiones_9789264064690-es#page1

- Orozco, J., Olaya, A., y Villate, V. (2009). ¿Calidad de la educación o educación de calidad?: Una preocupación más allá del mercado. *Revista Iberoamericana De Educación*, 51(2009), 161–181. <https://rieoei.org/RIE/article/view/637>
- Page, M., J., McKenzie, J., E., Bossuyt, P., M., Boutron, I., Hoffmann, T., C., y Mulrow, C., D. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372(71), 1-9. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Panigrahi, J. (2018). Innovative Financing of Higher Education. *Higher Education for the Future*, 5(1), 61–74. <https://doi.org/10.1177/2347631117738644>
- Pinargote-Párraga, J., E., y Pico-Macías, M., E. (2023). Modelo de gestión de talento humano como factor del desarrollo en centros de educación superior: Revisión bibliográfica. *RECIMUNDO*, 7(2), 117-131. [https://doi.org/10.26820/recimundo/7.\(2\).jun.2023.117-131](https://doi.org/10.26820/recimundo/7.(2).jun.2023.117-131)
- Powers, F., E., y Moore, R., L. (2023). Organizational analysis in preparation for LMS change: A narrative case study. *TechTrends*, 67, 133–142. https://digitalcommons.odu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1213&context=stemp_fac_pubs
- Pranitasari, D. (2022). Development of work engagement model based on organizational culture method. *International Journal of Instruction*, 15(2), 861-884. <https://doi.org/10.29333/iji.2022.15247a>
- Ramírez-Martínez, D., M., Palacios-Chavarro, J., A., y Castellanos-Domínguez, O., F. (2019). Análisis comparativo de la productividad académica de ciencias sociales, humanidades e ingeniería y tecnología. *Revista Prima Social*, 27(4), 21-39. <https://latinjournal.org/index.php/ipsa/article/view/1387>
- Ramírez-Méndez, G., G., Magaña-Medina, D., E., y Ojeda-López, R., N. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 7(20), 189-290. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>
- Ramos-Galarza, C., A. (2016). La pregunta de investigación. *Avances en psicología*, 24(1), 23-31. https://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2016_1/Carlos.Ramos.pdf
- Rivas, R. D. (2019). El humanismo ante los desafíos actuales: Una mirada desde la antropología. *Revista de Museología "Kóot"* (10), 192–203. <https://doi.org/10.5377/koot.v0i10.6705>
- Ropa-Carrión, B., y Alama-Flores, M. (2022). Gestión organizacional: un análisis teórico para la acción. *Revista Científica De La UCSA*, 9(1), 81–103. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.01.081>
- Ruiz-Ramírez, J., A. y Glasserman-Morales, L., D. (2021). Características del aseguramiento de la calidad educativa: Un mapeo sistemático 2016-2020. *Revista Complutense de Educación*, 32(3), 337-348. <https://doi.org/10.5209/rced.70182>
- Sáinz, J. (2020). Un análisis de la productividad de las universidades en Iberoamérica. *Revista Podium*, 8(3), 3-20. https://oei.int/downloads/blobs/eyJfcmlFpbHMlOnsibWVzc2FnZSI6IkJBaHBBcmtuIiwiaXhwIjpuZDVsLCJwdXIiOiJibG9iX2lkIn19--972c91006aae2d999723e0483389c441f4fdb001/Revista%20Podium%20N%C2%BA%208_espan%CC%83ol.pdf
- Sandoval-Henríquez, F., J., y Sáez-Delgado, F. (2023). Revisión sistemática sobre competencias de investigación en estudiantes de educación superior. *Páginas De Educación*, 16(2), 186–211. <https://doi.org/10.22235/pe.v16i2.3340>
- Schultz, T. W. (1959). Investment in man: An economist's view. *Social Service Review*, 33(2), 109-117. <https://www.jstor.org/stable/30016430>
- Schultz, T., W. (1968). *Valor económico de la educación*. UTEHA.

- Secretaría de Economía. (2023). *Talento mexicano para el crecimiento y la relocalización*. Secretaría de Educación Pública, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/828154/talento-mexicano_esp.pdf
- Serrano, G. (2017). Competencias directivas y virtudes: un camino a la excelencia. *Estudios Gerenciales*, 33(143), 208-216. https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/2468
- Silva-Payró, M. P., García-Martínez, V., y Ramón-Santiago, P. (2020). La teoría del capital humano y su incidencia en la educación: Un análisis desde la perspectiva mexicana. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 11(2), 214-225. <https://revistapcc.uat.edu.mx/index.php/RPC/article/view/395>
- Siqueiros-Quintana, M., G., y Vera-Noriega, J., A. (2022). Cultura organizacional en instituciones de educación superior: conceptualización, medidas y variables asociadas. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 13(36) 181-199. <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2022.36.1190>
- Skinner, B., F. (1977). *ciencia y conducta humana*. Fontanella. <https://www.conducteam.com/recursos-libros/ciencia-y-conducta-humana/>
- Stevenson, H. (2007). A case study in leading schools for social justice: When morals and markets collide. *Journal of Educational Administration*, 45, 769-781. https://warwick.ac.uk/fac/soc/ces/postgrads/teachfirst/2/rmd1/stevenson_-_leading_schools_for_social_justice.pdf
- Tebes, G., Peppino, D., Becker, P., y Olsina, L. (2020). Proceso para revisión sistemática de literatura y mapeo sistemático. *Electronic Journal of SADIO*, 19(2), 94-118. <https://publicaciones.sadio.org.ar/index.php/EJS/article/view/170>
- Theoharis, G. (2007). Social justice educational leaders and resistance: Toward a theory of social justice leadership. *Educational administration quarterly*, 43(2), 221-258. <https://doi.org/10.1177/0013161X06293717>
- Theoharis, G. (2010). Disrupting injustice: Principals narrate the strategies they use to improve their schools and advance social justice. *The Teachers College Record*, 112(1) 331-373.
- Varón-Herrera, E. K. (2019). Liderazgo educativo siglo XXI, definiciones y características. *Revista Seres y Saberes*, 6(1). 21-24. <https://revistas.ut.edu.co/index.php/SyS/article/view/1807>
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. John Wiley and Sons. <http://garfield.library.upenn.edu/classics1985/A1985AKX9100001.pdf>
- Walsh, J., R. (1935). Capital concept applied to man. *The Quarterly Journal of Economics*, 49(2), 255-285. <https://doi.org/10.2307/1884067>
- Weinberg, F., J. (2015). Epistemological beliefs and knowledge sharing in work teams. *The Learning Organization*, 22(1), 40-57. <https://doi.org/10.1108/TLO-11-2013-0067>
- Zambrano-Valdivieso, O., y Almeida-Salinas, O. (2018). Mejora continua en productividad organizacional y su impacto en colaboradores. Colombia, 2017. *Desarrollo Gerencial*, 10(2), 83-102. <https://doi.org/10.17081/dege.10.2.3033>
- Zaragoza-Andrade, W., A., Pineda-Martínez, J., A., Salazar-Noguera, L., A., y Silva-Aguilar, G., I. (2023). Desempeño Laboral. *Revisión literaria COMMERCIIUM PLUS*, 5(1), 1-12. <https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>

La élite local de poder e influencia en la comuna de Puerto Montt - Chile: dos décadas de cambios

The local elite of power and influence in the Puerto Montt community - Chile: two decades of changes

Pablo Nicolás Jara Inostroza¹; Alejandro Eugenio Santibáñez Handschuh²; Javier Ignacio Pereira Figueroa³.

RESUMEN

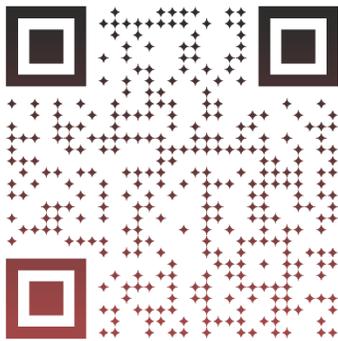
El presente artículo tuvo por objetivo analizar la élite de poder e influencia de la comuna de Puerto Montt, capital de la región de Los Lagos – Chile, sus principales características y cómo ha cambiado su conformación en un periodo de dos décadas (1996 - 2019), siguiendo para ello la metodología propuesta por la “Community Power Investigation”, particularmente las orientaciones de los enfoques posicional y reputacional, que permiten conocer la composición y características de la élite y su núcleo, ordenada según el Modelo AGIL de Parsons, donde resalta la irrupción de mujeres, ejecutivos y profesionales de empresas y dirigentes sociales en la nueva élite, desplazando a hombres, personajes tradicionales o representantes de credos religiosos. Se concluye que la mayor presencia de individuos del sector social y cultural es la que más resalta, por sobre los sectores económico y político-administrativo en la nueva élite, independientemente de que los individuos de estos sectores mantengan un mayor protagonismo en su núcleo por sus influyentes clave, por último se observa una continuidad en las variables sexo donde en su mayoría son hombres, religión donde hay una mayoría católica y la orientación política en la cual hay una mayoría de izquierda.

Palabras claves: élite comparada, élite local; poder local.

ABSTRACT

The purpose of this article was to analyze the power and influence elite in the Puerto Montt community, the capital of the Region of the Lakes in Chile, its main characteristics, and how its composition has changed over a two-decade period (1996 - 2019). To do so, it followed the methodology proposed by the “Community Power Investigation”, particularly focusing on the positional and reputational approaches, which allow us to understand the composition and characteristics of the elite and its core, organized according to Parsons's AGIL Model. Notably, the study highlights the emergence of women, executives, professionals from companies, and social leaders in the new elite, displacing men, traditional figures, or representatives of religious creeds. It is concluded that the greater presence of individuals from the social and cultural sector stands out above those from the economic and political-administrative sectors in the new elite. Regardless, individuals from these sectors still maintain a significant presence in its core due to their key influence. Finally, there is an observed continuity in the variables of gender, with a majority of men; religion, with a catholic majority; and political orientation, where there is a majority of left-leaning individuals.

Keywords: comparative elite, local elite, local power.



Fecha de recibido: 25/08/2023
Fecha de revisado: 04/03/2024
Fecha de aceptado: 12/04/2024
Fecha de publicación: 30/06/2024



Esta obra está bajo una licencia de
Creative Commons Reconocimiento-
NoComercial-SinObraDerivada 4.0
Internacional

Cómo referenciar este artículo:

Jara Inostroza, P- N.; Santibáñez Handschuh, A. E.; Pereira Figueroa, J. I. (2024). La élite local de poder e influencia en la comuna de Puerto Montt - Chile: dos décadas de cambios. *Revista Política, Globalidad y Ciudadanía*, 10(20), 46-65. <https://doi.org/10.29105/rpgyc10.20-286>

¹ Licenciado en Ciencias Políticas y Administrativas de la **Universidad de los Lagos, Chile**. Correo electrónico: pablonicolas.jara@alumnos.ulagos.cl. ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-0268-2138>

² Magister en Administración Pública. Académico. **Universidad de los Lagos, Chile**. Correo electrónico: asantiba@ulagos.cl. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4718-4949>.

³ Licenciado en Ciencias Políticas y Administrativas de la **Universidad de los Lagos, Chile**. Correo electrónico: javierignacio.pereira@alumnos.ulagos.cl. ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-1168-3169>

1.- INTRODUCCIÓN

Este artículo tiene como objetivo analizar la élite de poder e influencia en Puerto Montt, ciudad capital de la región de Los Lagos en Chile, sus características principales y cómo ha evolucionado su estructura durante un período de dos décadas (entre 1996 y 2019), considerando que esta ciudad, es de importancia estratégica, no solo por ser la capital regional, sino porque es un importante centro político, económico, poblacional y nodo crucial de conexión entre el sur austral y el resto del país. Se busca entender cómo ha cambiado su élite a lo largo del tiempo, tomando como base que en 1996 se realizó una investigación similar en la misma comuna, proporcionando un punto de referencia para comparar los cambios. Dos décadas es un período suficientemente largo para plantear la hipótesis de que ha habido cambios significativos en la conformación de dicha élite.

Para los efectos de este estudio se han seguido las sugerencias metodológicas de Hoffman-Lange (2018, p. 79) cuando señala que primero; se debe “establecer una definición de élite para la investigación que se realiza”, dado que “en toda sociedad una minoría es siempre la que detenta el poder en sus diversas formas, frente a una mayoría que carece de él” (Bobbio, Pasquino y Matteucci, 2007, p. 519) y como segundo paso, “definir qué método o qué combinación de ellos se utilizará” Pappi (1984, citado en Perissinotto y Codato, 2015, p. 19). Al respecto se siguen las orientaciones de la “*Community Power Investigation*” en cuanto a los métodos propuestos, utilizando para los efectos de este trabajo, los enfoques “*posicional*” y “*reputacional*”, dado que ofrecen suficientes herramientas metodológicas que permiten seleccionar la élite de poder e influencia de la comuna estudiada.

El trabajo da cuenta de las principales características y composición de la élite comunal, analizando variables como credo religioso, sexo, ideología, edad, estudios, actividad económica o posición ocupacional, ordenado por sectores de acuerdo con el modelo AGIL de Parsons (1951) donde **A** es el sector económico, **G** es el político administrativo, **I** el social y **L** cultural. Así, de esta manera, en la segunda parte, se abordan las aproximaciones teóricas y las referencias empíricas más pertinentes, poniendo el acento en la conceptualización del fenómeno de élite política, poder e influencia y la subdisciplina en la que se apoya el estudio, a saber; *la community power investigation*. En la tercera parte del trabajo, se desarrolla la metodología empleada, explicando los detalles de los enfoques, técnicas y herramientas para la obtención, procesamiento y análisis de los datos, para luego, en la cuarta parte, dar cuenta de los principales resultados, presentando la información en explicaciones descriptivas, gráficos y tablas para una mejor comprensión, para finalmente compartir las conclusiones del estudio, destacando el factor de estabilidad que caracteriza a la élite de Puerto Montt, no obstante la irrupción de individuos pertenecientes a sectores de actividad que en el estudio anterior (1996) estaban subrepresentados.

2.- FUNDAMENTO TEÓRICO

Las Élites

La teoría de las élites sostiene que en toda sociedad una minoría es siempre la única que detenta el poder en sus diversas formas, frente a una mayoría que carece de él (Bobbio, Pasquino y Matteucci, 2007, p. 519). Esta aproximación teórica alude al poder en su dimensión política, dado que la teoría de las élites

se inicia refiriéndose primeramente a las élites políticas, y con el tiempo surgen conceptos como; élites económicas, intelectuales, ideológicas, culturales, entre otras. Luego, esta aproximación es complementada al afirmar que “en toda sociedad el poder político, o sea el poder de tomar decisiones e imponerlas, aun recurriendo en última instancia a la fuerza, decisiones valederas para todos los miembros del grupo, le pertenece siempre a un círculo restringido de personas” (Bobbio, 2007 et. al. p. 519).

Esta definición, sin embargo, sigue teniendo bordes restringidos, ya que se refiere a aquellos individuos que ejercen el “poder político”, pero se sabe que este grupo reducido, no es el único que participa en las decisiones, si entendemos que este acto es un “proceso”, “una construcción”. Como tal proceso, admite una diversidad de actores que participan en él, incluyendo aquellos individuos que tienen influencia en la toma de decisiones, es decir, son capaces de persuadir a quienes detentan el poder.

Poder e Influencia

El poder es una relación entre dos o más individuos en la cual A logra imponer su voluntad sobre B. La teoría relacional del poder “se caracteriza por la tendencia a medir el poder por la efectividad del resultado y no por la capacidad potencial de producirlo” (Andrade, 1990, p. 61). Esta premisa significa que si el poder no se manifiesta no existe tal poder. La efectividad de los resultados quiere decir que, si un individuo A logra imponer en otro individuo B, A tiene poder sobre B. Este poder efectivo deja de ser una posibilidad (potencial) convirtiéndose en una realidad, generando una relación asimétrica entre individuos.

El uso de la fuerza es propio del poder político definido por Bobbio (1994, p. 108-109) cuando expresa “que para obtener los efectos deseados tiene derecho de servirse... en última instancia... de la fuerza”. La coacción es la condición necesaria del poder político y la condición suficiente es la exclusividad referida a que, dentro de un determinado territorio, nadie puede usar la amenaza o uso de la fuerza, (al menos sin consecuencias) dentro de sus límites territoriales y quien tiene la exclusividad del poder político dentro de un determinado territorio, es el soberano (en este caso quien gobierna). “La soberanía significa pura y simplemente poder supremo, es decir, poder que no reconoce por encima de sí mismo ningún otro” (Bobbio, 2014, p. 80). La organización política que reúne estas condiciones es el Estado moderno, Weber (1919, p. 2) lo define como “aquella comunidad humana que, dentro de un determinado territorio... reclama... para sí el monopolio de la violencia física legítima”. Por lo tanto, aquellos individuos que se encuentren dentro del Estado son élites políticas, es decir, detentan el poder.

Aunque, la influencia es comúnmente asociada al poder es distinta de este, de acuerdo con Bierstedt (1967, citado en Apezechea, 1970, p. 9) “radica en que la influencia es persuasiva mientras que el poder es coercitivo, lo cual es un elemento distintivo en estos conceptos”. Es necesario hacer esta diferenciación, ya que no se despliegan de la misma forma, el poder es el que se ejerce efectivamente aun en última instancia, por sobre todos los miembros de la sociedad, como parte del ejercicio de la posición que los individuos ocupan en las estructuras de gobierno, como órgano que administra el poder del Estado. Que la influencia sea persuasiva significa que es “una motivación psicológica y subjetiva por parte del sujeto” (Andrade, 1990, p. 64), es decir, “que actúa en las actividades intelectuales, las emociones y las acciones de una persona o de un grupo, modificándose de acuerdo con las expectativas de otra persona o grupo” (Galimberti, 2002, p. 609).

Es posible hacer una distinción de los miembros de la élite de acuerdo con Arana (2016) los de jure y los de facto. “Los de *jure* son todos aquellos que ostentan puestos formales en la élite política...los miembros de *facto* pertenecen a la élite debido a su influencia sobre la toma de decisiones políticas” (ib. 2016, p. 8). Entonces de acuerdo con el modelo AGIL (Parsons, 1951) la élite de jure es la élite dentro del Estado (sector G) y la élite económica (sector A), de la sociedad civil (sector I) y cultural (sector L) son élites de facto.

Poder e Influencia Local

Se entiende por local algo perteneciente o relativo a un territorio en particular. La cuestión a partir de ahí es la escala y tamaño de ese territorio (López, 2015, p. 367). De acuerdo con Quino (2008) local significa que pertenece a algo global o nacional. Por ejemplo, la comuna de Puerto Montt (local) se encuentra en el territorio de la república de Chile, región de Los Lagos (nacional). El mismo autor (2008, p. 9) define que “el poder local es una correlación de fuerzas sociales propias de una localidad, que conviven dentro de dicho ámbito, asumiendo dentro de una realidad concreta múltiples expresiones”.

Entonces el poder e influencia local, es un poder que estaría determinado por sus límites geográficos y político-administrativos, circunstancia que es acogida por la doctrina político constitucional y administrativa moderna, dadas la importancia creciente que en las sociedades democráticas y desarrolladas tienen las organizaciones locales, a tal punto ello es así, que se ha llegado a afirmar, que “la autonomía política está basada en la efectiva asunción por el individuo del máximo de su responsabilidad y participación política, de forma que los valores técnico - jurídicos de la descentralización se pueden integrar con el efectivo control y participación ciudadana en el seno de los poderes locales” (Parejo, 1990, p. 194). Aplicado este concepto al caso chileno, siempre resultará controversial dado que Chile es un Estado Unitario, original e históricamente centralizado, cuya doctrina constitucional y administrativa, entienden al ámbito local como un espacio más bien administrativo y no político, sujeto por tanto más al principio de jerarquía que al de competencia propio de los Estados descentralizados.

“Una de las principales características que presenta la administración municipal chilena es su alto grado de dependencia del gobierno central” (Villagrán, 2013, p. 207), expresión práctica de la reiterada doctrina chilena sobre organización territorial del Estado, al definir que para los efectos de su administración el país (en la actualidad) se divide en regiones y comunas, luego la comuna que es el espacio local es dirigida por una entidad de naturaleza y competencias administrativas (la Municipalidad) y no de gobierno propiamente tal.

La investigación del poder en su ámbito local ha sido abordada desde distintas perspectivas (escalas), ya sea nacional (Mills, 1956/1987; Larsen y Ellersgaard, 2017), en Chile (COES, 2021), Regional (Santibáñez, 2000; González, 2015), ciudades (Hunter, 1954; Lunden y Stouffer 1955; Dahl, 1961/2005) y comunas (Santibáñez y Friedmann, 1996 a; Ledyayev, Chirickova y Seltser, 2014). Aun así, esta línea de investigación ha llevado el estudio a grupos de individuos específicos, considerando el término local más allá de la escala geográfica, como el estudio sólo de parlamentarios (Espinoza, 2010; González-Bustamante y Cisternas, 2016), primeras damas (Guerrero y Arana, 2019),) consejeros Regionales (Kraushaar, 2004), entre otros.

Community Power Investigation

La Community Power Investigation (CPI), o Investigación del poder local tiene como objeto de estudio “el sistema político local en general y la estructura local de poder, es decir, el proceso decisional local en particular” (Friedmann y Micco, 1993, citado en Santibáñez y Friedmann 1996 b, p. 15). Según Soto et al (2016) la CPI se caracteriza por el estudio de determinadas comunidades con sus propias dinámicas y procesos de decisión política que tendrán impactos en la comunidad que se estudia”.

Este enfoque de investigación es muy utilizado en Europa y Norteamérica donde se desarrollaron los grandes aportes de la CPI como lo son métodos de identificación de élite, también llamados métodos de análisis del poder local. Los métodos desarrollados por este enfoque son complementarios entre sí y son los siguientes:

1. Método Posicional: Stouffer (1955) en EE. UU.
2. Método Reputacional: Hunter (1954) en EE. UU.
3. Método Decisional: Dahl (1961/2005) en EE. UU.
4. Método No decisional: Bachrach y Baratz (1962) en EE. UU.
5. Método de Participación Social: Los autores que lo consideran son Tait, Bokemeier y Bohlen (1978) en EE. UU.
6. Método Growth Machine: Molotch (1976), considerado por Ricketts (2016) en EE. UU.
7. Método de Reporte: Hicks, Traag y Reinanda (2015) en Países Bajos.

3.- MÉTODO

La investigación se diseñó y ejecutó a partir de dos métodos de identificación de élite conocidos, a saber; el método posicional y el método reputacional que son complementarios entre sí, y permiten identificar la élite que se encuentra en la escena pública (Jure), y aquella detrás de escena (Facto), planteándose bajo una perspectiva descriptivo-comparativa bajo un enfoque cualitativo, dado que no se pretende medir variables, sino que, más bien obtener datos para generar información, utilizando una técnica de recolección cualitativa como es la entrevista.

La muestra es no probabilística y discrecional, Hernández-Sampieri (2014, p. 189) señala que este tipo de selección está orientada por las características de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización y queda “a criterio del investigador elegir los elementos sobre lo que él cree que pueden aportar al estudio” (Universidad de Sonora [USON], 2008, p. 4). Se utilizó como criterio de exclusión, que fuesen individuos con residencia comprobada en la comuna de Puerto Montt, por lo que el trabajo de campo se ejecutó dentro de los límites geográficos de la comuna de esta comuna, principalmente en el centro de la ciudad. Consistió en un proceso de dos etapas, el primer contacto telemático para una inducción y el segundo para la aplicación de la entrevista presencial en el lugar acordado, oficina de trabajo o domicilio particular según sea el caso, utilizando para ello un cuestionario estructurado.

Método Posicional

Este método responde a la pregunta: ¿Quién desempeña funciones (cargos) importantes en la comuna? Parte del supuesto de que en las sociedades los individuos que ocupan cargos formales de liderazgo tienen poder e influencia en la toma de decisiones en la comuna, ya sea en el sector público o en la sociedad civil, es decir, “posiciones que están dotadas con posibilidades legales de influencia” (Hassis, 1975 citado en Santibáñez y Friedmann, 1996 b, p. 35).

Se considera que estas posiciones ofrecen una primera aproximación, que guía el análisis de la estructura y relaciones de poder de la élite local. Los principales sectores de la sociedad en los que se concentra el poder generalmente son gobierno, administración pública, partidos políticos, medios de comunicación, universidades, iglesias, empresas privadas, fuerzas armadas, grupos de presión e interés, sindicatos y organizaciones comunitarias. El procedimiento de este método se basa en el utilizado por Santibáñez y Friedmann (1996 b) que consiste en dos pasos:

1. Se seleccionan las posiciones más importantes sobre el número aproximado de miembros de la élite para incluir en el estudio, a través de la confección de una lista, considerando los sectores de actividad relevante de la comuna que deben tenerse en cuenta, siguiendo el modelo AGIL de Parsons.
2. Se formula la pregunta de quién es el individuo que ocupa la posición más relevante según sector de actividad actualmente.

El método presenta debilidades como la ausencia de criterios objetivos para la selección de las posiciones relevantes y no identifica el poder real o influencia de una posición, ya que, no necesariamente una posición formal tiene poder real. Sin embargo, una de sus ventajas es su fácil aplicación, debido a que se trata de identificar posiciones directivas cuyos titulares son fácilmente identificables.

Método Reputacional

Este método responde a la pregunta, ¿Quién es considerado como influyente en la comuna? El método de reputación según Tait et. al. (1978) “se basa en la idea de que el poder se encuentra presente e involucrado en todas las relaciones sociales” (p. 9), por ende, todos los individuos disponen de poder potencial que pueden ejercer, dando importancia a las relaciones informales (Guerrero, 2017). Este método identifica a los integrantes de la élite sobre la base de su reputación, prestigio e imagen personal, consultando a expertos locales que son individuos conocedores de las relaciones de poder, influencia, problemas y temas relevantes de la realidad local.

La reputación como indica Brennan (2006) es un atributo personal asignado a determinados individuos por parte de la comunidad local, en base a lo que ellos perciben como relevante. Por supuesto que la identificación de aquellos individuos influyentes se condiciona por el conocimiento que los expertos locales seleccionados tienen de los eventuales influyentes. El procedimiento es el siguiente:

1. Se confecciona una lista con los nombres de personas presuntamente influyentes.

2. Se buscan y se seleccionan “expertos locales”, que son personas que conocen bien las relaciones de poder, problemas y temas relevantes de la política local.
3. A los expertos locales se les presenta la lista confeccionada, estos expertos la corrigen agregando o quitando personas a la lista (corrección reputacional).
4. Los expertos seleccionan a las personas más influyentes y éstas son consideradas como tal.
5. A las personas seleccionadas como influyentes se les aplica una entrevista con un cuestionario estructurado, quienes a su vez agregan o tachan nombres de la lista (Santibáñez y Friedmann, 1996 b, p. 35).

Las ventajas que ofrece este método según Clark (1965, en Santibáñez y Friedmann, 1996 b, p. 35) es que es menos costoso, requiere menos trabajo y los resultados que se generan son fácilmente reproducibles. Sin embargo, tiene dos desventajas, por una parte, confunde reputación con poder suponiendo que existe poder en aquellos individuos que tienen reputación, lo que no necesariamente puede ser así, y por otra, la inexistencia de criterios para la selección de expertos locales.

Técnicas

Análisis comparativo cualitativo: Se comparan dos grupos con características similares en dos periodos de tiempo que fueron estudiados con la misma metodología para identificarlos, caracterizarlos y clasificarlos.

Recopilación y análisis bibliográfico: Se buscaron, consultaron, estudiaron y analizaron fuentes físicas y electrónicas hasta alcanzar los fundamentos teóricos exigidos y alcanzar su consistencia doctrinaria.

Se aplicó la técnica de la **entrevista estructurada** utilizando para ello el cuestionario, el que permitió recopilar información de primera fuente de los individuos identificados, la duración de su aplicación fue entre 15 a 20 minutos. El cuestionario fue validado previamente por dos académicos y dos vecinos conocidos de la comuna, elegidos arbitrariamente aplicando el criterio de facilidad de acceso a ellos.

Instrumentos

El instrumento que complementa esta técnica es un **cuestionario estructurado** que sirve como guía para la realización de la entrevista el que se divide en dos ítems. El cuestionario originalmente constó de tres ítems, para este trabajo se excluye el tercero, ya que, es un ítem independiente referido a las organizaciones influyentes de la comuna de Puerto Montt.

El ítem I del cuestionario, reservado a la identificación de la muestra, a través de alternativas de selección lo que constituye su perfil sociodemográfico. Las características por identificar son sexo, edad, nivel de estudios, religión, profesión u oficio, cargo/ocupación, orientación político-ideológica y militancia política. Esta parte tiene la finalidad de recolectar datos que permitan caracterizar la muestra.

El ítem II, presenta la lista con los nombres de individuos presuntamente influyentes de la comuna de Puerto Montt ordenados alfabéticamente, en la cual se le pide a los entrevistados considerar las siguientes opciones:

- A. Quitar (tachar) de la lista 3 nombres de individuos que NO sean influyentes según su opinión. En la instrucción va implícita la pregunta “¿De los nombres de la lista; considera usted que hay individuos que NO ejercen ninguna influencia?”
- B. Agregar 3 nuevos nombres de individuos que SÍ sean influyentes y que no están en la nómina. La pregunta implícita es “¿Conoce otros individuos influyentes de la comuna de Puerto Montt que NO se encuentren en la lista?”
- C. Identificar 3 individuos que sean los más influyentes en la comuna de Puerto Montt. Ordenándose de mayor (1) a menor (3) influencia. La pregunta implícita es ¿Cuáles son para usted los 3 individuos más influyentes en la comuna de Puerto Montt?

Herramientas de Análisis

Para clasificar a la élite se utilizó el Modelo AGIL de Parsons (1951), este modelo se utiliza como herramienta para el análisis de empresas u organizaciones, pero también es posible analizar determinados grupos, familias o sociedades. En este caso, el grupo a analizar es la élite de la comuna de Puerto Montt.

Tabla 1: “Modelo AGIL de Parsons”

Sector A (económico)	Sector G (Político-Administrativo)
Representantes del sector económico, comerciantes, empresarios.	Representantes del aparato político-administrativo
Sector I (Social)	Sector L (Cultural)
Representantes de partidos políticos, asociaciones voluntarias, organizaciones locales, medios de comunicación, gremios, etc.	Representantes de la salud, cultura, educación y religión

Fuente: Elaboración propia (2023). *Nota:* basado en Modelo AGIL ocupado por Santibáñez y Friedmann (1996 a) y Herrera (2002).

Esta herramienta permite clasificar los resultados obtenidos y a los miembros de acuerdo con el sector de la sociedad en el que se desenvuelven, es decir, su ocupación/cargo de acuerdo con este modelo. Esta clasificación brinda la información para determinar el tipo de estructura de poder local de la comuna.

Clasificación y ranking de poder e influencia

Se realizó un ranking con los individuos identificados como la élite de la comuna de Puerto Montt, el que se ordena de mayor a menor puntuación. El sistema de puntuación se relaciona directamente con la segunda parte de la entrevista (ítem II) en la que cada respuesta implica un puntaje que se asignó a cada

individuo. Cada nombre inicia con 0 puntos. Así, el núcleo de la élite local se clasifica en base a los tipos de influyentes existentes en una comunidad según Merton (1949, p. 180) que son: *Top Influyentes e Influyentes Medianos*. Y según Miller (1958, p. 9) otro grupo dentro de los Top Influyentes son los *Influyentes Clave*.

Para la clasificación de estos tres grupos se aplica una fórmula operativa propuesta por Santibáñez y Friedmann (1996 a, p. 40): Influyentes claves: individuos que concentran más del 10% del valor ponderado, obteniendo los *top influyentes*: individuos que concentran entre el 3% y 10% del valor ponderado y los *influyentes medianos*: individuos con menos del 3% del valor ponderado. Para obtener el porcentaje del valor ponderado total se utiliza una regla de tres simple que consiste en multiplicar el valor obtenido por 100 y después se divide por el valor ponderado, en donde el valor ponderado es la suma de todos los puntajes obtenidos por cada persona en el ranking de influencia, en este caso el valor ponderado total es de 298 puntos (ver ranking).

4.- RESULTADOS

A través del método posicional se obtuvo una lista preliminar, que fue complementada con el método reputacional aplicado en conjunto con los expertos locales, quienes corrigieron quitando y agregando individuos. Posteriormente se aplicó un filtro según el requisito de domicilio en la comuna de Puerto Montt de los individuos de la lista. Los expertos locales fueron 4, fueron seleccionados por su trayectoria en la comuna ya sea en la política, administración pública y academia. Un experto local fue un ex Consejero Regional (CORE) cuando este cargo era designado por confianza, otro un ex Secretario Regional Ministerial (SEREMI), otro ex Gobernador Provincial cuando este cargo era designado por confianza y un Académico y Politólogo reconocido a nivel regional. Se les contactó y coordinó una reunión con cada uno para presentarles la lista preliminar obtenida a través del método posicional.

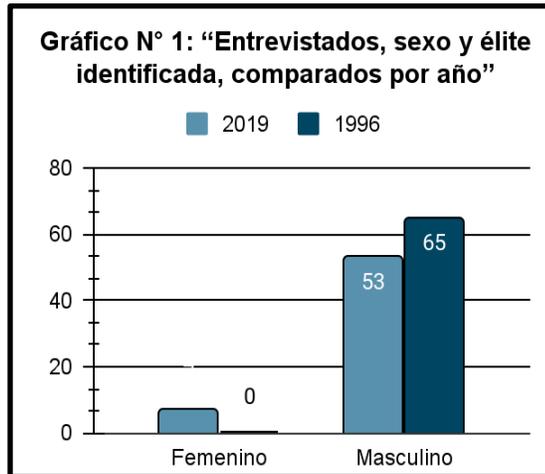
Aplicado el filtro se obtiene la lista final de 54 individuos considerados como presuntamente poderosos o influyentes, por lo tanto, la presunta élite local de poder e influencia de la comuna de Puerto Montt. Estos individuos son contactados para ejecutar la entrevista preparada de acuerdo con el diseño metodológico, con apoyo de un cuestionario estructurado. Ello constituye la última etapa del método reputacional.

Una vez aplicadas las entrevistas, la lista nuevamente se modifica ampliándose en 6 individuos, como consecuencia de que estos recibieron 4 o más menciones superando con ello el requisito de 4 puntos exigido, cumpliendo así el criterio para agregarlos a la lista (ver ranking de influencia, ítem II). Con este procedimiento se obtiene una lista final de 60 individuos, que pueden ser considerados como la élite de la comuna de Puerto Montt. De este grupo (60 individuos), fue posible aplicar la entrevista al 85% de la élite (51 individuos).

Caracterización de la élite local comparada

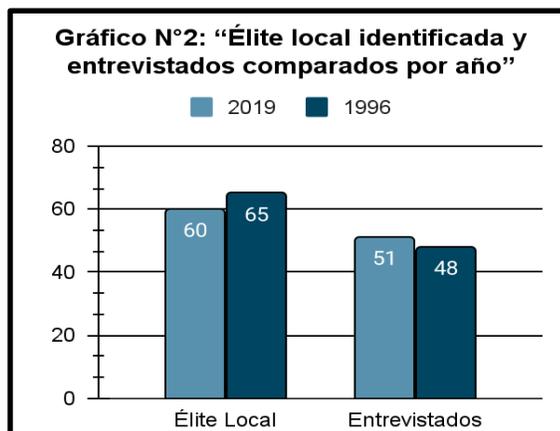
La caracterización de la élite responde a un grupo de 51 individuos entrevistados, no obstante, la élite estuvo constituida por un grupo de 60 individuos.

Gráfico 1: Caracterización por sexo.



Fuente: Elaboración propia (2023).

Gráfico 2: Caracterización por año.



Fuente: Elaboración propia (2023).

En el año 1996 para identificar a la élite se aplicó el método posicional y reputacional, en total se identificaron a 65 individuos y 48 fueron entrevistados (73,8%). La composición de la élite identificada de ese año fue solo de individuos de sexo masculino. En 2019 se aplicaron igualmente ambos métodos y se identificó a 60 individuos de los cuales se entrevistó a 51 (85%). En la composición de la élite 2019 se evidencia un cambio importante pues emergen integrantes de sexo femenino con 7, siendo todas entrevistadas.

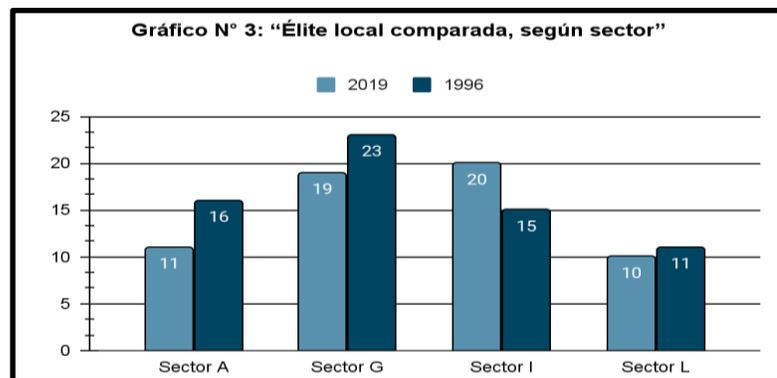
- A. Edad: de los entrevistados sólo 1 es menor de 30 años, 15 tienen entre 40 y 49, 10 tienen entre 50 y 59 años. El grupo mayoritario tiene edad superior a 60 años con 20 individuos.
- B. Religión: de los entrevistados, 35 profesan alguna religión. Sólo 1 la religión luterana, 4 evangélica y 30 religión católica. En cuanto al resto 14 no manifiestan ninguna religión, 1 se considera ateo y otro no se refiere al tema.
- C. Estudios: Respecto a esta variable 44 tienen estudios superiores, 6 educación media y solo 1 básica.
- D. Orientación política: 22 tienen orientación política de izquierda, 12 orientación de centro y 7 orientación de derecha. Y 3 no se identifican con ninguna clasificación.
- E. Militancia: De los 51 entrevistados 24 militan en algún partido político. Los partidos políticos que tienen una representación en la élite local son Democracia Cristiana (DC) 2, Partido Ecologista Verde (PEV) 1, EvóPoli (EVO) 1, Partido Liberal (PL) 1, Partido por la Democracia (PPD) 3, Renovación Nacional (RN) 6, Revolución Democrática (RD) 2, Partido Socialista (PS) 7 y Unión Democrática Independiente (UDI) 1.

Respecto de las variables edad, religión, estudios, orientación política y militancia no es posible hacer un cuadro comparativo de todo el grupo de élite debido a que en el estudio de 1996 dicha información no estuvo completamente sistematizada para todo el grupo, sin embargo, si existe información relativa al núcleo de la élite, como se muestra más adelante.

Análisis AGIL comparado de la élite local

La tendencia de la élite a volverse más o menos concentrada a lo largo de los años puede variar según el contexto de un país o región en particular. Por ejemplo, es posible que la élite se vuelva más reducida con el tiempo debido a procesos de consolidación del poder, acumulación de riqueza y privilegios, y la existencia de barreras de entrada para aquellos que no forman parte de la élite establecida. O en caso contrario, los cambios en la estructura social, las reformas políticas y económicas, así como la apertura a nuevas ideas y perspectivas, pueden contribuir a una mayor inclusión de individuos y grupos antes excluidos de la élite.

Gráfico 3: Élite comparada por sector.



Fuente: Elaboración propia (2023).

El gráfico siguiente nos entrega datos sumamente interesantes, se evidencia una baja de 5 individuos en el sector económico (A) ello puede ser consecuencia también de la tendencia a nivel país, que mostraba un deterioro general de las élites empresariales, derivado de escándalos de abusos y colusiones en varios sectores económicos, contribuyendo al clima efervescente que culmina con el estallido social de octubre de 2019. En este ambiente es explicable esta disminución. La baja en la representación por sector también se refleja en el político-administrativo (sector G), que disminuye su representación en 4 individuos, pero con la novedad de que aparece representación femenina, ello es consistente con lo que se observa a nivel país, como también la baja en 4 individuos en representación del sector (G) puede deberse al deterioro general de la imagen y confianza de la población en la clase política.

La disminución en 1 individuo dentro del sector cultural (L) podría parecer que no es realmente significativa, pero en este caso sí llega a serlo, dado que se trata de alguien que representa a una organización que históricamente siempre se consideró como muy influyente como es la figura de un arzobispo. Ello evidencia también que se están produciendo desplazamientos y reconfiguraciones de las estructuras de poder e influencia, lo que puede reflejar todo un cambio cultural, es consistente con lo que muestran los estudios de opinión cuando sitúan precisamente a estos sectores (económico, político y religioso) entre los de peor imagen y menos confiables. Por el contrario, el sector Social (I), muestra un aumento de 5 individuos. Ello es significativo y se debe principalmente a la emergencia de nuevos liderazgos desde la sociedad civil y las organizaciones sociales y comunitarias. El país y la región han tenido hitos de movilizaciones importantes, que reflejan el malestar de la población.

Núcleo de la élite local comparados

El núcleo de la élite de 2019 (N=26) y 1996 (N=25) se divide en dos grupos los top influyentes que incluye a los influyentes claves (los 3 primeros en cada periodo) y los influyentes medianos de acuerdo con la fórmula operativa.

Tabla 2: Ranking top influyentes comparados

Top influyentes 2019	(N=7)	Top influyentes 1996	(N=7)
Cargo/Ocupación	Pts.	Cargo/Ocupación	Pts.
<i>Alcalde</i>	80	<i>Alcalde</i>	58
<i>Senador</i>	37	<i>Intendente</i>	39
<i>Empresario</i>	36	<i>Senador</i>	26
Intendente	25	Concejal	13
Dir. Ejec. Emp. Marítima	13	Prop. Casa Comercial	12
Diputado	10	Gobernador	9
Abogado, Ex Seremi	10	Arzobispo	9

Fuente: Elaboración Propia (2023).

Tabla 3: Ranking influyentes medianos comparados.

Influyentes medianos 2019	(N=19)	Influyentes medianos 1996	(N=18)
Cargo/Ocupación	Pts.	Cargo/Ocupación	Pts.
Cientista Político	8	Grte. Emp. Turística	5
Dir. Canal Regional de TV	8	Concejal	5
Pdte. Emp. Salmonera	7	Dir. Diario Local	5
Vicepresidente CNC	6	Prop. Casa Comercial	5
Empresario	6	Grte. Banco	4
Gobernadora	6	Grte. Supermercado	3
Pintor	6	Pdte. Prov. Org. Laboral	3
Senador	6	Concejal	2
Adm. Municipal	6	Prop. Casa Comercial	2
Diputado	4	Dir. Nac. Partido Político	2
Pdte. Unión Comunal JJVV.	4	Pdte. Prov. Partido Político	2
Consejero Regional	4	Pdte. Org. Deportiva	1
Rector Universidad Privada	4	Pdte. Org. Bomberos	1
Pdte. Sindicato de Caleta local	3	Adm. Municipal	1
Académico, Ex Intendente	3	Poeta	1
Grte. Emp. Transp. Marítimo	2	Diputado	1
Dir. Establ. Educacional	2		
Ex Pdte. CCHC	1		
Músico	1		

Fuente: Elaboración Propia (2023).

Rangos y cargo/ocupación comparados

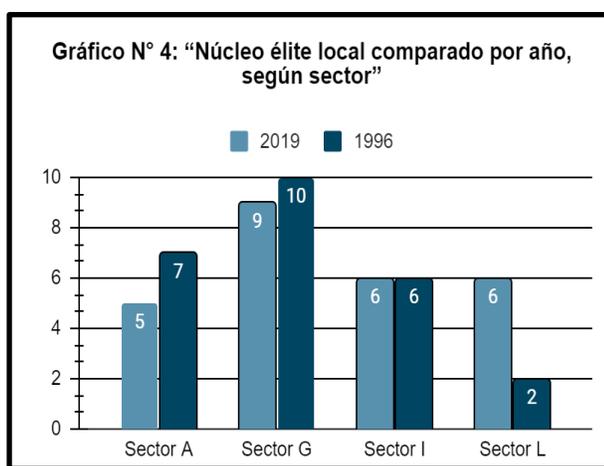
La figura del alcalde en ambos periodos es la más influyente ocupando el primer puesto de los rankings como es esperable, aventajando significativamente en puntaje; el segundo puesto en 2019 es ocupado por un senador desplazando al Intendente (hoy gobernador regional) que ocupa el cuarto puesto, ello se debe probablemente a que este senador fue intendente en 1996 y después alcalde varios periodos, tiene por tanto trayectoria en la comunidad Puertomontina. En cambio el Intendente en 2019 es proveniente de la ciudad vecina de Osorno y diputado por un distrito que no incluye a Puerto Montt; el tercer puesto es para un relevante empresario de la ciudad e hijo ilustre de la comuna de Puerto Montt que se ubica por encima de cargos políticos como gobernador, diputados y concejales; el cuarto puesto el Intendente con trayectoria como diputado y candidato a senador, es un cargo de importancia a nivel regional que tiene poder en la toma de decisiones de la comuna, dado que Puerto Montt es la ciudad capital y centro político decisional regional.

Hay una serie de cargos/ocupaciones que se repiten entre el periodo 2019 y 1996 como alcalde, senador, diputado, administrador municipal, intendente y gobernador, esto por la naturaleza de dichos cargos. Otros puestos son dueños o fundadores de casas comerciales o empresas, empresarios y presidente de organizaciones locales. Las ocupaciones/cargos que no se repiten en 2019 respecto de 1996 son arzobispo, concejal, poeta, presidente de partido político y director del diario local, que consistente

con lo que ocurre a nivel país también denota una pérdida de influencia. Los nuevos cargos/ocupaciones en 2019 son músico, pintor, académicos, director de canal de televisión regional, director de establecimiento educacional, rector de universidad, científico político, presidente de empresa salmonera, presidente de junta de vecinos, director o gerente de empresa portuaria, vicepresidente nacional cámara de comercio, consejero regional, presidente caleta pesquera local e individuos que ocupaban un cargo relevante, pero que lo dejaron hace poco tiempo, es el caso de una secretaria regional ministerial y presidente cámara de la construcción.

Análisis AGIL comparado del núcleo de la élite local

Gráfico 4: Núcleo élite local comparado por año y sector.



Fuente: Elaboración propia (2023).

En el año 1996 también clasificaron al núcleo de la élite con el modelo AGIL con la diferencia de que ellos identificaron a 25 individuos lo que significa que del año 1996 al 2019 el núcleo se amplió en 1 un individuo. Se observa que en el núcleo de la élite se produce un desplazamiento hacia el sector L (cultural) que aumenta de manera importante su protagonismo de 2 integrantes el año 1996 a 6 el año 2019 conformado por individuos ligados al mundo de las artes y academia desplazando a individuos ligados al mundo de la religión que ya no se encuentran en la élite local identificada.

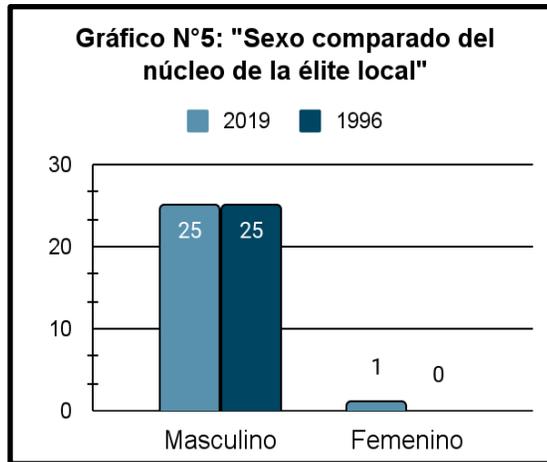
El sector con más representación es el G (político-administrativo) de 1996 a 2019 se mantiene prácticamente igual solo disminuyendo de 10 a 9, lo que es normal debido a que la élite política al estar en el aparato político-administrativo posee el poder legal y político para imponer sus decisiones por sobre el resto. Los demás sectores están equilibrados en representantes. El sector A (económico) del año 1996 al 2019 varía en dos individuos disminuyendo su protagonismo hoy en día, al menos en el grupo de más influencia. Por su parte el sector I (social) mantiene la cantidad de representantes desde 1996 con 5 integrantes lo que reafirma que los individuos que pertenecen a medios de comunicación, organizaciones locales, partidos políticos en una comunidad local son actores relevantes en las relaciones locales de poder e influencia.

Caracterización comparada del núcleo de la élite local

Se comparan las características de sexo, religión, militancia, orientación política y representatividad de los partidos políticos dentro del núcleo de la élite.

Gráfico 5.

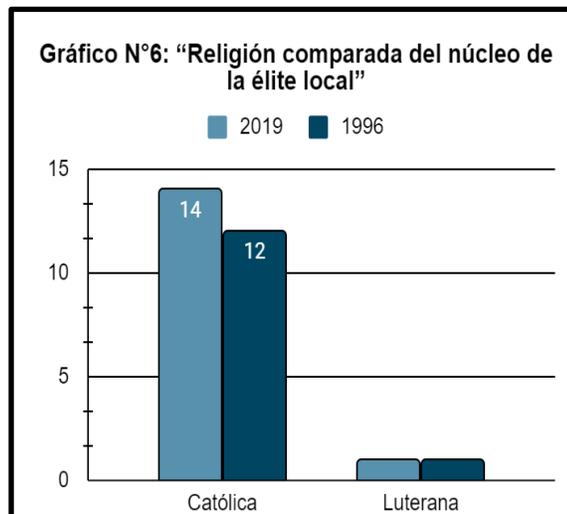
Núcleo comparado por élite local



Fuente: Elaboración propia (2023).

Gráfico 6.

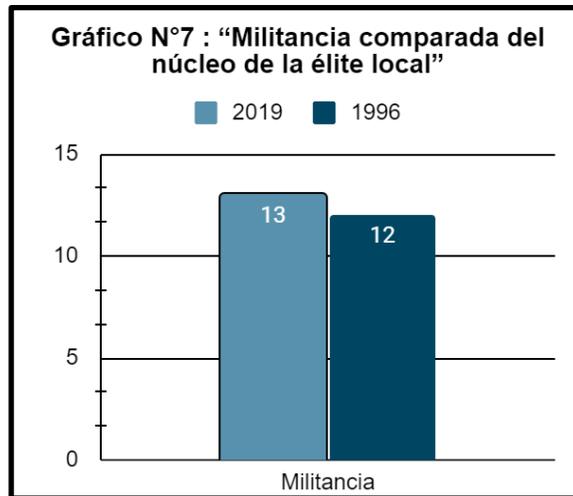
Religión comparada del núcleo de la élite local.



Fuente: Elaboración propia (2023).

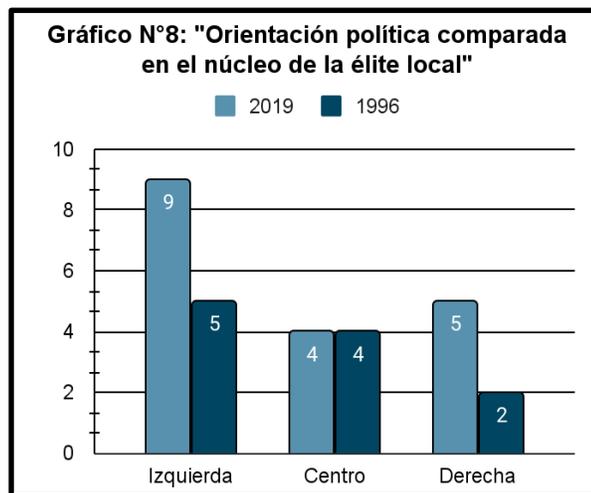
A pesar de que la tendencia en Chile se encamina a un rechazo u omisión de profesar alguna religión, el núcleo de la élite local presenta un aumento de 2 individuos en la religión católica y la luterana se mantiene en 1 individuo. La religión evangélica en ambos períodos tiene ausencia en el núcleo. A 2019 un 57% profesa alguna religión y a 1996 un 52%. Al respecto no se debe confundir la adscripción religiosa de los integrantes de la élite, con el poder o influencia que pudieran tener los credos religiosos.

Gráfico 7: Militancia comparada del núcleo de la élite local.



Fuente: Elaboración propia (2023).

Gráfico 8: Orientación política comparada del núcleo de la élite local.



Fuente: Elaboración propia (2023).

En ambos años la cantidad de militantes en el núcleo es prácticamente la misma de un 50% aumentando en un individuo el año 2019. Es importante destacar, que entre el total de militantes

conocidos de 2019 (N=24) un 54% se encuentra en el núcleo, ello demuestra que quienes participan en el sistema a través de los partidos continúan teniendo un protagonismo importante en el proceso decisional local, si bien han emergido nuevos liderazgos desde organizaciones “no políticas”, estas no han reemplazado a los partidos.

La orientación política conocida aumentó en el año 2019 (18) respecto de 1996 (11). Los cambios existentes van en un aumento de 4 hacia la izquierda y uno de 3 hacia la derecha. El centro se ha mantenido en el núcleo con 4 individuos, es un dato por lo menos curioso, ya que los ánimos políticos de Chile tienden desde hace al menos 10 años hacia los extremos ya sea de izquierda o derecha. Existe una manifestación más abierta de los miembros del núcleo a expresar su tendencia política que va de un 44% (1996) a un 70% (2019). Sobre los partidos políticos con representación en el núcleo en 1996 se destaca al Partido por la Democracia - PPD, Partido Socialista -PS, Democracia Cristiana -DC, Unión de Centro-Centro -UCC y Renovación Nacional -RN. Comparado al año 2019 los partidos que están ausentes son UCC y DC; permanecen PS, PPD y RN; y aparecen nuevos partidos como el Liberal -PL y Unión Demócrata Independiente -UDI.

5.- CONCLUSIONES

Conviene tener presente al momento de reflexionar y extraer conclusiones, que el fenómeno del poder y la influencia siempre está presente en las comunidades humanas, ya sea en su expresión territorial como es el caso de las comunidades locales o comunas, como se denominan en Chile, o en su dimensión funcional, referida a las diversas actividades que caracterizan los quehaceres de dichas comunidades. Ello genera, por cierto, una rica e interesante discusión en torno a la multiplicidad de pliegues que caracterizan al fenómeno del poder y sus contornos, entre otros cuando se habla por ejemplo de tipos de poder, aplicado a sectores de actividad como el económico, social, cultural, etc. Se podría incluso sostener que aquello, no sería estrictamente poder, sino que más bien influencia, la que, ejercida por determinados individuos poseedores de este atributo, cuyo origen puede ser la riqueza económica, el conocimiento, el prestigio social, o el carisma, condiciona la toma de decisiones en el sistema, dando forma al grupo que monopoliza el ejercicio del poder propiamente tal.

Es posible concluir que la élite de poder e influencia de la comuna de Puerto Montt se caracteriza por su estabilidad, a pesar de que ha cambiado en algunos aspectos a través del tiempo (1996 - 2019), y en ese sentido, refleja también los cambios que se perciben a nivel de país. Uno de los cambios más relevantes, lo constituye la emergencia de individuos de sexo femenino, tanto en el grupo de élite local como en el núcleo de dicha élite.

Otro de los cambios relevantes, es la distribución dentro de los 4 sectores de la sociedad según el modelo AGIL utilizado. En 1996 tenían más representación los sectores A (económico) y G (político-administrativo), en cambio en el año 2019, se identificaron más individuos del sector L (cultural) e I (social), representando aquello que las élites de la sociedad civil y las élites culturales tienen en la actualidad mayor protagonismo, y comienzan a asomarse en el mapa de poder/influencia comunal. El grupo de individuos que conforma la élite económica, ha disminuido su protagonismo en cuanto al número de sus integrantes respecto de 1996, pero poseen protagonismo dentro de todos los grupos de mayor influencia, conservando por tanto la calidad del poder e influencia que detenta, en cambio las élites de la sociedad civil (social) y la élite cultural, si bien ha aumentado en cantidad representando el

mayor número de integrantes en el grupo amplio de la élite, en su mayoría se quedan en los influyentes medianos o en el grupo de menor influencia.

La élite política sigue teniendo un alto grado de poder e influencia en la toma de decisiones comunales, ya que en ambos períodos tiene presencia mayoritaria en los grupos de influyentes clave y top influyentes. Los cargos como alcalde, Senador, Diputado, Administrador Municipal, Intendente y Gobernador son cargos relevantes en ambos períodos, con la diferencia de que los 3 últimos cargos han bajado de posición respecto del año 1996.

Es pertinente también poner de manifiesto, que los individuos de sexo masculino, militantes de partidos políticos y quienes profesan la religión católica, aún mantienen una representación mayoritaria dentro del núcleo de la élite, a pesar de la emergencia de individuos que provienen de otros sectores (social y cultural) o grupos de la sociedad.

El trabajo también representa una invitación a estudiar el fenómeno de la élite de poder e influencia, entregando información relevante tanto de carácter metodológico como teórico y empírico sobre una realidad no suficientemente estudiada en Chile y América Latina.

REFERENCIAS

- Andrade, E. (1990). *Introducción a la Ciencia Política* (2ª ed.). Harla.
- Apezechea, H. (1970). *El Poder Como Término Teórico*. FLACSO, Santiago. Recuperado de: <http://flacsochile.org/biblioteca/pub/publicos/1970/libro/030307.pdf>
- Arana, I. (2016). “¿Cómo evaluar a los integrantes de la élite política? Una propuesta basada en los presidentes americanos”. *Política. Revista De Ciencia Política*, 54(1), 219–254. <https://doi.org/10.4067/S0718-090X2016000100011>
- Bachrach, P. y Baratz, M. (1962). “Two Faces of Power”. *The American Political Science Review*, 56(4), 947-952. <https://doi.org/10.2307/1952796>
- Bobbio, N. (1994). *Estado, Gobierno y Sociedad. Por una Teoría General de la Política*. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.
- Bobbio, N. (2014). *La Teoría de las Formas de Gobierno en la Historia del Pensamiento Político*. Fondo de Cultura Económica.
- Bobbio, N., Pasquino, G., y Matteucci, N. (2007). *Diccionario de Política*. Siglo XXI.
- Brennan, A. (2006). “IFAS Community Development: Identifying Local Power Structures, the Reputational Approach”. Institute of Food and Agricultural Sciences (IFAS), University of Florida. Recuperado de: <http://ufdcimages.uflib.ufl.edu/IR/00/00/42/19/00001/FY84300.pdf>
- Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social. (marzo, 2021). “Estudios COES de élite cultural, económica y política en Chile”. <https://coes.cl/2021/03/24/encuesta-elites-estudio-coes-de-la-elite-cultural-economica-y-politica-en-chile-2/>
- Dahl, R. (2005). *Who Governs? Democracy and Power in an American City*. (2nd Ed.). New Haven and London: Yale University Press.
- Espinoza, V. (2010). Redes de poder y sociabilidad en la élite política chilena: Los parlamentarios 1990-2005. *Revista Polis* (Santiago), 9(26), 251-286. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682010000200013>

- Hernández-Sampieri, R., Collado, C. F., y Lucio, P. B. (2014). Metodología de la Investigación. 6^o Edición. México D.F: McGraw-Hill. Recuperado de: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Galimberti, U. (2002). Diccionario de Psicología. México: SIGLO XXI. Recuperado de: <https://saberepsi.files.wordpress.com/2016/09/galimberti-umberto-diccionario-de-psicolog3ada.pdf>
- González, G. (2015). Gobiernos locales, élites y redes de poder en la Patagonia chilena y argentina. Un estudio comparado. (Tesis Doctoral, Universidad de Salamanca,). https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/128148/DDPG_Gonz%Ellez%C1guilaGE_Gobiernoslocaleselitesredes.pdf?sequence=1
- González-Bustamante, B., y Cisternas, C. (2016). Élités políticas en el Poder Legislativo Chileno: La Cámara De Diputados (1990-2014). Política. Revista De Ciencia Política, 54(1), 19-52. <https://doi.org/10.4067/S0718-090X2016000100002>
- Guerrero, C., y Arana, I. (2019). Las primeras damas como miembros de la élite política. América Latina Hoy, 81, 31-49. <https://doi.org/10.14201/alh2019813149>
- Guerrero-Vega, N. (2017). Redes sociales: riesgos y amenazas. Cuaderno Jurídico y Político, 2(7):1-4. DOI: <https://doi.org/10.5377/cuadernojurypol.v2i7.11006>
- Herrera, M. (2002). Élités y ciudadanía societaria: una teoría relacional del pluralismo postmoderno. Papers: Revista de sociología, 68, 169-190. Recuperado de: <https://ddd.uab.cat/pub/papers/02102862n68/02102862n68p169.pdf>
- Hicks, J., Traag, V., y Reinanda, R. (2015). Old Questions, New Techniques: A Research Note on the Computational Identification of Political Elites. Comparative Sociology, 14(3), 386-401. <https://doi.org/10.1163/15691330-12341347>
- Hoffman-Lange, U. (2018). Methods of Elite Identification. En H. Best, y J. Higley, the Palgrave Handbook of Political Elites (pp. 79-92). London: Palgrave Macmillan.
- Hunter, F. (1954). Community Power Structure: A Study of Decision Makers. <https://doi.org/10.2307/972597>
- Kraushaar, L. (2004). La Construcción del Espacio Político Local. El Caso de los consejeros Regionales de la X Región de los Lagos. (Tesis de Magíster). Universidad de Chile, Santiago, Chile. Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/105928>
- Larsen, A. y Ellersgaard, C. (2017). Identifying power elites—k-cores in heterogeneous affiliation networks. Social Networks, 50, 55-69. <https://doi.org/10.1016/j.socnet.2017.02.001>
- Ledyayev, V., Chirikova, A., y Seltser, D. (2014). Who governs? Power in the local Russian community. *Journal of Political Power*, 7(2), 211-231. <https://doi.org/10.1080/2158379X.2014.900036>
- López, L. (2015): Diccionario de geografía aplicada y profesional. Terminología de análisis, planificación y gestión del territorio. Universidad de León. https://www.uv.es/~javier/index_archivos/Diccionario_Geografia%20Aplicada.pdf
- Lunden, W. A., y Stouffer, S. A. (1955). Communism, Conformity and Civil Liberties. The Journal of Criminal Law, Criminology, and Police Science. <https://doi.org/10.2307/1139435>
- Merton, R. (1949). Patterns of Influence: A Study of Interpersonal Influence and of Communications Behavior in a Local Community. En Lazarsfeld, P., y Stanton, F. (Eds.): Communications Research 1948-1949 (pp. 180-215). Harper y Brothers. Recuperado de: <https://worldradiohistory.com/Archive-Ratings-Documents/Communications-Research-1948-1949.pdf>

- Miller, D. C. (1958). "Industry and Community Power Structure: A Comparative Study of an American and an English City". *American Sociological Review*, 23(1), 9-15. <https://doi.org/10.2307/2088618>
- Mills, C. W. (1987). *La élite del poder*. México: Fondo de Cultura Económica. <https://esfops.files.wordpress.com/2013/07/la-elite-del-poder.pdf>
- Molotch, H. (1976). The city as a Growth Machine: Toward a Political Economy of Place. *American Journal of Sociology*, 82(2), 309-332. <https://doi.org/10.1086/226311>
- Parejo, L. (1990). *Manual de Derecho Administrativo*: Editorial Ariel S.A. Barcelona España. 1ra edición 1990.
- Parsons, T. (1951). *The Social System*. Routledge y Kegan Paul.
- Perissinotto, R., y Codato, A. (2015). "Como estudiar Elites". Curitiba: Universidade Federal Do Paraná (UFPR).
- Quino, C. (2008). *El poder local y la inseguridad ciudadana de San Juan Sacatepéquez*. Guatemala. (Tesis de Pregrado). Universidad de San Carlos de Guatemala, Ciudad de Guatemala, Guatemala. http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_7555.pdf
- Departamento de matemáticas Universidad de Sonora, (27 de 05 de 2008). Universidad de Sonora. Recuperado de: <http://www.estadistica.mat.uson.mx/Material/elmuestreo.pdf>
- Ricketts, K. (2016). "Community Power: Bringing the Right People to the Table. University of Kentucky". Recuperado de: https://uknowledge.uky.edu/ced_reports/11
- Santibáñez, A. (2000). "Descripción y Análisis de la Estructura de Poder-Influencia y Sistema Político Regional en la Región de los Lagos, Chile". Universidad de los Lagos, Puerto Montt: Proyecto FONDECYT N° 1990448. Documento no Publicado.
- Santibáñez, A., y Friedmann, R. (Julio, 1996a). "Descripción y análisis de la estructura local de poder en la comuna de Puerto Montt". *Revista Chilena de Administración Pública. Estado, Gobierno y Gestión Pública*. 11, 25-64.
- Santibáñez, A., y Friedmann, R. (mayo, 1996b). "Elementos teóricos y metodológicos para la descripción y análisis del poder y el sistema político comunal". *Revista de Administración Pública. Estado, Gobierno y Gestión Pública*, 10, 13-41.
- Soto, J., Faray, N., Rozas, F., Contreras, A. y Benavides, M. El estudio del Community Power desde la teoría política. Universidad de Santiago de Chile (USACH). https://www.researchgate.net/publication/311636705_El_estudio_del_Community_Power_desde_la_teor%C3%ADa_pol%C3%ADtica
- Tait, J., Bokemeier, J., y Bohlen, J. (1978). "Identifying the community power actors: a guide for change agents. North Central Region Extension Sociology Committee", 59, 1-33. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED165936.pdf>
- Villagrán, M. (2013). "Bases de la institucionalidad municipal chilena. En Romero, A. (Ed.), *Análisis y Perspectivas del Derecho Municipal Chileno*". (pp. 192 - 217). Santiago: Instituto Chileno de Estudios Municipales (ICHEM), Impreso en Talleres CIPOD. https://www.academia.edu/7022473/Libro_derecho_municipal
- Weber, M. (1919). *La Política Como Vocación*. https://www.u-cursos.cl/facso/2015/2/PS01011/2/material_docente/bajar?id_material=1187931

Diagnóstico para la implementación de sistemas de información gerencial en PYME de la Provincia del Tundama¹

Diagnosis for Implementation of management information systems in SMEs of the Province of Tundama

Jhan Carlos, Leon Osma²; Juan David, Salamanca Merchán³; Erika Paola, Rodríguez Lozano⁴.

RESUMEN

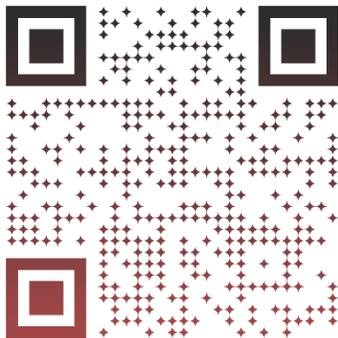
Este estudio busca proponer un método para implementar Sistemas de Información Gerencial (SIG) para pequeñas y medianas empresas (PYME) en la Provincia de Tundama, ubicada en el departamento de Boyacá, Colombia. A partir del diagnóstico de los SIG y su manejo en las empresas de la provincia, así como en los lineamientos administrativos y gerenciales establecidos por las mismas. Se utilizó una metodología de investigación de diseño explicativo secuencial transversal de alcance descriptivo (DEXPLIS), estructurada en dos fases: primero se recolectaron y analizaron los datos cuantitativos, posteriormente recopilamos y evaluamos los hallazgos cualitativos. Como resultado de este estudio, se realizó un diagnóstico de las 171 PYME participantes en relación con el desarrollo, uso, experiencias e implementación de los SIG, con un enfoque hacia el Internet de las cosas (IoT) y la industria 4.0. Además, se identificaron y determinaron los factores administrativos y gerenciales relevantes. Con base en estos hallazgos, se planteó un método que aborda las necesidades empresariales específicas de la provincia de Tundama, con el objetivo de mitigar pérdidas económicas, reducir tiempos muertos, minimizar reprocesos y capacitaciones, y facilitar la incorporación de nuevas empresas en el uso de IoT como herramientas administrativas para mejorar los procesos productivos organizacionales tales como facturación, manejo de inventarios, contabilidad, cuentas de cobro, entre otras.

Palabras claves: factores administrativos y gerenciales, industria 4.0., internet de las cosas, método, sistema de información.

ABSTRACT

This study seeks to propose a method to implement Management Information Systems (GIS) in small and medium-sized enterprises (SMEs) in the Tundama Province, located in the department of Boyacá, Colombia. Based on a diagnosis of GIS management in companies in the province, as well as the administrative and managerial guidelines established by them. A cross-sectional descriptive scope sequential explanatory design research methodology (DEXPLIS) was used, consisting of two stages: the first consists of the collection and analysis of quantitative data, while the second focuses on the collection and evaluation of qualitative data. As a result of this study, a diagnosis was made of the 171 participating SMEs in relation to the development, use, experiences, and implementation of GIS, with a focus on industry 4.0 and the Internet of Things (IoT). In addition, the relevant administrative and managerial factors were identified and determined. Based on these findings, a method was proposed that addresses the specific business needs of the Tundama province, with the aim of mitigating economic losses, reducing downtime, minimizing reprocessing, and retraining, and facilitating the incorporation of new companies in the use of IoT as administrative tools to improve organizational production processes such as billing, inventory management, accounting, collection accounts, among others.

Keywords: administrative and managerial factors, industry 4.0., information system, internet of things, method.



Fecha de recibido: 04/09/2023
Fecha de revisado: 23/10/2023
Fecha de aceptado: 11/03/2024
Fecha de publicación: 30/06/2024



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional

Cómo referenciar este artículo:

Leon Osma, J. C.; Salamanca Merchán, J. D. y Rodríguez Lozano, E. P. (2024). Diagnóstico para la implementación de sistemas de información gerencial en PYME de la Provincia del Tundama. *Revista Política, Globalidad y Ciudadanía*, 10(20), 66-83. <https://doi.org/10.29105/rpgyc10.20-328>

¹ Este artículo es producto del trabajo de grado "Método para la implementación de sistemas de información gerencial en PYMES de la provincia de Tundama, para incursionar en la industria 4.0", financiado por la Universidad de Boyacá. Iniciado en 2020 y finalizado en el 2020.

² Magíster en Administración de la **Universidad de Boyacá, Colombia**. Correo electrónico: jhaleon@uniboyaca.edu.co. Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-4760-0559>

³ Magíster en Administración de la **Universidad Nacional de Colombia, Colombia**. Director de Posgrados Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad de Boyacá. Correo electrónico: juasalamanca@uniboyaca.edu.co. Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8710-837X>

⁴ Magíster en Pedagogía por la **Universidad Santo Tomás, Colombia**. Directora de Posgrados Facultad de Ciencias e Ingeniería de la Universidad de Boyacá. Correo electrónico: eripaorodriguez@uniboyaca.edu.co. Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-9125-932X>

1.-INTRODUCCIÓN

El avance tecnológico y gerencial de las compañías está generando que muchas PYME sientan la necesidad de incursionar e implementar Sistemas de información -SI y la aplicabilidad enfocada en el Internet de las cosas -IoT para mejorar sus procesos administrativos y productivos, aumentando su competitividad en los diferentes mercados, lo cual, conlleva a tomar decisiones de inversión en diferentes softwares o plataformas que mitiguen acarrear gastos innecesarios.

En este escenario, y considerando la necesidad de implementar SIG en las organizaciones, este estudio tiene como fin la formulación de un método para la implementación de SIG en PYME, con el objeto de mejorar en las empresas la recolección de información, la disminución de tiempos perdidos, el movimiento y recurso en los procesos, la seguridad de la información, la competitividad y sostenibilidad en el mercado, y por último, pero no menos importante, el apoyo en el instante de tomar alguna determinación, que permitan crear estrategias de mejora en procesos y procedimientos de la organización para incursionar en la industria 4.0.

Ahora bien, el presente estudio toma como objeto de muestra poblacional las PYME del departamento de Boyacá, para ser más exactos la Provincia del Tundama, particularmente en los municipios que la conforman: Duitama, Paipa, Santa Rosa de Viterbo, Floresta, Corrales, Belén, Busbanza, Cerinza y Tutaza; considerando que es la provincia con la mayor inversión en Tecnologías de Información -TI, con el 22,5% de inversión respectivamente con relación al total proyectado para el departamento de Boyacá (Cámara de Comercio de Tunja, 2018).

A partir de la formulación de un método para la implementación de sistemas de información gerencial en PYME, se busca brindar beneficios en la organización, recolección de información, disminución de tiempo, movimiento y recurso en los procesos, seguridad de la información, competitividad y sostenibilidad en el mercado, y por último, pero no menos importante, el apoyo en la toma de decisiones gerenciales que permitan crear estrategias de mejora en procesos y procedimiento de la organización para incursionar en la industria 4.0. se busca aprovechar los recursos destinados para este fin.

Finalmente, el presente estudio relaciono limitaciones a causa de la emergencia sanitaria a partir del virus SARS-CoV-2 “COVID-19”, debido al aislamiento obligatorio decretado en todo el territorio colombiano mediante Decreto 457, emitido el 22 de marzo de 2020, la recolección de información de forma presencial tuvo que posponerse para evitar la propagación de este hasta que se adoptaran todas las medidas de bioseguridad. Dicha situación generó por otro lado, que las PYME se enfrentaran a grandes cambios y adaptaciones, los cuales, impactaron para que muchas de ellas cerraran sus puertas, y, por otro lado, la incursionaron en los mercados actuales de nuevas empresas.

2.-FUNDAMENTO TEÓRICO

Sistema de Información Gerencial -SIG

En toda empresa, el Sistema de Información SIG abarca los recursos tanto humanos como materiales dispuestos para manejar la información empresarial. Esto implica desde el ingreso de los datos, su procesamiento, además del almacenamiento, recuperación y posterior aprovechamiento (Kampas, 2000), con un papel preponderante, disruptivo y dando paso posibles ventajas competitivas (Gómez & Suárez, 2005). El SI emplea la combinación de equipos informáticos, software, bases de datos y modelos analíticos, al igual que procedimientos, así como labores administrativas, para respaldar la toma de decisiones (Davis & Olson, 1987). La cuantificación del impacto y éxito de los (SI) ha sido objeto de diversos estudios desde la década de 1970. A lo largo de los años, diversos estudios han contribuido significativamente a nuestro entendimiento sobre este tema (Glabe et al., 2013).

El método del ciclo de vida para la arquitectura de SI.

Para Rodríguez (2011), El método del ciclo de vida en términos de los sistemas de información comprende diversas etapas orientadas desde la planeación, el análisis de las organizaciones, análisis de los requerimientos, el diseño, posibles desarrollos, la implementación, usos y tareas de mantenimiento. La duración de un sistema de información específico varía según la organización, sus recursos utilizados, actuales necesidades y los futuros requisitos. No obstante, Riveros (1995), afirma que todo sistema de información debe ser flexible y adaptable, capaz de mejorar, adaptarse, ajustarse y adecuarse a medida que las condiciones y necesidades de la organización evolucionan. Esto es primordial debido a la naturaleza misma de la dinámica en las organizaciones y su dependencia del ciclo de vida.

El Internet de las Cosas (IOT)

Para Barrios (2014), El Internet de las Cosas (IoT) consiste en una tecnología que conecta los elementos habituales de nuestro entorno a una red de Internet, generando intercambio, agregación y procesamiento de información sobre su entorno físico, ofreciendo servicios de valor añadido a los usuarios finales. Además, los sistemas de IoT ofrecen el reconocimiento de eventos o cambios, permitiendo reacciones autónomas y adecuadas. Su objetivo principal es superar la barrera entre los objetos del mundo físico y su representación en los sistemas de información, proporcionando así una infraestructura integrada. El Internet de las Cosas ha sido catalogado como uno de los engranajes de la “Cuarta Revolución Industrial”, la “Industria 4.0”, junto con otros elementos disruptivos como la “Inteligencia Artificial”, la domótica, las impresiones en 3D y 4D, su aplicación en áreas como la nanotecnología al igual que la biotecnología, incluso en la ciencia de los materiales (Schwab, 2016).

De otra forma, según Peña (2018), diversos autores han acuñado su definición de IoT, como una “revolución tecnológica”, hasta llegar a definirla como un “Paradigma Comunicacional”, el cual abarca toda una red global e integra varias tecnologías, aun así, Madakam et al. (2015).

3.-MÉTODO

Para el desarrollo del método de implementación del SIG, se manejó un diseño de investigación explicativo secuencial (DEXPLIS) transversal de alcance descriptivo, que se caracteriza primero por recolectar y analizar datos cuantitativos, seguida de recoger y evaluar los datos cualitativos encontrados (Hernández Sampieri et al., 2014). La información necesaria para el presente estudio corresponde al número de PYME de la provincia del Tundama, las cuales se encuentren registradas y activas en la Cámara de Comercio de Duitama mediante la plataforma Compite 360. Se realizó la adquisición de la membresía a la plataforma para el mes de febrero de 2019, la cual permitió la descarga de 207 informes referentes a consolidados de información de los 21 sectores económicos de los 9 municipios: Duitama, Paipa, Santa Rosa de Viterbo, Floresta, Corrales, Belén, Busbanza, Cerinza y Tutaza, obteniendo un total de 378 folios.

En ese orden de ideas, en primera instancia se realizó una digitalización, clasificación y análisis de los 21 sectores económicos existentes en la provincia del Tundama, de igual manera, del número de empresas por tamaño de cada municipio, es decir, micro, pequeña, mediana y grande. Así mismo, se identificó el número de empresas que cumplen los criterios de PYME para la investigación, es decir, la población es de 306 empresas. La información se presenta de manera sintetizada en dos tablas; la Tabla 1., relaciona el número de sectores económicos y su codificación, y en la Tabla 2., el resumen numérico de las empresas por tamaño y el total de la población a intervenir según el cumplimiento de criterios para el estudio.

Tabla 1: Sectores económicos de la Provincia del Tundama.

Nº	Sector Económico
1	Agricultura, Ganadería, Caza, Silvicultura y Pesca
2	Explotación en minas y canteras
3	Industrias de manufactura
4	Suministro de servicios de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado
5	Distribución de agua potable, evacuación y tratamiento de las aguas residuales
6	Construcción en general
7	Comercio mayorista y minorista, reparación y mantenimiento automotriz
8	Transporte y Almacenamiento
9	Alojamiento y servicios de comida a la mesa
10	Información y comunicación celular
11	Actividad financiera y de seguros
12	Actividad inmobiliaria
13	Actividad profesional, científicas y de áreas técnicas
14	Actividad de servicios administrativos y de apoyo
15	Administración pública y defensa, planes de seguridad social
16	Educación formal e informal
17	Actividad de atención en salud humana y de asistencia social
18	Actividad artística, de entretenimiento y recreación
19	Otro tipo de actividades de servicios
20	Actividades varias en hogares individuales en calidad de empleadores
21	Organizaciones y entidades extraterritoriales

Fuente: Elaboración propia (2020).

Tabla 2: Consolidado de MIPYME

Sector	Belen				Busbanza				Cerinza				Corrales				Duitama				Floresta				Paipa				Santa Rosa				Tutaza			
	Mi*	Pe**	Me***	Gr****	Mi	Pe	Me	Gr	Mi	Pe	Me	Gr	Mi	Pe	Me	Gr	Mi	Pe	Me	Gr	Mi	Pe	Me	Gr	Mi	Pe	Me	Gr	Mi	Pe	Me	Gr				
1	10	-	-	-	1	-	-	4	1	-	-	3	-	-	-	84	5	-	1	2	-	-	-	39	2	-	-	10	-	-	-	1	-	-		
2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	36	-	-	-	68	6	-	-	-	-	-	-	117	-	-	-	1	-	-	-	-	-			
3	28	-	-	-	1	-	-	-	6	-	-	7	-	-	-	825	18	4	-	11	-	-	-	193	3	1	-	37	1	-	-	1	-	-		
4	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
5	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	31	3	-	1	-	-	-	-	9	1	-	-	1	1	-	-	-	-			
6	4	-	-	-	3	-	-	-	5	-	-	-	6	-	-	289	31	7	1	8	-	-	-	83	4	3	-	10	1	-	-	-	-			
7	145	-	1	-	12	-	-	-	39	-	-	-	40	1	-	3816	51	13	2	45	1	-	-	718	11	1	-	190	2	-	-	15	-	-		
8	7	1	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	11	-	-	447	29	7	-	3	1	-	-	45	1	-	-	18	-	-	-	-	-			
9	39	1	-	-	2	-	-	-	11	-	-	-	5	-	-	876	2	1	-	4	-	-	-	299	3	-	-	62	-	-	-	6	-	-		
10	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	150	1	-	-	2	-	-	-	25	1	1	-	9	-	-	-	1	-	-		
11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	70	2	-	-	-	-	-	-	11	-	-	-	5	-	-	-	-	-			
12	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	54	5	2	-	-	-	-	-	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
13	8	-	-	-	1	-	-	-	3	-	-	-	3	-	-	467	26	4	1	2	-	-	-	53	3	1	-	9	1	-	-	-	-			
14	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	214	10	-	-	3	-	-	-	58	3	-	-	17	-	-	-	-	-			
15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
16	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	50	-	1	-	-	-	-	-	6	-	-	-	2	-	-	-	-	-			
17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	115	8	3	-	-	-	-	-	10	1	-	-	2	-	-	-	-	-			
18	7	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	160	2	-	-	-	-	-	-	36	-	1	-	8	-	-	-	-	-			
19	14	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	415	2	-	-	6	-	-	-	91	-	-	-	23	-	-	-	-	-			
20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
21	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
Sub-totales	275	2	1	0	20	1	0	0	74	1	0	0	112	1	0	8140	201	43	6	86	2	0	0	1802	34	8	0	404	6	0	0	24	0	0		
Totales		278			21				75				113			8390				88				1844				410				24				
PYMES		3			1				1				1			250				2				42				6				0				
Población																306																				

* Micro **Pequeña ***Mediana ****Grande

Fuente: Elaboración propia (2020).

De acuerdo con la Tabla 2., se observa que el municipio de Tutaza no registra PYME, por lo cual, el municipio no tendrá participación en el presente estudio. Del mismo modo, los sectores económicos 15, 20 y 21 no tiene representación de PYME, es decir, dichos sectores no se vincularán a la presente investigación. Ahora bien, considerando las limitaciones del presente estudio con respecto al Coronavirus COVID-19, en las visitas para la recolección de la información a las instalaciones de las empresas, se identificó que los municipios de Busbanza y Floresta con presencia de tres PYME posibles a encuestar, presentaron restricciones a la entrada de los municipios y cierre de diferentes establecimientos por prevención al contagio. En resumen, la Tabla 3., sintetiza la información de la población total por pandemia a 303 empresas en 18 sectores productivos y 6 municipios: Duitama, Paipa, Santa Rosa de Viterbo, Corrales, Belén, Cerinza.

Tabla 3: Consolidado final de la población según modificaciones por Pandemia.

Sector	Belen			Cerinza			Corrales			Duitama			Paipa			Santa Rosa		
	Pe*	Me**	Gr***	Pe	Me	Gr	Pe	Me	Gr	Pe	Me	Gr	Pe	Me	Gr	Pe	Me	Gr
1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	5	-	1	2	-	-	-	-	-
2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	-	-	-	-	-	-	-	-
3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	4	-	3	1	-	1	-	-
4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-
5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	1	1	-	-	1	-	-
6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	31	7	1	4	3	-	1	-	-
7	-	1	-	-	-	-	1	-	-	51	13	2	11	1	-	2	-	-
8	1	-	-	-	-	-	-	-	-	29	7	-	1	-	-	-	-	-
9	1	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	-	3	-	-	-	-	-
10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-	-	-	-
11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-
12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	2	-	-	-	-	-	-	-
13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26	4	1	3	1	-	1	-	-
14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	-	-	3	-	-	-	-	-
16	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	3	-	1	-	-	-	-	-
18	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	1	-	-	-	-
19	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-
Sub-totales	2	1	0	1	0	0	1	0	0	201	43	6	34	8	0	6	0	0
PYMES		3		1			1			250			42			6		
Población										303								
*Pequeña **Mediana ***Grande																		

Fuente: Elaboración propia (2020).

Con respecto a la muestra obtenida a través del software EPIDAT V4.0, el nivel de confianza trabajado es del 95%, la población inicial de 306 empresas, el efecto de diseño del 1%, una precisión de 5 y una proporción esperada del 50%. Se obtiene una muestra de 171 PYME participantes. Así mismo, se utilizó una técnica de muestreo probabilístico estratificado, dada por los 18 sectores económicos de la provincia del Tundama, para ello, de cada sector se recopiló una representación según la población que estos relacionen. Mediante la Tabla 4, se presenta la muestra por sector de PYME que fueron encuestadas para el presente estudio.

Tabla 4: Muestreo estratificado por sector económico.

Sector económico	Población	Wi	Muestra (PYME)
Sector 1.	9	0,029	5
Sector 2.	6	0,020	3
Sector 3.	27	0,088	15
Sector 4.	2	0,007	1
Sector 5.	6	0,020	3
Sector 6.	47	0,154	26
Sector 7.	83	0,271	46
Sector 8.	39	0,127	22
Sector 9.	7	0,023	4
Sector 10.	3	0,010	2
Sector 11.	2	0,007	1
Sector 12.	7	0,023	4
Sector 13.	37	0,121	21
Sector 14.	13	0,042	7
Sector 16.	1	0,007	1
Sector 17.	12	0,039	7
Sector 18.	3	0,010	2
Sector 19.	2	0,007	1
Total	306	1	171

Fuente: Elaboración propia (2020).

De acuerdo con lo anterior, la información cuantitativa se obtiene con base en una encuesta, conformada por un encabezado que permite la toma de datos generales y adicionalmente se distribuye en tres secciones. El encabezado contiene en primera instancia la información sobre el consentimiento informado de participación voluntaria con el presente estudio, seguida de siete preguntas generales sobre la empresa: nombre y cuenta de correo electrónico de la empresa o su representante legal, ciudad donde ejerce la actividad, descripción de la actividad económica, sector económico, nombre del encuestado y cargo dentro de la organización. Por otro lado, en la primera sección se recolecta información sobre la forma de recaudo y almacenamiento de información en las organizaciones, dicha sección está compuesta por nueve preguntas, de construcción propia y validadas por expertos. La segunda sección tiene como fin obtener datos sobre los sistemas de información gerenciales, uso, importancia y experiencias con sus desarrollos. Finalmente, en la sección tres se toma como tema el Internet de las cosas (IoT), la cual está conformada por siete preguntas. Es decir, la encuesta está conformada por treinta y tres (33) preguntas en su totalidad.

Por otro lado, para el enfoque cualitativo descriptivo, la muestra se realizó con participantes voluntarios, también conocida como muestra autoseleccionada, lo anterior, con una estrategia de saturación teórica. En cuanto a la recolección de dicha información se realizaron de dos formas: presencialmente en los casos que fuera permitido visitar las empresas, y otra, por medio telefónico, cuando por motivos de bioseguridad no fueron posibles.

4.-RESULTADOS

El presente estudio presenta sus resultados en tres apartados: 1. Diagnóstico de las PYME, 2. Lineamientos generales de un SIG y 3. Método de implementación del SIG para la provincia del Tundama.

Diagnóstico de las PYME.

A partir de la realización del muestreo estratificado que permitió la participación de los sectores con presencia de PYME en la provincia del Tundama, a partir de los resultados arrojados en la encuesta, al igual que la tabulación de los datos, se encuentra el consolidado por sector y municipio conforme a la tabla 5:

Tabla 5: Consolidado de encuestas por sector y municipio.

N°	Sectores economicos encuestados	Municipios Tundama encuestados					Total encuestas	Frecuencia Acumulada	Porcentaje	
		Belén PYME	Cerínza PYME	Corrales PYME	Duitama PYME	Paipa PYME				Santa Rosa PYME
1	Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	-	1	-	3	1	-	5	5	3%
2	Explotación de minas y canteras	-	-	1	2	-	-	3	8	2%
3	Industrias manufactureras	-	-	-	12	2	1	15	23	9%
4	Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	-	-	-	1	-	-	1	24	1%
5	Distribución de agua, evacuación y tratamiento de aguas residuales	-	-	-	2	1	-	3	27	2%
6	Construcción	1	-	-	17	8	-	26	53	15%
7	Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores	1	-	-	41	2	2	46	99	27%
8	Transporte y almacenamiento	1	-	-	21	-	-	22	121	13%
9	Alojamiento y servicios de comida	1	-	-	3	-	-	4	125	2%
10	Información y comunicación	-	-	-	1	1	-	2	127	1%
11	Actividades financieras y de seguros	-	-	-	1	-	-	1	128	1%
12	Actividades inmobiliarias	-	-	-	4	-	-	4	132	2%
13	Actividades profesionales, científicas y técnicas	-	-	-	13	8	-	21	153	12%
14	Actividades de servicios administrativos y de apoyo	-	-	-	5	2	-	7	160	4%
16	Educación	-	-	-	1	-	-	1	161	1%
17	Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	-	-	-	6	1	-	7	168	4%
18	Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	-	-	-	2	-	-	2	170	1%
19	Otras actividades de servicios	-	-	-	1	-	-	1	171	1%
Sub-totales		4	1	1	136	26	3	171		100%

Fuente: Elaboración propia (2020).

A partir de lo observado en la tabla 5, se encuentra que 73% de las empresas encuestadas realizan sus procesos administrativos tales como: facturación, manejo de inventarios, contabilidad, cuentas de cobro, entre otras, de forma sintetizada, lo cual, permite inferir que la mayor parte de las empresas tienden en la actualidad a la digitalización de sus diferentes procesos. Así mismo, se identifica que el 60% de las compañías, almacenan su información en bases de datos locales principalmente y el 21% ya

se encuentran utilizando SI basados en IoT, desplazando el tradicional almacenamiento en archivos físicos.

En relación con la sistematización de los procesos administrativos en las empresas el 91% de las empresas encuestadas ya utilizan el computador como una herramienta de apoyo en sus labores diarias, así mismo, tan solo el 4% de las mismas no cuentan con personal calificado en el manejo de herramientas ofimáticas tales como: Word, Excel, PowerPoint, Visio, entre otras. Dicha situación, permitiría la incursión ágil de los sistemas de información dentro de las organizaciones, disminuyendo tiempos de capacitación. De igual manera, para concluir la fase I de la encuesta (forma de recaudo y almacenamiento de la información), logrando identificar que, de las 171 empresas encuestadas, 161 cuentan con infraestructura de acceso a internet en las instalaciones de sus empresas, siendo este, un factor determinante para la incursión de un SIG basado en IoT.

Por otro lado, para la sección dos de la encuesta (sistemas de información gerenciales), se logra identificar que el 73% de las compañías ya cuentan con algún SI para el manejo, administración y gestión de sus procesos. En su mayoría los entrevistados perciben la migración al uso de un SI en una alta proporción se dio con base a las exigencias de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN), mediante Resolución 042, emitida el 05 de mayo de 2020, la cual obliga a las empresas legalmente constituidas y que se encuentran facturando en la actualidad a realizar el cambio hacia plataformas de facturación electrónica.

Teniendo en cuenta, que de 125 empresas que manejan algún SI, una tercera parte manifiesta haber tenido problemas con su implementación, y, de esta tercera parte el 70% tuvieron pérdidas económicas considerables para su organización. Lo cual, infiere a la pertenencia del desarrollo del presente estudio, con el fin de brindar una herramienta que pueda mitigar dicha problemática en las empresas que están incursionando en la digitalización y las que deberán hacerlo posteriormente. Con respecto al talento humano, el 53% de las empresas encuestas cuenta con el personal calificado que trabaja en la implementación de nuevas tecnologías y procesos de innovación, pero tan solo el 39% actualmente se encuentra desarrollando iniciativas o de implantación tecnológica, permitiendo inferir que se está desaprovechando el personal calificado y el desarrollo de nuevos procesos en las organizaciones.

Así mismo, se infiere que las empresas están dispuestas a realizar inversiones en infraestructura tecnológica con la finalidad de mejorar sus procesos tanto administrativos como productivos, mostrando que un 78% han realizado inversiones económicas en adquisición de software, herramientas, maquinaria, equipos, entre otros. Por otra parte, se logra identificar que el 95% de las empresas encuestadas consideran que si la compañía implementara nuevas tecnologías en sus procesos sería más competitiva en el mercado actual. De igual manera, 163 de las 171 compañías consideran que la implementación de un SIG contribuirá a la mejora y posicionamiento de su organización, reafirmado la necesidad de la implementación de estos sistemas en los sectores económicos de la actualidad.

Además, como uno de los factores determinantes identificados se evidencia que alrededor del 81% de los encuestados, desconoce sobre la Industria 4.0 y las tecnologías IoT e impacto en las industrias

actuales. Infiriendo el desconocimiento de los beneficios que puede acarrear la incorporación de estas tecnologías en sus organizaciones.

Requisitos para la implementación de SI con respecto a los factores administrativos y gerenciales.

Pilares de elección de un SI

Partiendo desde un punto de vista técnico y con base a toda la información ya mencionada, se logran identificar siete aspectos técnicos fundamentales para la implementación de cualquier SI. El primero de ellos relacionado con la necesidad de una arquitectura modular que permita la intervención, modificación, eliminación o inclusión de diferentes módulos con base a las necesidades de la organización en diferentes momentos, sin afectar directamente otros módulos o procesos de la organización.

Igualmente, se debe garantizarse que todos los módulos o SI presentes se encuentren integrados o interconectados entre sí, con el fin de evitar reprocesos por cargue o digitalización de información. Así mismo, esto permitirá una estabilidad al sistema, calidad y trazabilidad de la información almacenada. Igualmente, se debe garantizar que el motor de base de datos sobre el cual este diseñado el sistema, sea acorde a los requerimientos técnicos del software y así brindar estabilidad y seguridad a la información. Además, a lo anterior, la organización debe seleccionar y brindar todo el hardware para los requerimientos del SI, dichos equipos, deben ser seleccionados con el objeto de brindar soporte tanto al software como al motor de base de datos. De igual forma, en caso de un SI basado en tecnología IoT, los servidores deben garantizar que cumplan con los parámetros y requisitos para brindar estabilidad y soporte al software seleccionado.

Toda la información que se capte y almacene en el SI debe ser protegida bajo criterios de calidad, garantizando el aseguramiento de la información, tanto de amenazas internas o externas, cubierta con protocolos de seguridad acorde a las necesidades de la organización. El SI implementado debe contar con medidores de trazabilidad de la información que permitan ejercer control de modificaciones por parte de los usuarios, de igual manera, deberán existir políticas claras sobre el manejo y uso de la información recolectada y almacenada por parte de la organización. Como último aspecto debe tenerse en cuenta que el SI brinde apoyo en la generación de informes o entrega de datos según las particularidades de la organización, generando soporte en la toma de decisiones.

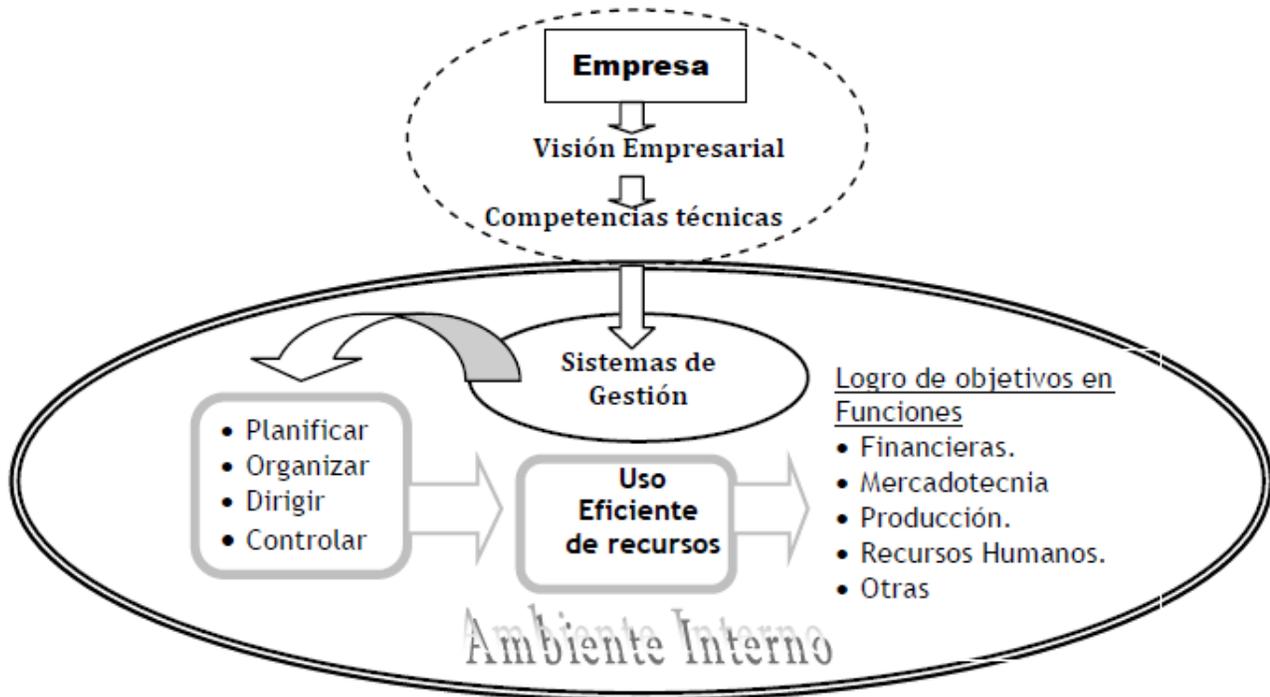
Dichos pilares permitirán la correcta selección desde una perspectiva técnica de un SI de manera general, así mismo, serán un soporte fundamental para la estructuración de método, mitigando en las empresas los riesgos en el desarrollo del SI. Del mismo modo, cada aspecto debe ser profundizado según el tipo de SI y el objeto de negocio sobre el cual se base la compañía.

Factores administrativos y gerenciales de un SI

Según Agustín Hernández (2011), existen diferentes factores administrativos y gerenciales que intervienen en una PYME, desde una perspectiva de la toma de decisiones se pueden identificar cuatro puntos fundamentales, los cuales están basados en las teorías de Henry Fayol en la búsqueda del éxito

gerencial, caracterizando a una buena gerencia por su proceso administrativo eficiente en las diferentes operaciones y actividades de una organización. Lo anterior, garantizando el correcto uso de los recursos buscando el logro de las metas y objetivos financieros, de mercadotecnia, producción, recursos humanos, entre otros (Ver figura 1).

Figura 1: Elementos administrativos y gerencial de una PYME



Fuente: Hernández (2011, p.47).

Ahora bien, considerando los aspectos de Fayol los elementos administrativos se dan de la siguiente manera:

Planeación. en la cual se identifican aspectos generales para determinar las metas y los medios por los cuales se lograrán alcanzar. Para Agustín (2011, p. 14), la planeación en la administración se da por tres razones: la primera, para determinar una dirección general para lograr metas a futuro, mejorar la productividad, rentabilidad y perdurabilidad en el mercado. La segunda, para destinar los recursos y proyectar su correcto uso, finalmente, para organizar ideas y mejorar el alcance de las metas y objetivos empresariales.

Organización. después de que se han planificado las actividades, metas y recursos, se deben materializar las ideas. De este modo, se debe definir la estructura organizacional con sus respectivas funciones.

Dirección. se debe procurar y hacer cumplir las tareas por persona, normalmente se enfatiza en una persona que dirija las actividades y motive a otros a superar las metas, fortaleciendo el liderazgo y la asignación de responsabilidades.

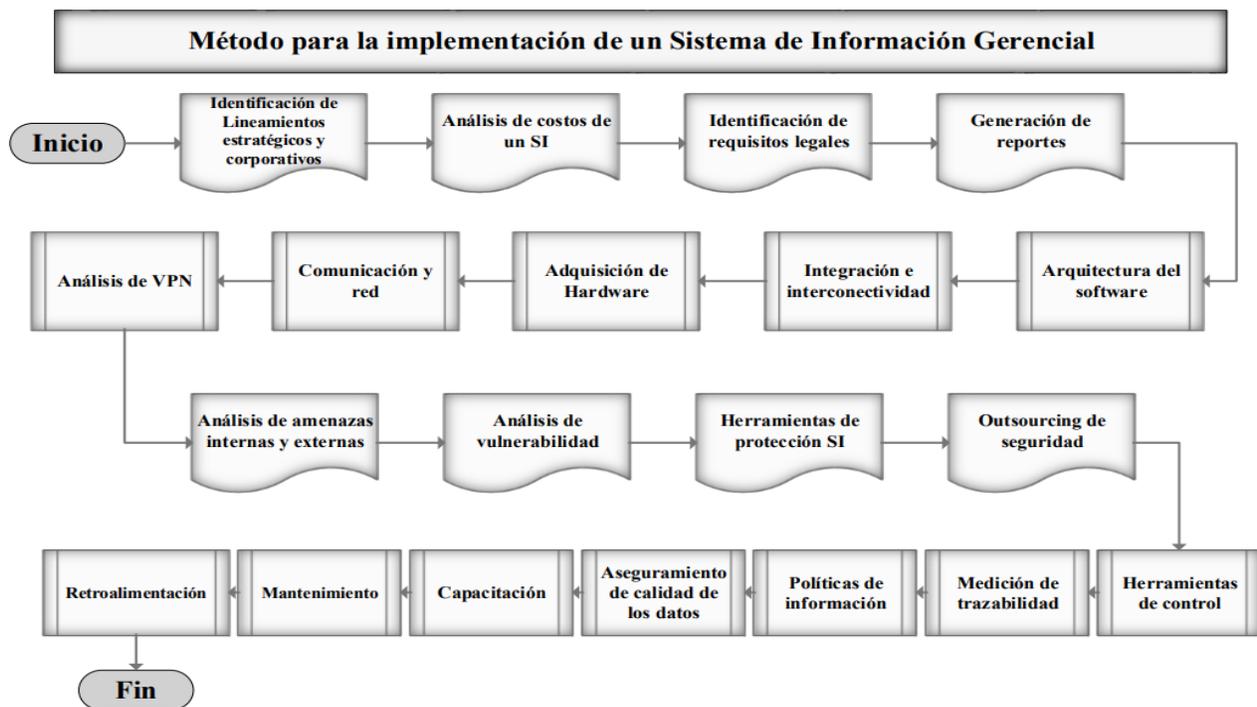
Control. En este aspecto se vigilan y controlan todas las acciones, actividades, desempeños, entre otras, y se toman decisiones correctivas enfocadas a la mejora continua empresarial.

A partir de este estudio, dichos factores relacionados anteriormente, se convierten en la base de la estructuración e implementación de los SIG, los cuales aportan los insumos necesarios a las organizaciones para la toma de decisiones, disminuyendo las incertidumbres que puedan ocasionar el no tener la información de manera ágil y oportuna. Así mismo, dicha información debe estar basada en una buena estructuración a partir de los diferentes sistemas tanto de gestión como de producción de una organización, buscando el cumplimiento de la visión empresarial y aumento en las competencias técnicas, logrando posicionar a la organización acorde a estándares de calidad.

Descripción del método propuesto.

Considerando el diagnóstico de las PYME con respecto al manejo los SI por las empresas de la provincia del Tundama, la Industria 4.0. y las IoT, en conjunto con la identificación de los lineamientos y factores a referenciarse en los SI, a continuación, se propone un método o serie de paso lógicos para a implementación de un SIG, con la finalidad de brindar una herramienta a las PYME de la provincia para disminuir los riesgos en la implementación y mejora sus procesos productivos y administrativos. El método está compuesto de veinte pasos secuenciales los cuales se describen a continuación (Ver figura 2):

Figura 2: Flujograma del Método para la implementación de un SIG.



Fuente: Elaboración propia (2020).

Identificación de Lineamientos estratégicos y corporativos.

En esta primera etapa se debe realizar un análisis sobre las principales necesidades de la compañía, con el fin de tener claridad sobre las necesidades que atenderá el SIG y que tipo de informaciones es necesaria para una correcta toma de decisiones. Para esta labor, es importante realizarse diferentes preguntas entorno al objeto de negocio de la empresa, su proyección de crecimiento en el corto, mediano y largo plazo, la información que considera más importante para toma de decisiones, las labores necesarias para apoyar con un SIG, los recursos y la estructura organizacional con que cuenta la empresa, la organización de los procesos y la cobertura de las necesidades presentes en la organización.

La claridad de estas preguntas, permiten tener un enfoque más claro sobre las necesidades actuales de la empresa con respecto a la implementación de un SIG. Así mismo, es importante resaltar que, con base a las proyecciones de crecimiento, se debe seleccionar el sistema con la finalidad de disminuir el riesgo de un sobredimensionamiento o la adquisición de un SI que va hacer modifica o reemplazado posteriormente por no cumplir las expectativas o tener la capacidad pariendo de las necesidades futuras dentro de cada organización.

Flujo de costos para un SI. Este apartado referencia los posibles costos que conlleva la compra e implementación de un SIG, con la finalidad de proyectar a las organizaciones sobre los valores a tener en cuenta, y así mismo, se tengan identifiquen desde etapas iniciales para una correcta planificación. En esta sección se toman como referencia algunos aspectos de costos que plantea Laudon & Laudon (2012) relacionados con el Precio de compra del hardware, la Compra de la licencia, los Costos de instalación del SIG y los equipos a utilizar, los Costos de capacitación y de soporte o mantenimiento, así como los Costos por actualización tanto del hardware como del software y por mantener el SIG: quipos, redes, y personal. Finalmente, los costos relacionados con la infraestructura física en la organización (servicios públicos, bienes y raíces, entre otros).

Identificación de requisitos legales. En este aspecto, se recomienda a las organizaciones revisar la legislación vigente referente a almacenar y utilizar información; bajo el supuesto que se recolecten datos de clientes o proveedores se debe garantizar la privacidad de la información, verificando que el sistema informe o notifique a sus usuarios los fines y tratamientos de estos. Para el caso de la provincia objeto del estudio, es necesario dar cumplimiento a la Ley 1581 de 2012, que rige los parámetros y exigencias referente a la protección de datos personales.

Generación de reportes. En este aspecto, se debe tener en cuenta que el SIG brinde y genere informes conforme a la organización y sus requerimientos específicos, brindando debido soporte requerido en la toma de decisiones de las PYME. De este mismo modo, debe cumplir las legislaciones y normativas legales según la actividad económica y los entes de control que soliciten la información, logrando brindar una información de alta confiabilidad y disminuyendo tiempos en los ajustes o elaboración de informes de manera manual. Ejemplo: Reportes a la DIAN, entidades territoriales, Contraloría, Procuraduría, entre otras.

Arquitectura del software. Se debe verificar que el SIG esté basado en una arquitectura modular que permita la intervención, modificación, eliminación o inclusión de diferentes módulos con base a las necesidades de la organización en diferentes momentos, sin afectar directamente otros módulos o procesos de la organización.

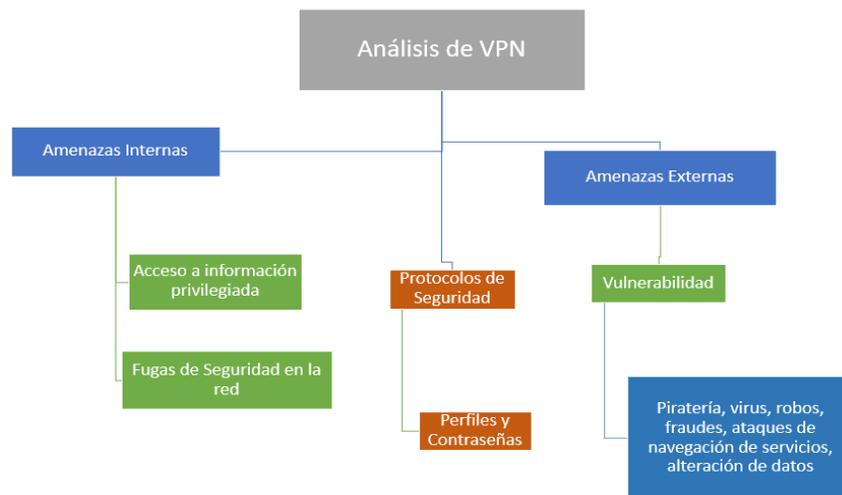
Integración e interconectividad. Debe garantizarse que todos los módulos del SIG se encuentren integrados o interconectados entre sí, es decir, que se encuentre conectado internamente y compartan información entre ellos con el fin de evitar reprocesos por cargue o digitalización de información. Así mismo, esto permitirá una estabilidad al sistema, calidad y trazabilidad de la información almacenada. Por otro lado, se debe realizar una codificación de los diferentes procesos, áreas, productos, y actividades a intervenir, con el objeto de facilitarle al sistema una mayor organización en la información almacenada.

Adquisición de Hardware. El SIG debe estar soportado con una infraestructura de calidad y acorde a las necesidades del sistema, dichos equipos, deben ser seleccionados con el objeto de brindar soporte tanto al software como al motor de base de datos. De igual forma, en caso de un SI basado en tecnología IoT, los servidores deben garantizar que cumplan con los parámetros y requisitos para brindar estabilidad y soporte al software seleccionado, y su configuración permita adaptarse a otros modelos de programación pensando en la vida útil del sistema.

Comunicación y red. Para la implementación de un SIG basado en tecnología IoT se debe verificar que se cumpla con una línea básica de comunicación cliente-internet, caracterizando y parametrizando la red de la organización bajo unos estándares mínimos de calidad que garanticen un sistema estable, así como cumplir con los diferentes protocolos de seguridad. El usuario debe solicitar al proveedor de los servicios en la nube que cumpla con principales protocolos de transferencia de Archivos (FTP), bases de datos estables, sistemas de procesamiento en segundo plano (back-end), disponibilidad de la información y seguridad de esta.

Análisis de VPN: Es crucial que la organización exija que el proveedor de tecnología IoT implemente una Red Privada Virtual (VPN) con una conexión de túnel segura a través de Internet. Esto garantiza la protección de los datos al cifrarlos dentro del Protocolo de Internet (IP), ocultando su contenido y brindando una capa adicional de seguridad a la información. Además, esta medida facilita la detección de posibles intrusiones en el sistema. La figura 3, muestra un tablero de análisis de amenazas existentes identificadas para la VPN a implementar.

Figura 3: Análisis de VPN



Fuente: Elaboración propia (2020).

Como último punto y uno de los más indispensables de este método, se deben establecer mecanismos de verificación y almacenamiento de las experiencias, fallos y logros, mediante la implementación y labores diarias del SI, identificando factores positivos a aprovechar. De igual forma, aspectos negativos que puedan ser mejorados en posibles actualizaciones o de ser necesario intervenirlos según la necesidad, estableciendo un sistema de lazo cerrado con retroalimentación constante lo cual permita un mejoramiento en la eficiencia y eficacia del SIG con base a los requerimientos de la organización.

5.-CONCLUSIONES

Se evidencia gran interés en las organizaciones analizadas en la implementación de diferentes SIG que les permita digitalizar los diferentes servicios y así mismo, aumentar la productividad de su organización mejorando la competitividad en el sector que se desempeñe. En este orden de ideas, la mayor parte de las PYME cuentan con los recursos para implementar SIG, pero existe desconocimiento sobre los procesos de implementación y beneficios que puede traer la incursión de estas tecnologías.

En cuanto al uso e implementación de SI de las empresas tomadas como caso de estudio, en su gran mayoría ha implementado estas tecnologías debido a las exigencias del estado por regular e ingresar en la digitalización tales como: facturación electrónica, lo cual, ha generado traumatismo en algunas organizaciones que desempeñaban buena parte de los procesos manualmente.

Por otra parte, se logró evidenciar descuido por parte de los proveedores de SI o software a las empresas de la región con respecto a la implementación de diferentes aplicaciones que en algunos casos no son correctamente seleccionados con base a las necesidades de la organización, incurriendo en sobredimensionamientos o elecciones inadecuadas y así mismo, ocasionando gastos y pérdidas de tiempo en las organizaciones por falta de asesoría y acompañamiento.

De otro modo, se evidencio claramente la existencia de barreras a la hora de implementar de sistemas de información a partir de tecnologías IoT, debido al miedo a perder información o sufrir alteraciones en los datos de la organización, desconocimiento que, en la actualidad, aunque exista el riesgo de seguridad de la información, de igual manera, se cuentan con diferentes herramientas o estrategias para mitigar o eliminar dicha problemática

En la actualidad existen diversos tipos de sistemas de información aplicables de forma particular o conjunta según las necesidades de las compañías, para lo cual, es de suma importancia conocer las diferencias entre ellos y los procesos o funciones que desempeñan, permitiendo realizar una correcta selección e implementación del SI. Por consiguiente, no es necesario contar con las mejores herramientas tecnológicas o software del mercado a la hora de implementar un SIG, en algunos casos, es suficiente con la correcta implementación de protocolos y organización de la información como se puede estructurar un SIG que apoye el proceso de toma de decisiones gerenciales de una organización.

En ese orden de ideas, para las empresas se ha convertido en un recurso fundamental los datos que logran recolectar, almacenar y procesar, convirtiendo la toma de decisiones de una manera más ágil, en un valor diferencial y mitigando incertidumbres, así como brindando una ventaja competitiva ante sus rivales.

Finalmente, el presente método planteado para la implementar un SIG a partir de tecnologías IoT, comprende una recopilación de aspectos técnicos vitales, organizaciones y administrativos que interfieren en la aplicación de un SI para mitigar posibles pérdidas o dificultades durante este proceso, y así mismo, poder lograr la respectiva incursión de la industria 4.0, por parte de las PYME de la provincia del Tundama.

REFERENCIAS

- Aguilera, R. (2013). Identidad y Diferenciación entre Método y Metodología. *Estudios Políticos*, 28(28), 81–103. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ep/n28/n28a5.pdf>
- Agustín Hernández, F. N. (2011). *Factores administrativos que inciden en la supervivencia y desarrollo de pequeñas y medianas empresas industriales, departamento de Zacapa, Guatemala*. Universidad Estatal a Distancia.
- Ander, E. (1982). *Buscando la sinergia en Trabajo Social: Técnicas de Reuniones de Trabajo*.
- Atzori, L., Iera, A., & Morabito, G. (2010). The Internet of Things: A survey. *Comput. Netw.*, 54, 2787–2805.
- Barrios, M. (2014). Internet de las cosas. In *Universidad Católica* (1.ª edición).
- Bauernhansl, T. (2014). Die vierte industrielle Revolution - Der Weg in ein wertschaffendes Produktionsparadigma. In *Industrie 4.0 in Produktion, Automatisierung und Logistik* (pp. 5–35). In *In Industrie 4.0 in Produktion, Automatisierung und Logistik* (pp. 5–35).
- Bernal, D. (2019). *Provincia Geografía de Boyacá*. Geografía Cultural de Boyacá. http://www.boyacacultural.com/index.php?option=com_content&view=article&id=108&Itemid=105
- Blanchet, M., & Al, E. (2014). Industry 4.0 - The new industrial revolution How Europe will succeed. *Roland Berger Strategy Consultants*.
- Blanco Encinosa, L. . (2011). *La informática en la dirección de empresas*. (C. La Habana (ed.); 1ra Edición).
- Brettel, M., & Al, E. (2014). How Virtualization, Decentralization and Network Building Change the Manufacturing Landscape: An Industry 4.0 Perspective. *International Journal of Mechanical, Aerospace, Industrial and Mechatronics Engineering*, 8(1), 37–44.
- Buguin, J., Dobbs, R., Bisson, P., & Marrs, A. (2013). Disruptive Technologies: Advances That Will Transform Life, Business, and the Global Economy. *McKinsey Global Institute: San Francisco*.
- Cabaña, A., & Galbusera, L. (2019). Industria 4.0: Competencias en carreras de ingeniería. *Jóvenes Investigadores Tecnológicos (JIT19)*, 1–10.
- Cabrera, Á., De la cuadra, S., Glaletovic, A., & Sanhueza, R. (2009). Las pyme: quiénes son, cómo son y qué hacer con ellas. In *Estudios Públicos* (Vol. 116).
- Cámara de Comercio de Tunja. (2018). Boyacá en cifras. In *Cámara de Comercio de Tunja* (Vol. 3, Issue September).
- Davis, G., & Olson, M. (1987). *Sistemas de Información Gerencial* (McGraw Hil).
- Por el cual se adiciona el capítulo 13 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1074 de 2015, Decreto Único del Sector Comercio, Industria y Turismo y se reglamenta el artículo 2° de la Ley 590 de 2000, modificado por el artículo 43 de la Ley 145, 8 (2019) (testimony of Decreto 957 de 5 de junio).*
- Ministerio del Interior (2020). *Decreto 1408*.

- https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/decreto_1408_del_30_de_octubre_de_2020.pdf
- Ministerio del Interior (2020). *Decreto 457*. https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/decreto_457_del_22_de_marzo_de_2020.pdf
- Delone, W. y Mclean, E. (2002). Information Systems Success Revisited. Proceedings of the 35th Hawaii. *International Conference on System Sciences*.
- Ecuador, G., Veintimilla, J. G., Ulloa, J. F., y Veintimilla, M. A. (2017). Transformación De La Educación Superior Por Medio Del Surgimiento Del Internet De Las Cosas (Iot). *Sistemas, Cibernética e Informatica*, 15(1), 1–5. <http://www.iiis.org/CDs2017/CD2017Summer/papers/CA097GC.pdf>
- Evans, D. (2011). *Internet de las cosas: Cómo la próxima evolución del internet lo cambia todo.*,
- Fernández, L. y Plata, D. (2006). *Los sistemas de información gerencial en las PYMEs en el marco de la creación de un entorno de éxito en tiempos de crisis, Multiciencias:1.*
- Geisberger, E. y Broy, M. (2012). *Agenda CPS - Integrierte Forschungsagenda Cyber-Physical Systems*.
- Giner, P. (2010). Developing Mobile Workflow Support in the Internet of Things. *IEEE Pervasive Computing*.
- Glabe, G., Sedera, D. y Chan, T. (2013). Enterprise systems success: a measurement model. *Proceedings Twenty-Fourth International Conference on Information Systems*, 576–591.
- Gómez, A. y Suárez, R. (2005). *Sistemas de información herramientas prácticas para la gestión empresarial*.
- Gordillo, N. A. (2007). Metodología, método y propuestas metodológicas en Trabajo Social. *Revista Tendencias & Retos*, 12, 119–135.
- Hamidian Fernández, B. F. y Ospino Sumoza, G. R. (2015). ¿Por qué los sistemas de información son esenciales? *Anuario*, 38(2011), 161–183. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc38/art07.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (6th ed., Vol. 53, Issue 9). Mc Graw Hill. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación(6a Edición. *Mc Graw Hill Education* .
- Kampas, P. (2000). Roadmap to the E-Revolution. *Information Systems Management*, 14(2), 8–22.
- Khanna, S., y Sharma, A. (2012). Role of Management Information System in Telecom Agencies., *IJCAIT*:, 1(1), 1–3.
- Laudon, K. C., y Laudon, J. P. (2012). Sistemas de Información Gerencial. In *Climate Change 2013 - The Physical Science Basis*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Li, G., Hou, Y. y Wu, A. (2017). Industrial Revolution: Technological drivers, impacts and coping methods. *Chin. Geogr. Sci.*, 27, 626–637.
- Lima, B. (1963). *Contribución a la Metodología de Trabajo Social*. Universidad Central de Venezuela
- Madakam, S., Ramaswamy, R. y Tripathi, S. (2015). *Internet of Things (IoT): A Literature Review* (pp. 164–174). <https://doi.org/10.4236/jcc.2015.35021%0D>
- Martínez, H. y Perozo, B. (2010). Sistema de información gerencial para la optimización de portafolios de inversión. *Revista Venezolana de Gerencia*:, 15(50), 253–272.
- Méndez, C. E. (2001). *Metodología diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en Ciencias Empresariales* (Limusa (ed.); 4A Edición).
- Montoya, A., Montoya, I. y Castellanos, O. (2010). Competitividad_Pymes_Colombia. *Agronomía Colombiana*, 28(1), 107–117.
- Mosconi, M. (2015). *The New European Industrial Policy*.

- Neugebauer, R., Hppmann, S. y Leis, M.(2016). *Industrie 4.0 – From the perspective of applied research*. 57(2–7).
- Peña, A. (2018). Principales factores que facilitan la adopción del IoT en estudiantes universitarios como usuarios tempranos. In *Universidad de Manizales*. (Issue 4). <https://doi.org/10.1590/s1809-98232013000400007>
- Piccarozzi, M., Aquilani, B. y Gatti, C. (2018). Industry 4.0 in management studies: A systematic literature review. *Sustainability (Switzerland)*, 10(10), 1–24. <https://doi.org/10.3390/su10103821>
- Pressman, R. (2005). *Ingeniería del Software*. Mc Graw Hill.
- Ramírez, J. y Vega, O. (2015). Sistemas de información gerencial e innovación para el desarrollo de las organizaciones. *Télématique: Revista Electrónica de Estudios Telemáticos*, 14(2), 201–213. <https://doi.org/1856-4194>
- Ramírez, V. y Constantino, L. (2012). Sistemas de información gerencial en los servicios asistenciales y apoyo de salud . Caso de estudio : *Revista Visión Gerencial*, 11(1), 190–216.
- Riveros, M. (1995). *Los Sistemas de Información y la Administración* (Editorial).
- Rodríguez, R. (2011). Diseño de un sistema de información gerencial alineado con la orientación estratégica de la empresa para el soporte en la toma de decisiones a nivel estrrtatégico. In *Unievrsidad Nacional de Colombia*.
- Rodriguez, Y. (2014). Modelo de uso de información para la toma de decisiones estratégicas en organizaciones de información cubanas. In *Editorial de la Universidad de Granada*. Universidad de Granada.
- Schwab, K. (2016). *La cuarta revolución industrial* (Editorial).
- Serrano-Cobos, J. (2016). Tendencias tecnológicas en internet: hacia un cambio de paradigma/ Internet technology trends: Towards a paradigm shift. *El Profesional de La Información*, 25(6), 843–850. <https://doi.org/10.3145/epi.2016.nov.01>
- Sommer, L. (2015). Industrial revolution-Industry 4.0: Are German manufacturing SMEs the first victims of this revolution. *J. Ind. Eng. Manag.*, 8.
- Thompson, S. Parthasarathy, S. (2006). Moore’s law: The future of Si microelectronics. *Materials*, 9(6), 20–25.
- Vargas, L. (2013). Diseño de una propuesta metodológica para gestionar la innovación en empresas desarrolladoras de software integrantes de la organización Network Clúster TIC del Triángulo del Café. In *Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia*.

Factores determinantes en la migración calificada mexicana hacia Estados Unidos. Una revisión sistemática¹

Determining factors in Mexican skilled migration to the United States. A systematic review

Solangel, González-Ahumada².

RESUMEN

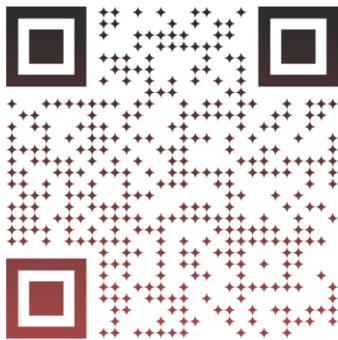
El objetivo principal de este artículo es analizar el alcance empírico dentro de la literatura científica, sobre los factores determinantes de la migración calificada mexicana hacia Estados Unidos. Mediante la metodología de revisiones sistemáticas, se realizaron búsquedas de artículos científicos publicados entre el año 2013 y 2023, en español e inglés. A través de 5 bases de datos electrónicas: Scientific Electronic Library Online -SciELO, Google Académico, Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal -Redalyc, Directory of Open Access Journals -DOAJ y Education Resources Information Center -ERIC. Dentro de la búsqueda se utilizaron operadores booleanos AND y OR, incluyendo 90 estudios publicados en revistas indexadas. Además, para la selección de las investigaciones se utilizaron criterios específicos que describían al perfil de migrante calificado mexicano con estudios de licenciatura o posgrado. Para el análisis final se incluyeron 9 estudios y los hallazgos obtenidos a través de la evidencia disponible, señalan que los factores determinantes en la migración calificada mexicana hacia Estados Unidos son principalmente laborales, económicos, salariales, por debilidades estructurales en ciencia y tecnología y académicos. En menor frecuencia se encontraron indicadores familiares, de inseguridad y desarrollo profesional.

Palabras claves: Factores migratorios, migración, migración calificada, revisión sistemática.

ABSTRACT

The main objective of this article is to analyze the empirical scope within the scientific literature on the determining factors of Mexican skilled migration to the United States. Using the methodology of systematic reviews, searches were carried out for scientific articles published between 2013 and 2023, in Spanish and English. Through 5 electronic databases: Scientific Electronic Library Online (SciELO), Google Scholar, Network of Scientific Journals of Latin America and the Caribbean, Spain and Portugal (Redalyc), Directory of Open Access Journals (DOAJ) and Education Resources Information Center (ERIC). Within the search, Boolean operators AND and OR were used, including 90 studies published in indexed journals. In addition, specific criteria were used to select the research that described the profile of qualified Mexican migrant with undergraduate or graduate studies. For the final analysis, 9 studies were included, and the findings obtained through the available evidence indicate that the determining factors in Mexican qualified migration to the United States are mainly labor, economic, salary, due to structural weaknesses in science and technology and academics. Family indicators, insecurity and professional development were found less frequently.

Keywords: migration, migratory factors, skilled migration, systematic review.



Fecha de recibido: 07/11/2023
Fecha de revisado: 12/01/2024
Fecha de aceptado: 12/02/2024
Fecha de publicación: 30/06/2024



Esta obra está bajo una licencia de
Creative Commons Reconocimiento-
NoComercial-SinObraDerivada 4.0
Internacional

Cómo referenciar este artículo:

González-Ahumada, S. (2024). Factores determinantes en la migración calificada mexicana hacia Estados Unidos. Una revisión sistemática. *Revista Política, Globalidad y Ciudadanía*, 10(20), 84-102. <https://doi.org/10.29105/rpgyc10.20-300>

¹ Este artículo es producto parcial del proyecto de investigación doctoral "Factores que influyen en la migración calificada desde Nuevo León, México a Texas Estados Unidos", financiado por Conahcyt, iniciado en 2020 y finalizado en 2023.

² Doctora en Filosofía con orientación en Relaciones Internacionales, Negocios y Diplomacia por la Universidad Autónoma de Nuevo León. Profesora Investigadora en la Unidad Académica de Negocios de la **Universidad Autónoma de Sinaloa, México**. Email: solangel.gonzalez@uas.edu.mx. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8360-9134>

1.- INTRODUCCIÓN

La migración internacional mexicana se compone por una larga historia de eventos que han moldeado los flujos de migrantes connacionales y de acuerdo con datos de la Unidad de Política Migratoria (2018) Estados Unidos es el principal destino de mexicanos en el exterior, seguido de Canadá, España y Alemania. Además, en la actualidad, México es considerado como una de las mayores diásporas de migración internacional y al mismo tiempo se ha convertido en un país destino que cada año recibe movilidad internacional, según información de la Organización Internacional para las Migraciones (2022).

De acuerdo con lo anterior, los flujos migratorios en México han incrementado en cantidad y diversidad, por lo cual en la actualidad se clasifican en flujos de origen, tránsito, destino y retorno (CNDH, 2018). De igual manera otro de los aspectos sobre la migración mexicana son los perfiles o características de las clases migratorias, los cuales años atrás se caracterizaban por población masculina, joven y con estatus soltero, provenientes de zonas rurales y con bajos niveles de escolaridad, que se desempeñaban principalmente en actividades agrícolas de temporalidad corta (Ayvar y Armas, 2014).

Actualmente la diáspora mexicana ha experimentado una reconfiguración en los perfiles de migrantes, propiciado por el aumento en los índices de escolaridad mexicana, así como la atracción de profesionales a través de políticas migratorias y la selectividad de migrantes en los países desarrollados como Estados Unidos, que simultáneamente han propiciado el incremento en los desplazamientos de mexicanos calificados, los cuales en su mayoría son profesionales con estudios de licenciatura o posgrado finalizados en México. El análisis de profesionales que se desplazan permitirá reconocer si las motivaciones de esta clase de migrantes, responde a los mismos patrones de conducta en el migrante tradicional o si existen distintos motivos asociados a su movilidad. Por lo tanto, el estudio responde a la siguiente pregunta ¿Cuál es la literatura científica disponible sobre los factores que determinan los desplazamientos de migración calificada mexicana a Estados Unidos?

Por consiguiente, se considera que una revisión de este tipo es importante, ya que a través de ella se podrá generar la concentración y análisis sobre la literatura científica principal que describe el fenómeno de la migración calificada mexicana. Por consiguiente, es importante señalar que el artículo se integra por cinco secciones, la primera corresponde a la introducción que ofrece un enfoque general del estudio, la segunda describe el fundamento teórico sobre el fenómeno de la migración calificada y la evolución que ha tenido el concepto en el tiempo, así como los principales factores asociados a esta clase de desplazamientos. Por otra parte, la tercera sección explica la metodología que se utilizó, la cual recurrió a una revisión sistemática, de acuerdo con la naturaleza del estudio, y finalmente dentro de la cuarta sección se describen los resultados y se contrastan mediante la discusión de literatura, mientras que en la última sección se describen las principales conclusiones.

2.-FUNDAMENTO TEÓRICO

La migración calificada es la que describe a los profesionales que han desarrollado estudios universitarios en su país de origen y que posteriormente se desplazan a otros sitios para continuar con su educación, desarrollar investigaciones o buscar mejores oportunidades laborales (Maltos, 2013; Riveros, 2013; Gandini y Lozano, 2011; Tigau, 2015; Delgado Wise, Chávez y Ramírez, 2016). Según Khadria

(2007) esta clase de desplazamientos involucra a profesionales altamente calificados como médicos, profesores, ingenieros, científicos entre otros y se describe como éxodo o pérdida de talento para el país de origen.

Los inicios de esta clase de migración y en especial del término “fuga de cerebros” se remontan a la etapa de expansión industrial en Europa, en la cual fue necesario incluir conocimiento tecnológico y personas calificadas de distintos países (Brandi, 2006). Con el paso de los años el fenómeno de la migración calificada ha evolucionado adaptándose a los cambios sociales y de acuerdo al modelo teórico de Aboites y Díaz (2018) retoman el enfoque de Lozano y Gandini (2011) señalan a esta clase de migración como “fuga de cerebros”, ya que se consideraba que existía una pérdida de talento con efectos negativos para el país expulsor y en consecuencia una disminución de desarrollo a los países de origen. Sin embargo, con el paso del tiempo se identificó que existía una especie de circulación de talento, ya que las personas desplazadas comúnmente retornaban a su país de origen, considerándolo un sector capitalizable como ganancia y contribuir al desarrollo.

Con el paso de los años el término de “fuga de cerebros”, ha tenido algunas variantes que buscan describir el fenómeno señalándolo como “circulación de elites” (Tuirán y Ávila, 2013) o “emigración de elites”, “éxodo intelectual”, “mercado de talentos” entre otros (Fernández et al., 2009). Pero de acuerdo con Maltos (2013) esa clase de términos se consideraban poco apropiados, debido a que categorizan a los migrantes como objetos, bajo la denominación de “cerebros” y personas “fugadas” que huyen de su país de origen, es por ello por lo que se propuso el uso del término de “migración calificada”, que simplemente remarcaba la existencia de alguna calificación por parte de los migrantes.

Por otra parte, el significado de la migración calificada, también se ha transformado a lo largo del tiempo dentro de la literatura, en palabras de Delgado (2016) los desplazamientos forman parte de un modelo exportador de fuerza de trabajo altamente calificado, con un patrón de movilidad de países periféricos a emergentes. Además, reconoce que esta clase de migración propicia la desigualdad, ya que este modelo solo favorece a la parte que recibe al capital intelectual. En estudios más recientes Tigau (2020) señala que los migrantes calificados son profesionistas que forman parte de una elite educativa y financiera que representa a su país en el extranjero. De forma que resulta importante analizar los diferentes aspectos que impulsan la migración calificada, considerando que existen enfoques que influyen de forma positiva o negativa para los países expulsores.

Con respecto a la migración calificada mexicana a Estados Unidos, Ramírez-García y Lozano (2017) señalan que la población mayoritariamente pertenece a personas con estudios de licenciatura, mientras que en otras partes del mundo existen mayores indicadores de posgrado. Sin embargo, Delgado, Chávez y Gaspar (2020) recientemente señalan que si existe un incremento significativo entre los estudiantes y profesionistas mexicanos con licenciatura y posgrado que se desplazan a Estados Unidos. El aumento en los grados de escolaridad en los migrantes mexicanos, se vincula directamente con los mejores niveles de alfabetización que el país ha experimentado en los últimos años.

Factores que inciden en la migración calificada

Así mismo el incremento de los índices de migración a nivel internacional, ha colocado al fenómeno como prioridad dentro de la Agenda global, y en los últimos años de acuerdo con Aliaga, Gissi y Padilla

(2020) no solo ha crecido el número de migrantes, sino también la diversidad migratoria y debates sobre políticas públicas, derechos humanos, e inclusión social sobre el tema. Así como el análisis de las motivaciones asociadas a los desplazamientos, los cuales requieren ser explorados desde una perspectiva específica para cada tipo de grupo y bajo su propio contexto, como el caso de la migración México-Estados Unidos con una larga tradición histórica, que prevalece hasta el día de hoy (Salgado, 2002).

Aunque existen diferentes aspectos que impulsan la migración calificada, varios estudios con anterioridad han coincidido que los factores políticos, económicos, laborales, familiares y de inseguridad, son los indicadores generales con mayor incidencia dentro de la literatura internacional (Salgado, 2002; Flecha et al., 2016; Domínguez y Vázquez, 2019; Cruz-Piñero y Ruiz-Ochoa, 2010; Ramírez-García, 2019; Hualde y Rosales, 2017). Para señalar la influencia sobre el factor político, inicialmente se retomó un estudio de la relación migratoria entre Puerto Rico y Estados Unidos, en el cual Flecha, et al., (2016) explican que ambas naciones han propiciado la generación de políticas encaminadas al incremento y promoción de la movilidad especialmente de personas calificadas. Así mismo Pedraza, García y Armas (2012) explican que las modificaciones dentro de las políticas migratorias y empresariales en EU privilegian la entrada de personal calificado, principalmente en áreas del conocimiento con déficit de población.

Por otra parte, aunque las políticas migratorias buscan atraer a los mejores profesionistas, para favorecer el desarrollo, son estas mismas las que proponen el trabajo temporal con esquemas precarios de incorporación laboral (Cairns, et al., 2017). Por este motivo las políticas que promueven la migración tienen un papel ambivalente dentro del contexto migratorio, ya que para algunos sectores de la población las regulaciones migratorias favorecen los desplazamientos, ofreciendo mejores oportunidades de empleo y desarrollo, que en caso contrario para algunos migrantes resulta desfavorable incrementando los esquemas de selectividad.

Otro de los elementos relacionados con la movilidad de mexicanos al extranjero es el factor económico, y dentro de algunas explicaciones clásicas como los planteamientos de la teoría neoclásica de Todaro (1969) se reconocen la importancia de la economía en la promoción de desplazamientos de mexicanos, quienes recurren a la movilidad con la posibilidad de mejorar su situación económica. En esa misma línea, Mendoza (2006) explica que la firma de convenios y tratados internacionales también fomentan el intercambio comercial entre los países y a su vez la movilidad de personas, señalando que en los últimos años a partir de la firma del Tratado de Libre Comercio, los flujos migratorios entre México y Estados Unidos tienen incrementos significativos. En cambio, Domínguez y Vázquez (2019) sugieren que el análisis de la economía debe partir desde la calidad de vida de las personas, ya que el factor económico se compone por una serie de motivaciones individuales que promueven finalmente los desplazamientos.

Agregando a lo anterior, los indicadores laborales que se relacionan con la migración mexicana, frecuentemente se asocian a la búsqueda de un mejor empleo y al incremento de ganancias económicas. En épocas recientes también es común que los desplazamientos de profesionistas mexicanos se promuevan a través de empresas multinacionales de atracción y contratación de empleados calificados alrededor del mundo. En el caso de México, de acuerdo con el estudio de Domínguez y Vázquez (2019) el factor laboral es el elemento de carácter profesional con mayor influencia en la decisión de migrar. Así bien reconocen que en el contexto mexicano las oportunidades son limitadas, existe mucha burocracia y falta de infraestructura para desarrollarse en algunas áreas en específico. Por añadidura Grebeniyk, Aleshkovski y Maksimova (2021) analizan los efectos positivos y negativos de la migración

laboral, tanto en los países de origen como en los receptores. Enfatizando que los países de origen tienen mayores efectos negativos por los desplazamientos del capital humano especialmente el calificado.

Dentro del contexto familiar existen una serie de prácticas que, a lo largo de los años, han influido en los desplazamientos familiares, que van desde la reunificación familiar, la formación de una nueva familia, la familia acompañante y la transnacional. Adicionalmente los países receptores han modificado sus políticas de migrantes de calificados, promoviendo mejores condiciones de vida, reunificación de familias, asentamiento permanente o adquisiciones de ciudadanía, a través de las cuales buscan promover e incrementar la migración de profesionistas calificados (Bermúdez, 2010). Paralelamente Pedone y Alfaro (2015) consideran que la migración familiar en los flujos calificados es un área descuidada, ya que algunos autores se enfocan en analizar los desplazamientos como proyectos autónomos, en donde la familia queda invisibilizada. Sin embargo, dentro del contexto mexicano, la familia es un elemento que no puede quedar segregado, ya que representa una fuerte representación cultural y en algunos casos es promotora de la migración, aunado a las grandes redes migratorias de México y Estados Unidos.

Finalmente, la inseguridad es un determinante social que, en los últimos años, se ha detectado como un indicador dentro de las migraciones. Gutiérrez et al. (2020) señalan que la inseguridad e incremento de violencia en algunos países, influye en los desplazamientos hacia zonas seguras y con mejores oportunidades económicas y sociales. De igual manera dentro del análisis de Domínguez y Vázquez (2019), se encontró que la preocupación por seguridad personal en México es una de las principales motivaciones para migrar, que a su vez se vincula directamente con la calidad de vida que las personas buscan para sus familias.

Para el caso específico de este estudio, se analizan los factores asociados a los desplazamientos de mexicanos calificados hacia Estados Unidos, los cuales de acuerdo a Domínguez y Vázquez (2019) se deben abordar desde los grados académicos, redes familiares, situación laboral antes de migrar y situación profesional, todo esto enmarcado en el comportamiento de la clase media mexicana, ya que señalan que la mayoría de los migrantes calificados mexicanos poseen valores asociados a esta clase trabajadora. Por otra parte, Pellegrino (2001), considera que los factores determinantes de la migración calificada se deben a diferencias salariales y a oportunidades de realización profesional, dentro de la cual resalta la importancia de analizar esta clase de migración, desde la violencia política y social, el autoritarismo y la inestabilidad, ya que son indicadores prevalentes dentro del contexto de América Latina.

3.- MÉTODO

La metodología dentro de este estudio, parte de una revisión sistemática de literatura, la cual pretende sistematizar la evidencia actual sobre los factores asociados a los desplazamientos de mexicanos calificados a Estados Unidos. La revisión sistemática de acuerdo con Fortich (2013) es una herramienta científica que permite resumir, evaluar y comunicar los resultados de un gran número de investigaciones de un tema de interés específico. La revisión sistemática de esta investigación retoma la adaptación de Petticrew y Roberts (2006) para ciencias sociales, así como los criterios de inclusión de literatura propuestos por Gast et al. (2017), los cuales implican una serie de pasos, que a continuación serán adaptados de acuerdo con los objetivos de este estudio. Los pasos son, 1) elaboración de la pregunta de

investigación, 2) criterios de búsqueda y revisión de bases de datos, 3) criterios de inclusión y exclusión, 4) selección de artículos y evaluación de calidad científica, 5) Análisis de datos, 6) resultados y discusión.

Paso 1. Pregunta de investigación

Inicialmente se formuló la pregunta de revisión sistemática, que parte del objetivo inicial que es analizar el alcance empírico dentro de la literatura científica, sobre los factores que determinan los desplazamientos de migración calificada mexicana a Estados Unidos. Por lo tanto, la pregunta de investigación busca identificar ¿Cuál es la literatura científica disponible sobre los factores que determinan los desplazamientos de migración calificada mexicana a Estados Unidos?

Paso 2. Criterios de búsqueda y revisión de bases de datos

Posteriormente se estableció la estrategia de búsqueda, la cual inicio desde mayo a julio del 2023. Se utilizaron las bases de datos de Scielo, Google Académico, Redalyc, DOAJ y ERIC, las cuales se seleccionaron por su gran capacidad de difusión de producción científica, por enlazar literatura de calidad y por la facilidad de encontrar estudios en inglés y español, para analizar desde varias perspectivas el objeto de estudio. Además, para la búsqueda de los descriptores y operadores booleanos se utilizó AND y OR, con las siguientes combinaciones mostradas en la tabla 1.

Tabla 1: Descriptores y filtros de búsqueda

Base de datos	Idioma	Descriptor y operador booleano
Scielo	Español	(Factores) AND (Migración calificada mexicana) OR
Google Académico		(Migración calificada) OR (Desplazamientos) OR
Redalyc		(Profesionales calificados) OR (Migración de mexicanos a
DOAJ		Estados Unidos)
ERIC		
Scielo	Inglés	(Factors) AND (Mexican qualified migration migration) OR
Google Académico		(Skilled migration) OR (Qualified professionals) OR
Redalyc		(Migration of Mexicans to the United States)
DOAJ		
ERIC		

Fuente: Elaboración propia (2023).

Paso 3. Criterios de inclusión y exclusión

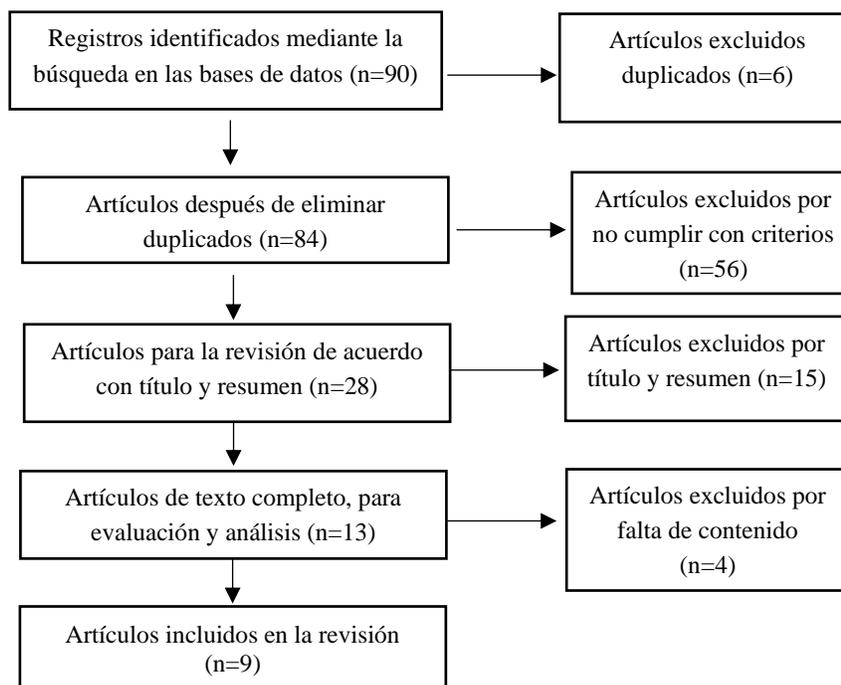
Dentro de los criterios de inclusión para esta investigación se incluyeron estudios en español e inglés entre 2013 y 2023. Así como artículos publicados en revistas científicas, de estudios con enfoques cualitativos y cuantitativos, con la intención de ampliar el margen de búsqueda. Así mismo se consideraron tres indicadores específicos dentro del contenido de la literatura, 1) artículos publicados en revistas científicas, relacionados con la migración calificada mexicana y estudios que determinaran los factores que promueven los desplazamientos, 2) artículos que analicen la población de estudio de migrantes calificados o profesionistas con licenciatura o posgrados que sean mexicanos, y 3) artículos que analicen la migración calificada de México y Estados Unidos.

Por otra parte, dentro de los criterios de exclusión se determinó no integrar los estudios que no abordaran migración calificada mexicana con Estados Unidos, artículos que no identificaran las motivaciones de los migrantes para desplazarse a Estados Unidos, estudios duplicados o que su contenido no aporte información valiosa al análisis. El proceso de exclusión se puede observar dentro del diagrama PRISMA en la figura 1.

Paso 4. Selección de artículos y evaluación de calidad científica

Para la selección de artículos científicos de calidad se utilizó el diagrama de flujo PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) que se observa en la figura 1. De acuerdo con Fuentes-Canosa (2022) el indicador PRISMA es un referente para las revisiones sistemáticas, ya que configura un esquema gráfico para la búsqueda, análisis y selección de los estudios. Se realizó la identificación de 90 estudios a partir de la lectura de títulos y palabras clave, dentro del cual se excluyeron 6 estudios duplicados, quedando 84 estudios. Posteriormente de los 84 artículos, se realizó un análisis con base en los criterios de inclusión, excluyendo 56 estudios que no señalaban los factores asociados a los desplazamientos calificados, quedando 28 casos para revisión por título y resumen, excluyendo 15 casos. Finalmente se analizaron 13 estudios a profundidad, a través de título, variables, metodología y conclusiones, excluyendo 4 estudios y considerando 9 estudios para lectura crítica.

Figura 1: Diagrama de flujo PRISMA



Fuente: Elaboración propia (2023).

Para comprobar la calidad científica de los estudios, se retomó el planteamiento de los 11 criterios de calidad de Petticrew y Roberts (2006) con la adaptación de Gast et al. (2017), los cuales se evalúan

mediante tres escalas de puntuación, desde 0 que indica no estar definido, 0.5 indica que no cuenta con claridad y 1 que se presenta claramente, los artículos deben tener una puntuación de al menos 5.5 para los 11 criterios (Tabla 2).

Tabla 2: Criterios de calidad

Categoría	Criterio de calidad
General	¿Está claro el objetivo de la investigación? ¿La investigación realizada con el método elegido es capaz de encontrar una respuesta clara a la pregunta de investigación?
Muestra de selección	¿Se reunieron suficientes datos para asegurar la validez de las conclusiones?
Método	¿Está claro el contexto de la investigación (país, participantes)? ¿Indican los investigadores los métodos de investigación utilizados? ¿Los autores dan un argumento para los métodos elegidos? ¿Los investigadores toman en cuenta otras variables que podrían ser de influencia?
Análisis de datos	¿Se analizan los datos de manera adecuada y precisa? ¿Están los resultados claramente presentados?
Conclusión	¿Los investigadores informan sobre la confiabilidad y validez de la investigación? ¿Se responde a la pregunta de investigación utilizando evidencia empírica de la investigación que se realizó?

Fuente: Elaboración propia (2017). *Nota:* con base en Petticrew y Roberts (2006) y la adaptación de Gast et al.

Paso 5. Análisis de datos

Posteriormente se realizó la extracción de información de mayor relevancia de los artículos que se incluyeron dentro de la revisión, con el propósito de incluir estudios que se relacionaran y aportaran información relevante. Se realizó el concentrado de la información para conocer las principales características de los estudios de la revisión, se incluyeron los indicadores de autor, año, revista, la base de datos de donde se recopiló, métodos e instrumentos, población y muestra. Dentro del siguiente apartado se muestran los resultados y discusión.

4.- RESULTADOS

El propósito de la revisión sistemática fue analizar el alcance empírico de la literatura disponible sobre los factores determinantes en la migración calificada de mexicanos a Estados Unidos. Los estudios que integran la revisión son 9 y provienen de distintos enfoques metodológicos, lo cual permitió un mayor alcance y descripción del fenómeno. Dentro de la tabla 3, se muestran las características de autor, año, nombre de la revista, base de datos, métodos e instrumentos, población y muestra que integra cada uno de los estudios. Se observa que las investigaciones se desarrollaron en un periodo entre 2016 a 2023 y que la mayoría de ellos se encuentran en Google Académico (4), Scielo (3) y Redalyc (2). Dentro de las bases de datos DOAJ y ERIC, existen artículos relacionados al tema de migración calificada, pero para efectos de este estudio en específico no fueron incluidos en el análisis, ya que no cumplían con los criterios establecidos.

Por otra parte, se observó que las investigaciones principalmente respondieron a la metodología de enfoque cualitativo con un total de 6 estudios, mientras que solo se analizaron 2 estudios de enfoque cuantitativo y 1 de tipo mixto. En el caso de esta investigación, la población responde a mexicanos calificados con estudios de licenciatura o posgrado, que residen en Estados Unidos, y a su vez se incluyó un estudio que analiza las motivaciones de potenciales migrantes calificados que residen en México, ya que aportaba información relevante para el análisis. Con respecto a la muestra, se identificó que osciló entre 10 y 124,000 participantes, con un rango de edad entre 20 a 75 años.

Tabla 3: Características de estudios seleccionados para la revisión sistemática.

Autor y año	Revista	Base de datos	Métodos e instrumentos	Población	Muestra
Ramírez-García, T. y Tigau, C. (2019)	Revista Latinoamericana de antropología del trabajo	Redalyc	Estudio cuantitativo. Estadística descriptiva y uso de Encuesta Nacional de Graduados Universitarios.	Mexicanos calificados, con estudios de licenciatura o posgrado Edad 20 a 75 años.	124 mil casos
Domínguez Villalobos, L. y Vázquez Maggio, M. (2019)	Norteamérica	Scielo	Enfoque cuantitativo Encuesta tipo Likert Técnica de bola de nieve Muestra aleatoria y por conveniencia Estadística descriptiva Modelos logísticos	Migrantes profesionales mexicanos, con estudios de licenciatura o posgrado Edad de 20 a 50 años	813 casos
Hualde Alfaro, A. y Rosales Martínez, Y. (2017)	Espiral (Guadalajara)	Scielo	Estudio cualitativo. Análisis comparativo, sistematiza trayectorias migratorias y laborales.	Población de mexicanos calificados que viven y trabajan en Estados Unidos. Ingenieros de menos de 40 años y enfermeras de 25 a 70 años.	48 casos
Henne-Ochoa, C. (2016)	Norteamérica	Scielo	Estudio cualitativo. Uso de entrevista y trabajo de campo etnográfico. Análisis a través de Transana. Metodología Mixta.	Migrantes mexicanos calificados de 24 a 47 años.	10 casos
Chávez, M. y Alfaro, Y. (2018)	Sociedad y Economía	Redalyc	Uso de encuesta en enfoque cuantitativo y análisis de currículo vitae en enfoque cualitativo.	Investigadores mexicanos del Sistema Nacional de Investigadores, que residen en el exterior. Con una edad promedio de 37 años.	164 casos
Salamanca Pacheco, E. & Alcaraz, J. (2018)	Thunderbird International Business Review	Google Académico	Enfoque cualitativo. Uso de entrevista a profundidad	Empresarios mexicanos calificados que viven o trabajan en Estados Unidos.	20 casos
Ciurlo, A. & Salvatori, S. (2021)	Revista Arista-Critica	Google Académico	Enfoque cualitativo	Mujeres mexicanas calificadas originarias de Monterrey con residencia en Houston, Texas.	27 casos
Fresneda, E. (2022)	Equidad y Desarrollo	Google Académico	Enfoque cualitativo Entrevista semiestructurada Análisis de fuentes secundarias	Migrantes binacionales mexicanos calificados	60 casos
Reitz, J. y Hernández, M. (2023)	Migraciones Internacionales	Google Académico	Enfoque cualitativo Entrevista estructurada No probabilístico	Universitarios mexicanos calificados	40 casos

Fuente: Elaboración propia (2023).

Por consiguiente, para el análisis de los resultados dentro de la tabla 4, se muestran los factores determinantes en la migración calificada de mexicanos a Estados Unidos, identificados a través de la revisión de literatura. Los resultados muestran que dentro de los estudios de Ramírez-García y Tigau (2019); Domínguez y Vázquez (2019); Hualde y Rosales (2017); Henne-Ochoa (2016); Chávez y Alfaro (2018); Salamanca y Alcaraz (2018); Ciurlo y Salvatori (2021); Fresneda (2022) y Reitz y Hernández

(2023) se identificaron 7 factores principales que influyen dentro de los desplazamientos de mexicanos calificados a Estados Unidos.

La evidencia inicial, muestra que el factor laboral es el mayor determinante en la movilidad de personas calificadas que se desplazan de México a Estados Unidos, de acuerdo con los estudios de Ramírez-García y Tigau (2019); Domínguez y Vázquez (2019); Hualde y Rosales (2017); Henne-Ochoa (2016); Chávez y Alfaro (2018) y Fresneda (2021). El análisis de resultados muestra que, en el caso de Estados Unidos, existe una alta demanda de recursos humanos calificados especialmente en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM o STEM), así mismo son las principales áreas dentro de las cuales se incorporan los mexicanos calificados que se movilizan atraídos por las oportunidades laborales y salariales de aquella nación, que a su vez representa un 39% de empleos del área privada (Ramírez-García y Tigau, 2019).

De acuerdo con Domínguez y Vázquez (2019) aunque la motivación de un nuevo empleo es un indicador muy importante en la migración de mexicanos, la mayoría de los individuos que conformaron su estudio señalaron sentirse satisfechos con su empleo en México, sin embargo, las oportunidades limitadas, la falta de contactos y burocracia, influyeron en su decisión de migrar. Así mismo se observa que de acuerdo con las características socioeconómicas, la edad de los mexicanos calificados en Estados Unidos, desplazados por un mejor empleo, oscila en una edad económicamente activa entre los 35 a 49 años.

Por otro lado, el segundo factor de mayor incidencia dentro de la literatura fue el indicador económico y salarial, el cual se identificó en cuatro estudios de Ramírez-García y Tigau (2019), Hualde y Rosales (2017), Henne-Ochoa (2016) y Reitz y Hernández (2023). Sobre este contexto, históricamente ambos países han reconocido la existencia de una amplia asimetría salarial y económica, la cual ha sido una de las mayores causas de atracción de los mexicanos. Hualde y Rosales (2017) señalan que la inestabilidad y los bajos salarios en México para personas calificadas y no calificadas, han propiciado el incremento de migraciones. Así mismo, han surgido nuevas prácticas de contratación internacionales, dentro de las cuales se reclutan a trabajadores calificados que residen en zonas fronterizas, que cruzan diariamente y maximizan sus ingresos obteniendo ganancias en dólares.

De la misma manera, Ramírez-García y Tigau (2019) reconocen que la brecha salarial entre México y Estados Unidos motiva a la población mexicana a desplazarse y aun cuando cuentan con capacidad calificada y credenciales, algunos se sobrecargan de trabajo para incrementar sus ingresos, que no se igualan con los nativos. Mientras que, desde un enfoque holístico, Domínguez y Vázquez (2019) señalan que, aunque la motivación económica sea una de las mayores incidencias en la migración, no es un fenómeno aislado y también reconocen la existencia de elementos no económicos que propician la necesidad de una mejor economía y salarios.

Así mismo se localizaron cuatro investigaciones de Ramírez-García y Tigau (2019), Hualde Alfaro y Rosales Martínez (2017), Salamanca y Alcaraz (2018) y Fresneda (2022) que señalan a las debilidades estructurales en ciencia y tecnología en México, como el tercer indicador más sobresaliente en los desplazamientos calificados. Por su parte Gaspar y Chávez (2016) explican que los factores estructurales inducen a los profesionistas mexicanos a salir del país, lo cual se relaciona con un escaso mercado laboral e integraciones asimétricas con la economía estadounidense. Así mismo también se encontró que las limitaciones estructurales, que los limitaban en su desarrollo profesional tienen una mayor persistencia en el género masculino (Domínguez y Vázquez, 2019).

Aun cuando el análisis de literatura de esta revisión muestra que las debilidades estructurales son un indicador importante en la migración calificada, los estudios a grandes rasgos revelan que esta motivación se vincula estrechamente a sectores específicos de mexicanos formados en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (Ramírez-García y Tigau, 2019). Así mismo esta área de estudios, se relaciona con el cuarto indicador que corresponde al factor académico, y que de acuerdo con Hualde Alfaro y Rosales Martínez (2017), Chávez y Alfaro (2018), Ciurlo y Salvatori (2021) y Fresneda (2022) es un elemento de gran influencia en la migración calificada mexicana.

La relación que existe entre las motivaciones académicas y los desplazamientos calificados, se describen a través de las palabras de Hualde y Rosales (2017), quienes señalan que la educación no es un patrón recurrente en la migración de mexicanos, pero que se ha observado con mayor frecuencia en profesionistas de las áreas de tecnologías e ingenierías, que tienen una necesidad constante de actualizarse para el desarrollo adecuado de sus actividades. Agregando a lo anterior, Alarcón (2016) explica que en los últimos años se ha manifestado un incremento en la diáspora de mexicanos calificados que ingresaron a Estados Unidos con el objetivo de realizar estudios de doctorado en universidades de este país, que han recurrido a solicitudes de visas de estudios como la J-1 o F-1.

Por el contrario, Ciurlo y Salvatori (2021), analizan las trayectorias de mexicanos en Estados Unidos por periodos cortos de tiempo, agregando que existen mexicanos que se desplazan algunos meses con la finalidad de profundizar sus conocimientos en el idioma inglés y posteriormente regresar a trabajar a México, como el caso de las mujeres que viajan de Monterrey, México a Houston, Texas. Este tipo de dinámicas transfronterizas son patrones migratorios que se observan con recurrencia en la zona limítrofe norte del país mexicano, ya que existen ciudades fronterizas cercanas con cientos de cruces diarios.

Otros factores determinantes en los desplazamientos calificados mexicanos identificados en la revisión con menor incidencia, se refieren a los indicadores familiares, de criminalidad e inseguridad, y de desarrollo profesional. Estos factores fueron mencionados en algunos estudios como los de Ramírez-García y Tigau (2019); Henne-Ochoa (2016), así como Hualde y Rosales (2017). En el caso del elemento familiar, aunque los estudios demostraron no tener una incidencia directa, se observó que la familia es un impulsor secundario para los migrantes que inicialmente se desplazan con motivos profesionales. Dentro del estudio de Hualde y Rosales (2017) sobre ingenieros y enfermeras en la frontera norte, se percibió que los profesionistas mexicanos se desplazaban con intenciones laborales, influenciadas por redes familiares que les ofrecen facilidades durante su estancia. Así mismo Reitz y Hernández (2023), expresan que la migración altamente calificada procedente de México considera que Estados Unidos es un país más cercano, familiar y reconocen que existe un vínculo mayor a través de redes personales y económicas, que en algunos casos les permiten reducir ciertas cargas migratorias psíquicas y monetarias.

Para el caso de la inseguridad y su influencia en la migración calificada, Henne-Ochoa (2016), Salamanca y Alcaraz (2018) y Reitz y Hernández (2023), describen que en los últimos años la violencia e inseguridad social han sido factores clave en la motivación de migrantes para salir del país. En algunos estudios concretos como el de Salamanca y Alcaraz (2018), se ilustra el caso de empresarios mexicanos calificados provenientes del norte del país, que se han desplazado a Estados Unidos, influenciados por el contexto de inseguridad, corrupción y burocracia en México.

Así mismo el análisis de experiencias y planes migratorios realizado por Reitz y Hernández (2023) demostró que algunos “factores de impulso” (“push factors”) que consideran los mexicanos para salir del país se encuentran íntimamente influenciados por la inseguridad y situación actual del país. Por

otra parte, dentro de un análisis sobre expectativas migratorias, algunos entrevistados señalan que por años han sentido la necesidad de migrar a Estados Unidos, motivados por los altos índices de inseguridad, el cambio político y la corrupción generalizada en México, influenciados por las oportunidades de desarrollo laboral y atracción de talento calificado en Estados Unidos (Henne-Ochoa, 2016).

Finalmente, el determinante con menor incidencia dentro de la revisión sistemática corresponde al desarrollo profesional, para Chávez y Alfaro (2018), Hualde Alfaro y Rosales Martínez (2017) y Ciurlo y Salvatori (2021) el indicador de desarrollo profesional es un factor que generalmente no se presenta aislado, más bien se acompaña de una serie de elementos personales. Sin embargo, dentro de la encuesta de profesionales calificados relacionados con las áreas del Sistema Nacional de Investigadores, de Chávez y Alfaro (2018) los migrantes calificados perciben al desarrollo profesional como una de las principales razones para desplazarse.

Otros hallazgos proporcionados por Ciurlo y Salvatori (2021) indican que el desarrollo profesional se relaciona con el contexto emocional y afectivo de las personas, y que la migración es un efecto originado por las motivaciones personales. Así mismo dentro de la investigación de Hualde Alfaro y Rosales Martínez (2017), se encontró que el tema de desarrollo profesional forma parte de las expectativas iniciales de los migrantes y que en su mayoría la naturaleza en su decisión de migrar es por causas laborales o familiares.

Tabla 4: Factores determinantes en la migración calificada mexicana

Factores asociados a la migración calificada mexicana	Ramírez-García, T. y Tigau, C. (2019)	Domínguez Villalobos, L. y Vázquez Maggion, M. (2019)	Hualde Alfaro, A. y Rosales Martínez, Y. (2017)	Henne-Ochoa, C. (2016)	Chávez, M. y Alfaro, Y. (2018)	Salamanca Pacheco, E. & Alcaraz, J. (2018)	Ciurlo, A. & Salvatori, S. (2021)	Fresneda, E. (2022)	Reitz, J. y Hernández, M. (2023)
Académicos			X		X		X	X	
Familiares	X		X						X
Laborales	X	X	X	X	X			X	
Económicos y salariales	X		X	X					X
Debilidades Estructurales en ciencia y tecnología	X		X			X		X	
Inseguridad, criminalidad y corrupción				X		X			X
Desarrollo profesional			X		X		X		

Fuente: Elaboración propia (2023).

Discusión

Esta revisión sistemática permitió conocer el estado actual de la literatura científica, con relación al objetivo inicial sobre los factores determinantes en los desplazamientos de la migración calificada mexicana hacia Estados Unidos. Cruz-Piñero y Ruiz-Ochoa (2010) explican que la naturaleza de la migración calificada internacional reconoce que el indicador laboral es uno de los de mayor relevancia, ya que la creciente demanda mundial de talentos ha provocado la recomposición de los mercados laborales calificados. En concordancia los hallazgos de este análisis muestran que los factores laborales son el principal determinante en los desplazamientos calificados. En contra parte, Marmolejo (2009) señala que las políticas migratorias cada vez son más restrictivas en la contratación de extranjeros, con el propósito de proteger a la fuerza laboral interna de las naciones, y es por eso por lo que actualmente se observa mayor selectividad en las políticas regulatorias, de visado y de atracción de sectores calificados en los países desarrollados.

Con respecto a esta clase de movilidad en el contexto de América Latina, Pellegrino (2001) explica que la mayoría de los estudios sobre la migración calificada, se remontan a los preceptos de la teoría neoclásica y señalan la importancia de las diferencias salariales y las oportunidades profesionales como determinantes en los desplazamientos hacia Estados Unidos, así mismo indica que el fenómeno es mucho más complejo y debe analizarse por país y sus diferentes contextos sociales. Dentro de los hallazgos en los estudios Ramírez-García y Tigau (2019), Hualde Alfaro y Rosales Martínez (2017), Henne-Ochoa (2016) y Reitz y Hernández (2023), se observó al factor económico y salarial como un importante promotor de la migración calificada mexicana, puntualizando que la histórica desigualdad de condiciones y oportunidades entre ambas naciones fomentan los desplazamientos. Con relación a lo anterior Piore (1979) y su teoría de los mercados duales, reconocen la existencia de dos tipos de mercados de trabajo, señalando que existen estables y precarios, con amplias desigualdades salariales y de oportunidades.

De acuerdo con Tuirán y Ávila (2013) los salarios elevados son algunos de los incentivos principales que los países avanzados ofrecen a las personas calificadas. Sin embargo, en su estudio también reconoce que los migrantes mexicanos altamente calificados tienen índices salariales inferiores a los nativos de Estados Unidos, aun con credenciales académicas similares. En este contexto, aunque se observe una relativa diferencia entre los niveles salariales que ofrecen a los mexicanos calificados, la retribución salarial para la población mexicana en aquel país sigue siendo superior a la de México.

Por otra parte, en las investigaciones de Ramírez-García y Tigau (2019), Hualde Alfaro y Rosales Martínez (2017), Salamanca y Alcaraz (2018) y Fresneda (2022), se demostró que las debilidades estructurales en ciencia y tecnología en el país de origen y recepción son determinantes en los desplazamientos calificados, ya que inciden en la atracción o expulsión de los migrantes. Este indicador lo mencionan Lozano y Ramírez-García (2015) en un estudio donde los profesionales consideran que migrar a países con mayor desarrollo en infraestructura científica y tecnológica les permitirá utilizar sus conocimientos en la generación de nuevas ideas o productos. Por su parte Ramírez-García (2019) explica el caso específico de México, señalando que algunos profesionales no cuentan con oportunidades laborales, de infraestructura científica, tecnológica, de apoyo a la investigación y desarrollo de proyectos científicos, por lo que deciden migrar a Estados Unidos. Por el contrario, García-Pascacio, et al., (2023) señalan que, en el caso mexicano, también existen científicos calificados que realizaron estudios en el extranjero y tuvieron la oportunidad de retornar, a través de las políticas de repatriación de connacionales

calificados, o por medio de una invitación de alguna Institución de Educación Superior con capacidad de recibirlos en su área de especialización.

Del mismo modo los factores académicos son importantes en los desplazamientos, así como lo señalan Hualde y Rosales (2017), Chávez y Alfaro (2018), Ciurlo y Salvatori (2021) y Fresneda (2022) recientemente. En el caso de Hualde y Rosales (2017) sobre el estudio de profesionales en enfermería e ingeniería, explican algunas diferencias migratorias de acuerdo a los perfiles, ya que los ingenieros explican que su traslado fue principalmente por aprendizaje de nuevas técnicas, cursos especializados y por inserción en sectores con mayor desarrollo tecnológico, mientras que las enfermeras reconocen que su principal motivación fue la reunificación familiar y de forma secundaria aprovechar el tiempo en Estados Unidos para capacitarse. Por lo anterior se puede reconocer que los movimientos con fines académicos no responden a todas las áreas profesionales y se observa mayoritariamente en las áreas de ingenierías, ciencias y tecnologías. En contraparte también existen estudios como el de Ciurlo y Salvatori (2021) sobre mexicanas calificadas que se desplazan de forma temporal y con la intención de fortalecer sus habilidades en el idioma inglés, a través de certificaciones académicas cortas.

Con respecto a los factores familiares, las investigaciones de Ramírez-García y Tigau (2019) identificaron que los principales motivos o causas de la migración de mexicanos formados en el área de ciencia y tecnología fueron por cuestiones familiares, con la intención de mejorar las oportunidades para ellos y sus familias. De igual manera Hualde y Rosales (2017) señalan que en el análisis de trayectorias de migrantes calificadas femeninas, la familia juega un rol protagónico, ya que proporciona una red de apoyo a su llegada y en la inserción laboral. Así mismo se observó dentro de la revisión de literatura que los estudios tienen una marcada tendencia femenina, ya que autores como Durand y Massey (2003) reconocen el incremento en esta clase de migración y a su vez explican que se vincula con procesos de reunificación y de acompañamiento a la pareja. Por otra parte, Reitz y Hernández (2023) en un estudio reciente entre las migraciones a Estados Unidos y Canadá, encontró que las redes familiares mexicanas en Estados Unidos son un promotor en los desplazamientos calificados, ya que crea la sensación de familiaridad en los mexicanos. Así mismo señalo que, aunque Canadá cuenta con una apertura en política migratoria, las redes de connacionales en Estados Unidos ofrecen mayor atracción a la migración mexicana. Con respecto a lo anterior, se analizan los movimientos sociales y la familia, desde el planteamiento teórico de las redes migratorias inicialmente propuesto por Massey et al., (1987), señalando a las redes como vínculos sociales entre las comunidades emisoras y receptoras, que unen a los migrantes por medio de una compleja red de relaciones entre personas. Por otra parte, las redes entre migrantes también forman una estructura social, que con el tiempo permite reducir costos y riesgos durante su traslado (Arango, 2003).

En el caso de la inseguridad, criminalidad y corrupción en México, se analizó el fenómeno a través de los estudios de Henne-Ochoa (2016), Salamanca y Alcaraz (2018) y Ciurlo y Salvatori (2021) y aunque la literatura revela que no es un elemento recurrente en la motivación de los desplazamientos calificados, si existen casos específicos en zonas metropolitanas o ciudades del norte del país. En la investigación de Henne-Ochoa (2016) acerca de profesionales calificados que desean emigrar de México, se acentúan algunos problemas sociales como la corrupción generalizada y los crecientes niveles de inseguridad en el país. Así mismo Reitz y Hernández (2023) señalan como la violencia es un factor de impulso (push factor), que además se acompaña de un contexto social de incertidumbre política y económica.

Por último y de acuerdo con Salamanca y Alcaraz (2018) se encontró que existe otro sector poblacional en el cual se concentra la clase empresarial mexicana, compuesto por profesionistas calificados con capital económico, que señalan haber migrado debido al incremento de la inseguridad generalizada y el crimen organizado en México. Aunado a lo anterior el enfoque teórico de seguridad humana, describe que existen una serie de factores estructurales y de vulnerabilidad social que influyen en los desplazamientos, algunos enmarcados en el deficiente diseño de políticas públicas o sistemas de gobierno de algunos países (Gasper y Sinatti, 2016).

Posteriormente, a través del análisis se identificó que el desarrollo profesional es otro de los elementos que influyen dentro de la migración de profesionales mexicanos, y de acuerdo con Chávez y Alfaro (2018) el desarrollo profesional se encuentra dentro de las tres razones más importantes por las cuales los mexicanos se desplazan, además se observó que existe una diferencia significativa entre la perspectiva de las mujeres y hombres, siendo para estos últimos más relevante. En el caso de Hualde y Rosales (2017) y Ciurlo y Salvatori (2021) reconocen que el desarrollo profesional influye dentro de las migraciones calificadas y en ambos casos, aunque los profesionistas se encontraban empleados en México, se desplazan con la intención de mejorar sus condiciones de vida. Por lo tanto, en último lugar resulta importante mencionar que la teoría del capital social reconoce a las redes y vínculos sociales como fortaleza para el desarrollo integral, que brindan la posibilidad de acceso a bienes económicos, empleo y nuevas oportunidades en los migrantes (García, 2004). Para sintetizar, el desarrollo profesional es un factor que a lo largo de la literatura se identificó como complementario y circunstancial, ya que los migrantes no consideran que sea su principal promotor, sin embargo, forma parte del resultado a largo plazo.

Indudablemente es importante reconocer que a través de la revisión de la literatura disponible sobre migración calificada de Ramírez-García y Tigau (2019); Domínguez y Vázquez (2019); Hualde y Rosales (2017); Henne-Ochoa (2016); Chávez y Alfaro (2018); Salamanca y Alcaraz (2018); Ciurlo y Salvatori (2021); Fresneda (2022) y Reitz y Hernández (2023), fue posible explorar y profundizar sobre los elementos asociados a esta clase de desplazamientos y por consiguiente tener un acercamiento detallado sobre los indicadores teóricos y científicos del fenómeno. Sin embargo, es necesario señalar que los enfoques teóricos no cubren en su totalidad la explicación del fenómeno migratorio, por lo cual resulta fundamental replantear la teoría a partir de los nuevos estudios sociales.

5.- CONCLUSIÓN

En definitiva, la presente revisión sistemática permitió concluir que los factores determinantes en la migración de mexicanos calificados a Estados Unidos se asocian principalmente con indicadores laborales, económicos, académicos y por debilidades estructurales en ciencia y tecnología en su país de origen. Así mismo se identificó que un alto porcentaje de los migrantes mexicanos calificados pertenecen al área de ingenierías y matemáticas, con una edad promedio que oscila entre los 30 y 40 años. Además, se encontró que algunos determinantes secundarios que influyen en la migración calificada son por cuestiones familiares, de inseguridad y desarrollo profesional.

Los hallazgos demostraron que los factores asociados a la teoría neoclásica son prioridad dentro de los desplazamientos calificados, ya que estos se originan por los desequilibrios del mercado de

trabajo, de empleo y malos salarios (Todaro, 1969). Por lo tanto, se concluye de acuerdo al análisis que los migrantes calificados mexicanos en su mayoría se desplazan con fines económicos o salariales, y a su vez existen una serie de elementos relacionados que impulsan a los migrantes, tales como la atracción de talento por parte de empresas extranjeras, el incremento en los visados de trabajo y los salarios mayormente competitivos con respecto a su país de origen.

Otro indicador importante fue el incremento de feminización de mexicanas calificadas en Estados Unidos, específicamente en las áreas de ciencias, salud y educación. Señalando que existe una transformación en la población femenina, ya que anteriormente la mujer participaba de acompañante o pareja en los desplazamientos y en recientes estudios se identificó que tiene un rol activo en los desplazamientos como profesionistas.

Por otra parte, como la mayoría de los estudios se tuvieron algunas limitaciones, principalmente se detectó que existe una falta de actualización de literatura en el área de la migración calificada, ya que los estudios disponibles son de más de diez años de antigüedad, específicamente los que estudian las causas de los desplazamientos. Con respecto a la contribución teórica, se observa que las teorías que explican el fenómeno de la migración en su mayoría responden a factores económicos y no existen postulados que describan la importancia de los determinantes secundarios que influyen en los desplazamientos, y para concluir, se recomienda para futuras investigaciones sobre migración calificada ahondar en la selectividad migratoria, la caracterización de perfiles sociodemográficos y el rol de las mujeres en estos patrones de movilidad, lo cual permitirá una mayor explicación sobre el fenómeno migratorio en México.

REFERENCIAS

- Aboites, J. y Díaz, C. (2018). Inventors mobility in Mexico in the context of globalization. *Scientometrics*, 3(115), 1443-1446.
- Alarcón, R. (2016). Los mexicanos con estudios universitarios y el debate sobre el sistema de admisión de inmigrantes calificados en Estados Unidos. *Norteamérica*, 11(1), 137-157. <https://doi.org/10.20999/nam.2016.a005>
- Aliaga, F., Gissi, N. & Padilla, B. (2020). Monográfico Migraciones internacionales: Procesos de incorporación en Iberoamérica. *Revista Política, Globalidad y Ciudadanía*, 12-18. <http://revpoliticas.uanl.mx/index.php/RPGyC/article/view/141>
- Arango, J. (2003). La explicación teórica de las migraciones: Luz y sombra. *Migración y Desarrollo*, (1). <https://www.redalyc.org/pdf/660/66000102.pdf>
- Ayvar, F. y Armas, E. (2014). El flujo migratorio en México: Un análisis histórico a partir de indicadores socioeconómicos. *Revista CIMEXUS*, 9(2), 71-90.
- Bermúdez, R. (2010). Migración calificada e integración en las sociedades de destino: Migración calificada e integración en las sociedades de acogida. *Sociedad y Economía*, (19), 135-150.
- Brandi, C. (2006). La historia del Brain drain. *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad*, 7(3), 65-85. <http://www.revistacts.net/wp-content/uploads/2020/01/vol3-nro7-cts7.pdf>
- Cairns, D., Cuzzocrea, V., Briggs, D. & Meloso, L. (2017). *Te consequences of mobility. Reflexivity, social inequality and the reproduction of precariousness in highly qualifed migration*. Suiza: Palgrave Macmillan.

- Chávez, M. y Alfaro, Y. (2018). Trayectorias profesionales de la diáspora mexicana calificada. *Sociedad y Economía*, (34), 51-73. <https://doi.org/10.25100/sye.v0i34.6461>
- Ciurlo, A., y Salvatori, S. (2021). El impacto de las relaciones de género en la migración calificada: el caso de las mujeres mexicanas y colombianas. *Revista Arista Crítica*, 1(1), 84–102. <https://doi.org/10.18041/2745-1453/rac.2020.v1n1.6409>
- CNDH (2018). Contexto de la migración en México. <https://www.cndh.org.mx/introduccion-atencion-a-migrantes>.
- Cruz-Piñero, R. y Ruiz-Ochoa, W. (2010). Migración calificada de mexicanos a Estados Unidos mediante visado preferencial. *Papeles de población*, 16(66). <https://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v16n66/v16n66a5.pdf>
- Delgado, R., Chávez, M. y Gaspar, S. (2020). *La migración mexicana altamente calificada de cara al siglo xxi: problemática y desafíos*. Universidad Autónoma de Zacatecas.
- Delgado, R. (2016). Reflexiones sobre la cuestión migratoria México-Estados Unidos ante el triunfo electoral de Donald Trump. *Migración y Desarrollo*, 14(27). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-75992016000200167&script=sci_arttext
- Domínguez, L., y Vázquez, M. (2019). Motivaciones para migrar: las clases medias mexicanas profesionistas en los Estados Unidos. *Norteamérica*, 14(1), 259-282. <https://doi.org/10.22201/cisan.24487228e.2019.1.364>
- Durand, J. y Massey, D. (2003). *Clandestinos: migración México-Estados Unidos en los albores del siglo XXI*. México: Miguel Ángel Porrúa.
- Fernández, Z., Sanabria, J., Hernández, Y., Díaz, P., y Véliz, J. (2009). Fuga de cerebros: el mercado de talentos y sus secuelas. *Revista de Ciencias Médicas de Pinar del Río*, 13(4), 76-84. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-31942009000400009&lng=es&tlng=es.
- Flecha, J., Ortiz, M., Dones, V., Ortega, L., Quiñones, M., y Saldaña, O. (2016). Un análisis de factores sobre la crisis de la migración calificada de talentos en Puerto Rico. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, 32 (56), 50-62. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452016000200050&lng=en&tlng=es.
- Fortich, N. (2013). Revisión sistemática o revisión narrativa. *Ciencia y Salud virtual*, 5(1), 1-4. <https://doi.org/10.22519/21455333.372>
- Fresneda, E. (2022). Educación y migración de la desintegración a la rearticulación de capacidades. Apuntes para el caso mexicano. *Revista Equidad y Desarrollo*, 36(36), 1-180. DOI: 10.19052/eq.vol1.iss36.9
- Fuentes-Canosa, A. (2022). Reseña de sitio web: Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analyses (PRISMA). Declaración PRISMA 2020. *Revista de Estudios e Investigación en Psicología y Educación*, 9(2), 323-327. DOI: <https://doi.org/10.17979/reipe.2022.9.2.9368>
- García-Pascacio, L., Yúren, T., Ramírez, J. y Espinoza, J. (2023). Motivos para salir y retornar a México: El caso de Científicos Repatriados (1991-2019). *Archivos de análisis de políticas educativas*, 31. DOI: 10.14507/epaa.31.7492
- García, S. (2004). Migración, mujeres y estrategias de supervivencia en dos comunidades zacatecanas en Suárez, B. y Zapata, E. (coords.). *Remesas. Milagros y mucho más realizan las mujeres indígenas y campesinas*, 463-494. México: GIMTRAP.
- Gast, I., Schildkamp, K. y van der Veen, J. T. (2017). Team-Based Professional Development Interventions in Higher Education: A Systematic Review. *Review of Educational Research*, 87(4), 736–767. <https://doi.org/10.3102/0034654317704306>

- Gaspar, S. y Chávez, M. (2016). Migración mexicana altamente calificada: 1990-2013. *Problemas del desarrollo*, 47(185), 79-108. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0301-70362016000200079
- Gaspar, D. y Sinatti, G. (2016). Una investigación sobre migración en el marco de la seguridad humana. *Migración y Desarrollo*, 14(27), 19-63. <https://www.redalyc.org/pdf/660/66049818002.pdf>
- Grebeniyk, A., Aleshkovski, I. & Maksimova, A. (2021). El impacto de la migración laboral en el desarrollo del capital humano. *Migraciones internacionales*, 12. <https://doi.org/10.33679/rmi.v1i1.2190>
- Gutiérrez, J., Romero, J., Arias, S. y Briones, X. (2020). Migración: Contexto, impacto y desafío. Una reflexión teórica. *Revista de Ciencias Sociales*, 21(2), 299-313. <https://www.redalyc.org/journal/280/28063431024/html/>
- Henne-Ochoa, C. (2016). Emigrar o no emigrar: una interpretación sociocultural de la lógica de (in) movilidad de los profesionistas mexicanos. *Norteamérica*, 11(2), 31-62. <https://doi.org/10.20999/nam.2016.b002>
- Hualde, A. y Rosales, Y. (2017). Profesionales que emigran. Una comparación entre enfermeras e ingenieros mexicanos en Estados Unidos. *Espiral*, 24(70), 181-219. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-05652017000300181
- Khadria, B. (2007). "India: migración calificada a los países desarrollados, migración laboral al Golfo". En Castles y Delgado (Ed.) *Migración y Desarrollo: perspectivas desde el sur* (pp. 87-124) Editorial: Universidad Autónoma de Zacatecas, Miguel Ángel Porrúa.
- Lozano, F. y Ramírez-García, T. (2015). Subutilización de las capacidades de los profesionales mexicanos de las ciencias y la tecnología y su vínculo con la migración a los Estados Unidos. *Notas de Población*, 101, 157-186.
- Lozano, F. y Gandini, L. (2011). Migración calificada y desarrollo humano en América Latina y el Caribe. *Revista Mexicana de Sociología*, 73(4), 675-713.
- Maltos, M. (2013). Fuga de cerebros, la diáspora del conocimiento. *Portal de Ciencia UNAM*. Dirección general de divulgación de la ciencia. http://ciencia.unam.mx/leer/150/Fuga_de_cerebros_la_diaspora_del_conocimiento
- Marmolejo, F. (2009). Redes, movilidad académica y fuga de cerebros en América del Norte: el caso de los académicos mexicanos, en Didou, S. y Etienne, G. (eds), Fuga de cerebros, movilidad académica y redes científicas. Perspectivas latinoamericanas, México.
- Massey, D., Alarcón, R., Durand, J. y González, H. (1987). *The Social Process of International Migration from Western Mexico*. University of California Press, Los Angeles.
- Mendoza, J. (2006). Determinantes macroeconómicos regionales de la migración mexicana. *Migraciones internacionales*, 3(4), 118-145. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-89062006000200005
- Organización Internacional para las Migraciones - OIM (2022). Perfil migratorio de México. Boletín Anual 2022. <https://mexico.iom.int/sites/g/files/tmzbd11686/files/documents/2023-03/Perfil%20Migratorio-%20Boletin%20Anual%202022%20%283%29.pdf>
- Pedone, C. y Alfaro, Y. (2015). Migración cualificada y políticas públicas en América del sur: el programa PROMETEO como estudio de caso. *Fórum Sociológico*, 27, 31-42. DOI: <https://doi.org/10.4000/sociologico.1326>
- Pedraza, O., García, J. y Armas, E. (2012). La migración de recursos humanos calificados en México. *Revista CIMEXUS*, 7(1), 45-63.
- Pellegrino, A. (2001). Éxodo, movilidad y circulación: nuevas modalidades de la migración. *Notas de población*, 38(73), 129-162.

- Petticrew, M. y Roberts, H. (2006). *Systematic Reviews in the Social Sciences: A practical Guide*. 265-276. Oxford, England: Blackwell.
- Piore, M. (1979). *Birds of passage: Migrant labor in industrial societies*. Cambridge University Press. New York.
- Ramírez-García, T. y Tigau, C. (2019). Migración y trabajo calificado de mexicanos especialistas en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas inmigrantes en Estados Unidos. *Revista latinoamericana de antropología del trabajo*, 3(6), 2-27. <http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/view/533/480>
- Ramírez, T. y Lozano, F. (2017). Selectividad y precariedad laboral en la migración calificada de América Latina y el caribe, 2000-2010. *Revista Interdisciplinaria Movilidad Humana*, 25(49), 113-134. <https://www.scielo.br/j/remhu/a/4DG53BhRrMskZQb9HtQg6Sq/?format=pdf&lang=es>
- Reitz, J. y Hernández, M. (2023). El crecimiento de la migración mexicana calificada hacia el norte: destinos estadounidenses y canadienses. *Migraciones Internacionales*, 14(6), 2-30. <https://doi.org/10.33679/rmi.v1i1.2593>
- Salamanca, E. y Alcaraz, J. (2018). The rise of Mexican entrepreneurial migration to the United States: A mixed-embeddedness approach. *Thunderbird International Business Review*, 1-19. DOI: 10.1002/tie.22014
- Salgado, N. (2002). Motivaciones de la migración de mexicanos hacia Estados Unidos. En Muñoz de Alba, M. (Ed.) *Temas selectos de salud y derecho* (89-108). Mexico: UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Tigau, C. (2020). *Discriminación y privilegios en la migración calificada. Profesionistas mexicanos en Texas*. México: Editorial Albatros.
- Todaro, M. (1969). A model of labor migration and urban unemployment in less developed countries. *The American Economic Review*, 59(1), 138-148. <https://www.jstor.org/stable/1811100>
- Tuirán, R. y Ávila, J. (2013). Migración calificada entre México-Estados Unidos. Desafíos y opciones de política. *Migración y Desarrollo*, 11(21), 43-63. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-75992013000200003
- Unidad de Política Migratoria (2018). *Panorama Migratorio. Migración internacional: tendencias mundiales y dimensiones del fenómeno en México*. <https://portales.segob.gob.mx/work/models/PoliticaMigratoria/CEM/Investigacion/PM01.pdf>

Cultura de la innovación en el desempeño de la industria manufacturera colombiana¹

Culture, innovation, and performance in Colombian manufacturing industry

Vladimir, Ramírez Tarazona²; Ronald, Arana Flórez³; Emilio José, Corrales Castillo⁴.

RESUMEN

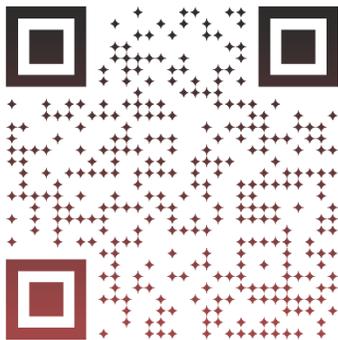
La investigación de la que emerge el presente artículo tuvo por objetivo establecer la relación entre la cultura de la innovación y el desempeño organizacional en la industria nacional colombiana. Se utilizó una metodología descriptiva correlacional con la técnica de Ecuaciones Estructurales que demandó el diseño y posterior aplicación de un algoritmo de máxima verosimilitud y con base en la información obtenida, procesada por medio de software SPSS y luego en el modelado de las ecuaciones estructurales se utilizó la aplicación LISREL, se encontró que no existe innovación organizacional en las empresas manufactureras nacionales, y acerca de la cultura de la innovación se comprobó una significativa correlación con todos los coeficientes considerados para su medición en el desempeño de la organización.

Palabras claves: cultura de la innovación, desempeño organizacional, innovación, manufactura.

ABSTRACT

The general objective of the research from which this article emerges was to establish the relationship between the culture of innovation and organizational performance in the Colombian national industry. A descriptive correlational methodology was used with the Structural Equations technique that demanded the design and subsequent application of a maximum likelihood algorithm and based on the information obtained, processed by means of SPSS software and then in the modeling of the structural equations the LISREL application was used, it was obtained that there is no organizational innovation in the national manufacturing companies, and about the culture of innovation a significant correlation with all the coefficients considered for its measurement in the performance of the organization was verified.

Keywords: innovation culture, innovation, manufacturing, organizational performance.



Fecha de recibido: 15/11/2023
Fecha de revisado: 30/11/2023
Fecha de aceptado: 29/03/2024
Fecha de publicación: 30/06/2024



Esta obra está bajo una licencia de
Creativa Commons
Reconocimiento-NoComercial-
SinObraDerivada 4.0 Internacional

Cómo referenciar este artículo:

Ramírez Tarazona, V.; Arana Flórez, R.; Corrales Castillo, E. J. (2024). Cultura de la innovación en el desempeño de la industria manufacturera colombiana. *Revista Política, Globalidad y Ciudadanía*, 10(20), 103-120. <https://doi.org/10.29105/rpgyc10.20-326>

¹ Este artículo es producto del proyecto "Cultura de la Innovación: asuntos gerenciales", financiado por la Universidad Antonio Nariño. Iniciado en 2019 y finalizado en 2021.

² Doctor en Ciencias de la Educación por la Universidad Tecnológica de Pereira. Profesor de la Universidad Antonio Nariño. Correo: vlaramirez@uan.edu.co. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9977-5663>

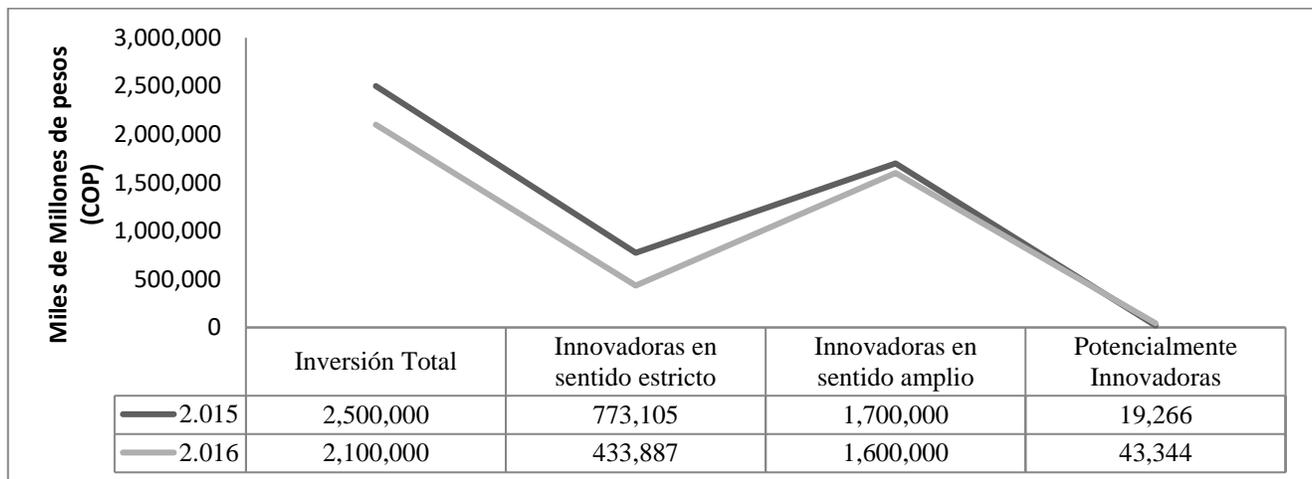
³ Doctor en Administración Gerencial por la Universidad Benito Juárez. Profesor de la Universidad Antonio Nariño. Correo: rarana@uan.edu.co. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9659-427>

⁴ Magister en Ciencias de la Organización por la Universidad del Valle. Profesor de la Universidad Antonio Nariño. Correo: emiliocorrales@uan.edu.co. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1585-3423>

1.- INTRODUCCIÓN

En Colombia la Política Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (DNP, 2009, p:8) afirma que los inconvenientes se deben a “la existencia de problemas en su funcionamiento que se relacionan con el bajo nivel de innovación en las empresas”, argumento que de acuerdo con Medina (2014), al cotejar las Actividades en Tecnología e Innovación (ACTI), en Colombia frente el contexto internacional, identificó al país como “científicamente en desarrollo”, con un progreso de competencias y suficiencia en algunas sectores y áreas, aunque en un entorno extendido de escasez y atraso, aunada a esta situación que sus procesos de innovación manufacturera competitivos son basados en la imitación (Juliao-Rossi y Pineda Acero, 2020, p:3) lo que hace necesario una agenda institucional en búsqueda de la creación de “condiciones para que el conocimiento tenga una función instrumental en la generación de riqueza y bienestar Social” (DNP, 2009, p:8). A pesar de estas afirmaciones la situación ha mostrado un progreso según la información revelada por el Observatorio de Ciencia y Tecnología (OCyT, 2018), que evidenció que la industria manufacturera colombiana presenta condiciones que proporcionan una buena perspectiva de desarrollo de la innovación tecnológica en el país, aunque contraste con una reducción sistemática de la inversión en innovación. Gráfico 1.

Gráfico 1: Comparativo de la inversión según calidad de la innovación en las empresas manufactureras colombianas.



Fuente: DANE (2017).

En cuanto a los renglones de inversión en cifras del Departamento Administrativo de Estadísticas, DANE (2017, p:16), para el año 2016 el 50% de la inversión en ACTI fueron para 6 industrias, que en millones de pesos (COP) equivalen a 392.437 para derivados del petróleo, 248.252 para productos minerales no metálicos, 141.137 en productos alimenticios, 103.829 para vidrios y sus derivados, 100.427 en la industria farmacéutica y 88.652 para la industria plástica.

Comparando los periodos 2013 a 2018, la inversión ACTI, en su informe anual: los *Indicadores de Ciencia y Tecnología*, muestran una reducción en el crecimiento de la inversión total en innovación para estas actividades en relación al PIB Nacional, 0,75%, 0,74%, 0,73%, 0,69%, 0,65% y 0,61%, respectivamente (OCyT, 2018), finalmente para el año 2019 la suma total presupuestada del Ministerio

de Ciencia y Tecnología de Colombia (Minciencias) fue de 356 mil millones de pesos, es decir un aumento del 13,56% (Pinzón, 2018), pero resulta aún muy distante del 1% del PIB. Se espera además que las empresas por su propia cuenta inviertan en proyectos de innovación y nuevas tecnologías para elevar su productividad.

Por otra parte, los datos reportados del informe del Consejo Nacional de Competitividad (CPC, 2019) coloca a Colombia en el puesto 60 entre 140, bajando 3 puestos con relación al año inmediatamente anterior, en el cual se reportaron tres grandes dificultades para avanzar en el tema de la competitividad nacional, *i.* Altos costos de transporte e instituciones precarias y corruptas, *ii.* Grandes barreras arancelarias colombianas con un sistema tributario ineficiente que hacen que se tenga una economía aún muy cerrada y, *iii.* Problemas de gobernanza que impiden poco aporte a la productividad debido a la escasa inversión en CTI, caso aparte explica que la innovación empresarial está asociado al sector y al territorio al que pertenece la empresa. (Galvan V, 2020)

En resumen, en Colombia se invierte un 0.69% del PIB en materia de CTI, de este monto solamente el 0.27% son en actividades de I+D, del cual el 49,9% es financiado por el sector privado. Para estas actividades se cuenta con 131 investigadores por millón de habitantes y 12 artículos de investigación por cada 100.000 habitantes y solamente 2 patentes por cada millón de habitantes. Además, el 0.2% de las exportaciones son en productos creativos y una tasa de eficiencia de la innovación del 0,5%, que corresponde al puesto 12 entre 16 países de América Latina. Resultados menores a los esperados por lo que hace urgente trazar una nueva política de CTI, el mencionado Informe plantea al respecto:

La política de CTI debe buscar la creación y funcionamiento de un sistema de innovación en el que se coordinen y se facilite la interacción entre los actores e instituciones que proveen el conocimiento y financiamiento para el desarrollo exitoso de innovaciones. Así mismo, debe solucionar los retos actuales que incluyen la necesidad de contar con personal calificado para investigación, desarrollo e innovación (I+D+i), aumentar la participación de empresas en actividades de innovación y lograr resultados que se conviertan en valor agregado y sofisticación de la economía. (CPC, 2018, p:343)

Ahora bien, las cifras de inversión en el sector privado no muestran diferencias notorias en la tendencia, al apreciar la Tabla 1, es evidente que la inversión tanto en la manufactura como en el sector servicios viene decreciendo, lo que indica que la empresa privada no tiene como prioridad la innovación como motor para el desarrollo de la productividad, pudiéndose explicar en parte el papel que el país otorga el las actividades de CTI para la competitividad, también se puede advertir que los empresarios perciben dificultades en el entorno a la hora de invertir en innovación no teniendo presente que existe “una alta influencia del entorno ante las capacidades de innovación empresarial” (Berastegui García, 2020, pág. 153), en lo que se refiere al recurso humano especializado y en lo financiero, lo que deja resultados insuficientes para la innovación, en especial en lo concerniente en la atención a los mercados externos.

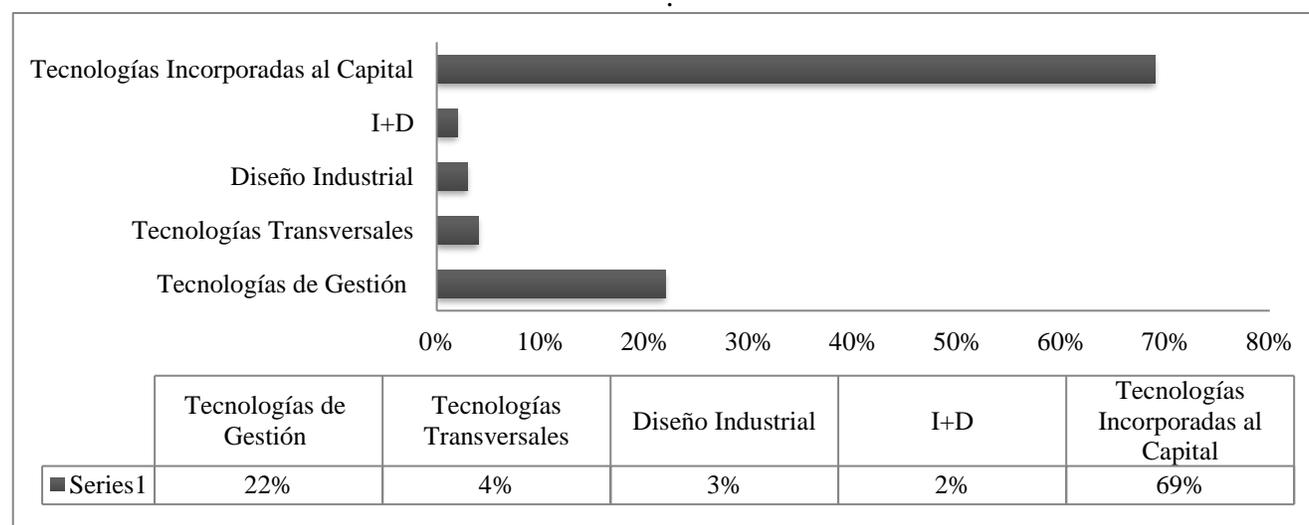
Tabla 1: Monto invertido por las empresas en actividades conducentes a la innovación. 2008-2017 (en millones de pesos constantes 2015) y su porcentaje

Año	Empresas Manufactureras		Empresas de Servicios		Total	
	Monto	% de empresas	Monto	% de empresas	Monto	% de empresas
2008	3.980.185	33.45%	2.462.408	38.94%	6.442.593	35.2%
2009	2.746.834	26.61%	2.857.094	42.55%	5.603.928	31.4%
2010	3.000.004	31.49%	2.907.663	23.34%	5.907.668	28.5%
2011	2.041.559	15.62%	3.288.896	30.13%	5.330.455	20.8%
2012	2.668.580	20.20%	1.301.409	15.18%	3.969.989	18.2%
2013	1.772.889	12.56%	2.000.723	21.99%	3.773.612	16.3%
2014	1.211.888	16.51%	2.052.041	15.29%	4.263.929	15.9%
2015	2.501.791	16.36%	2.475.487	20.10%	4.977.279	18.2%
2016	1.973.328	19.54%	1.985.612	15.57%	3.958.939	n.d.
2017	n.d.	n.d.	2.121.477	18.39%	n.d.	n.d.
Total 2008-2017	22.987.059	21.37%	23.452.811	24.15%	44.228.393	23.1%

Fuente: Observatorio colombiano de Ciencia y Tecnología, OCyT (2018).

La paradoja evidenciada por los empresarios es que demuestran una alta valoración en las actividades de CTI, reconocen que la producción y transformación del conocimiento incide positivamente en la mejora en las condiciones económicas de las empresas, aunque estén convencidos que en el territorio nacional no se hace ciencia y tecnología significativa, no vale la pena hacerlo o no hay el apoyo suficiente para ello, Medina (2014). Situación que se refleja en el gráfico 2.

Gráfico 2: Rubros de innovación en los cuales invierten los empresarios colombianos en porcentaje



Fuente: Malaver y Vargas (2013).

Este tipo de situaciones ha favorecido la concentración de la investigación sobre la temática a nivel mundial en países con altos niveles de desarrollo económico y reconocidos a nivel mundial como líderes en innovación (Crespi, 2012) y no se ha considerado la importancia de la I+D+i en casos de países en desarrollo.

Como consecuencia de lo anterior, en Colombia existen pocas investigaciones orientadas al tema de la innovación, entre las cuales sobresalen los trabajos de (Malaver, 2002, Malaver Rodríguez, 2002, Malaver y Vargas, 2012, Malaver, F. & Vargas Pérez, M., 2004, Malaver, F & Zerda, A., 2013, Medina Vázquez, 2014, Bayona-Velásquez & Erazo-Ortiz, 2018, Padilla-Ospina, Rivera-Godoy & Ospina-Holguín, 2019) y el estudio sistemático en las encuestas anuales de ciencia y tecnología del OCyT, el DNP y de Colciencias, que buscan determinar y catalogar las organizaciones en las que se destacan procesos innovadores y reconocen los tipos y modelos de innovación, valoran el efecto e influencia de la innovación en el rendimiento de las organizaciones, entendida recientemente desde la gestión, en un enfoque estratégico que, en diferentes estudios que demuestran que la innovación así entendida mejora el nivel del rendimiento organizativo (Martínez Garcés, 2020. García Leonard, 2020).

Entonces, esta investigación analiza la industria manufacturera y la condición de relacionar la cultura de la innovación con el desempeño de las organizaciones, en este esfuerzo, los autores diseñaron un Modelo de Ecuaciones Estructurales en un estudio con 300 empresas a lo largo del país que arrojó una correlación positiva para estas variables.

2.-FUNDAMENTO TEÓRICO

El Manual de Oslo, que funge como un referente internacional en la materia, define la innovación como “la introducción de un nuevo, o significativamente mejorado, producto (bien o servicio), de un proceso, de un nuevo método de comercialización o de un método organizativo, en las prácticas internas de la empresa, la organización del lugar de trabajo o las relaciones exteriores” (OECD & Eurostat, 2006, p:56). También este texto determina que para que una actividad sea catalogada como innovación debe estar introducida en el mercado y utilizada efectivamente en el marco de las operaciones de la empresa, y lo afirma de la siguiente manera:

... todas las operaciones científicas, tecnológicas, organizativas, financieras y comerciales que conducen efectivamente, o tienen por objeto conducir, a la introducción de innovaciones. Algunas de estas actividades son innovadoras en sí mismas, otras no son nuevas, pero son necesarias para la introducción de innovaciones. Las actividades de innovación incluyen también a las de I+D que no están directamente vinculadas a la introducción de una innovación particular. (p. 56)

La OCDE identifica 4 tipos de innovación: de producto, de proceso, de mercadeo e innovación organizacional (Innpulsa Colombia, 2018). En el desarrollo de nuevos productos o la mejora de los actuales, es muy frecuente encontrar desarrollos de tecnología y/o investigación y desarrollo (I+D), que buscan satisfacer las necesidades de una población determinada, de manera que el logro de un nuevo conocimiento interviene de forma significativa, en la cual gerente y empleados aportan ideas y conocimiento que se convierten sistemáticamente en nuevos productos (Arias & Lozada, 2018).

También, la innovación de producto se puede convertir en una práctica para generar ventajas competitivas que se pueden traducir en un éxito exportador, el cual se incrementa si se innova además en el proceso fabril o constructivo. (Reina Valle, 2016). De otra parte, la vinculación de competidores cada vez más exigentes implica la importancia de un producto, en su renovación e innovación, de lo cual Molina Almanza (2018) concluye que las empresas con la finalidad de mantenerse en el mercado presentan constantes cambios para satisfacer los requerimientos de los consumidores.

La innovación de proceso tiene por objeto la mejora de los procedimientos productivos, mejorar la calidad, la productividad (Castellanos N., 2012) o disminuir los costos de producción o distribución (OECD/Eurostat, 2018), además debe garantizar la fabricación del producto, por lo que es necesario innovar en los procesos para asegurar que el producto llegue a satisfacer las necesidades de los clientes. Generalmente un producto nuevo requiere de un proceso nuevo.

La innovación de mercadeo corresponde a las estrategias en las cuales se propicia la participación de proveedores y clientes buscando mejorar la participación del mercado (Rodríguez Maldonado & Jaimes Jerez, 2016), permite agregar valor a los productos, mejora los procesos de venta y distribución reduciendo la destrucción de valor de la organización. (Ángel Álvarez, 2009). Por último, la Innovación Organizacional es una actividad que adquiere gran importancia en el desempeño empresarial (Marín I. & Cuartas M., 2019), su principal característica es la adaptación del sistema organizacional a los cambios propuestos por el mercado mediante la implementación de ideas y procesos dentro de la organización (Navarro Alvarado, Cota Yáñez, & González Moreno, 2018). En Colombia,

... se presentan ciertas inconformidades en cuanto a los procesos administrativos, de marketing, de talento humano y operativos, los cuales no están estandarizados a través de manuales de normas y procedimientos, lo que frecuentemente dificulta la fluidez de los trámites administrativos afectando de manera indirecta los factores de la cultura organizacional para su desarrollo. (Berastegui García, 2020, p:155)

La Teoría del Desarrollo Económico originado en 1934, por el célebre pensador austriaco Joseph Schumpeter (1967), denominada por él como *la destrucción creativa*, replicada en innumerables investigaciones que han tomado vigencia en el contexto contemporáneo, del cual emerge un pensamiento neoschumpeteriano en torno a la innovación y el modelo de las capacidades dinámicas (Teece y Pisano, 1994, Yoguel, Barletta y Pereira, 2013, Nelson y Winter, 1982, 2002), que M.A. Garzón (2015) propone como una relación entre las capacidades de innovación y la posición estratégica de las organizaciones, afirmando que:

... son la potencialidad para generar nuevos saberes organizacionales a partir de una continua creación, ampliación, mejoramiento, protección, integración, reconfiguración, renovación, recreación, incremento y reconstrucción de sus *core competences*, para poder responder a los cambios en mercados y tecnologías, diseñando e implementando nuevos o redefinidos modelos de negocio para conseguir, mantener y/o ampliar las ventajas competitivas. (p:117)

Por otra parte, Fonseca, Lafuente y Mora (2016) destacan tres elementos que caracterizan la innovación, *i.* la novedad radical o mejora significativa, *ii.* Su aplicación práctica o comercial y la idea creativa, y, *iii.* Pueden ser tecnológica o de un proceso. La diversidad de formas en que se puede presentar es de vital importancia para la empresa, la cual debe organizar sus actividades innovadoras y evaluar los resultados que emergen de ella.

Cultura de la Innovación

La innovación ha sido una constante en el desarrollo empresarial ampliando la perspectiva de estas actividades en las organizaciones de todo tipo y ha superado ya el enfoque tradicional que restringe la novedad a la transformación del producto, sin olvidar que ésta se encuentra en el origen de la mayoría de las innovaciones. Al respecto es de gran interés la posición de una innovación desmaterializada (Valls, 2012) que presenta una progresiva difuminación entre las fronteras de las cuatro categorías de innovación que las empresas presentan al mercado, o la combinación entre ellas, lo que indica la importancia de las innovaciones no tecnológicas que se presentan, pasando a considerar las innovaciones de tipo organizativas y su consecuente relación con otros tipos de cambios que se dan como soluciones estratégicas tomadas por la alta dirección.

En acuerdo con la OCDE (2006) la innovación organizacional se define como “*la introducción de un nuevo método organizativo en las prácticas, la organización del trabajo o las relaciones exteriores de la empresa*” (p:62), pueden ser fuentes de competitividad y mejoran el conocimiento de estas por parte de sus integrantes y de la comunidad con la cual mantiene relaciones.

Las innovaciones organizativas pueden contribuir a mejorar los resultados de la empresa mediante reducción de costes administrativos o de transacción, mejorando la satisfacción en el puesto de trabajo [y en consecuencia la productividad del trabajo], proporcionando activos estratégicos [...]. El rango distintivo de la innovación organizativa en relación con otros cambios organizativos de la empresa es que la “innovación” no haya sido utilizada antes por la empresa y sea el resultado de decisiones estratégicas (Valls, 2012, p:88).

Para lograr que una organización introduzca la innovación dentro de su cultura, son necesarias nuevas prácticas emprendidas por los directivos, que buscan resultados generados desde una corporación empresarial innovadora, propiciados por los efectos de un modelo de gerencia que potencia la gestión emprendida desde este nivel y sirven como referencia para tomar acciones y decisiones que determinan el logro de los objetivos de la empresa (Landázuri-Villalva, 2018), actividades que dan como consecuencia nuevas normas y valores, que hacen posible cambios en la estructura funcional que mejora la capacidad para innovar, además, de esta manera se refuerza a largo plazo la confianza en una nueva cultura que dé como resultado nuevos hábitos, puede ser por la estructuración a nivel de innovación organizativa o por factores institucionales que la faciliten, especialmente “es necesario contar con talento humano que se encuentre capacitado y se oriente a alcanzar los propósitos comunes, pues de las personas es que se obtiene el conocimiento que da origen a un proceso innovador” (Canizlaez Muñoz, 2020, p:64)

Sobre estos fundamentos teóricos se construyó la etapa empírica en la cual se destaca la apropiación de un modelo de ecuaciones estructurales utilizando los índices con indicadores formativos propuestos por Adamantios Diamantopoulos y Heidi Winklhofer (2001) que serán explicados con detalle en la siguiente sección.

3.-MÉTODO

Inicialmente se desarrollaron un conjunto de variables mediante las cuales se evaluó la posibilidad de correlación o dependencia entre, la cultura de la innovación medida por 9 variables y 5 con el desempeño

de la empresa, con la finalidad de establecer su relación a través del diseño de un Modelo de Ecuaciones Estructurales. En el procedimiento se obtuvo un universo de 1.030 empresas, de las cuales respondieron el instrumento 300.

El uso de la técnica de Ecuaciones Estructurales demandó el diseño y posterior aplicación de un algoritmo de máxima verosimilitud y con base en la información obtenida, inicialmente procesada por medio de software SPSS y luego en el modelado de las ecuaciones estructurales se utilizó la aplicación LISREL, se pudo determinar la presencia de una correspondencia causal entre la cultura de innovación y su desempeño.

Este Modelo fue específicamente construido para estimar la correlación y se desarrolló en dos ciclos, uno estructural, en el cual se establecieron las relaciones causales entre las variables del desempeño de las empresas y la cultura de innovación y posteriormente fueron moderadas en ecuaciones lineales, y otro de medición, que incorporó las relaciones establecidas entre las variables moderadas en el ciclo estructural con las empíricas. A partir de esta correlación se denotaron los coeficientes.

En general, una construcción con indicadores formativos conlleva que el constructo se debe formular en función de las variables que lo causan, es decir, el constructo, en esencia se expresa como un índice aditivo, (Cohen, citado por Varela Mallou, 2006) y en torno a esta afirmación Rodríguez (citado por Rivera Godoy, 2013) señala los pasos fundamentales para construir índices formativos tomados de Diamatopoulos y Winklhofer (2001), quienes proponen las siguientes etapas: La especificación de contenido, de indicadores, comprobación de su colinealidad y validez externa y nomológica. A continuación, se desarrolla la escala formativa propuesta.

1. Especificación de Contenido. En este estudio, se propuso el desempeño de la firma, como un constructo multidimensional. La especificación de contenido se ha desarrollado revisando la literatura, la cual da lugar a la consideración de la cultura de la innovación como dimensión determinante.
2. Especificación de los indicadores. Los ítems especificados fueron identificados desde la revisión a la literatura científica pertinente. Las tablas 2 y 3 presentan la redacción de los ítems utilizados y las fuentes bibliográficas consultadas.
3. Análisis de Colinealidad. Para cada una de las dimensiones consideradas, que fueron elaboradas por una regresión en la cual las variables independientes corresponden a los indicadores de dicha dimensión.
4. Validez Externa. Para valorar la idoneidad de los indicadores en cada una de las dimensiones se procedió a verificar en las organizaciones si la variable cultura de la innovación influye en su desempeño.

Variable Cultura de innovación

Esta dimensión se evaluó en nueve ítems que se establecieron a través de Heng Luo (2010). La escala utilizada fue de tipo Likert de 7 puntos y en ellas se calificaron para el enunciado “Sobre la cultura innovadora: Entre 1 (muy en desacuerdo) y 7 (muy de acuerdo), indique su grado de acuerdo con cada afirmación”; también indique la escala en el rendimiento en cada uno de los puntos relacionados a continuación: “Comparado con su competencia, su compañía tiene una mayor...”

Tabla 2: Escala de medida dimensión cultura de innovación

Código	Ítem	Fuente Conceptual
A1	Se aceptan fácilmente las innovaciones técnicas	Innovativeness and entrepreneurial orientation according to Luo (2005)
A2	Se busca nuevas ideas de manera activa por parte de la Dirección de la organización	
A3	Por parte de los cuadros medios de la empresa se acepta fácilmente la innovación	
A4	Premios para el personal por la novedad en las ideas, aun si estas no tienen buen desempeño	
A5	Percepción como una posibilidad favorable para la innovación y no como un riesgo	
Al comparar su organización frente a la competencia, existe una primordial		
B1	... preferencia a tomar riesgos	
B2	... intención a efectuar actividades de planeación estratégica	
B3	... destreza para reconocer requisitos y aspiraciones de los clientes	
B4	... práctica en empeñarse en transformar inventiva en un hecho concreto	

Fuente: Elaboración propia (2022).

Variable desempeño de la firma

La dimensión Desempeño de la firma, se evaluó a través de cinco ítems que se establecieron a través de la literatura de Koo, Koh & Nam (2004): *i*) Ventas, *ii*) Retorno sobre activos *iii*) Retorno sobre la inversión, *iv*) Participación en el Mercado y *v*) Rentabilidad. La escala utilizada fue de tipo Likert de 7 puntos y en ellas manifestaron entre Muy de Acuerdo y Muy en Desacuerdo para el enunciado “Como resultado de la innovación desarrollada: Entre 1 (en ninguna medida) y 7 (completamente), indique el nivel de logro de cada uno de los siguientes objetivos de su empresa con respecto a las metas establecidas”:

Tabla 3: Escala de medida dimensión desempeño de la firma

Código	Ítems	Fuente Conceptual
P1	Participación en el mercado	Koo, Koh & Nam (2004)
P2	Ventas	
P3	Retorno sobre activos	
P4	Retorno sobre la inversión	
P5	Rentabilidad	

Fuente: Elaboración propia (2022).

Técnica de recolección de datos: Para la determinación de las empresas innovadoras se tuvo en cuenta las fuentes de información secundarias, con especial énfasis en las Encuestas de Desarrollo

Tecnológico aplicadas por el OCyT, el DNP y Colciencias (EDT1 y EDT2). A partir del análisis de esta información, se decide en qué grupos de industrias (de acuerdo con la clasificación CIIU 3a Rev) adelantar esta primera etapa de la investigación. las encuestas fueron realizadas de manera directa al personal directivo de las organizaciones referentes en los sectores más innovadores de la industria manufacturera colombiana.

Tipo de la muestra

El Marco Muestral usado fue Aleatorio Estratificado. Muestreo probabilístico estratificado polietápico, cara a cara. El tratamiento de la información se orientó en dos grandes etapas: 1) Validación del instrumento para la recopilación de datos; y 2) Caracterización de principios para la clasificación muestral y construcción de esta en el total de las empresas estudiadas.

Descripción de la muestra

Inicialmente fue necesario una depuración de la base de datos establecida, en la cual se pudo establecer el reparto espacial dentro de la geografía nacional de las empresas, se encontraron en gran medida en las cuatro grandes ciudades colombianas: en Bogotá se encuentran el 53.5%; en Medellín el 18.2%; en Cali el 12.6% y en Barranquilla el 10.0% de las empresas innovadoras, por lo que las encuestas se distribuyeron es ese mismo porcentaje. Con proporciones menores en los demás municipios; Palmira, Santander de Quilichao, Facatativá, Zipaquirá, Ginebra, Cereté, Itagüí y Yumbo.

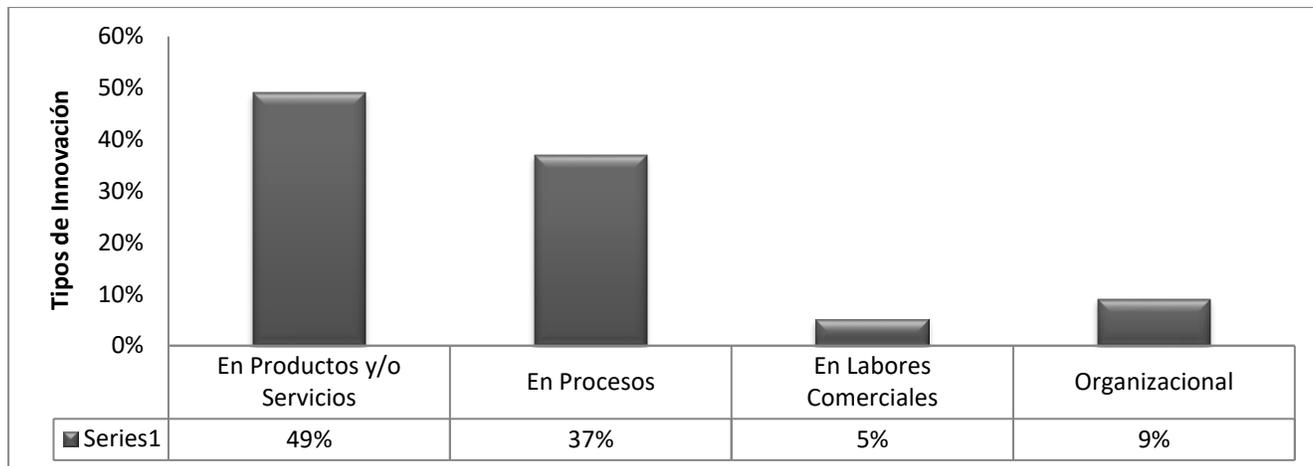
4.-RESULTADOS

Para la sistematización de la información se tuvo en cuenta el perfil del tipo de innovación realizada, encontrándose que en el año 2019 el 7% de las organizaciones realizó la innovación diferente a las realizadas hasta el momento en el ámbito mundial, un 42% fueron de una innovación total en la organización, y la mayor parte de ellas un 51% realizaron las innovaciones como adición o mejora de lo ya existente. A continuación, se presenta la tipología de innovación definida en el *Manual de Oslo* (2005. p. 58) tal como se muestra en el gráfico 3.

Se tiene entonces que en la empresa manufacturera colombiana existe una tendencia hacia la innovación en productos y/o servicios en mayor proporción en la medida en que el perfil de la empresa es más innovador. Por el contrario, la innovación organizacional no es de gran peso en las empresas manufactureras nacionales, aunque se presenta con mayor interés en las empresas con menor perfil innovador. La innovación comercial es de carácter poco significativa y la de procesos reviste un marcado interés. Se apreciaron tres tipos de perfil innovador de las empresas, las que lo hacen de manera completamente nueva en el ámbito mundial, aquellas en que el proceso de innovación es una novedad en ámbito de la organización y en las que se presenta como una adición o mejora de lo existente. Las innovaciones están orientadas hacia Productos y/o Servicios en todos los tres perfiles innovadores. Se

presenta en pocas ocasiones la innovación organizacional y mucho menos en procesos o en el ámbito comercial.

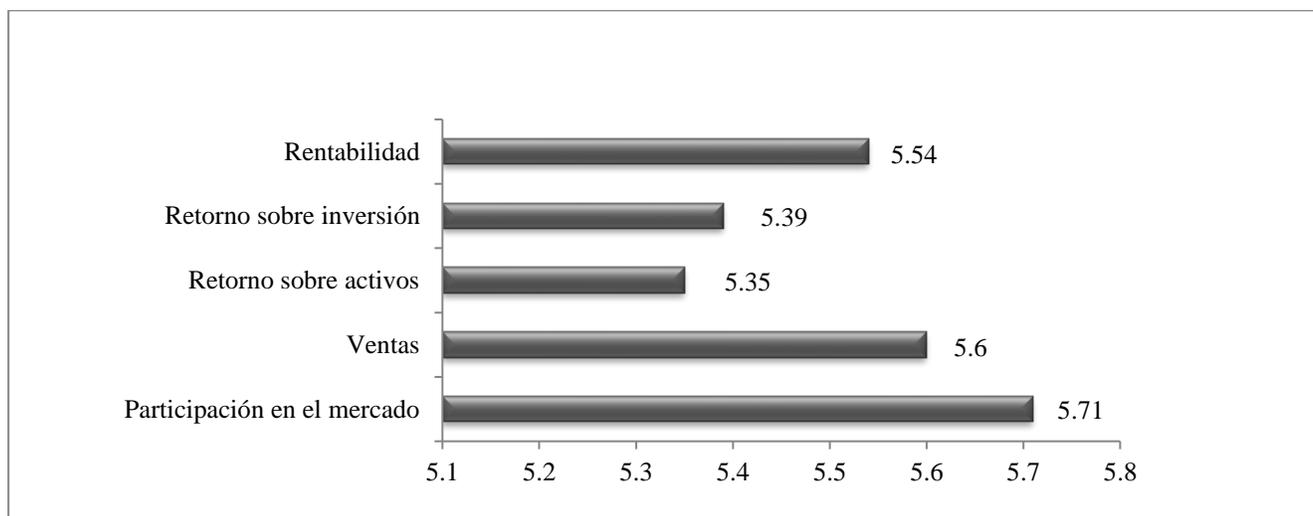
Gráfico 3: Tipos de innovación en la empresa manufacturera colombiana



Fuente: Elaboración propia (2022).

Ahora bien, en cuanto al origen de la innovación encontramos que el 62,8% lo hacen por propia iniciativa y un 25,9 por solicitud de los clientes, un 6% a petición de los proveedores y un 5,4% por las normas legales. Esta medición muestra que los efectos de las innovaciones no son tan representativos en el desempeño de la empresa, sin embargo, no se puede menospreciar sus consecuencias.

Gráfico 4: Aspectos de la medición del desempeño



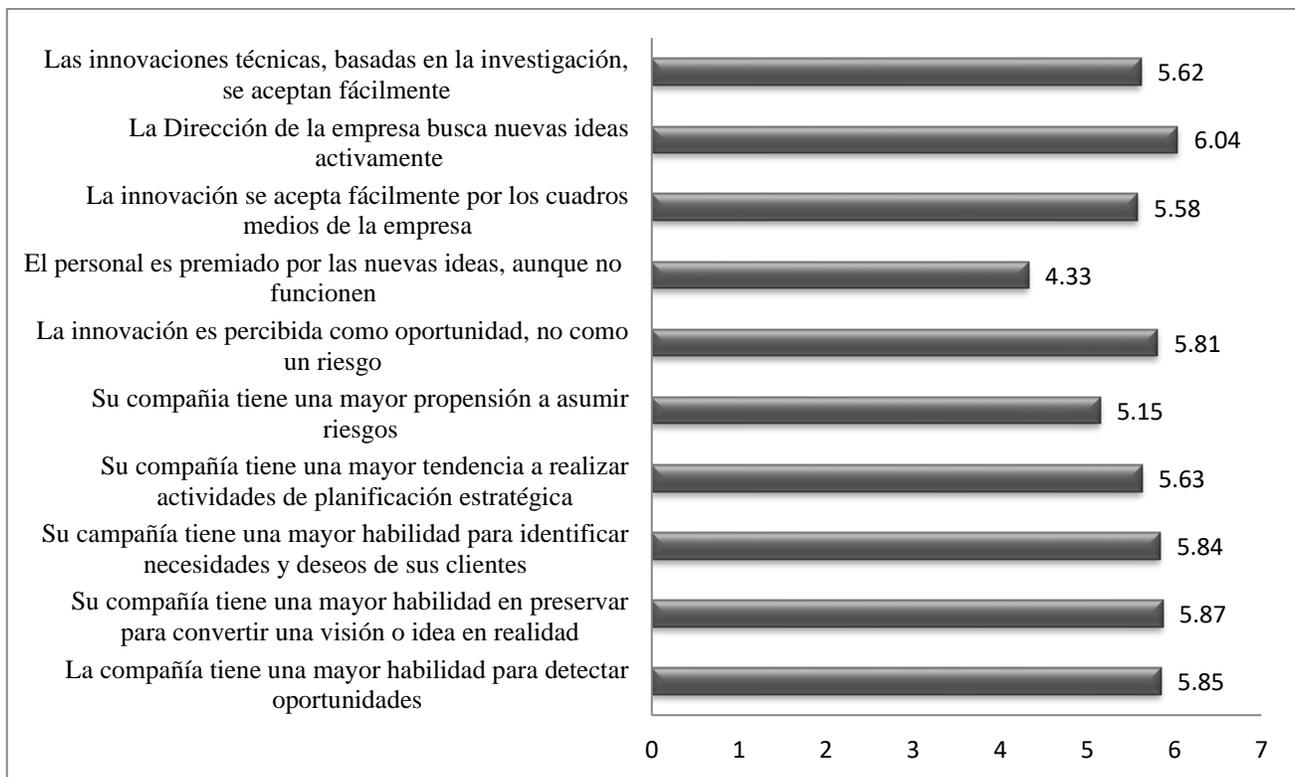
Fuente: Elaboración propia (2022).

En el gráfico 4 se presenta el grado como perciben afirmaciones que permiten medir la cultura innovadora y aspectos que la diferencia de la competencia y las habilidades que se

presentan frente a la innovación, se pudo constatar que los empresarios y directivos de las empresas innovadoras no califican de manera sobresaliente sus habilidades para innovar ni muestran que la cultura organizacional más aventajada frente a los competidores que les permitan tener productividad, ni ventajas competitivas en su posición frente al mercado global, que está proporcionada por las regulaciones al sector externo.

La calificación de los aspectos la cultura innovadora en las empresas manufactureras de Colombia presenta con mayor énfasis la búsqueda activa por parte de las directivas empresariales de nuevas ideas, lo que se traduce que generalmente las compañías con esta visión empresarial tienen una mayor habilidad para identificar necesidades y deseos de sus clientes y para detectar oportunidades, al igual que posibilidad de convertir las ideas en realidades.

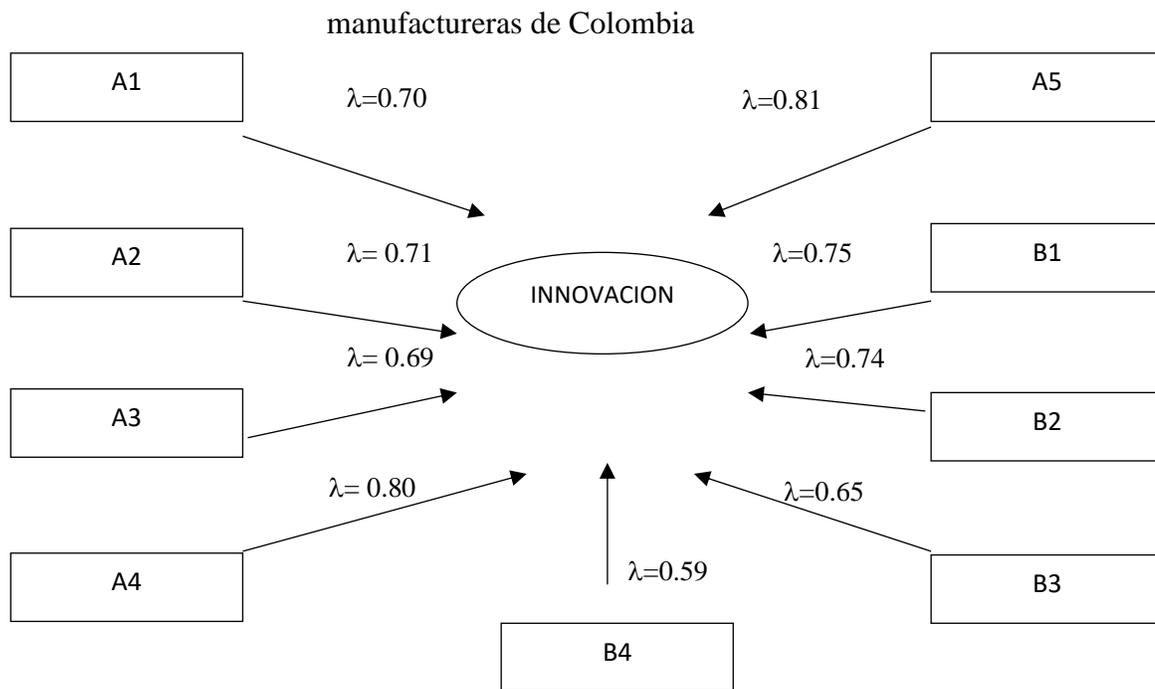
Gráfico 5: Aspectos de la cultura innovadora en las empresas manufactureras en Colombia



Fuente: Elaboración propia (2022).

También se nota una despreocupación por reconocer adecuadamente el talento humano que forja las nuevas ideas. Los resultados de estos aspectos de la cultura innovadora se pueden detallar en el Gráfico 5, con sus respectivos puntajes.

Gráfico 6: Medición de la correlación de las variables de la cultura de la innovación en las empresas



Fuente: Elaboración propia (2022).

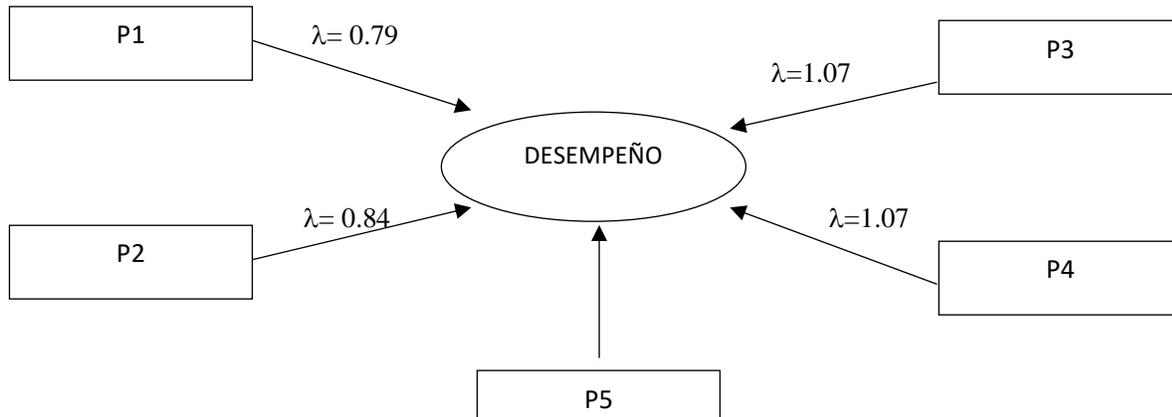
Indicadores formativos para las variables

En el caso de la variable de la cultura de la innovación se obtuvo un resultado en el cual se comprueba significativa correlación con todos los coeficientes que corresponden a los ítems considerados para su medición en el desempeño de la organización. Gráfico 6.

Los resultados del modelado ofrecieron unos indicadores presentados en el gráfico 7, en el cual se representa η_1 como la variable latente de Desempeño de la firma, y η_2 a la Cultura de la Innovación.

En el caso de la variable Desempeño de la firma, los coeficientes pertenecientes a todos los ítems propuestos resultaron significativos, de la misma manera que la variable de la cultura. Por lo anterior, el indicador para la dimensión Desempeño de la firma queda compuesto por cinco ítems que aportan a su explicación.

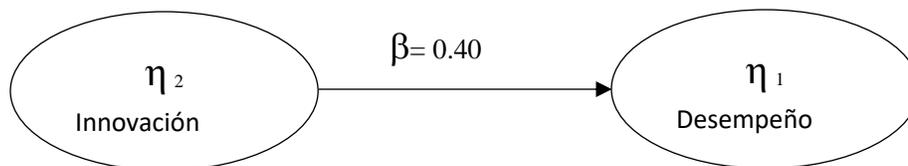
Gráfico 7: Medición en la correlación de las variables de desempeño de la firma



Fuente: Elaboración propia (2022).

Se concluye que el modelo definitivo incorporó 14 ítems con las 2 etapas incorporadas, de indicadores latentes y formativos, en el cual se refleja la bondad de ajuste para los valores de los diferentes indicadores ($\chi^2_{(271)} = 836.61$, $p = 0.000$); para un error de aproximación RMSEA = 0.088. Esta evaluación indica que el modelo es aceptable.

Gráfico 8: Fiabilidad del modelo estructural construido



Fuente: Elaboración propia (2022).

Con respecto a la fiabilidad de las medidas, sólo 7 de los ítems presentan un R^2 mayor de 0.5, esto indica que el modelo en términos generales no tiene buena fiabilidad, ya que las dimensiones de cultura de la innovación presentan un valor por debajo de 0.5. (Gráfico 8).

5.-CONCLUSIONES

Con el modelo proyectado no se pudo establecer una trascendencia significativa de la cultura innovadora en la empresa manufacturera en Colombia y frente de los procesos innovadores, la mitad de los directivos empresariales afirmaron que éstos se inician por propia iniciativa y la otra mitad por la necesidad de cumplir con normas legales, se concluye que las ventajas competitivas y el desempeño de las empresas no es producto del esfuerzo por fundamentar una cultura organizacional que favorezca la innovación. Se

recomienda entonces, indagar sobre las causas que puedan establecer esta insuficiencia de cultura innovadora.

La mayoría de los empresarios reconocieron que durante el desarrollo del proyecto de innovación el verdadero aprendizaje se originó desde su propia empresa, no se tuvo en cuenta clientes, proveedores, competencia, ni a centros de investigación privada o centros e institutos de investigación público o universidades (Baltodano, et al. 2024). También afirmaron que en las empresas manufactureras que no se realizaron acciones conjuntas ni cooperación entre empresas o instituciones para el desarrollo de la innovación, aunque afirmaron que fomentar la innovación obtienen un alto nivel de satisfacción en lo relacionado con la calidad del resultado final, el valor creado por la innovación para sus usuarios y el compromiso organizacional de los trabajadores implicados en la innovación.

Se logró establecer que hay un nivel muy importante de satisfacción entre los empresarios por la innovación desarrollada en lo referente a la mejora de las relaciones entre los trabajadores implicados en la innovación y su compromiso organizacional, y sobre la cultura innovadora se encontró que, comparado con la competencia, su organización tiene una mayor propensión a asumir riesgos, tendencia a realizar actividades de planeación estratégica, mayor habilidad para identificar las necesidades y deseos de los clientes, convertir una visión o idea en realidad y detectar nuevas oportunidades.

Por lo anterior, este estudio encontró que las mutaciones en el contexto promueven la innovación en la estrategia y en la estructura organizacional, por lo que un balanceo técnico y administrativo en las actividades innovadoras favorecería la armonía en la coordinación entre la técnica y el aspecto social de la empresa lo que permitiría lograr un valioso desempeño en la firma. La incidencia de la cultura innovadora sobre el desempeño de la firma se infiere principalmente en que las empresas son más competitivas en la calidad de sus productos; en el costo de producción; son superiores en respuesta ágil en el mercado; son más eficientes que las organizaciones competidoras; podrían lograr que los clientes pagaran precios superiores, lo que definitivamente se traduciría en una ventaja competitiva en el ámbito de los negocios, a nivel nacional e internacional.

Este desarrollo teórico permite que se puedan realizar ejercicios de comparación con otros países latinoamericanos y con naciones desarrolladas desde una perspectiva que trascienda los aspectos metodológicos e instrumentales, de forma tal que las mediciones y comparaciones de la actividad innovadora sirvieran para construir espacios conjuntos de discusión, que establecieran explicaciones sólidas sobre las diferencias existentes y señaló direcciones de trabajo coherentes con el propósito de potencializar el desarrollo económico del país y de la región.

En este sentido esta investigación contribuyó directamente al propósito de dicho plan, toda vez que analizó el fenómeno de la relación entre la innovación y los resultados favorables en el desempeño de las empresas manufactureras en Colombia, partiendo de la identificación de sus prácticas exitosas a fin de masificar el conocimiento sobre las mismas con el objetivo de replicarlas en diversos sectores e industrias y mejorar la competitividad y productividad nacional.

REFERENCIAS

- Ángel Álvarez, B. E. (2009). El concepto de innovación. *Lupa Empresarial*, 10 (10).
- Arias Perez, Jose y Lozada, N. (2018). Capacidad de innovación de producto y desempeño innovador: efectos moderadores de síndromes organizacionales. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23 (81).
- Bayona-Velásquez, E. M. y Erazo-Ortiz, D. S.-G. (2018). innovation in the Colombian manufacturing industry 2013-2014. *Dimensión Empresarial*, 15-28.
- Baltodano, G.; Leyva, O. y Ganga, F. (2024). The impact of funding for public state universities in Mexico on the quality of education. *Encuentros*. 22 (02-Julio-dic.), 91-104
- Berastegui García, N. S. (2020). Capacidades de innovación empresarial en el sector infraestructura vial del departamento de Córdoba. *Revista Internacional Multidisciplinaria CIID*, 130-160.
- Canizlaez Muñoz, L. D. (2020). Elementos clave de la innovación empresarial. Una revisión desde las tendencias contemporáneas. *Innova*, 6(1), 50-69.
- Castellanos Prieto, N. (2012). El periodismo colombiano en los tiempos del Frente Nacional. Entre la lucha contra el consenso informativo y la profesionalización del oficio. *Folios, Revista De La Facultad De Comunicaciones Y Filología*, (26), 91–110.
- COLCIENCIAS. (Diciembre de 2017). *La Ciencia en Cifras*. Obtenido de Colciencias.gov.co: <https://www.colciencias.gov.co/la-ciencia-en-cifras>
- CPC. (2018). *Informe Nacional de Competitividad 2018*. https://compite.com.co/wp-content/uploads/2018/10/CPC_INC_2018-2019_Web.pdf
- CPC. (2019). *Informe Nacional de Competitividad 2019 – 2020*. https://compite.com.co/wp-content/uploads/2019/11/CPC_INC_2019-2020_Informe_final_subir.pdf
- Crespi, G. (Febrero de 2012). Innovation and Productivity: Evidence from Six Latin American Countries. *World Development*, 40(2), 273-290.
- DANE. (1 de diciembre de 2017). *Encuesta de Desarrollo e Innovación Tecnológica*. (DANE). <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/tecnologia-e-innovacion/encuesta-de-desarrollo-e-innovacion-tecnologica-edit>
- Diamantopoulos, A. y Winklhofer, H. (2001). Index Construction With Formative Indicators: An Alternative to Scale Development. *Journal of Marketing Research*, 38(2), 269-277.
- DNP. (27 de abril de 2009). *Conpes 3582 de 2009*. <https://www.colciencias.gov.co/sites/default/files/upload/reglamentacion/conpes-3582-2009.pdf>
- Galvan V, E. S. (2020). El comportamiento innovador en empresas: una visión desde la autonomía y la disponibilidad de tiempo de los empleados de una empresa del sector transporte en Tamaulipas. *Nova Scientia, Año 24 Vol 12(1)*, 1-22.
- García Leonard, Y. (2020). La teoría de recursos y capacidades como fundamento metodológico para el estudio de la gestión de la innovación empresarial. *Ecociencia*, 1-15.
- Garzón, M. A. (2015). Modelo de capacidades dinámicas. *Dimensión Empresarial*, 111-131. doi:<http://dx.doi.org/10.15665/rde.v13i1.341>
- Juliao-Rossi, J. L. y Pineda Acero, J. A. (2019). Persistencia en la imitación de innovaciones en productos en la industria manufacturera de Colombia. *Contaduría y administración*, 64 (1), 219-235.
- Chul M. K., Chang E. K. y Kichan, N. (2004). Un examen de las estrategias competitivas de Porter en los mercados virtuales electrónicos: una comparación de dos modelos de negocio en línea. *International Journal of Electronic Commerce*, 9(1), 163 – 180.
- Lou, Heng. (2010). The Role for an Evaluator: A Fundamental Issue for Evaluation of Education and Social Programs. *International Education Studies*. 3 (2), 42-50. doi:10.5539/ies.v3n2p42

- Malaver Rodríguez, F. (2002). Un perfil de las capacidades tecnológicas en la industria de artes gráficas, imprentas y editoriales. *Innovar*, 1(20), 55-81. doi: 10.15446/innovar
- Malaver, F. (2004). Los procesos de innovación en la industria colombiana: resultados de un estudio de casos. *Cuadernos de Administración*, 17(28), 9-51.
- Malaver, F. (2013). La innovación tecnológica en la industria colombiana . En M. & Vargas, Marco teórico y metodológico para el estudio de casos de innovación. CEJA, Centro Editorial Javeriano.
- Malaver, F. (2002). Dinámica y transformaciones de la industria colombiana. *Cuadernos de Economía*, 267-317.
- Marín I. & Cuartas M., (2019). Relación entre la innovación y el desempeño: impacto de la intensidad competitiva y el slack organizacional. *Revista de Administração de Empresas*, 59 (2), 95-107. doi: 10.1590/S0034-759020190203
- Martínez Garcés, J.. (2020). Innovación organizacional y competitividad empresarial: Centros estéticos de turismo de salud en Cali-Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVI(2), 120-132. https://www.researchgate.net/publication/342010989_Innovacion_organizacional_y_competitividad_empresarial_Centros_esteticos_de_turismo_de_salud_en_Cali-Colombia
- Medina Vázquez, J. (2014). *Plan estratégico Programa Nacional de Prospectiva en Ciencia, Tecnología e Innovación*. Colciencias.
- Molina Almanza, L. C. (2018). Análisis de caso: leche gloria innovación de producto. *Revista Gerencia*. 3(1), 43-45.
- Navarro Alvarado, A., Cota-Yañez, R. y González Moreno, C. D. (2018). Conceptos para entender la innovación organizacional. *Revista De Comunicación De La SEECI*, (45), 87–101
- Nelson, Richard, R. y Sidney G. Winter. (2002). Teorización evolutiva en economía. *Revista de Perspectivas Económicas*, 16 (2): 23-46
- OCyT. (2018). *Observatorio Colombiano de Ciencia y Tecnología*. Recuperado el 24 de junio de 2019, de Informe anual de indicadores de ciencia y tecnología 2018: <http://www.ocytt.org.co/proyectos-y-productos/informe-anual-de-indicadores-de-ciencia-y-tecnologia-2018/>
- OECD/Eurostat (2018), Oslo Manual 2018: Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation, 4th Edition, The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities, OECD Publishing, Paris/Eurostat, Luxembourg. <https://doi.org/10.1787/9789264304604-en>
- OECD y Eurostat. (2006). *Manual de Oslo. Guía para la recogida e interpretación de datos sobre innovación*. Madrid: Grupo Tragsa.
- Padilla-Ospina, Rivera-Godoy & Ospina-Holguín. (2019). Análisis del desempeño financiero de empresas innovadoras del Sector Alimentos y Bebidas en Colombia. *Pensamiento & Gestión*.
- Rodríguez, V. E., y Jaimes, D. G. (2016). Empresas generadoras de cambios: la innovación y el mercadeo como factores transformadores en las organizaciones. *Revista Apuntes de Administración*, Vol.1, 15-19.
- Rada-Llanos, J. ., Aragaki, A. M. ., Henríquez Fuentes G. R. ., Torrenegra, A. J. y Landazuri, L. F. . (2023). Negocios inclusivos: Una tendencia de la Responsabilidad Social Empresarial hacia la eficiencia de la cadena de valor. *Ad-Gnosis*, 7(7), 101-113. <https://doi.org/10.21803/adgnosis.v7i7.29>
- Schumpeter, J. A. (1967). *Teoría del desenvolvimiento económico: una investigación sobre ganancias, capital, crédito, interés y ciclo económico* (4da. edición ed.). (J. P. Arrarte, Trad.) México D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Teece, D. y Pisano, G. (2009). Cambio industrial y corporativo , volumen 3, número 3, 1994, páginas 537–556.

Valls, J. M. (2012). Innovación no técnica, competitividad y políticas de apoyo. En M. M. Jordy, *Innovación y crisis. Trayectorias y respuestas de empresas y sectores* (pág. 400). México D.F.: Universidad Autónoma Mexicana.

Yoguel, G.; Barletta, F. y Pereira, M. De Schumpeter a los postschumpeterianos: viejas y nuevas dimensiones analíticas. *Problemas del desarrollo*, vol.44, n.174, 35-59.

Cuando la estabilidad no es necesariamente buena. Notas del sistema de partidos chileno en los años previos al estallido social¹

When stability is not necessarily good. Notes on the Chilean party system in the years leading up to the social outbreak

Raúl, Cerro Fernández².

RESUMEN

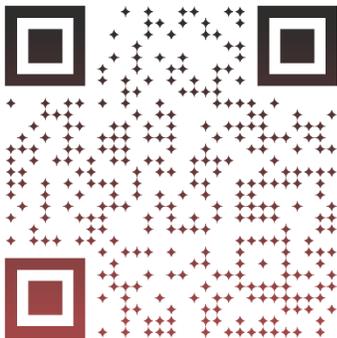
El presente artículo se propuso analizar si se pudiera considerar institucionalizado el sistema de partidos en Chile para después estudiar su evolución desde 2006 hasta 2019. Se buscó entonces dar otra perspectiva sobre la estabilidad que caracterizó al sistema partidario chileno, ya que los alineamientos coalicionales que se dieron en los años de la dictadura impactaron en las dinámicas de competición del sistema de partidos post-transicional. Durante tres décadas, el panorama político estuvo dominado por el bloque de la centroizquierda concertacionista y el bloque de la derecha. Por ello, este artículo realizó una revisión de la literatura detallada y especializada en el caso chileno. Lo que se determinó es que, si bien existía una alta estabilidad, un aspecto relevante en lo que concierne a la categorización de un sistema institucionalizado, la ciudadanía se iba distanciando de la política institucional al sentir que no respondía a sus demandas. Había perdido la capacidad de permear en la ciudadanía. Así pues, a finales de 2019 Chile vivió el estallido social, uno de los principales hitos de la historia reciente del país, que significó la materialización del desacople total entre la élite política y la ciudadanía.

Palabras claves: Chile, desacople, estabilidad, institucionalización, sistema de partidos.

ABSTRACT

This paper set out to analyze whether the party system in Chile could be considered institutionalized and then to study its evolution from 2006 to 2019. It then sought to give another perspective on the stability that characterized the Chilean party system, since the coalitional alignments that occurred in the years of the dictatorship impacted the competitive dynamics of the post-transitional party system. For three decades, the political landscape was dominated by the center-left Concertación bloc and the right-wing bloc. Therefore, this paper conducted a detailed and specialized literature review on the Chilean case. What was determined is that although there was a high degree of stability, a relevant aspect in terms of the categorization of an institutionalized system, the citizenry was distancing itself from institutional politics because it felt that it did not respond to its demands. It had lost the capacity to permeate the citizenry. Thus, at the end of 2019 Chile experienced the social outburst, one of the main milestones in the recent history of the country, which meant the materialization of the total disengagement between the political elite and the citizenry.

Keywords: Chile, decoupling, institutionalisation, party system, stability.



Fecha de recibido: 29/03/2024
Fecha de revisado: 11/06/2024
Fecha de aceptado: 19/06/2024
Fecha de publicación: 30/06/2024



Esta obra está bajo una licencia de
Creativa Commons Reconocimiento-
NoComercial-SinObraDerivada 4.0
Internacional

Cómo referenciar este artículo:

Cerro Fernández, R. (2024). Cuando la estabilidad no es necesariamente buena. Notas del sistema de partidos chileno en los años previos al estallido social. *Revista Política, Globalidad y Ciudadanía*, 10(20), 121-134. <https://doi.org/10.29105/rpgyc10.20-322>

¹ Este artículo es una versión extendida de uno de los apartados que trato en mi Trabajo Fin de Máster (Del malestar al estallido social (2006-2019). Estudio de la crisis de la representación política en Chile), cuya presentación se producirá en septiembre de 2024.

² Graduado en Ciencias Políticas por la Universidad Carlos III de Madrid. Actualmente cursando el Máster Universitario de Estudios Contemporáneos en América Latina de la Universidad Complutense de Madrid, España. Email: racerro@ucm.es. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8419-6172>.

1.- INTRODUCCIÓN

Los partidos políticos, de acuerdo con Tironi (1990), fueron los grandes directores de la transición democrática en Chile, los encargados de movilizar a la población contra un régimen que había llegado al poder a través de un golpe de Estado. Esas movilizaciones se realizaron en base a objetivos político-institucionales, más que a objetivos económico-sociales. Por tanto, un punto importante de cara al futuro de la democracia chilena serían las transformaciones experimentadas por su sistema de partidos (Tironi, 1990).

Hasta 2005, sin embargo, el sistema partidario chileno continuaba dominado por las dos coaliciones que emergieron tras el fin del régimen autoritario. Por un lado, la gobernante Concertación de Partidos por la Democracia que integraba a formaciones de centroizquierda como el Partido Demócrata Cristiano (PDC), el Partido Por la Democracia (PPD) y el Partido Socialista (PS). Por otro lado, la opositora Alianza por Chile, previamente conocida bajo el nombre Democracia y Progreso, que era la unión de las organizaciones partidarias de derechas, principalmente la Unión Demócrata Independiente (UDI) y Renovación Nacional (RN).

Pese a que la reforma constitucional de 2005 terminaba con una parte destacada de los enclaves autoritarios y además era un acuerdo que involucraba a gobierno y oposición, las instituciones del país presentaban unos bajos niveles de legitimidad por parte de la ciudadanía. Así, la victoria presidencial de la socialista Michelle Bachelet generó una gran expectativa en la sociedad debido a los importantes cambios institucionales que prometía (Acevedo et al., 2016). Se daba inicio al famoso «gobierno ciudadano» (Mardones, 2007). Sin embargo, la «Revolución pingüina», una movilización social sin precedentes hasta ese momento (Somma y Medel, 2017), fue un indicador crucial para mostrar las limitaciones existentes para un gobierno como el de Bachelet que prometía cambio (Donoso, 2013). Esta época estuvo marcada por una «revolución silenciosa» en el sistema político chileno, es decir, la brecha de los votantes y los partidos se compaginaba con una alta institucionalización partidaria (Luna, 2008).

El presente artículo a través de una revisión de la literatura se propone primero analizar si se podría considerar institucionalizado el sistema de partidos en Chile y después investigar de forma más detallada su evolución desde 2006 hasta 2019, puesto que esa estabilidad que supuestamente lo caracterizaba se iba resquebrajando. Fueron años en los que quedaron palpables las grietas, los cuestionamientos y la insatisfacción de la ciudadanía con la forma de hacer política en el plano institucional. Después de dedicar unas breves líneas a la metodología, se realizará una revisión en torno a la conceptualización de sistema de partido institucionalizado y la discusión que abrieron diferentes politólogos en torno a su traslación al caso de Chile. La siguiente parte del trabajo se dedicará al estudio del sistema partidario chileno a lo largo de trece años. Para su evolución, se considerará lo ocurrido en las cuatro elecciones parlamentarias que se celebraron en el período de tiempo fijado (2005-2006, 2009, 2013 y 2017). También se contemplará los comicios presidenciales, dado que las dinámicas que se generan en el contexto de estos procesos electorales han tenido un impacto en las actitudes de los partidos a la hora de enfrentar las elecciones legislativas (Bunker, 2018). Por último, las conclusiones se centrarán en comprender en qué manera el sistema de partidos fue uno de los causantes de la emergencia del estallido social de 2019. Esto es, la tesis es que el estallido no fue algo abrupto, sino que fue una acumulación de descontento que emanó de una variedad de ámbitos.

2.-MÉTODO

Este artículo se basará en una revisión de la literatura detallada y especializada. Por un lado, el análisis de la literatura estará enfocada en presentar la conceptualización que realizaron Mainwaring y Scully (1996) referente al sistema de partidos institucionalizado con el objetivo de analizar esta materia en perspectiva comparada, es decir, entre los países de América Latina. Igualmente, se contemplarán los trabajos de politólogos especialistas en Chile y la discusión que abrieron en torno a la conceptualización ya señalada para el caso de este país. Por otro, el estudio de la evolución del sistema partidario en los años previos al estallido social (2006-2019) se apoyará en diversos artículos científicos, libros y capítulos de obras para conocer sus respectivos análisis a fin de captar el progresivo desacople entre las élites políticas y la ciudadanía. El lapso de trece años que abarca la investigación permitirá comprender que la estabilidad que imperó se encontraba atravesada por dinámicas de competición que se remontaban a la época de la transición democrática.

3.-FUNDAMENTO TEÓRICO

¿Un sistema de partidos institucionalizado?

En el estudio de los sistemas de partidos, existen una variedad de enfoques a la hora de clasificarlos. El criterio tradicional para ello ha sido el número de partidos en competencia, el cual fue popularizado por Maurice Duverger, pero también otros politólogos como Robert Dahl, Jean Blondel o Stein Rokkan han empleado parámetros diferentes con la intención de crear su propia tipología de los sistemas de partidos. Ahora bien, la clasificación de Giovanni Sartori ha sido la más útil e importante al incluir el número de partidos y de igual modo la distancia ideológica que separa a los partidos del sistema, pudiéndose distinguir la competencia interpartidaria y la competencia por el gobierno (Mair y Casal Bértoa, 2015).

Mainwaring y Scully (1996), por su parte, consideraron que para el análisis comparado de los sistemas de partidos latinoamericanos los criterios establecidos al respecto no eran lo más pertinentes. Por ello, estos autores se enfocaron en la noción de institucionalización del sistema de partidos y sus consecuencias. Las condiciones que han de cumplirse para indicar que un sistema de partidos esté institucionalizado son cuatro: la estabilidad en las normas y en la naturaleza de la competencia interpartidaria; el arraigamiento sostenido de los partidos políticos en la sociedad; una legitimidad por parte de los actores políticos al proceso electoral y a los partidos; y las organizaciones partidarias son relevantes (Mainwaring y Scully, 1996). Esto es, relacionaban la institucionalización con ciertos rasgos afines a la estabilidad (Piñeiro y Rosenblatt, 2018).

De este modo, de los doce casos estudiados por tales autores, Chile aparecía como un país con partidos fuertes a nivel comparado y un sistema de partidos bien estructurado. Por tanto, era una de las naciones latinoamericanas que disponía de un sistema de partidos institucionalizado, lo que permitía entonces su consolidación democrática (Mainwaring y Scully, 1996).

Como reconocen Kitschelt et al. (2010), el trabajo de Mainwaring y Scully ha sido probablemente la obra más citada en lo que respecta a los sistemas de partidos latinoamericanos, suponiendo un primer avance para poder analizar el estado en el que se hallaba esta cuestión. Yendo más allá de los reconocimientos, también se pudieron observar con el paso de los años ciertas inconsistencias en el

concepto de sistema de partidos institucionalizado como en las conclusiones a las que llegaron en algunos de los casos analizados.

Así pues, para Luna y Altman (2011), la limitación del concepto sistema de partidos institucionalizado ha sido doble: su estructura debería ser teóricamente reexaminada, y los indicadores empíricos empleados serían incompletos. De este modo, se apoyaron en el caso chileno para revisar la evolución de las dimensiones que componen dicho concepto. Estos autores, al encontrar que el sistema de partido no estaba alto en ninguno de los criterios, apuntaron que Chile era una combinación de unos muy bajos niveles de volatilidad con bajos niveles de arraigo y legitimidad en la sociedad. En resumen, un sistema de partidos estable pero desarraigado (Luna y Altman, 2011).

De hecho, los dos asuntos que reflejaban con claridad el estado de crisis del sistema de partidos de Chile serían: la participación electoral y la legitimidad/centralidad de la política (Luna y Rosenblatt, 2012). El sistema de partidos chileno se hallaba en una situación paradójica porque pese a esa brecha en aumento entre el electorado y los partidos, se mantenía fuerte en la reproducción de lealtades electorales por su baja volatilidad. Con todo, la continuación por esta misma senda llevaría a un debilitamiento cada vez mayor de las organizaciones partidarias (Luna, 2008).

En un artículo de 2015, por ende, Altman y Luna insistían en su desacuerdo con la identificación de Chile como un ejemplo de alta institucionalización y una excepción en la región. Al considerar las similitudes que tenía con el caso brasileño, se basaron en la definición de sistema de partidos «hidropónico» de Zucco (2010) para aplicarlo a Chile. La tesis es que aun con una estabilidad en aumento, no existían unas raíces establecidas con los votantes. Entonces el sistema partidario chileno estaría padeciendo un proceso de desinstitucionalización. El sistema electoral binominal produjo una estabilidad en el ámbito de la élite, pero también funcionó como un desincentivador para involucrar al resto de la sociedad, impidiendo que el sistema de partidos dispusiese de la capacidad de adaptación. Por consiguiente, en ocasiones la estabilidad no tiene por qué ser buena (Altman y Luna, 2015).

Más recientemente, Piñeiro y Rosenblatt (2018) insistieron también en el planteamiento incompleto del concepto de sistema de partidos institucionalizado que desarrollaron en un principio los mencionados Mainwaring y Scully. En su reconceptualización del término, añadieron la noción de incorporación, la habilidad de los sistemas de partidos para dar respuesta a los desafíos sociales y económicos. La institucionalización estaría compuesta por la estabilidad como la adaptabilidad. En ese sentido, el Chile previo a la reforma electoral de 2015 aparecería como uno de los países con un sistema de partidos «osificado» por combinar altos niveles de estabilidad con bajos niveles de incorporación de las demandas e intereses sociales. El país andino, en base a las medidas construidas, recibió su puntuación más baja en 1995 y la mejor en 2015. Sin embargo, la baja participación ha penalizado a un sistema que ya sufría de barreras de inclusión. Por ello, aunque haya incrementado el nivel de institucionalización de su sistema de partidos, nunca alcanzaría las altas puntuaciones logradas por otros países de la región como Uruguay (Piñeiro y Rosenblatt, 2018).

De la estabilidad a la «muerte lenta» del sistema de partidos chileno

Las características históricas del sistema de partidos de Chile llevaron a algunos politólogos a identificar similitudes con los existentes en los países europeos (Mainwaring y Scully, 1996). De acuerdo con Luna

(2008), las características del sistema tradicional chileno serían las siguientes: una excepcionalidad en la región por la temprana estructuración en base al clivaje clerical-secular y el socioeconómico; los partidos políticos se configuraron en potentes pilares organizacionales; y la existencia de nexos no programáticos entre partidos y ciudadanos durante el sistema pre-autoritario. No obstante, con estos tres elementos, que entrañaría identificar el sistema tradicional chileno como «congelado» siguiendo el marco analítico de Seymour M. Lipset y Stein Rokkan, la descripción sería incompleta. Entonces las otras características que completarían tal caracterización serían: altos niveles de competitividad y alternancia partidaria; bases sociales de los partidos más heterogéneas y volátiles de lo que se suele pensar comúnmente; y tendencia a la baja de la participación en la etapa previa a 1973 debido a las importantes limitaciones de sufragio que había (Luna, 2008).

Así, focalizando en el sistema de partidos post-transicional, el país entró en una paradoja por lo que se mencionó con anterioridad, es decir, un sistema a nivel electoral estable e institucionalizado y con un endeble arraigamiento en la ciudadanía. La explicación con más consistencia para Luna (2008) es que fue resultado de cambios en los esquemas de vinculación entre partidos y votantes que se dieron en la etapa posterior a 1990. La continuidad del sistema chileno era más aparente que real. Lo que marcó el fin de la coyuntura política de los tres tercios fue la división que hubo en el plebiscito de 1988. Se materializó la fisura autoritarismo-democracia, generando un sistema bipolar dominado por dos «macro-partidos» (Tironi y Agüero, 1999).

La coyuntura crítica que vivió el país bajo régimen militar con la definición de un nuevo modelo económico orientado al mercado generó una conjunción de cambios y continuidades al interior del sistema partidario. La distribución organizativa cambió con la consolidación de RN y la UDI como las dos principales formaciones de la derecha y la creación de un nuevo partido laico de centro-izquierda, el PPD. Al mismo tiempo, a pesar de que los realineamientos electorales y coalicionales transformaron la dinámica competitiva, existía una continuidad organizativa por medio del PDC, el PS y el Partido Comunista (PC). Este nuevo realineamiento competitivo se configuró a partir de dos bloques sociopolíticos, el de la derecha y el de la centroizquierda (sin incluir al PC). Al final la coyuntura crítica de Chile concluyó con la confirmación electoral de 1993 de los alineamientos partidistas y programáticos que convergieron durante la transición democrática (Roberts, 2014; Rovira Kaltwasser, 2019).

En consecuencia, por cómo se llevó a cabo la transición, las élites políticas se vieron favorecidas y de esta forma la reestructuración del sistema de partidos se produjo desde arriba. En tanto, las élites partidistas de la oposición democrática, armonizadas bajo la Concertación, optaron por reforzar el clivaje autoritarismo-democracia, despolitizando los temas relacionados a la clase social y la redistribución de la renta (Mainwaring y Torcal, 2003). Esto es, la dictadura hizo su parte para generar este realineamiento del sistema de partidos, pero desde los grupos opositores asumieron esas condiciones de competencia.

A partir de aquí, entrados en el período de análisis que abarca el presente artículo, el sistema de partidos chileno sufrió nuevas mutaciones entre 2006 y 2019. La supuesta estabilidad electoral con el paso de los años fue dejando de ser tan clara, el clivaje post-transicional autoritarismo-democracia fue perdiendo fuerza y el descontento social con la forma de hacer política en el plano institucional fue poniéndose cada vez más de relieve.

Una relativa calma

El año 2006 en Chile iniciaba con la victoria de la socialista Michelle Bachelet ante el derechista Sebastián Piñera en la segunda vuelta de las elecciones presidenciales. La Concertación continuaba manteniendo la presidencia del país. Sin embargo, después de la asunción de Bachelet, este primer año estuvo marcado por un clima social caldeado. En la cuestión de la educación se podría decir que es donde más se notó. El movimiento pingüino que surgió en este tiempo llegó a congregarse a miles de estudiantes para protestar por el rumbo que estaba tomando el modelo educativo. Puso de relieve las posturas ambivalentes de la Concertación en relación con la exigencia de reformas estructurales en el ámbito de la educación (Altman, 2006; Mardones, 2007; Donoso, 2013, 2017).

En el plano del sistema de partidos, de todos modos, se percibía una relativa estabilidad. El Congreso que comenzaba en 2006 se había renovado en los comicios de diciembre de 2005 con la elección de la totalidad de asientos de la Cámara de Diputados, los cuales se repartían en 60 distritos electorales, y en el Senado los correspondientes a 10 de las 18 circunscripciones. Entonces los mayores crecimientos en el número de diputados como de senadores fueron para el partido de la nueva presidenta, el Partido Socialista, mientras que la Democracia Cristiana no tuvo un buen rendimiento, perdiendo legisladores en ambas cámaras. Eso sí, a nivel general, la Concertación revertía la tendencia decreciente en el número de asientos que obtenía en la Cámara de Diputados. Es decir, después de 1990 el porcentaje de diputados fue disminuyendo, pero en 2006 experimentó un nuevo aumento al conseguir el 54,2% (Mardones, 2007).

Además, en dicha legislatura que se inauguraba había una novedad respecto a la anterior y es que con la reforma constitucional de 2005 se eliminaron los «senadores institucionales», también llamados «senadores designados», una herencia de la dictadura que había estado presente entre 1990 y 2006 y que representaba el 20% del total del Senado (Mardones, 2007; Huneeus, 2014). Ahora bien, la otra herencia autoritaria que sí permaneció fue el sistema electoral binominal. Bajo el binominalismo, los partidos y las coaliciones presentaban habitualmente dos candidatos por cada distrito (o circunscripción en caso del Senado) y cada votante elegía a un candidato. Al acumularse los votos por coalición y luego repartirse, los dos candidatos elegidos solían ser de la misma adscripción política, puesto que lo normal es que su partido o coalición duplicase (o más) a la organización que le seguía en el número de votos (Altman, 2008). Producía un fuerte sesgo a favor de la oposición y una exclusión sistemática de las terceras fuerzas. Junto con los senadores institucionales, el régimen militar se encargó de atar ciertas instituciones que estuviesen destinadas a reforzar la representación de los partidos de la derecha (Londregan, 2000; Altman, 2016).

En definitiva, en estos años predominaba una relativa calma en el sistema de partidos. La coalición gobernante, la Concertación, contaba con una gran holgura, por primera vez, a la hora de obtener mayorías en el Congreso, aunque sin la capacidad para realizar cambios profundos en diferentes materias sociales. La Alianza, mientras tanto, se veía favorecida por un sistema electoral que se diseñó durante la era pinochetista (Altman, 2006). Aun así, en el sistema político chileno se estaba dando una «revolución silenciosa» debido a un progresivo desacople entre las élites políticas y la sociedad (Luna, 2008).

Alternancia y movilización

Con las elecciones de 2009, se confirmó la alternancia con el triunfo de Sebastián Piñera, el candidato presidencial de la Alianza, suponiendo un hito importante desde la vuelta de la democracia. Esta vez la coalición de la derecha chilena optó por apoyar a un único candidato. En cambio, la Concertación, la cual se había caracterizado por una cooperación entre los partidos integrantes (Altman, 2006), enfrentó problemas de unidad. La alianza de partidos de centroizquierda, que estaba sufriendo una situación de desgaste, optó por presentar como su candidato al expresidente Eduardo Frei, una figura que no era capaz de generar entusiasmo en la ciudadanía. Igualmente, en la primera vuelta, la candidatura concertacionista se vio en parte opacada por la campaña de Marco Enríquez-Ominami, quien se había desafiado del Partido Socialista unos meses antes de las elecciones. Concurriendo como independiente, Enríquez-Ominami logró un sorprendente 20% de los votos, lo cual significaba para las formaciones políticas establecidas una advertencia del potencial de una candidatura antipartidaria (Luna y Mardones, 2010; Castiglioni, 2010).

Por ello, el gran cambio en el ciclo electoral del 2009 vino de la mano de las elecciones presidenciales, dado el predominio concertacionista que se había extendido por veinte años. Respecto a las parlamentarias, se caracterizó más bien por la continuidad de la competencia entre la Concertación y la Alianza. La única novedad fue la entrada en el Congreso del Partido Comunista con tres diputados (Toro y Luna, 2011). El denominado pacto contra la exclusión que firmaron la Concertación y Juntos Podemos terminó con los 37 años de ausencia de los comunistas a nivel legislativo (Castiglioni, 2010). Como describían Sergio Toro y Juan Pablo Luna (2011), el sistema partidario chileno se hallaba congelado en el terreno de la élite y más móvil a nivel de masas.

Pues bien, Bachelet terminó su presidencia consiguiendo recuperar su aprobación por parte de la ciudadanía después de un primer año de agitación marcado por la crisis de confianza pública. Sin embargo, no cumplió con la promesa del gobierno ciudadano al igual que tampoco pudo renovar el sistema electoral binominal (Luna y Mardones, 2010; Toro y Luna, 2011). La permanencia en el poder ocasionó en las élites partidarias concertacionistas un efecto de «cartelización» al desatender la organización y la movilización de sus bases (Tricot y Albala, 2018). Fueron años en los que se afianzó la tendencia a la desafección política (Castiglioni, 2010).

En tanto, durante el segundo año de gobierno de Piñera, en el 2011, se produjeron una efervescencia de movilizaciones ciudadanas. Unas protestas que fueron impulsadas en un principio por el movimiento estudiantil para pedir la gratuidad de la educación superior, pero que luego adoptaría otros reclamos relacionados con el medio ambiente, el género, la salud o las pensiones. Suponía la conjunción de un grueso de demandas que apuntaban a la redacción de una nueva Constitución que dejase atrás la de 1980 (Garretón, 2012; Mascareño et al., 2023). La «política de las calles» se extendió a nivel nacional en la medida que la tecnocrática «democracia de los acuerdos» presentaba señales de decadencia política a principios de la década de 2010. Pese a que ese ímpetu ciudadano se fue suavizando en los siguientes años, la necesidad de reformas de calado se convirtió en un asunto relevante de la campaña electoral del 2013 (Luna y Toro, 2013; Altman y Toro, 2016; Roberts, 2017).

La búsqueda de cambios

El nuevo ciclo electoral trajo la novedad de la celebración de las primarias para los cargos de elección popular (presidente, senador, diputado y alcalde), una normativa que había sido promulgada en noviembre de 2012. La Nueva Mayoría al igual que la Alianza nominaron a sus candidatos presidenciales mediante el mecanismo de las primarias. Por el lado de la Nueva Mayoría, la expresidenta Bachelet se impuso con facilidad a los otros tres candidatos que se habían postulado a dichas primarias. Por la Alianza, el que fuera ministro de Economía durante parte del mandato presidencial de Piñera, Pablo Longueira (UDI), venció la contienda ante Andrés Allamand (RN). Sin embargo, dos semanas después de ser elegido, Longueira se tuvo que retirar por una depresión. Ante este escenario precipitado, se optó por la exministra del Trabajo, Evelyn Matthei (UDI), como la rival de Bachelet en las elecciones presidenciales (Castiglioni, 2014).

Las primarias presidenciales, en efecto, se celebraron el mismo día que las primarias parlamentarias de los candidatos a diputados, pero su impacto fue menor debido a que RN fue el único partido que las organizó. La Nueva Mayoría no llegó a tiempo para participar en estas primarias, algo que fue muy criticado, pero unos meses después llevaría a cabo unas primarias convencionales en las que participaron militantes de los partidos e independientes (Castiglioni, 2014).

Entonces lo ocurrido en las calles a partir de 2011 tuvo una traslación en la campaña de las elecciones de 2013. Entonces las demandas procedentes de la ciudadanía estuvieron muy presentes en la campaña de Bachelet, quien, además, buscó insertarlas en su agenda política. Le dio a su candidatura una imagen renovada, más fresca. Dichas estrategias propiciaron una victoria holgada de Nueva Mayoría en los comicios presidenciales y legislativos: Bachelet ganó con un alto margen a Matthei en la segunda vuelta, y en el Congreso se logró significativas mayorías tanto en la Cámara como en el Senado (Altman y Toro, 2016).

La Nueva Mayoría, con los resultados obtenidos en ambas Cámaras, disponía de los votos para aprobar las leyes simples y de quórum calificado por sí misma, pero no alcanzaba para producir reformas a las leyes orgánicas y las reformas constitucionales. Al final para estas cuestiones no podía dejar de lado a la oposición. De igual forma, tampoco podía obviar la entrada en el Congreso de un grupo de líderes estudiantiles y sociales, entre lo que se destacaba Camila Vallejo (PC), Giorgio Jackson (Revolución Democrática) o Gabriel Boric (independiente) (Castiglioni, 2014).

Por otro lado, una novedad adicional del 2013 tuvo que ver con la implementación del voto voluntario y la inscripción automática. El régimen de Pinochet había mantenido el sistema de voto obligatorio solo para aquellos ciudadanos que se hubiesen inscrito previamente. En los primeros años del retorno a la democracia, la participación fue relativamente alta, pero a finales de 1990 inició una tendencia a la baja. De esta manera, la iniciativa del cambio del voto obligatorio al voluntario fue impulsada en el gobierno de Ricardo Lagos y luego aprobada en el de Bachelet, aunque la promulgación como ley orgánico-constitucional se haría en el de Piñera (Garretón, 2012; Morales Quiroga y Contreras, 2017).

El nuevo sistema de voto, así pues, se estrenó en las elecciones municipales del 2012, quedando patente un notable abstencionismo (Castiglioni, 2014). La participación de las elecciones presidenciales y parlamentarias del 2013 siguió la misma tendencia. Hubo una caída abrupta con respecto a los comicios anteriores. Era palpable que tal cambio no logró resolver el problema de la participación, sino que más

bien lo profundizó al aumentar la desmovilización de los electores (Gamboa, 2016; Toro, 2016). Además, esa actividad política ciudadana presentó momentos contradictorios porque mientras subía el número en las protestas iniciadas en 2011, en las elecciones celebradas en este tiempo se registró una bajada histórica en los niveles de participación (Toro y Mardones, 2016). Se imponía un clima de desafección con la política a nivel institucional y por tanto había un grueso nada desdeñable de la población chilena que optaba por otras formas de hacer política.

Por tanto, los cuatro años de gobierno de Bachelet iban a estar marcados fuertemente por esa agenda de reformas sustanciales que se comprometió a llevar a cabo tras ser la candidata vencedora en las elecciones presidenciales del 2013. En este contexto, durante su primer año, la modificación del sistema electoral fue uno de los principales ejes de reforma. La intención que tenían desde el gobierno al proponer el proyecto de ley que terminaba con el binominalismo era sobre todo aumentar tanto la igualdad en el voto como la capacidad de representación y la competitividad (Altman y Toro, 2016).

Debido a la mayoría de la Nueva Mayoría en ambas Cámaras, salió adelante esta reforma que promovía un sistema electoral más proporcional. Entonces el número de distritos de diputados disminuyó (de 60 a 28), se elevó el número de diputados (de 120 a 155) y de senadores (de 38 a 50), y se implantó un sistema de cuotas que favoreciese a una mayor representación de las mujeres. Se terminaba con uno de los últimos anclajes de la dictadura, el cual no se había modificado durante la reforma constitucional de 2005 por la resistencia de la derecha (Fuentes, 2017; Toro, 2016). La reforma empezaría a aplicarse con las elecciones de 2017.

Empero, ese primer impulso de reformas fue perdiendo fuerza en los siguientes años de la presidencia de Bachelet al emerger, entre otras cuestiones, casos de corrupción y tráfico de influencias que redireccionaban el curso de la agenda de gobierno (Altman y Toro, 2016). En el imaginario social, se intensificaba la percepción de que toda la clase política estaba más preocupada por su lucro personal, como perpetuadora de la desigualdad (Luna, 2016a). Sumando esto y el estreno del nuevo sistema electoral, se esperaba que el proceso electoral del 2017 supusiese una nueva configuración del sistema de partidos. Unos pronosticaban la vuelta a los tres tercios, semejante a la composición que existía previo al golpe de 1973, mientras que había otra parte que consideraba que el resultado sería un nuevo ordenamiento multipartidario en el que no hubiese ni grandes coaliciones ni partidos dominantes (Bunker, 2018).

El año previo al estallido

El segundo mandato presidencial de Bachelet terminó con unos niveles altos de desafección, desconfianza y frustración cívica. Las dos principales coaliciones chilenas, considerando igualmente a la Alianza (reconvertida en Chile Vamos), afrontaban un panorama político complejo (Altman y Castiglioni, 2018). El espacio de la Nueva Mayoría (en ese momento La Fuerza de la Mayoría) perdía a la Democracia Cristiana que se desprendía de la coalición de centroizquierda para establecerse como una alternativa de centro. Por la izquierda, se lanzó el Frente Amplio que era la unión de Revolución Democrática, el Movimiento Autonomista y un conjunto variado de organizaciones, pretendían ser una opción diferente al «duopolio». Por otro lado, Chile Vamos incorporaba al Partido Regionalista Independiente y al liberal Evolución Política a la alianza primigenia entre la UDI y RN (Luna y Rosenblatt, 2016; Cruz y Varetto, 2019).

De esta forma, las primarias, reguladas por la Ley electoral, solo fueron realizadas por Chile Vamos que eligió al expresidente Sebastián Piñera y por el Frente Amplio que optó por Beatriz Sánchez. La competencia presidencial en la primera vuelta fue entonces entre ocho candidatos. No se pudo vislumbrar un patrón de competencia rupturista, aunque sí una tendencia lenta hacia una dinámica distinta. No obstante, la elección del presidente tuvo que resolverse entre la dos coaliciones que habían dominado en los treinta últimos años: la Concertación-Nueva Mayoría y la Alianza-Chile Vamos. Así pues, aunque hubo una menor concentración del voto en los principales candidatos, Sebastián Piñera consiguió derrotar en segunda vuelta con una diferencia de casi diez puntos porcentuales a Alejandro Guillier, el candidato de La Fuerza de la Mayoría (Bunker, 2018; Cruz y Varetto, 2019).

Con respecto a los resultados de las elecciones parlamentarias, se dio paso a la emergencia de nuevas propuestas políticas que en el pasado por el sistema binominal habían estado invisibilizadas. El escenario dominado por dos grandes coaliciones terminó y emergió uno compuesto por tres (o cuatro) alianzas diferentes. Chile Vamos fue la coalición con mayor proporción parlamentaria, La Fuerza de la Mayoría perdió peso en el legislativo en parte debido a la salida de la Democracia Cristiana para presentarse por separado (Convergencia Democrática), y el Frente Amplio emergió como la tercera fuerza con mayor número de asientos. Por consiguiente, se estaba viviendo un proceso de cambio en el sistema partidario legislativo, generando una dinámica en el que los costos de negociación entre las fuerzas serían más altos (Toro y Valenzuela, 2018; Bunker, 2018; Cruz y Varetto, 2019).

A pesar de esos patrones de cambio que se vieron en tales comicios, la participación electoral continuó decreciendo al registrar ese año una afluencia del 46%. Desde la implantación del voto voluntario, la caída fue aún más notable. Como recogían Toro y Mardones (2016), Chile registraba uno de los niveles más bajo de la región en cuanto a las conductas activas en política, con y sin participación electoral.

En consecuencia, el característico sesgo tecnocrático chileno en la elaboración de las políticas impedía tener un conocimiento amplio y profundo de las necesidades de sus conciudadanos. Si a eso se le sumaba la implementación de reformas para dar estabilidad a un sistema político en crisis, la evidencia comparada sugería que los efectos se solían calcular mal. La aplicación del voto voluntario es un ejemplo paradigmático en este sentido (Luna, 2016a; Luna, 2016b). El cambio del sistema binominal por uno más proporcional, asimismo, fue muy potente en términos simbólicos, pero adolecía de algunas carencias. Ya no solo porque no conseguía resolver del todo la exclusión sistemática de las terceras fuerzas, sino porque, en un contexto marcado por la lógica antipartido, potencialmente disminuía la capacidad de acción colectiva de los partidos y cultivaba el voto personalista (Altman, 2016). En general, estas y otras reformas del sistema político que se implementaron en el período de tiempo analizado parecían ser una reacción tardía (PNUD, 2019).

Con todo ello, Piñera inició su segunda presidencia creyendo que la mayoría relativa que había logrado, cuando la participación había sido de algo menos de la mitad del electorado, entrañaba disponer de un mandato contundente de parte de la totalidad de la ciudadanía. El diagnóstico erróneo de la derecha chilena era muy similar al del anterior gobierno, liderado en este caso por la centroizquierda. Esto lo que facilitó es que se diese el estallido social de 2019 (Rovira Kaltwasser, 2020). El estallido podría decirse que suponía la materialización del desacople total entre élite política y ciudadanía.

4.- CONCLUSIONES

Si bien hasta la eliminación de binominalismo el sistema de partidos tradicional en Chile no se había descongelado todavía, algo que sí había ocurrido en varios países de su alrededor, se podía intuir una «muerte lenta» en el que su configuración se mantendría estable, pero a su vez los partidos continuarían debilitándose (Luna, 2016c; Luna, 2008). Para la opinión pública, los partidos aparecían como una de las instituciones con menor legitimidad (Toro, 2016).

Así pues, durante el segundo gobierno de Michelle Bachelet, hubo esfuerzos significativos por modificar la organización de los propios partidos políticos y la configuración del sistema de partidos. El ejemplo más paradigmático en este sentido fue el cambio del sistema electoral binominal por uno más proporcional. Como ya se señaló, los resultados de las elecciones de 2017 mostraron que esa competencia entre dos grandes coaliciones pasaba a ser asimétrica al entrar en escena otras fuerzas con la capacidad de aumentar los costos de negociación. La reforma exhibió algo más de diversidad con la entrada de nuevas organizaciones, pero en líneas generales, conforme al análisis de Titelman (2021), se mantuvo la conjunción de altos niveles de estabilidad electoral y desarraigo social.

En efecto, los dos últimos gobiernos del período analizado pecaron de un exceso de confianza. Pese a que en las elecciones que ganaron respectivamente tanto Bachelet como Sebastián Piñera fueron los candidatos con mayor capacidad de coordinación, los datos de participación electoral en 2013 y 2017 fueron los más bajos que se registraron desde la vuelta de la democracia (Bunker, 2018; Rovira Kaltwasser, 2020). Ahora, el estallido social del año 2019 que se dio durante la presidencia de Piñera fue un factor disruptivo. Una acumulación de descontento, un cuestionamiento al orden establecido, que se tradujo en uno de los hitos más importantes del Chile reciente.

Por el contrario, Mainwaring en un libro publicado en 2018, titulado *Party systems in Latin America: Institutionalization, decay, and collapse*, seguía sosteniendo que Chile era un país institucionalizado. Aun habiendo hecho una reconceptualización del término, en el período de tiempo que analizaba, entre 1990 y 2015, el sistema chileno, junto al mexicano y uruguayo, era uno de los más estables de América Latina. No obstante, como se pudo comprobar en este trabajo, hubo una serie de politólogos que llevaban un tiempo apuntando las limitaciones de los medidores del sistema de partidos institucionalizado para el caso chileno y al mismo tiempo alertaban que lo que estaba ocurriendo en el país andino era una situación de desalineamiento entre la élite política y la sociedad.

Por tanto, el estallido mostró que algo no funcionaba en la política chilena tal y como se había configurado en los últimos treinta años. Su sistema de partidos era una muestra de ello porque si bien disponía de altos niveles de estabilidad, había perdido progresivamente su capacidad de permear en un electorado cada vez más apático. Bargsted y Maldonado (2018) lo definían como un sistema «encapsulado» por encontrarse congelado en el nivel de las élites y desvincularse progresivamente de la sociedad. Recordando a Piñeiro y Rosenblatt (2018), para catalogar la institucionalización de un sistema partidario, hay que contemplar, aparte de la estabilidad, la dimensión de la adaptabilidad, la capacidad de responder a los desafíos sociales y económicos.

Así, las limitaciones de este trabajo tienen que ver con que únicamente se hizo una revisión de la literatura, por lo que permite complementarse con otras técnicas existentes en la Ciencia Política a fin de darle una mayor fundamentación a los argumentos sostenidos. Ahora bien, al escribirse a cinco años de que se produjese el estallido social, la mirada que se posee al respecto es más amplia y profunda. Para

futuros trabajos, habría que poner el foco, entre otras cuestiones, en si se ha dado una mejor canalización de los cambios sociales por parte de la política institucional. En otras palabras, prestar atención al factor de la receptividad en un contexto social que venía de estar marcado por lo que desde el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2019) denominaron la politización «fragmentada», la combinación de altos niveles de desafección con la política institucional y el alza en la participación de acciones contenciosas.

REFERENCIAS

- Acevedo, C., Jaramillo-Brun, N. y Toro, S. (2016). Chile, ¿Las reformas en base de cristal? En J. P. Luna, S. Toro, N. Jaramillo-Brun y C. Acevedo (Eds.), *Cultura política de la democracia en Chile y en las Américas, 2014: ¿Tiempo de reformas?* (pp. 73-90). Vanderbilt University, PUC.
- Altman, D. (2006). Continuidades, cambios y desafíos democráticos en Chile (2006-2009). *Colombia Internacional*, (64), 12-33.
- Altman, D. (2008). Régimen de gobierno y sistema de partidos en Chile. En A. Fontaine, C. Larroulet, J. Navarrete, e I. Walker (Eds.), *Reforma de los partidos políticos en Chile* (pp. 41-74). Santiago: PNUD, CEP, Libertad y Desarrollo, Proyectamérica y CIEPLAN.
- Altman, D. (2016). Informe Especial: La caída del Binominal. En J. P. Luna, S. Toro, N. Jaramillo-Brun y C. Acevedo (Eds.), *Cultura política de la democracia en Chile y en las Américas, 2014: ¿Tiempo de reformas?* (p. 127). Vanderbilt University, PUC.
- Altman, D. y Castiglioni, R. (2018). Chile: el fin de una época política. En M. Alcántara, D. Buquet y M. L. Tagina (Eds.), *Elecciones y partidos en América Latina en el cambio de ciclo* (pp. 105-127). Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Altman, D. y Luna, J. P. (2015). ¿Partidos hidropónicos en un sistema de partidos muy institucionalizado? El caso de Chile. En M. Torcal (Ed.), *Sistema de Partidos en América Latina. Causas y Consecuencias de su Equilibrio Inestable* (pp. 203-219). Anthropos Editorial.
- Altman, D. y Toro, S. (2016). Con el acelerador a fondo: la evaluación de las reformas a un año del gobierno de la Nueva Mayoría. *Reformas políticas en América Latina: tendencias y casos*, 165-182.
- Bargsted, M. A. y Maldonado, L. (2018). Party identification in an encapsulated party system: The case of postauthoritarian Chile. *Journal of Politics in Latin America*, 10(1), 29-68.
- Bunker, K. (2018). La elección de 2017 y el fraccionamiento del sistema de partidos en Chile. *Revista Chilena de Derecho y Ciencia Política*, 9(2), 204-229.
- Castiglioni, R. (2010). Chile y el giro electoral: “la vergüenza de haber sido y el dolor de ya no ser”. *Revista de Ciencia Política*, 30(2), 231-248.
- Castiglioni, R. (2014). Chile: elecciones, conflictos e incertidumbre. *Revista de Ciencia Política*, 34(1), 79-104.
- Cruz, F. y Varetto, C. (2019). Crónica de un cambio anunciado. Las elecciones de 2017 en Chile frente al cambio de sistema electoral. *Estudios Políticos*, (54), 233-258.
- Donoso, S. (2013). Dynamics of change in Chile: Explaining the emergence of the 2006 Pingüino movement. *Journal of Latin American Studies*, 45(1), 1-29.
- Donoso, S. (2017). «Outsider» and «Insider» Strategies: Chile’s Student Movement, 1990–2014. En S. Donoso y M. von Bülow (Eds.), *Social movements in Chile: Organization, trajectories, and political consequences* (pp. 65-97). Nueva York: Palgrave Macmillan.

- Fuentes, C. (2017). Las nuevas reglas del juego político en Chile: partidos, campañas y probidad. *Fundación Friedrich Ebert*.
- Gamboa, R. (2016). Informe especial: Cambiando las reglas de participación electoral, ¿votamos más? En J. P. Luna, S. Toro, N. Jaramillo-Brun y C. Acevedo (Eds.), *Cultura política de la democracia en Chile y en las Américas, 2014: ¿Tiempo de reformas?* (pp. 91-92). Vanderbilt University, PUC.
- Garretón, M. A. (2012). *Neoliberalismo corregido y progresismo limitado. Los gobiernos de la Concertación en Chile, 1990-2010*. Editorial Arcis-CLACSO.
- Huneus, C. (2014). *La democracia semisoberana: Chile después de Pinochet*. Taurus.
- Kitschelt, H., Hawkins, K. A., Luna, J. P., Rosas, G. y Zechmeister, E. J. (2010). *Latin American party systems*. Nueva York: Cambridge University Press.
- Londregan, J. B. (2000). *Legislative institutions and ideology in Chile*. Cambridge University Press.
- Luna, J. P. (2008). Partidos políticos y sociedad en Chile. Trayectoria histórica y mutaciones recientes. En A. Fontaine, C. Larroulet, J. Navarrete, e I. Walker (Eds.), *Reforma de los partidos políticos en Chile* (pp. 75-124). PNUD, CEP, Libertad y Desarrollo, Proyectamérica y CIEPLAN.
- Luna, J. P. (2016a). Chile's Crisis of Representation. *Journal of Democracy*, 27, 129.
- Luna, J. P. (2016b). Apagando el incendio con bencina: cómo la obsesión por la transparencia puede dañar la democracia. *CIPER*. <https://www.ciperchile.cl/2016/11/17/apagando-el-incendio-con-bencina-como-la-obsesion-por-la-transparencia-puede-danar-la-democracia/>
- Luna, J. P. (2016c). Perú, ¿el futuro político de Chile? *CIPER*. <https://www.ciperchile.cl/2016/11/29/peru-el-futuro-politico-de-chile/>
- Luna, J. P. y Altman, D. (2011). Uprooted but stable: Chilean parties and the concept of party system institutionalization. *Latin American Politics and Society*, 53(2), 1-28.
- Luna, J. P. y Mardones, R. (2010). Chile: are the parties over? *Journal Democracy*, 21, 107.
- Luna, J. P. y Rosenblatt, F. (2012). ¿Notas para una autopsia? Los partidos políticos en el Chile actual. Democracia con partidos. *Informe para la reforma de los partidos políticos en Chile*, 115-252.
- Luna, J. P. y Rosenblatt, F. (2016). “El camino es la recompensa” o las dificultades de crear un Frente Amplio en Chile. *CIPER*. <https://www.ciperchile.cl/2016/12/06/el-camino-es-la-recompensa-o-las-dificultades-de-crear-un-frente-amplio-en-chile/>
- Luna, J. P. y Toro, S. (2013). Protesta Social en Chile: causas y posibles consecuencias. *LAPOP*.
- Mainwaring, S. (2018). Party system institutionalization in contemporary Latin America. En S. Mainwaring (Ed.), *Party systems in Latin America: Institutionalization, decay, and collapse* (pp. 34-70). Cambridge University Press.
- Mainwaring, S. y Scully, T. R. (1996). Introducción. Sistemas de Partidos en América Latina. En S. Mainwaring y T. R. Scully (Eds.), *La construcción de instituciones democráticas: sistemas de partidos en América Latina* (pp. 1-28). Corporación de Investigaciones Económicas para Latinoamérica.
- Mair, P., y Casal Bértoa, F. (2015). La comparación de los sistemas de partidos. En F. Casal Bértoa y G. Scherlis (Eds.), *Partidos, sistemas de partidos y democracia: la obra esencial de Peter Mair* (pp. 185-210). Eudeba.
- Mardones, R. (2007). Chile: todas íbamos a ser reinas. *Revista de Ciencia Política*, 27, 79-96.
- Mascareño, A., Rozas, J., Lang, B. y Henríquez, P. A. (2023). La Constitución pre-estallido de Michelle Bachelet. ¿Cuánto rinde hoy? *Puntos de Referencia*.
- Morales Quiroga, M. y Contreras, G. (2017). ¿Por qué se aprobó el voto voluntario en Chile? Razones y argumentos que impulsaron la reforma. *Revista Chilena de Derecho y Ciencia Política*, 8(2), 105-138.

- Piñeiro, R. y Rosenblatt, F. (2018). Stability and incorporation: Toward a new concept of party system institutionalization. *Party Politics*, 26(2), 249-260.
- PNUD (2019). *Diez años de auditoría a la democracia: Antes del estallido*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Roberts, K. M. (2014). *Changing Course in Latin America*. Cambridge University Press.
- Roberts, K. M. (2017). Chilean social movements and party politics in comparative perspective: Conceptualizing Latin America's "Third generation" of anti-neoliberal protest. En S. Donoso y M. von Bülow (Eds.), *Social movements in Chile: Organization, trajectories, and political consequences* (pp. 221-247). Palgrave Macmillan.
- Rovira Kaltwasser, C. (2019). La (sobre) adaptación programática de la derecha chilena y la irrupción de la derecha populista radical. *Colombia Internacional*, (99), 29-61.
- Rovira Kaltwasser, C. (2020). El error de diagnóstico de la derecha chilena y la encrucijada actual. *Estudios públicos*, (158), 31-59.
- Somma, N. M. y Medel, R. (2017). Shifting relationships between social movements and institutional politics. En S. Donoso y M. von Bülow (Eds.), *Social movements in Chile: Organization, trajectories, and political consequences* (pp. 29-61). Palgrave Macmillan.
- Tironi, E. (1990). *Autoritarismo, modernización y marginalidad: el caso de Chile, 1973- 1989*. Ediciones SUR.
- Tironi, E. y Agüero, F. (1999). ¿Sobrevivirá el nuevo paisaje político chileno? *Estudios Públicos*.
- Titelman, N. (2021). Cambiar o morir: la crisis terminal de los partidos políticos chilenos. *CIPER Académico/Análisis Político*.
- Torcal, M. y Mainwaring, S. (2003). El conflicto democracia/autoritarismo y sus bases sociales en Chile, 1973-1995: un ejemplo de redefinición política de un cleavage. *Reis*, 51-82.
- Toro, S. (2016). Movilización partidaria y electoral. En J. P. Luna, S. Toro, N. Jaramillo-Brun y C. Acevedo (Eds.), *Cultura política de la democracia en Chile y en las Américas, 2014: ¿Tiempo de reformas?* (pp. 115-126). Vanderbilt University, PUC.
- Toro, S. y Luna, J. P. (2011). The Chilean Elections of December 2009 and January 2010. *Electoral Studies*, 30(1), 226-230.
- Toro, S. y Valenzuela, M. (2018). Chile 2017: ambiciones, estrategias y expectativas en el estreno de las nuevas reglas electorales. *Revista de Ciencia Política*, 38(2), 207-232.
- Tricot, V. y Albala, A. (2018). Institutionalization Versus Responsiveness: The Dilemma of Political Representation in Chile. En A. Albala (Ed.) *Civil Society and Political Representation in Latin America (2010-2015)* (pp. 55-72). Springer.
- Zucco, C. (2010). Stability without roots: party system institutionalization in Brazil. En *Working Paper Series*, editado por SSRN.

Fortalecimiento institucional de la política acción comunal de Funza- Cundinamarca cuatrienio 2020-2023¹

Institutional strengthening of the communal action policy of Funza-Cundinamarca four-year period 2020-2023

Diana Marcela Castillo- Ortiz².

RESUMEN

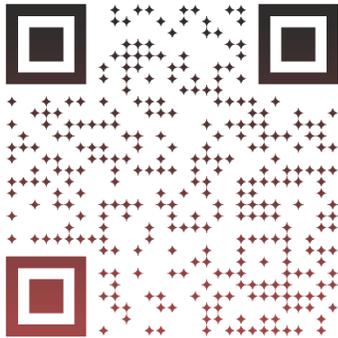
El objetivo del presente artículo es obtener la percepción cómo se aplica la línea de fortalecimiento institucional en el Municipio de Funza- Cundinamarca en las juntas de acción comunal. Se definió un estudio mixto de tipo analítico, deductivo y participación acción. Se realiza la revisión documental teórica de las variables estrategia de desarrollo, acción comunal, política, formación e institucionalización en revistas indexadas en Scopus, Web of Science, Scielo, Redalyc, Latindex y fuentes institucionales de la Gobernación de Cundinamarca, donde se verificó la importancia de implementar la línea de fortalecimiento institucional frente a las estrategias, políticas y programas en las JAC del municipio que permitan la contribución hacia el desarrollo de la sociedad, donde se infiere el desarrollo de acciones formativas que tiendan a mejorar las capacidades de relacionamiento, formalización e incidencia política en las JAC.

Palabras claves: acción comunitaria, estrategia de desarrollo, formación, institucionalización, política.

ABSTRACT

The objective of this article is to obtain the perception of how the line of institutional strengthening is applied in the Municipality of Funza-Cundinamarca in the community action boards. A mixed analytical, deductive and action-based study was defined. A theoretical documentary review of the variables development strategy, community action, politics, training and institutionalization is carried out in journals indexed in Scopus, Web of Science, Scielo, Redalyc, Latindex and institutional sources of the Government of Cundinamarca, where the importance of implementing the line of institutional strengthening was verified in the face of strategies, policies and programs in the JAC of the municipality that allow the contribution towards the development of the society, where the development of training actions that tend to improve the capacities of relation, formalization and political advocacy in the JAC is inferred.

Keywords: community action, development strategy, training, institutionalization, politics



Fecha de recibido: 02/09/2023
Fecha de revisado: 17/09/2023
Fecha de aceptado: 15/01/2024
Fecha de publicación: 30/06/2024



Esta obra está bajo una licencia de
Creativa Commons Reconocimiento-
NoComercial-SinObraDerivada 4.0
Internacional

Cómo referenciar este artículo:

Castillo- Ortiz, D., M. (2024). Fortalecimiento institucional de la política acción comunal de Funza- Cundinamarca cuatrienio 2020-2023. *Revista Política, Globalidad y Ciudadanía*, 10(20), 135-145. <https://doi.org/10.29105/rpgyc10.20-327>

¹ Este artículo es producto del proyecto fortalecimiento institucional de las juntas de acción comunal en el Municipio de Funza- Cundinamarca en el cuatrienio 2020-2023. Iniciado en enero del 2024.

² Maestrante en Gobierno, políticas públicas y desarrollo territorial por la Universidad Nacional Abierta y a Distancia –UNAD. E-mail: dmcastillo@unadvirtual.edu.co, Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7042-1500>

1.- INTRODUCCIÓN

El presente artículo tiene como fin obtener la percepción de la línea de fortalecimiento institucional de las juntas de acción comunal en el Municipio de Funza- Cundinamarca en el cuatrienio 2020- 2023. Mediante el desarrollo colaborativo entre la comunidad y el gobierno, realizando una revisión teórica de las variables acción comunal siendo un mecanismo de organización cívica y social sin ánimo de lucro, que se encuentra integrada por grupos de personas voluntariamente, residentes de un lugar, que procuran y velan por el desarrollo integral, sustentable y sostenible en el ejercicio de la acción participativa (Ley 743, 2002).

A través de la organización comunal la cual se encuentra dividida en diferentes grados en Colombia, se propende por el desarrollo y fortalecimiento de las juntas de acción comunal, en primer grado se encuentran estas últimas que son el objeto de estudio y las juntas de viviendas comunitarias que para el año 2022 se encontraban registradas (sesenta y tres mil ciento cincuenta y tres) 63.153 ante el Ministerio del Interior, en segundo grado se encuentran las asociaciones de acción comunal que para el año 2022 se encuentran registradas (mil cuatrocientas veinticinco) 1.425 ante el Ministerio del Interior, en tercer grado se encuentran las federaciones de acción comunal para el año 2022 se encontraban registradas /treinta y cuatro) y en cuarto nivel están las confederación nacional de acción comunal que es una (1), para un total de (siete millones cuatrocientos trece mil quinientos diecinueve) 7.413.519 ciudadanos que se encuentran afiliados a una organización comunal (Ministerio del Interior, 2022).

Desde lo anteriormente mencionado se evidencia que existe información respecto a la implementación de la línea de fortalecimiento institucional de la política de acción comunal que tiene vacíos frente a la percepción de la aplicación de ésta en las diferentes posturas teórico-conceptuales indagadas, lo cual conlleva a preguntarse ¿Cuál es la percepción de la aplicación de la línea de fortalecimiento institucional en el Municipio de Funza- Cundinamarca en las juntas de acción comunal?

La fundamentación teórica se estructura a través de las variables teóricas acción comunal, estrategia de desarrollo, formación, institucionalización, política, la cual deja en evidencia que en el transcurrir del tiempo las juntas de acción de comunal son indispensables para la organización social, como uno de los mecanismos de participación ciudadana, con ello generar políticas, programas, planes y proyectos en pro de la sociedad, la metodología es de tipo mixto derivada de la revisión documental de alta calidad científica e institucional de las juntas de acción comunal, así los resultados son procedentes de la revisión de los documentos anteriormente mencionados, lo cual brindo una percepción de la implementación de la política pública de acción comunal en la línea de fortalecimiento institucional en el Municipio de Funza- Cundinamarca.

2.- FUNDAMENTO TEÓRICO

Acción comunitaria

La comunidad se refiere a la unión o conjunto de personas que se constituyen por características específicas como lo son las costumbres, los gustos, el idioma, la ubicación geográfica, pensamientos de una unidad entre personas. Siendo la comunidad un componente donde se distinguen los grupos humanos

de acuerdo con sus particularidades que se agrupan como unidades funcionales de convivencia (Padilla, 2019).

Definiendo la comunidad como un sistema constituido por relaciones psicosociales, que agrupan por espacios geográficos con características comunes, que surgen a raíz de eventos socio históricos y culturales en el tiempo, que se contempla en dos elementos que son los estructurales que hacen referencia a la ubicación geográfica, definidos por el tipo de organización e instituciones gubernamentales que pueden tener un carácter social, económico o político, que debe contar con una estructura potencial que tenga la capacidad de cooperación y coordinación en la sociedad (Causa, 2009).

Por eso uno de los pilares fundamentales para el buen desarrollo de los diferentes aspectos culturales, sociales, comunicativos y cada uno de sus elementos estructurales se requiere de la acción participativa en las juntas de acción comunal siendo un proceso que requiere la implicación de políticas, del personal directivo u organismo que haga de sus veces, pero principalmente de la ciudadanía, ya que son los grupos de valor que generaran cambios transformadores (Sánchez, et al., 2018).

En la acción participativa se encuentra uno de los primeros elementos para la conformación u organización social que es la acción comunal o el trabajo comunitario se propende por el desarrollo económico, social y cultural de un país, siendo las Juntas de Acción Comunal -JAC-, los principales organismos que tienen contacto con la comunidad y escuchan de cerca cada una de las necesidades presentes, siendo este un socio estratégico, fundamentado en el desarrollo de las personas en su integridad (Sierra y Peña, 2013).

Con ello, la participación o acción comunales se concibe como el trabajo comunitario fundamentado no solo en procesos de transformación de la comunidad, sino su fin es potenciar, fortalecer la acción individual mejorando la calidad de vida y los procesos sociales de convivencia, por medio de participación democrática, identificando los problemas sociales que inquietan a la familia, la comunidad, el individuo y la sociedad. Por medio del mecanismo de participación se busca alternativas y estrategias con un mayor compromiso de implementación de tareas y actividades para la ejecución de los resultados esperados. Siendo el trabajo comunitario un resultado de las incomodidades que aquejan a la comunidad, donde se busca dar una solución, con un compromiso social, ya que se debe ser partícipe de la integración del proceso de participación en el análisis de problemas sociales y la solución de los conflictos con el fin de buscar el bienestar común (Sesma, et al., 2011).

En Colombia frente a la necesidad apremiante de establecer mecanismos de organización social participativa se sanciona la Ley 743 de 2002, por el cual se reglamenta en la constitución política de Colombia con referencia a los organismos de acción comunal, tiene por objeto facilitar, promover, fortalecer y estructurar las organizaciones comunales, que se desarrollan procesos políticos, culturales, sociales, económicos, para mejorar la calidad de vida de las personas. La acción comunal es el conjunto de personas organizadas, con autonomía, y solidaridad con la sociedad civil, donde el principal propósito es promover el desarrollo sostenible, integral y sustentable a través de la democracia participativa (Congreso de la República, 2002).

Que posteriormente en los siguientes nueve años se presentan nuevas recomendaciones para dictar y promover la acción comunal como un sistema de organización fundamental de la sociedad y se sanciona la Ley 2166 de 2021, la cual deroga la Ley 743 de 2002, que tiene por objeto facilitar, promover, fortalecer y estructurar la acción comunal con sus respectivos grados asociativos donde se busca la

promoción de un marco normativo de la relación de los particulares con el estado, con el fin de promover el desarrollo de la comunidad a través de la protección, generando garantías a los derechos de cada uno de los individuos, donde la planeación es un instrumento importante para la gestión del desarrollo en comunidad (Congreso de la República, 2021).

Política

La política es todo aquello que integra a los ciudadanos o habitantes con la institucionalidad, determinada como una ciencia del estado, el cual contiene unas funciones específicas de legislar, distribuir y extraer recursos como una actividad inherente al ser humano, como un mecanismo de participación, asociación y organización del hombre (Fragoso, 2006).

De allí se parte para la promoción y creación de las políticas públicas que son la ejecución de la acción del Estado, el puente que es más visible entre el gobierno y sus habitantes. El papel de las políticas públicas al interior de un gobierno legitima el Estado, ya que además de proporcionar servicios básicos, administración de bienes públicos, buscan y propenden por dar solución a problemáticas sociales específicas y concretas, como lo son las necesidades individuales y colectivas que se identifican en la sociedad. Así, la política pública juega un rol fundamental en la construcción de la realidad social y cambios paradigmáticos (Torres & Santander, 2013).

Permitiendo estudiar las necesidades de un Estado para luego formular normas y planes de acción que permiten satisfacer las necesidades surgidas por los ciudadanos, así mismo con los diferentes órganos de control de un Estado se cumpla con el objetivo misional de las políticas formuladas. El Estado, es el órgano principal, es el sujeto que funciona gracias a la formulación de las políticas públicas.

Por lo cual estas se pueden clasificar mediante la utilización de una serie de criterios o parámetros, entre los que se destacan los siguientes la autoridad institucional hace referencia a las entidades gubernamentales que legitiman en el territorio; el sector de intervención donde la política pública va a generar programas para atender las necesidades específicas de una población; los destinatarios que hace referencia a la implementación de las políticas públicas de acuerdo con los grupos de valor; la forma de elaboración se definen en dos escenarios el primero que es con un equipo de expertos en la temática y el segundo equipo o momento hace referencia a los grupos de interés que más les apremia poder mejorar sus condiciones de vida; la existencia de previsión que hace referencia a las definiciones realizadas desde las autoridades gubernamentales con la intención de ser aplicadas a largo plazo o planificación que son aquellas que surgen a raíz de las necesidades inmediatas que se deben acatar en corto plazo ya que son urgentes (Pastor, 2014, p.25).

Para la aplicación de las políticas públicas se identifican diferentes grados de innovación, la primera que son las innovadoras hacen referencia aquellas que introducen aspectos, elementos originales y novedosos, las miméticas que son las que imitan políticas públicas de otros gobiernos o entidades gubernamentales y las incrementalistas que hace referencia a las que conservan su naturaleza y su modelo y no contemplan cambios; los beneficios que pueden ser simbólicas o materiales; el contenido que pueden ser prescriptivas que son por mandato nacional y gubernamental u operativas que son más locales en naturaleza de prestación de un servicio, producción de bienes y la coerción que es la que introduce entre el estado y la persona donde se debe dar cumplimiento (Pastor, 2014, p.25).

De esta manera, se identifican diferentes tipos de políticas que son la política regulatoria que son aquellas donde se dictan normas de estricto cumplimiento, política redistributiva que hace referencia a la distribución de bienes, recursos por medio de la caracterización de los ciudadanos, política distributiva son aquellas políticas donde se llega a una concesión entre las entidades gubernamentales y el ciudadano beneficiados por medio de una acción pública y política constitucional hace referencia a las normas que se dictan para aplicarlas en entidades gubernamentales y hacia el beneficio de los ciudadanos (Pastor, 2014, p.25).

Institucionalización

La institucionalidad surge a partir de la idea de que las organizaciones son sistemas cerrados donde la influencia y los factores exentos no ejercen ninguna influencia del medio en que se encuentran. La teoría institucional o institucionalización se concibe como una idea donde las organizaciones y el entorno se agrupan y permite la integración entre comunidad donde se propende por alcanzar la igualdad en las organizaciones desde su conformación hasta su entorno (Guevara, Et al., 2016).

Es decir, hace referencia a la apropiación de las juntas de acción comunal hacia cada una de las normas, decretos, estatutos que rigen, a su vez la adopción y ejecución de estos en el territorio, la institucionalización surge a partir de la conformación de estructuras formales e informales, que responden a diferentes situación y acciones que se desea generar un cambio por el bienestar de todos los habitantes (González & García, 2023).

El cual tiene un papel importante ya que a través de las políticas públicas se legitima y permite su integración en el territorio, la institucionalización permite la unificación de las entidades gubernamentales a los órganos pequeños de administración y organización como las JAC (Ruiz, et al., 2023).

Por eso, la institucionalización es un reto para la democracia, ya que propende por la participación de la comunidad, donde se busca que la comunicación sea asertiva por varias vías, donde la sociedad y las instituciones definan objetivos comunes, que se logre los consensos sociales y así vez con la adopción de instrumentos de participación y todas aquellas acciones que sean necesarias para reforzar los vínculos sociales y políticos (Rubio, 2021).

Formación

La formación se refiere a todas actividades, prácticas que tienen por objeto mejorar la capacidad de comprensión de los individuos promovido a través de actos y hechos precisos, por medio de la pedagogía, la didáctica, la escuela, la formación, las artes, la ciencia y cada una de las disciplinas, con el fin de generar conocimiento, concibiendo al hombre como un ser que se encuentra en evolución y en constante transformación (Villegas, 2008).

Siendo este un estado mayor de conciencia del hombre, como una capacidad natural que procura no perder talentos del individuo, sino que se percibe como un proceder del conocimiento de sensibilidad a los nuevos paradigmas, reconociendo a los demás, pero llevando al hombre a nuevos conocimientos, y creación de posturas propias (Cadavid, 2016).

Estrategia de desarrollo

Las estrategias de desarrollo son todas aquellas actividades, planes, programas proyectos que permiten generar un crecimiento de desarrollo frente al crecimiento económico, donde propende por la transformación de la sociedad, generando un incremento productivo, con el fin de satisfacer las necesidades de la población (Odriozola, 2015).

Como estrategias de desarrollo de la comunidad se tiene como canal la acción participativa es decir la participación en las juntas de acción comunal que tienen el propósito de establecer estrategias de desarrollo que impactaran a la comunidad con un fin específico que es impulsar el desarrollo económico, social, cultural de cada uno de los habitantes (Moreno, 2022).

Es por eso que las estrategias de desarrollo funcionen, se requiere la identificación de los enfoques diferenciales e interseccionales, donde se reconoce en la población existen comunidades con diferentes necesidades donde se deben abordar aspectos claves para garantizar calidad de vida (DANE, 2024).

3.- MÉTODO

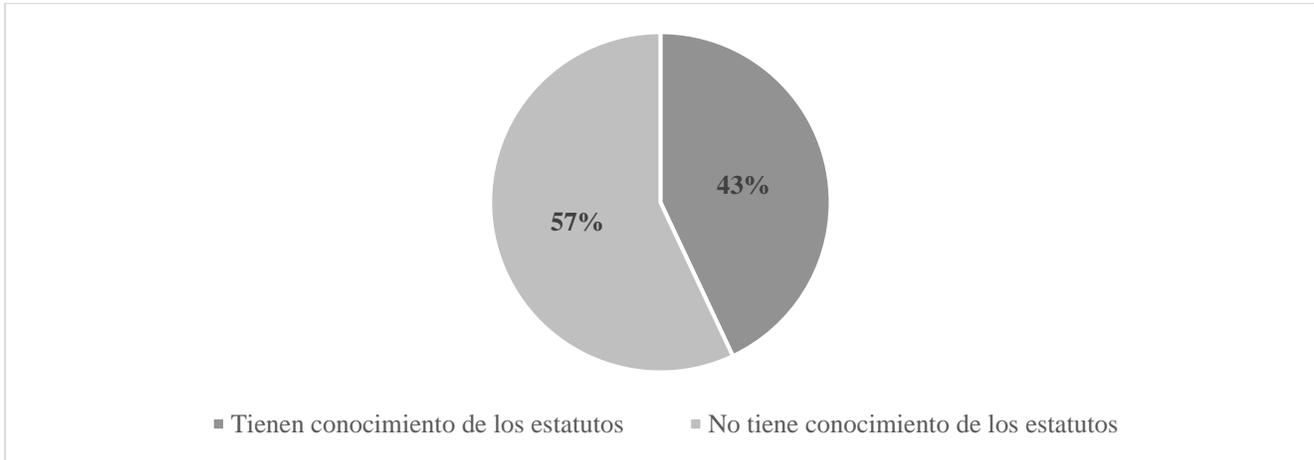
La investigación que se origina es de tipo y enfoque mixto siendo que la validación cualitativa y cuantitativa facilitará la comprensión conjuntamente de la recolección de información de fuentes secundarias con base a las variables teóricas acción comunitaria, estrategias de desarrollo, formación, institucionalización y política y se realizó una revisión documental de artículos científicos publicados Scopus, Scielo, Web of Science, Redalyc y Latindex (Castillo y García, 2023, p. 3; Cazallo et al. 2019, p. 93; Hernández y Mendoza, 2018; Hernández et al. 2014; Viteri, 2012), se analizó datos estadísticos tanto individual y combinadamente de fuentes de información del Ministerio del Interior, Congreso de la República, el Instituto Departamental de Acción Comunal de Cundinamarca -IDACO- tal y como lo indagaron revisiones documentales de alta calidad científica e institucional de (Cruz, 2023, p. 94; Hernández y Mendoza (2018) p.51; Lechuga et al. 2018).

4.- RESULTADOS

De acuerdo con la revisión teórica, en el Departamento de Cundinamarca, más del 57% de los presidentes de las juntas de acción comunal no tienen conocimiento de la misión, visión y objetivos de cada una de

las organizaciones comunales, es decir de conformidad con los estatutos de cada una de las juntas de acción comunal, donde aseguran que tienen poco reconocimiento de la conformación de las juntas.

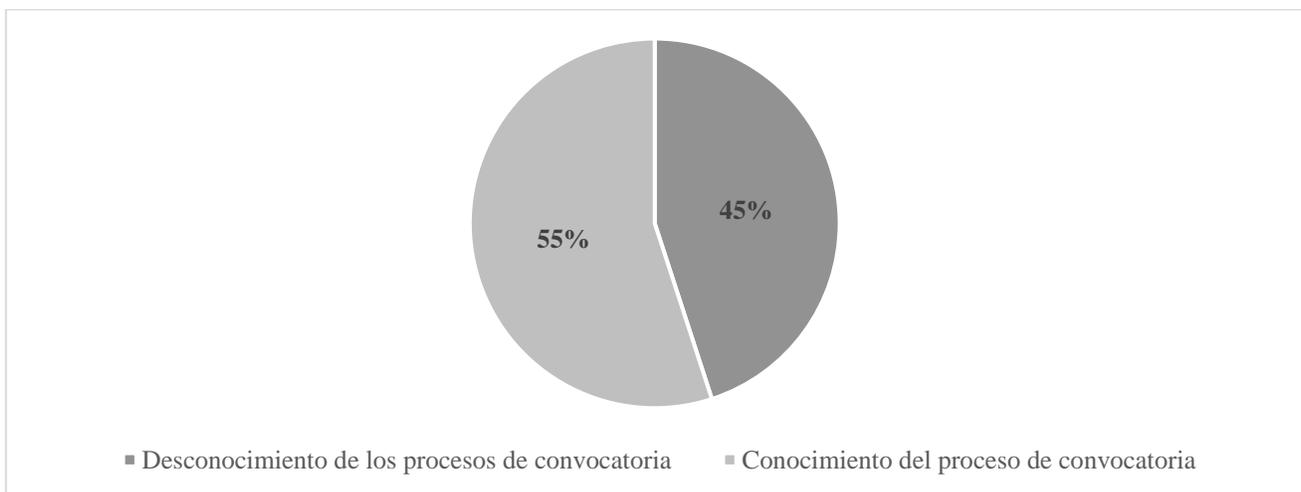
Gráfico 1: Conocimiento de los estatutos comunales



Fuente: Elaboración propia, 2024.

El desconocimiento organizacional por parte de los presidentes de las juntas de acción comunal se observa en el funcionamiento de estas, siendo los estatutos un elemento fundamental para el desarrollo de las juntas de acción comunal. Por esa razón se observa que el 45% de los comunales, desconocen los procesos para realizar convocatorias, el tiempo de las asambleas generales.

Gráfico 2: Conocimiento de los procesos de convocatoria



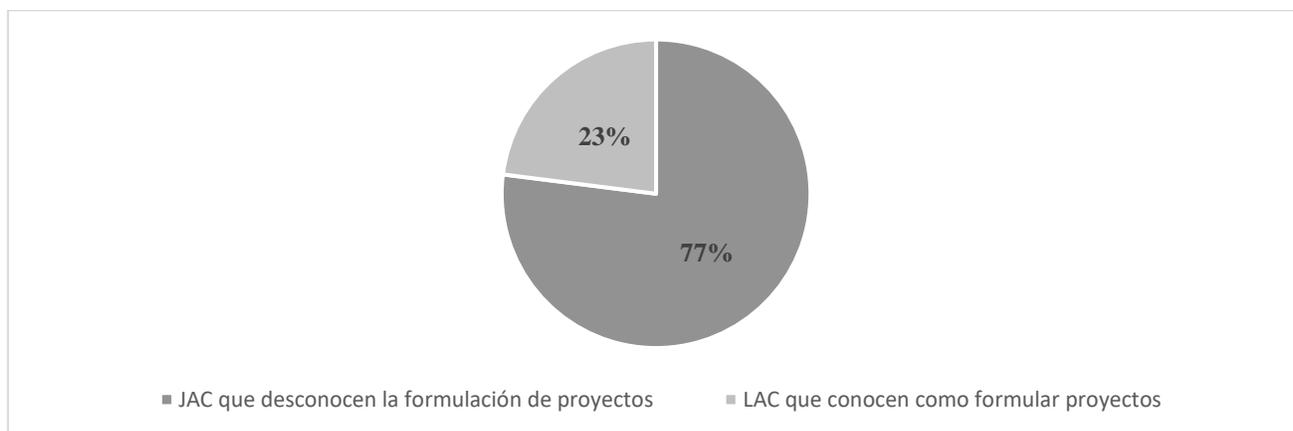
Fuente: Elaboración propia, 2024

Aytona (2020) como se cita en Chasoy (2023). Los principales objetivos de las juntas de acción comunal corresponden a la promoción y fortalecimiento del ejercicio de participación ciudadana, con ello crear y desarrollar procesos de formación en el ejercicio de la democracia, con acciones y mecanismos sostenibles.

Es por eso, que las juntas de acción comunal tienen un gran desafío que es la buena gestión de cumplimiento de los fines de generación de captación de ingresos para lograr transformaciones sociales, por lo cual se requiere de conocimientos adecuados y propicios para aplicar la normatividad, gestión y habilidades de liderazgo, gerenciales, ya que la acción comunal requiere la gestión eficiente de la movilización de las capacidades y habilidades de la comunidad, por lo cual es necesario la articulación adecuada entre la estructura, los recursos y las metas que se desean obtener (Certuche, 2015).

La debilidad en la institucionalidad se refleja en la falta de planeación de la gestión para la presentación de proyectos con impacto social, articulado desde las juntas de acción comunal hacia las entidades públicas. Donde se observa de acuerdo con la revisión teórica que el 77% de los comunales no conocen como gestionar proyectos ante la alcaldía Municipal de Funza Cundinamarca.

Gráfico 3: JAC y la gestión de proyectos



Fuente: Elaboración propia, 2024.

Es por esa razón que se requiere que las JAC fortalezcan la acción participativa, con ello a su vez contribuir en la línea de fortalecimiento institucional, ya que uno de los fines principales de las juntas de acción comunal es trabajar en la reconstrucción del tejido social en cada uno de los territorios influencia de cada junta (Organista, 2022).

5.- CONCLUSIONES

Con base en los hallazgos consultados en las diferentes fuentes de información secundaria, se puede establecer que en el Municipio de Funza Cundinamarca, no se apropia adecuadamente la implementación de la política de acción comunal de acuerdo con el pilar de fortalecimiento institucional como componente fundamental para el buen desarrollo de las acciones sociales y comunitarias.

Infiriendo significativamente en la toma de decisiones para la promoción de las acciones que apoyan el crecimiento y desarrollo social de cada uno de los barrios del Municipio, donde los principales objetivos de las JAC es conseguir la sinergia entre lo económico, el crecimiento y la estabilidad social (Sánchez, 2014).

Para fomentar la aplicación de la línea de fortalecimiento institucional de la política de acción comunal, se requiere planear las asistencias técnicas a cada uno de los miembros de las juntas de acción comunal, con el fin de mejorar los conocimientos y su aplicación en la comunidad, si se mejoran estos aspectos. El Ministerio de Educación presenta su eje de gestión participativa y responsabilidad democrática como parte de sus políticas hacia la población comunal (Conpes, 2010).

Es por eso, que se requiere el desarrollo de procesos formativos para la mejora de las capacidades, las dinámicas de relacionamiento, formalización e incidencia política como estrategias para el fortalecimiento institucional de la política de acción comunal en el Municipio de Funza- Cundinamarca.

REFERENCIAS

- Cadavid Ochoa, J. J. (2016). El concepto de formación y la significación de la tradición humanística para las ciencias del espíritu y el arte. *Nexus*, (19), 242–253. <https://doi.org/10.25100/nc.v0i19.672>
- Castillo Ortiz, D. M. y García Rodríguez, E. O. (2023). una mirada a los elementos de la hacienda pública en Cundinamarca, Colombia. *Pensamiento Udecino*, (2). <https://doi.org/10.36436/23824905.601>
- Causa Cathcart, M. (2009). El concepto de comunidad desde el punto de vista socio - histórico-cultural y lingüístico. *Ciencia en su PC*, (3), 12-21. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181321553002>
- Cazallo Antúnez, A., Meñaca Guerrero, I., Lechuga Cardozo, J., Medina Carrascal, H., y Barragán Morales, C. (2019). Modeling foreign investment received in the colombian oil sector during the period 1996-2016. *Espacios*, 40 (20), 13-22.
- Certuche Garcés, J. R. (2015). *Diagnóstico de las juntas de acción comunal del municipio de Purace. Periodo 2012- 2014*. <http://repositorio.uniautonoma.edu.co:8080/xmlui/handle/123456789/529>
- Chasoy Jajoy, J. (2023). *El papel de las juntas de acción comunal en el desarrollo del municipio de Santiago departamento del putumayo*. <https://repositoriocdim.esap.edu.co/handle/123456789/26981>
- Cruz Páez, FO (2023). Rendición de cuentas en el Sistema Integral para la paz en Colombia 2018-2022. *Política, Globalidad y Ciudadanía*, 10 (19), 89–107. <https://doi.org/10.29105/rpgyc10.19-308>
- DANE, (2024). *Enfoques diferenciales e interseccionales*. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/enfoque-diferencial-e-interseccional>
- Documento Conpes 3661 (2010). *Política nacional para el fortalecimiento de los organismos de acción comunal*. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3661.pdf>
- Fragoso Fernández, E. (2006). *Concepto de Política y Vida Cotidiana*. *Xihmai*, 1(1), 38–57. <https://doi.org/10.37646/xihmai.v1i2.21>
- González-Rodríguez, G.-I., & García-Hijar, M.-B. (2023). La institucionalización del imaginario educativo: políticas y cambio institucional en las universidades mexicanas. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 14(40), 152–170. <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2023.40.1550>

- Guevara, F. Pacheco, L. Pacheco, F. (2016). El proceso de institucionalización del Sistema Nacional de Educación Superior Ecuatoriano. *Revista Cumbres* 2 (2), 17 – 24. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6550720.pdf>
- Lechuga, J. I., Cruz, F. O. y Cazallo, A. M. (2018). Grupos de interés en la estrategia de responsabilidad social corporativa de organizaciones. En R. Prieto, A. Urribarrí y A. Paz. (Comp.), *Sustentabilidad en las organizaciones. Acciones y perspectivas del presente con visión de futuro* (pp. 69-94). Ediciones Universidad Simón Bolívar.
- Ley 2166 de 2021. Por la cual se deroga la Ley 743 de 2002, y se desarrolla todo lo referente a la acción comunal y se establecen lineamientos para la formulación e implementación de la política pública de los organismos de acción comunal y sus afiliados. 18 de diciembre de 2021
- Ley 743 de 2002. Por la cual se desarrolla todo lo referente a los organismos de acción comunal. 5 de junio de 2002
- Ministerio del Interior (2022). *Fortalecimiento de las organizaciones de acción comunal en los territorios con actividad de exploración y producción de hidrocarburos*. [https://comunal.mininterior.gov.co/documentos/Bot%C3%B3n%20Oferta%20Institucional/Cartilla%20OAC%20\(1\)\(1\)%20\(1\).pdf](https://comunal.mininterior.gov.co/documentos/Bot%C3%B3n%20Oferta%20Institucional/Cartilla%20OAC%20(1)(1)%20(1).pdf)
- Moreno Orozco, J. C. (2022). La estrategia clientelar en los barrios de Medellín, Colombia. *Juntas de Acción Comunal, 1960-1980. Estudios Políticos*, (64), 54–75. <https://doi.org/10.17533/udea.espo.n64a03>
- Odriozola Guitart, S., & Triana Cordoví, J. (2023). Estrategia de desarrollo y crecimiento económico en Cuba: dos caras de una misma moneda. *Economía y Desarrollo*, 153(Especial), 14-29 <https://revistas.uh.cu/econdesarrollo/article/view/2466>
- Organista, R. (2022). Estudio de la implementación de la Política Pública de Acción comunal del departamento de Cundinamarca: Aportes a una estrategia de gobernanza para fortalecer la reconstrucción de tejido social (2020-2021). [Proyecto aplicado]. Repositorio Institucional UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/50757>
- Padilla, S. (2019). *Ensayo sobre el concepto de comunidad*. <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/2502/Ensayo%20sobre%20el%20Concepto%20de%20Comunidad.pdf?isAllowed=y&sequence=1>
- Pastor Albaladejo, G. (Ed.). (2014). *Teoría y práctica de las políticas públicas*. Tirant Lo Blanch. https://eprints.ucm.es/42736/1/a2014_Teor%C3%ADa%20y%20pr%C3%A1ctica%20de%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%BAblicas_presentaci%C3%B3n.pdf
- Rubio, R. (2021). La participación en la Constitución colombiana: una Constitución participativa pionera. *Revista derecho del Estado*, (50), 43–76. <https://doi.org/10.18601/01229893.n50.03>
- Ruiz torres, M.A., Santamarina Campos, B. y Campo Muñoz, A. (2023). El inicio de la conservación de Áreas Protegidas en la Comunitat Valenciana. La Institucionalización de la protección como herramienta política. *Investigaciones Regionales– Journal of Regional Research*, 2023/1 (55), 57-76. <https://doi.org/10.38191/iirr-jorr.23.004>
- Sánchez Otero, M. (2014). Gestión y participación ciudadana: caso juntas de acción comunal. *Equidad y Desarrollo*, (21), 125-143. <https://doi.org/10.19052/ed.2517>
- Sánchez, M. Alberich, T. Aviño, D. Frances, F. Ruiz, A. y Villasante, T. (2018). Herramientas y métodos participativos para la acción comunitaria. Informe SESPAS 2018. *Salud comunitaria y administración local*, 32(1) 32-40. DOI. 10.1016/j.gaceta.2018.06.008 <https://www.gacetasanitaria.org/es-herramientas-metodos-participativos-accion-comunitaria--articulo-S0213911118301614>
- Sesma, E. Girela, B. (2011). Trabajo social y construcción de paz. *Revista de trabajo y acción social*, 52, 214-238. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4703099>

- Sierra, J. E. y Peña Fajardo, M. M. (2013). *Trabajo comunitario*. Ediciones USTA. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/23241/Trabajo%20comunitario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Torres Melo, J. y Santander, J. (2013). *Introducción a las Políticas Públicas: Conceptos y herramientas desde la relación entre estado y ciudadanía*. IEMP Ediciones.
- Villegas Durán, L.A. (2008). Formación: apuntes para su comprensión en la docencia universitaria. Profesorado. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 12 (3), 1-14. <https://www.ugr.es/~recfpro/rev123COL3.pdf>

Co-mediación familiar especializada y atención integral de las personas menores de edad: reflexiones para su puesta en práctica¹

Specialized family co-mediation and comprehensive care of children: reflections for its implementation

Rubinia Teresa Sandoval-Salazar²; Carlos Franco-Castellanos³; Lorena María Ancer-Chapa⁴.

RESUMEN

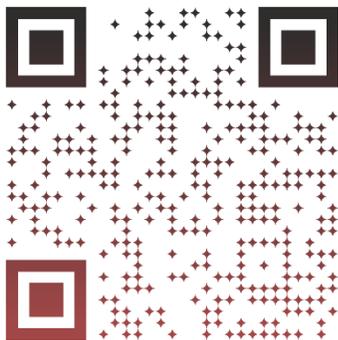
El presente artículo tuvo como objetivo general analizar la figura de la co-mediación, sus elementos y características, así como el rol del co-mediador, en donde por medio de una investigación hermenéutico jurídica se analizaron la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley de Mecanismos Alternativos para la Solución de Controversias para el Estado de Nuevo León, la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes de y Ley de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes para el Estado de Nuevo León. Con ello, se constataron insuficiencias normativas que coartan la atención integral que debe brindarse a las personas menores de edad involucradas en el proceso a lo cual se analizó los lineamientos metodológicos para la aplicación de la técnica de la co-mediación familiar a fin de que se garanticen los derechos humanos de niñas, niños y adolescentes y se salvaguarde así su interés superior.

Palabras claves: Atención integral, co-mediación familiar, mediador especializado en personas menores de edad.

ABSTRACT

In this article, the general objective is to analyze the figure of co-mediation where the elements and characteristics are developed, as well as to analyze the role of the co-mediator where, through a legal hermeneutic investigation, the provisions of the Political Constitution of the United Mexican States are analyzed, the Law of Alternative Mechanisms for the Resolution of Disputes for the State of Nuevo Leon, the Law Generaly on the Rights of Children and the Law on the Rights of Children for the State of Nuevo León. It showed some legal problems that required to be solved in order to give comprehensive care in childhood involved in the process. As a result, it is necessary to establish some methodological standards to apply the family co-mediation technique to guarantee the human rights of children y to preserve their best interests.

Keywords: Comprehensive care, family co-mediation, specialized mediator with children involved.



Fecha de recibido: 18/12/2023
Fecha de revisado: 12/01/2024
Fecha de aceptado: 01/05/2024
Fecha de publicación: 30/12/2024



Esta obra está bajo una licencia de
Creativa Commons Reconocimiento-
NoComercial-SinObraDerivada 4.0
Internacional

Cómo referenciar este artículo:

Sandoval-Salazar, R., T; Franco-Castellanos, C. y Ancer-Chapa, L., M. (2024). Co-mediación familiar especializada y atención integral de las personas menores de edad: reflexiones para su puesta en práctica. *Revista Política, Globalidad y Ciudadanía*, 10(20), 146-161. <https://doi.org/10.29105/rpgyc10.20-310>

¹ Artículo derivado de la línea de investigación encaminada hacia la defensa de los derechos de la niñez y la adolescencia a través de la mediación familiar.

² Doctora en Métodos Alternos de Solución de Conflictos por la Universidad Autónoma de Nuevo León, México. Profesora de la **Universidad de Monterrey, México**. Correo electrónico: dra.rubinia@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8970-6103>.

³ Doctor en Métodos Alternos de Solución de Conflictos por la **Universidad Autónoma de Nuevo León, México**. Profesor Investigador de Métodos Alternos y Solución de Conflictos en la Facultad de Derecho y Criminología de la UANL. Email: cfrancoc@uanl.edu.mx. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7153-4868>.

⁴ Licenciada en Derecho por la **Universidad de Monterrey, México**. Email: lorena.ancer@hotmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-1321-882X>.

1.- INTRODUCCIÓN

Este artículo estudia la figura del co-mediador, los alcances, límites, sus características y elementos necesarios a efecto de que estén plenamente identificados los roles que puede tener esta figura dentro de la mediación familiar. Así, se puede establecer qué tipo de equipo multidisciplinario sería el ideal para participar en una co-mediación familiar en donde estén involucradas personas menores de edad y que ello permita brindarles una adecuada atención integral en aras de salvaguardar el principio del interés superior de la niñez.

Es menester identificar los elementos, las características y los beneficios que se pueden obtener de un proceso de co-mediación. Asimismo, otra cuestión a dilucidar se enfoca hacia la urgente búsqueda de la especialización y atención integral que se les debe de brindar a personas menores de edad en un proceso de co-mediación familiar, partiendo de una descripción sobre ambos conceptos y sobre cómo deben de llevarse a cabo, según pauta la Ley General de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes.

Se realiza un análisis en donde se reflexiona sobre la co-mediación a través de una atención especializada e integral durante el proceso, con el objetivo de evaluar en qué medida debe de incorporarse en procesos de mediación familiar donde intervengan niñas, niños y adolescentes. Siendo así, se abordaron varios elementos, entre ellos, la co-mediación y el co-mediador, sus principales características y modelos de co-mediación aplicables al conflicto, con especial énfasis en el contenido de las funciones del co-mediador para la atención integral y especializada a niñas, niños y adolescentes involucrados en el proceso familiar de que se trate.

2.- FUNDAMENTO TEÓRICO

La Figura de la co-mediación, elementos y características

El sistema jurídico en México sufrió cambios dirigidos a ofrecer bienestar y seguridad a la sociedad mexicana, brindando la garantía de una justicia eficaz y expedita. Bajo esa premisa, surgen los métodos de solución de conflictos, los cuales ofrecen soluciones alternas al litigio o la vía judicial tradicional (Vera Carrera, 2021, pág. 86).

La mediación nace a partir de la necesidad de resolver conflictos dentro de una sociedad de manera práctica y eficaz (Chacón Garnica, 2022, pág. 76), por medio de un tercero imparcial que se encarga de dirigir el proceso de mediación y a quien se le conoce como facilitador o mediador y se podría decir que en este recae la responsabilidad de que el procedimiento de mediación sea exitoso (Vera Carrera, 2021, pág. 87). Por ello, es indispensable que los co-mediadores cuenten con suficientes conocimientos y habilidades para poder lograr un proceso de mediación eficiente para los entornos familiares.

La co-mediación es una técnica que consiste en la participación de un segundo mediador debido a una situación especial, con la finalidad de asistir al mediador designado, con sus experiencias, conocimientos y habilidades (Vera Carrera, 2021, pág. 87). Dentro de la co-mediación, puede haber, y

de hecho hay, equipos multidisciplinarios en donde mediadores con diferentes áreas de especialidad trabajan en conjunto.

La psicología, el derecho, el trabajo social, entre otras disciplinas, han aportado grandes conocimientos científicos para su conformación multidisciplinaria. Estos conocimientos y aportaciones científicas han sido implementados en la mediación; especialmente en los campos de la mediación familiar. En la co-mediación, participan dos profesionales de diferentes áreas cubriendo las implicaciones emocionales, legales y sociales del conflicto, lo cual podría potencializar los resultados de la mediación.

La co-mediación es una técnica dentro del proceso de mediación en donde participan simultáneamente un grupo de mediadores profesionales en mecanismos alternativos, a efecto de intercambiar e integrar habilidades (Epstein & Epstein, 2006, pág. 20), es decir, es el trabajo en conjunto de dos o más personas certificadas en métodos alternativos para la solución de controversias, quienes colaboran dentro de un proceso de mediación con la finalidad de aportar sus conocimientos especializados derivados de su formación como profesionistas.

“Ello teniendo en cuenta que el co-mediador enriquece el proceso de la mediación, al intervenir de forma sólida y complementaria dada su interdisciplinaria” (Diez & Tapia, 1999, pág. 26), se busca analizar el contexto de la problemática familiar desde un enfoque especializado.

“En co-mediación, la comunicación entre el equipo de co-mediadores resulta imprescindible no sólo para desarrollar el proceso de mediación con las mayores garantías de éxito, sino para la constante mejora, perfeccionamiento y crecimiento del propio equipo”. (Corella & Arias, 2015), para lo cual se requiere saber cómo la figura del co-mediador debe desarrollarse en equipo, de forma que permita optimizar los recursos de ambos dentro de un proceso de mediación.

“Un trabajo en equipo puede ofrecer grandes ventajas respecto del que desempeña un mediador individualmente” (Parkinson, 2005, pág. 61), ya que la “la participación de co-mediadores facilita la división del trabajo al ocuparse por separado de diversos componentes del proceso, en relación con la complejidad y multiplicidad de tareas, así como de las disciplinas involucradas, e incluso el relevo de labores en las diferentes sesiones” (Masson & Kassam, 2016).

“La idea principal es que la co-mediación se trata del trabajo coordinado de varios mediadores que actúan como tales en el mismo proceso y con un objetivo común” (Quintana García, 2015, pág. 18), Los co-mediadores deben estar coordinados y buscar fortalecer sus conocimientos dentro de sus disciplinas y ampliando las percepciones desde diferentes enfoques para optimizar el proceso de mediación.

Esta técnica (co-mediación) es un trabajo coordinado de mediadores que actúan dentro de un mismo proceso y con un objetivo en común (Foley, 2017, pág. 97). El co-mediador dentro del proceso de mediación toma un rol y trabaja desde su campo disciplinario tomando acción para alcanzar una solución conveniente entre las partes. En ese sentido, resulta fundamental hacer énfasis en la importancia de que las personas facilitadoras actúen de manera organizada dentro del proceso de co-mediación para que puedan trabajar sobre el objetivo en común, desde sus diferentes áreas sin entorpecer el proceso.

Con la aparición de la figura de la co-mediación, se abre un nuevo abanico dentro de las opciones para la solución de los conflictos. Aunque la co-mediación deriva de la mediación, ya que trabajan de forma paralela, la figura jurídica de la co-mediación se pudiera considerar una figura reciente en la normativa, ya que es un término que se implementó en la Ley de Mecanismos Alternativos para la Solución de Controversias para el Estado de Nuevo León (2017, ref. POE 30-12-2020) la cual establece que es:

(...) el proceso de mediación en el que dos o más facilitadores participan simultáneamente, a efecto de intercambiar e integrar habilidades, previa la diferenciación del rol de cada uno de ellos, ya sea debido a la mayor o menor experiencia de uno u otro, de la complejidad del caso a tratar o del origen profesional de los facilitadores; siendo todo lo anterior con la finalidad de optimizar la prestación del servicio solicitado, o con fines de evaluación (Art. 2).

La co-mediación tiene como fin que las personas facilitadoras trabajen en conjunto y compartan sus habilidades con el objetivo de llegar a un acuerdo mutuamente satisfactorio para las partes (Bowen, 2015, págs. 1-6). En consecuencia, esta figura permite fortalecer el proceso de mediación al fusionar a dos o más profesionales que actúan de manera coordinada y que cuentan con diferentes habilidades y actitudes, conforme a la formación académica básica que poseen.

La co-mediación, al implicar la participación de otra persona facilitadora, se vuelve un modelo más complejo (Bowen, 2015, págs. 1-6). La mediación y la co-mediación se rigen por los mismos principios fundamentales, pero la co-mediación busca tener un enfoque multidisciplinario para solucionar conflictos en el ámbito familiar, tornándose en una institución y técnica propia del proceso en sí según la perspectiva en que sea analizada.

Asimismo, la co-mediación debe de ofrecer un ambiente de distensión de diálogo, en donde los co-mediadores procuren generar confianza y empatía hacia las partes, a través de una comunicación asertiva (Chan Landero, 2021, pág. 1). El proceso de co-mediación siempre debe llevarse a cabo desde una postura imparcial en donde ambos mediadores procuren identificar las causas del conflicto y con ello lograr un acuerdo entre las partes.

El papel del co-mediador debe ser activo, proactivo y colaborador, sin embargo, una de las características más específicas de la co-mediación es la rapidez del proceso, ya que por una parte acelera el proceso y por otra optimiza su desarrollo (Chan Landero, 2021, pág. 1). Al contar con un equipo multidisciplinario que permite apoyarse mutuamente integrando sus conocimientos y fortaleciendo sus habilidades, se potencia trabajar en equipo.

Modelos de la co-mediación en el ámbito familiar

La co-mediación, al implicar la participación de otra persona facilitadora, se vuelve un modelo más complejo (Bowen, 2015, págs. 1-6), ya que resulta complejo coordinar las intervenciones y la forma de relacionar entre sí y entre los co-mediadores dentro de un ámbito familiar.

Existen diferentes modelos de co-mediación sin diferencia de roles o con diferencia de roles (Nuria González, 2014). El primer modelo consiste en que los mediadores participan en la mediación con roles

similares y con una intervención activa en cuanto a la conducción del proceso. Conviene señalar que requiere un alto grado de conocimiento entre el equipo para intervenir desde una cierta línea en la que su intervención aporte algo beneficioso al proceso.

El segundo modelo consiste en la intervención de uno de los mediadores como conductor del proceso y el otro como un apoyo en el que su tarea va más enfocada en la observación y manejo de detalles más específicos, por ejemplo, la lectura más minuciosa del lenguaje analógico, el manejo de situaciones especiales, o establecer relaciones más mediatas.

La participación de dos mediadores con roles similares implica que exista un grado de coordinación por parte de los co-mediadores al igual que un alto grado de conocimiento, ya que la intervención de un equipo de co-mediación siempre es con el fin de obtener un beneficio extra que no se podría obtener en una mediación.

Dentro de la co-mediación existen elementos para desarrollar el proceso de mediación en equipo. Primero, los mediadores deben tener un objetivo común, en donde cada integrante tiene como principal objetivo el cumplimiento de su rol según sea su técnica personal, sus habilidades y conocimientos (Steele Garza & García Gonzalez, 2021, pág. 25).

El segundo elemento es la comunicación. Dentro de un equipo de co-mediación debe existir una relación con un canal de comunicación abierta y asertiva, ya que la comunicación no solo es indispensable para llevar el proceso de mediación de manera adecuada, sino para la salvaguarda de los intereses de ambas partes. (Steele Garza & García Gonzalez, 2021, pág. 25).

El tercer elemento es la colaboración y la coordinación durante el proceso de co-mediación, ya que los integrantes que coordinarán el proceso deben de trabajar de manera conjunta como un equipo unificado, toda vez que ambos son los responsables de llevar a cabo la realización de las sesiones con el objetivo de obtener un resultado favorable y satisfactorio para las partes involucradas (Steele Garza & García Gonzalez, 2021, pág. 25).

El cuarto elemento es la interdisciplinariedad, que es una peculiaridad de la co-mediación, ya que al contar con dos mediadores con diferentes conocimientos multiplica las capacidades en el proceso y que sea más sustancioso en cuanto a conocimientos (Steele Garza & García Gonzalez, 2021, pág. 25).

El trabajo en equipo dentro de la co-mediación implica la multidisciplinariedad y la interdisciplinariedad. En lo que a la multidisciplinariedad se refiere, es preciso señalar que comprende la armonización de diferentes disciplinas, reconociendo que la integración de ellas aporta un apoyo subsidiario. Así, para resolver un conflicto familiar de separación y/o divorcio en mediación, se requiere la presencia de un mediador abogado; pero también se puede necesitar de un mediador psicólogo cuando hay mucha carga emotiva, y en ese supuesto, el mediador psicólogo se podría hacer cargo de otros temas que a lo mejor el mediador abogado podría pasar por alto.

La co-mediación también la definen como equipo colegiado y trata de equilibrar el trabajo creando un espacio donde se permita visualizar perspectivas más amplias que se puede definir un modelo de debate constructivo en la mediación (Alés, 2020). Ahí es donde se puede generar un dialogo con una estructura definida donde se trabaje desde la conformación de un equipo multidisciplinario.

Por otra parte, la interdisciplinariedad se da cuando el conflicto requiere de un tratamiento muy específico, derivado de su propia naturaleza (Epstein & Epstein, 2006, pág. 12). Es aquí donde la fusión de disciplinas o el trabajo en conjunto de personas especializadas en el tema a tratar aportan al proceso de mediación grandes beneficios.

La multidisciplinariedad e interdisciplinariedad juegan un papel importante dentro de la co-mediación, pues los conflictos sociales no pueden verse desde una única perspectiva cuando su naturaleza es pluridimensional y como tal exigen ser gestionados (Epstein & Epstein, 2006, pág. 12). Por consiguiente, cada vez el rol de co-mediador toma mayor relevancia dentro del proceso, pues la participación de dos personas facilitadoras expertas en el tema a tratar en un proceso de mediación asume una resolución del conflicto más eficiente debido a la búsqueda conjunta de soluciones por parte del equipo.

La co-mediación suele ser propuesta en casos complejos como lo es un divorcio, ya que existen rupturas de lazos familiares; y por ende, en ese tipo de mediación se necesita abordar desde dos perspectivas, legal y emocional (Romero Navarro, 2002, pág. 40). En la co-mediación, se debe estar bajo el marco legal y salvaguardar el vínculo familiar que deriva la separación de los padres con el objetivo de velar por el cuidado y bienestar de las personas menores de edad inmersas en el conflicto familiar.

“La familia es la encargada y la responsable de las decisiones, el/la mediador/a da poder (la realidad nunca lo tiene), “cree en las capacidades de la familia” para hacer frente a sus retos y dificultades. Se produce un proceso de “empowerment”, al que Vinyamata denomina “empoderamiento” sobre las decisiones y soluciones familiares.” (Abal, Rodríguez, & Marijuan, 2013, pág. 8). en una mesa donde se permita escuchar a cada miembro de la familiar con la misma atención e importancia.

La co-mediación busca favorecer la creatividad y la reflexión de las partes mediadas y ayuda a la integración de diferentes puntos de vista. Ello enriquece la mediación, ya que se aportan diferentes habilidades, estrategias y recursos, con el fin de aumentar las acciones que pueden llevarse a cabo para la solución de conflicto (Steele Garza & García Gonzalez, 2021, pág. 116), en donde se pueda empoderar a las familias en la resolución de conflictos.

La figura de los co-mediadores cuenta con diferentes tipos de perfiles que pueden ser disímiles, atendiendo a las circunstancias concretas del asunto que se esté conociendo. De igual forma, pudiera sujetarse la aplicación de esta técnica al número de personas intervinientes en el proceso y la necesidad de que sean validados sus intereses. Finalmente, el objetivo o esencia de su empleo dentro del proceso de mediación familiar se traduce en optimizar la solución del conflicto y buscar acuerdos viables y duraderos en el tiempo.

La figura del co-mediador en la atención integral

Tal cual se había comentado en líneas previas, uno de los perfiles es el co-mediador especialista legal que aplica para el caso en que un abogado mediador requiere el soporte técnico legal de colegas en una mediación (Steele Garza & García Gonzalez, 2021, pág. 116). En consecuencia, este tiene como objetivo brindar soporte en el proceso de mediación.

Como con acierto se ha sostenido, la co-mediación es un proceso complejo y aún más en el ámbito familiar. Lo anterior requiere que “Los equipos pueden determinar antes de la mediación, en su caso, cuál co-mediador interactuará más activamente con los mediados y quién de ellos tendrá un rol más de observador para estar al tanto de sus emociones” (Cornfeld, 1985).

El perfil de co-mediador asistente jurídico aplica en los casos en que se requiere que un jurista brinde soporte legal a un mediador designado con formación profesional diversa al Derecho. Tratándose de aquellos procesos de mediación que, aunque no eminentemente legales, puedan tener una determinada vertiente jurídica que merezca la intervención de un abogado (Steele Garza & García Gonzalez, 2021, pág. 116), este perfil pudiera ocuparse y tiene como objetivo brindar seguridad jurídica.

La designación del co-mediador podrá ser formulada por el mediador asignado y deberá de contener la situación o características implícitas del conflicto sometido a mediación, que hacen relevante la participación de un co-mediador, aunque también pudieran las partes decidir tal cuestión. No debe olvidarse que el proceso de mediación se rige por el principio de voluntariedad y, en ese entendido cualquier tercero que pretenda incorporarse al proceso debe contar con la anuencia de sus protagonistas.

“La comunicación (...) es una fase de preparación y documentación para los co-mediadores, (...) hablar entre sí acerca de los roles que jugarán y cómo van a dividir el trabajo, así como respecto a sus fortalezas y área de oportunidad individuales” (Timmons Strah, 2007), deben conocerse entre los co-mediadores para identificar sus fortalezas e identificar sus respectivos roles para facilitar el desarrollo del proceso de mediación para ampliar el análisis del conflicto familiar para una mejor comprensión del mismo.

El trabajar en co-mediación duplica el poder de observación del mediador, tanto del lenguaje verbal como del no verbal de los participantes (Steele Garza & García Gonzalez, 2021, pág. 128), apoya en reunir información sobre la estructura del problema. Lo anterior se sustenta en que, durante las sesiones de co-mediación, una de las personas mediadoras absorbe toda la información significativa mientras que la otra podría estar analizando situaciones o información más específica, de ahí la utilidad de esta técnica en la medida en que permite concretar la expresión comúnmente arraigada de que «dos cabezas piensan mejor que una».

Contar con un segundo mediador en el proceso podría potenciar la recopilación y análisis de datos y se centraría en una sola función mientras su compañero lo apoya desde otra perspectiva. La intervención de un segundo mediador puede ayudar a que las partes se sientan que es más difícil violentar el principio de imparcialidad. También, pueden tener la seguridad de que un especialista en el problema a tratar se encuentra interviniendo en el proceso (Steele Garza & García Gonzalez, 2021, pág. 123).

La co-mediación permite que exista un diálogo más abierto en la toma de decisiones estratégicas. En tal sentido, propicia que se dialogue desde diferentes puntos de vistas, generando un intercambio fluido de ideas sobre posibles soluciones derivadas de diferentes enfoques. Ciertamente, implica desplegar toda una labor interpretativa que abarca tanto el lenguaje verbal como no verbal de las partes intervinientes y, a su vez, validar sus emociones y canalizar la información vertida, dándole una connotación positiva. Actividad que requiere un loable esfuerzo humano capaz de desplegarse con la colaboración y el trabajo en equipo de las personas facilitadoras del proceso.

“El equipo de trabajo, se construye en la cooperación entre personas diferentes, que consiguen un alto grado de desarrollo de competencias personales y una complementariedad que refuerza la sinergia del equipo” (Sebastian-Donostia, 2005, pág. 43)

El equipo de co-mediación diversifica de tal manera que el mediador subalterno puede proporcionar equilibrio a la mediación, en caso de que la raza, género u otras clasificaciones similares o categorías sospechosas fueran significativas en la mediación (Steele Garza & García Gonzalez, 2021, pág. 123). En este sentido, es menester incorporar sobre la mesa de mediación el tema de la dignidad humana, base del proceso, y ponderar la relevancia de que el asunto sea gestionado por una persona experta en el manejo de derechos humanos y equidad de género.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos sitúa a los MASC como un derecho fundamental, de modo que las partes pueden resolver sus conflictos sin necesidad de que el Estado intervenga de forma directa en un proceso judicial. Lo anterior se fundamenta en que tanto la vía judicial tradicional como los MASC gozan de igual dignidad y eficacia jurídica (Nava González & Berceda Pérez, 2017, pág. 203).

A partir de la Tesis I.3o.C.387 C (10a.), el fundamento legal a nivel constitucional en México refiere que:

Ha sido elevado a rango constitucional el derecho humano de acceso a los medios alternativos de justicia, para que los conflictos se resuelvan de una manera rápida, ágil, pacífica y eficaz, al ser herramientas para revolucionar el mencionado sistema tradicional de justicia.

Este criterio jurisprudencial permite la práctica de la co-mediación dentro de asuntos que así lo requieran, pues se busca mejorar y enriquecer la mediación. Al respecto, conviene señalar que:

Cuando la naturaleza o complejidad del conflicto lo requiera, el mediador responsable podrá proponer la participación de co-mediadores. La co-mediación es un procedimiento complementario de la mediación, con el cual se enriquece esta, a partir de la intervención de otro u otros mediadores (Steele Garza & García Gonzalez, 2021, pág. 63).

La práctica de la co-mediación dentro de la mediación familiar surge a causa de la complicación que suelen tener las mediaciones familiares al involucrar sentimientos de relaciones afectivas, además de que en la mayoría de los casos se ven involucrados los intereses de personas menores de edad.

El trabajo en conjunto de abogados, psicólogos, criminólogos, trabajadores sociales, entre otro tipo de profesionistas en la mediación donde aportan sus conocimientos y habilidades ya sea para brindar un soporte a un profesionista de otra área o a uno de sus propios colegas, es ahí donde la mediación se convierte en co-mediación y se potencializan los resultados de la mediación al estar integradas con técnicas, habilidades y conocimientos científicos desde diferentes perspectivas (Steele Garza & García Gonzalez, 2021, pág. 63).

La co-mediación es una colaboración de expertos, un trabajo en sinergia de profesionales comprometidos con una misión y un objetivo en común en un proceso de mediación, con técnicas, habilidades y conocimientos científicos desde diferentes perspectivas. Es una técnica que nace de la mediación, en donde participan dos o más expertos en el tema específico objeto de conflicto, con el fin

de ofrecer acuerdos más efectivos entre las partes, así como alcanzar soluciones integrales en beneficio de un entorno familiar sano.

La especialización en cada dominio conlleva nuevos progresos; ésta es necesaria cuando una disciplina evoluciona, ya que permite el análisis profundo de un objeto de estudio determinado, posibilitando una mejor comprensión de los fenómenos examinados. A medida que una mirada teórica se expande, sus practicantes se especializan cada vez más (Dogan & Pahre, 1993).

El propósito de la co-mediación es la resolución de conflictos desde un enfoque integral en donde los integrantes de la co-mediación trabajan de manera conjunta desde su ámbito especializado para determinar desde una postura científica una solución exhaustiva. La co-mediación en la mediación familiar podría resultar un medio valioso para atender las necesidades que surjan en el proceso, ya que, suelen ser conflictos en donde se ven involucradas personas menores de edad.

En la co-mediación familiar, se puede desarrollar un

(...) encuadre considera que el mediador/a está capacitado/a para entrevistar a los hijos/as; (...) definir el tipo de participación de los hijos/as conforme su nivel de desarrollo emocional y edad; la necesidad de sostener reuniones individuales o conjuntas si hay varios hijos/as de diferentes sexos y/o edades (Valdebenito Larenas, 2021, pág. 152).

A partir de los fundamentos ya expuestos, es necesaria la integración de diversas disciplinas en un proceso de mediación para poder brindarles a las personas menores de edad una atención integral y, con ello, propiciar que los fines de la técnica de la co-mediación familiar sean alcanzados.

La especialización y atención integral a personas menores de edad en la mediación familiar

La Convención sobre los Derechos del Niño de 1989 constituye un parteaguas en la concepción de la figura del «niño» como sujeto de derecho. A raíz de esa Convención, los derechos de los NNA han experimentado muchos cambios. Hoy en día, en México, esta concepción se materializó con la aprobación de la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes en 2014, la cual retoma los derechos y principios de la Convención y, en algunas ocasiones, va más allá en pos de su protección (Ortega Soriano, Mora López, Griesbach Guizar, & Castañer Poblete, 2019, pág. 6).

En México, se tienen avances en materia de protección integral de los derechos de las niñas, los niños y adolescentes. No obstante, aún existen obstáculos que impiden el máximo desempeño para garantizar los derechos de las personas menores de edad que estén participando en procedimientos donde se vean involucrados sus intereses. Con la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, específicamente sus artículos 92 y 106, se busca proteger de manera integral los derechos de las niñas, niños y adolescentes de manera que esta Ley sirva como herramienta para garantizar la correcta representación de la niñez y la adolescencia en los procedimientos judiciales o administrativos que le puedan afectar.

Para garantizar la protección integral de los derechos de las niñas, los niños y adolescentes, es necesario que cuenten con una representación especializada e independiente para que proteja sus

derechos de manera integral (Ortega Soriano, Mora López, Griesbach Guizar, & Castañer Poblete, 2019, pág. 6). Es decir, toda niña, niño y adolescente debe contar con un profesional con formación especializada para atender adecuadamente las necesidades específicas de la persona menor de edad en un entorno donde puedan ser vulnerados sus derechos.

La representación especializada constituye una garantía para asegurar la protección integral de los derechos de las NNA, de tal forma que las personas que intervengan en el procedimiento sean profesionales con competencias específicas para determinar “medidas aconsejables en función del niño” (Ortega Soriano, Mora López, Griesbach Guizar, & Castañer Poblete, 2019, pág. 7). Cuando se habla de personas menores de edad, se hace referencia a un grupo de población que cuenta con características particulares de tipo cognitivo y emocional, lo que hace necesario contar con personas capacitadas que puedan interactuar con niñas, niños y adolescentes y puedan atender adecuadamente sus necesidades, aquí la necesidad de contar con procesos de co-mediación familiar.

La representación especializada e independiente se traduce como la persona o el grupo de personas que cuentan con la mayor capacidad técnica posible, de manera que puedan brindar una atención integral a personas menores de edad. Para ello, es necesario contar hoy más que nunca con personal formado en materia de infancia que disponga de las herramientas pedagógicas, psicológicas y jurídicas necesarias, con el fin de que puedan relacionarse con ellas y ellos, comprender sus necesidades y deseos, y hacerlos compatibles con la protección integral de sus derechos (Ortega Soriano, Mora López, Griesbach Guizar, & Castañer Poblete, 2019, pág. 7).

Es necesario que el Estado garantice y exija que los profesionales que estén involucrados en procesos con personas menores de edad involucradas estén especializados. Ello tiene como fin garantizar una atención integral a las niñas, los niños y adolescentes, lo cual se entiende el conjunto de acciones puestas en práctica con el objetivo de satisfacer las necesidades esenciales para perseverar la vida y el correcto desarrollo de la niñez (Peralta Espinoza & Fujimoto Gómez, 1998, pág. 103). Siendo así, la atención integral es la composición de actos previamente evaluados con el fin de garantizar la calidad de la vida y el bienestar de la persona, partiendo de los derechos fundamentales del ser humano.

La atención integral busca ser un modelo para atender a personas en situación de vulnerabilidad, sin importar cualquiera que sea su edad. Para ello, es necesario la coordinación y planificación de todas las intervenciones de manera que se proporcione una atención integral funcional, la cual debe ser personalizada, flexible, coordinada y continua (Rodríguez Rodríguez, 2010, pág. 7). Entonces, la atención integral debe basarse en un conjunto de criterios y principios con una correcta *praxis* profesional fundamentada en evidencia científica, con el objetivo de poder realizar una aplicación adecuada de dicha práctica.

En ese sentido, es fundamental que para la oportuna aplicación de un plan de atención integral se utilicen técnicas, instrumentos y protocolos que sea previamente evaluados y sean llevados a cabo por profesionales expertos en el modelo de atención integral (Rodríguez Rodríguez, 2010, pág. 8). Es decir, para que se cumplan los objetivos y se brinde una correcta atención integral es necesario que todos los agentes del proceso tengan conocimiento preciso de los criterios y principios que este modelo abarca.

Los principios y criterios que son imprescindibles en una correcta aplicación de la atención integral y que constituyen la metodología que hace posible la práctica de dicho modelo son: el principio de autonomía: toda persona que es sometida a un programa en donde se le pretende brindar una atención

integral, tiene derecho a mantener el completo control sobre su propia vida, en caso de que no pueda actuar por iniciativa propia, será su representante legal el que ejerza este derecho (Rodríguez Rodríguez , 2010, pág. 8).

Otro punto relevante es el criterio de diversidad. Durante el proceso de planificación debe realizarse un diseño en el que se contemple una oferta diversificada de respuestas ante las necesidades del individuo, con el objetivo de brindar una variedad de elecciones, según sea la edad, sus gustos, su estilo de vida, entre otras cuestiones para poder realizar un plan de atención integral preciso para el individuo (Rodríguez Rodríguez , 2010, pág. 8).

Este principio es la base de la dignidad personal, es el derecho a la libertad de tomar tus propias decisiones y que tus intereses sean atendidos. Al mismo tiempo, se relaciona con el criterio de diversidad, ya que es necesario que los profesionales contemplen aspectos sobre su vida para brindar una atención integral precisa.

Unido a lo anterior, cabe resaltar el principio de participación. Es el derecho a participar en la toma de decisiones que afecten al desarrollo de su vida, en donde el criterio de interdisciplinariedad debe de estar presente en todo el proceso, ya que la planificación, la aplicación, la intervención y la evaluación debe de ser realizada por profesionales de diferentes áreas y, además es menester que apliquen la interdisciplinariedad mediante técnicas de trabajo en equipo (Rodríguez Rodríguez , 2010, pág. 10).

Este principio tiene como principal objetivo darles la oportunidad a las personas que se encuentren en una situación de vulnerabilidad a intervenir y participar en las intervenciones para la elaboración del plan personalizado de atención integral. Así, el criterio también impone la obligación por parte del equipo profesional que llevará el proceso de estar conformados por expertos de diferentes disciplinas para la elaboración del plan.

El principio de integralidad cobra particular significación. Así, la persona que estará participando en el proceso debe contemplarse como un ser multidimensional en el que interactúan aspectos biológicos, psicológicos y sociales (Rodríguez Rodríguez , 2010, pág. 10). En cuanto al criterio de globalidad, debe referirse que las intervenciones que se realicen con el fin de obtener un plan personalizado de atención integral deben de contener actuaciones dirigidas a satisfacer las necesidades específicas de cada persona: las básicas (salud psicofísica y funcionalidad), las emocionales (afectividad y relaciones personales) y las sociales (Rodríguez Rodríguez , 2010, pág. 11).

Este principio busca hacer del proceso algo mucho más complejo, ya que propone que la visión y las técnicas que sean implementadas durante el proceso de atención integral sea basado en todos los aspectos que se relacionan con el ser humano. Del mismo modo, el criterio establece hacia dónde deben ir dirigidas las actuaciones con el fin de satisfacer las necesidades de la persona que se encuentra participando en el proceso.

En lo que al principio de individualidad se refiere, destaca que “Todas las personas son iguales en cuanto al ejercicio de sus derechos, pero cada una de ellas es única y diferente del resto” (Rodríguez Rodríguez , 2010, pág. 12). El criterio de atención personalizada exige que todos los planes de atención integral deban diseñarse de manera que sean adaptables a las necesidades específicas de cada persona (Rodríguez Rodríguez , 2010, pág. 12).

Este principio busca hacer de la planificación, la aplicación, la intervención y la evaluación algo totalmente individualizado, con el fin de que el plan logre brindar una atención integral a la persona que se encuentra en una situación que requiera dicha atención. De este modo, debe cumplir con el criterio de atención personalizada.

Atendiendo a los elementos que se han venido detallando sobre la atención integral y obedeciendo a la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes que tiene por objeto crear y regular el funcionamiento del sistema de protección integral de los derechos de las niñas, niños y adolescentes a efecto de garantizar sus derechos, es conveniente hablar sobre la atención integral enfocada a personas menores de edad. Lo anterior persigue establecer los principios rectores y criterios que orientarán a la autoridad en procesos en donde se vean implicadas niñas, niños y adolescentes.

La Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes busca promover la atención integral para niñez y adolescencia a través de los principios establecidos en dicho cuerpo normativo. Así, son compromisos establecidos por las normas constitucionales y tratados internacionales de los que México ha ratificado para garantizar que las personas encargadas de brindar atención directa a niñas, niños y adolescentes tanto en materia pública como privada estén debidamente capacitados y sensibilizados en temas concernientes a sus derechos (Ortega Soriano, Mora López, Griesbach Guizar, & Castañer Poblete, 2019, pág. 7).

Para poder garantizar la protección de los derechos de las niñas, niños y adolescentes, es primordial que la actividad mediadora se realice bajo un enfoque integral, transversal y con perspectiva de derechos humanos, los cuales solo podrán ser llevados a cabo por profesionales en la materia y tomando en cuenta la regulación de la Ley General *in commento*. Respecto a la atención integral, la normativa que se examina dispone que se trata de un “conjunto de acciones que deben realizar las autoridades o servidores públicos, familia y sociedad en general a favor de las niñas, niños y adolescentes, tendientes a satisfacer sus necesidades básicas, propiciar su pleno desarrollo y garantizar sus derechos” (Linguanti & Lora, 2015, pág. 112).

En cuestión de personas menores de edad, la atención integral se refiere a la especial consideración que se toma el cuidado y la protección de los derechos relacionados con niñas, niños y adolescentes (Linguanti & Lora, 2015, pág. 112). Es decir, mediante la atención integral se busca garantizar el cumplimiento de todos los derechos que sean inherentes a las personas menores de edad con respecto a su crecimiento, desarrollo y aprendizaje y, así satisfacer o dar cabal cumplimiento a su interés superior.

El Estado, la familia y la sociedad deben intervenir en la implementación de modelos de atención integral para garantizar los derechos irrenunciables de las personas menores de edad (Linguanti & Lora, 2015, pág. 112). Es decir, los Estados y sus organismos tienen la obligación de brindar atención integral necesaria para que de esa forma se pueda asegurar la adecuada protección de los intereses y derechos de las personas menores de edad en todas las áreas.

La Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes tiene como objetivo garantizar un enfoque integral en donde se promueva la participación de las niñas, los niños y adolescentes y se permita escuchar sus opiniones en todos aquellos asuntos que sean de su incumbencia. La atención integral se compone de diferentes mecanismos y estrategias, que benefician y garantizan el desarrollo biológico, psicológico, cultural y social de las personas menores de edad. Por ende, todas las autoridades

en el ámbito de sus competencias están obligadas a actuar bajo una perspectiva de protección integral de los derechos de niñas, niños y adolescentes.

Un elemento fundamental de la atención integral son las acciones compenetradas y no solo las acciones complementarias (Griesbach Guizar, 2013, pág. 12). La atención integral se conforma por diversos parámetros y lineamientos que forman parte de una misma estrategia, lo cual permite la integración de acciones que impulsa y consolida el desarrollo integral de las personas menores de edad.

“El carácter especialísimo de la mediación familiar que demanda extrema diligencia y profesionalismo por parte del mediador” (Arencibia Fleitas, 2010, pág. 5), sobre todo cuando se encuentran involucrados los derechos de las niñas, los niños y adolescentes, donde pueda brindar una atención integral en todos los ámbitos que trastoca el conflicto familiar.

La atención integral enfocada hacia las personas menores de edad consiste en la implementación de acciones especializadas, centradas en los derechos de las niñas, los niños y adolescentes, por medio de los órganos públicos que componen el Estado. Sin embargo, para que la atención integral sea efectiva el desarrollo de las acciones deben de formar parte de una sola estrategia que tenga individuo como centro o eje rector. Así también, el contar con un personal profesional que cumpla con la formación necesaria para el desarrollo de la atención integral a la primera infancia (Griesbach Guizar, 2013, pág. 12) se erige en elemento clave.

La atención integral de la primera infancia comprende el derecho al desarrollo integral en la etapa inicial del ser humano, la cual comprende de los 0 a los 6 años y es la etapa del ciclo vital en la que se establecen las bases para un desarrollo cognitivo, emocional y social del ser humano (Sánchez Laverde, Ofir Murcia, Trujillo, & Hernandez Pérez, 2016, pág. 69). Este periodo es uno de los periodos más importantes para que el/la infanta pueda adquirir las habilidades y capacidades necesarias para lograr un correcto desarrollo tanto físico como emocional.

Según la Ley de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes para el Estado de Nuevo León (2015, ref. POE 26-10-2022) menciona que la primera infancia es el “Periodo de vida de las niñas y niños que comprende de los 0 a los 6 años y en el que se sientan las bases para su desarrollo en el que adquieren forma y complejidad en sus habilidades, capacidades y potencialidades, al ser el ciclo del desarrollo cognitivo, físico, emocional, social, afectivo y lingüístico de niñas y niños”.

En síntesis, la atención integral engloba todas las necesidades básicas para el desarrollo óptimo de la niñez, garantizando su desarrollo cognitivo, social, físico y afectivo desde antes del nacimiento hasta su mayoría de edad; velando porque sus derechos nunca se vean afectados. Es por ello que la atención integral debe de comprenderse desde un enfoque transversal y bajo una perspectiva de atención diferenciada y especializada, según sea la etapa de la niñez en que se encuentre la persona menor de edad. De este modo, es necesario evaluar las características específicas, así como las necesidades e intereses de cada infante para que así se le pueda brindar una atención adecuada y de ese modo salvaguardar su interés superior.

3.- MÉTODO

Diseño

El presente artículo siguió un enfoque cualitativo, cuyo propósito se ciñó a indagar sobre la co-mediación familiar, sus elementos y características con el fin de que se salvaguarde el interés superior de la niñez y la adolescencia en los conflictos familiares y, con ello, se brinde una adecuada atención integral a las personas menores de edad involucradas en el proceso. En este sentido, se empleó el método exegético-analítico para la revisión de los textos legales que regulan la figura *in commento* desde una perspectiva teórico-normativa.

Instrumentos

Para el abordaje del análisis jurídico de la co-mediación familiar, se consultaron diversas disposiciones normativas para determinar las características de la co-mediación y el diseño instrumentado en el ordenamiento jurídico mexicano, así como varios artículos científicos, tesis y documentos publicados en su mayoría entre 2015 y 2023.

Procedimiento

De los documentos doctrinales y normativos, se identificaron los aspectos medulares sobre los que se sustentó el análisis jurídico de la co-mediación familiar (conflictos familiares mediables, principios y proceso). Con posterioridad, se procedió a integrar de forma ordenada y coherente las ideas, exponiendo áreas de oportunidad que requieren revisión a efectos de su perfeccionamiento en pos de la atención integral de la niñez y la adolescencia.

4.- CONCLUSIONES

En los procesos judiciales y administrativos en donde se encuentre involucrada una persona menor de edad, debe de gestionarse el conflicto bajo una atención diferenciada y especializada. Ello garantiza la protección integral de los derechos de las niñas, los niños y adolescentes desde un plan personalizado de atención integral. Por tanto, se requiere de un modelo de atención integral enfocado hacia niñas, niños y adolescentes, el cual se ha venido desarrollando a consecuencia de la aprobación e incorporación de la Convención sobre los Derechos del Niño al ordenamiento jurídico mexicano, permeando a todo el sistema con una nueva concepción acerca de los derechos de las niñas, los niños y adolescentes.

En los procesos de mediación familiar en donde se vean asuntos que involucren a personas menores de edad, es necesario que se cuente con una atención especializada enfocada en brindar una protección integral a los derechos de las personas menores de edad. En tal sentido, es menester contar con mediadores especializados que tengan formación en materia de infancia, con el fin de que puedan

evaluar el desarrollo mental y emocional de manera que en todas las decisiones que se tomen se busque la más amplia protección al principio del interés superior de la niñez, lo cual se puede propiciar mediante la aplicación de la co-mediación familiar. La co-mediación es una técnica de la mediación que resulta muy útil para potenciar los resultados que se pueden obtener dentro de un proceso de mediación en materia familiar principalmente, ya que consiste en integrar habilidades y conocimientos de dos o más profesionales con el objetivo de alcanzar mejores resultados dentro del proceso.

En la mediación familiar en donde se gestionan conflictos que derivan de relaciones familiares y que traen como consecuencia temas emocionales, económicos y legales; y que, además, son conflictos que se encuentran directamente relacionados con los derechos de niñas, niños y adolescentes, la aplicación de la co-mediación se evidencia útil. Lo anterior se fundamenta en que les brinda una atención especializada y les proporciona una protección integral a sus derechos.

La co-mediación deberá llevarse a cabo a través de la intervención de un mediador certificado y un mediador con certificación especializada. Así, se brinda seguridad jurídica durante el proceso a las niñas, niños y adolescentes y también les proporciona una atención especializada, atendiendo a las características propias del caso y de la persona menor de edad que se encuentra involucrada en el proceso.

La co-mediación debe realizarse bajo una perspectiva y atención diferenciada, respaldada por una certificación especializada en mediación familiar que permita la atención integral de las personas menores de edad en aras de salvaguardar sus derechos fundamentales por medio de un acuerdo integral que responda a sus genuinos intereses/necesidades.

REFERENCIAS

- Abal, M., Rodríguez, R., & Marijuan, P. (2013). *Procedimiento de mediación familiar con menores implicados*. Master Universitario Oficial en Intervención y Mediación con Menores en Situación de Desprotección y/o Conflicto Social.
- Alés, J. (24 de Septiembre de 2020). *La Co-mediación: un reto profesional para mediadores*. Obtenido de blog de debate y participación sobre la mediación como técnica de gestión de conflictos: <http://javieralessioli.blogspot.com/2020/09/la-co-mediacion-un-reto-profesional.html>
- Arencibia Fleitas, Y. (2010). *Análisis Integral de la Figura del Mediador en conflictos familiares. Posibilidad y utilidad de implementar la mediación familiar Interdisciplinaria*. Cuba: Universidad de Matanzas.
- Baqueiro Rojas, E., & Buenrostro Báez, R. (2010). *Derecho de familia*. México: Oxford.
- Bowen, D. (2015). The Dance or Reflexive Monitoring in a Family Co-Mediation Context. *SAGE*, 5(1), 1-6.
- Chacón Garnica, M. R. (2022). La Mediación, Mecanismo Alternativo de Solución de Controversias. *EXLEGE*, 75-90.
- Chan Landero, C. D. (19 de agosto de 2021). Consideraciones de la Co-mediación en el Proceso de la Mediación. *Publicaciones e Investigación*, 15(2), 1-4.
- Corella, M., & Arias, F. (2015). Mediación y eficacia. *Legaltoday*, 38-44. Obtenido de <https://www.legaltoday.com/opinion/blogs/civil-blogs/blog-de-co-mediacion/co-mediacion-como-crear-un-dream-team-con-11-principios-2015-07->

Escenario económico por covid-19: un análisis teórico desde la perspectiva macroeconómica¹

The economic scenario due to covid-19: a theoretical analysis from the macroeconomic perspective

José Iván Roncancio González²; Nubia Rodríguez Ruiz³.

RESUMEN

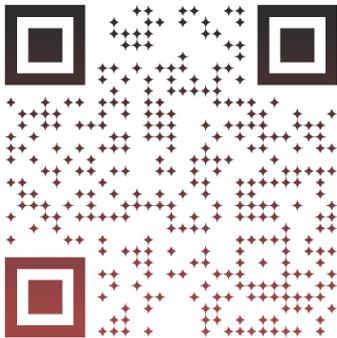
El impacto del Covid-19 a nivel mundial, generó escenarios negativos en el entorno macroeconómico, lo que provocó grandes afectaciones para las empresas y la sociedad. Por tal motivo, gobierno, empresas e individuos, implementaron medidas para que la reactivación económica pudiera darse en el corto plazo. La presente investigación presenta teorías que permiten analizar ese impacto de la pandemia, desde una perspectiva macroeconómica, identificando comportamientos conductuales y estrategias para la superación de la crisis económica. Para tal fin, se parte de una investigación de enfoque cualitativo y corte descriptivo, con una revisión documental a partir de un esquema de categorización del análisis de contenido con aspectos macroeconómicos destacados, por lo que al analizar algunos escenarios macroeconómicos, se puede determinar, entre otros aspectos, alto nivel de complejidad para establecer planes de acción en cuanto la sostenibilidad y perdurabilidad económica de los sectores productivos, ahondar en aspectos relevantes del comportamiento social y económico de los individuos, medidas económicas de gobiernos para la reactivación económica alineadas con todos los elementos sanitarios requeridos, y que es necesario continuar con las investigaciones para reducir los niveles de incertidumbre con estrategias estructuradas para solventar los efectos de la crisis sanitaria y generar entornos económicos mundiales más seguros.

Palabras claves: covid-19, crisis económica, crisis sanitaria, reactivación.

ABSTRACT

The impact of Covid-19 worldwide generated negative scenarios in the macroeconomic environment, which caused great damage to companies and society. For this reason, the government, companies and individuals implemented measures so that economic reactivation could occur in the short term. This research presents theories that allow us to analyze the impact of the pandemic, from a macroeconomic perspective, identifying behavioral behaviors and strategies to overcome the economic crisis. To this end, we start from a qualitative and descriptive approach research, with a documentary review based on a categorization scheme of content analysis with highlighted macroeconomic aspects, so that by analyzing some macroeconomic scenarios, it can be determined, among other aspects, high level of complexity to establish action plans regarding the sustainability and economic durability of the productive sectors, delve into relevant aspects of the social and economic behavior of individuals, economic measures by governments for economic reactivation aligned with all elements required health conditions, and that it is necessary to continue research to reduce levels of uncertainty with structured strategies to resolve the effects of the health crisis and generate safer global economic environments.

Keywords: covid-19, economic crisis, health crisis, reactivation.



Fecha de recibido: 18/08/2023
Fecha de revisado: 27/09/2023
Fecha de aceptado: 25/03/2024
Fecha de publicación: 30/06/2024



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional

Cómo referenciar este artículo:

Roncancio González, J. I. y Rodríguez Ruiz, N. (2024). Escenario económico por covid-19: un análisis teórico desde la perspectiva macroeconómica. *Revista Política, Globalidad y Ciudadanía*, 10(20), 162-176. <https://doi.org/10.29105/rpgyc10.20-290>

¹ Este artículo es producto del proyecto fortalecimiento institucional de las juntas de acción comunal en el Municipio de Funza- Cundinamarca en el cuatrienio 2020-2023. Iniciado en enero del 2024.

² Maestrante en Gobierno, políticas públicas y desarrollo territorial por la **Universidad Nacional Abierta y a Distancia –UNAD, Colombia**. E-mail: dmcastillo@unadvirtual.edu.co, Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7042-1500>

³ Maestrante en Gobierno, políticas públicas y desarrollo territorial por la **Universidad Nacional Abierta y a Distancia –UNAD, Colombia**. E-mail: dmcastillo@unadvirtual.edu.co, Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7042-1500>

1.- INTRODUCCIÓN

La pandemia mundial que vivió la humanidad en el 2020, a causa del Covid-19, provocada a partir del Coronavirus SARS-CoV-2, y su expansión en la mayoría de los países del mundo, la economía mundial se vio gravemente afectada, lo que generó una recesión económica profunda que, aunque se considere transitoria, ha tenido grandes repercusiones a nivel internacional especialmente en los países con menor desarrollo (Atalan, 2020).

Ese fuerte impacto económico, destruyó capacidades productivas llevando a la disolución y quiebra de empresas, afectando a la economía de una manera traumática. Según las estimaciones de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), el crecimiento económico mundial se redujo en el 2020 en un 5.2 %, un 7 % en las economías desarrolladas, un 1.6 % en las economías emergentes, y un 9.1 % en América Latina (CEPAL, 2020a). Se calcula que para Colombia la reducción es del 5.6 %. Aunque hay estimaciones más pesimistas como las de Fedesarrollo (2020), que dice que estaría en el intervalo de 5 a 7.9 %. (Gil & Casas, 2021)

Así mismo en Colombia en el segundo trimestre de 2020, el Producto Interno Bruto (PIB) registró su peor caída en la historia reciente, a raíz de las medidas de aislamiento preventivo obligatorio implementadas desde el 25 de marzo de 2020 para evitar una propagación masiva de la COVID19. De acuerdo con las cifras reportadas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), la contracción de la actividad económica fue de 15,7% con respecto al mismo trimestre de 2019 y 14,9% frente al trimestre inmediatamente anterior. (Universidad Nacional de Colombia, 2020)

En este sentido en Colombia y el mundo, sufrieron consecuencias críticas en la economía, especialmente en aspectos como la demanda de productos y servicios, los procesos de importación y exportación, la sostenibilidad de las cadenas de valor y el turismo. Sigala (2020).

Vemos como el impacto de la economía en el mundo a causa de la pandemia, ha tenido varias aristas, análisis y enfoques, no sólo de la crisis como tal, sino de la reactivación del sector productivo, las políticas de choque de los gobiernos, los retos ante la vulnerabilidad de la sociedad y los individuos.

El objetivo de la investigación en este artículo es la de presentar diversas teorías desde la perspectiva macroeconómica, que surgieron en el escenario económico, tras la propagación del covid 19, y que impactaron el sector productivo privado, las economías gubernamentales y a personas particulares, de igual manera la pregunta problema a la que se le daría respuesta es: ¿Cómo determinar el comportamiento macroeconómico del impacto del Covid 19 mediante análisis con base en teorías más relevantes?

De tal manera, que el enfoque investigativo aquí presentado es cualitativo y descriptivo, basado en fuentes secundarias y clasificadas según los análisis y resultados referente al escenario macroeconómico y a la teoría de la economía del comportamiento macroeconómico generado por el Covid-19, con análisis de acuerdo en categorías como impactos económicos, crisis económica, fuentes institucionales y reactivación económica, de igual manera mediante gráficas, se destaca la fluctuación del PIB en Colombia, lo que evidencia el desplome de la economía durante la pandemia, especialmente en sectores como el turístico y hotelero y su proceso de reactivación económica.

Algo a resaltar en esta investigación en el escenario macroeconómico a raíz del covid 19, son los análisis en torno a la teoría de la economía del comportamiento de los individuos, especialmente de quienes tienen menos posibilidades para adquirir los recursos necesarios para su subsistencia, como también de quienes tienden a satisfacer sus necesidades más inmediatas que futuras.

Tanto individuos como empresas y gobiernos pusieron a prueba su fragilidad o fortaleza económica, durante y después de la pandemia, ya que aún con la reactivación el análisis macroeconómico de los posibles escenarios en Colombia y en mundo en el corto, mediano y largo plazo, siguen mostrando un alto nivel de complejidad.

Sin embargo, las diferentes teorías plasmadas en este artículo, sobre los escenarios económicos por covid-19, desde la perspectiva, enriquecen el panorama de análisis teóricos sobre las consecuencias de la pandemia y su impacto el sector productivo, social y gubernamental; todavía siguen y seguirán formulándose estudios sobre este impacto del covid 19, por lo que es una temática que sigue generando grandes inquietudes y estudios profundos.

2.- FUNDAMENTO TEÓRICO

Debido a la coyuntura económica y social provocada por el Covid 19, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, (CEPAL, 2020) destaca la necesidad de establecer escenarios que permitan desarrollar planes de acción en el corto, mediano y largo plazo para la recuperación económica de los países, se ha convertido en un elemento prioritario para los gobiernos, los cuales han buscado establecer flujos dinámicos para los agentes económicos con mayor nivel de afectación, de tal modo que, se logró reducir el riesgo de una disminución permanente de las actividades económicas. A partir de esto, como lo ha identificado S&P Global Ratings (2020), se ha buscado implementar esquemas de recuperación económica de forma generalizada que posterior a la contención de la emergencia sanitaria, sean implementados en los diferentes sectores económicos y permitan una reactivación gradual pero acelerada de la economía a nivel nacional e internacional.

Desde esta perspectiva, Nicola et al (2020) han expresado que el escenario económico mundial se encuentra caracterizado por los altos niveles de incertidumbre, los cuales se encuentran directamente relacionados con la posible duración de la pandemia y el alcance real de las medidas implementadas para su contención. Además de esto, la falta de referentes históricos de igual o similar magnitud, impiden establecer un impacto real en términos económicos y financieros con respecto a las medidas establecidas por los diferentes entes gubernamentales para contener la propagación del virus (Laing, 2020).

Bajo esta premisa, la generación de proyecciones macroeconómicas fundamentadas en las metodologías existentes presenta un grado mayor de complejidad, por lo que se han buscado establecer diversos escenarios que permitan adaptar las variables macroeconómicas existentes en los procesos de análisis actuales (OECD, 2020a). Algunos de estos escenarios se han basado en el análisis de la demanda y la oferta con el fin de realizar estudios cuantitativos comparables que, desde la base analítica fundamentada por Del Rio, *et al.* (2020), permitan dar un enfoque complementario sobre la situación actual y las posibles alternativas para superar la crisis económica.

A pesar de que los estudios han comprobado que estrategias como el confinamiento permiten reducir los niveles de contagio, desde la perspectiva económica es difícil establecer el escenario que pueda presentarse tras el levantamiento de las medidas sanitarias, ya que, como lo ha explicado Koirala, Joo, Khatami, Chiu y Britton (2020), la erradicación total de la pandemia en el corto plazo se ha considerado como un tema inviable a nivel internacional. Por lo tanto, la reactivación económica no podrá realizarse de forma generalizada, lo que va a limitar la economía en el ámbito internacional para evitar nuevos contagios provenientes de personas, productos o servicios que provengan de otros países en el corto plazo (Ozili y Arun, 2020).

En torno a este elemento coyuntural, la recuperación económica se encuentra ligada a la capacidad de solventar la crisis de salud existente en cada país, por lo que, según expresan Behzadifar, Ghanbari, Bakhtiari y Behzadifar (2020), es fundamental enfocar las estrategias gubernamentales en el sector de la salud, por medio de mejoras a la infraestructura, asignación de recursos y medidas restrictivas basadas en la contención del virus. De igual manera, se debe dar prioridad a las cadenas de suministro, con el fin de promover la inversión y aceleración del sector productivo en la fase post-pandemia y asegurar la recuperación dinámica de la economía (Govindan, Mina y Alavi, 2020).

Por otra parte, autores como Basch et al (2020) afirman que este escenario socioeconómico mundial requiere de un nuevo lineamiento comportamental, el cual, defina directrices de relacionamiento, producción y consumo por parte de cada individuo de la sociedad, que se alineen transversalmente con las políticas macroeconómicas para asegurar un crecimiento económico adecuado sin incrementar los índices de contagio. Por tal motivo, es fundamental la cooperación internacional con una comunicación asertiva sobre la propagación de la pandemia, por medio de la cual, se logre establecer una política adecuada que influya positivamente en el entorno monetario y fiscal de cada país, mejorando los presupuestos para salud y apoyando económicamente a los sectores vulnerables (Faisal y Nirmala, 2020).

Lal (2020) ha expresado la necesidad de coordinar efectivamente la política de salud y la política económica para lograr una contención adecuada del virus sin generar recesiones económicas importantes, lo que requiere que los elementos macroeconómicos estén sincronizados con cada una de las etapas de mitigación del virus a nivel nacional e internacional. Desde este punto de vista, la política económica debe enfocarse en analizar la emergencia económica, establecida a partir de los recursos requeridos por el sector salud, la recesión a nivel nacional e internacional, sustentada a partir de proyecciones macroeconómicas que permitan identificar las etapas de reapertura económica bajo los protocolos gubernamentales establecidos, y la recuperación económica, con la que se implementen estrategias y proyectos en el sector público y privado enfocados en el crecimiento de mediano plazo (Banco Interamericano de Desarrollo, 2020).

3.- MÉTODO

En relación con los elementos metodológicos que fueron utilizados para el desarrollo de la presente investigación, se realizó un análisis de corte cualitativo y descriptivo, el cual se encuentra basado en un esquema de categorización fundamentado en la revisión de documentos científicos generados durante el presente año, los cuales, se han enfocado en las repercusiones que el Covid-19 ha tenido la economía a nivel mundial (Abrams, Tabaac, Jung y Quest, 2020). Por medio de esta categorización, se logró

identificar la información de mayor relevancia, tanto en el contexto nacional como en el internacional, acerca de la temática seleccionada para el documento, lo cual permitió una clasificación de los datos obtenidos de acuerdo con su nivel de incidencia.

Posterior a este proceso de categorización de la información, se realizaron actividades de interpretación de los datos adquiridos, a través de un análisis de contenido que permitió establecer divisiones adecuadas para la temática seleccionada, en relación con sus aspectos macroeconómicos más destacados como lo son el crecimiento de los índices de contagio, los escenarios macroeconómicos para la recuperación de la economía mundial, las teorías económicas frente a los problemas ocasionados por la pandemia y los impactos económicos que representa el Covid-19 para la sociedad. A partir de esto, se logró analizar la temática desde una perspectiva hermenéutica, la cual, se convirtió en la base fundamental para para lograr comprender la realidad económica que se evidencia dentro del territorio nacional e internacional en la actualidad.

4.- RESULTADOS

La presente investigación se basó en fuentes secundarias producto de la revisión de literatura frente a la identificación de los elementos conductuales en la generación de estrategias para la superación de la crisis sanitaria y económica producto de la pandemia del Covid 19. De tal manera, se realizó el análisis de contenido de los documentos científicos que a consideración fueron relevantes, con base en ellos, se clasificaron de acuerdo, a la tendencia identificada en cada una de las categorías que se muestran desglosadas en la tabla 1. Con base en ellos, se presentan los análisis y los resultados en dos apartados, por un lado, referente al escenario macroeconómico en la actualidad y por otro lado, referente a la teoría de la economía del comportamiento en el escenario macroeconómico generado por el Covid-19, para así dar paso a las conclusiones.

Tabla 1: Tendencia de las categorías resultado del análisis de contenido.

Categorías	Referentes
Impactos económicos	Laing, 2020 Atalan, 2020 Sigala 2020 Koirala, Joo, Khatami, Chiu y Britton, 2020 Martin, Markhvida, Hallegatte y Walsh, 2020 Ruiz, Koutronas y Lee, 2020 Açikgöz y Günay, 2020 Clavellina y Dominguez, 2020 Ozili y Arun, 2020 Sharma, Adhikary y Borah, 2020 Belzunegui y Erro, 2020 Kawashima et al, 2020 Sharif et al, 2020 Pantano, Pizzi, Scarpi y Dennis, 2020 Chakraborty y Maity, 2020
Crisis económica	Sharif, Aloui y Yarovaya, 2020 Nicola et al, 2020 Lord, 2020 Danylyshyn, 2020

	Şenol y Zeren, 2020
	Nunes, 2020
	Stephany et al, 2020
Fuentes institucionales	Banco Interamericano de Desarrollo, 2020
	Organización Internacional del Trabajo, 2020
	CEPAL, 2020
	OECD, 2020 ^a
Reactivación económica	S&P Global Ratings, 2020
	Del Rio, Mealy, Pichler, Lafond y Farmer, 2020
	Ozili y Arun, 2020
	Govindan, Mina y Alavi, 2020
	McKibbin y Fernando, 2020
	Farseev, Farseeva, Yang y Loo, 2020
	Ayenigbara, 2020
Relación entre la salud y lo económico	Behzadifar, Ghanbari, Bakhtiari y Behzadifar, 2020
	Faisal y Nirmala, 2020
	Lal, 2020
	Freire, 2020
	Martin et al, 2020
Elementos conductuales	Basch et al, 2020
	Haddad, Perobelli y Fernandes, 2020
	Atalan, 2020
	Balkhi, Nasir, Zehra y Riaz, 2020
	Lassale, Gaye, Hamer, Gale y Batty, 2020
	Hoh y Mee, 2020
	Stanciu, Radu, Sapira, Bratoveanu y Florea, 2020

Fuente: Elaboración propia (2023).

El escenario macroeconómico en la actualidad

Tras las estrategias de confinamiento obligatorio establecidas en Colombia y el mundo, los efectos macroeconómicos referentes a la crisis sanitaria y económica en el corto plazo se han visto relacionados especialmente con el mercado laboral y el cese temporal de las actividades productivas (Martin, *et al* 2020). Debido a la incapacidad de sostener sus compromisos salariales tras el cese de operaciones, las empresas optaron por realizar un gran número de reducciones salariales, despidos masivos, suspensiones de contrato temporales y generación de licencias no remuneradas con el fin de solventar la crisis y evitar procesos de insolvencia y liquidación (Lord, 2020).

Como resultado de esta situación, según lo ha expresado Danylyshyn (2020), los indicadores económicos han reflejado una reducción drástica de las actividades económicas en los primeros trimestres del año 2020, lo que ha generado a nivel global un decrecimiento de la economía, que afecta en mayor medida a los países menos desarrollados. Sin embargo, estos indicadores, expresados desde el análisis cuantitativo, reflejan de manera limitada los resultados de las medidas gubernamentales que han sido establecidas en cada país, lo que dificulta la generación de escenarios de crecimiento económico en el mediano y largo plazo (Ruiz, *et al* 2020).

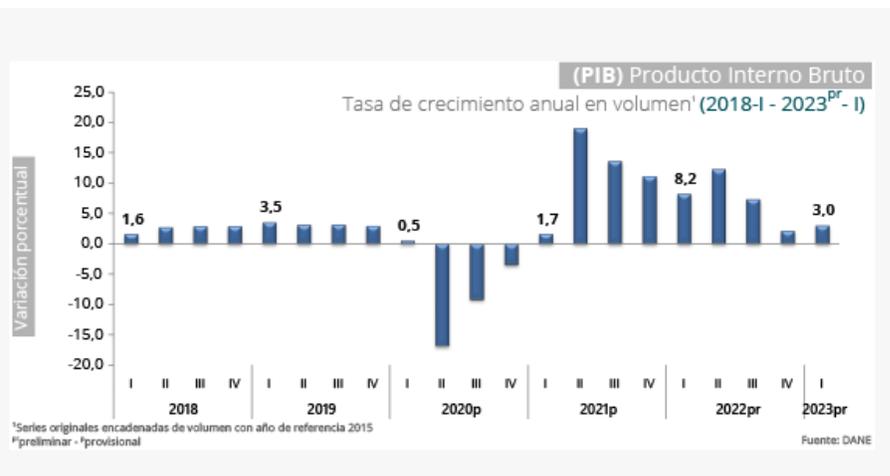
Estas limitaciones, provenientes de las metodologías convencionales para el análisis de la información económica generada a partir de la pandemia, han ocasionado que no se identifiquen de

forma correcta todos los elementos fundamentales que se han visto implícitos en los cambios comportamentales de los diversos procesos productivos (Haddad, Perobelli y Fernandes, 2020). Por tal motivo, McKibbin y Fernando (2020) expresan que es necesario implementar procedimientos alternativos que permitan estimar los niveles de actividad económica que se presentan en los diferentes sectores productivos, para lograr identificar de manera detallada las repercusiones económicas generadas por los procesos de confinamiento en el entorno económico.

De esta manera, como lo han expuesto Açıkgöz y Günay (2020), los análisis macroeconómicos pueden identificar específicamente y de forma desagregada cada una de las actividades económicas existentes en cada país, lo que permite calcular la incidencia de estas, sobre el PIB en el escenario real de la economía nacional. Así, al obtener la información relevante sobre las actividades económicas, analizadas en torno a los niveles sectoriales en las que cada una de estas se encuentre, se puede lograr establecer una estimación del PIB en un periodo determinado con base en la variación del valor agregado (Clavellina y Dominguez, 2020).

De forma generalizada, estos análisis macroeconómicos generados en el corto plazo tras la propagación acelerada del Covid-19 han permitido identificar los subsectores que han sido afectados en mayor medida por la recesión económica internacional (Ozili y Arun, 2020). Entre estos sectores se encuentra el sector hotelero, el cual, ha tenido un cierre total de sus actividades, derivado de la prohibición de realizar viajes nacionales e internacionales y el confinamiento obligatorio decretado por los entes gubernamentales, al igual que el comercio mayorista y minorista, que ha reducido sus actividades de forma sustancial como consecuencia de la recesión económica (Sigala, 2020). De esta manera en la Figura 2. Se muestra la fluctuación del PIB en Colombia entre el 2018 y el 2023, allí se evidencia el desplome de la economía durante la pandemia y cómo ha sido el proceso de reactivación económica.

Figura 1: Fluctuación del PIB entre el 2018 y el 2023 en Colombia



Fuente: Tomado de Producto Interno Bruto -PIB nacional trimestral- Informe Trimestral (DANE, 2023).

Por otra parte, según Şenol y Zeren (2020), con respecto a los escenarios macroeconómicos referentes al mediano y largo plazo, los modelos utilizados en la medición de los efectos de corto plazo no permiten abarcar una descripción detallada sobre los efectos del Covid-19 en la economía de los

países, pero permiten identificar ejes temporales de mayor amplitud, los cuales describen las posibilidades de desarrollo a partir de supuestos iniciales. Esta formulación de hipótesis, al basarse en supuestos, tiene niveles limitados en su precisión, que, partiendo de la complejidad de la pandemia actual, genera como resultado simulaciones con grandes niveles de incertidumbre (Nunes, 2020).

Con respecto a los impactos económicos que se han evidenciado tras la propagación del virus, la OECD (2020b) ha afirmado que las entidades gubernamentales han tenido que enfrentar una reacción simultánea tanto en su oferta como en su demanda, provocando una posición pasiva por parte de las empresas y los consumidores, que se limitan a esperar la reacción del mercado sin tomar decisiones importantes sobre el mismo. Según (Farseeva, *et al* 2020), esta posición pasiva se debe a que, como se mencionó en apartados anteriores, los análisis macroeconómicos de tipo cuantitativo no han ofrecido una definición clara y absoluta acerca de los factores de riesgo económico que ha traído y traerá a futuro la propagación del Covid-19, en aspectos como durabilidad, niveles de contagio, tasas de mortalidad, comportamiento epidemiológico, desarrollo de vacunas, entre otros.

A raíz de esto, el impacto generalizado por la crisis sanitaria a nivel global podría presentar un escenario desfavorable para el desarrollo económico, lo cual se vería reflejado en una reducción porcentual de PIB global, la cual se puede acrecentar si no se realiza un manejo y control adecuado de los niveles de contagio (Freire, 2020). Esto, según Martin et al (2020), afectaría en mayor medida a los países con condiciones económicas menos favorables, por lo que es importante establecer estrategias apoyadas por las entidades gubernamentales que permitan solventar financieramente la crisis.

Desde el punto de vista de la oferta, los impactos más relevantes han estado relacionados con el cierre masivo de empresas en todo el mundo, al igual que en el cese de las actividades propias de las cadenas de producción y distribución (Sharma, *et al* 2020). Esta problemática, de acuerdo con la perspectiva de Belzunegui y Erro (2020) y Kawashima et al (2020), ha generado que aquellas empresas que no dispongan de las herramientas tecnológicas necesarias para implementar el teletrabajo tengan que recurrir al cierre total o parcial de sus actividades productivas.

Ahora bien, al analizar el entorno macroeconómico de la demanda, (Sharif et al 2020) han expresado que las principales afectaciones se encuentran relacionadas con la aversión al riesgo que existe en las diversas sociedades y sectores empresariales, lo cual, puede repercutir negativamente en los niveles de consumo e inversión pública y privada respectivamente. Del mismo modo, la implementación de opciones como el teletrabajo pueden llegar a reducir de manera drástica los viajes laborales, lo que junto con la reducción de los viajes turísticos que se encuentran contraídos en su totalidad, provocará una caída generalizada en la demanda internacional (Sigala, 2020).

Bajo este escenario negativo, las afectaciones presentadas en los entornos económicos a nivel nacional e internacional debilitarán la capacidad empresarial, generando que un gran número de empresas tengan caídas considerables en sus niveles de ingresos y no cuenten con liquidez suficiente para dar cobertura a sus procesos productivos (Stephany et al, 2020). A raíz de esto, las principales empresas que se verán afectadas son aquellas que dispongan de un menor tamaño como las pymes, debido a que sus recursos financieros se encuentran más limitados, lo que traería como consecuencia un incremento considerable en las tasas de desempleo y debilitaría en mayor medida la demanda agregada que pueda existir en los diferentes sectores de la economía nacional e internacional (Pantano, Pizzi, Scarpi y Dennis, 2020).

La teoría de la economía del comportamiento en el escenario macroeconómico generado por el Covid-19

Para lograr la implementación de estrategias de recuperación económica en los diversos países del mundo, es de vital importancia que los ciudadanos cumplan de manera oportuna y efectiva todos los requerimientos sanitarios impuestos y sugeridos por los entes gubernamentales de cada país (Ayenigbara, 2020). Por tal motivo, como lo expone Atalan (2020), los análisis macroeconómicos deben estar ligados transversalmente con los elementos conductuales característicos de cada sociedad, los cuales, se encuentran definidos por aspectos psicológicos que definen su comportamiento en relación con la toma de decisiones económicas.

Partiendo de esta premisa, exponen (Balkhi, *et al* 2020), existen algunos elementos que se encuentran directamente relacionados con la esencia conductual de los individuos, los cuales, se han visto reflejados en gran medida durante el periodo de pandemia y tienen una incidencia importante en el escenario económico de cada país. Uno de estos elementos es la incertidumbre, que se ha generado por la falta de información existente sobre la evolución del virus Covid-19, lo que ha generado perspectivas diferenciadas sobre los niveles reales de contagio, la duración de los procesos de confinamiento y las afectaciones que esto tendrá a futuro sobre la economía global (Godinic, *et al* 2020).

Desde el análisis macroeconómico, la incertidumbre de los individuos, que define la postura individualizada frente al riesgo de contagio según lo expresa Lassale, Gaye, Hamer, Gale y Batty (2020), se presenta de forma heterogénea lo que dificulta la generación e implementación de medidas preventivas en los distintos grupos sociales (Guerrero, 2017). Esto, sumado a la capacidad cognitiva limitada que no permite identificar los riesgos reales existentes acerca de la pandemia, dificulta los protocolos de prevención establecidos por los gobiernos, extendiendo los tiempos de confinamiento y reactivación de la economía, lo que afecta negativamente los sectores económicos en el corto y mediano plazo (Chakraborty y Maity, 2020).

Al igual que la incertidumbre, otro elemento conductual que afecta negativamente la economía es la centralización en el presente, ya que los individuos tienden a dar mayor importancia a satisfacer sus necesidades inmediatas que sus necesidades futuras (Kraus *et al*, 2020). Esto, genera una postura divergente frente a las estrategias preventivas y de consumo, lo que incrementa los niveles de contagio por incumplimiento de normas sanitarias y reduce las posibilidades de activar sectores económicos gradualmente.

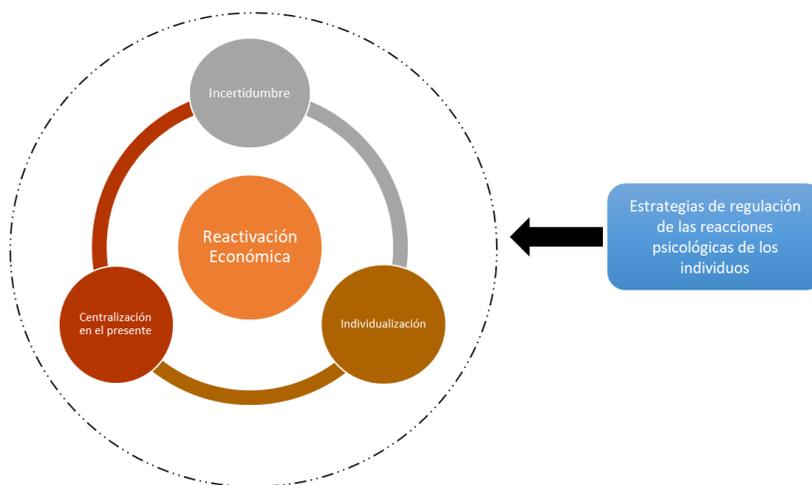
De igual modo, como lo han expresado Hoh y Mee (2020), la individualización, considerada como elemento conductual, afecta negativamente el proceso de reactivación económica, ya que el individuo tiende a buscar el beneficio propio sin importar la incidencia que sus decisiones económicas y comportamentales tengan en la sociedad. Desde esta perspectiva, las personas que tengan mayor poder adquisitivo y estabilidad financiera buscan abastecerse de forma descontrolada, lo que genera una escasez de productos de primera necesidad (Stanciu, *et al*, 2020). Los elementos conductuales y su relación con las estrategias de regulación se grafican en la figura 1.

Ante esta situación, las personas que se encuentran más vulnerables ante la crisis económica generada por la pandemia tienen menor posibilidad de adquirir los recursos necesarios para subsistir, por lo que requieren mayores desplazamientos para acceder a los recursos necesarios, provocando una propagación mayor del virus (Martin *et al*, 2020). Esto, genera afectaciones a las medidas preventivas,

especialmente en las zonas donde existen mayores niveles de pobreza, lo que retrasa la implementación de estrategias para reactivación económica y dificulta en mayor medida la perdurabilidad y sostenibilidad de las empresas existentes (Buheji et al, 2020).

Con base en lo mencionado anteriormente, para lograr un proceso satisfactorio de prevención de contagio que permita reactivar la economía a nivel nacional e internacional en el menor tiempo posible, es necesario establecer estrategias que permitan regular las reacciones psicológicas de los individuos, (Wang et, al 2020). De este modo, se puede evitar que sus elementos conductuales contribuyan a la propagación continua del virus y promuevan un escenario negativo que retrase los procesos de implementación de estrategias para la reactivación de la economía a nivel mundial.

Figura 2: Relación entre elementos conductuales y las estrategias de regulación



Fuente: Elaboración propia (2023).

5.- CONCLUSIONES

Con base en lo expuesto en el apartado anterior, la presente investigación logró identificar la importancia de elementos conductuales en la generación de estrategias para la superación de la crisis sanitaria y económica. Puntualizando el análisis de contenido y la revisión de literatura, a los elementos conductuales y las estrategias que conllevan a gestionar dichos elementos, tales como la incertidumbre, la centralización del presente y la individualización que se grafican en la figura 2.

Así, la coyuntura actual que se está experimentando a nivel mundial debido a la propagación del Covid-19, ha generado la necesidad de implementar cambios drásticos por parte de los entes gubernamentales con el objetivo de reducir los niveles de contagio y evitar una afectación económica irreversible que afectó a la sociedad en el largo plazo (Ozili, 2020). Por tal motivo, la implementación oportuna y eficiente de medidas sanitarias es fundamental para lograr una pronta reactivación de la economía que reduzca las repercusiones negativas que se han presentado tras las etapas de confinamiento y el cese de las actividades comerciales en los diversos países del mundo.

Bajo esta perspectiva, el análisis macroeconómico de los posibles escenarios que se pueden presentar en el corto, mediano y largo plazo se ha caracterizado por su alto nivel de complejidad debido a la falta de elementos informativos acerca de la propagación del virus que permitan establecer planes de acción concretos para asegurar la sostenibilidad y perdurabilidad económica de los diversos sectores empresariales (Nasir, et al, 2020). A raíz de esto, tanto los individuos como las empresas han tomado posturas pasivas en relación con la situación actual, lo cual se debe en gran medida a los altos niveles de incertidumbre que no permiten estructurar estrategias que aseguren la estabilidad económica de la sociedad.

En torno a esta premisa, se ha podido identificar que las estrategias y medidas económicas que deben ser asumidas por los gobiernos para la reactivación económica deben estar alineadas de forma transversal y convergente con todos los elementos sanitarios requeridos, ya que, su implementación se encuentra sujeta a las etapas de recuperación del virus en cada país, que depende en gran medida de los elementos conductuales de los individuos en la sociedad (Figus, 2020). Por tal motivo, es fundamental ahondar en aspectos relevantes acerca del comportamiento social y económico de los individuos que permitan conocer las diversas posturas que pueden presentarse sobre la importancia de las medidas sanitarias sugeridas para evitar la continua propagación del virus, para de esta manera implementar planes de acción estructurados acordes con la situación real de cada región (Basch et al, 2020).

Sin embargo, como lo han expresado Sharif et al (2020), la capacidad de respuesta que puede presentarse a nivel macroeconómico se encuentra limitada ya que los niveles de riesgo continúan presentando cifras ascendentes, lo que dificulta una respuesta adecuada por parte de los mercados frente a la crisis económica. Esto, genera la necesidad imperativa de replantear las políticas fiscales y monetarias con el objetivo de fomentar apoyos a los sectores más vulnerables de la economía para evitar un aumento desmesurado de los índices de desempleo y un cierre masivo de empresas, especialmente de menor tamaño como lo son las pymes (S&P Global Ratings, 2020).

Por otra parte, se ha logrado comprender que la reactivación económica no se presentará de forma generalizada, ya que la transferencia de productos y servicios en el ámbito internacional se verá afectada por mayor tiempo, debido a las grandes posibilidades de contagio que puedan existir para los países que logren solventar la crisis sanitaria en periodos más reducidos. Sin embargo, al día de hoy, no existe un panorama alentador que permita identificar la duración total de la pandemia y conocer realmente cuáles serán las afectaciones a nivel socioeconómico para cada país en particular, por lo que se requiere continuar con las investigaciones para reducir constantemente los niveles de incertidumbre existentes en la actualidad y formular hipótesis detalladas que permitan establecer estrategias concretas y estructuradas para solventar los efectos que la crisis sanitaria pueda generar en los entornos económicos mundiales.

REFERENCIAS

- Abrams, J., Tabaac, A., Jung, S. y Quest, N. (2020). Considerations for employing intersectionality in qualitative health research. *Social Science & Medicine*, 258, 1-10. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2020.113138>
- Açikgöz, Ö. y Günay, A. (2020). The early impact of the Covid-19 pandemic on the global and Turkish economy. *Turkish Journal of Medical Sciences*, 50(1), 520-526. DOI: 10.3906/sag-2004-6

- Atalan, A. (2020). Is the lockdown important to prevent the COVID-9 pandemic? Effects on psychology, environment, and economy-perspective. *Annals of Medicine and Surgery*, 56, 38-42. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.amsu.2020.06.010>
- Ayenigbara, I. (2020). COVID-19: An International Public Health Concern. *Central Asian Journal of Global Health*, 9(1), 2-11. DOI: 10.5195/cajgh.2020.466|<http://cajgh.pitt.edu>
- Balkhi, F., Nasir, A., Zehra, A. y Riaz, R. (2020). Psychological and Behavioral Response to the Coronavirus (COVID-19) Pandemic. *Cureus*, 1-17. DOI: 10.7759/cureus.7923
- Banco Interamericano de Desarrollo (2020). *Del confinamiento a la reapertura: Consideraciones estratégicas para el reinicio de las actividades en América Latina y el Caribe en el marco de la Covid-19*. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Del-confinamiento-a-la-reapertura-Consideraciones-estrategicas-para-el-reinicio-de-las-actividades-en-America-Latina-y-el-Caribe-en-el-marco-de-la-COVID-19.pdf>
- Basch, C., Hillyer, G., Erwin, Z., Mohlman, J., Cosgrove, A. y Quinones, N. (2020). News coverage of the COVID-19 pandemic: Missed opportunities to promote health sustaining behaviors. *Infection, Disease & Health*, 1-5. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.idh.2020.05.001>
- Behzadifar, M., Ghanbari, M., Bakhtiari, A. y Behzadifar, M. (2020). Ensuring adequate health financing to prevent and control the COVID-19 in Iran. *International Journal for Equity in Health*, 19(1), 1-4. DOI: 10.1186/s12939-020-01181-9
- Belzunegui, A. y Erro, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability*, 12, 1-18. <https://www.mdpi.com/journal/sustainability>
- Buheji, M., Costa, K., Beka, G., Mavrić, B., do Carmo, Y., da Costa, S. Hanafi, M. y Chetia, T. (2020). The Extent of COVID-19 Pandemic Socio-Economic Impact on Global Poverty. A Global Integrative Multidisciplinary Review. *American Journal of Economics*, 10(4), 213-224. DOI: 10.5923/j.economics.20201004.02
- CEPAL. (2020). *Coyuntura, escenarios y proyecciones hacia 2030 ante la presente crisis de Covid-19*. https://www.cepal.org/sites/default/files/presentation/files/coyuntura_escenarios_2030_crisis_covid-19_ab.pdf
- CEPAL. (2020). CEPAL- NACIONES UNIDAS. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/comunicados/la-unica-opcion-estrategica-mediano-plazo-mitigar-efectos-covid-19-la-region-es-avanzarhakraorty>
- I. y Maity, P. (2020). COVID-19 outbreak: Migration, effects on society, global environment and prevention. *Science of The Total Environment*, 728, 1-7. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2020.138882>
- Clavellina, J. y Domínguez, M. (2020). Implicaciones económicas de la pandemia por COVID-19 y opciones de política. *Notas Estratégicas*, (81), 1-12. https://www.researchgate.net/publication/340463399_Implicaciones_economicas_de_la_pandemia_por_COVID-19_y_opciones_de_politica.
- DANE. (2023). Producto Interno Bruto (PIB) nacional trimestral (Figura). Obtenido de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/cuentas-nacionales/cuentas-nacionales-trimestrales/pib-informacion-tecnica>
- Danylyshyn, B. (2020). The peculiarities of economic crisis due to COVID-19 pandemic in a developing country: case of Ukraine. *Problems and Perspectives in Management*, 18(2), 13-22. DOI: 10.21511/ppm.18(2).2020.02
- Del Rio, R., Mealy, P., Pichler, A., Lafond, F. y Farmer, D. (2020). Supply and demand shocks in the COVID-19 pandemic: An industry and occupation perspective. *General Economics*, 1-39. https://www.researchgate.net/publication/340662439_Supply_and_demand_shocks_in_the_COVID-19_pandemic_An_industry_and_occupation_perspective

- Faisal, M. y Nirmala, M. (2020). COVID-19 and Economic Policy Options: What Should the Government do? *Jurnal Inovasi Ekonomi*, 5(2), 45-52. DOI: 10.22219/jiko.v5i3.11834
- Farseev, A., Farseeva, Y., Yang, Q. y Loo, D. (2020). Understanding Economic and Health Factors Impacting the Spread of COVID-19 Disease. *SSRN Electronic Journal*, 1-23. DOI: 10.1101/2020.04.10.20058222
- Figus, A. (2020). Coronavirus COVID - 19, a complex issue between health, economy, politics, and communication. *Geopolitical, Social Security and Freedom Journal*, 3(1), 1-14. DOI: 10.2478/gssfj-2020-0001
- Freire, C. (2020). War economy and the COVID-19 pandemic: Inequalities in stimulus packages as an additional challenge for health systems. *Revista da Sociedade Brasileira de Medicina Tropical*, 53, 1-3. DOI: 10.1590/0037-8682-0245-2020
- Guerrero-Vega, N. (2017). Redes sociales: riesgos y amenazas. *Cuaderno Jurídico y Político*, 2(7):1-4. DOI: <https://doi.org/10.5377/cuadernojurypol.v2i7.11006>
- Godinic, D., Obrenovic, B. y Khudaykulov, A. (2020). Effects of Economic Uncertainty on Mental Health in the COVID-19 Pandemic Context: Social Identity Disturbance, Job Uncertainty and Psychological Well-Being Model. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 6(1), 61-74. DOI: 10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.61.2005
- Govindan, K., Mina, H. y Alavi, B. (2020). A decision support system for demand management in healthcare supply chains considering the epidemic outbreaks: A case study of coronavirus disease 2019 (COVID-19). *Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review*, 138, 1-14. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tre.2020.101967>
- Gil, J. M., & Casas, J. A. (2021). RESPUESTAS DE POLÍTICA MACROECONÓMICA EN COLOMBIA. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.
- Haddad, E., Perobelli, F. y Fernandes, I. (2020). Input-Output Analysis of COVID-19: Methodology for Assessing the Impacts of Lockdown Measures. *TD Nereus*, 1-10. DOI: 10.13140/RG.2.2.10381.69602
- Hoh, G. y Mee, C. (2020). Effects of the Coronavirus (COVID-19) Pandemic on Social Behaviours: From a Social Dilemma Perspective. *Technium: Social Sciences Journal*, 7, 312-320. https://www.researchgate.net/publication/341166021_Effects_of_the_Coronavirus_COVID-19_Pandemic_on_Social_Behaviours_From_a_Social_Dilemma_Perspective
- Kawashima, T., Nomura, S., Tanoue, Y., Yoneoka, D., Eguchi, A., Shi, S. y Miyata, H. (2020). The relationship between fever rate and telework implementation as a social distancing measure against the COVID-19 pandemic in Japan. *Public Health*, 1-10. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2020.05.018>
- Koirala, A., Joo, Y., Khatami, A., Chiu, C. y Britton, P. (2020). Vaccines for COVID-19: the current state of play. *Paediatric Respiratory Reviews*, 1-19. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.prrv.2020.06.010>
- Kraus, S., Clauss, T., Breier, M., Gast, J., Zardini, A. y Tiberius, V. (2020). The economics of COVID-19: initial empirical evidence on how family firms in five European countries cope with the corona crisis. *Economics of COVID-19*, 1-27. DOI: 10.1108/IJEER-04-2020-0214
- Laing, T. (2020). The economic impact of the Coronavirus 2019 (Covid-2019): Implications for the mining industry. *The Extractive Industries and Society*, 7, 580-582. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.exis.2020.04.003>
- Lal, B. (2020). Health and economic shocks of COVID-19. *International Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 7(4), 6-12. DOI: 10.22271/ijmrd.2020.v7.i4.02
- Lassale, C., Gaye, B., Hamer, M., Gale, C. y Batty, G. (2020). Ethnic disparities in hospitalisation for COVID-19 in England: The role of socioeconomic factors, mental health, and inflammatory and

- pro-inflammatory factors in a community-based cohort study. *Brain, Behavior, and Immunity*, 1-6. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.bbi.2020.05.074>
- Lord, P. (2020). Incentivising Employment during the COVID-19 Pandemic. *SSRN Electronic Journal*, 1-25. DOI: 10.2139/ssrn.3573176
- Martin, A., Markhvida, M., Hallegatte, S. y Walsh, B. (2020). Socio-Economic Impacts of COVID-19 on Household Consumption and Poverty. *General Economics*, 1-31. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/341357597_Socio-Economic_Impacts_of_COVID-19_on_Household_Consumption_and_Poverty
- McKibbin, W. y Fernando, R. (2020). The global macroeconomic impacts of COVID-19: seven scenarios. *Covid Economics*, 10(27), 1-43. DOI: 10.2139/ssrn.3547729
- Nasir, M., Khalid, M., Jalil, A., Faraz, N. y Iqbal, N. (2020). *Post-COVID-19 Recovery Scenarios for Pakistan's Economy: Projections for Fiscal Years 2020 and 2021*. Pakistan Institute of Development Economics.
- Nicola, M., Alsafi, Z., Sohrabi, C., Kerwan, A., Al-Jabir, A., Iosifidis, C., Agha, M. y Agha, R. (2020). The socio-economic implications of the coronavirus pandemic (COVID-19): A review. *International Journal of Surgery*, 78, 185-193. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijssu.2020.04.018>
- Nunes, J. (2020). The COVID-19 pandemic: securitization, neoliberal crisis, and global vulnerabilization. *Cadernos de Saúde Pública*, 36(5), 1-4. DOI: <https://doi.org/10.1590/0102-311x00063120>
- OECD. (2020a). *A Systemic Approach to Dealing with Covid-19 and Future Shocks*. http://www.oecd.org/naec/projects/resilience/NAEC_Resilience_and_Covid19.pdf
- OECD. (2020b). *COVID-19 and international trade: issues and actions*. Recuperado de https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=128_128542-3ijg8kfswh&title=COVID-19-and-international-trade-issues-and-actions
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_739158.pdf
- Ozili, P. (2020). COVID-19 in Africa: Socioeconomic Impact, Policy Response and Opportunities. *SSRN Electronic Journal*, 1-35. DOI: 10.2139/ssrn.3574767
- Ozili, P. y Arun, T. (2020). Spillover of COVID-19: impact on the Global Economy. *SSRN Electronic Journal*, 1-28. DOI: 10.2139/ssrn.3562570
- Pantano, E., Pizzi, G., Scarpi, D. y Dennis, C. (2020). Competing during a pandemic? Retailers' ups and downs during the COVID-19 outbreak. *Journal of Business Research*, 116, 209-213. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.036>
- Ruiz, M., Koutronas, E. y Lee, M. (2020). Staggression: The Economic and Financial Impact of COVID-19 Pandemic. *SSRN Electronic Journal*, 1-17. DOI: 10.2139/ssrn.3578436
- S&P Global Ratings. (2020). *Recuperación económica tras COVID-19 será desigual en América Latina*. https://www.spglobal.com/_assets/documents/ratings/es/pdf/2020-04-17-recuperacion-economica-tras-covid-19-sera-desigual-en-america-latina.pdf
- Şenol, Z. y Zeren, F. (2020). Coronavirus (COVID-19) and Stock Markets: The Effects of the Pandemic on the Global Economy. *Eurasian Journal of Researches in Social and Economics*, 1-17. https://www.researchgate.net/publication/341029980_Coronavirus_COVID-19_and_Stock_Markets_The_Effects_of_the_Pandemic_on_the_Global_Economy
- Sharif, A., Aloui, C. y Yarovaya, L. (2020). COVID-19 pandemic, oil prices, stock market, geopolitical risk and policy uncertainty nexus in the US economy: Fresh evidence from the wavelet-based approach. *International Review of Financial Analysis*, 70, 1-9. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2020.101496>

- Sharma, A., Adhikary, A. y Borah, S. (2020). Covid-19's Impact on Supply Chain Decisions: Strategic Insights for NASDAQ 100 Firms using Twitter Data. *Journal of Business Research*, 1-17. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.035>
- Sigala, M. (2020). Tourism and COVID-19: Impacts and implications for advancing and resetting industry and research. *Journal of Business Research*, 117, 312-321. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.06.015>
- Stanciu, S., Radu, R., Sapira, V., Bratoveanu, B. y Florea, A. (2020). Consumer Behavior in Crisis Situations. Research on the Effects of COVID-19 in Romania. *Annals of Dunarea de Jos University of Galati*, 5(13), 1-10. DOI: 10.35219/eai1584040975
- Stephany, F., Stoehr, N., Darius, P., Neuhäuser, L., Teutloff, O. y Braesemann, F. (2020). The CoRisk-Index: A data-mining approach to identify industry-specific risk assessments related to COVID-19 in real-time. *General Economics*, 1, 1-21. https://www.researchgate.net/publication/340271096_Which_industries_are_most_severely_affected_by_the_COVID-19_pandemic_A_data-mining_approach_to_identify_industry-specific_risks_in_real-time
- Universidad Nacional de Colombia. (2020). Impacto de la pandemia covid-19 sobre la economía.
- Wang, C., Pan, R., Wan, X., Tan, Y., Xu, L., Ho, C. y Ho, R. (2020). Immediate Psychological Responses and Associated Factors during the Initial Stage of the 2019 Coronavirus Disease (COVID-19) Epidemic among the General Population in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(5), 1-25. DOI: 10.3390/ijerph17051729.



Política
Globalidad y Ciudadanía

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Campus Mederos. Praga & Trieste. Col. Residencial Las Torres. CP 64930. Monterrey,
-México. Revista Política, Globalidad y Ciudadanía Tel: (52) - 8183294000 Monterrey,
México

Contacto: revista.politicas@uanl.mx

<http://revpoliticas.uanl.mx/>



Revista Política, Globalidad y Ciudadanía **Vol. 10, Núm. 20**, Julio-Diciembre 2024
Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales
Universidad Autónoma de Nuevo León, México
<http://revpoliticas.uanl.mx/>