

The Anáhuac
Journal
Business and Economics

Facultad de Economía y Negocios • Universidad Anáhuac México

Volume 19, Number 2 • Second Semester 2019

Edited by Diana Dávila Ruíz



The Anáhuac Journal

Business and Economics



The Anáhuac Journal: Business and Economics es una revista de carácter científico de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad Anáhuac México, que se publica en los meses de enero y julio. Incluye artículos producto de investigación y estudios con resultados originales que tratan problemas de economía y negocios, así como temas vinculados a ellos. El Comité Editorial, con el apoyo de una amplia cartera de árbitros nacionales e internacionales, especializados en los temas que se publican, dictamina anónimamente los trabajos recibidos para evaluar su publicación y el resultado es inapelable. El contenido de los artículos que aparecen en cada número es responsabilidad de los autores y no compromete la opinión de los editores. Los trabajos que se presenten para su publicación deberán ser de carácter científico y ajustarse a los lineamientos que se incluyen al final de la revista.

Universidad Anáhuac México

Av. Universidad Anáhuac 46, Col. Lomas Anáhuac, C.P. 52786

Huixquilucan, Estado de México, Tel. +52 55 5627 0210

The Anáhuac Journal, Volumen 19, Número 2, Segundo Semestre (julio-diciembre de 2019), es una publicación semestral editada por la Universidad Anáhuac del Sur, S.C., (conocida como Universidad Anáhuac México) a través de la Facultad de Economía y Negocios. Av. de las Torres núm. 131, Col. Olivar de los Padres, C.P. 01780, Ciudad de México. Tel. +52 55 5628 8800
www.anahuac.mx/mexico

Editora responsable: Dra. Diana Dávila Ruíz. Reserva de Derechos al Uso Exclusivo No. 04-2006-101614435600-102, ISSN: en trámite, ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor.

Contacto

Universidad Anáhuac México
Av. Universidad Anáhuac # 46, Col. Lomas Anáhuac
Huixquilucan, Estado de México
CP 52786 Tel. (55) 5627 0210

Equipo editorial

Contacto principal
Editora
Dra. Diana Dávila Ruíz
Tel. (55) 5627 0210 x 7457 diana.davilar@anahuac.mx

Contacto de asistencia

Rebeca del Carmen Soto Manrique
Coordinación Administrativa DGEPD, Facultad de Economía y Negocios
Tel. (55) 5627 0210 x 7145 rsoto@anahuac.mx

Soporte técnico

Isidro Agustín Moya López
Dirección de Sistemas y Tecnología, Facultad de Economía y Negocios
isidro.moya@anahuac.mx

Comité Editorial

Abraham Nosnik Ostrowiak, Universidad Anáhuac México, Campus Norte
Ignacio Alejandro Mendoza Martínez, Universidad Anáhuac México, Campus Sur
Armando Román Zozaya, Instituto Universitario de Investigación Ortega y Gasset

Rajagopal, EGADE Business School

Nicolás Magner Pulgar, Finis Terrae

Luis Felipe Barrón Córdova, Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE)

Jesús Esteban Pérez Caldentey, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)

Isabel Martínez Conesa, Universidad de Murcia

Francisco López Herrera, Universidad Nacional Autónoma de México

Jesús Esteban Pérez Ortega, Universidad Nacional Autónoma de México

María Gabriela Alvarado Cabrera, Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM)

Coordinador de la distribución electrónica: Agustín Moya López

Coordinador de la distribución impresa: Samanta Pérez Cervantes

The Anáhuac Journal está indexado por Latindex, CLASE y EBSCO Host.

© 2019, Facultad de Economía y Negocios, Universidad Anáhuac. Reservados todos los derechos. La publicación de los artículos en la versión impresa implica la cesión total de los derechos de autor (*copyright*) a la Facultad de Economía y Negocios. La revista se reserva el derecho de la reproducción total o parcial del trabajo en otros medios impresos, electrónicos o cualquier otra alternativa, reconociendo siempre su autoría.

THE ANÁHUAC JOURNAL

Business and Economics

Facultad de Economía y Negocios • Universidad Anáhuac México
Volume 19, Number 2 • Second Semester 2019

Edited by Diana Dávila Ruíz

Contents / Contenido

Carta de la editora	9
Políticas públicas y empoderamiento de mujeres indígenas en Ensenada, Baja California	13
Diana G. Robinson-Trápaga Isis A. Díaz-Carrión Sergio Cruz-Hernández	
El trinomio de ventajas comparativas reveladas en la canasta básica de la Sader en América del Norte	39
Zoe Tamar Infante Jiménez Alejandro Javier López Villaseñor	
El rol mediador del capital psicológico entre la adicción al trabajo y el <i>burnout</i> en trabajadores mexicanos	71
Carlos Gabriel Colín Flores	
Desafíos para América Latina en materia de capital humano y plataformas tecnológicas para implementar una política de clústeres: Costa Rica como caso de estudio	99
Silvia Paola Leitón Elizondo Juan Carlos Leiva	
Lineamientos para los autores	119

Carta de la editora

Estimados lectores:

Con este número hemos logrado fortalecer el alcance nacional e internacional de nuestra revista al integrarnos a sistemas digitales de difusión e intercambio de ideas que nos permiten ubicarnos en un nivel científico y académico más competitivo. Esta labor no sería posible sin los colaboradores, mexicanos y de otros países, que han encontrado en *The Anáhuac Journal* un órgano de divulgación con elevados criterios de exigencia. A ellos les agradecemos la confianza y participación en este intercambio de ideas, que es la base del avance de la investigación científica.

Por esta razón, queremos compartir con nuestros lectores que continuamos con el proceso de mejora y consolidación de la gestión editorial de nuestra revista, para lo cual hemos tomado las siguientes medidas concretas:

- Adoptamos un código de ética.
- Incorporamos el servicio de Turnitin para detección de plagio.
- Mejoramos la página web de la revista.
- Utilizamos la versión más reciente de OJS (Open Journal System) para profesionalizar el proceso editorial.
- Incorporamos el DOI (Digital Object Identifier) para cada artículo.

El presente número se concentra en temas relativos al capital humano desde diferentes perspectivas, así como en cuestiones relacionadas con la productividad.

El primer artículo trata del empoderamiento de las mujeres rurales e indígenas derivado de su participación en grupos productivos. El texto aborda cómo, para desempeñar su trabajo, estas mujeres necesitan negociar con sus familiares o su pareja, lo cual ocasiona conflicto y presiones que en muchos casos, derivan en la deserción, cuyo nivel es, desafortunadamente, elevado. Hoy, no obstante, las mujeres que continúan lo hacen gracias a que se ha generado un proceso de empoderamiento que transforma sus percepciones personales y colectivas: identifican nuevos beneficios, construyen redes e incrementan su nivel de seguridad para tomar decisiones. Debido a esto, es necesario diseñar programas de política pública que contemplen todo lo relativo al contexto, la cultura y las tradiciones de la vida diaria, además del aspecto económico.

El segundo artículo nos invita a reflexionar sobre la competitividad de México en materia agrícola. Denominado «El trinomio de ventajas comparativas reveladas en la canasta básica de la Sader en América del Norte», el análisis vislumbra los efectos de que México cuente con ventajas comparativas relativas (VCR), en 15 de 37 productos, de los cuales cuatro son básicos y once tienen potencial de mercado. Ello permite explicarnos la dependencia en las importaciones para garantizar la seguridad alimentaria del país. Asimismo, indica que 22 productos podrían tener inconvenientes para competir en el largo plazo y, por consiguiente, ejercer un efecto significativo para el PIB agrícola y en el crecimiento de la economía nacional.

Posteriormente, y de nuevo en el ámbito de los recursos humanos, el tercer artículo aborda las relaciones entre adicción al trabajo, capital psicológico, *burnout* y otras situaciones vinculadas con el estrés laboral. Los resultados de la investigación confirman que los colaboradores con tendencias adictivas al trabajo muestran una correlación positiva entre el desgaste emocional, la despersonalización y la reducción de la eficacia personal. Asimismo, aportó hallazgos importantes sobre la relación entre adicción al trabajo, capital psicológico y *burnout*.

Finalmente, el cuarto texto examina los desafíos que enfrenta América Latina en materia de capital humano, así como las plataformas tecnológicas para implementar una política de clústeres, en donde participaron miembros de este ecosistema en el País Vasco, además de hacer un análisis y una reflexión sobre el caso de Costa Rica, donde los resultados demuestran que hay un ambiente favorable para la creación de una política pública relativa al desarrollo de clústeres. La sugerencia derivada de este trabajo sugiere invertir más en infraestructura de alta tecnología, así como un aporte mayor de las instituciones y empresas para impulsar la innovación y la investigación. Por otro lado, el artículo examina la relevancia de diferentes tipos de financiamiento de corto y largo plazo para fomentar empresas públicas y privadas.

Esperamos que este nuevo número de nuestra revista sea una aportación para estos temas relevantes, cuyo enfoque y precisión debe también mucho a los árbitros dictaminadores, cuya labor agradecemos, así como el detallado trabajo del equipo editorial y administrativo de la Universidad Anáhuac México.

Atentamente,

Dra. Diana Dávila Ruíz

Editora

The Anáhuac Journal

Políticas públicas y empoderamiento de mujeres indígenas en Ensenada, Baja California

Diana G. Robinson-Trápaga
Universidad Autónoma de Baja California, México

Isis A. Díaz-Carrión
Universidad Autónoma de Baja California, México

Sergio Cruz-Hernández
Universidad Autónoma de Baja California, México

Recibido: 22 de junio de 2019
Aprobado: 4 de octubre de 2019

Resumen

Las mujeres indígenas experimentan una triple discriminación a nivel mundial por razón de género, origen étnico y situación de pobreza. Para atender esta problemática, los gobiernos diseñan programas de políticas públicas con perspectiva de género que buscan integrarlas al trabajo productivo e impulsarlas hacia un proceso de empoderamiento en los espacios público y privado de su vida.

En México, durante la presidencia de Enrique Peña Nieto, la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI) a través del Programa para el Mejoramiento de la Producción y Productividad Indígena (PROIN) otorgaba apoyos a grupos productivos de mujeres indígenas con el objetivo de aumentar sus ingresos monetarios y no monetarios, y mejorar sus condiciones de vida.

El propósito de esta investigación es medir el empoderamiento en los grupos de mujeres indígenas beneficiarias en el municipio de Ensenada, Baja California, de 2014 a 2017. Se aplica una metodología cuantitativa.

Se destaca el importante papel de la participación de las mujeres en programas para potenciar el empoderamiento. No obstante este significativo avance, se establece como prioritario ofrecer acompañamiento y capacitación con perspectiva de género, dado el sistema patriarcal sociocultural que prevalece y constriñe su proceso de empoderamiento.

Palabras clave: empoderamiento, microempresa social indígena, mujer indígena.

Clasificación JEL: J15, J16.

Abstract

Indigenous women experience discrimination worldwide due to gender inequity, ethnic origin and poverty. Gender public policies are designed to mitigate such situation, drive women into an empowerment process in public and private spheres and integrate them into productive work.

In Mexico, during Enrique Peña Nieto's presidency, the Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, CDI (National Commission for the Development of Indigenous People) through the Programa para el Mejoramiento de la Producción y Productividad Indígena, PROIN (Indigenous Production and Productivity Improvement Program), granted support to productive groups of indigenous men and women, to increase their monetary and / or non-monetary income, empower women and girls, and improve their life conditions.

The purpose of this research is to measure empowerment in indigenous women's productive groups benefited by PROIN from 2014 to 2017, in the Ensenada Municipality, Baja California, Mexico. A Quantitative method is applied.

Among our main findings, we highlight the importance of participating in these productive groups to promote women empowerment; however, women need gender perspective accompaniment and guidance to deal with the sociocultural patriarchal system, which constrains their empowerment.

Keywords: *empowerment, indigenous social microenterprise, indigenous woman.*

JEL Classification: *J15, J16.*

1. Introducción

Las mujeres indígenas sufren una triple discriminación por su origen étnico, situación de pobreza e inequidad de género (García-Canclini, 2012; ONU, 2007; Serrano-Barquín, *et al.*, 2013; Zarza-Delgado y Serrano-Barquín, 2013); la falta de educación, el poco acceso a oportunidades y el sistema patriarcal ancestral sociocultural abonan a esta situación.

Estas problemáticas se abordan a nivel internacional desde la Organización de las Naciones Unidas, en los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 (ONU, 2015), específicamente en el objetivo «1. Fin de la pobreza» y objetivo «5. Igualdad de género». En México, el gobierno federal se suma a estos esfuerzos a través de programas de política pública con perspectiva de género que buscan integrar e impulsar a las mujeres y conducir al mejoramiento de sus condiciones de vida, empoderamiento, bienestar social, empleo y mejora económica (Gobierno de la República, 2014; Gobierno de la República, 2013).

La Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI) era, hasta el 2018, durante la gestión del presidente Enrique Peña Nieto, la instancia que se encargaba de poner en marcha los programas que apoyan e impulsan el trabajo productivo de la población indígena mediante subsidios o microcréditos. El Programa para el Mejoramiento de la Producción y la Productividad Indígena (PROIN) se dirige a grupos de trabajo, sociedades o empresas indígenas que participan en proyectos productivos. La Modalidad 5.1.1 de dicho programa se dirige en específico a mujeres indígenas (Gobierno de la República, Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, 2017).

Los resultados del impacto que generan estos programas son heterogéneos. La CONEVAL (2015) realiza una evaluación desde su diseño, implementación y operatividad, sin embargo, hacen falta valoraciones del impacto económico y sociocultural en la vida de las beneficiarias (Gobierno de la República, 2014).

El objetivo de este trabajo es analizar el proceso de empoderamiento de las mujeres indígenas beneficiarias en diferentes dimensiones de su vida, a partir de la participación en los grupos de trabajo. Se consideran los grupos beneficiados por el PROIN de 2014 a 2017 en el municipio de Ensenada, Baja California.

La valoración de los resultados del programa en cuanto al proceso de empoderamiento de las mujeres indígenas beneficiarias en diferentes dimensiones permite corroborar si ha tenido un impacto positivo en su vida y ello resuelve la necesidad que apunta el Plan Especial de los Pueblos Indígenas (Gobierno Federal, 2014) de realizar una investigación que valore el

programa desde el cambio sistémico sociocultural con una perspectiva de género y no solo de su diseño, gestión e implementación.

Se aplica una metodología cuantitativa, se determinan las variables de estudio a considerar y se construyen índices para el cálculo de empoderamiento en cada una de las dimensiones.

2. Marco teórico

Concepto de empoderamiento

El concepto de empoderamiento aparece en la agenda política del feminismo en la década de 1970. El pensamiento feminista surge como un cuestionamiento político al discurso androcéntrico y de dominación sobre la mujer, que las caracterizaba como receptoras pasivas encargadas del hogar (Ramírez-Salgado, 2017), mientras que los hombres aparecían como proveedores con un trabajo asalariado.

Por ello, desde finales del siglo pasado, las mujeres buscan el desarrollo y atención a sus necesidades e inclusión en los procesos económicos (Aguinaga, *et al.*, 2011; Gil, 2017; Pont, 2010; Virgilí, 2014). La teoría feminista contribuye de manera extensa al estudio de la participación económica de las mujeres (Ramírez-Salgado, 2017), hace notar los mecanismos de discriminación en el mercado laboral (Rodríguez, 2015), a la vez que promueve relaciones de poder más equilibradas.

Para comprender el concepto, primero definimos lo que se entiende por poder, para lo cual se retoma la tipología de Lukes (2005), según Mayoux (2000) y Rowlands (1997), y después se define el concepto de empoderamiento de acuerdo con diversas autoras y algunas aproximaciones para su valoración.

Mayoux (2000) define empoderamiento como un proceso multidimensional vinculado con las cuatro relaciones de poder de Lukes (2005): poder desde dentro, poder sobre, poder para y poder con. «Poder desde dentro» se refiere a la conciencia de las mujeres de articular sus propias estrategias y aspiraciones. «Poder para» permite a las mujeres desarrollar las habilidades necesarias y acceder a los recursos para alcanzar sus objetivos. «Poder con» se refiere a organizar sus intereses colectivos, organizarlos para alcanzarlos y vincularse con organizaciones de otras mujeres y hombres hacia el cambio. «Poder sobre» alude al cambio en poder y recursos que constriñen sus aspiraciones y su habilidad para alcanzarlos.

Estas relaciones de poder operan en diferentes esferas de la vida: económica, social, política, y en diferentes niveles: individual, en el hogar, en la comunidad, el mercado y en las instituciones. Por su parte, Lagarde (2005)

define el poder como la capacidad de tomar decisiones sobre la vida del otro(a). Quien ejerce el poder obliga, prohíbe, castiga, enjuicia y perdona.

Rowlands (1997) explica el concepto del empoderamiento de las mujeres desde tres esferas: la personal, la de relaciones cercanas y la colectiva. La primera se refiere a la autoestima, confianza y seguridad en sí mismas, a la habilidad de participar, organizarse, expresarse, idear. La esfera de las relaciones cercanas es la capacidad de transformar las relaciones para poder influir, negociar y tomar decisiones que beneficien al grupo; cuando logran cambios en esta dimensión, es probable que se impacte en otros aspectos de su vida. La colectiva se caracteriza por el trabajo colaborativo e incluye la participación política.

Young (1997) identifica dos términos: condición y posición de las mujeres. Condición es el estado material en el que se encuentra, su pobreza, la excesiva carga de trabajo, educación, falta de acceso a la tecnología. Posición se refiere a su ubicación social y económica con respecto a los hombres. Rahman (2013), por su parte, propone el empoderamiento como un concepto neutral, que implica transformación de las relaciones de género, de un plano jerárquico a uno igualitario y no desde la posición de poder de las mujeres; empoderamiento de género como categoría incluyente, que motiva un equilibrio entre las relaciones de género.

Para Kabeer (1999) el empoderamiento de las mujeres es la habilidad de tomar decisiones de vida estratégicas en ámbitos en que anteriormente le han sido negadas; se relaciona con la toma de decisiones en el espacio público y privado, en las dimensiones personal, familiar, económica, política, legal y sociocultural.

El empoderamiento de las mujeres es un proceso a través del cual estas empiezan a ser conscientes de su propio poder, de su capacidad de tomar decisiones sobre su propia vida (Díaz-Carrión, 2012; Kabeer, 2001; Longwe y Clarke, 1994; Mayoux, 2000; Malhotra, Schuler y Boender, 2002; Rowlands, 1997; Tuñón-Pablos, 2010), del lugar que ocupan en el hogar y en la sociedad, y se manifiesta en el ámbito privado y público.

A nivel personal, incide en la autoestima, la familia, las dinámicas dentro del hogar, es decir, en cómo son las relaciones de poder con la pareja, hijos, hijas, familia política y la carga del trabajo doméstico que realizan (Mayoux, 2000; Kabeer, 2001; Malhotra, Schuler y Boender, 2002; Rowlands, 1997). Stromquist (1997) plantea el empoderamiento como un proceso mediante el cual cambia la distribución del poder, incluye componentes cognitivos, psicológicos, políticos y económicos.

Tradicionalmente, las mujeres se encargan de la casa y los hijos, algo aprendido por herencia y constructos sociales preestablecidos, dejándose a sí mismas en último lugar, al servicio de las demás personas (Alberti-Manzanares,

et al., 2014). Al entrar en un proceso de empoderamiento, empiezan a darse cuenta de sus opciones y capacidad de tomar decisiones, valoran su tiempo y reconocen su autonomía; es algo que inicia desde la propia consciencia, a un nivel interior, por lo que es necesario que el ambiente lo propicie por medio de la información, que conozcan sus derechos y haya programas económicos y sociales que las impulse (Mathur y Agarwal, 2016; Aguilar-Pinto, *et al.*, 2017).

Hace ya varias décadas que se analizan programas de política pública y estrategias que buscan impulsar a las mujeres rurales hacia un proceso de empoderamiento en la esfera pública y privada (Banerjee y Hackson, 2017; Martínez-Corona, 2000; Díaz-Cervantes, 2015; Rahman, 2013). Los resultados difieren según los programas, el contexto sociocultural, la situación personal, familiar y económica de cada una de las mujeres. El proceso se ha valorado en diferentes países a través de propuestas de modelos que integran diversas dimensiones de la vida de las mujeres.

Los grupos productivos de mujeres indígenas apoyados por el PROIN son emprendimientos que se forman a partir de la subvención del gobierno con el propósito de conducir a las mujeres a su propio proceso de empoderamiento, así como mejorar su vida y la de sus familias al brindar un recurso económico y acompañamiento en la gestión del grupo.

Investigaciones sobre grupos productivos apoyados por microcréditos o subsidios del gobierno en México sustentan el hecho de que, cuando las mujeres rurales e indígenas se agrupan y emprenden un proyecto para realizar un trabajo productivo, se observan dinámicas de empoderamiento dentro de la organización y se produce un impacto económico y social (Banerjee y Jackson, 2017; García-Horta y Zapata-Martelo, 2012; Meza, *et al.*, 2002; Rivas-Ángeles, *et al.*, 2015; Tuñón-Pablos, 2010; Zapata-Martelo y Mercado-González, 1996). Las mujeres empiezan a tomar decisiones sobre cómo invertir el dinero, en qué gastar, qué comprar, e inician una construcción de redes entre ellas mismas y con el exterior, al relacionarse comercialmente con proveedores y vendedores (Zapata, *et al.*, 2008). El trabajo productivo las lleva a generar un ingreso adicional para ellas y para sus familias, gracias a lo cual empiezan a intervenir en la toma de decisiones sobre el gasto del hogar y a transformar sus relaciones familiares. Las mujeres asignan mayoritariamente el dinero a mejorar la vida de sus hijos, administran el dinero para el bienestar de la familia, se ocupan de la educación, la salud y de la vivienda (Yunus, 2007).

Zapata-Martelo y Mercado-González (1996) presentan que los grupos productivos de mujeres que tienden a convertirse en microempresas deben caracterizarse como microempresas sociales debido a que, además de buscar rentabilidad económica y beneficio social, crean espacios para generar empoderamiento.

La organización productiva les permite salir del espacio doméstico. Los logros se ubican a nivel personal, comunitario, familiar y organizacional.

Por su parte, Lemaître y Helmsing (2012) analizan las actividades económicas de 15 microempresas sociales en las favelas en Río de Janeiro, Brasil; estudian las organizaciones desde tres perspectivas: los logros, las relaciones económicas y las relaciones internas. Los logros deben darse en la dimensión económica, social, política y medioambiental. En cuanto a las relaciones económicas, se consideran tanto las monetarias (ingreso) como las no monetarias, que no representan un ingreso económico pero tienen un valor para la organización, como el voluntariado, la reciprocidad, el trabajo doméstico. Las relaciones internas se refieren a las estructuras de poder que se establecen en la microempresa.

La actividad económica no es central; lo es la importancia de iniciar a los participantes en un proceso de empoderamiento; destaca la construcción de redes y solidaridad entre los participantes. El ingreso que perciben es bajo y el valor social que se produce es alto (Lemaître y Helmsing, 2012, Zapata-Martelo y Mercado-González, 1996).

3. Metodología

Para la medición del empoderamiento, se aplica una metodología cuantitativa a través de índices en cuatro dimensiones. La hipótesis de la investigación es la siguiente:

H: Entre las mujeres indígenas que integran los grupos productivos del PROIN se generan procesos de empoderamiento en las dimensiones económica, personal, familiar y sociocultural, a partir de su participación en los grupos de trabajo.

Se retoman dimensiones propuestas por diversos autores que afirman que el empoderamiento es un proceso multidimensional (Malhotra, Schuler y Boender 2002; Foley, 1997; Gigler, 2011; Haughey Talwar, 2014; Malhotra, Schuler y Mayoux, 2000; Stromquist, 1997).

Se diseña el instrumento para medir el empoderamiento de mujeres indígenas beneficiarias del Programa para el Mejoramiento de la Producción y Productividad Indígena (PROIN) para la recolección de datos. La primera sección del instrumento incluye preguntas de datos sociodemográficos, como edad, estado civil, número de hijos, ingresos por el grupo de trabajo apoyado por el PROIN y otros ingresos. La segunda se compone de reactivos que miden cada una de las dimensiones de estudio. Las respuestas se valoran a partir de cinco niveles en escala de Likert, donde 1 corresponde a totalmente en desacuerdo; 2 a en desacuerdo; 3 a ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4 de acuerdo, y 5 totalmente de acuerdo.

Los datos se utilizan para la obtención de índices de empoderamiento por dimensión y un índice total de empoderamiento por mujer beneficiaria. A partir de estos índices, se calcula el nivel de empoderamiento total por grupo y por dimensión en cada mujer.

El cuestionario se aplica de manera personal a las mujeres beneficiarias que participan activamente en los grupos productivos apoyados por el PROIN de 2014 a 2017, en el municipio de Ensenada, Baja California, México. Se solicitan expedientes al Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI) y estos son proporcionados por la Unidad de Transparencia de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas el 14 de febrero de 2018, Folio UT/2018/OF/0053.

4. Delimitación de la investigación

Según expedientes del INAI, se registran 23 grupos productivos, 130 mujeres indígenas beneficiarias; sin embargo, al momento de realizar la investigación de campo (julio-agosto 2018), solo permanecen 40 mujeres trabajando activamente en los grupos productivos. Se registra una alta deserción, el 22 % de los grupos que empezaron en 2014 continúa en operación; 71 % de los de 2015; 75 % de 2016 y 100 % de 2017.

Al empezar el programa en 2014, nueve grupos son beneficiados; posteriormente se subvenciona a seis grupos cada año. Al comparar las cantidades otorgadas de 2014 a 2017, se observa que el monto total asignado disminuye en 60 % a lo largo de los cuatro años. De 2014 a 2015 se reduce en 40 %; 2016 se mantiene y en 2017 se observa una disminución adicional de 20 %. El presupuesto de la CDI depende del monto asignado para los programas de subsidio del Ramo Administrativo 47, exclusivos para el desarrollo de los pueblos indígenas, y es presupuesto del gobierno federal (Gobierno de la República, 2017).

De los 23 grupos beneficiados, trece se encuentran en operación y, de estos últimos, tres permanecen con el número de integrantes totales registradas en expedientes. Los demás grupos aún activos operan con menos mujeres que las que firman en el acta de constitución del grupo de trabajo; se observa que 90 mujeres desertaron de los proyectos, esto es 69 % del total de las beneficiarias, y permanece 31 %, es decir, 40 integrantes trabajan activamente al momento de la investigación de campo ($n=40$). Se aplica la encuesta de manera personal a la totalidad de las mujeres.

La actividad económica a la que se dedican, de acuerdo con el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte, SCIAN (2018) son: sector 11, agrícola, pecuaria, forestal, pesquera, acuícola; sector 43-46, comercio al por menor y al por mayor; sectores 72 y 81, servicios; y sectores 30-31, industria manufacturera.

Tabla 1. Situación actual de los grupos de trabajo, modalidad mujer indígena, Ensenada, Baja California (2014-2017)

Grupo de trabajo	Apoyo inicio	Apoyo continuidad	Beneficiarios totales	Integrantes actuales	Deserción	Activo inactivo
Abarrotos La Familiar	2014		5	1	4	
Tortilla a base de nopal *	2014		6	0	6	
Cría y engorda de pollos *	2014		6	0	6	
Cultivo de hortalizas orgánicas	2014		8	0	8	
Reproducción de chivos para pie de cría*	2014		6	0	6	
Salón de belleza N. Imagen	2014		6	1	5	
Taller de costura	2014		5	0	5	
Tejidos y bordados triquis	2014		5	0	5	
Lonchería	2014		5	0	5	
Gallinas ponedoras *	2015		5	0	5	
Creaciones Mixtecas	2015	2016	9	4	5	
Artesanías Kumiai*	2015		5	0	5	
Lonchería Oaxaca	2015		9	2	7	
Novedades	2015		5	1	4	
Panadería Mayte	2015	2017	5	3	2	

(continuación)

Grupo de trabajo	Apoyo inicio	Apoyo continuidad	Beneficiarios totales	Integrantes actuales	Deserción	Activo inactivo
Taller de uniformes	2015	2016	5	3	2	
Ña Si Hita Bishii	2016		5	5	0	
Uniformes escolares	2016		5	0	5	
Panadería La Esperanza	2016	2017	5	4	1	
Siembra y cosecha de hortalizas	2016	2017	5	4	1	
Taller de costura Lupita	2017		5	5	0	
Taller de costura Jazmín	2017		5	2	3	
Taller de costura Rosi	2017		5	5	0	
Total			130	40	90	

■ Grupos de trabajo activos

■ Grupos de trabajo inactivos * Grupos nativos

Fuente: elaboración propia a partir del levantamiento de datos.

La tabla 1 presenta el total de los grupos beneficiarios, los grupos que han desertado del programa y los que persisten. Se detalla el número de mujeres que desertan, las integrantes actuales y los años en que reciben el apoyo. El grupo Creaciones Mixtecas es el único que ha recibido tres apoyos: el de inicio, continuidad y consolidación; uno con POPMI (Programa de Organización Productiva para Mujeres Indígenas) en 2013, programa que antecede a PROIN, y dos apoyos de PROIN. Ahora este grupo es elegible para solicitar apoyo al financiamiento. Se registra que los cinco grupos nativos beneficiados se desintegraron (ver tabla 1).

5. Dimensiones del estudio

En este apartado se detallan las variables que integran cada una de las dimensiones de estudio.

Dimensión económica

La dimensión económica determina la importancia que le asignan las mujeres específicamente al ingreso y nos permitirá dirimir qué tan empoderadas se encuentran en este campo. Esta dimensión se integra por tres variables: acceso y control de recursos (ACR); ingreso (I) y satisfacción de necesidades básicas (SN). Se construye a partir de once reactivos que nos permiten conocer la percepción de las mujeres en esta dimensión (ver tabla 2).

Tabla 2. Variables de estudio de la dimensión económica

Dimensión económica	
Variable	Descripción
Acceso y control de recursos	Decisión sobre uso del dinero. Mayores ingresos propios, más satisfactorios. Opinión compartida sobre gastos. Seguridad por obtención de ingresos.
Ingreso	Remuneración económica constante. Remuneración suficiente. Autonomía para cubrir los gastos del hogar. Administración del ingreso. Capacidad de ahorro a partir del trabajo en el grupo.
Satisfacer necesidades básicas	Vivir mejor a partir del trabajo. Bienestar económico para la familia.

Fuente: elaboración propia a partir de las dimensiones propuestas por diversos autores: Alkire, *et al.* (2012), Foley (1997), Gigler (2011), Haugh y Talwar (2014), Lemaître y Helmsing (2012), Malhotra, Schuler y Boender (2002), Zapata-Martelo y Mercado-González (1996).

Dimensión personal

Se refiere al desarrollo de las mujeres en lo individual, a nivel personal. Se construye a partir de once reactivos que consideran la toma de decisiones personales (TDP); la movilidad (M), que implica libertad para desplazarse de un lugar a otro libremente; la seguridad por el trabajo productivo (ST) y la autoconfianza (AC); (ver tabla 3).

Tabla 3. Variables de estudio de la dimensión personal

Dimensión personal	
Variable	Descripción
Toma de decisiones personales	Seguridad al tomar decisiones personales. Facilidad en la toma de decisiones personales. Autonomía en la toma de decisiones. Determinación para decidir.
Movilidad	Libertad para ir de un lugar a otro. Autonomía para decidir cuándo y a dónde salir.
Seguridad por el trabajo	Confianza por desempeñar un trabajo. Valoración del trabajo por el grupo doméstico.
Autoconfianza	Seguridad para expresarse libremente. Confianza en sí misma. Capacidad y seguridad en sus metas.

Fuente: elaboración propia a partir de las dimensiones propuestas por diversos autores: Alkire, *et al.* (2012), Foley, (1997), Gigler (2011), Haugh y Talwar (2014), Lemaître y Helmsing (2012), Malhotra, Schuler, Boender (2002), Zapata-Martelo y Mercado-González (1996).

Dimensión familiar

Se refiere a la situación de las mujeres dentro del núcleo familiar, su relación con sus hijas(os), pareja, familia política. Se construye a partir de las variables equidad (E), toma de decisiones dentro de la familia (TDF) y trabajo doméstico (TD). Se obtiene a partir de nueve reactivos (ver tabla 4).

Tabla 4. Variables de estudio de la dimensión familiar

Dimensión familiar	
Variable	Descripción
Equidad	Apoyo de la pareja. Misma educación para hijos e hijas. Igualdad entre hombres y mujeres de la casa. Autovaloración del trabajo doméstico y productivo. Aceptación y apoyo de la familia con respecto al trabajo de las mujeres.
Toma de decisiones familiares	Decisiones en pareja en cuanto a gastos del hogar. Decisiones en pareja sobre la familia.
Trabajo doméstico	Trabajo del hogar repartido en la familia. Niños y niñas, labores indistintas en el trabajo del hogar.

Fuente: elaboración propia a partir de las dimensiones propuestas por diversos autores: Alkire, *et al.* (2012), Foley, (1997), Gigler (2011), Haugh y Talwar (2014), Lemaître y Helmsing (2012), Malhotra, Schuler, Boender (2002), Zapata-Martelo y Mercado-González (1996).

Dimensión sociocultural

Mide los cambios que perciben las mujeres en su comunidad en cuanto a la toma de decisiones en el grupo (TDG), equidad en la comunidad (EC), movilidad por el trabajo (M) y construcción de redes (R), es decir, relaciones que se entablan con otras mujeres, proveedores, vendedores. Se determina con base en 12 reactivos (ver tabla 5).

Tabla 5. Variables de estudio de la dimensión sociocultural

Dimensión sociocultural	
Variable	Descripción
Toma de decisiones colectivas	Consenso grupal para el bien común del grupo. Una voz, un voto.
Movilidad por el trabajo productivo	Libertad para salir a trabajar. Libertad para trasladarse fuera de la comunidad y vender productos. Libertad para viajar y promover/vender los productos.

(continuación)

Dimensión sociocultural	
Equidad en la comunidad	Valoración del trabajo de las mujeres en la comunidad. Conocimiento de los derechos de las mujeres. Igualdad de oportunidades de trabajo para hombres y mujeres. Equidad de género entre niños y niñas.
Redes a partir del grupo	Agrupación libre de las mujeres del grupo. Construcción de redes y apoyo entre las mujeres del grupo. Construcción de relaciones con compradores y proveedores.

Fuente: elaboración propia a partir de las dimensiones propuestas por diversos autores: Alkire, *et al.* (2012), Foley, (1997), Gigler (2011), Haugh y Talwar (2014), Lemaître y Helmsing (2012), Malhotra, Schuler, Boender (2002), Zapata-Martelo y Mercado-González (1996).

6. Índices de empoderamiento en la organización productiva

Se obtienen los índices de empoderamiento de cada una de las mujeres participantes en los grupos productivos en las cuatro dimensiones: económica, personal, familiar y sociocultural; también se calculan los índices de empoderamiento por dimensión por grupo.

Se retoma la medición del Índice de Desarrollo Humano (IDH) del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD (2014) donde se señala que los índices son indicadores que van de 0 a 1; es decir, cuanto mayor empoderamiento se presente en las mujeres, el resultado será más cercano a la unidad; por el contrario, cuando el empoderamiento sea más bajo, el índice marcará un valor cercano a cero; para el análisis e interpretación de los índices, se consideran cinco niveles como se detalla en la siguiente tabla (ver tabla 6).

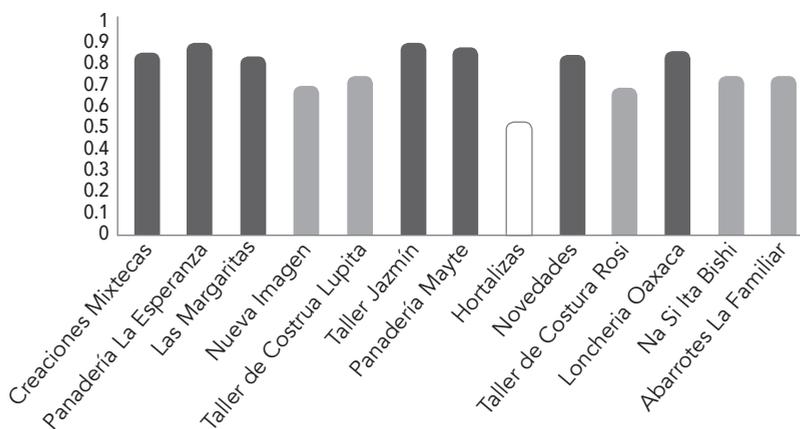
Tabla 6. Organización de resultados por niveles de empoderamiento

Niveles de los índices de empoderamiento	
Muy bajo	0 a .200
Bajo	.201 a .400
Medio	.401 a .600
Alto	.601 a .800
Muy alto	.801 a 1

Fuente: elaboración propia.

El índice de empoderamiento se obtiene por la dimensión de cada uno de los grupos y, a partir de estos indicadores, se obtiene el índice de empoderamiento total por grupo. Se encontró que todos los grupos están empoderados: siete presentan un nivel de empoderamiento muy alto, cinco grupos tienen un nivel de empoderamiento alto y solo un grupo presenta un nivel medio. En la gráfica 1 se muestra el nivel de empoderamiento para cada grupo. En color gris oscuro se señalan los que tienen un índice entre .801 - 1 (muy alto); en gris medio, los que presentan un índice entre .601 - 800 (alto), y en blanco aquellos cuyo índice de empoderamiento está entre .402 - .600 (medio). (Ver gráfica 1)

Gráfica 1. Comparación gráfica de los niveles de los índices de empoderamiento en las cuatro dimensiones de estudio



Fuente: elaboración propia a partir del levantamiento de datos.

En la tabla 7 se presenta el índice de empoderamiento de cada uno de los grupos en las cuatro dimensiones (ver tabla 7).

Tabla 7. Índice de empoderamiento por dimensión de cada grupo de trabajo

Nombre	Dimensión económica	Dimensión personal	Dimensión familiar	Dimensión sociocultural
Creaciones Mixtecas	.87	.90	.83	.77
P. La Esperanza	.82	.82	.94	.98
Taller de Uniformes	.78	.87	.84	.80
Nueva Imagen	.86	.80	.61	.50

(continuación)

Nombre	Dimensión económica	Dimensión personal	Dimensión familiar	Dimensión sociocultural
Taller de Costura Lupita	.71	.73	.76	.76
Taller Jazmín	.82	.94	.92	.89
Panadería Mayte	.88	.87	.86	.89
S. y C. de Hortalizas	.53	.43	.54	.59
Novedades	.82	1	.94	.58
Taller de Costura Rosi	.68	.70	.72	.63
Lonchería Oaxaca	.85	.77	.93	.84
Na Si Ita Bishi	.61	.71	.80	.82
Abarrotes La Familiar	.73	.66	.89	.69

Fuente: elaboración propia a partir del levantamiento de datos.

7. Análisis de los resultados

La medición del empoderamiento a través de índices permite corroborar que las mujeres indígenas integrantes de organizaciones productivas entran en un proceso de empoderamiento a partir de la labor realizada en los grupos de trabajo. Al analizar los reactivos de cada una de las dimensiones, se valoran aspectos de manera detallada.

En cuanto a la dimensión económica, consideran que tener un ingreso propio es importante pues les confiere independencia; empiezan a tomar decisiones dentro del hogar en cuanto a la repartición del gasto, dado que son ellas quienes administran el dinero que reciben al participar en el grupo productivo; ello les da autonomía; sienten reconocimiento de la familia y aprecian poder hacer compras para sus hijas e hijos.

En cuanto a la dimensión personal, expresan tener mayor confianza en sí mismas y seguridad al tomar sus propias decisiones. El trabajo productivo les confiere certeza en los gastos, aun si estos se destinan mayoritariamente a los hijos. Afirman tener la libertad de salir del hogar para trabajar, aunque la mayoría debe pedir «permiso» a su pareja.

En la dimensión familiar, en todos los casos manifiestan que, al principio, la pareja no está de acuerdo con su participación en el grupo de trabajo; sin embargo, las mujeres persisten en su interés de participar y encuentran la manera de lograr su objetivo. Aplicar el instrumento de manera personalizada permite indagar acerca del motivo de deserción de las otras mujeres de los grupos, que en todos los casos se relaciona con el trabajo de cuidados,

es decir, el cuidado y administración del hogar, alimentación de la familia, crianza de las(os) hijas(os) o personas mayores. Es de notar que todas las mujeres están de acuerdo con la importancia de la educación para sus hijas(os) sin distinción por sexo. Tanto hombres como mujeres deben prepararse y asistir a la escuela.

En cuanto a la dimensión sociocultural, las mujeres aseguran que pertenecer al grupo les da seguridad, y les permite compartir sus experiencias y escuchar las de otras mujeres; sienten apoyo. Expresan que las decisiones en el grupo se toman de manera conjunta, la voz de todas se toma en cuenta y es igual de importante. Consideran que sí hay reconocimiento de su trabajo en la comunidad.

Se genera valor social por su participación en el proyecto productivo en tanto que sí se manifiesta un proceso de empoderamiento en todos los grupos de trabajo. Se inicia una transformación personal que impacta en la familia, cambia la apreciación de las dinámicas socioculturales; sin embargo, el ingreso económico es valorado como un apoyo; solo en los grupos Creaciones Mixtecas y Taller de costura Jazmín manifiestan que el ingreso es suficiente y constante.

Los resultados coinciden con la investigación de Malhotra, Schuler y Boender (2002), quienes resaltan la heterogeneidad de los procesos de empoderamiento, mismos que, explican, pueden presentarse en una dimensión y no manifestarse en las otras o presentarse en diferente nivel; asimismo, Rowlands (1997) añade que puede tener diferentes niveles de intensidad, no solo en dimensiones o niveles distintos. Aguilar-Pinto, *et al.* (2017) señalan que el empoderamiento se concentra en la dimensión personal, más que en la colectiva y de relaciones cercanas.

8. Conclusión

Se observa que las mujeres indígenas de los grupos de trabajo de mujeres indígenas apoyadas por el PROIN, en Ensenada, han tenido un proceso de empoderamiento de 2014 a 2017, en diferente nivel, en cada una de las dimensiones de estudio; sin embargo, es evidente una alta deserción del proyecto productivo. Las mujeres que permanecen en estos potencian sus niveles de empoderamiento. Desafortunadamente, el nivel de deserción es elevado sobre todo debido a las responsabilidades que las mujeres asumen como propias, siendo que la sociedad les impone, en el hogar, el trabajo de cuidados de un sistema patriarcal.

Desempeñar el trabajo productivo supone para ellas tener que negociar con sus familiares y parejas, quienes consideran que el lugar de las mujeres es el hogar y su responsabilidad, la crianza de las(os) hijas(os), la alimentación

y el cuidado de la familia. Esta situación ocasiona conflicto y presión, por lo que la mayoría abandona el grupo de trabajo.

Aquellas que persisten deben realizar ambos tipos de trabajo, lo que inevitablemente las conduce a una doble jornada y a cansancio y desgaste como resultado de una baja participación de los hombres en el trabajo de cuidados. Quienes continúan, lo hacen principalmente debido a la generación de un proceso de empoderamiento que transforma sus percepciones personales y colectivas, identifican nuevos beneficios: construyen redes, incrementan la seguridad con la que toman decisiones, reafirman los beneficios del trabajo, y adquieren o incrementan su nivel de libertad de movimiento en el espacio público.

Debido a ello, es necesario considerar los conflictos basados en las costumbres socioculturales de las mujeres y familias beneficiarias para el diseño de los programas de política pública que pretenden conducir a las mujeres indígenas a un proceso de empoderamiento a través de proyectos productivos. Las costumbres socioculturales se basan en un sistema patriarcal, en el cual la posición y condición de las mujeres está supeditada a los hombres. Su participación en el grupo y el ingreso económico puede conducir a problemas familiares en donde otras mujeres u hombres del grupo doméstico extensivo podrían inhibir su desarrollo.

Destaca la necesidad de un programa de sensibilización con perspectiva de género que incluya a unas y otros. Es importante que este se realice de manera paralela a la participación en los grupos productivos, desde la solicitud del recurso, hasta la consolidación de los proyectos productivos. Dada la situación de inequidad extendida en la mayoría de las mujeres, esta acción es obligada para, efectivamente, coadyuvar en los procesos de empoderamiento de las mujeres indígenas. El acompañamiento cercano y constante para guiar a las mujeres es un factor que posibilita el avance hacia una transformación social equitativa, el cual, brindado por personal sensible al enfoque de género, resulta determinante dada la situación patriarcal existente.

La medición del empoderamiento a través de índices multidimensionales, tal como se ha evidenciado en este trabajo, permite generalizar resultados y evaluar el avance de programas productivos cuyo objetivo es el empoderamiento de las mujeres. Por ello, se recomienda la aplicación de instrumentos, como el planteado, para evaluar los programas de políticas públicas y contribuir a su mejora, lo cual ha de ir acompañado de herramientas cualitativas que permitan ahondar en las áreas de oportunidad de la aplicación de políticas públicas y de empoderamiento de las mujeres indígenas, a través de su participación en grupos productivos. Esto es así debido a que los procesos de empoderamiento deben comprender y considerar no solo el aspecto económico, sino también cuestiones menos tangibles, las dinámicas de su cotidianidad, su contexto, costumbres y tradiciones.

Referencias bibliográficas

- Aguilar-Pinto, C., Tuñón-Pablos, E., Zapata-Martelo, E. y Evangelista-García, A. (2017). «Women, Empowerment and microcredit: Banmujer's social microenterprise program in Chiapas». *Agricultura, sociedad y desarrollo*, vol. 14 (3): 479-501.
- Aguinaga, M., Lang, M., Mokrani, D. y Santillana, A. (2011). «Pensar desde el feminismo: Críticas y alternativas de desarrollo. Grupo permanente de trabajo sobre alternativas al desarrollo». En Lang, M. y Mokrani, D. (comps.). *Más allá del desarrollo. Grupo Permanente de Trabajo sobre Alternativas al Desarrollo*. Quito: Fundación Rosa Luxemburg/Abya Yala. Recuperado el 6 de octubre de 2019 de: <https://www.researchgate.net/publication/303543093>
- Alberti-Manzanares, P., Zavala-Hernández, M., Salcido-Ramos, B. y Real-Luna, N. (2014). «Género, economía del cuidado y pago del trabajo doméstico rural en Jilotepec, Estado de México». *Agricultura, sociedad y desarrollo*, vol. 11 (3): 379-400. Recuperado el 6 de octubre de 2019 de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-54722014000300007
- Alkire, S., Meinzen-Dick, R., Peterman, A., Quisumbing, A., Seympur, G. y Vaz, A. (2012). «The Women's Empowerment in Agriculture index». EE.UU.: USAID, International Food Policy Research Institute IFPRI y The Oxford Poverty and Human Development Initiative, OPHI. Recuperado el 9 de octubre de 2019 de: <http://www.ifpri.org/publication/womens-empowerment-agriculture-index>
- Banerjee, S. y Hackson, L. (2017). «Microfinance and the business of poverty reduction: Critical perspectives from rural Bangladesh». *Human Relations*, vol. 70 (1): 63-91.10. 1177/0018726716640865
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, CONEVAL (2015) *Medición de la pobreza en México y de las entidades federativas 2014*. México: CONEVAL. Recuperado el 6 de octubre de 2019 de: http://www.coneval.org.mx/Medicion/Documents/Pobreza%202014_CONEVAL_web.pdf
- Díaz-Carrión, I. (2012). *Género y turismo alternativo: aproximaciones al empoderamiento* (tesis doctoral). Madrid: Universidad Complutense de Madrid. Recuperado el 6 de octubre de 2019 de: <http://eprints.ucm.es/14733/>
- Díaz-Cervantes, R. (2015). «Estudios de género en organizaciones y emprendimientos de mujeres rurales en México». En Zapata-Martelo, E. y Ayala-Carrillo, R. (coord.). *Contribuciones de los estudios de género a desarrollo rural*. México: Colegio de Postgraduados: 242-270.

- Foley, J. (1997). «The Dimensions of Empowerment». 29 Annual International Conference of the Community Development Society, Atenas, Grecia. Recuperado el 6 de octubre de 2019 de: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED413514.pdf>
- García-Canclini, N. (2012) *Culturas híbridas*. México: Grijalbo.
- García-Horta, J. y Zapata, E. (2012). «El papel de las micro-finanzas en la pobreza y desigualdad de las mujeres». *Ra Ximhai. Revista de Sociedad, Cultura y Desarrollo Sustentable*, vol. 8 (1): 101-111. Recuperado el 6 de octubre de 2019 de: <http://www.redalyc.org/pdf/461/46123324007.pdf>
- Gigler, B. (2011). «Informational Capabilities - The Missing Link for the Impact of ICT on Development» (en línea). *Open Development technology Alliance*. 10.2139/ssrn.2191594
- Gil, L. (2017). «Pensamiento feminista y política transformadora, una aproximación». *Revista Laguna* (40): 107-119. Recuperado el 6 de octubre de 2019 de: <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/7071>
- Gobierno de la República, Secretaría de Desarrollo Social (2013). *Programa Sectorial de Desarrollo Social, PSDS, 2013-2018*. México: Gobierno de la República. Recuperado el 6 de octubre de 2019 de: <https://bit.ly/1H7zWH4>
- Gobierno de la República y Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (2014). *Programa Especial de los Pueblos Indígenas, 2014-2018*. México: CDI, 2014. Recuperado el 16 de octubre de 2019 de: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/32305/cdi-programa-especial-pueblos-indigenas-2014-2018.pdf>
- Gobierno de la República, Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (2017). Acuerdo por el que se modifican las Reglas de Operación del Programa para el Mejoramiento de la Producción y Productividad Indígena a cargo de la Coordinación General de Fomento a la Producción y Productividad Indígena de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas para el ejercicio fiscal 2018. Diario Oficial de la Federación, 28 de diciembre de 2017. Recuperado el 6 de octubre de 2019 de: <https://bit.ly/31WuTe2>
- Haugh, H. y Talwar, A. (2016). «Linking Social Entrepreneurship and Social Change: The Mediating Role of Empowerment». *Journal of Business Ethics*, vol. 133 (4): 643-658. 10.1007/s10551-014-2449-4
- Kabeer, N (1999). «Resource, Agency, Achievements: Reflections on the Measurement of Women's Empowerment». *Development and Change*, vol. 30: 435-464. Recuperado el 6 de octubre de 2019 de: <https://bit.ly/2buO3xL>
- Kabeer, N (2001). «Conflicts over credit: Re-Evaluating the empowerment potential of loans to women in rural Bangladesh». *World Development*, 29 (1): 63-84. Recuperado el 6 de octubre de 2019 de: <https://bit.ly/3225gaH>
- Lagarde, M. (2005). *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

- Lemaître, A. y Helmsing, A. (2012). «Solidarity economy in Brazil: Movement, discourse and practice analysis through a Polanyian understanding of the economy». *Journal of International Development* (24): 745-762. 10.1002/jid.2865
- Longwe, S. y Clarke, R. (1994). *Women in Development, Culture and Youth. Workshop Preparatory Readings*. Lusaka: Longwe Clarke Associates
- Lukes, S. (2005). *Power: A radical view*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Malhotra, A., Schuler, S. y Boender, C. (2002). «Measuring Women's empowerment as a variable in international development» (documento de trabajo). *World Bank Workshop on Poverty and Gender: New Perspectives*, s.p.i. Recuperado el 6 de octubre de: <https://siteresources.worldbank.org/INTGENDER/Resources/MalhotraSchulerBoender.pdf>
- Martínez-Corona, B. (2000). *Género, empoderamiento y sustentabilidad, una experiencia de microempresa artesanal de mujeres indígenas*. México: Grupo Interdisciplinario sobre Mujer, Trabajo y Pobreza, A.C.
- Mathur, P. y Agarwal, P. (2016). «Self-help groups: a seed for intrinsic empowerment of Indian rural women», *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, vol. 36 (2): 182-196. 10.1108/EDI-05-2016-0039
- Mayoux, L. (2000). *Microfinance and the empowerment of women: A review of the key issues*. Ginebra: ILO, Social Finance Unit. Recuperado el 6 de octubre de: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2000/100B09_285_engl.pdf
- Meza Ojeda, A., Tuñón Pablos, E., Ramos Muñoz, D., Kauffer, M. y Kauffer, E. (2002). «Progresas y el empoderamiento de las mujeres: estudio de caso en Vista Hermosa, Chiapas». *Papeles de Población*, Universidad Autónoma del Estado de México, vol. 8 (31): 67-93.
- Organización de las Naciones Unidas, ONU (2007) Declaración sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas. Recuperado el 16 de octubre de 2019: <https://www.un.org/development/desa/indigenous-peoples-es/declaracion-sobre-los-derechos-de-los-pueblos-indigenas.html>
- Organización de las Naciones Unidas, ONU (2015). Objetivos de Desarrollo del Milenio, informe de 2015. Recuperado el 6 de octubre de 2019 de: <http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Resources/Static/Products/Progress2015/Spanish2015.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas, ONU (2015), Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) (en línea). Recuperado el 6 de octubre de 2019 de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>
- Pont, E. (2010). «Yo no me siento pobre». *La ventana. Revista de estudios de género*, vol. 4 (31): 36-63. Recuperado el 6 de octubre de 2019 de: <https://bit.ly/2jZoQUT>

- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD (2014). *Indicadores de desarrollo humano y género en México: nueva metodología* (s.p.i.). Recuperado el 16 de octubre de 2019 de: <https://www.undp.org/content/dam/mexico/docs/Publicaciones/PublicacionesReduccionPobreza/InformesDesarrolloHumano/DHyG%20baja%20res.pdf>
- Rahman, A. (2013). «Women's Empowerment: Concept and Beyond». *Global Journal of Human Social Science, Sociology and Culture*, 13 (6): 8-13. Recuperado el 6 de octubre de 2019 de: https://globaljournals.org/GJHSS_Volume13/2-Womens-Empowerment-Concept.pdf
- Ramírez-Salgado, R. (2017). «Educación para los medios y feminismo: una articulación que posibilita el empoderamiento de las mujeres». *Communication papers, media literacy and Gender studies*, vol. 5 (10): 59-70. Recuperado el 16 de octubre de 2019 de: https://www.academia.edu/36769352/Contacto_Art%C3%ADculo_Educaci%C3%B3n_para_los_medios_y_feminismo_una_articulaci%C3%B3n_que_posibilita_el_empoderamiento_de_las_mujeres
- Rivas-Ángeles, K., Alberti-Manzanares, P., Osnaya, M. y León-Merino, A. (2015). «Mujeres rurales: del proyecto productivo a la microempresa en Champotón, Campeche». *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, 6(6): 1359-1371. Recuperado el 9 de octubre de 2019 de: <https://bit.ly/2CqyUv8>
- Rodríguez-Enríquez, C. (2015). «Economía feminista y economía del cuidado, aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad». *Revista Nueva Sociedad*, 256: 30-44. Recuperado el 16 de octubre de 2019 de: https://nuso.org/media/articles/downloads/4102_1.pdf
- Rowlands, J. (1997). «Empoderamiento y mujeres rurales en Honduras: un modelo para el desarrollo». En León, M. (comp.). *Poder y empoderamiento de las mujeres*. Bogotá: Tercer Mundo: 213-245.
- Serrano-Barquín, R. del C., Serrano Barquín, R. A., Palmas Castrejón, D. y Cruz Jiménez, G., (2013). «La participación de la mujer en el desarrollo local de comunidades indígenas a partir de proyectos turísticos». En Serrano-Barquín, C. y Rojas-García, A. (coord.). *Mas allá del imaginario eurocéntrico empoderamiento de la mujer indígena*. México: Publicaciones Administrativas Contables Jurídicas.
- Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte, SCIAN (2018). Recuperado el 16 de octubre de 2019 de: <https://www.inegi.org.mx/app/scian/>
- Stromquist, N. (1997). «La búsqueda del empoderamiento: en qué puede contribuir el campo de la educación». En León, M. (comp.). *Poder y empoderamiento de las mujeres*. Colombia: Tercer Mundo: 75-95.
- Tuñón-Pablos, E. (2010). «Evaluación de los programas de crédito a proyectos productivos de mujeres en Tabasco, Campeche y Quintana Roo». *La*

- Ventana, *Revista de Estudios de Género*, vol. 32 (3): 81-116. Recuperado el 6 de octubre de: <http://www.redalyc.org/pdf/884/88420963005.pdf>
- Virgili, P. (2014). «Reflexiones teórico-metodológicas sobre sensibilización y capacitación en género. Apuntes de una propuesta para su implementación en contextos grupales». *La ventana. Revista de Estudios de Género*, vol. 5 (40): 7-58.
- Young, K. (1997). «El potencial transformador en las necesidades prácticas: empoderamiento colectivo y el proceso de planificación». En León, M. (comp.). *Poder y empoderamiento de las mujeres*. Colombia: Tercer Mundo: 99-118.
- Yunus, M. (2007). *Creating a world without poverty, Social Business and the Future of Capitalism*. Nueva York: Public Affairs.
- Zapata-Martelo, E. y Mercado-González, M. (1996). «Del proyecto productivo a la empresa social de mujeres». En Canabal, B. y Espinosa, G. (coord.). *La mujer en el medio rural*. México: Cuadernos Agrarios: 104-128.
- Zarza-Delgado, M. P., Serrano-Barquín, H. (2013). «Empoderamiento de la mujer mazahua y otomí a través del diseño textil». En Serrano-Barquín, C. y Rojas-García, A. (coords.). *Más allá del imaginario eurocéntrico. Empoderamiento de la mujer indígena*. México: Publicaciones Administrativas Contables Jurídicas.
- Zapata, E., Vázquez, V., Alberti, P., Pérez, E., López, J., Flores, A., Hidalgo, N. y Garza, E. (2008). *Microfinanciamiento y empoderamiento de mujeres rurales, las cajas de ahorro y crédito en México*. México: Plaza y Valdés.

Obras consultadas

- Benería, L. (2016). ¿Hacia un super-neoliberalismo?: EL TTIP (archivo de video). Conferencia en las jornadas de «La superglobalización, una perspectiva desde las migraciones internacionales», 25 de mayo de 2015, Facultad de Sociología de la Universidade da Coruña. Recuperado el 10 de octubre de 2019 de: <https://www.youtube.com/watch?v=RZ70v4KOuyU>
- Meza, A., Tuñón, E., Ramos, D. y Michel, E. (2002). «Progresía y el empoderamiento de las mujeres: estudio de caso en Vista Hermosa, Chiapas». *Papeles de Población*, 8 (31): 67-93. Recuperado el 10 de octubre de 2019 de: <http://www.redalyc.org/pdf/112/11203103.pdf>
- Stavenhagen, R. (2007). *Los pueblos indígenas y sus derechos*. México: UNESCO México.

Los autores

Diana G. Robinson-Trápaga es candidata a doctora en Ciencias Administrativas por la Universidad Autónoma de Baja California, maestra en Mercadotecnia por el CETYS, Universidad Ensenada, y licenciada en Diseño Gráfico por la Universidad Iberoamericana Santa Fe. Imparte clases a nivel de licenciatura en la Escuela de Administración y Negocios y en Ingeniería en Diseño Gráfico Digital en CETYS Universidad y a nivel posgrado en la Universidad Iberoamericana. Cuenta con publicaciones nacionales e internacionales, sus líneas de investigación son el emprendimiento social y el empoderamiento de la mujer. Dirige su propio estudio de diseño y mercadotecnia desde 1998 a la fecha.

diana.robinson@uabc.edu.mx

Isis Arlene Díaz Carrión es doctora en Geografía Humana por la Universidad Complutense de Madrid, cuenta con un máster en Gestión Pública del Turismo por la Universidad Internacional de Andalucía, una maestría en Geografía (revalidación SEP) y es licenciada en Administración de Empresas por la Universidad Veracruzana. Actualmente se desempeña como profesora-investigadora de la Facultad de Turismo y Mercadotecnia de la Universidad Autónoma de Baja California, donde imparte clases de licenciatura y posgrado. En su labor de formación de recursos humanos ha dirigido diversas tesis de posgrado y supervisado ayudantías de investigación a nivel licenciatura. Ha sido responsable y colaboradora en varios proyectos de investigación. Sus líneas de investigación son turismo y sostenibilidad y turismo y género. Cuenta con diversas publicaciones nacionales e internacionales en esos temas. Forma parte del consejo editorial de diversas revistas nacionales e internacionales.

diaz.isis@uabc.edu.mx

Sergio Cruz-Hernández estudió Ciencias de la Comunicación en 1998 y la maestría en Ciencias Sociales en 2008, en la Universidad Autónoma de Baja California. Desde 1998 se involucró con organizaciones de la sociedad civil en el área de comunicación, en temas de grupos indígenas y conservación para el desarrollo sostenible, razón por la cual ha realizado proyectos sociales con pescadores y grupos rurales. Tiene más de veinte años de experiencia como reportero, creativo en agencias de publicidad, guionista, diseñador gráfico y de páginas *web*, ilustrador, productor de

radio, realizador de video documental y músico. Es doctor en Ciencias y Humanidades para el Desarrollo Interdisciplinario por el Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades de la UNAM y la Universidad de Coahuila, en 2015. Desde 2005 es profesor en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales y actualmente se desempeña como director para el período 2017-2021. Como profesor investigador pertenece al Sistema Nacional de Investigadores Nivel 1 y sus líneas de trabajo incluyen la comunicación para el desarrollo, las identidades sociales y la cibercultura.

checoch@uabc.edu.mx

El trinomio de ventajas comparativas reveladas en la canasta básica de la Sader en América del Norte

Zoe Tamar Infante Jiménez
Universidad Michoacana
de San Nicolás de Hidalgo, México

Alejandro Javier López Villaseñor
Universidad Michoacana
de San Nicolás de Hidalgo, México

Recibido: 4 de julio de 2019
Aprobado: 29 de octubre de 2019

Resumen

Se realiza una comparación de las ventajas comparativas reveladas de una canasta de 37 productos, que el gobierno federal mexicano clasificó dentro de la Planeación Agrícola Nacional 2016-2013 como eje para el crecimiento de la actividad agrícola. Para conocer la existencia de ventajas comparativas reveladas (VCR) y su posicionamiento en América del Norte, se realiza el cálculo del índice Balassa de los 37 productos de México, EE.UU. y Canadá durante el período 1990-2017. Los resultados indican que México cuenta con VCR en 15 de 37 productos, de los cuales, cuatro en productos básicos y once con potencial de mercado; también se muestra la dependencia de importaciones de México de los otros países de América del Norte en productos básicos para alimentación humana.

Palabras clave: productos agrícolas estratégicos, ventajas comparativas reveladas, comercio con América del Norte, TLCAN.

Clasificación JEL: F14.

Abstract

A comparison is made of the revealed comparative advantages of a basket of 37 products, which the Mexican federal government classified as part of the 2016-2013 National Agricultural Planning, as an axis for the growth of agricultural activity. In order to know the existence of Revealed Comparative Advantages (RCAs), and their positioning in North America, the calculation of the Balassa index of the 37 products of Mexico, USA and Canada during the period 1990-2017 is carried out. The results indicate that Mexico has RCAs in 15/37 products: of which, 4 in basic products and 11 with market potential. The dependence of North American imports on basic products for human consumption is also evident.

Keywords: *Strategic Agricultural Products, Revealed Comparative Advantages (RCAs), Trade with North America, NAFTA.*

JEL Classification: *F14.*

1. Introducción

La presente investigación tiene por objetivo hacer un comparativo de 37 productos agrícolas, que el gobierno federal mexicano clasificó como estratégicos para el desarrollo de la actividad agrícola, respecto de sus similares de Estados Unidos (EE.UU.) y Canadá, mediante el cálculo del índice de las Ventajas Comparativas Reveladas (VCR). Las VCR permiten conocer la existencia de ventajas comparativas de un producto exportable en un mercado; con este comparativo puede conocerse el posicionamiento competitivo de la canasta de los 37 productos agrícolas en el mercado de América del Norte.

Este estudio se originó a raíz de que en 2016, el gobierno federal, a través de las Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (Sagarpa),¹ y la Secretaría de Economía (SE), elaboraron la Planeación Agrícola Nacional 2017-2030, con el objetivo de fomentar la producción y comercialización de una canasta de 37 productos agrícolas,² los cuales clasifica como estratégicos por ser básicos para la alimentación de la población y por contar con potencial de mercado a nivel nacional e internacional.

Se realiza la comparación con EE.UU. y Canadá, debido a que son los principales socios comerciales de México desde la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio con América del Norte (TLCAN) en 1994, que permite aprovechar la ubicación geográfica, apertura y afinidad comercial, y tiene el potencial de convertirse en la principal zona económica del mundo por su dinamismo (Hernández, Márquez y Bouchain, 2018). Con ellos realiza alrededor de 65 % del intercambio comercial e incide en 23 % del producto interno bruto (PIB); de estos países importó el 48.6 % del total y exportó 82.6 % en 2017.

Cabe señalar que el 30 de septiembre de 2018, los mandatarios de los tres países firmaron la renovación del TLCAN, con un nombre nuevo: Tratado México-EE.UU.-Canadá (T-MEC), cuya ratificación por los respectivos poderes legislativos para su entrada en vigor está en espera. Esta nueva versión del tratado tiene la finalidad de facilitar el comercio mediante la adición de nuevos capítulos; tendrá una duración de 16 años, aunque necesita revisarse cada seis años (Secretaría de Economía, 2019).

-
- 1 En 2018 cambió de designación a Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural (Sader).
 - 2 Estos productos ocuparon 14.7 millones de hectáreas de la frontera cultivable del país en 2016 (Sagarpa, 2016).

En la tabla 1, se muestran cinco indicadores que permiten contextualizar la actividad agrícola en los tres países: ingreso per cápita, número total de habitantes y habitantes del medio rural, superficie cultivable y capital agrícola.

Tabla 1. Comparativo del contexto de la actividad agrícola en México, EE.UU. y Canadá (montos en dólares estadounidenses)

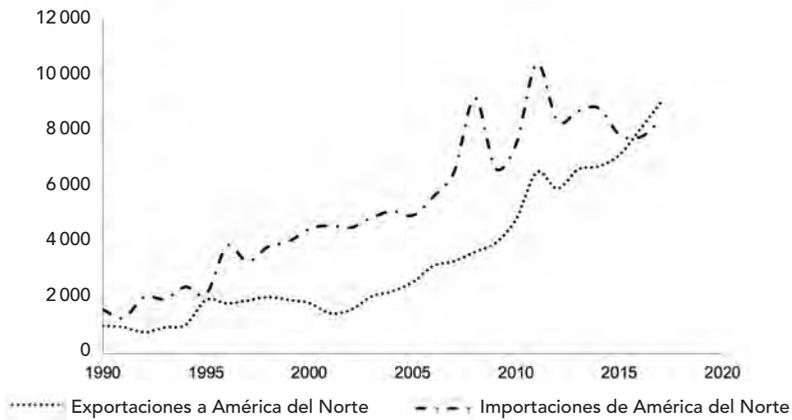
Indicador	México	EE.UU.	Canadá
<i>Ingreso anual per cápita (2017)</i>	8688	61 247	44 487
<i>Población total (2018)</i>	130 759 074	326 766 748	36 953 765
<i>Población rural (2018)</i>	25 948 000	57 980 000	6 869 074
<i>Tierra cosechable, hectáreas (2016)</i>	25 187 000	154 862 500	48 410 000
<i>Formación bruta de capital fijo para agricultura (2017)</i>	1 186 070 000	62 393 000 000	5 188 000 000

Fuente: Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, FAO (2019).

Estos datos presentan un contraste en cuanto a la capacidad de trabajo e inversión de cada uno de los países comparados. Incluso, la principal crítica al TLCAN es la diferencia entre los niveles de competitividad entre estos, sobre todo con México. El Índice Global de la Competitividad 4.0 del World Economic Forum (2018), que mide periódicamente el nivel de competitividad de 140 países en aspectos como instituciones, políticas y productividad, posiciona a EE.UU. como el país más competitivo del mundo, con 86.6 puntos; a Canadá en la posición 12, con 79.9 puntos, y a México en el lugar 46, con 64.6 puntos.

Con el motivo de entender la dinámica comercial de México con América del Norte, la gráfica 1 indica la balanza comercial de 1990-2017, mostrando que tanto las importaciones como las exportaciones tuvieron una tendencia positiva. Las primeras fueron superiores hasta 2016, lo cual se debe al decrecimiento de las importaciones a partir de 2011. Por la gráfica, puede inferirse que existió un cambio de tendencia.

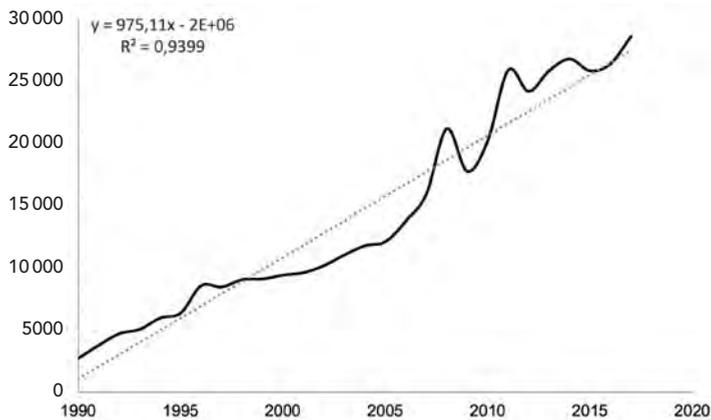
Gráfica 1. Exportaciones e importaciones de México (canasta Sader) en América del Norte, 1990-2017 (millones de dólares estadounidenses)



Fuente: elaboración propia con datos de Naciones Unidas, UN Comtrade, 2018.

Sin embargo, el comercio total de la canasta (incluye las importaciones de los 37 productos en los tres mercados) tuvo tendencia positiva durante el período. Para 2017 tuvo un valor de comercio cercano a 30 000 000 000 dólares; la tendencia tiene una pendiente de $975.11x - 2E+06$, con una R cuadrada de 0.9399 (ver gráfica 2), lo que indica estabilidad en el comercio total en la zona económica en cuestión.

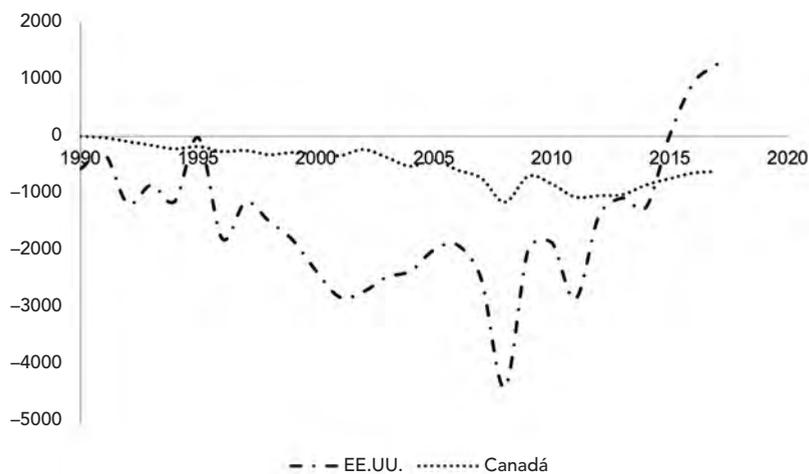
Gráfica 2. Importaciones totales en América del Norte de la canasta Sader 1990-2017 (en millones de dólares estadounidenses)



Fuente: elaboración propia con datos de Naciones Unidas, UN Comtrade, 2018.

En la gráfica 3, la dinámica de comercio con EE.UU. y Canadá puede diferenciarse. Al mostrar el saldo comercial con ambos países, es posible observar dos aspectos: el primero, que los volúmenes de comercio son diferentes; el mayor es con EE.UU. Y el segundo, que el saldo comercial con Canadá fue negativo y esta tendencia se acrecienta; mientras que el saldo comercial con EE.UU. tuvo dos tendencias: una negativa de 1990 a 2008, y la segunda positiva, de 2009 hasta el final del período y, desde 2016, la balanza se torna positiva para México. De tal manera, el cambio de tendencia de la gráfica 1 se debe a la tendencia positiva en el comercio con EE.UU.

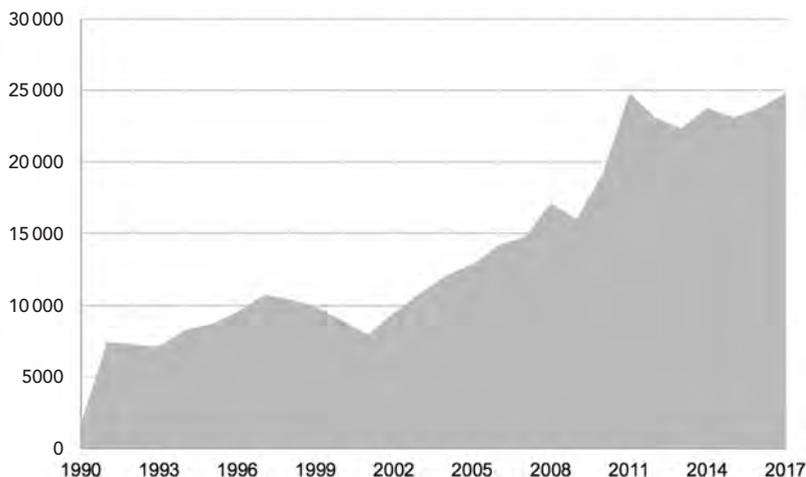
Gráfica 3. Saldo comercial de México (canasta Sader) con EE.UU. y Canadá 1990-2017 (en millones de dólares estadounidenses)



Fuente: elaboración propia con datos de Naciones Unidas, UN Comtrade, 2018.

La zona económica del TLCAN se ve alentada a abastecer estos productos fuera de sus límites, como lo indica la gráfica 4. La demanda no satisfecha tuvo importaciones fuera de América del Norte con tendencia positiva, y durante el período de 2002 a 2011 mostró una pendiente más prominente; para 2017 se compró cerca de 25 000 000 000 en dólares estadounidenses.

Gráfica 4. Importaciones de América del Norte fuera del área (canasta Sader) 1990-2017 (en millones de dólares estadounidenses)



Fuente: elaboración propia con datos de Naciones Unidas, UN Comtrade, 2018.

A pesar de la falta de competitividad nacional y de la diferencia de recursos entre las tres naciones, se tiene la expectativa de que con sus recursos México sea capaz de producir una cantidad de productos agrícolas que le permita el crecimiento de la actividad en este sector y que pueda generar un efecto multiplicador en la economía nacional. De tal forma, se pretende que este estudio participe en la retroalimentación de la Planeación Agrícola Nacional, PAN (Sagarpa, 2016), al evaluar la canasta de los productos estratégicos e indicar qué productos poseen VCR en el mercado norteamericano, y así generar una mejor planeación de los recursos de México.

2. Marco teórico

Las naciones buscan abrir sus mercados para incursionar en el comercio internacional para intercambiar bienes y servicios, lo que permite obtener ingresos por los excedentes en la producción, especializarse y comprar otros (productos de los que carece o es menos eficiente en su producción); además, la plataforma del comercio internacional incentiva la innovación, competitividad, productividad y su estudio (Krugman, Obstfeld y Melitz, 2012).

Por estas razones, el comercio internacional es una pieza importante para el crecimiento económico de las naciones y para garantizar la seguridad

alimentaria. En el corto plazo, es también un mecanismo que mitiga los daños ocasionados por fenómenos meteorológicos y, en el largo plazo, sirve para ajustar la planeación de la producción eficiente (FAO, 2018).

Por su parte, la teoría del comercio internacional tiene dos finalidades de estudio: indicar las causas que originan el comercio y los efectos que genera en la producción y el consumo nacional, de tal modo que ofrece explicaciones del volumen de comercio, la estructura, los precios de intercambio y las fuerzas que determinan el intercambio (González, 2011). De acuerdo con la teoría de las ventajas comparativas, el comercio se origina mediante un patrón: existen diferencias en la dotación relativa de factores y genera diferentes precios de los productos entre naciones; los factores son capital, recursos humanos, naturales y tecnología. Por tal motivo, los países deben elegir producir aquellos productos que les generen mayor beneficio (Salvatore, 1999).

Los países desarrollados incursionan en el comercio internacional con mayor capacidad de invertir y generar tecnologías, mientras que los países menos desarrollados, al no poder competir a la par, prefieren entrar con productos con VCR (Tugores, 2002). Sin embargo, existe evidencia de que, con el tiempo, varios países de Latinoamérica, incluido México, suelen pasar de ser exportadores netos a importadores (Ayvar, García y López, 2017). Para Ayvar, Lenin y Armas (2018), el sector agropecuario mexicano no cuenta con VCR en relación con EE.UU. y Canadá al analizar de forma global la oferta exportable durante el período 1990-2015; en su estudio, explican que los tres países muestran déficit comercial en general: EE.UU. presentó tendencia negativa desde la entrada al TLCAN y Canadá mostró tener un sector más competitivo; no obstante, en los años 1990, 1993, 1995, 1996, y de 1999 a 2008 fue más competitivo el de EE.UU.

A pesar de la configuración de las VCR en América del Norte y el mundo, la FAO (2018) indica que la falta de circunstancias adecuadas para la explotación agrícola en un contexto global y los problemas esperados del cambio climático alterarán las condiciones para la agricultura, lo que implicará cambios en las ventajas comparativas entre los países y entre las zonas comerciales a nivel mundial.

Según Basurto y Escalante (2012), las condiciones desfavorables en que se encuentra el sector agroalimentario se resumen en las siguientes: estancamiento de la producción, pérdida de competitividad por dinamismo reducido, limitada creación de empleos, heterogeneidad en las condiciones de competencia de los productores, falta de financiamiento a los pequeños productores y un aumento gradual de las importaciones de productos incluidos en la dieta básica de las personas. Así lo corroboran Ayala *et al.*, (2011, p. 512):

México no tiene la suficiente capacidad para enfrentar la competencia a nivel mundial, y no ha sido eficiente para exportar y vender en los mercados externos de una manera constante y creciente, a diferencia de sus importaciones que han crecido a una tasa mayor.

El crecimiento del comercio agrícola está relacionado con el rendimiento de la economía y el crecimiento demográfico, sin embargo, los efectos negativos lo afectan en menor escala que a otros bienes comerciales. Se estima que en las dos últimas décadas ha existido una disminución en la elasticidad del comercio respecto del PIB debido al proteccionismo a nivel mundial. Por su parte, las variaciones en los precios indican cambios en la estructura de la demanda y la oferta, en tanto que las alzas de precios (sobre todo en 2008 y 2011) son resultado de cambios estructurales en el mundo; además, están influidos por la demanda de alimento y pienso, así como por la compleja negociación por petróleo (FAO, 2018).

Alarco (2017) destaca que la firma del TLC no ha tenido el impacto que se esperaba en el crecimiento económico, sin embargo, favoreció en la expansión de ciertos productos, lo que ha mejorado la balanza comercial con EE.UU., aumentó el empleo en ciudades fronterizas e incrementó el bienestar con la importación de productos nuevos y más baratos.

Derivado de lo anterior, se considera que es importante efectuar una administración estratégica de los recursos nacionales para aprovechar las oportunidades que conlleva el comercio internacional, con productos que sean competitivos. De modo que la PAN debe proveer información importante para la toma de decisiones, que permita maximizar la producción agrícola tomando en cuenta la frontera cultivable, con base en las necesidades de alimentación y como medio de intercambio. Según Torres (2014) la administración estratégica es un proceso con visión de largo plazo, que resalta la importancia de analizar el ámbito interno y el entorno externo para elaborar una estrategia e implementarla con la finalidad de lograr la competitividad que permita obtener utilidades superiores al promedio. Asimismo, la planeación estratégica es la fase de este proceso que formula el problema, planea los objetivos, detalla los medios, reconoce los recursos, diseña la implementación y su control (Ackoff, 1997).

3. Metodología

Para realizar el comparativo de los 37 productos de México, EE.UU. y Canadá se emplea el índice de las ventajas comparativas reveladas (VCR).

El índice original de las VCR fue elaborado por el economista Bela Balassa (1965) y permite analizar el intercambio comercial de productos exportables entre dos o más países. Con su cálculo pueden detectarse diferencias en la dotación y uso de los factores de la producción, niveles de ingresos, eficiencia, evaluación de políticas públicas y estructuras de mercado. También ofrece una expresión cuantitativa de la teoría de las ventajas comparativas, dado que, al comparar los flujos comerciales entre los tres países, pueden inferirse los costos relativos entre estos países (Arias y Segura, 2004). Puede vincularse con la amplia terminología de la competitividad, puesto que su fórmula hace referencia a una relación relativa de participación, siempre y cuando, cumpla con el concepto de competitividad que, según Feenstra (1989), es: “La capacidad de un país, un sector o una empresa particular, de participar en los mercados externos”. O bien, Tamares (1988) la define como “la habilidad sostenible de obtener ganancias y mantener la participación en el mercado”.

Puesto que el objetivo es conocer la dinámica de las VCR en un área específica, solo se tomará como base para su formulación un país y el total de la región de América del Norte (en la mayoría de los estudios se considera en relación al mundo). De esta manera, la fórmula empleada tiene la siguiente composición:

$$VCR_a^i = VCE_a^i - VCI_a^i$$

Donde VCR es ventajas comparativas reveladas; VCE, ventajas comparativas de exportación y VCI, ventajas comparativas de importación.

Si descomponemos la fórmula principal, el índice de las VCE se expresa de la siguiente manera:

$$VCE_a^i = \left(E_a^i / E_n^i \right) / \left(E_a^r / E_n^r \right)$$

Donde E representa exportaciones, i es un producto, a es un mercado (país destino), r es el total de exportaciones de un producto en América del Norte y n es el total de las exportaciones de la canasta en la región norteamericana.

El índice de las VCI se indica de la siguiente manera:

$$VCI_a^i = \left(M_a^i / M_n^i \right) / \left(M_a^r / M_n^r \right)$$

Donde M representa importaciones, i es un producto, a es un mercado (país destino), r es el total de importaciones de un producto en América del Norte y n el total de las importaciones de la canasta en la región norteamericana.

Un VCR mayor a cero indica productos con ventaja comparativa revelada y menor a cero, sin ventaja; los valores mayores indican un mejor posicionamiento relativo en el país destino.

Para el cálculo se tomaron los datos de la unidad estadística de la Organización de las Naciones Unidas, ONU (UN Comtrade) por la estandarización de los datos para los tres países, desde su perspectiva, durante el período de 1990 a 2017.

En la tabla 2, se presenta la canasta de los 37 productos agrícolas estratégicos de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural (Sagarpa), conforme a su clasificación arancelaria. Cabe señalar que los productos arándano y frambuesa no se encontraron desagregados, motivo por el cual comparten la misma clasificación.

Tabla 2. Canasta de Sagarpa y clasificación arancelaria

1	Trigo	10.01	19	Mango	08.04.50
2	Maíz	10.05	20	Piña	08.04.30
3	Café	09.01	21	Algodón	52
4	Caña de azúcar	17.01	22	Chiles	09.04
5	Frijol	07.13	23	Cebada	10.03
6	Avena	10.04	24	Jitomate	07.02
7	Cacao	18	25	Limón	08.05.50
8	Girasol	12.06	26	Toronja	08.05.40
9	Cártamo	12.07.60	27	Naranja	08.05.10
10	Canola	12.05	28	Uva	08.06
11	Soya	12.01	29	Papaya	08.07.20
12	Manzana	08.08.10	30	Palma de aceite	15.11
13	Sorgo	10.07	31	Fresa	08.10.10
14	Arroz	10.06	32	Zarzamora y frambuesa	08.10.20
15	Agave	06.01.20	33	Arándano	08.10.40
16	Aguacate	08.04.40	34	Nuez	08.02
17	Higuerilla	12.07.30	35	Vainilla	09.05
18	Jatropha	12.07.99	36	Palma de coco	08.01

Fuente: Sagarpa, 2016. La clasificación arancelaria fue tomada con base en la Organización Mundial de Aduanas (OMA) en 2019.

En la tabla 3 se presentan los resultados de las VCR de los 14 productos básicos. En orden de lista, EE.UU. tiene ventaja competitiva de arroz en México y Canadá; en avena, Canadá para México y EE.UU.; en cacao, México para EE.UU. y Canadá, y Canadá tiene en EE.UU.; en café, México para Canadá y EE.UU., y Canadá para EE.UU.; en caña de azúcar, México para EE.UU. y Canadá, y Canadá para EE.UU.; en frijol, Canadá para EE.UU. y México, y EE.UU. en México; en maíz, EE.UU. en México y Canadá; en manzana, EE.UU. en México y Canadá; en canola, Canadá en México y EE.UU., y EE.UU. en Canadá; en cártamo y girasol no presentan VCR para ningún país; en soya, Canadá en EE.UU. y EE.UU. en México; en sorgo, EE.UU. en México; en trigo, Canadá en México y EE.UU., y EE.UU. en México.

Tabla 3. VCR de los productos básicos

Producto	Productor	Mercado	1991	1995	2000	2005	2010	2015	2017	Promedio		
Arroz	México	EE.UU.	-0.59	-0.54	-0.40	-0.55	-0.70	-0.63	-0.68	-0.67		
		Canadá	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		
	EE.UU.	México	0.52	0.44	0.31	0.54	0.69	0.61	0.49	0.60	*	
		Canadá	1.00	0.37	0.73	0.38	0.39	0.36	0.49	0.41	*	
	Canadá	México	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
		EE.UU.	-1.29	-0.55	-0.62	-0.56	-0.69	-0.60	-0.61	-0.61	-0.63	
Avena	México	EE.UU.	-0.01	-0.03	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01	0.00	
		Canadá	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
	EE.UU.	México	0.01	0.03	0.01	0.01	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00	
		Canadá	-1.67	-1.77	-1.38	-1.39	-1.45	-1.47	-1.20	-1.20	-1.37	
	Canadá	México	0.00	0.03	0.02	0.03	0.03	0.03	0.09	0.01	0.04	*
		EE.UU.	3.15	2.80	2.02	1.98	1.90	1.80	1.80	1.17	1.62	*
Cacao	México	EE.UU.	-0.57	0.08	0.23	0.57	1.43	0.95	0.64	1.01	*	
		Canadá	1.17	1.23	0.39	0.68	2.69	3.31	1.33	1.33	2.44	*
	EE.UU.	México	0.75	-0.04	0.12	-0.24	-0.72	-0.34	-0.41	-0.41	-0.49	
		Canadá	-4.85	-1.56	-1.92	-3.54	-2.37	-3.01	-2.72	-2.72	-2.70	
	Canadá	México	-0.16	-1.15	-0.15	-0.17	-0.34	-0.76	-0.73	-0.73	-0.61	
		EE.UU.	11.80	2.96	3.99	5.75	3.09	3.30	2.49	2.49	2.96	*

(continuación)

Producto	Productor	Mercado	1991	1995	2000	2005	2010	2015	2017	Promedio	*	
Café	México	EE.UU.	18.33	7.03	6.45	1.44	0.94	0.68	0.45	0.69	*	
		Canadá	1.46	2.25	2.42	1.43	1.49	0.67	0.39	0.85	*	
	EE.UU.	México	-10.12	-5.05	-4.38	-0.88	-0.59	-0.38	-0.31	-0.43		
		Canadá	1.64	1.23	1.42	0.35	-0.04	-0.13	-0.27	-0.15		
	Canadá	México	-8.84	-3.91	-3.16	-0.79	-0.63	-0.28	-0.34	-0.42		
		EE.UU.	1.33	-0.19	0.32	0.01	0.09	0.24	0.39	0.24	*	
Caña de azúcar	México	EE.UU.	-1.36	0.80	0.11	1.00	2.57	2.07	1.11	1.92	*	
		Canadá	0.00	0.00	0.21	0.00	0.00	0.87	1.09	0.65	*	
	EE.UU.	México	1.85	-0.02	-0.15	-0.60	-1.57	-1.34	-0.91	-1.27		
		Canadá	-0.86	-0.11	-0.11	-0.09	-0.01	0.00	0.00	0.00		
	Canadá	México	0.00	0.00	-0.18	0.00	0.08	0.08	-0.29	-0.36	-0.19	
		EE.UU.	1.13	-0.13	0.02	0.09	0.28	0.28	0.05	0.03	0.12	*
Frijol	México	EE.UU.	0.15	0.24	-0.06	0.05	-0.12	-0.12	-0.28	-0.17		
		Canadá	0.00	0.69	0.12	0.02	0.05	0.01	0.00	0.02		
	EE.UU.	México	0.28	-0.01	0.03	0.03	0.15	0.15	0.12	0.20	0.16	*
		Canadá	-0.41	-0.23	-0.05	-0.34	-0.16	-0.44	-0.30	-0.30	-0.30	
	Canadá	México	-0.12	0.23	0.34	0.44	0.53	0.53	0.23	0.44	0.40	*
		EE.UU.	0.94	0.38	0.23	0.49	0.23	0.23	0.53	0.22	0.33	*

(continuación)

Producto	Productor	Mercado	1991	1995	2000	2005	2010	2015	2017	Promedio		
Maíz	México	EE.UU.	-3.88	-2.56	-2.19	-2.38	-3.48	-5.50	-6.28	-5.09		
		Canadá	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		
	EE.UU.	México	3.45	2.28	1.60	2.24	3.53	5.04	4.58	4.38	*	
		Canadá	-1.10	0.25	1.47	0.87	0.33	0.39	0.39	0.39	0.37	*
	Canadá	México	0.00	0.00	-0.02	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
		EE.UU.	2.53	-0.40	-1.12	-1.04	-0.86	-0.94	-0.64	-0.75	-0.85	
Manzana	México	EE.UU.	-0.21	-0.35	-0.51	-0.51	-0.49	-0.64	-0.64	-0.59		
		Canadá	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
	EE.UU.	México	0.26	0.24	0.31	0.33	0.48	0.59	0.59	0.47	0.51	*
		Canadá	0.05	0.20	0.62	0.24	0.29	0.26	0.26	0.45	0.33	*
	Canadá	México	0.00	0.00	0.10	0.12	0.02	0.00	0.00	0.01	0.01	
		EE.UU.	1.06	-0.08	-0.26	-0.32	-0.49	-0.50	-0.50	-0.59	-0.52	
Canola	México	EE.UU.	0.00	0.00	-0.03	-0.04	-0.05	-0.04	-0.02	-0.04		
		Canadá	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
	EE.UU.	México	0.00	0.00	0.02	0.06	0.06	0.06	0.04	0.01	0.04	
		Canadá	0.05	0.20	0.62	0.24	0.29	0.26	0.26	0.45	0.33	*
	Canadá	México	0.00	8.35	7.58	9.82	8.99	6.76	6.76	6.73	7.50	*
		EE.UU.	-0.12	0.95	0.41	1.11	1.04	0.69	0.69	0.56	0.77	*

(continuación)

Producto	Productor	Mercado	1991	1995	2000	2005	2010	2015	2017	Promedio
Cártamo	México	EE.UU.	0.00	0.00	0.01	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00
		Canadá	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	EE.UU.	México	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
		Canadá	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	Canadá	México	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
		EE.UU.	0.02	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Girasol	México	EE.UU.	-0.02	-0.03	-0.02	-0.02	-0.02	-0.03	-0.03	-0.03
		Canadá	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	EE.UU.	México	0.02	0.03	0.01	0.03	0.03	0.03	0.03	0.03
		Canadá	-0.42	-0.08	-0.05	-0.01	-0.01	-0.03	-0.01	0.03
	Canadá	México	0.00	0.00	0.05	0.02	0.02	0.02	0.01	0.00
		EE.UU.	0.92	0.13	0.12	0.02	0.02	0.02	0.00	-0.05
Soya	México	EE.UU.	-7.62	-3.82	-3.04	-3.16	-3.36	-3.40	-3.65	-3.47
		Canadá	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	EE.UU.	México	7.33	2.89	2.19	2.82	3.33	3.08	2.70	3.04
		Canadá	-0.88	-0.27	0.47	0.15	-0.54	-0.56	0.24	-0.29
	Canadá	México	0.00	0.00	0.00	0.22	0.00	0.00	0.00	0.00
		EE.UU.	2.04	0.44	-0.28	-0.24	0.61	0.63	-0.37	0.29

(continuación)

Producto	Productor	Mercado	1991	1995	2000	2005	2010	2015	2017	Promedio		
Sorgo	México	EE.UU.	-7.79	-1.79	-1.90	-1.16	-0.95	-0.19	-0.21	-0.45		
		Canadá	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		
	EE.UU.	México	8.23	1.55	1.46	1.03	0.93	0.13	0.17	0.41	*	
		Canadá	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
	Canadá	México	0.00	0.00	0.00	0.22	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
		EE.UU.	0.00	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01	-0.01	-0.01	
Trigo	México	EE.UU.	-0.85	-0.65	-0.84	-1.63	-1.39	-1.50	-1.69	-1.53		
		Canadá	0.00	0.00	0.00	0.00	0.19	0.00	0.00	0.06		
	EE.UU.	México	0.84	0.88	0.64	1.51	1.31	1.37	1.46	1.38	*	
		Canadá	-3.89	-2.87	-2.61	-1.35	-2.41	-2.56	-2.63	-2.53	-2.53	
	Canadá	México	7.61	4.50	6.35	4.77	3.01	2.36	1.85	2.41	2.41	*
		EE.UU.	7.38	4.71	3.54	1.95	3.17	3.13	2.56	2.95	2.95	*

Fuente: elaboración propia; * indica valores mayores a 0.05.

En la tabla 4, se muestran los resultados de las VCR de los productos con potencial de mercado: para el agave, Canadá en EE.UU.; en aguacate, México en EE.UU. y Canadá, y EE.UU. en Canadá; en algodón, EE.UU. en México y Canadá; en arándano, México en EE.UU. y Canadá en EE.UU.; en frambuesa y zarzamora, México en EE.UU. y EE.UU. en Canadá; en cebada, Canadá en EE.UU.; en higuera nadie tiene VCR; en jatropha, Canadá en EE.UU.; en chile, México en EE.UU. y EE.UU. en Canadá; en limón, México en EE.UU. y Canadá, y EE.UU. en Canadá; en naranja, EE.UU. en Canadá; en toronja, EE.UU. en Canadá; en fresa, México en EE.UU. y EE.UU. en Canadá; en jitomate, México en EE.UU. y Canadá; en mango, México en EE.UU. y Canadá; en nuez, México en EE.UU. y EE.UU. en Canadá; en papaya, México en EE.UU.; en piña, EE.UU. en Canadá; en uva, México en EE.UU. y EE.UU. en Canadá; en vainilla, Canadá en EE.UU.

Tabla 4. VCR de los productos con potencial de mercado

	Productor	Mercado	1991	1995	2000	2005	2010	2015	2017	Promedio	
Agave	México	EE.UU.	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	
		Canadá	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
	EE.UU.	México	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
		Canadá	-0.31	-0.09	-0.16	-0.13	-0.06	-0.06	-0.05	-0.06	-0.06
	Canadá	México	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
		EE.UU.	0.59	0.15	0.22	0.19	0.08	0.08	0.06	0.06	0.07
Aguacate	México	EE.UU.	0.30	0.07	0.22	2.09	1.72	3.73	4.49	2.72	
		Canadá	8.87	1.81	2.96	6.79	4.81	6.70	7.01	5.76	
	EE.UU.	México	-0.02	-0.01	-0.21	-1.36	-1.29	-2.85	-3.74	-2.07	
		Canadá	0.13	0.05	0.09	0.03	0.08	0.18	0.42	0.13	
	Canadá	México	-2.16	-0.93	-1.78	-2.10	-1.45	-2.50	-3.14	-1.97	
		EE.UU.	-0.10	-0.02	0.00	-0.01	-0.06	-0.04	-0.01	-0.05	
Algodón	México	EE.UU.	4.30	0.25	-2.72	-2.90	-2.05	-1.58	-1.67	-1.82	
		Canadá	3.12	4.49	3.13	0.85	0.12	0.03	0.01	0.07	
	EE.UU.	México	0.38	0.82	2.02	2.71	2.06	1.65	1.24	1.85	
		Canadá	2.50	1.14	3.36	0.34	0.11	0.10	0.13	0.11	
	Canadá	México	-0.34	-1.22	-2.09	-0.36	-0.04	-0.01	0.00	-0.02	
		EE.UU.	-2.58	-1.71	-2.25	-0.42	-0.12	-0.08	-0.07	-0.10	

(continuación)

	Productor	Mercado	1991	1995	2000	2005	2010	2015	2017	Promedio		
Arándano	México	EE.UU.	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.10	0.14	0.06	*	
		Canadá	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.01	0.00	
	EE.UU.	México	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01	-0.25	-0.35	-0.35	-0.13	
		Canadá	-1.12	-0.27	-0.25	-0.45	-0.15	-0.34	-0.09	-0.09	-0.25	
	Canadá	México	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.02	-0.06	-0.26	-0.26	-0.04	
		EE.UU.	2.24	0.44	0.43	0.70	0.30	0.47	0.20	0.20	0.38	*
Frambuesa	México	EE.UU.	0.00	0.03	0.25	0.63	0.44	0.66	0.56	0.55	*	
		Canadá	0.02	0.00	0.00	0.01	0.02	0.01	0.04	0.04	0.02	
	EE.UU.	México	0.00	-0.02	-0.20	-0.36	-0.71	-1.46	-1.53	-1.53	-1.08	
		Canadá	-0.25	-0.10	0.03	0.12	0.44	0.59	0.92	0.92	0.51	*
	Canadá	México	0.00	0.00	-0.07	-0.64	-1.88	-2.46	-2.56	-2.56	-2.17	
		EE.UU.	0.55	0.18	0.01	-0.10	-0.43	-0.51	-0.45	-0.45	-0.47	
Zarzamora	México	EE.UU.	0.00	0.03	0.25	0.63	0.44	0.66	0.56	0.55	*	
		Canadá	0.02	0.00	0.00	0.01	0.02	0.01	0.04	0.04	0.02	
	EE.UU.	México	0.00	-0.02	-0.20	-0.36	-0.71	-1.46	-1.53	-1.53	-1.08	
		Canadá	-0.25	-0.10	0.03	0.12	0.44	0.59	0.92	0.92	0.51	*
	Canadá	México	0.00	0.00	-0.07	-0.64	-1.88	-2.46	-2.56	-2.56	-2.17	
		EE.UU.	0.55	0.18	0.01	-0.10	-0.43	-0.51	-0.45	-0.45	-0.47	

(continuación)

	Productor	Mercado	1991	1995	2000	2005	2010	2015	2017	Promedio
Cebada	México	EE.UU.	-0.15	-0.09	-0.09	-0.02	-0.04	-0.13	0.00	-0.08
		Canadá	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	EE.UU.	México	0.26	0.43	0.06	0.03	0.03	0.02	0.00	0.02
		Canadá	-2.73	-1.52	-0.87	-0.08	-0.26	-0.43	-0.15	-0.34
	Canadá	México	0.53	0.00	0.18	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
		EE.UU.	5.26	2.41	1.18	0.12	0.34	0.51	0.12	0.43
Higuera	México	EE.UU.	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
		Canadá	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	EE.UU.	México	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00
		Canadá	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	Canadá	México	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
		EE.UU.	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Jatropha	México	EE.UU.	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.01	0.02	0.01	0.02
		Canadá	0.00	0.00	0.00	0.00	0.05	0.03	0.02	0.04
	EE.UU.	México	0.02	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01	-0.01
		Canadá	0.02	0.01	0.01	0.02	-0.02	-0.17	-0.11	-0.09
	Canadá	México	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.02	-0.03	-0.04	-0.03
		EE.UU.	-0.01	-0.01	0.01	0.00	0.04	0.25	0.15	0.14

(continuación)

	Productor	Mercado	1991	1995	2000	2005	2010	2015	2017	Promedio		
Chile	México	EE.UU.	0.14	0.03	0.19	0.16	0.09	0.13	0.08	0.11	*	
		Canadá	0.01	0.00	0.00	0.03	0.02	0.01	0.02	0.02		
	EE.UU.	México	-0.38	-0.08	-0.22	-0.14	-0.10	-0.09	-0.09	-0.08	-0.09	
		Canadá	0.14	0.05	0.10	0.05	0.05	0.05	0.11	0.14	0.08	*
	Canadá	México	-0.04	-0.01	-0.02	-0.02	-0.01	-0.02	-0.02	-0.02	-0.02	
		EE.UU.	-0.13	-0.04	0.04	-0.01	-0.03	-0.07	-0.07	-0.06	-0.05	
Limón	México	EE.UU.	0.00	0.00	0.00	1.42	0.89	0.95	0.96	0.92	*	
		Canadá	0.00	0.00	0.00	0.27	0.27	0.11	0.05	0.19	0.19	*
	EE.UU.	México	0.00	0.00	0.00	-0.82	-0.54	-0.61	-0.61	-0.71	-0.57	
		Canadá	0.00	0.00	0.00	0.14	0.14	0.17	0.17	0.27	0.15	*
	Canadá	México	0.00	0.00	0.00	-0.61	-0.52	-0.49	-0.49	-0.46	-0.51	
		EE.UU.	0.00	0.00	0.00	-0.16	-0.17	-0.19	-0.19	-0.22	-0.18	
Naranja	México	EE.UU.	0.64	0.02	-0.01	0.01	0.01	0.02	0.04	0.02	0.02	
		Canadá	1.49	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
	EE.UU.	México	-0.54	-0.03	-0.02	-0.01	-0.01	-0.01	-0.02	-0.05	-0.01	
		Canadá	1.14	0.49	0.82	0.45	0.36	0.29	0.29	0.43	0.33	*
	Canadá	México	-0.49	-0.03	-0.02	0.00	0.00	0.00	-0.01	-0.02	-0.01	
		EE.UU.	-1.29	-0.75	-0.67	-0.65	-0.60	-0.49	-0.49	-0.56	-0.55	

(continuación)

	Productor	Mercado	1991	1995	2000	2005	2010	2015	2017	Promedio	
Toronja	México	EE.UU.	0.00	0.01	0.00	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	
		Canadá	0.12	0.07	0.01	0.24	0.04	0.03	0.03	0.04	
	EE.UU.	México	-0.02	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
		Canadá	0.71	0.17	0.27	0.11	0.07	0.05	0.07	0.07	0.06
Fresa	México	México	-0.02	-0.01	-0.02	-0.09	-0.01	-0.01	-0.02	-0.01	-0.01
		EE.UU.	-0.93	-0.26	-0.22	-0.16	-0.12	-0.09	-0.09	-0.08	-0.10
	EE.UU.	EE.UU.	0.99	0.48	0.57	0.73	0.56	0.57	0.57	0.78	0.57
		Canadá	0.00	0.00	0.00	0.00	0.04	0.02	0.02	0.02	0.03
Jitomate	EE.UU.	México	-0.48	-0.38	-0.46	-0.48	-0.55	-0.67	-0.93	-0.61	-0.61
		Canadá	0.97	0.29	0.84	0.73	0.76	0.73	0.73	1.17	0.74
	Canadá	México	-0.22	-0.06	-0.25	-0.48	-0.66	-0.47	-0.47	-0.85	-0.56
		EE.UU.	-1.31	-0.46	-0.69	-1.05	-1.20	-1.17	-1.17	-1.30	-1.19
Jitomate	México	EE.UU.	14.32	6.71	5.70	8.02	6.33	5.22	3.96	5.77	
		Canadá	0.01	0.06	0.04	1.68	2.53	0.77	0.77	0.10	1.65
	EE.UU.	México	-7.91	-3.80	-4.10	-4.64	-3.83	-3.13	-3.13	-3.01	-3.48
		Canadá	1.77	0.46	-0.40	-1.25	-0.67	-0.26	-0.26	-0.17	-0.47
Canadá	México	-4.97	-2.87	-3.04	-4.55	-4.65	-3.88	-3.88	-3.52	-4.26	
	EE.UU.	-1.84	-0.50	1.41	2.29	1.71	1.04	1.04	1.16	1.37	

(continuación)

	Productor	Mercado	1991	1995	2000	2005	2010	2015	2017	Promedio		
Mango	México	EE.UU.	4.44	1.05	1.20	0.58	0.52	0.84	0.77	0.68	*	
		Canadá	25.35	6.13	3.47	3.25	2.34	2.12	1.02	2.23	*	
	EE.UU.	México	-1.79	-0.96	-0.91	-0.65	-0.49	-0.49	-0.49	-0.57	-0.49	
		Canadá	0.17	0.07	0.15	0.03	0.03	0.03	0.06	0.09	0.04	
	Canadá	México	-4.43	-1.46	-2.67	-1.59	-0.89	-0.89	-0.86	-0.80	-0.88	
		EE.UU.	-0.05	-0.02	-0.01	-0.01	0.00	0.00	0.01	0.01	0.00	
Nuez	México	EE.UU.	1.35	0.34	0.51	0.70	0.54	0.50	0.64	0.52	*	
		Canadá	0.00	0.00	0.01	0.00	0.03	0.00	0.00	0.00	0.02	
	EE.UU.	México	-1.18	-0.47	-0.68	-0.56	-0.29	-0.29	-0.26	-0.50	-0.28	
		Canadá	1.32	0.40	0.93	0.74	0.53	0.53	0.98	1.28	0.76	*
	Canadá	México	0.06	-0.08	-0.07	-0.34	-0.08	-0.08	-0.11	-0.04	-0.10	
		EE.UU.	-1.72	-0.62	-0.78	-1.07	-0.91	-0.91	-1.63	-1.61	-1.27	
Palma de coco	México	EE.UU.	0.05	0.02	0.04	0.04	0.03	0.04	0.03	0.03	0.03	
		Canadá	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.01	0.01	0.00	0.01	
	EE.UU.	México	-0.03	-0.01	-0.02	-0.02	-0.02	-0.02	-0.02	-0.03	-0.02	
		Canadá	0.16	0.04	0.09	0.05	0.03	0.03	0.05	0.11	0.04	
	Canadá	México	-0.02	0.00	0.00	0.00	-0.01	-0.01	-0.01	-0.01	-0.01	
		EE.UU.	0.30	0.00	0.02	0.01	0.02	0.02	0.04	0.05	0.03	

(continuación)

	Productor	Mercado	1991	1995	2000	2005	2010	2015	2017	Promedio	
Palma de aceite	México	EE.UU.	-0.05	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
		Canadá	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
	EE.UU.	México	0.01	0.02	0.00	0.00	0.01	0.02	0.02	0.02	0.01
		Canadá	0.02	0.00	0.02	0.03	0.16	0.15	0.15	0.28	0.15 *
	Canadá	México	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
		EE.UU.	0.00	0.00	0.00	-0.01	-0.07	-0.02	-0.02	-0.06	-0.04
Papaya	México	EE.UU.	0.06	0.14	0.30	0.58	0.29	0.25	0.16	0.27 *	
		Canadá	0.00	0.04	0.02	0.02	0.05	0.00	0.00	0.00	0.03
	EE.UU.	México	-0.06	-0.14	-0.33	-0.36	-0.18	-0.17	-0.17	-0.13	-0.17
		Canadá	0.08	0.02	0.06	0.05	0.03	0.04	0.04	0.07	0.04
	Canadá	México	-0.02	-0.07	-0.04	-0.06	-0.12	-0.12	-0.17	-0.17	-0.14
		EE.UU.	-0.09	-0.02	-0.03	-0.03	-0.02	-0.02	-0.02	-0.02	-0.02
Piña	México	EE.UU.	0.06	0.02	0.10	0.10	0.11	0.10	0.10	0.08	0.10
		Canadá	0.22	0.11	0.17	0.01	0.01	0.01	0.00	0.00	0.01
	EE.UU.	México	-0.03	-0.01	-0.06	-0.08	-0.10	-0.10	-0.07	-0.08	-0.09
		Canadá	0.19	0.05	0.29	0.33	0.24	0.24	0.22	0.31	0.23 *
	Canadá	México	-0.30	-0.04	-0.25	-0.07	-0.02	-0.02	-0.03	-0.03	-0.02
		EE.UU.	-0.12	-0.03	-0.05	-0.08	-0.02	-0.02	-0.01	-0.01	-0.02

(continuación)

	Productor	Mercado	1991	1995	2000	2005	2010	2015	2017	Promedio		
Uva	México	EE.UU.	1.82	0.75	1.13	1.23	0.56	0.20	0.25	0.38	*	
		Canadá	0.00	0.04	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
	EE.UU.	México	-1.69	-0.76	-1.36	-1.64	-1.17	-0.39	-0.64	-0.64	-0.78	
		Canadá	4.11	1.18	2.39	1.38	0.97	0.89	1.24	1.24	0.93	*
	Canadá	México	-5.07	-1.62	-2.51	-2.44	-0.88	-0.68	-0.81	-0.81	-0.78	
		EE.UU.	-3.55	-1.20	-1.18	-1.07	-0.89	-1.00	-1.05	-1.05	-0.95	
Vainilla	México	EE.UU.	0.03	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
		Canadá	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
	EE.UU.	México	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
		Canadá	0.04	0.01	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00	
	Canadá	México	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
		EE.UU.	0.15	0.08	0.06	0.02	0.03	0.10	0.10	0.11	0.07	*

Fuente: elaboración propia; * indica valores mayores a 0.05.

4. Conclusiones y discusión

Se realizó un comparativo de 37 productos agrícolas de la “canasta Sader”, contemplada en la Planeación Agrícola Nacional 2016-2030, junto con sus similares de EE.UU. y Canadá, para cada uno de estos mercados. El objetivo fue conocer la existencia de productos con VCR, en qué mercados y cómo es su posicionamiento competitivo en cada mercado.

Con un promedio de 0.05 o mayor en las VCR durante el período, se observó que México tuvo VCR en 15 productos, EE.UU. en 21 y Canadá en 14 (cabe señalar que en algunos productos ningún país obtuvo VCR por falta de comercio significativo y algunos productos lo tuvieron en uno o en los dos mercados. Por esta razón, la suma no es de 37).

Siguiendo la clasificación Sader en cuanto a los productos básicos, México tuvo productos con VCR en el mercado de EE.UU.: cacao, café, caña de azúcar, y en Canadá: cacao, café, caña de azúcar y trigo. Por su parte, EE.UU. tuvo VCR en México para: arroz, frijol, maíz, manzana, soya y trigo; y en el mercado de Canadá: arroz, maíz, manzana y canola. A su vez, Canadá tuvo VCR en el mercado de México: avena, frijol, canola y trigo; y en el mercado de EE.UU. en: avena, cacao, café, caña de azúcar, frijol, canola, soya y trigo.

Respecto a los productos con potencial de mercado, México tiene VCR en el mercado de EE.UU. con: aguacate, arándano, frambuesa, zarzamora, chile, limón, fresa, jitomate, mango, nuez, papaya y uva; y en el mercado canadiense: aguacate, limón, jitomate y mango. El único producto de este tipo de EE.UU. con VCR en México es el algodón y en Canadá: aguacate, algodón, frambuesa, zarzamora, chile, naranja, toronja, fresa, nuez, palma de aceite, piña y uva. Canadá, por su parte, careció de productos con VCR en México, pero en el mercado de EE.UU. sí los tuvo con: agave, arándano, cebada, jatropha, jitomate y vainilla.

Los resultados indican que de los 37 productos de la canasta Sader, solo 15 tuvieron VCR, ya sea en el mercado de EE.UU. y en el de Canadá, lo que indica que 22 productos pueden tener inconvenientes para competir en el largo plazo. Esto a su vez puede tener inconvenientes en la PAN, y podría suponer gasto en lugar de una inversión que generara un efecto multiplicador y tuviera un efecto significativo para el PIB agrícola y en el crecimiento de la economía nacional.

Por otro lado, en varios productos con presencia de VCR donde EE.UU. no es un referente respecto a su producción, el efecto transmisor de VCR indica que ha generado una logística comercial de importación efectiva, y se genera una triangulación comercial en América del Norte. Por su parte,

Canadá contó VCR en 14 productos, los cuales de manera sostenida han ganado participación en el mercado del TLCAN.

El estudio concuerda con Ayala *et al.*, (2011), debido a que, de los 14 productos básicos para la alimentación de la población, 9 productos de EE.UU. y Canadá tienen VCR en el mercado mexicano. Esto permite explicar la dependencia en las importaciones para asegurar la seguridad alimentaria para el país.

A pesar de las diferencias en la competitividad entre los países, existen configuraciones de productos que tienen capacidad de exportación y, más aún, productos que han mejorado su posición competitiva por encima del promedio, lo cual que puede servir como modelo para mejorar la ventaja de otros. Los autores consideran que los productos que carecen de ventajas comparativas no deberían considerarse estratégicos en la planeación agrícola nacional.

Referencias bibliográficas

- Ackoff, R. (1997). *Un concepto de planeación de empresas*. México: Limusa.
- Alarco, G. (2017). «Tratados de libre comercio, crecimiento y producto potencial en Chile, México y Perú». *Economía UNAM*, vol. 14 (42): 24-46.
- Arias, J. y Segura, O. (2004). «Índice de ventaja comparativa revelada: un indicador del desempeño y de la competitividad productivo-comercial de un país». *InterCambio: Área de Comercio y Agronegocios*.
- Ayala, A. V., Sangerman-Jarquín, D. M., Schwentesius, R., Almaguer, G. y Jolalpa, J. (2011). «Determinación de la competitividad del sector agropecuario en México, 1980-2009». *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, 2 (4): 501-514.
- Ayvar, F., García, J. y López, E. (2017). La competitividad internacional del comercio del sector agrícola mexicano en Estados Unidos, 1980-2013. *Memoria del XI Congreso de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, vol. 11: 682-701.
- Ayvar, F., Lenin, J. C. y Armas, E. (2018). «La competitividad del sector agropecuario de México en el marco del tratado de libre comercio de América del Norte». En J. Isaac y R. Rózga, *Dinámica económica y procesos de innovación en el desarrollo regional* (vol. III), México, UNAM-AMECIDER.
- Balassa, B. (1965). «Trade liberalization and “Revealed” Comparative Advantage». *The Manchester School* (33): 99-123. 10.1111/j.1467-9957.1965.tb00050.x
- Basurto, S. y Escalante, R. (2012). «Impacto de la crisis en el sector agropecuario en México». *Economía UNAM*, vol. 9 (25): 51-73.
- Feenstra, F., ed. (1989). *Trade policies for international competitiveness*. Chicago: The University of Chicago Press .
- González, R. (2011). «Diferentes teorías del comercio internacional». *Información comercial española, ICE*, núm. 858, pp. 103-118.
- Hernández, E., Márquez, J. M. y Bouchain, R. (2018). «Análisis del cambio en el tiempo de la estructura comercial de México con los países del TLCAN». En Sánchez, A. *Situación y perspectivas de la economía mexicana*. México: Nueva época.
- Krugman, P., Obstfeld, M. y Melitz, M. (2012). *Economía internacional: Teoría y política* (9ª ed.). Madrid: Pearson Education.
- Naciones Unidas, UN Comtrade Database (base de datos en línea). Recuperado el 17 de octubre de 2019 de <https://comtrade.un.org/>
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, FAO (2018). *El estado de los mercados de productos básicos agrícolas 2018: el comercio agrícola, el cambio climático y la seguridad alimentaria*. Roma: FAO.
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, FAO (2018). FAOSTAT. Datos sobre alimentación y agricultura (base de datos en línea). Recuperado en mayo de 2019 de: <http://www.fao.org/faostat/es/#home>

- Salvatore, D. (1999). *Economía internacional* (6ª ed.). México: Prentice Hall.
- Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación, Sagarpa (2016). *Planeación Agrícola Nacional 2017-2030*. México: Sagarpa.
- Secretaría de Economía (2019). Comercio Exterior / Países con Tratados y Acuerdos firmados con México (en línea). Recuperado el 24 de enero de 2019 de: <https://www.gob.mx/se/acciones-y-programas/comercio-exterior-paises-con-tratados-y-acuerdos-firmados-con-mexico?state=published>
- Tamames, R. (1988). *Diccionario de Economía*. Madrid: Alianza .
- Torres, Z. (2014). *Administración estratégica*. México: Grupo Editorial Patria.
- Tugores, Q. (2002). *Economía internacional, globalización e integración*. España: McGraw Hill.
- World Economic Forum (2018). *The Global Competitiveness 2018*. Ginebra: Klaus Schwab, World Economic Forum.

Obras consultadas

- Instituto Nacional de Estadística, INEGI (2018). Cuéntame (en línea). Recuperado el 8 de febrero de 2018 de: <http://cuentame.inegi.org.mx/territorio/extension/default.aspx?tema=T>
- OCDE/CAF/CEPAL (2018), *Perspectivas económicas de América Latina 2018: Repensando las instituciones para el desarrollo*, París: Éditions OCDE. 10.1787/leo-2018-es

Los autores

Zoe Tamar Infante Jiménez es profesor-investigador titular “C” de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, UMSNH. Tiene un doctorado en Ciencias del Desarrollo Económico Regional por la UMSNH, una maestría en Relaciones Internacionales por la Universidad de Guadalajara, estudios de maestría en Economía por el Centro de Investigación y Docencia Económicas, CIDE, estudios de maestría en Fiscal por la UMSNH y es licenciado en Economía por la Facultad de Economía de la UMSNH. Sus temas de experiencia académica son estrategia para el desarrollo, turismo, inversión extranjera directa y desarrollo del turismo.

zoeinfante@hotmail.com

Alejandro Javier López Villaseñor es estudiante del doctorado en Administración de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas por la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, UMSNH. Tiene una maestría en Ciencias del Comercio Exterior y licenciatura en Comercio Internacional. Sus líneas de generación del conocimiento son las ciencias del Comercio Internacional y métodos cuantitativos.

alex_alency@hotmail.com

El rol mediador del capital psicológico entre la adicción al trabajo y el *burnout* en trabajadores mexicanos

Carlos Gabriel Colín Flores
Universidad Anáhuac, México

Recibido: 20 de junio de 2019
Aprobado: 4 de noviembre de 2019

Resumen

El objetivo de este estudio se orienta hacia el entendimiento de las relaciones entre la adicción al trabajo, el capital psicológico y el burnout (desgaste por trabajo) en una muestra de trabajadores mexicanos en profesiones con tendencias adictivas al trabajo, buscando identificar si el capital psicológico —aplicación de las fortalezas del colaborador para afrontar las demandas laborales a las que se ve sometido—, media entre las otras dos variables.

Para este propósito, se realizó un estudio transeccional en el que se calcularon las correlaciones de Spearman entre las variables de estudio y posteriormente se efectuó un análisis de mediación, cuya variable independiente fue la adicción al trabajo; la variable mediadora, el capital psicológico; y la variable dependiente, las tres dimensiones del constructo burnout que son: desgaste emocional, despersonalización y reducción de la eficacia personal. Para realizar el análisis de mediación se empleó la macro PROCESS, aplicada en el software SPSS versión 20. Para el estudio se integró una muestra de 322 participantes de profesiones con afinidad hacia la adicción al trabajo, en la Ciudad de México.

Los hallazgos del estudio indican una correlación fuerte y positiva ($r = + 0.65$) entre la adicción al trabajo y el burnout; así como correlaciones moderadas y negativas entre la adicción al trabajo y el capital psicológico ($r = -0.49$), por una parte, y entre el capital psicológico y el

burnout ($r = -0.46$) por otra. Estos resultados coinciden con los de otros estudios sobre Estados Unidos, China y Ghana.

En cuanto al análisis de mediación, pudo corroborarse que el capital psicológico media parcialmente entre la adicción al trabajo y cada dimensión del constructo burnout: porcentaje del efecto indirecto sobre el efecto total para desgaste emocional, 36.2 %; despersonalización 37.9 % y reducción de la eficacia personal, 31.7 %.

Palabras clave: desgaste emocional, despersonalización, resiliencia.

Clasificación JEL: I12, J28, J81.

Abstract

The purpose of this study is to understand the relationships among work addiction, psychological capital and burnout, in a sample of Mexican workers in jobs with work addictive tendencies, identifying whether psychological capital —application of collaborator strengths to face their job demands— mediates the relationship between the other two variables.

A cross-sectional study was done, and Spearman correlations between pairs of the studied variables were calculated. Subsequently, a mediation analysis was conducted, having work addiction as the independent variable, psychological capital as the mediating variable, and all three dimensions of burnout —emotional exhaustion, depersonalization, personal accomplishment— as dependent variables. To this purpose, the PROCESS macros of SPSS version 20 was used.

A sample of 322 participants in jobs with a high likelihood of having work addiction characteristics was integrated, in Mexico City.

The study findings show a strong and positive correlation between work addiction and burnout ($r = + 0.65$), as well as moderate and negative correlation between work addiction and psychological capital ($r = -0.49$), on one hand, and between psychological capital and burnout ($r = -0.46$), on the other hand. It coincides with the results of other studies conducted in the United States of America, China and Ghana.

Regarding the mediation analysis, the mediation of psychological capital between work addiction and each burnout dimension was partially confirmed: percentage of the indirect effect over total effect for emotional exhaustion, 36.2 %; depersonalization, 37.9 %, and personal accomplishment, 31.7 %.

Keywords: *emotional exhaustion, depersonalization, resilience.*

JEL Classification: *I12, J28, J81.*

1. Introducción

A raíz de que el entorno de negocios es cada vez más competitivo y a que está en constante cambio, el mundo del trabajo se ha modificado de manera profunda. Por ello, se ha generado una fuerza laboral más dispuesta a invertir su energía para mantenerse competitiva. Por ejemplo, las áreas de capital humano en muchas empresas ofrecen, como alternativas de apoyo, tecnología portable para trabajar, horarios flexibles y la modalidad de trabajo a distancia (Molino, Bakker y Ghislieri, 2016).

Estos cambios han contribuido a que los empleados tengan mayor dificultad para desconectarse del trabajo (Huyghebaert *et al.*, 2016) y a que la frontera entre los ambientes casa-trabajo-vida personal se pierda, lo que los lleva a destinarle más tiempo a trabajar que a las actividades personales y familiares (Moyer, Aziz y Wuensch, 2017).

Los efectos de la sobrecarga de trabajo han empezado a manifestarse en mayor medida en los colaboradores (Salanova *et al.*, 2016) quienes, en consecuencia, han tenido un desequilibrio que ha impactado en su salud física y ha incrementado el conflicto trabajo-familia provocando, como resultado, desgaste por exceso de trabajo, también conocido como «*burnout*» (Clark *et al.*, 2016; Schaufeli *et al.*, 2009).

Los adictos al trabajo son especialmente susceptibles de caer en este desequilibrio (Colín y Simón, 2014). Se han hecho estudios sobre la adicción al trabajo y se sabe que esta puede causar el síndrome de *burnout* (Schaufeli *et al.*, 2009).

En este sentido, los colaboradores que muestran una tendencia hacia la adicción al trabajo pueden apreciar que trabajar en casa y la conectividad pueden darles beneficios para seguir con su patrón de alta inversión de tiempo a actividades laborales. Sin embargo, la investigación muestra que esta alta inversión de tiempo en el trabajo sin duda le acarrea a los colaboradores consecuencias que deterioran su bienestar físico y psicológico, además de que tiene un impacto negativo en el desempeño de las organizaciones (Andreassen, 2014; Clark *et al.*, 2016; Colín y Simón, 2014;).

Un ejemplo de las implicaciones de la alta inversión de tiempo en el trabajo lo presenta un estudio efectuado por Caruso (2006), en el que se encontró que los horarios prolongados de actividad laboral, es decir, de más de ocho horas, se relacionaron con varios impactos hacia los empleados, incluyendo dificultad para dormir, con la consecuencia de dormir pocas horas y, como resultado, una pobre recuperación de la jornada de trabajo, sensación de cansancio y disminución de sus funciones neurocognitivas y psicológicas. Adicionalmente, el efecto sobre el colaborador repercutió en la organización con una reducción en la productividad y un incremento

en los errores cometidos por los colaboradores, en contra de la eficiencia y la productividad de la empresa.

Con base en los argumentos anteriores, resulta imperativo que se realicen estudios de investigación que permitan comprender las consecuencias de una alta inversión de tiempo laboral en los empleados y en las organizaciones, así como para entender el proceso por el cual estas aparecen.

El capital psicológico es la aplicación de las fortalezas del colaborador como recursos para afrontar las demandas laborales a las que se ve sometido. Este puede considerarse como un recurso positivo que pueden utilizar los colaboradores con comportamientos adictivos al trabajo para reducir los efectos indeseables, en particular el *burnout* (Luthans y Youssef, 2004).

Hay un par de estudios —uno realizado en China y otro en Estados Unidos— que tratan sobre el efecto protector del capital psicológico, como recurso positivo, sobre el *burnout* en colaboradores con tendencias adictivas al trabajo (Moyer, Aziz y Wuensch, 2017; Wang *et al.*, 2012), por lo que resulta relevante hacer una investigación sobre este aspecto para el entorno de negocios mexicano.

El objetivo del presente estudio se orienta hacia el entendimiento de las relaciones entre la adicción al trabajo, el capital psicológico y el *burnout*, además de identificar si el capital psicológico puede mediar la relación entre la adicción al trabajo y el *burnout*.

2. Marco teórico

Adicción al trabajo

La adicción al trabajo ha sido definida por Oates (1971, p. 9) como «una irresistible e incontrolable necesidad de trabajar de forma incesante, tan fuerte que interfiere con una o más funciones de la vida de las personas».

Hoy en día, el término de adicción al trabajo y su expresión coloquial en inglés, «*workaholism*», ha tomado rápidamente un lugar en la sociedad contemporánea y hay gente que ha interpretado que esta característica es una condición para tener éxito en el trabajo (Aziz y Zikcar, 2006).

No obstante, hay que explorar más el concepto. La adicción al trabajo ha sido entendida como un síndrome (Spence y Robbins, 1992, p. 162), «en el cual, los adictos al trabajo demuestran un alto nivel de involucramiento en el trabajo, un impulso a trabajar potenciado por presiones internas del individuo y un nivel bajo de disfrute en el trabajo» (p. 162). Estas tres facetas estructuran los componentes de comportamiento, cognitivo y afectivo del síndrome que enmascara, al decir de Spence y Robbins, la tríada del adicto al trabajo.

Los adictos al trabajo no solamente trabajan muchas horas en horarios extensos, sino que también lo hacen arduamente, más allá de lo que puede esperarse de un colaborador promedio, y esta indulgencia excesiva en la actividad laboral ocurre, a menudo, a expensas de otras actividades de la persona (Clark *et al.*, 2016; Colín y Simón, 2014; Schaufeli *et al.*, 2009).

De acuerdo con varios autores, los adictos al trabajo, de forma sorprendente, no están motivados por el aspecto financiero o los requerimientos de la actividad laboral, sino más bien por una presión interna que le transmite al colaborador, a manera de una obsesión, la necesidad de estar trabajando y no hacerlo le produce una sensación de culpa o ansiedad (Clark *et al.*, 2016; Colín y Simón, 2014; Schaufeli *et al.*, 2009; Spence y Robbins, 1992).

Esta teoría de la adicción al trabajo propone que el logro del placer en las personas adictas al trabajo deriva de su obsesión relacionada con la actividad laboral por sobre todas las cosas, por lo que es un constructo negativo para la persona, ya que le causa efectos negativos (Schaufeli *et al.*, 2009) que se generan porque el individuo descuida los aspectos de su vida que no involucren el trabajo, y siente ansiedad cuando no está laborando, lo que ocasiona un reducido nivel de disfrute de sus experiencias personales y, a su vez, insatisfacción en su experiencia al trabajar porque, para esta, la actividad laboral nunca es suficiente ni está tan bien como lo espera, pues siempre hay algo que mejorar —debido al comportamiento perfeccionista—. Con ello, la salud física y psicológica de la persona adicta al trabajo puede verse afectada, pueden desgastarse los recursos personales debido al estrés ocasionado por las largas jornadas de trabajo, con efectos en las relaciones personales (Clark *et al.*, 2016; Ng *et al.*, 2007; Van Beek, Taris y Schaufeli, 2011).

Por otra parte, pueden manifestarse tendencias adictivas al trabajo en los colaboradores en respuesta a ambientes de trabajo caracterizados por altas exigencias laborales, incluso si no son necesariamente adictos al trabajo (Clark *et al.*, 2016). Por ejemplo, hay varios indicadores relacionados con esta situación para los colaboradores, tales como laborar muchas horas o llevar trabajo a casa (Mazzetti, Schaufeli y Guglielmi, 2014).

En cuanto a la organización, en entornos laborales demandantes, a menudo se valora a quienes trabajan muchas horas o hacen más sacrificios, por lo que estos empleados reciben recompensaciones con promociones o premios económicos (Mazzetti, Schaufeli y Guglielmi, 2014). Lo anterior implica que hay organizaciones que fomentan las tendencias adictivas al trabajo como parte de sus creencias y que premian el apego de los empleados a estas, lo que aporta evidencia de que hay organizaciones que promueven tendencias adictivas al trabajo (Mazzetti, Schaufeli y Guglielmi, 2014).

Por otra parte, hay profesiones que tienen mayor riesgo de adicción al trabajo, tal y como lo indican Taris, Van Beek y Schaufeli (2012) en los

resultados de su investigación, en la que encontraron, para un estudio realizado en Europa, que hay actividades profesionales que pueden desarrollar adicción al trabajo con mayor facilidad como es el caso de los profesores, contadores, consultores, gerentes, médicos y enfermeras.

Burnout

Muchos investigadores conceptualizan el fenómeno de *burnout* como un síndrome psicológico (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001) y con frecuencia lo consideran resultado del estrés cotidiano que encara una persona después de algún tiempo de realizar su actividad laboral (Shirom, 2011).

La exposición de un colaborador al estrés cotidiano en el trabajo trae como resultado un deterioro gradual de los recursos de energía intrínseca de un individuo y sus consecuencias incluyen desgaste emocional, fatiga física y debilitamiento cognitivo (Shirom, 2011).

Maslach, Schaufeli y Leiter (2001) indican que, considerando el alto nivel de involucramiento y el estrés asociado a la adicción al trabajo, no sorprende que esta se encuentre relacionada con el *burnout*. Además, identifican tres dimensiones clave que integran este constructo: el desgaste emocional, la despersonalización y la reducción de la eficacia personal.

Para ellos, el desgaste emocional es el componente de estrés en el síndrome y representa los sentimientos de agotamiento de los recursos físicos y emocionales del individuo. La despersonalización es el componente interpersonal del síndrome y refleja una respuesta negativa o excesivamente distante del individuo sobre varios aspectos del trabajo, como son otros empleados, colaboradores y clientes. Finalmente, la reducción de la eficacia personal corresponde a la dimensión de la autoevaluación y se refiere a los sentimientos de incompetencia sobre la actividad laboral que se presentan con el síndrome.

A la vez, Maslach, Schaufeli y Leiter (2001) señalan que el síndrome de *burnout* se ha vinculado con algunos aspectos negativos como el incremento de ausencias por enfermedad —con certificación médica—, comportamientos organizacionales anormales o renunciadas al trabajo (abandono). Los empleados víctimas del *burnout* que permanecen en su organización aportan a la empresa productividad, efectividad en el trabajo y satisfacción laboral bajas.

Adicionalmente, Landsbergis, *et al.* (2011) y Shirom (2011) han encontrado que el *burnout* puede traer como consecuencia varias enfermedades: la diabetes tipo 2, el incremento en el riesgo de enfermedades cardiovasculares y desórdenes musculoesqueléticos, entre otras. Dada su naturaleza, es claro que las consecuencias del síndrome son graves y las organizaciones deben ocuparse de su control y prevención (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001; Shirom, 2011).

Capital psicológico

Luthans y Youssef (2004, p. 164) introdujeron el concepto de comportamiento organizacional positivo que «consiste en aplicar positivamente los recursos humanos, orientándolos hacia el empleo de su capacidad psicológica y el potenciamiento de sus fortalezas que pueden ser medidas, desarrolladas y gestionadas para mejorar el desempeño de los colaboradores en el lugar de trabajo». Como parte de sus investigaciones sobre el comportamiento organizacional positivo, Luthans y Youssef (2004, p. 165) definieron el capital psicológico como «la aplicación de la capacidad psicológica positiva y de las fortalezas del colaborador, tales como recursos para afrontar las demandas laborales a las que se ve sometido, y que este se integra por cuatro dimensiones: la autoeficacia, la esperanza, el optimismo y la resiliencia».

El primer elemento del capital psicológico, la autoeficacia, se refiere a la confianza que tiene una persona en su habilidad de ser exitoso mediante el uso de la automotivación, los recursos cognitivos y la ejecución de cursos de acción (Luthans y Youseff, 2004).

Por otra parte, la esperanza ha sido definida por Snyder *et al.* (1996, p. 323) como «un conjunto de aspectos cognitivos que abarcan voluntad de éxito —determinación personal enfocada en el cumplimiento de metas—, proyección y redireccionamiento de metas —planes establecidos para conseguir metas—». Este concepto lo incorporan Luthans y Youseff (2004) como parte del constructo de capital psicológico.

El optimismo está basado en el trabajo de Seligman (1998) y refleja las expectativas de manejar resultados positivos (Luthans y Youseff, 2004).

Finalmente, la resiliencia «se refiere a la habilidad para superar el conflicto, la incertidumbre, adversidad o falla y refleja la capacidad de adaptarse a las demandas estresantes de la vida y salir adelante» (Luthans y Youseff, 2004, p. 165).

Se ha descubierto que el capital psicológico está correlacionado positivamente con el soporte social, así como con el desempeño y el *engagement* (compromiso) laborales (Newman *et al.*, 2014).

Los individuos con altos niveles de capital psicológico tienen expectativas positivas, confían en sus habilidades, incrementan sus esfuerzos y alcanzan elevados niveles de satisfacción laboral (Avey *et al.*, 2011; Newman *et al.*, 2014).

En su libro *The Human Equation*, Pfeffer (1998) indica que ha encontrado en sus investigaciones, en empresas como Southwest, General Electric, Microsoft y muchas otras más de tamaño grande, mediano y pequeño, que el capital psicológico se relaciona de forma inversa con constructos de connotaciones negativas, como estrés laboral, sentimientos de inequidad, incertidumbre en el empleo y conflicto trabajo-familia, lo que sugiere que podría tener un carácter de recurso protector ante estos elementos.

Adicción al trabajo y burnout

Las tendencias de adicción al trabajo de los colaboradores contribuyen de manera importante a que desarrollen el síndrome de *burnout* (Maslach, 1986). El razonamiento que apoya esta idea procede de la teoría de la conservación de recursos, la cual indica que un individuo busca tanto adquirir como mantener sus recursos —por ejemplo, objetos, energías, características personales y condiciones que faciliten alguna habilidad para conseguir las metas deseadas— (Maslach, 1986; Shirom, 2011). En línea con lo anterior, cuando una persona pierde o experimenta alguna amenaza de perder sus recursos, esta condición le provoca estrés que, eventualmente, desencadena el *burnout* (Maslach, 1986; Shirom, 2011).

Los adictos al trabajo invierten una cantidad muy importante de sus recursos, como tiempo y energía en el trabajo, además de que piensan compulsivamente en este, lo que reduce su habilidad para desconectarse de él, lo cual les genera estrés. De igual manera, el consumo de tiempo reduce su participación en actividades de recuperación, lo que arroja muchas consecuencias negativas, como el incremento del conflicto trabajo-familia y una satisfacción baja con su vida (Clark *et al.*, 2016), además de agotar sus recursos, lo que a su vez termina por provocar una condición de *burnout* (Schaufeli *et al.*, 2009).

Adicción al trabajo y capital psicológico

La relación entre la adicción al trabajo y el capital psicológico ha sido poco explorada (Lanzo, Aziz y Wuensch, 2016) y de los cuatro factores individuales que comprenden el capital psicológico, solo la autoeficacia ha sido examinada en forma individual en relación con la adicción al trabajo (Clark *et al.*, 2016).

A pesar de la falta de investigación, los componentes del capital psicológico sugieren un patrón opuesto al de la adicción al trabajo, por lo que puede pensarse en que hay una relación negativa entre el capital psicológico y la adicción al trabajo (Moyer, Aziz y Wuensch, 2017).

Cheung, Tang y Tang (2011) encontraron que la adicción al trabajo tiene una fuerte relación positiva con el *burnout* y a su vez que los individuos con alto capital psicológico experimentan escasos síntomas de *burnout*, lo que apoya el pensamiento de Moyer, Aziz y Wuensch (2017) sobre la relación inversa entre adicción al trabajo y capital psicológico.

Burnout y capital psicológico

El capital psicológico como un recurso personal positivo, es una habilidad que beneficia al colaborador en el alcance de sus metas (Luthans

et al., 2007). Además de acuerdo con la teoría de conservación de recursos, un individuo con un alto capital psicológico debe estar mejor equipado para combatir las restricciones relacionadas con la pérdida de recursos (Maslach, 1986; Shirom, 2011).

De acuerdo con Hobfoll y Shirom (2000), los individuos con una gran cantidad de recursos personales pueden verse menos afectados por la pérdida de recursos y quedar así protegidos.

Las características protectoras de los componentes individuales del capital psicológico han sido planteadas en la literatura. Por ejemplo, Bandura (1997) indica que los individuos con altos niveles de autoeficacia muestran bajos niveles de *burnout*. Esto es así porque, cuando se enfrentan con las demandas y el estrés laboral, los individuos equipados con autoeficacia pueden tener una sensación de confianza en sus competencias para aplicar sus recursos cognitivos y ejecutar las iniciativas necesarias para calmar la presión a la que se ven sujetos.

Por otra parte, características individuales, como ser optimista, pueden constituir un mejor equipamiento para los colaboradores en el manejo del estrés o de la presión a la que pueden estar sometidos por sus actividades cotidianas, ya que estos trabajadores optimistas cuentan con una habilidad para abordar positivamente las situaciones experimentadas (Mensah y Amponsah-Tawiah, 2016). Hallazgos similares hacen eco en la investigación sobre la resiliencia (Avey, Luthans y Jensen, 2009).

Mensah y Amponsah-Tawiah (2016) examinaron cada componente individual del capital psicológico como factor mediador en la relación entre estrés ocupacional y bienestar psicológico, y los resultados confirmaron que cada uno de estos componentes individuales mediaban esta relación.

En cuanto al *burnout*, los resultados de estudios realizados a profesores a nivel profesional en China encontraron que el capital psicológico se relacionaba negativamente con todas las dimensiones del *burnout* y que los profesores con alto nivel de capital psicológico estaban mejor habilitados para lidiar con el estrés en el lugar de trabajo y eran menos proclives a experimentar *burnout* (Cheung, Tang y Tang, 2011; Wang *et al.*, 2012).

Moyer, Aziz y Wuensch (2017) indican que es factible que el capital psicológico tenga una cualidad protectora sobre el *burnout* para los colaboradores que desarrollen este recurso, esto con base en las observaciones empíricas de Cheung y colaboradores (2011), Mensah y Amponsah-Tawiah (2016) y Wang *et al.*, (2012), así como en lo indicado en la teoría de la conservación de recursos (Maslach, 1986; Shirom, 2011).

Hipótesis

En vista de que el capital psicológico es justamente un nuevo constructo, la investigación realizada en asociación con el *burnout* y la adicción al

trabajo hasta el momento no se ha encontrado en México y es limitada inclusive en Estados Unidos y China (Cheung, Tang y Tang, 2011; Lanzo, Aziz y Wuensch, 2016; Moyer, Aziz y Wuensch, 2017; Wang *et al.*, 2012). Sin embargo, estos constructos y sus componentes individuales han sido investigados de manera independiente y sus resultados son tema de interés para la gestión organizacional y del capital humano (Avey *et al.*, 2009; Moyer, Aziz y Wuensch, 2017).

Así que, en este estudio, se plantean dos hipótesis. En la primera, se busca comprobar la relación inversa del capital psicológico con la adicción al trabajo y el *burnout*, que ha sido encontrada previamente en China y en Estados Unidos y, en este caso, para una muestra de colaboradores mexicanos en profesiones que son propensas a la adicción al trabajo. En la segunda, se pretende entender si el capital psicológico como recurso positivo puede mediar la relación entre la adicción al trabajo y el *burnout* para reducir sus consecuencias negativas. Se plantean las siguientes hipótesis específicas:

H1a. La adicción al trabajo presenta una relación positiva y estadísticamente significativa con cada componente individual del *burnout* (desgaste emocional, despersonalización y reducción de la eficacia personal).

H1b. El capital psicológico muestra una relación negativa y estadísticamente significativa con cada síntoma individual del *burnout* (desgaste emocional, despersonalización y reducción de la eficacia personal).

H1c. La adicción al trabajo tiene una relación negativa y estadísticamente significativa con el capital psicológico.

H2a. La relación entre adicción al trabajo y desgaste emocional puede ser mediada por el capital psicológico.

H2b. La relación entre la adicción al trabajo y la despersonalización puede ser mediada por el capital psicológico.

H2c. La relación entre la adicción al trabajo y la reducción de la eficacia personal puede ser mediada por el capital psicológico.

3. Metodología

Este estudio es no experimental, *ex post facto*, transeccional de carácter descriptivo y explicativo.

Muestra

La muestra de participantes fue seleccionada con base en los trabajos que tienen alto riesgo de adicción al trabajo —médicos, enfermeras, profesores, contadores, entre otros—, tomando como base la propuesta de Taris, Van Beek y Schaufeli (2012), para garantizar la presencia de personas con comportamientos adictivos al trabajo.

Participaron 322 personas en este estudio. La muestra estuvo integrada por 119 mujeres (37 %) y 203 hombres (73 %). El rango de edad fue de 25 a 66 años, con una media (M) = 35.7 y desviación estándar (DE) = 11.2. Las profesiones estuvieron distribuidas en las siguientes categorías: profesores, 32 %; contadores, 20 %; consultores, 15 %; gerentes, 16 %; médicos, 10 %; enfermeras, 3 %, y otros, 4 %.

Con fines descriptivos y como marco de referencia para la muestra estudiada se indica el nivel de educación: posgrado, 13 %; profesional, 47 %; técnico-bachillerato, 31 % y otro, 9 %. Los años de experiencia laboral de los participantes, van de un año hasta 23 años, con una M = 11.8 y DE = 7.3. Las horas trabajadas por semana van de 43 a 68 horas, con una M = 48.9 y DE = 6.8.

Aplicación del cuestionario

En la aplicación del cuestionario se solicitó la colaboración a estudiantes que cursan los programas de la maestría en Administración y la maestría en Capital humano de dos universidades privadas líderes ubicadas en la Ciudad de México: las universidades privadas número uno y dos de México de acuerdo con el QS World University Ranking 2019.

Se les pidió a los alumnos que aplicaran los cuestionarios de datos generales, adicción al trabajo, *burnout* y capital psicológico. Se les dio una lista de las profesiones con tendencias adictivas y se solicitó a cada uno de los alumnos de los programas antes citados que identificaran a 10 prospectos para entrevistar que encajaran en la lista de profesiones proporcionadas, con lo que la muestra tenía un potencial de 650 participantes. Los alumnos identificaron a los prospectos con base en su red de conocidos apegados al perfil de profesiones con alto riesgo de adicción al trabajo, por lo que la muestra es por conveniencia y presenta un sesgo por este tipo de selección.

Se capacitó a los estudiantes para la aplicación del cuestionario, además de indicarles que la información que proporcionarían sería para un estudio de investigación académica, que las respuestas eran anónimas y que el análisis de la información se integraría a la de un grupo de participantes voluntarios. Se les pidió asimismo que hicieran extensiva a los participantes la

información sobre el uso que se daría a la información que aportaron en los cuestionarios.

Al final se obtuvieron 322 cuestionarios útiles, lo que dio una efectividad del 49.5 % de la muestra.

Adicional al estudio, los alumnos utilizaron la información como parte de sus trabajos finales de las materias a las que atendieron durante el período en que se efectuó la investigación.

Instrumentos de medición

Adicción al trabajo

La adicción al trabajo fue medida utilizando la versión de 10 ítems de la Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) en español (Del Líbano *et al.*, 2010) y que fue validada para ejecutivos mexicanos por Colín y Simón (2014).

La escala DUWAS investiga el sentir de los participantes en relación con su trabajo, y refleja dos componentes de adicción al trabajo: trabajar compulsivamente (TC) y trabajar excesivamente (TE). Un ejemplo de los ítems es el siguiente: «siento que hay algo en mi interior que me impulsa a trabajar incesantemente» (TC) y «generalmente estoy ocupado y tengo muchos asuntos entre manos» (TE). Las respuestas se dan en una escala de frecuencia subjetiva de cinco puntos, que van de 1 «nunca o casi nunca» a 5 «siempre o casi siempre». Mayores puntuaciones muestran mayores niveles de adicción al trabajo.

Desde que se encontró que los dos componentes de la adicción al trabajo están fuertemente correlacionados ($r = 0.67$, $p < 0.001$), se ha usado de manera general un indicador total para la adicción al trabajo (Balducci *et al.*, 2015; Van Wijhe *et al.*, 2011), situación que para este texto se toma como parámetro de evaluación de la adicción al trabajo.

La consistencia interna fue medida para este estudio con un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.93 y el análisis factorial, ejecutado mediante el método de componentes principales con rotación varimax, aportó dos factores: trabajar excesivamente y trabajar compulsivamente. Ambos explicaron el 73 % de la varianza.

La prueba de factor único generó una varianza común de 18 %. Si hubiera algún problema de varianza asociada con el método, el factor debería explicar el 50 % o más de la varianza, como lo indican Podsakoff *et al.*, (2003).

Burnout

El *burnout* se midió con la escala Maslach y Jackson (1981), en su versión en español, que consta de 22 ítems. A los entrevistados se les preguntó en relación

con cada afirmación del cuestionario, a la cual debían contestar empleando una escala de frecuencia subjetiva que va de «0» - nunca a «6» - todos los días.

En esta escala, se evalúan tres dimensiones: desgaste emocional, despersonalización y reducción de la eficacia personal. A continuación, se muestran ejemplos de los ítems para cada factor. Desgaste emocional con nueve ítems, por ejemplo: «me siento emocionalmente agotado por mi trabajo». En el caso de la despersonalización, la escala se compone de cinco ítems, por ejemplo: «siento que me he hecho más duro al tratar a los colaboradores». La escala de la eficacia personal está integrada por ocho ítems, por ejemplo: «siento que puedo entender fácilmente a los colaboradores».

La consistencia interna para este estudio, medida con el coeficiente alfa de Cronbach, fue: *burnout*, 0.82; desgaste emocional, 0.85; despersonalización, 0.88 y reducción de la eficacia personal, 0.84, y el análisis factorial realizado mediante el método de componentes principales con rotación varimax arrojó tres factores: desgaste personal, despersonalización y reducción de la eficacia personal. Los factores explican el 79 % de la varianza.

La prueba de factor único mostró una varianza común del 23 %, lo que parece indicar que no hay un problema de varianza asociado al método (Podsakoff *et al.*, 2003).

Capital psicológico

El capital psicológico se midió empleando el cuestionario de Luthans *et al.* (2007), que consta de 24 ítems y mide las cuatro dimensiones del constructo, en su versión en español, validada por Azanza *et al.* (2014). En este estudio, el interés fue medir el capital psicológico como constructo y no las dimensiones en particular, aunque para ello se aplicó el cuestionario como lo presentan los autores, con sus cuatro dimensiones.

Se empleó una escala tipo Likert para captar las respuestas, que va de muy en desacuerdo «1» a muy de acuerdo «6».

Para cada una de las cuatro dimensiones se evaluaron seis ítems.

En el caso de la autoeficacia, se muestra un ejemplo de los ítems: «me siento seguro analizando un problema a largo plazo para encontrar una solución». Para la esperanza, un ejemplo de los ítems es: «hay muchas formas de darle la vuelta a cualquier problema». Para la dimensión de optimismo, un ejemplo de los ítems es: «en lo que respecta a mi trabajo, siempre veo el lado bueno de las cosas» y, finalmente, para evaluar a la resiliencia, un ejemplo de los ítems es: «puedo superar las épocas laborales difíciles porque ya me he enfrentado antes a las dificultades».

La consistencia interna para el constructo del capital psicológico medido con el coeficiente alfa de Cronbach fue de 0.86 y el análisis factorial, realizado mediante el método de componentes principales con rotación varimax,

aportó cuatro factores: autoeficacia, esperanza, optimismo y resiliencia, los cuales explicaron el 81 % de la varianza.

La prueba de factor único generó una varianza de 14 %, lo que parece indicar que no hay un problema de varianza asociado al método (Podsakoff *et al.*, 2003).

Análisis de datos

Se empleó el coeficiente de correlación de Spearman para examinar la relación entre las variables.

La hipótesis relativa a los efectos directos y la mediación de las variables fueron probadas mediante el proceso de análisis condicional basado en el análisis de regresión de mínimos cuadrados, empleando la técnica de *bootstrapping* (remuestreo), un procedimiento de remuestreo no paramétrico que no asume normalidad y que involucra la extracción de varios miles de submuestras (10 000 en este caso) de la colección de datos. A través del *bootstrapping*, los efectos de la distribución se hacen mediante una aproximación empírica y se emplean para calcular intervalos de confianza.

Los modelos analizados en este estudio corresponden al modelo conceptual de la plantilla número 4 de Hayes y para ello se empleó el *software* SPSS versión 20 y la macro PROCESS (Hayes, 2017).

4. Resultados

Los puntos de corte de las correlaciones bivariadas de Spearman se establecieron de acuerdo con la recomendación de Black (2011) y se aprecian en la tabla 1.

Tabla 1. Puntos de corte del coeficiente de correlación de Spearman

Tipo de correlación	Rango de coeficiente de Spearman	
	Mínimo	Máximo
Perfecta	1.0	Máximo
Muy fuerte	0.8	
Fuerte	0.6	Menor a 1.0
Moderada	0.4	Menor a 0.8
Baja	0.2	Menor a 0.6
Muy baja	Mayor a 0.0	Menor a 0.4
Inexistente	0.0	Menor a 0.2

Fuente: Black (2011), p. 82.

Tabla 2. Estadísticos descriptivos, correlaciones bivariadas de las variables estudiadas (N=322)

	Promedio (M)	Desviación estándar (DE)	1	2	3	4	5	6
1. Adicción al trabajo	3.38	0.63	1					
2. Capital psicológico	2.29	0.72	-0.45**	1				
3. <i>Burnout</i>	3.27	0.51	0.63**	-0.52**	1			
4. Desgaste emocional	3.15	0.58	0.68**	-0.57**	0.72**	1		
5. Despersonalización	3.38	0.53	0.59**	-0.49**	0.67**	0.72**	1	
6. Reducción de la eficacia personal	3.42	0.54	0.48**	-0.46**	0.61**	0.51**	0.47**	1

** $p < 0.001$. * $p < 0.05$.

Fuente: elaboración propia.

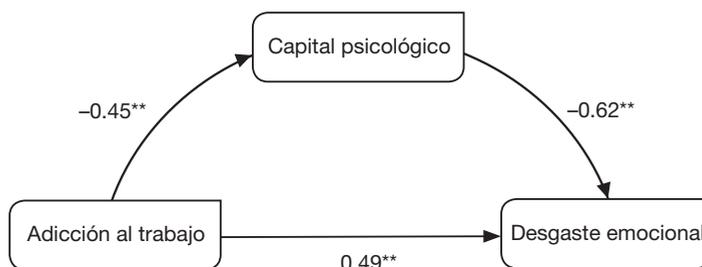
La tabla 2 muestra las correlaciones bivariadas de Spearman entre las variables de estudio. En ella, se aprecia que la variable adicción al trabajo tiene una correlación fuerte y positiva con las variables *burnout*, $r = 0.63$, $p < 0.001$, IC al 95 % (0.56, 0.68); desgaste emocional $r = 0.68$, $p < 0.001$, IC al 95 % (0.59, 0.71) y una correlación moderada y positiva con las variables despersonalización $r = 0.59$, $p < 0.001$, IC al 95 % (0.51, 0.63) y la variable reducción de la eficacia personal $r = 0.48$, $p < 0.001$, IC al 95 % (0.42, 0.54).

Por otro lado, la variable capital psicológico presenta una correlación moderada y negativa con las variables desgaste emocional $r = -0.57$, $p < 0.001$, IC al 95 % (-0.62, -0.52), despersonalización $r = -0.49$, $p < 0.001$, IC al 95 % (-0.53, -0.44) y reducción de la eficacia personal $r = -0.46$, $p < 0.001$, IC al 95 % (-0.51, -0.41).

En cuanto a la relación entre adicción al trabajo y capital psicológico, esta muestra una correlación moderada y negativa $r = -0.45$, $p < 0.001$, IC al 95 % (-0.49, -0.40). (Ver tabla 2).

El análisis de mediación se realizó empleando la macro PROCESS en SPSS versión 20 y los resultados pueden apreciarse en las figuras 1, 2 y 3.

Figura 1. Efecto mediador del capital psicológico sobre el desgaste emocional en presencia de adicción al trabajo.

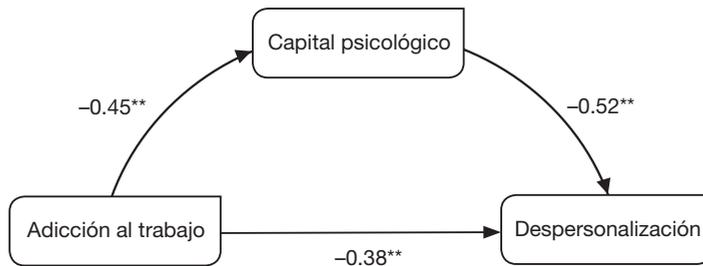


Nota: ** $p < .001$

Fuente: elaboración propia.

El efecto total de la adicción al trabajo sobre el desgaste emocional $r = 0.77$, se separó en el efecto directo 0.49 , $p < 0.001$, IC al 95 % (0.43, 0.52) y el efecto indirecto 0.27 , $p < 0.001$, IC al 95 % (0.21, 0.34). El 36.2 % del efecto total corresponde al efecto indirecto (ver figura 2).

Figura 2. Efecto mediador del capital psicológico sobre la despersonalización en presencia de adicción al trabajo.

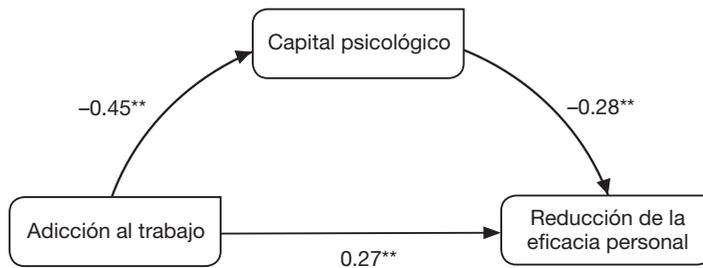


Nota: ** $p < .001$

Fuente: elaboración propia.

El efecto total de la adicción al trabajo sobre la despersonalización $r = 0.62$, se separó en el efecto directo 0.38 , $p < 0.001$, IC al 95 % (0.30, 0.44) y el efecto indirecto 0.23 , $p < 0.001$, IC al 95 % (0.17, 0.29). El 37.9 % del efecto total corresponde al efecto indirecto (ver figura 3).

Figura 3. Efecto mediador del capital psicológico sobre la reducción de la eficacia en presencia de adicción al trabajo.



Nota: ** $p < .001$

Fuente: elaboración propia.

El efecto total de la adicción al trabajo sobre la reducción de la eficacia personal $r = 0.40$, se separó en el efecto directo 0.27 , $p < 0.001$, IC al 95 % (0.215, 0.321) y el efecto indirecto 0.13 , $p < 0.001$, IC al 95 % (0.07, 0.17). El 31.7 % del efecto total corresponde al efecto indirecto.

Los resultados muestran una mediación parcial del capital psicológico sobre las dimensiones del *burnout* en empleados con características adictivas al trabajo.

5. Conclusiones

En tiempos recientes, los colaboradores en las empresas han dedicado más tiempo a trabajar como consecuencia de varios aspectos, como el incremento en la competencia por puestos de trabajo y la reducción de personal por optimización de procesos de negocio; la incorporación de la tecnología que extiende la disponibilidad del empleado a lugares más allá de la oficina o sitio físico de trabajo (Ng *et al.*, 2007).

La sobrecarga de trabajo ha traído consigo, indudablemente, efectos adversos que han sido documentados de forma amplia en la literatura, y estos incluyen cuestiones como conductas adictivas al trabajo, síndrome de adicción al trabajo, síndrome de *burnout*, afectaciones a la salud y conflicto trabajo-familia (Clark *et al.*, 2016).

Como estos efectos pueden afectar varios aspectos de la vida de los empleados, es conveniente que se realicen investigaciones para entender las consecuencias que tienen estas altas inversiones de tiempo en el trabajo y en particular las relaciones entre adicción al trabajo, capital psicológico, *burnout* y otras situaciones vinculadas con el estrés laboral (Clark *et al.*, 2016; Ng *et al.*, 2007).

Varios autores han indicado que los recursos positivos del empleado, como el capital psicológico o el *engagement* laboral, entre otros, pueden ayudar a cumplir con las tareas actuales de los colaboradores y sobrellevar las largas jornadas de trabajo y estrés que ocasionan (Cheung, Tang y Tang, 2011; Lanzo, Aziz y Wuensch, 2016; Mensah y Amponsah-Tawiah, 2016; Moyer, Aziz y Wuensch, 2017; Wang *et al.*, 2012).

No obstante, los recursos positivos con los que cuenta el empleado son susceptibles de desgaste a lo largo del tiempo, debido al estrés al que está sometido el colaborador; en el largo plazo existe la posibilidad de que experimente consecuencias negativas como el *burnout*, por lo que resulta importante entender el manejo de aspectos como el capital psicológico o el *engagement* laboral para proteger al trabajador (Luthans *et al.*, 2007).

La relación entre el capital psicológico y la adicción al trabajo no ha sido suficientemente estudiada. A pesar de ello, por hallazgos en estudios previos, se ha encontrado que el capital psicológico tiene una relación inversa con el *burnout* y, a su vez, este último tiene una relación positiva con la adicción al trabajo, por lo que puede pensarse que la relación entre estos es inversa (Clark *et al.*, 2016; Cheung, Tang y Tang, 2011).

Al momento de realizar esta investigación, los únicos dos estudios encontrados en la literatura que exploran la relación entre la adicción al trabajo y el capital psicológico son los de Lanzo, Aziz y Wuensch (2016) y Moyer, Aziz y Wuensch (2017), en los que se encontró una relación negativa ambas variables.

En este estudio para colaboradores mexicanos en trabajos con riesgo de presentar tendencias adictivas o adicción al trabajo, se obtuvieron resultados similares a los de investigaciones previas.

Los colaboradores con tendencias adictivas al trabajo o con adicción al trabajo mostraron una correlación positiva que va de moderada a fuerte con las variables que integran el constructo *burnout* y que son: el desgaste emocional, la despersonalización y la reducción en la eficacia personal, lo cual permite corroborar la H1a. Esto en el mismo sentido que lo encontrado por Clark *et al.* (2016) y por Schaufeli *et al.* (2009).

Adicionalmente, los resultados mostraron una correlación moderada y negativa entre los constructos capital psicológico y las variables que integran el constructo *burnout* —desgaste emocional, despersonalización y reducción en la eficacia personal—, lo que permite confirmar la H1b. En línea con lo encontrado en China por Cheung, Tang y Tang (2011) y Wang, Liu, J. Wang y L. Wang (2012); en Ghana por Mensah y Amponsah-Tawiah (2016) y en Estados Unidos por Moyer, Aziz y Wuensch (2017).

En relación con la H1c, los resultados indicaron una relación moderada y negativa entre los constructos adicción al trabajo y capital psicológico, por lo que se confirma la hipótesis, en concordancia con lo planteado por Cheung, Tang y Tang (2011) y Lanzo, Aziz y Wuensch (2016).

En cuanto al rol de mediación del capital psicológico entre el constructo de adicción al trabajo como variable independiente y las variables que integran el constructo *burnout* como variable dependiente —desgaste emocional, despersonalización y reducción en la eficacia personal—, los resultados indican una mediación parcial del capital psicológico —el efecto indirecto es superior a 30 % del efecto total— entre la adicción al trabajo y las variables desgaste emocional, despersonalización y reducción de la eficacia personal —integrantes del constructo *burnout*—, lo que permite confirmar parcialmente H2a, H2b y H2c.

Esos resultados coinciden con lo encontrado por Moyer, Aziz y Wuensch (2017), donde hay una mediación parcial de capital psicológico entre la adicción al trabajo y las variables desgaste emocional y despersonalización, además de una mediación débil entre la adicción al trabajo y la reducción de la eficacia personal, que a su parecer puede explicarse por factores de premio-recompensa a los colaboradores, en los que se premia en el corto plazo por seguir comportamientos adictivos —aumentos de sueldo, bonos o promociones— que no impactan en la eficacia personal.

No obstante, en el largo plazo, existe la posibilidad de que estos estímulos temporales acaben siendo parte de la condición operativa del trabajo y dejen de ser percibidos como extraordinarios, lo cual trae como consecuencia *burnout*, por lo que para poder confirmar o descartar esta condición

se necesita un estudio longitudinal que la evalúe, como ya lo han sugerido Moyer, Aziz y Wuensch (2017).

Aun cuando este estudio aportó hallazgos importantes sobre la relación entre adicción al trabajo, capital psicológico y *burnout*, así como sobre el papel mediador del capital psicológico entre la adicción al trabajo y el *burnout* para una muestra de colaboradores en México, también hay algunas limitaciones que deberán de replantearse para abrir líneas futuras de investigación.

Los resultados provienen de un estudio transeccional, por lo que esta condición limita las conclusiones posibles y no permite hacer inferencias causales, por lo que resultaría muy interesante proseguir con la investigación con estudios longitudinales que permitan hacer generalizaciones sobre los hallazgos.

Por otra parte, la muestra del estudio está sesgada intencionalmente a profesiones con alto riesgo de adicción al trabajo, de modo que la muestra podría ampliarse para buscar resultados de sectores poblacionales más típicos, además del sesgo que implicó un muestreo por conveniencia, en el que los participantes formaban parte de la red de contactos de alumnos de los programas de maestría que ayudaron a recabar la información. Asimismo, la información fue recolectada por autoinforme de los participantes, lo que trae consigo otra fuente de sesgo potencial en sus respuestas.

Aunque la *vox populi* pudiera indicar que un colaborador que trabaja mucho tiempo en la empresa es un buen empleado, lo que la experiencia empírica muestra es todo lo contrario. Trabajar en exceso trae consecuencias negativas para la persona —en su salud—, sus relaciones —conflicto trabajo-familia— y también para la empresa —pérdida de compromiso y productividad ocasionada por el *burnout*.

Como puede apreciarse de los resultados de este estudio para colaboradores mexicanos y de otros estudios internacionales (Cheung, Tang y Tang, 2011; Lanzo, Aziz y Wuensch, 2016; Moyer, Aziz y Wuensch, 2017), la adicción al trabajo tiene una sólida relación con el *burnout*.

Un recurso que puede emplearse por las empresas como mediador del efecto de los comportamientos adictivos al trabajo y sus consecuencias, como el *burnout*, es el capital psicológico, ya que este tiene un rol de mediación entre estas variables y puede ayudar a reducir los efectos del *burnout*, ocasionados por trabajar obsesivamente y en exceso, como se indica en los resultados de la presente investigación.

Por lo anterior, una aplicación práctica de estos resultados puede ser la generación de programas para el desarrollo del capital psicológico de los colaboradores como parte de su formación institucional, para darles herramientas que fortalezcan su autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia, variables que integran el constructo de capital psicológico.

Además, puede ser recomendable generar programas de intervención en el caso de empleados con un *burnout* manifiesto, para contenerlo y evitar el fomento de prácticas de trabajo en exceso que invadan otras actividades del trabajador y desequilibren su balance de vida (Lambert *et al.*, 2016; Weigl *et al.*, 2016).

A manera de resumen, puede decirse que los hallazgos de este estudio complementan la literatura existente y, en particular, los contextualizan a una muestra mexicana con un sesgo a posiciones con alto riesgo de comportamientos adictivos al trabajo.

En primer lugar, se confirma la relación entre las diferentes variables de estudio, en las que hay una correlación fuerte y positiva entre la adicción al trabajo y el *burnout*. Por otra parte, hay una correlación moderada pero negativa entre el capital psicológico y el *burnout* y, finalmente, una correlación moderada y negativa entre la adicción al trabajo y el capital psicológico.

En segundo lugar, se confirma que el capital psicológico puede mediar parcialmente entre los constructos de adicción al trabajo —variable independiente— y el desgaste por trabajo —variable dependiente—, lo que da la oportunidad de desarrollar este recurso positivo en las empresas para que medie entre el estrés laboral ocasionado por las largas jornadas laborales y los comportamientos adictivos al trabajo de los colaboradores.

En tercer lugar, se identificó la posibilidad de realizar estudios longitudinales sobre estas variables para entender la relación causal entre ellas y, a su vez, comprender más ampliamente estos fenómenos para proponer alternativas de gestión que apoyen a los colaboradores y a la organización.

Finalmente, se presentó una propuesta para generar programas de desarrollo del capital psicológico en las organizaciones con el fin de proveer recursos positivos a los colaboradores.

Referencias bibliográficas

- Andreassen, C. S. (2014). «Workaholism: an overview and current status of the research». *Journal of Behavioral Addictions*, (1): 1-11. 10.1556/JBA.2.2013.017
- Avey, J. B., Luthans, F. y Jensen, S. M. (2009). «Psychological capital: a positive resource for combating employee stress and turnover». *Human Resource Management*, 48 (5): 677-693. 10.1002/hrm.20294
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F. y Mhatre, K. H. (2011). «Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance». *Human Resource Development Quarterly*, 22 (2): 127-152. 10.1002/hrdq.20070
- Azanza, G., Domínguez, A. J., Moriano, J. A. y Molero, F. J. (2014). «Capital psicológico positivo. Validación del cuestionario PCQ en España». *Anales de la Psicología*, 39 (1): 294-301. 10.6018/anaeps.30.1.153631
- Aziz, S., y Zickar, M. J. (2006). «A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome». *Journal of Occupational Health Psychology*, 11 (1): 52-62. 10.1037/1076-8998.11.1.
- Balducci, C., Avanzi, L., Consiglio, C., Fraccaroli, F. y Schaufeli, W. A. (2015). «Cross-National Study on the Psychometric Quality of the Italian Version of the Dutch Work Addiction Scale (DUWAS)». *European Journal of Psychology Assessment*, 33: 1-7.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. Nueva York: Freeman.
- Black, K. (2011). *Estadística en los negocios*. México: Grupo Editorial Patria.
- Caruso, C. C. (2006). «Possible broad impacts of long work hours». *Industrial Health*, 44 (4): 531-536. 10.2486/indhealth.44.531
- Cheung, F., Tang, C. S. y Tang, S. (2011). «Psychological capital as a moderator between emotional labor, burnout, and job satisfaction among school-teachers in China». *International Journal of Stress Management*, 18 (4): 348-371. 10.1037/a0025787
- Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y. y Baltes, B. B. (2016). «All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism». *Journal of Management*, 42 (7): 1-38.
- Colín, C. G. y Simón, N. (2014). «Adicción al trabajo, satisfacción y desempeño laboral en ejecutivos mexicanos». *Psicología Iberoamericana*, (2) 22: 17-27.
- Del Líbano, M., Llorens, S., Salanova, M. y Schaufeli, W. (2010). «Validity of a brief workaholism scale». *Psychotema*, 22: 143-150.
- Hayes, A.F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Londres: The Guilford Press.
- Hobfoll, S. E. y Shirom, A. (2000). «Conservation of resources theory: applications to stress and management in the workplace». En Golembiewski, R.T. (ed.). *Handbook of Organization Behavior (57-81)*. Nueva York: Dekker.

- Huyghebaert, T., Fouquereau, E., Lahiani, F., Beltou, N., Gimenes, G. y Gillet, N. (2016). «Examining the longitudinal effects of workload on ill-being through each dimension of workaholism». *International Journal of Stress Management*, 25 (2): 144-162. 10.1037/str0000055
- Lambert, E. G., Minor, K. I., Wells, J. B. y Hogan, N. L. (2016). «Social support's relationship to correctional staff job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment». *The Social Science Journal*, 53 (1): 22-32. 10.1016/j.soscij.2015.10.001
- Landsbergis, P. A., Schnall, P. L., Belkic, K. L., Baker, D., Schwartz, J. E. y Pickering, T. G. (2011). «Workplace and cardiovascular disease: relevance and potential role for occupational health psychology». En Quick, J. C. y Tetrick, L. E. (eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (243-264). Washington: American Psychological Association.
- Lanzo, L., Aziz, S. y Wuensch, K. L. (2016). «Workaholism and incivility: stress and psychological capital's role». *International Journal of Workplace Health Management*, 9 (2): 165-183.
- Luthans, F. y Youssef, C. M. (2004). «Human, social, and now positive psychological capital management: investing in people for the competitive advantage». *Organizational Dynamics*, 33 (2): 143-160. 10.1016/j.orgdyn.2004.01.003
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. y Norman, S. M. (2007). «Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction». *Personnel Psychology*, 60 (3): 541-572. 10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x
- Maslach, C. (1986). «Stress, burnout and workaholism». En Killberg, R.R., Nathan, P.E. y Thoreson, R.W. (eds.), *Professionals in Distress: Issues, Syndromes and Solutions in Psychology* (53-73). Washington: American Psychological Association.
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1981). «The measurement of experienced burnout». *Journal of Organizational Behavior*, 2 (2): 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. y Leiter, M. P. (2001). «Job burnout». *Annual Review of Psychology*, 52 (1): 397-422.
- Mazzetti, G., Schaufeli, W. B. y Guglielmi, D. (2014). «Are workaholics born or made? Relations of workaholism with person characteristics and overwork climate». *International Journal of Stress Management*, 21 (3): 227-254. 10.1037/a0035700
- Mensah, J. y Amponsah-Tawiah, K. (2016). «Mitigating occupational stress: the role of psychological capital». *Journal of Workplace Behavioral Health*, 31 (4): 189-203. 10.1080/15555240.2016.1198701
- Molino, M., Bakker, A. B. y Ghislieri, C. (2016). «The role of workaholism in the job demands-resources model». *Anxiety, Stress, and Coping*, 29 (4): 400-414. 10.1080/10615806.2015.107083
- Moyer, F., Aziz, S. y Wuensch, K. (2017). «From workaholism to burnout: psychological capital as a mediator». *International Journal of Workplace Management*, 10 (3): 213-227. 10.11008/IJWHM-10-2016-0074

- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F. y Hirst, G. (2014). «Psychological capital: a review and synthesis». *Journal of Organizational Behavior*, 35 (1): 120-138. 10.1002/job.1916
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L. y Feldman, D. C. (2007). «Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: a conceptual integration and extension». *Journal of Organizational Behavior*, 28 (1): 111-136. 10.1002/job.424
- Oates, W. E. (1971). *Confessions of a Workaholic: The Facts about Work Addiction*. Cleveland: World Publishing Company.
- Podsakoff, P., Mackenzie, S., Lee, J. y Podsakoff, N. (2003). «Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies». *Journal of Applied Psychology*, 88 (5): 879-903. 10.1037/0021-9010.88.5.879
- Pfeffer, J. L. (1998). *The human equation: building profits by putting people first*. Boston: Harvard Business School Press.
- Salanova, M., López-González, A. A., Llorens, S., del Líbano, M., Vicente-Herrero, M. T. y Tomás-Salvá, M. (2016). «Your work may be killing you! Workaholism, sleep problems and cardiovascular risk». *Work and Stress*, 30 (3): 228-242. 10.1080/02678373.2016.1203373
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Heijden, F. van der, y Prins, J. T. (2009). «Workaholism, burnout, and well-being among junior doctors: the mediating role of role conflict». *Work and Stress*, 23 (2): 155-172. <https://doi.org/10.1080/02678370902834021>
- Seligman, M. (1998). *Learned Optimism*. Nueva York: Pocket Books.
- Shirom, A. (2011). «Job-related burnout: a review of major research foci and challenges». En Quick, J. C. y Tetrick, L. E. (eds.). *Handbook of Occupational Health Psychology* (2ª ed.; 223-241). Washington, American Psychological Association.
- Snyder, C. R., Sympson, S., Ybasco, F., Borders, T., Babyak, M. y Higgins, R. (1996). «Development and validation of the State hope scale». *Journal of Personality and Social Psychology*, 70 (2): 321-335. 10.1037/0022-3514.70.2.321
- Spence, J. T. y Robbins, A. S. (1992). «Workaholism: definition, measurement, and preliminary results». *Journal of Personality Assessment*, 58 (1): 160-178. 10.1207/s15327752jpa5801_15
- Taris, T. W., Van Beek, I. y Schaufeli, W. B. (2012). «Demographic and Occupational Correlates of Workaholism». *Psychological Reports*, 110: 547-554. 10.2466/03.09.17.PR0.110.2.547-554
- Van Beek, I., Taris, T. W. y Schaufeli, W. B. (2011). «Workaholic and work engaged employees: dead ringers or worlds apart?». *Journal of Occupational Health Psychology*, 16 (4): 468-482. 10.1037/a0024392
- Van Wijhe, C., Peeters, M., Schaufeli, W. y Hout, M. V. D. (2011). «Understanding workaholism and work engagement: The role of mood and stop rules». *Career Development International*, 16: 254-270. 10.1108/13620431111140156

- Wang, Y., Liu, L., Wang, J. y Wang, L. (2012). «Work-family conflict and burnout among Chinese doctors: the mediating role of psychological capital». *Journal of Occupational Health*, 54 (3): 232-240. 10.1539/joh.11-0243-OA
- Weigl, M., Stab, N., Herms, I., Angerer, P., Hacker, W. y Glaser, J. (2016). «The associations of supervisor support and work overload with burnout and depression: a cross-sectional study in two nursing settings». *Journal of Advanced Nursing*, 72 (8): 1774-1788. 10.1111/jan.12948

El autor

Carlos Gabriel Colín Flores cursó estudios de Ingeniería Química en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM); hizo una maestría en Administración en el Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM) y diversos diplomados en la Universidad Iberoamericana, en EGADE, del Tec de Monterrey, y en la Kennan Flagler School de la Universidad de Carolina del Norte, Chappel Hill, además de cursos de especialización en estrategia y *pricing* en la Wharton Business School de la Universidad de Pennsylvania y la Graduate School of Business de la Universidad de Columbia, entre otras. Tiene grado de doctor en Administración (organizaciones) por la UNAM. Ha sido ejecutivo de empresas como Coca-Cola Femsa, Grupo Peñafiel, Grupo Cuervo, Grupo Resistol, entre otras. Es catedrático en el programa de MBA de la Universidad Anáhuac México en el campus norte y sur, y profesor en temas de *pricing* e inteligencia de mercados en el Tecnológico de Monterrey. Actualmente, es director general de administración de la empresa ZD Logística y Negocios, consultor independiente y profesor-investigador en la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad Anáhuac México.

carlos_colin01@prodigy.net.mx

carlos.colin01@gmail.com

Desafíos para América Latina en materia de capital humano y plataformas tecnológicas para implementar una política de clústeres: Costa Rica como caso de estudio¹

Silvia Paola Leitón Elizondo
Instituto Tecnológico de Costa Rica, Costa Rica

Juan Carlos Leiva
Instituto Tecnológico de Costa Rica, Costa Rica

Recibido el: 7 de abril de 2019
Aprobado el: 14 de noviembre de 2019

Resumen

Las políticas de desarrollo de clústeres han llegado a fomentar la cooperación entre empresas y mejorar la competitividad regional en general. En la mayoría de los países latinoamericanos no existe una política pública en la materia como tal, por lo que este trabajo se propone señalar los principales desafíos en capital humano y plataformas tecnológicas que estos podrían enfrentar. Se siguió una metodología cualitativa y recurrimos a entrevistas en profundidad con trece expertos en el tema. El artículo toma Costa Rica como caso de estudio y el País Vasco, en España, como referente de las mejores prácticas. Los resultados demostraron que tanto en Costa Rica como América Latina hay un ambiente favorable para la creación de una política pública sobre desarrollo de clústeres. En cuanto a capital humano, los principales desafíos que surgieron fueron: capacitación,

¹ El presente artículo de investigación fue producto del desarrollo del trabajo final de graduación (del mismo título), financiado por la vicerrectoría de Investigación y Extensión, así como por la Escuela de Administración de Empresas del Instituto Tecnológico de Costa Rica.

programas de apoyo y atracción del talento. En el caso de la plataforma tecnológica: financiamiento, identificación de centros tecnológicos existentes y creación de nuevos. El trabajo presenta implicaciones para los diseñadores de política pública y las personas a cargo de tomar decisiones.

Palabras clave: *clúster, política pública, capital humano y plataformas tecnológicas.*

Clasificación JEL: *O25, I23, L52, L53.*

Abstract

Cluster development policies have come to encourage cooperation between companies and to improve the general competitiveness. In most Latin American countries there is no public policy as such, and that is why this article is intended to contribute to overcome the main challenges in human capital and technological platforms. The methodology was qualitative. We interviewed 13 experts, taking Costa Rica as a case study and benchmarking with the Basque Country, Spain. The results showed that both, in Costa Rica and Latin America there is a favorable environment for the creation of a public policy in the development of clusters. In human capital the main challenges were training, support programs and skilled workers recruitment. In technological platform, financing, identification of existing technology centers and the creation of new ones. This paper presents implications for public policy designers and decision makers.

Keywords: *cluster, public policy, human capital and technological platforms.*

JEL Classification: *O25, I23, L52, L53.*

1. Introducción

El objetivo de este artículo es aportar conocimiento en la identificación de los principales desafíos que enfrentarían los países latinoamericanos, específicamente en materia de capital humano y plataforma tecnológica, para la implementación de una política de desarrollo de clústeres, tomando a Costa Rica como caso de estudio y, de esta forma, contribuir a futuras investigaciones sobre el tema.

La presente investigación hace énfasis en el dinamismo actual de las políticas de desarrollo de clústeres en un país determinado. Michael Porter (1996) fue el precursor de este término y en su libro sobre la competitividad de las naciones define un clúster como una agrupación de empresas e instituciones que se encuentran relacionadas entre sí. Este tipo de agrupación puede revestir distintas formas, entre las que se incluyen empresas de productos o servicios finales, proveedores de materiales, componentes, maquinaria y servicios especializados, instituciones financieras y empresas de sectores afines.

Desde el punto de vista económico, la mayoría de los países latinoamericanos actualmente enfrentan uno de los más grandes retos en su historia: la diferencia entre la productividad de diversos actores económicos. Por ejemplo, las multinacionales tienen índices elevados de productividad; contrario a esto, las Pymes generan una productividad fluctuante a mediano o largo plazo.

Uno de los beneficios que traería al país incentivar el apoyo entre empresas grandes, medianas y pequeñas de un sector industrial específico sería la creación de clústeres. De acuerdo con los estudios económicos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), existe una integración limitada de las empresas locales a las cadenas de suministro de las empresas multinacionales debido a un desajuste entre lo que demandan las empresas extranjeras y las capacidades del sector empresarial (OCDE, 2017).

En línea con lo anterior, una política pública en el tema de clústeres puede llegar a considerarse como una alternativa para el escaso desarrollo que ha tenido la productividad en los países latinoamericanos a lo largo de los años.

Según se mencionó, el objetivo de este artículo fue identificar los principales desafíos que enfrentarían los países latinoamericanos en materia de capital humano y plataforma tecnológica para la implementación de una política de desarrollo de clústeres, tomando a Costa Rica como caso de estudio. Se hace hincapié en el tema del capital humano y la plataforma tecnológica, pues la evidencia empírica demuestra que se trata de dos de los retos más relevantes a superar para tener una política pública exitosa en desarrollo de clústeres.

En los últimos años se ha identificado que las empresas que se encuentran dentro de un clúster podrían obtener mayores beneficios, como el mejoramiento de su capital humano. Así lo menciona la Cámara de Comercio de Bogotá en un escrito sobre el Clúster de Software y Tecnologías de la Información de este país:

Gracias a la importancia y al crecimiento que ha tenido el sector durante los últimos años, el Clúster de Software y Tecnologías de la Información de Bogotá se ha posicionado como un actor importante que facilita la conexión entre oferta y demanda, fortalece el recurso humano del sector en cantidad y calidad, y contribuye a la industria bogotana por medio del impulso a la productividad (Cámara de Comercio de Bogotá, 2018, p. 45).

De la misma manera lo hacen Monge y Salazar-Xirinachs (2016, p. 91), quienes definen las plataformas y los centros tecnológicos como «entes que acompañan a las empresas para lograr llevar a cabo actividades de innovación importantes, que culminen con el desarrollo de ventajas competitivas de largo plazo y, por ende, incrementan su competitividad».

Esta investigación prosigue con un breve recorrido sobre la literatura concerniente al ámbito del capital humano y las plataformas tecnológicas de los clústeres, así como también a la relevancia de una política pública para su incentivo. Posteriormente se hará un recuento de la metodología empleada en este estudio, análisis de los resultados y, al final, se comparten las conclusiones obtenidas.

2. Los clústeres como sistema de agrupamiento empresarial para la mejora continua

David (2017, p. 8) expresa que la ventaja competitiva puede definirse como «cualquier actividad que una empresa haga especialmente bien en comparación con sus rivales, o cualquier recurso que la empresa posea y que sus rivales deseen».

MacGregor y Madsen (2018) dictan que «en un punto, la interconexión entre las firmas puede promover innovación y crecimiento pero, posteriormente, los altos niveles de interconexión pueden reducir la innovación y provocar el estancamiento». Por lo tanto, un sistema de agrupamiento empresarial, como un clúster, genera una mejora continua, debido a que se debe innovar periódicamente con el fin de buscar ventajas que logren generar un avance contra los rivales.

Como base de investigación se tomó la política de desarrollo de clústeres en la comunidad autónoma del País Vasco por ser pioneros y representar una de las mayores concentraciones industriales, al encontrarse entre los primeros lugares en Europa en cuanto a calidad. En el anuario del clúster de alimentación de Euskadi (País Vasco) citan:

Esta industria ejerce en Euskadi un notable papel de dinamización del sector primario, reforzando el alto grado de interdependencia entre ambos sectores. Entre sus características principales, destaca la capacidad de fabricar productos de elevada calidad y la apuesta por incorporar tecnología e innovación a sus procesos de producción (Cluster de Alimentación de Euskadi, 2018, p. 5).

El capital humano en los clústeres

Hace algún tiempo se creía que lo más importante que una empresa debía poseer era su capital financiero, pero se ha logrado constatar que la compañía logra su productividad gracias al capital humano, gracias a una buena comunicación, incentivos, promociones y calidad de vida.

Chiavenato (2017, p. 58) menciona que el capital humano «vale más o menos en la medida en que contenga talentos y competencias capaces de agregar valor a la organización, además de hacerla más ágil y competitiva».

Es ahí donde el capital humano dentro de un clúster puede ganar una ventaja competitiva, pues la excelencia en la productividad genera a futuro ganancias rentables al sector en el que se encuentran las diferentes empresas asociadas. Además, Dessler (2017, p. 12) señala que «el capital humano es la agrupación de conocimiento, educación, capacidades, habilidades y la pericia con la que los colaboradores pueden realizar su trabajo».

La plataforma tecnológica en los clústeres

En los clústeres deben existir plataformas tecnológicas que promuevan la competitividad y la innovación, con la colaboración necesaria para promover cada sector y, con ello, una mejora continua en los procesos.

De acuerdo con Porter (1996), los clústeres tienen un rol importante en cuanto a las innovaciones dentro de las empresas pertenecientes a estos, así como también su implementación y la manera en que se transfiere el conocimiento, debido a que la interacción con otras compañías genera aprendizaje y conocimiento respecto a las necesidades tecnológicas del momento.

La cuestión principal de las plataformas tecnológicas es que son entes que promueven la investigación y el desarrollo en las empresas aglomeradas,

lo que a su vez contribuye a que tengan más facilidades tecnológicas, y tal como lo mencionó Porter (1996), estimulando las capacidades y ventajas del clúster.

Monge y Salazar-Xirinachs (2016, p. 62) indican que la «misión de las plataformas tecnológicas es generar, captar y transferir conocimiento científico-tecnológico, con el fin de ponerlo a disposición de las empresas para que puedan completar sus capacidades tecnológicas, facilitando así la mejora de su competitividad por medio de la creación de valor».

La política pública para incentivar y apoyar los clústeres

El capital humano y las plataformas tecnológicas dentro de los clústeres no serían posibles sin una política pública que los respalde e incentive. Debido a ello, las grandes potencias mundiales han definido su estrategia basándose en las aglomeraciones de clústeres; es así como cada año los países realizan un plan para medir qué tan favorables son sus políticas públicas, con la finalidad de replantearse aquellas que ya son obsoletas o necesitan reformularse.

Durante la presentación del clúster aeroespacial de Costa Rica en 2016, el exministro de Comercio Exterior del país, Alexander Mora, afirmó que «[...] Costa Rica tiene la oportunidad de construir nuevos ecosistemas productivos, aprovechando el capital humano, la plataforma académica y científica, y el énfasis en el talento joven para atraer inversión y empresas especializadas» (Rodríguez, 2016).

Según un informe de la Cámara de Industria de Costa Rica, existe una propuesta en cuanto a políticas verticales y de intervención del mercado, que trata sobre la promoción del desarrollo de clústeres: «Se recomienda diseñar e implementar una política de desarrollo de clústeres o ecosistemas productivos en línea con las mejores prácticas internacionales, donde participen empresas de uno o varios sectores interrelacionados [...]» (Fundación Comisión Asesora de Alta Tecnología (CAATEC) y DRP Trejos y Cornick, 2016, p. 27).

3. Metodología

Enfoque de la investigación

Por sus características y objetivos, la presente investigación se apoya en el enfoque cualitativo que, como lo mencionan Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 7) «[...] utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación». En una primera instancia, se eligió este tipo de enfoque porque con el estudio de esta investigación se busca encontrar los

principales desafíos que enfrentarían los países latinoamericanos en materia de capital humano y plataformas tecnológicas si implementaran una política de desarrollo de clústeres. Además, se convertiría en un precursor en futuras líneas de investigación sobre el tema, así como para promover un modelo basado en el desarrollo de clústeres.

Diseño de la investigación

En 1990, el gobierno vasco atravesaba por una etapa de caída de su economía debido a que perdía ventaja competitiva ante el mundo. Por esta razón, el mismo año, el País Vasco junto con el reconocido economista Michael Porter decidieron iniciar un estudio para analizar la situación competitiva de la economía vasca y su potencial de competitividad a largo plazo. En ese análisis se concluyó que un aspecto fortalecedor del tejido industrial vasco eran y son los clústeres; debido a esto, en 1990 se creó la política para la competitividad basada en estos, más conocida en la actualidad como la política industrial de desarrollo de clústeres, la cual cuenta con 22 agrupaciones a 2018, impulsadas por la Dirección de Internacionalización del Departamento de Desarrollo Económico y Competitividad, de la Agencia para el Desarrollo Vasco (SPRI).

Por tal motivo, esta investigación tomó como punto comparativo aquel país y, de la misma manera, se considera un diseño de investigación-acción debido a que se proponen resolver una problemática de un sector y posteriormente pretenden darle solución. De igual manera, esta investigación procuraba encontrar los diferentes puntos de mejora de los países latinoamericanos en cuanto a una posible implementación de clústeres. Para ello, el presente estudio se basó en una serie de entrevistas con expertos bilbaínos y costarricenses que por años han estudiado el fenómeno clúster (ver tabla 1).

Unidad de análisis y fuentes de información

Para esta investigación se tomaron en consideración entidades miembro localizadas en el ecosistema de la política de clústeres en el País Vasco, España, y de igual manera a expertos costarricenses que han estudiado el fenómeno, con el fin de promover las agrupaciones empresariales para obtener beneficios, tales como el mejoramiento de su producción. Los entrevistados fueron seleccionados con una muestra por conveniencia y en cadena. En total, trece personas colaboraron con esta investigación. Los expertos del País Vasco fueron seleccionados de acuerdo con su protagonismo en la política industrial de clústeres en Euskadi, así como también por su aporte en esta.

Mientras que los expertos nacionales fueron entrevistados por haber realizado estudios relacionados con el t6rmino cl6ster y por ser promotores de estudios vanguardistas en Costa Rica. Para la obtenci6n de la informaci6n, se hicieron entrevistas semiestructuradas, cuyos c6digos de identificaci6n eran: EC (expertos costarricenses); LL (para la Promotora de Comercio Exterior de Costa Rica, PROCOMER); MC (miembro de cl6ster); EI (experto internacional). El detalle de los entrevistados y la entidad que representan se detallan en la tabla 1.

Tabla 1. Fuentes de informaci6n y entidad que representa

C6digo de entrevista	Entrevistado	Entidad que representa	Nacionalidad
EC	Ricardo Monge Gonz6lez	CAATEC	Costarricense
EC	Paula Arzadun	Tecnol6gico de Costa Rica	Costarricense
EC	Rony Rodr6guez Barquero	Tecnol6gico de Costa Rica	Costarricense
EC	Luis Figueroa	Asesor empresarial	Costarricense
EC	Jos6 Eduardo Araya Molina	Asesor empresarial	Costarricense
LL	Laura L6pez Salazar	PROCOMER	Costarricense
MC	Mar6a Pascual de Zulueta	Basque Health Cluster	Pa6s Vasco
MC	Mikel Ibarra	Asociaci6n Cl6ster de Medio Ambiente (ACLIMA)	Pa6s Vasco
EI	Amaia Mart6nez Muro	SPRI	Pa6s Vasco
EI	Jes6s Valero	Tecnalia Corporaci6n Tecnol6gica	Pa6s Vasco
EI	Mar6a Luisa Arriola Nieto	Incubadora de empresas (Bic Gipuzkoa)	Pa6s Vasco
EI	Sergio Cardoso	INNOSASUN	Pa6s Vasco
EI	Bego6a Aldekogaray	Oficina Internacional, SPRI	Pa6s Vasco

Fuente: elaboraci6n propia con datos obtenidos de las entrevistas realizadas durante 2018.

Instrumentos de investigación

Se construyeron cuatro guías² de preguntas para las entrevistas semiestructuradas, las cuales formuló el investigador. En estas se buscaba observar la perspectiva de cada uno de los entrevistados sobre el conocimiento y la aplicación de dicha política.

La primera incluyó a los expertos costarricenses e indagaba sobre la perspectiva de cada uno sobre la implementación de la política en el país. La segunda fue formulada para entrevistar a los expertos internacionales, más específicamente a los dirigentes de las diferentes entidades en torno a la política de desarrollo de clústeres del País Vasco. Su objetivo era lograr conocimiento más a profundidad de esa política.

Se entrevistó a dos clústeres con los que se tuvo contacto para conocer sobre tales asociaciones en el País Vasco, estas se realizaron con la guía tres. Y en la guía cuatro, que buscaba el conocimiento que poseen hoy día entidades costarricenses y latinoamericanos sobre clústeres, se entrevistó a la coordinadora de Alianzas Estratégicas de PROCOMER.

Estrategia de análisis

Para poder recopilar la amplitud de la información, se grabaron las entrevistas, con la debida autorización. La duración promedio de estas fue de treinta y cinco minutos aproximadamente. Posteriormente, se codificaron por medio del programa para análisis de información Nvivo, partiendo de la base de que puede utilizarse porque «codifica unidades de contenido (texto y otros materiales), con base en el esquema diseñado por el Investigador» (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 452).

Los datos se clasificaron de acuerdo con la definición más certera y con base en ello se agruparon para encontrar los resultados mostrados en este documento, con base en los pasos descritos por Hernández, Fernández y Baptista (2014):

- i. Darnos cuenta de si captamos o no el significado que buscan transmitir los participantes o el que pretendemos encontrar en los documentos o materiales.
- ii. Reflexionar si incluimos todas las categorías relevantes posibles.
- iii. Revisar las reglas para establecer las categorías emergentes.
- iv. Evaluar el trabajo realizado.

2 Las guías de entrevista no se incluyeron en el artículo por limitación de espacio, pero están disponibles contra pedido. Los interesados pueden ponerse en contacto con la primera autora del artículo en el correo indicado al final del presente texto.

4. Resultados

Se presentan los principales desafíos encontrados en esta investigación.

Principales desafíos en capital humano para la implementación exitosa de una política de desarrollo de clústeres.

Las asociaciones de clúster son entidades que se forman en la búsqueda de una mayor competitividad del sector y un pilar importante para lograrlo es la buena gestión del talento humano.

Los desafíos que los expertos consultados manifestaron deben resolver antes y durante la política. Estos datos se presentan en la tabla 2.

Tabla 2. Desafíos en capital humano en los clústeres

Retos en capital humano	Expertos		Total
	Nacionales	Internacionales	
Capacitación	54 %	20 %	74 %
Programas de apoyo		40 %	40 %
Atracción del talento		40 %	40 %
Capacidad I+D	30 %		30 %
Refuerzos de técnicos	8 %		8 %
Relación educación-empresas-gobierno	8 %		8 %

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos por medio de las entrevistas realizadas en 2018.

Como puede observarse, únicamente la capacitación fue el reto en que los expertos tanto costarricenses como internacionales concordaron, obteniendo una calificación total de 74 %. Mientras que el reto de reforzar los estudios a nivel técnico y la relación educación-empresa y gobierno ocupan un total de 8 % cada uno.

Capacitación y atracción de talento

Durante su entrevista, Aldeogaray, (8 de marzo de 2018) relató que «la capacitación del recurso humano es bastante alta, es indispensable para evaluar las acciones y con base en ello proponer mejores correctivas». Por esta razón, el capital humano de una empresa debe estar siempre capacitado, para así desarrollar las mejores competencias de sus colaboradores: mayor

productividad, creatividad e innovación, lo que a su vez genera contribuciones importantes con respecto a los objetivos organizacionales del clúster.

Las asociaciones clúster identifican los retos en capital humano «a través de los grupos de trabajo a los que se asiste con las empresas, cuando se asiste a ferias empresariales y explorando informes de mercado donde los países pioneros en las distintas áreas de salud van viendo hacia dónde quieren ir. Las empresas informan sobre las necesidades» (Pascual de Zulueta, comunicación personal, 22 de febrero de 2018).

Así también lo indica Araya-Molina (12 de abril de 2018), quien durante la entrevista manifestó que la «capacitación, aceleración y acompañamiento en los componentes individual, asociativo, sectorial y territorial, tanto en la organicidad empresarial, empleabilidad como en los emprendimientos, es uno de los retos que el país debe afrontar en sus inicios». Con respecto a tal afirmación, se deduce que tanto en Costa Rica como en el resto de los países latinoamericanos es indispensable la capacitación para el trabajo con el fin de desarrollar las habilidades y talentos de los colaboradores y de esta forma, tener un mayor conocimiento sobre las áreas a las que se dedica el clúster.

Entiéndase por persona talentosa aquella que es apta para determinada ocupación, es decir, tomar los riesgos, y se compromete con aquella habilidad que le fue dada. «Las personas necesitan tener una idea y, sobre todo, flexibilidad, valentía, asumir riesgos, soportar la incertidumbre, conectarse con el mundo. (Arriola, 2 de marzo de 2018).

Programas de apoyo, capacidad para la investigación y desarrollo (I+D)

A nivel internacional se ha promulgado la capacidad de cada país para generar investigación y desarrollo, y esto conlleva que sea un lugar con progreso en busca de mejores oportunidades para sus ciudadanos.

Santiago Sarmiento del Valle, en un artículo para la Universidad Autónoma del Caribe, en Barranquilla, Colombia, expone que:

Es necesario ver los clústeres de distinta forma, limitarlos a un sector industrial específico, una ubicación o localización y tener presente que los actuales medios de comunicación y el desarrollo de redes podrían facilitar su desarrollo desde una perspectiva más moderna, que involucre a más grupos de la sociedad acompañados de políticas que incentiven formas de colaboración e integración (Sarmiento del Valle, Santiago, 2017, p. 174)

A su vez, Martínez Muro (27 de febrero de 2018) establece que:

Desde el gobierno vasco se ha venido apoyando durante un montón de años en diferentes programas de I+D para apoyo a las empresas, lo que ha logrado mayor capacitación de estas, para que cada día fortalezcan su capital humano.

Es importante recalcar lo anterior, pues para que un territorio posea excelente capacidad de investigación y desarrollo debe apoyarse desde el gobierno o Estado con el fin de buscar mejoras en conjunto con los diferentes sectores. Dentro de los programas de apoyo vinculados a una asociación clúster están programas académicos, empresariales y de financiamiento, y entre estos se hallan incubadoras de empresas y desarrolladoras de potencial empresarial.

Un modelo claro de la política industrial de clústeres en el País Vasco es el programa creado para favorecer la colaboración entre el sistema sanitario público vasco y terceros, principalmente Pymes, posteriormente empresas en general (INNOSASUN), donde poseen una Fundación Vasca de Innovación e Investigación Sanitarias (BIOEF), que es la fundación del gobierno vasco y tiene encomendada la gestión de I+D que se realiza en el sistema sanitario público vasco. Así también se encuentra BIC Bizkaia, una incubadora especializada en tecnologías bio-nano-macro, manufactura avanzada y tecnologías limpias del gobierno.

Cardoso (5 de marzo de 2018), encargado de la Gestión de Investigación y del Desarrollo e Innovación de BIOEF alude que «este centro brinda a las empresas la posibilidad de abrir nuevos mercados gracias a estudios que se realizan en INNOSASUN, la posibilidad de introducir sus desarrollos en la cartera del sistema de prestaciones sanitarias públicas en la comunidad autónoma del País Vasco (Osakidetza)». La capacidad para generar investigación y desarrollo estimula el crecimiento de las empresas, para que vayan de lo micro a lo macro en su sector.

Araya-Molina (12 de abril de 2018), señala que uno de los retos que tanto Costa Rica como los demás países latinoamericanos podrían tener es «la incentivación y fortalecimiento de la investigación aplicada, de interés local y regional», debido a que en ciertas ocasiones se observa que no existe este método de estudio, que se enfoca en un tema específico.

Refuerzos de técnicos, relación educación-empresas-gobierno

López-Salazar (15 de febrero de 2018), durante su entrevista, indicó que los retos en «capital humano dependen del sector, pues puede que nos falte especialización. Falta la incentivación de técnicos». De igual manera lo planteó Arzadun (2018): «uno de los temas que se debe reforzar es el tema de los técnicos, ya que son los niveles donde hay una brecha. En temas de educación es donde se debe apalancar las principales actividades».

Durante su entrevista, Figueroa (9 de abril de 2018) señaló que «es preciso que la legislación, la regulación y el funcionamiento general de las instituciones públicas/privadas den apoyo al sector empresarial (incluido el sector financiero) y estén alineadas al concepto de clústeres. Para esto, es necesario brindar capacitación a los funcionarios de las instituciones clave». Debido a que en ciertos países no existe una legislación o política que logre regular el sistema de clústeres, se hace un tanto tedioso para las empresas participar en estos sin interrumpir su accionar.

Rodríguez-Barquero, por su parte (15 de marzo de 2018), indica que uno de los principales retos de los países latinoamericanos es «poner a trabajar a las empresas de los clústeres con los centros de enseñanza. Hay que educar a las personas».

5. Principales desafíos en plataformas tecnológicas que enfrentarían los países latinoamericanos al implementar una política de desarrollo de clústeres

El ecosistema del negocio ya es muy exitoso. Muchas compañías vienen con el enfoque de manufactura; investigación y desarrollo es algo que deben promover, para tener un paso adelante en la siguiente generación de productos, así como todo lo que tenga que ver con la digitalización. (Parreaguire, 2019).

De acuerdo con lo anterior, podemos observar que tanto Costa Rica como otros países latinoamericanos deben dedicar esfuerzos para desarrollar aspectos como son ciencia, tecnología e innovación. En los últimos años, Costa Rica ha apuntado hacia la mejora continua, no obstante, falta algunos puntos por mejorar.

Los datos obtenidos por medio de las entrevistas semiestructuradas se muestran en la tabla 3.

Tabla 3. *Desafíos en plataformas tecnológicas dentro de los clústeres*

Retos en plataformas tecnológicas	Expertos		Total
	Nacionales	Internacionales	
Financiamiento	40 %		40 %
Identificación de centros tecnológicos	40 %		40 %
Nuevos centros tecnológicos		33 %	33 %
Inversión en equipamiento		33 %	33 %
Estrategias de transferencia tecnológica		33 %	33 %
Integración de la información	20 %		20 %

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos por medio de las entrevistas realizadas durante 2018.

De los resultados anteriores puede observarse que hay un empate en el primer lugar con 40 % en financiamiento e identificación de los centros tecnológicos y, por último, pero no menos importante, está la integración de la información con 20 %. Estos aspectos se desarrollan a continuación.

Financiamiento e identificación de centros tecnológicos

Los expertos costarricenses recalcaron que tanto el financiamiento como la identificación de los centros tecnológicos son dos grandes retos de los países latinoamericanos, pues son dos puntos de mejora en el sistema.

Costa Rica sí cuenta con centros tecnológicos pero, o son muy costosos o son poco conocidos, de modo que la mayoría de las empresas pequeñas, medianas o grandes no tienen estos recursos para sus proyectos tecnológicos. Rodríguez-Barquero (15 de marzo de 2018) así lo indicó, «se necesita más financiamiento para fortalecer los centros tecnológicos, ya que en ocasiones estos no poseen recursos financieros para solventar sus actividades».

Y en cuanto a la identificación de los centros tecnológicos, Monge-González (9 de febrero de 2018) manifestó que «no se tienen muy bien identificados cuáles son los centros de investigación con los que cuenta el país y no se sabe cómo se puede ponerlos a trabajar con los centros de transferencia tecnológica, así como también coadyuvar con el sector privado».

Nuevos centros tecnológicos e inversión en equipamiento

Se ha logrado observar que el capital humano es indispensable en los clústeres, sin embargo, los centros tecnológicos cumplen un factor más relevante para las empresas que todas aquellas que no cuentan con recursos para generar conocimiento a través de investigaciones.

Durante el estudio, Araya-Molina (12 de abril de 2018) indicó que «la sostenibilidad de las plataformas y los centros tecnológicos se deben impulsar como entes activos y de constante crecimiento de información sustantiva [pues] la visión de las corporaciones o centros tecnológicos es de que generen PIB a partir de la I+D» (Valero, 2 de marzo de 2018).

Estrategias de transferencia tecnológica e integración de la información

Para que la información sea accesible a los usuarios, esta debe transferirse de la mejor manera y estar al alcance de todos los miembros.

Rodríguez-Barquero (15 de marzo de 2018) señala «que se pueda tener más detalle de lo que se produce en un territorio en cada eslabón productivo, dónde se está vendiendo, quiénes participan, es decir, conocer más los

actores, su distribución geográfica y su importancia en el clúster, aunque este no sea planificado, sino que exista de manera natural».

6. Conclusiones y recomendaciones

Esta investigación consistió en el análisis de experiencias exitosas en materia de políticas de desarrollo de países que han implementado este tipo de políticas públicas. Para ello se estudiaron índices de competitividad, artículos científicos que han publicado investigadores extranjeros, además de realizar entrevistas a personas a cargo de organismos presentes en la política de desarrollo de clústeres en la comunidad autónoma del País Vasco y expertos que han estudiado este fenómeno en Costa Rica.

Con base en lo anterior, se conoció que muchos de los países que cuentan con políticas públicas que impulsan y regulan el desarrollo de clústeres son naciones con índices de competitividad altamente desarrollados e innovadores; ejemplos claros son Suiza, Italia, Estados Unidos, Alemania y España.

Según lo mencionado anteriormente, se comprobó que para implementar una política de desarrollo de clústeres es necesario tratar de forma anticipada algunos desafíos importantes en materia de capital humano y plataformas tecnológicas. Estos fueron aportes de los resultados de la presente investigación. En lo que respecta a los desafíos en capital humano, la atracción de talento y capacitación a los egresados y colaboradores de las empresas socias son indispensables, pues desarrollan habilidades blandas, tales como competitividad, innovación y emprendimiento, cooperativismo. Para ello, es de suma importancia crear apoyos por medio de programas que faciliten la interacción tanto del egresado como del empleador y el empleado. Tanto Costa Rica como otros países de América Latina tienen un capital humano sumamente calificado debido a que sus centros educativos y de formación universitaria en su mayoría están avalados con altos estándares de calidad.

En cuanto a plataformas tecnológicas se halló que en Costa Rica, al igual que en otros países latinoamericanos, no hay centros tecnológicos privados; los que existen son en su mayoría públicos y dependen de forma importante de los ingresos del Estado, lo que genera poca o nula colaboración con las empresas del país. Por consiguiente, debe invertirse más en infraestructura de alta tecnología con más aporte de las instituciones y empresas para fomentar la innovación y la investigación. Los centros tecnológicos requieren de un mayor dinamismo con las instituciones del país, así como los centros de estudio y las empresas, por lo que es necesario mayor financiamiento para generar mejores resultados.

En los puntos presentados se recomienda a aquellos países que deseen promover una estructura de aglomeraciones, incentivar las capacitaciones de inducción, para y en el trabajo, con lo cual podrían mejorar las áreas de conocimiento. De igual forma se recomienda que existan diferentes tipos de financiamiento, entre los que destacan los de corto plazo, largo plazo, interno, externo y gratuito; es decir, que existan diferentes formas para lograr el medio, ya sea mediante empresas públicas o privadas.

Este artículo pretende ser un aporte para futuras investigaciones en desarrollo de clústeres y, de igual forma, procura ser una iniciativa a aquellos países que deseen mejorar sus innovaciones y calidad empresarial. Dado lo anterior, se logró comprobar con base en lo observado en la política de desarrollo de clústeres del País Vasco, que un trabajo en conjunto exige sacrificio y dedicación pero con ello se obtienen grandes resultados estratégicos y de fortalecimiento en las universidades y empresas, así como también el gobierno, con el fin de buscar una mejora continua, lo que a su vez genera mayor innovación, un conocimiento más audaz, dando lugar a que la competitividad en los sectores sea sana y el aspecto económico se vea favorecido.

Referencias bibliográficas

- Aldekogaray, B. (8 de marzo de 2018). Entrevista de S. P. Leitón Elizondo (audio). Archivo personal.
- Araya-Molina, J. E. (12 de abril de 2018). Entrevista de S. P. Leitón Elizondo (audio). Archivo personal.
- Arriola Nieto, M. L. (2 de marzo de 2018). Entrevista de S. P. Leitón Elizondo (audio). Archivo personal.
- Cámara de Comercio de Bogotá (2018). *Clúster de software y tecnologías de la información de Bogotá-Región: hacia la implementación de estrategias para el fortalecimiento del capital humano*. Bogotá: CCB y PNUD. Recuperado el 11 de noviembre de: <http://hdl.handle.net/11520/19760>
- Cardoso, S. (5 de marzo de 2018). Entrevista de S. P. Leitón Elizondo (audio). Archivo personal.
- Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento humano*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Cluster de Alimentación de Euskadi (2018). *Anuario 2018. Guía de socios*. País Vasco: Gobierno vasco. Recuperado el 13 de noviembre de 2019 de: http://www.clusteralimentacion.com/media/uploads/publicaciones/documentos/Anuario_Tama%C3%B1o_Reducido.pdf
- David, F. y David, F. (2017). *Conceptos de Administración Estratégica* (15ª ed.). México: Pearson.
- Dessler, G. y Varela, R. (2017). *Administración de recursos humanos*. Pearson Educación de México SA de CV.
- Figuroa, L. (9 de abril de 2018). Entrevista de S. P. Leitón Elizondo (audio). Archivo personal.
- Fundación Comisión Asesora de Alta Tecnología (CAATEC) y DRPTrejos y Cornick (2016). *Propuestas para la competitividad del sector industrial*. San Pedro: Cámara de Industrias de Costa Rica (CICR)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- López-Salazar, L. (15 de febrero de 2018). Entrevista de S. P. Leitón Elizondo (audio). Archivo personal.
- MacGregor, N. y Madsen, T. L. (2018). «Cluster Evolution». En Oxford Research Encyclopedia of Business and Management. 10.1093/acrefore/9780190224851.013.1
- Martínez Muro, A. (27 de febrero de 2018). Entrevista de S. P. Leitón Elizondo (audio). Archivo personal.
- Monge-González, R. (9 de febrero de 2018). Entrevista de S. P. Leitón Elizondo (audio). Archivo personal.
- Monge González, R. y Salazar-Xirinachs, J. (2016). *Políticas de clústeres y de desarrollo productivo en la comunidad autónoma del País Vasco. Lecciones para América Latina y el Caribe*. Lima: OIT Américas, informes técnicos.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OCDE (2017). Estudios Económicos de la OCDE, Costa Rica. Evaluación

- económica. París, OCDE. Recuperado el 12 de noviembre de 2019 de: <http://www.oecd.org/economy/surveys/Costa-Rica-2018-Estudios-Economicos-de-la-OCDE.pdf>
- Parreaguirre, F. (27 de febrero de 2018). «Costa Rica debería convertirse en un gran clúster de dispositivos médicos» (en línea). *La República.net*. Recuperado el 11 de noviembre de: <https://www.larepublica.net/noticia/costa-rica-deberia-convertirse-en-un-gran-cluster-de-dispositivos-medicos>
- Pascual de Zulueta, M. (22 de febrero de 2018). Entrevista de S. P. Leitón Elizondo (audio). Archivo personal.
- Porter, M. E. (1996). «Competitive Advantage, Agglomeration Economies, and Regional Policy». *International Regional Science Review*, 19 (1-2): 85-90. 10.1177/016001769601900208
- Porter, M. (1998). «Clusters and the new economics of competition». *Harvard Business Review*, 76 (6): 77-90. Recuperado el 11 de noviembre de: <https://hbr.org/1998/11/clusters-and-the-new-economics-of-competition>
- Rodríguez Barquero, R. (15 de marzo de 2018). Entrevista de S. P. Leitón Elizondo (audio). Archivo personal.
- Rodríguez, C. (8 de marzo de 2016). «Lanzan clúster aeroespacial en Costa Rica». *Semanario Univerdad*. Recuperado el 11 de noviembre de: <https://semanariouniversidad.com/ultima-hora/lanzan-cluster-aeroespacial-costa-rica/>
- Sarmiento del Valle, S. (2017). «Clúster: Alternativa para el crecimiento regional». *Dimensión Empresarial*, 15 (2), 169-187. 10.15665/rde.v15i2.1222
- Valero, J. (2 de marzo de 2018). Entrevista de S. L. Elizondo (audio). Archivo personal.

Los autores

Silvia Paola Leitón Elizondo es bachiller en Administración de Empresas del Instituto Tecnológico de Costa Rica y técnico medio en Contabilidad. Labora actualmente en Accenture, Costa Rica, en el área de Transaction Processing New Associate. En 2012 realizó una pasantía en el Banco Popular y de Desarrollo Comunal, y también ha pertenecido a grupos líderes de la Cooperativa de Ahorro y Crédito. Durante sus estudios universitarios participó en diferentes labores en la Escuela de Administración de Empresas del Tecnológico de Costa Rica, entre los que destaca la Comisión de Mercadeo.

Correo electrónico: silvialeitonelizondo@gmail.com

Juan Carlos Leiva tiene un doctorado en Dirección de Empresas por la Universidad de Valencia, España, y es profesor catedrático en la Escuela de Administración de Empresas del Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR). Sus áreas de investigación son el emprendimiento, la innovación y competitividad en las pequeñas y medianas empresas. Ha publicado numerosos artículos sobre estos temas, así como varios libros. En el ITCR ha fungido como coordinador del Programa de Emprendedores, de los posgrados en Administración y actualmente es, además de académico tiempo completo, director editorial de la revista *Tec Empresarial*.

Correo electrónico: jleiva@itcr.ac.cr

LINEAMIENTOS PARA LOS AUTORES

The Anáhuac Journal: Business and Economics es una revista semestral de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad Anáhuac México.

The Anáhuac Journal recibe artículos inéditos que no se hayan publicado en ningún medio impreso o electrónico, ni que hayan sido postulados de forma simultánea para su publicación en otras revistas u órganos editoriales.

Los artículos deben ser producto de investigaciones y estudios con resultados originales en las siguientes líneas temáticas:

- | | |
|---------------------------------------|--------------------------|
| a) Derecho corporativo | g) Mercadotecnia |
| b) Gobierno corporativo | h) Economía y estrategia |
| c) Responsabilidad social empresarial | i) Finanzas y contaduría |
| d) Ética empresarial | j) Toma de decisiones |
| e) Liderazgo y dirección | k) Economía |
| f) Emprendimiento e innovación | l) Innovación |

Sobre el proceso

1. *The Anáhuac Journal* utiliza el sistema de gestión editorial OJS (Open Journal Systems), de ahí que todos los manuscritos enviados por los autores deben ser ingresados en este sistema. Para ello, los autores necesitan registrarse y enviar sus artículos acompañados del formulario de Declaración de autoría, buenas prácticas y cesión de derechos. Se devolverá a los autores/as aquellos envíos que no cumplan estas directrices.
2. Los artículos se enviarán a dos árbitros, quienes determinarán en forma anónima: a) publicarlo sin cambios, b) publicarlo cuando se hayan realizado correcciones menores, c) publicarlo una vez que se haya efectuado una revisión a fondo o d) rechazarlo. En caso de discrepancia entre ambos resultados, el texto se enviará a un tercer árbitro, cuya decisión definirá su publicación. Los resultados del proceso de dictamen académico serán inapelables en todos los casos. Los trabajos enviados por académicos serán siempre sometidos a consideración de árbitros externos a su institución.
3. Una vez aceptado el trabajo en su versión final, el autor cede todos los derechos patrimoniales sobre su obra por tiempo indefinido y otorga consentimiento para que *The Anáhuac Journal* lo reproduzca en distintos medios.
4. Los trabajos autorizados por los árbitros se publicarán en la revista y se notificará a sus autores sobre esta decisión en un plazo máximo de cuatro meses a partir de la recepción del documento.
5. La revista se reserva el derecho de hacer los cambios editoriales que considere pertinentes.

Requisitos y aspectos formales para la presentación de los trabajos

Como parte del proceso de envío, los autores/as están obligados a comprobar que su envío satisfaga todos los elementos que se muestran a continuación. Se devolverá a los autores/as aquellos envíos que no cumplan estas directrices. Por políticas editoriales, todos los envíos deben hacerse en esta plataforma, por lo tanto, no se recibirán manuscritos enviados directamente a través de correo electrónico.

Estructura mínima del trabajo:

- Formato WORD (formato.doc o .docx), tipografía Arial de 12 puntos, interlineado de 1.5 cm.
- La extensión máxima es de 25 hojas tamaño carta (215.9 x 279.4 mm). incluyendo tablas, figuras, referencias y apéndices.
- Los artículos pueden ser escritos en español o inglés y deben incluir el título y un resumen en ambos idiomas. En todos los casos, incluyendo los artículos en español, la calidad del estilo de la versión final es total responsabilidad del autor o autores.
- El resumen será de hasta 180 palabras; deberá incluir máximo 5 palabras clave y la clasificación JEL (Journal of Economic Literature), que puede descargarse de la siguiente liga: <https://www.aeaweb.org/econlit/jelCodes.php?view=jel>
- El título, resumen y palabras clave deben ir al comienzo del artículo, en ambos idiomas.
- Deberá incluir una introducción que refleje con claridad los antecedentes del trabajo, su desarrollo y conclusiones.
- Las notas de pie de página deberán estar en la hoja correspondiente y deberán usarse para aclarar conceptos o cuestiones editoriales, pero no para las referencias bibliográficas.
- Las referencias bibliográficas se harán según las normas de la APA. No deben extenderse de modo innecesario y deberán aparecer completas en páginas separadas, ordenadas alfabéticamente y, para cada autor, en orden cronológico, del más antiguo al más reciente. Deben tener la información completa sobre la fuente respectiva, incluyendo el DOI (Digital Object Identifier) cuando esté disponible, y deben insertarse al final del artículo, antes de cualquier apéndice. Los autores deben asegurarse de que haya una correspondencia estricta entre los nombres y años reconocidos en el texto y aquellos listados en la bibliografía, es decir, todos los trabajos citados deberán aparecer en las referencias bibliográficas.
- Las referencias bibliográficas se harán según las normas de la APA que establecen, entre otras, lo siguiente:
 - a) **Libros:** Autor (apellido e inicial del nombre). Año de publicación (entre paréntesis). Título del libro (en cursivas), Edición (entre paréntesis y solo si se considera importante). Lugar de edición (:), Editorial. Si no tiene editorial se escribe [s.n.], del latín sine nomine, que significa «sin nombre».

Ejemplo: Castel, R. (1997). *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado* (1ª ed.). Argentina: Paidós.

Libro con más de un autor: Autor(es) (apellido e inicial del nombre). Año de publicación (entre paréntesis). Título del libro (en cursivas). Edición (entre paréntesis), Lugar de edición (:), Editorial: De Mattos, C. y Ducci, M.E. (2005). Santiago en la globalización: ¿una nueva ciudad? (2ª ed.). Santiago: Lom.

Ejemplo: De Mattos, C. y Ducci, M.E. (2005). *Santiago en la globalización: ¿una nueva ciudad?* (2da ed.). Santiago: Lom.

Note que si el libro está escrito por más de 5, deberá indicarse con un et al. después del primer autor (del latín *et alia* (y otros).

Ejemplo: Dellanegra, G. *et al.* (1983). *Los países del Atlántico Sur: geopolítica de la Cuenca de la Plata*. Buenos Aires: Pleamar.

- b) Artículo de revista impresa: Apellido, inicial del nombre. Año de publicación (entre paréntesis). Título del artículo en redondas y entre comillas. Nombre de la

revista (en cursivas), Volumen de la revista, número de edición (entre paréntesis): intervalo de páginas en el que se encuentra el artículo.

Ejemplo: Oszlak, O. (2009). "El Estado transversal". *Encrucijadas UBA*, 8 (26): 2-4.

- c) Artículo de revista en internet: Apellido, inicial del nombre. Año de publicación (entre paréntesis). Título del artículo (en redondas y entre comillas). Nombre de la revista (en cursivas). Volumen de la revista, número de edición (entre paréntesis), Recuperado de (seguido de dos puntos): página de internet. Ejemplo: Gadner, H. (1983). "La teoría de las inteligencias múltiples". *Revista Española de Investigación en Educación*, 9 (2). Recuperado de: <http://urlinventada.es>

Cualquier otra fuente, como base de datos o enciclopedia en línea debe integrar datos detallados del texto citado: autor si lo hay, si no, directamente el título del texto, año si lo hay y si no lo hay, colocar (s/f) (sin fecha). Y la dirección de internet. Recuperado de: página de internet

En el caso de que el texto tenga DOI, incluirlo. Esta es la página para búsqueda de DOI: <http://search.crossref.org/?q=>

Ejemplo: Morey, C. C. *et al.* (2015). "The color-sharing bonus: Roles of perceptual organization and attentive processes in visual working memory". *Archives of Scientific Psychology*, 3: 18-29. DOI: doi.org/10.1037/arc0000014

- Las ilustraciones, fotografías, mapas, diagramas, dibujos, deben tener sus leyendas correspondientes, títulos, una numeración consecutiva, la fuente de donde se obtuvo la información (en caso de ser elaboración propia, hay que señalarlo de esa manera) y deben estar libres de derechos. En caso de imágenes, ilustraciones o dibujos deben estar en alta resolución (300 dpi); en caso de tablas y gráficas deberá enviarse aparte el archivo original en el que fueron creadas (excel, power point, etcétera).
- Los títulos de cuadros y gráficas deben realizarse en tablas de word o excel e ir secuenciados en números arábigos. El cuadro o gráfica debe llevar encabezado en letra negrita tipo Times New Roman y al centro. En la parte inferior debe anotarse la fuente con letra de 10 puntos. En los cuadros debe citarse la fuente (autor y año); con el siguiente formato: bordes (líneas) internos y sencillos, sin bordes izquierdo y derecho en los títulos de cada columna. Las gráficas con borde suave y las barras y líneas en tonos grises. OJO: las fuentes de tablas o gráficos que no sean elaboración propia deben también ir incluidos en las Referencias bibliográficas.
- Las pruebas matemáticas largas y tablas muy detalladas y extensas deberán estar en un apéndice o, en su caso, omitirse. Los autores deberán hacer un esfuerzo por explicar los resultados del significado de las pruebas matemáticas.
- Las ecuaciones deberán presentarse en líneas separadas y centradas. Deberán estar numeradas consecutivamente, en el margen derecho, usando números arábigos entre paréntesis.
- Información del autor(es): en la última página deberán incluirse los datos generales del autor (es): nombre completo, centro o departamento al que se encuentra(n) adscrito(s) laboralmente, dirección postal institucional, dirección de correo electrónico y un breve resumen de su experiencia académica (no mayor a 250 palabras).
- Los manuscritos deben ir acompañados de la carta firmada de aviso de privacidad y cesión de derechos a la revista *The Anáhuac Journal*.

Aviso de derechos de autor/a

© 2019, Facultad de Economía y Negocios, Universidad Anáhuac. Reservados todos los derechos. La publicación del artículo en versión impresa implica la cesión total de los derechos de autor (*copyright*) a la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad Anáhuac México. La revista se reserva el derecho para la reproducción total o parcial del trabajo en otros medios impresos, electrónicos o cualquier otra alternativa, reconociendo siempre su autoría.

Declaración de privacidad

Los datos personales introducidos en esta revista se usarán exclusivamente para los fines establecidos en ella y no se proporcionarán a terceros o para su uso con otros fines.

Acerca de este sistema de publicación

Esta revista utiliza Open Journal Systems (<https://openjournalsystems.com>), que es un gestor de revistas de acceso abierto y un *software* desarrollado, financiado y distribuido de forma gratuita por el proyecto Public Knowledge Project sujeto a la Licencia General Pública de GNU.

GUIDELINES FOR AUTHORS

The Anáhuac Journal: Business and Economics is a semiannual publication from the School of Business and Economics at Universidad Anáhuac Mexico.

The Anáhuac Journal receives unpublished articles that have not appeared in any print or electronic media, nor have been simultaneously proposed for publication in other journals or editorial entities.

Articles should come from research and studies, and offer original results in the following subject areas:

- | | |
|------------------------------------|---------------------------|
| a) Corporate law | g) Marketing |
| b) Corporate government | h) Economics and Strategy |
| c) Corporate social responsibility | i) Finance and Accounting |
| d) Corporate ethics | j) Decision making |
| e) Leadership and Management | k) Economics |
| f) Entrepreneurship and Innovation | l) Innovation |

About the process

1. *The Anáhuac Journal* uses the OPJ (Open Journal Systems) editorial management system, and all manuscripts submitted shall be uploaded to this system. Authors are required to register and submit their articles along with the Statement of authorship, good practices and cession of rights. Articles that do not comply with these guidelines will be returned to the author.
2. Works are submitted to two judges, who will anonymously determine whether: a) to publish the work without changes, b) to publish the work with minor corrections, c) to publish the work after a complete review, or d) to reject the work. In the event the judges are not in agreement in their decision, the text will be sent to a third judge, whose decision will be final. All works submitted will be considered by judges not affiliated with the author's institution.
3. Once the work's final version has been accepted, the author yields all their rights for an unlimited period and grants consent to *The Anáhuac Journal* on their work to reproduce it in any format.
4. Accepted articles will be published in the journal and authors will be notified of this decision within four months from the submission of the original document.
5. The journal reserves the right to make the editorial changes it deems necessary.

Requirements and formal aspects for submitting works

As part of the submission process, authors are required to confirm their article meets all the following elements. Submissions that do not meet these guidelines will be returned to the author. In accordance with editorial policies, all submissions shall be received through this platform; manuscripts that are sent directly by e-mail will not be received.

Minimum structure of the work:

- WORD format (.doc or .docx), Arial Font, 12 points and 1.5 cm spacing.
- The maximum length is 25 pages letter size (215.9 x 279.4 mm), including tables, charts, references and appendices.
- Articles may be written in Spanish or English and should include title of the article and an abstract in both languages. In all cases, including articles in Spanish, the stylistic quality of the final version is the responsibility of the author or authors.
- Abstract of up to 180 words, which should include 5 keywords maximum and the JEL (Journal of Economic Literature) classification, which can be downloaded from: <https://www.aeaweb.org/econlit/jelCodes.php?view=jel>
- The title, abstract and keywords in Spanish and English should be placed at the beginning of the article.
- An introduction should be included that clearly reflects the work's background, development and conclusions.
- Footnotes should appear on the corresponding page and should not be used for bibliographical references.
- Bibliographical references should follow APA rules. They should not be extended unnecessarily, and should be complete and on separate pages, in alphabetical order, and each author should appear chronologically from the earliest to the most recent. They should have all the information for the corresponding source, including the DOI (Digital Object Identifier), when available, and they should be inserted at the end of the article, before any appendix. Authors should ensure that names and years that appear in the text and those listed in the bibliography match exactly that is, all the works cited in the text should appear in the bibliographical references.
- The bibliographical references should follow APA rules (briefly mentioned following, for further information, visit www.apastyle.org):

- a) *Books*. Author (last name and initials). Year of publication (in brackets). Title of the book (in italics), edition (in brackets and only if important). Place of publication (:), Publisher. If there is no publisher, write [s.n.], from the Latin *sine nomine*, which means "without name".

Example: Castel, R. (1997). *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado* (1st ed.). Buenos Aires: Paidós.

Books that have more than one author: Author(s) (last name and initials). Year of publication (in brackets). Title of the book (in italics). Edition (in brackets), place of publication (:), Publisher.

Example: De Mattos, C. and Ducci, M.E. (2005). *Santiago en la globalización: ¿una nueva ciudad?* (2nd ed.). Santiago: Lom.

Note that if the article or book is written by 5 authors or more, after the first author write *et al.*, from the Latin *et alia* (and others):

Example: Dellanegra, G. *et al.* (1983). *Los países del Atlántico Sur: geopolítica de la Cuenca de la Plata*. Buenos Aires: Pleamar.

- b) Article in a print publication: Last name, initials. Year of publication (in brackets). "Title of the article" (in quotation marks). Name of the publication (in italics), volume, issue (in brackets): pages on which the article appears.

Example: Oszlak, O. (2009). "El Estado transversal". *Encrucijadas UBA*, 8 (26): 2-4.

- c) Article published online: Last name, initials. Year of publication (in brackets). Title of the article (in quotation marks). Name of the publication (in italics). Volume, issue (in brackets). Retrieved from (followed by a colon): website.

Example: Gadner, H. (1983). "La teoría de las inteligencias múltiples." *Revista Española de Investigación en Educación*, 9 (2). Retrieved from: <http://urlinventada.es>

Any other source, such as a data base or online encyclopedia should include detailed data about the cited text: author (if any), if there is no author, write the title of the text, year (if any, in brackets; if there is no year, n/y), and the web address. Retrieved from: website

If the text has a DOI, please be sure to include it at the end of the reference. The DOI can be searched at: www.crossref.org

Example: Morey, C. C. *et al.* (2015). "The color-sharing bonus: Roles of perceptual organization and attentive processes in visual working memory." *Archives of Scientific Psychology*, 3: 18-29. <https://doi.org/10.1037/arc0000014>

- Illustrations, photographs, maps, diagrams and drawings must have their corresponding legends, titles, sequential numbering, and the source of information (when created by the author, this should be indicated) and all images should be free of rights. Images, illustrations or drawings should be in high resolution (300 dpi); tables and charts should be sent separately in the original file in which they were created (Excel, Power Point, etc.).
- Titles of tables and charts should be made in Word or Excel tables with a numeric sequence in Arabic numbers. The heading for the table or chart should be centered and in Times New Roman. Sources should be in font size 10, at the bottom. Tables must cite their source (author and year). The format should be the following: internal and simple borders (lines), without left and right borders on the titles of each column. Charts should have a thin border, and bars and lines should have grey tones. NOTE: the sources for tables or charts that are not created by the author should also be included in the bibliographical references.
- Long mathematical proofs and highly detailed and long tables should be placed in an appendix, or left out. Authors should make an effort to explain the result of mathematical proofs.
- Equations should be presented on separate and centered lines. They should be numbered and sequenced, and the number placed in the right margin in Arabic numbers, in brackets.
- Author information: general information about the author(s) should be included on the last page: full name, center or department and/or university, zip code of the institution, e-mail address, and a summary of their academic experience (no more than 250 words).
- Manuscripts should be accompanied by a signed letter including the privacy notice and the cession of rights to *The Anáhuac Journal*.



Copyright notice

© 2019, School of Business and Economics, Universidad Anáhuac. All rights reserved. The print publication implies the complete transference of copyrights to the School of Business and Economics, Universidad Anáhuac México. The journal reserves the right to partially or completely copy the work in other print or electronic media, acknowledging its authorship of the article.

Privacy statement

Personal data included in this journal will be used exclusively for the purposes stated and will not be provided to third parties or used for any other purpose.

About this publication system

This journal uses Open Journal Systems (<https://openjournalsystems.com>), an open access journal manager and a software developed, funded and distributed freely by the Public Knowledge Project subject to the GNU Public General License.

26
años

nos queda mucho por hacer



- 1993 Madrid
- 2008 Ciudad de México
- 2010 Londres
- 2011 Nueva York y Buenos Aires
- 2012 Bogotá
- 2014 Shanghái
- 2018 Nueva Delhi