



# **I CONGRESO ONLINE INTERNACIONAL SOBRE Economía y contextos organizativos: nuevos retos**

**del 2 al 16 de octubre de 2017**

Juan Carlos Martínez Coll / Coordinador

Este Primer congreso ONLINE sobre Economía y contextos organizativos: nuevos retos, fue debatido en 5 foros donde se discutieron todas las ponencias presentadas, se enviaron más de 150 opiniones, hubo un total de 43 participantes y 30 ponencias.

En el contexto actual de globalización en el que actualmente se ven obligados de interactuar los diferentes agentes, desde el ciudadano de a pie hasta la más alta institución pública, pasando por pymes y multinacionales, ONG's y asociaciones y fundaciones, colectividades varias, entre otras, se considera de vital importancia plantear una discusión que atañe a los nuevos retos de los contextos organizativos desde un punto de vista económico..

La rapidez para detectar estos cambios y proponer medidas de adaptación a los mismos pueden convertir una amenaza en una oportunidad, tanto desde una perspectiva ética y social como de eficiencia económica y empresarial..

Dado el carácter multidisciplinar de la temática planteada, cada punto de vista enriquece la discusión y la amplía a nuevas líneas y campos de investigación, iniciando algunos ejes en este congreso, tales como el docente, el de la economía regional o el referente a organismos públicos, entre otros. No obstante, la propia extensión de la temática hace que se organice este evento como foro abierto de debate a cualquier aspecto de interés relacionado con los nuevos retos a los que se enfrenta la economía en los diferentes contextos organizativos.

@ Los autores de las colaboraciones son responsables de los contenidos expresados en los mismos.

@ ISBN-13: 978-84-17211-14-1

@ Servicios Académicos Intercontinentales S.L.

@ Grupo Eumed.net

@ Maquetación y responsable de edición: Lisette Villamizar Moreno

@ Diseño de portada y secciones: Lisette Villamizar Moreno

## **Comité Organizador, Científico y Académico**

1. Hrynevych, Oksana. Odessa National Polytechnic University, Ucrania.
2. Bares López, Lydia. Universidad de Cádiz (Departamento de Economía General)
3. Blanco Canto, Miguel. Universidad de Cádiz (Departamento de Economía General)
4. Cózar Navarro, María del Carmen. Universidad de Cádiz (Departamento de Economía General)
5. Jiménez García, Mercedes. Universidad de Cádiz (Departamento de Economía General)
6. Muñoz Leonisio, María del Mar. Universidad de Cádiz (Departamento de Economía General)
7. Peña Sánchez, Antonio Rafael. Universidad de Cádiz (Departamento de Economía General)
8. Vázquez Fariñas, María. Universidad de Cádiz (Departamento de Economía General)
9. Vieira Rodríguez, Áurea. Universidad de Cádiz (Departamento de Economía General)
10. Del Pozo Rivilla, Iván. Universidad de Cádiz (Departamento de Economía General)
11. Pérez Peña, María Del Carmen. Universidad de Cádiz (Departamento de Economía General)
12. Ruiz Chico, José. Universidad de Cádiz (Departamento de Economía General)
13. Ruiz Peñalver, Soraya. Universidad de Cádiz (Departamento de Economía General)
14. Hernández Roque, Dara. Universidad de Cádiz (Departamento de Organización de Empresas)
15. López Molina, Luis. Universidad de Cádiz (Departamento de Organización de Empresas)
16. Rodríguez González, Tamara. Universidad de Cádiz (Departamento de Organización de Empresas)
17. Rodriguez Cornejo, Maria Vanessa. Universidad de Cádiz (Departamento de Organización de Empresas)
18. Lechuga Sancho, Paula. Universidad de Cádiz (Departamento de Organización de Empresas)

19. Buzón Lagomazzini, Sara. Universidad de Cádiz (Departamento de Ingeniería Informática )
20. Contero Urgal, Candela. Universidad de Cádiz (Departamento de Filología Francesa e Inglesa)
21. Sánchez Ortiz, Jaime. Universidad de Cádiz (Departamento de Organización de Empresas)
22. Biedma Ferrer, José María. Universidad de Cádiz (Departamento de Organización de Empresas)
23. Sierra Casanova, Cristina. Universidad de Cádiz (Departamento de Organización de Empresas)
24. Martín Navarro, Alicia. Universidad de Cádiz (Departamento de Organización de Empresas)
25. Medina -Garrido, José Aurelio. Universidad de Cádiz (Departamento de Organización de Empresas)
26. Garcia Garcia, Rosario. Universidad de Cádiz (Departamento de Organización de Empresas)
27. Bermúdez Figueroa, Eva. Universidad de Cádiz (Departamento de Economía General)
28. López Marfil, Lidia. Universidad de Cádiz (Departamento de Organización de Empresas)
29. Cuéllar, Luisa Fernanda. Universidad de Cádiz (Departamento de Organización de Empresas)



## Índice de Ponencias

LA IMPORTANCIA DE COORDINAR LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO CON BPMS.

Por María Paula Lechuga Sancho y José Aurelio Medina Garrido.....1

EL CAPITAL PSICOLÓGICO EN LA EMPRESA Y SU INFLUENCIA EN EL LOGRO DE SUS OBJETIVOS.

Por Luisa Fernanda Cuéllar Vázquez y Ana Armario Guerrero.....17

FOMENTAR LA IMPLEMENTACIÓN DE PLANES DE NEGOCIO COMO ALTERNATIVA DE DESARROLLO EN LAS MICROEMPRESAS DE SERVICIOS.

Por Bertila Contreras Gamez, Maria Lourdes Lopez Lopez, Fritzia Izaguirre Diaz De Leon, Reyna Esperanza Zea Gordillo.....65

EL COMPROMISO EN EL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LAS POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS: MODELO Y FACTORES RELACIONADOS.

Por Dara Hernández Roque, Mercedes Villanueva Flores y Tamara Rodríguez González.....89

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LAS ORGANIZACIONES Y SU IMPACTO SOBRE ALGUNOS ASPECTOS DE LOS RECURSOS HUMANOS.

Por Jose María Biedma Ferrer.....105

ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS DESDE EL INICIO DE LA CRISIS ECONÓMICA.

Por Miguel Blanco Canto.....114

ANÁLISIS DEL DESARROLLO REGIONAL DE LOS PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA A  
TRAVÉS DE SUS EXPORTACIONES AGROALIMENTARIAS.

Por José Ruiz Chico.....127

LA EVOLUCIÓN DEMOGRÁFICA DEL MUNICIPIO DE CÁDIZ ENTRE FINALES DEL SIGLO  
XIX Y PRINCIPIOS DEL SIGLO XX.

Por Maria Vázquez Fariñas.....138

LOS NAVÍOS DE LA ARMADA ESPAÑOLA QUE ANULARON LOS EFECTOS DEL BLOQUEO  
TERRESTRE A CÁDIZ ORQUESTADO POR NAPOLEÓN. 1810-1812.

Por Luis López-Molina.....158

CONTEXTO SINDICAL Y CONFLICTO COLECTIVO EN LA PROVINCIA DE CÁDIZ: LA USO  
EN LA TRANSICIÓN.

Por Bermúdez Figueroa, Eva y Beltrán Roca Martínez.....184

PLANEACIÓN, POBREZA, DESARROLLO REGIONAL Y LOCAL PARTICIPATIVO EN EL  
ORIENTE DEL ESTADO DE MÉXICO.

Por Ramon Rivera Espinosa.....211

ANÁLISIS DE LA INFLUENCIA DE LA FORMACIÓN EN COMPETENCIAS: EMPLEABILIDAD  
Y GESTION DEL TALENTO.

Por Maria Asunción De La Oliva Sanchez Dominguez.....226

EL ABSENTISMO Y ABANDONO ESCOLAR DEL ALUMNADO EN LA ENSEÑANZA  
OBLIGATORIA Y POSTOBLIGATORIA.

Por Jaime Sánchez Ortiz, Vanessa Rodríguez Cornejo, Teresa García Valderrama, Francisca  
Cabrera Monroy y Rosario del Río Sánchez.....237

LA ECONOMÍA DESDE DIFERENTES PUNTOS DE VISTA, UN ANÁLISIS COMPARADO.

Por Mercedes Jiménez García.....261

MEJORA DE LAS COMPETENCIAS DEL ALUMNADO DE ECONOMÍA A TRAVÉS DEL  
RECURSO GLOSARIO DEL CAMPUS VIRTUAL Y LOS CÓDIGOS QR.

Por Lydia Bares López, Ana M<sup>a</sup> Fernández Pérez, María Dolores León Rodríguez, María del  
Carmen González Bejarano, Aurea Vieira Rodríguez.....267

PROPUESTA DE UNA ACTIVIDAD DOCENTE: CÓMO ESTIMULAR DEL EMPRENDIMIENTO  
SOCIAL Y SOSTENIBLE EN LOS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS.

Por Soraya María Ruiz Peñalver.....289

EXPERIENCIA UNIVERSITARIA INTERDISCIPLINAR EN EL ÁREA DE CONTABILIDAD Y  
FINANZAS.

Por Vanessa Rodríguez Cornejo, Rosario del Río Sánchez, Yolanda Giner Manso, Jaime  
Sánchez Ortiz y Eva Mulero Mendigorri.....300

VIDEOTUTORIALES COMO HERRAMIENTA PARA REALIZAR PROYECTOS DE  
INVESTIGACIÓN EN ECONOMETRÍA.

Por Carmen Puentes Graña, Moreno Fernández, Pedro J., Ferrándiz León, Esther., Flores  
Varo, Esther, Castañeda de Gomar, Rafael, Güelfo Artaraz, Francisco, Coronado Guerrero,  
Daniel, Acosta Seró, Manuel.....307

PROCESOS DE INTERCAMBIO COMERCIAL INTERNACIONAL (INSTRUCTIVO PARA  
ELABORAR UN CASO PRÁCTICO).

Por Chavez Adela y Juan Ariosto Palacios Vásquez.....311

UNA PROPUESTA DIDÁCTICA AICLE DE ECONOMÍA: CONSIDERACIONES DEL  
PROFESOR DE INGLÉS PARA FINES ESPECÍFICOS (IFE)

Por Candela Contero Urgal.....318

NUEVO ORDEN POLÍTICO Y ECONÓMICO DEL SIGLO XXI: HERRAMIENTAS PARA UNA  
MIRADA PROSPECTIVA.

Por Raúl Volker.....328

UN ACERCAMIENTO AL EMPOBRECIMIENTO DE LA POBLACIÓN DE JEREZ DE LA  
FRONTERA DURANTE EL PERIODO DE CRISIS ECONOMICA.

Por Maria Del Carmen Perez Peña.....350

JEREZ DE LA FRONTERA: MERCADO DE TRABAJO Y CRECIMIENTO ECONÓMICO.

Por Antonio Rafael Peña Sánchez.....363

LA ECONOMÍA SOLIDARIA COMO UN MODELO ALTERNATIVO DEL DESARROLLO  
ECONÓMICO NACIONAL.

Por Oksana V. Hrynevych, Oleksii S. Goncharenko.....376

LA CREACION DE LAS COOPERATIVAS AGRARIAS EN ESPAÑA COMO MEDIO DE  
ACCESO AL MERCADO LABORAL.

Por Barranco Gamez Jose Manuel.....387

ADQUISICIÓN Y PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE SOCIO EN LAS COOPERATIVAS DE  
TRABAJO ASOCIADO.

Por Barranco Gamez Jose Manuel.....395

## EL ASOCIACIONISMO COOPERATIVO COMO MEDIO DE PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR

Por Barranco Gamez Jose Manuel.....402

## LA IMPORTANCIA DE COORDINAR LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO CON BPMS

Alicia Martín Navarro.

Universidad de Cádiz.

[alicia.martin@uca.es](mailto:alicia.martin@uca.es)<sup>1</sup>

Paula Lechuga Sancho.

Universidad de Cádiz.

[paula.lechuga@uca.es](mailto:paula.lechuga@uca.es)<sup>2</sup>

José Aurelio Medina Garrido.

Universidad de Cádiz.

[joseaurelio.medina@uca.es](mailto:joseaurelio.medina@uca.es)<sup>3</sup>

**Resumen.** Hoy en día, la gestión del conocimiento es un paradigma ampliamente aceptado y valorado por las organizaciones. Las empresas necesitan que el conocimiento que tienen los trabajadores a nivel personal sea transferido al resto de sus compañeros. De esta forma, consiguen que las mejores prácticas en los procesos de negocio sean conocidas por todos los empleados y es por ello que gestionar este conocimiento se ha convertido en un importante objetivo organizativo. Actualmente en el mercado, existen sistemas de información que conectan y coordinan las tareas de dichos empleados, son los sistemas de gestión de procesos de negocio o BPMS. Estas tecnologías diseñan los procesos a través de modelaje, lo cual permite incorporar información y conocimientos, a la vez que difundirlos por la organización. Este trabajo pretende determinar la conexión existente entre los sistemas BPM y la gestión del conocimiento. Para ello se realiza una revisión narrativa de la literatura, que demuestra como en el ámbito académico, hay autores que relacionan ambos tópicos.

**Palabras clave.** Proceso- Gestión de procesos de negocio – BPM –Sistemas de gestión de procesos de negocio – BPMS - Conocimiento - Gestión del conocimiento – KM

**Abstract.** Today, knowledge management is a paradigm widely accepted and valued by organizations. Companies need the knowledge workers have on a personal level to be transferred to the rest of their peers. In this way, they achieve that the best practices in the business processes are known by all employees and that is why managing this knowledge has become an important organizational goal. Currently in the market, there are information systems that connect and coordinate the tasks of employees, are business process management systems or BPMS. These technologies design the processes through modeling, which allows to incorporate information and knowledge, as well as to disseminate them through the organization. This work aims to determine the connection between BPM systems and knowledge management. For this, a narrative review of the literature is carried out, which shows how in the scientific literature, there are authors who relate both topics.

**Key words.** Process - Business Process Management- BPM – Business Process Management System – BPMS - Knowledge – Knowledge Management – KM.

## 1 INTRODUCCIÓN

La gestión del conocimiento es un término que existe desde los años ochenta y puede ser definida como una creación sistemática e intencionada, una actualización y una utilización de conocimientos para maximizar la eficiencia de la organización (SlavĀcek, 2011). Este t3pico ha recibido una atenci3n particular en las dos d3cadas anteriores, ya que ofrece un medio para que las organizaciones desarrollen ventajas competitivas (Wang & Yang, 2016). Entre otras cuestiones, se han investigado profundamente cuestiones relacionadas con el conocimiento individual y su externalizaci3n y formalizaci3n, o la difusi3n del conocimiento en las organizaciones (Kalpic & Bernus, 2006).

Las organizaciones preocupadas por la gesti3n del conocimiento se centran en crear conocimiento organizativo para lograr eficiencia, generar productos innovadores y mejorar el servicio al cliente (Birasnav & Rangnekar, 2010). Estas organizaciones, cuando empiezan a tener 3xito, se dan cuenta de la importancia que tiene el conocimiento como recurso que genera beneficios organizativos (Bitkowska, 2016).

Por otra parte, los procesos de negocio, conforman una parte fundamental del trabajo diario en las organizaciones. La gesti3n de los procesos de negocio (BPM) se considera un 3rea importante del dise1o organizativo y una fuente reconocida de rendimiento empresarial. Durante las 3ltimas d3cadas, se han propuesto muchos enfoques, m3todos y herramientas para descubrir, dise1ar, analizar, difundir y mejorar los procesos individuales. Al mismo tiempo, la investigaci3n en BPM ha prestado mucha atenci3n a la capacidad de desarrollo de la gesti3n por procesos en las organizaciones (Lehnert, Linhart, & R3glinger, 2016).

En la actualidad BPM ha alcanzado una cierta madurez. La cantidad de literatura que le concierne, la existencia de revistas especializadas (ej. *The Business Process Management Journal*) y conferencias (ej. *The BPM-Conference in the seventh year*), as3 como la institucionalizaci3n de programas de grado especializados en BPM en varias universidades, evidencian que no es una moda temporal sino una tendencia englobada en la ciencia de la gesti3n (Houy, Fettke, & Loos, 2010).

Desde los a1os ochenta, la gesti3n de los procesos de negocio ha sido un t3pico intensamente discutido, en el terreno de investigaci3n de los sistemas de informaci3n (Houy et al., 2010). En d3cadas anteriores, muchas organizaciones buscaron abrazar iniciativas tecnol3gicas que les permitieran realizar cambios, gestionar sus negocios y mejorar el rendimiento de los mismos (Harmon, 2010). Estas iniciativas se hab3an extendido a trav3s de los l3mites departamentales y organizativos incluyendo a clientes y a proveedores, dando lugar a una transformaci3n de organizaciones funcionales a organizaciones por procesos. El 3ltimo fen3meno en tecnolog3as flexibles a los cambios, en las tendencias del mercado, son conocidas como BPMS (Wong, 2013). Los BPMS representan un tipo de *software* que permiten promulgar y gestionar los procesos de negocio de una organizaci3n (Aalst et al., 2003), a trav3s del dise1o y modelado de dichos procesos (Smith & Finger, 2003).

As3 pues, los BPMS allanan el camino para una m3s r3pida adaptaci3n de la organizaci3n a los continuos cambios del mercado y sus consumidores. Las compa1as, que adoptan esta tecnolog3a, se interesan por el valor que estos sistemas generan a trav3s de la mejora continua de los procesos de negocio. Ello les capacita a posicionarse en un primer plano dentro de un mercado competitivo. (Wong, 2013).

Wu, Kao, & Chen (2015) indican que la creaci3n de conocimiento est3 fuertemente vinculada, entre otros aspectos, a los procesos. Debido a ello, se puede pensar que, si el conocimiento de una organizaci3n se utiliza y se vincula a los procesos, los BPMS juegan un importante papel en la gesti3n de conocimientos cuando estos procesos son automatizados a trav3s de dicha tecnolog3a. De esta manera, la gesti3n por procesos y la gesti3n del conocimiento, son dos paradigmas interconectados que puede generar sinergias, como por ejemplo, la rapidez y agilidad con la que el conocimiento puede ser gestionado y normalizado en una empresa una vez que se incorpora dentro de un BPMS.

El objetivo principal de este art3culo es hacer un recorrido para analizar, a trav3s de literatura previa, la gesti3n del conocimiento, la gesti3n por procesos y su automatizaci3n, as3 como, la posible relaci3n existente entre la gesti3n del conocimiento y los BPMS. De esta manera, este trabajo se organiza en cinco secciones diferentes: (1) la gesti3n del conocimiento, (2) an3lisis de la situaci3n actual en la investigaci3n acad3mica sobre BPM, (3) su soporte tecnol3gico, los BPMS, (4) determinar la relaci3n existente entre los sistemas BPM y la gesti3n del conocimiento y, (5) las principales conclusiones obtenidas.

## 2 EL CONOCIMIENTO ORGANIZATIVO

Hoy en día la competitividad de las organizaciones se deriva principalmente de intangibles en lugar de los recursos tangibles (Matayong & Mahmood, 2013). La capacidad intelectual de los individuos, es decir, sus conocimientos, es considerada un recurso intangible que poseen las organizaciones en las que estas personas trabajan (Šajeva, 2010). En general, el conocimiento reside en la mente de las personas y las organizaciones tienen que asegurar su disponibilidad siempre que sea necesario (Tseng, 2008).

### 2.1 La Gestión del Conocimiento

El conocimiento se considera un recurso tan valioso para una organización que es sumamente importante gestionarlo, del mismo modo que se gestiona cualquier otro recurso empresarial ya sea humano como de capital. En la actualidad se percibe como un recurso estratégico dentro de la empresa, por lo tanto, debería estar sujeto a una constante identificación, medida, adquisición, desarrollo, utilización y protección (Bitkowska, 2015). De este modo, en la era de la economía del conocimiento, las organizaciones tienen un gran interés en gestionar dichos conocimientos (Wang & Yang, 2016).

El término "Gestión del Conocimiento" es visto como una actividad organizativa que conduce al éxito y es un estímulo para el debate, ya que está sujeto a una amplia gama de interpretaciones (Rechberg & Syed, 2014). Esta disciplina, en las organizaciones, evoluciona alrededor de la necesidad de incrementar ventas, mejorar prácticas de trabajo y tomar decisiones, así como, acortar el tiempo de desarrollo, mejorar el servicio al cliente, capacitar a los empleados e innovar (Dotsika & Patrick, 2013)

La gestión del conocimiento proporciona procedimientos eficientes que permiten crear valor en las organizaciones (Šajeva, 2010). Al ser el conocimiento el elemento central de esta gestión, la competitividad de las organizaciones dependerá de cómo se aplica, se explota y se integra en las mismas (Alavi & Leidner, 2001; Šajeva, 2010). Gestionar conocimiento hace referencia a un enfoque deliberado y sistemático para asegurar la utilización plena del conocimiento base de una organización (Han & Park, 2009).

También se ha definido la gestión del conocimiento como un proceso sistemático de recopilar, organizar, compartir y analizar el conocimiento a través de recursos, documentos y habilidades de los individuos dentro y fuera de la organización (Davenport & Prusak, 1998; Nonaka, 1994). Los informes, manuales y *know how* son muy valiosos, por lo que el documentarlos y gestionarlos de forma eficaz es especialmente importante para una buena gestión del conocimiento (Nonaka, 1994). Alavi & Leidner (1999) aportan su visión definiéndolo como un proceso para adquirir, organizar y comunicar el conocimiento; y así los empleados, al utilizarlo, pueden ser más eficaces y productivos en su trabajo.

La gestión del conocimiento puede ser entendida como la práctica de capturar y desarrollar el conocimiento individual y colectivo dentro de una organización con el fin de promover la innovación, a través de la transferencia y el aprendizaje (Nonaka, 1994). En el contexto de gestión del conocimiento, las actividades desarrolladas a través del capital humano se practican, formal o informalmente cada día entre empleados a través de procesos de gestión del conocimiento. Los empleados, involucrados en esos procesos, adquieren conocimiento aprendiendo a través de libros, revistas, etc., además, son capaces de transferir el conocimiento informal durante discusiones de trabajo en los pasillos o lugares de descanso, y también aplican el conocimiento, adaptando lo que saben sus compañeros en la resolución de sus propios problemas (Birasnav & Rangnekar, 2010). Para Birasnav & Rangnekar (2010), este tipo de actividades mejoran el conocimiento individual y la conducta innovadora del empleado, y de esta forma, el proceso de gestión del conocimiento se asocia positivamente con la creación de capital humano.

La gestión del conocimiento está generando una creciente preocupación en el campo de la investigación sobre gestión y en la práctica. Desarrolla un papel muy importante para las capacidades de innovación en una empresa y para mejorar la calidad de la vida laboral de los trabajadores (Wang & Yang, 2016). En las compañías contemporáneas se puede observar un decrecimiento del interés por los activos, como el inventario o el capital, y un incremento de la importancia de activos no materiales, como las competencias o la profesionalidad, que están constituidos por conocimiento. La gestión del conocimiento en una empresa permite determinar el valor de dicha organización como un conjunto y no sólo por sus activos materiales (Bitkowska, 2016).

Es interesante resaltar la distinción que hacen Mousavizadeh, Harden, Ryan, & Windsor (2015), citando a Tissen, Andriessen y Dreppez, entre: (1) gestión operativa del conocimiento y (2) gestión estratégica del conocimiento. A nivel operativo, el conocimiento se extrae de las conexiones existentes entre las personas y los sistemas usados para distribuir y transferir el conocimiento. Lo importante es almacenarlo en la memoria de la organización, capturándolo y manteniendo las mejores prácticas de los empleados clave. La gestión estratégica del conocimiento consiste en conectar el conocimiento organizativo con la estrategia de negocio. Esto se plantea como algo muy interesante si una organización está realmente comprometida con sostener su ventaja competitiva, entonces todo lo relacionado con la gestión del conocimiento y la innovación debería ser integrado en su estrategia de conocimiento organizativo (de Pablos, 2010).

También resulta muy interesante analizar la gestión del conocimiento desde el punto de vista operativo. Entendiendo, como dice la definición, que el conocimiento se consigue a través de las conexiones que existen entre las personas.



Tiene sentido pensar que en una organización las personas interactúan porque realizan tareas que forman parte de un proceso de negocio, por lo tanto, cuando un empleado termina una actividad, probablemente le toque a otro realizar la siguiente, siendo así como se produce esa conexión entre ellos.

Se encuentran en la literatura diferentes modelos para gestionar el conocimiento, un ejemplo es la que proponen Davenport & Prusak (1998), que identifican cuatro procesos: (1) generación de conocimiento, bien por creación o por adquisición, (2) Codificación del conocimiento, (3) transferencia del conocimiento (distribución) y (4) aplicación del conocimiento. O más reciente, es la proposición de Rusly, Corner, & Sun (2012), que identifican tres actividades importantes en la gestión del conocimiento: (1) la adquisición de conocimientos, (2) la creación de conocimiento y, (3) el intercambio de conocimientos.

En otro sentido, es necesario hacer referencia a los sistemas usados en la gestión del conocimiento en las organizaciones. Estos sistemas servirán para capturar el conocimiento, para almacenarlo y para distribuirlo. Estos sistemas podrían ser tecnológicos, realizando las anteriores actividades de una forma automatizada. En esta perspectiva, se puede encuadrar el uso de tecnología para la automatización de procesos, concretamente se pueden citar los BPMS.

Hansen, Nohria & Tierney (1999) propusieron el "Marco de Contingencia", sugiriendo que si la tarea puede ser rutinaria y fácilmente estandarizada, las soluciones técnicas son apropiadas para la gestión del conocimiento, pero si no pueden serlo, son preferibles las relaciones humanas. Haciendo referencia a las soluciones técnicas que pueden automatizar la gestión del conocimiento, hay que resaltar también que inversiones sustanciales en tecnología e infraestructura no siempre garantizan el éxito de la gestión del conocimiento. Más bien, es con el compromiso y voluntad de los empleados en participar en las iniciativas, como se consiguen los logros (Lin, 2011).

## **2.2 Proceso de intercambio de conocimiento**

Entre los investigadores está creciendo el interés por el proceso mediante el cual se comparte conocimiento entre los individuos, para la mejora del desempeño y promover la innovación, a la vez que la complejidad y la dificultad de su desarrollo (Chang et al., 2007; Hsu, 2008; Huang et al., 2008; Lee & Choi, 2003). Pero saber cómo las organizaciones pueden fomentar y facilitar el intercambio de conocimiento entre sus miembros sigue siendo un reto para la investigación académica (Cho & Li Ch., 2007).

Para ello Siemsen, Roth, & Balasubramanian (2008) se centran en dos grupos de facilitadores: factores que inciden en la motivación de las personas y factores que crean la oportunidad para compartir conocimiento. Tras una revisión de literatura Camelo Ordaz, García Cruz, & Sousa Ginel (2010) entienden que compartir conocimiento es la acción de poner el conocimiento poseído por un individuo a disposición de otras personas, de manera que pueda ser absorbido y utilizado por éstas. La difusión implica la distribución, por parte del individuo, de conocimientos, experiencia y habilidades a otros miembros de la organización, ello se produce a través de interacciones a nivel individual, grupal y a nivel de toda la organización (Liao & Wu, 2010; Lin & Lee, 2006). La utilización del conocimiento compartido es necesaria para apoyar las decisiones, las acciones y la resolución de problemas para mejorar la eficiencia y la innovación en la organización (Lin, 2007).

Para Ipe (2003) compartir conocimiento puede dividirse en dos procesos: externalización (un individuo cede su conocimiento a otros), e internalización. Es una tarea difícil que implica consumir recursos y tiempo, sobre todo si se trata de compartir conocimiento tácito que debe ser articulado antes de transferirlo y compartirlo (Lin et al., 2009). Los empleados crean una red informal en la organización, en la cual ellos mismos actúan como asesores de otros miembros y distribuyen sus experiencias laborales como conocimiento tácito a otros compañeros. Para que se produzca esta forma de compartir conocimiento es interesante que exista un ambiente colaborativo (Birasnav & Rangnekar, 2010).

Se pueden distinguir tres enfoques a la hora de analizar los factores que fomentan el intercambio de conocimiento (Hsu, 2008): el enfoque basado en las herramientas, el enfoque basado en los incentivos y un enfoque integrador. Es el primero, el que enfatiza la importancia de las tecnologías de la información y de la comunicación para compartir conocimiento (Robertson & Hammersley, 2000) y dentro de este marco cabe analizar herramientas tecnológicas específicas como es el caso de los BPMS.

## **3 LA GESTIÓN DE LOS PROCESOS DE NEGOCIO**

Como se ha descrito anteriormente el conocimiento se gestiona a través de distintos procesos (Davenport & Prusak, 1998; Rusly et al., 2012). En el día a día de una organización están presentes los procesos de negocio, y su gestión es de vital importancia para el funcionamiento de la misma.

El concepto BPM (Gestión de Procesos de Negocio) ha sido definido de formas muy diferentes. En general, todas las definiciones sobre BPM tienen en común que está formado por diferentes principios de gestión que aplican las compañías para poder mantener su ventaja competitiva (Hung, 2006). Pero para comenzar a desarrollar el concepto BPM hay que comenzar hablando de los procesos de negocio.

### 3.1 Los procesos de negocio

De entre las definiciones de lo que se entiende por proceso de negocio, una de las más aceptadas es la Hammer & Champy (1993) que afirman que un proceso de negocio consiste en una transformación de entradas en salidas.

“[...] una colección de actividades que lleva una o más entradas y las convierte en salidas que dan valor al consumidor...”

Hammer & Champy (1993, p.35)

Por lo tanto, un proceso de negocio no es más que una secuencia de actividades diseñada para crear bienes o servicios (Rummler & Brache, 1990) o simplemente, puede también referirse al camino como se hacen las cosas (Jeston & Nelis, 2014; Lehmann, 2012). Los administradores de los procesos los utilizan como medios para alcanzar los objetivos de la organización, a través de su gestión y mejora (Jeston & Nelis, 2014).

También un proceso organizativo se considera un ordenamiento específico de actividades de trabajo a través del tiempo y el espacio, con un principio y un fin, y con entradas y salidas claramente identificadas, es una estructura para la acción (Davenport, 1993). Atendiendo al concepto desarrollado por Smith, Fingar & Scott (2002) se entiende que un proceso de negocio es un conjunto de actividades transaccionales y colaborativas, coordinadas completa y dinámicamente, que entregan valor a los clientes. Galloway (2000) lo define como un conjunto de actividades que se desarrollan en una secuencia determinada, permitiendo obtener unos productos o salidas a partir de unas entradas o materias primas. Un proceso de negocio describe lo que el sistema hace, cómo trabaja, cómo es controlado y qué produce (Galloway, 2000). Los procesos pueden ser industriales, en los que entran o salen materiales; o de gestión, en los que entra o sale información (Peteiro de Bureau, 2006).

### 3.2 BPM (Business Process Management)

La gestión de los procesos de negocio (BPM) ha evolucionado como un importante paradigma de investigación, alcanzando una considerable madurez. Provee de métodos comprobados que pueden conquistar desafíos actuales y futuros en el área de la administración de empresas (vom Brocke et al., 2014). Las empresas se han embarcado en iniciativas de gestión de los procesos de negocios para ganar ventaja competitiva, sin embargo, muchas están todavía luchando por entender el concepto. Además, la mayoría de empresas que aún no se han aproximado a esta iniciativa deliberada y formalmente, se debe a que no comprenden su naturaleza (Wong, 2013).

De una forma simple, se puede mencionar que BPM consiste en entradas, procesos y salidas. Comienza con una entrada que tiene que viajar a través de una serie de procesos designados, con el fin de transformarse en la salida deseada que necesita el cliente (Wong, 2013). Sin embargo, es mucho más, la gestión de los procesos de negocio es el arte y la ciencia de supervisar cómo se realiza el trabajo para asegurar resultados sólidos y aprovechar oportunidades de mejora (Dumas, García-Bañuelos, Rosa, & Ubac, 2013). Tucek (2015) definen la gestión de procesos de negocio como una metodología para evaluar, analizar y mejorar los procesos clave, en función de las necesidades y deseos de los clientes. Para este autor, BPM es un paso hacia delante desde el punto de vista de la dinámica del mundo empresarial de hoy en día. Según Lehmann (2012) y Dumas et al. (2013), BPM es un arte y una ciencia. Un arte y una ciencia sobre cómo se hacen las cosas y cómo se pueden hacer aún mejor (Lehmann, 2012).

BPM está muy relacionado con el desarrollo de las capacidades, es un campo que se construye sobre el enfoque basado en los recursos de la empresa y la teoría de capacidades dinámicas (Niehaves, Poepplbuss, Plattfaut, & Becker, 2014). Atendiendo a los recursos, las organizaciones están formadas por una colección de recursos que alcanzan ventaja competitiva, siempre que dichos recursos sean considerados de valor, raros, no se puedan imitar y no se puedan sustituir (Barney, 2000). Los recursos son todo aquello que puede representar una fortaleza o una debilidad de la organización (Wernerfelt, 1984). Los recursos representan todo aquello, tangible o intangible, que una organización puede usar; y las capacidades hacen referencia a la habilidad de una organización para realizar una serie de tareas coordinadas y destinadas a alcanzar un determinado resultado (Helfat & Peteraf, 2003). Así pues, los procesos y las capacidades forman parte del mismo fenómeno.

Extendiendo el enfoque basado en recursos, la teoría de “Las Capacidades Dinámicas” distingue entre capacidades operativas y dinámicas (Teece, Pisano, & Shuen, 1997). Las primeras representan la habilidad de una organización para realizar su día a día, mientras que las segundas ayudan a integrar y reconfigurar las capacidades operativas para mejorar el ajuste con el entorno, la efectividad y la eficiencia (Zollo & Winter, 2002).

Si se unieran BPM y la perspectiva de desarrollo de las capacidades, los procesos serían capacidades operativas, mientras que BPM sería una capacidad dinámica (Forstner, Kamprath, & Röglinger, 2014; Trkman, 2010a). Desde la perspectiva de las capacidades, como se comentó anteriormente, BPM comprende las habilidades y rutinas necesarias para aplicar satisfactoriamente un cambio en la organización, tanto incremental como radical (Poepplbuss, Plattfaut, & Niehaves, 2015). Y tratando todos los procesos de organización, BPM también sirve como infraestructura para un trabajo efectivo y eficiente (Harmon, 2010).

Las mejoras en los procesos de negocio repercuten directamente en la estructura organizativa y funcional de las compañías. Las mejoras implantadas permiten que la competitividad y la eficiencia se vean incrementadas. Si un

proceso de negocio describe lo que el sistema hace, cómo trabaja, cómo es controlado y qué produce (Galloway, 2000). BPM engloba un conjunto de métodos, técnicas y herramientas de *software* que dan soporte al diseño, control y análisis de los procesos de negocio (Van Der Aalst et al., 2003).

### 3.3 Estrategia BPM

La creación de un proceso se lleva a cabo a través de su modelado en el nivel estratégico de una organización, mientras la implantación o ejecución de dicho proceso se realiza en el nivel operativo. En muchos proyectos, existe una ausencia de alineamiento entre la estrategia, que representa “Qué hacer” y la operativa, “Cómo hacerlo”; lo cual se convierte en un severo obstáculo para la viabilidad de la factibilidad del proyecto (Solaimani & Bouwman, 2012).

Atendiendo a unos de los aspectos clave citado anteriormente, es necesario determinar que BPM, dentro de la organización, necesita estar alineado con la estrategia empresarial ya que si no es así no puede generar valor (Tarhan, Turetken, & Reijers, 2016). Para que una organización se gestione por procesos es necesario el cambio de mentalidad en todos los niveles de decisión de la empresa, desde el nivel operativo hasta el estratégico, ya que es necesario que todos los individuos, que a la organización pertenecen, aprendan a desarrollar esta nueva manera de trabajar y conozcan y realicen todas las tareas y actividades que de los nuevos procesos se desprendan (Smart, Maddern, & Maull, 2009).

BPM tiene un punto de vista horizontal de la organización, centrándose en las actividades operativas, es decir, cómo se hacen las cosas en lugar de quién decide, según el organigrama empresarial. Ello significa, precisamente cambiar la perspectiva de la jerarquía vertical a los procesos horizontales. La principal crítica de los defensores del BPM, era que el tradicional punto de vista jerárquico en la organización, que respeta el organigrama, ignora al cliente (Nadarajah & Syed A. Kadir, 2016). El punto de vista BPM se centra en la ordenación de las actividades, en el flujo de trabajo. La organización se debe preocupar de que sea el cliente quien más se beneficie de la “salida” del proceso, debería ser quien se apropie del valor añadido de esa salida. Cuando se adopta un enfoque por procesos de negocio, los problemas de poder y control, ya no son tan importantes.

La gestión por procesos dentro de una organización, tal y como ya se comentó, necesita estar alineada con la estrategia empresarial. El proceso estratégico dirige el vínculo entre la articulación de la estrategia y la gestión de una infraestructura de procesos (Smart et al., 2009). Mientras hay consenso de que BPM requiere de la articulación de la estrategia, hay debate con respecto al rendimiento estratégico realizado a través del despliegue de la gestión por procesos (Smart et al., 2009).

Silvestro & Westley (2002), por ejemplo, aluden a la oportunidad que brinda BPM para desarrollar una estrategia de diferenciación, pero desafían la oportunidad de utilizar este tipo de gestión desde una posición de liderazgo en costes. Ello contrasta con los descubrimientos de Armistead & Machin (1997) que sugieren oportunidades significativas para lograr una estrategia de reducción de costes, al incrementar la fiabilidad del envío, la rapidez en la introducción de nuevos productos, aumentar la flexibilidad y aumentar la calidad de las salidas.

Desde un punto de vista más amplio, la literatura discute los méritos relativos del alcance estratégico. El problema clave aquí es el desarrollo de una estrategia intencionada a través de una infraestructura basada en procesos. Armistead & Machin (1997) muestran algunos ejemplos donde las compañías han vinculado su planificación a largo plazo con planes anuales para los procesos clave de negocio. Es posible sugerir que BPM, por sí mismo, representa este despliegue, es una estrategia en acción, una estrategia emergente, que se va desarrollando a lo largo del tiempo. La gestión por procesos es más que la mejora de procesos individuales, es una forma de operar y gestionar un negocio (Hammer, 2002). La clave está en vincular la estrategia con las operaciones del día a día.

La comunicación es una cuestión primordial para el éxito de la implantación. Y como bien sugieren Pritchard & Armistead (1999), la incapacidad de una organización para determinar y comunicar su punto de vista con respecto a los procesos puede desestabilizar a los miembros que encuentran dificultades a la hora de implementar la estrategia que se les pide.

Estudiando el enfoque estratégico de la gestión por procesos de negocio y mirándolo desde el prisma de las relaciones entre organizaciones se puede añadir el trabajo de Mahmoodzadeh, Jalalinia, & Nekui Yazdi (2009). Para estos autores, el *outsourcing* (externalización o subcontratación) es utilizado en la gestión estratégica de la empresa, debido a la globalización y a la creciente competencia. La decisión de externalizar un proceso de negocio tiene, para cualquier organización, consecuencias y posibles riesgos. Uno de los problemas más destacado de la subcontratación, es la gestión del conocimiento. Las dificultades en la comunicación y coordinación entre los socios es otro problema. Ambos podrían reducirse utilizando el enfoque de gestión por procesos en las organizaciones. El documento de Mahmoodzadeh et al. (2009) señala que BPM podría reducir los riesgos de este tipo de problemas derivados de la externalización y permitir implantar un ciclo de vida del proceso de negocio.

## 4 EL PAPEL DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN EN LA MEJORA DE LOS PROCESOS

En la actualidad, se muestra mucha atención a la eficiencia de los procesos (Amadi-echendu & Kruger, 2015; Gómez-Montoya, Zuluaga-Mazo, & Espinosa-Oviedo, 2015; Vihma & Kulovesi, 2013). Esta tendencia puede ser explicada

debido a la creciente transformación empresarial. Así pues, el entorno de negocios se ha vuelto más competitivo, las empresas han tenido que reinventarse y trabajar a través de redes, a la vez que distribuirse por otros lugares (Apte & Mason, 1995; Baldwin & Clark, 1997; Friedman, 2005). En consecuencia, aparecen otros modelos de negocio como la externalización o subcontratación, y la deslocalización (Blinder, 2006). Para todos estos cambios se requieren sistemas de información que puedan ser distribuidos, que sean colaborativos y se puedan integrar, lo cual es mucho mejor que introducir sistemas independientes (Friedman, 2005).

Por otra parte, debido a que la gestión por procesos rompe las barreras interdepartamentales, el proceso de negocio puede navegar entre distintas personas de distintas áreas funcionales, para ello son muy útiles las tecnologías de la información. La creación de valor en los procesos pretende aumentar la eficiencia y efectividad del proceso, automatizando y reordenando tareas, y creando cadenas interconectadas de procesos (Davenport & Short, 1990; Hammer & Champi, 1993).

Las tecnologías de la información se han convertido, hoy en día en relevantes para la gestión empresarial, siendo una realidad contrastable que su aplicación está cambiando drásticamente la forma de competir entre las empresas y lo que éstas demandan de los profesionales (Arjonilla Domínguez & Medina Garrido, 2009, p.36). Sin embargo, a pesar de que las empresas son conscientes del importante papel que juega la tecnología en sus sistemas de información, no implica que las incorporen a sus procesos de negocio (Arjonilla Domínguez & Medina Garrido, 2009, p.37). Por otra parte, las TICs por sí mismas no hacen que la gestión empresarial sea eficiente, las organizaciones necesitan de otros recursos, como los humanos o las habilidades de gestión (Powell & Dent-Micallef, 1997). Es necesario un verdadero ajuste entre la tecnología y el proceso, ya que de lo contrario los usuarios y los administradores pueden eludir los sistemas de información (Bendoly & Cotteleer, 2008).

Jackson & Sloane (2007) remarcan que el desarrollo tecnológico ofrece mejoras consistentes para los procesos de negocio. De esta manera, la organización puede mejorar la eficiencia y la efectividad de sus procesos de negocio, desarrollando nuevos procesos o generando procesos de reingeniería. Estos nuevos procesos aumentarán de valor cuando sean diseñados y difundidos a través de los BPMS, que ejecutarán y monitorizarán dichos procesos (Hammer & Champi, 1993).

Por otro lado, Bélanger & Allport (2008) también destacan el papel de las TICs como apoyo a la comunicación de un grupo y a la integración de la información y el conocimiento geográficamente disperso, necesarios para la gestión de los procesos de negocio. Este argumento es apoyado por Lundvall & Nielsen (2007), que sostienen que el principal impacto de las TICs está en su potencial para reforzar la integración y la comunicación.

Que las tecnologías de la información den soporte a la gestión de los procesos de negocio supone cambios en: (1) la organización (en la cultura de empresa, la forma de liderazgo, etc.), (2) los procesos (soporte del servicio, servicio prestado, etc.) y, (3) en la propia tecnología (integración de aplicaciones, análisis, visualización, automatización, etc.) (Climent, Mula, & Hernández, 2009).

Es preciso comentar que un proceso de negocio funciona como un sistema. En este sentido, para Damij (2007) la gestión de los procesos de negocio (BPM) es una tarea difícil y compleja debido a que hay que obtener una fórmula o modelo que refleje la realidad de la manera más precisa posible.

Por último, uno de los aspectos más interesantes para optimizar los procesos organizativos es su automatización. La evolución de la gestión por procesos en una organización necesita, en última instancia, de dicha automatización. Esta automatización, también tendrá que tener en cuenta que las tecnologías de la información deben vincular la estrategia empresarial con las operaciones diarias.

#### **4.1 La automatización de los procesos: del ERP al *workflow***

Con el "boom" de la globalización, las empresas tienden a ser más dependientes de la gestión de los procesos de negocios para mantener el control de los mismos (Smith & Fingar, 2003). La influencia de un entorno dinámico en la organización es tal, que lo más importante de gestionar es la adaptación al cambio. En un principio la reingeniería de procesos se apoyó en sistemas y aplicaciones rígidas, que no se podían adaptar de forma rápida a cambios en el diseño de los procesos, como los sistemas de Planificación de Recursos (ERP). El ERP es un *software* de gestión que permite que la información esté disponible para quien lo necesita en la empresa, está compuesto por diferentes módulos y da soporte a los procesos de negocio. Estos sistemas estandarizan los procesos y permiten a los distintos departamentos el acceso a la información que se genera en cualquier punto de la organización (Arjonilla Domínguez & Medina Garrido, 2009, p.121). Los sistemas ERP no fueron pensados para adaptarse al cambio, por ello, los beneficios de la reingeniería de procesos, sobre este tipo de aplicaciones, rápidamente se fueron desvaneciendo, ya que era muy difícil adaptar las soluciones logradas a un nuevo entorno (Smith et al., 2002). Además las compañías, se resistían a emprender nuevos proyectos de implantación de sistemas ERP, ya que eran largos, difíciles, costosos e inflexibles.

"[...]históricamente, las soluciones ERP tienen toda la flexibilidad del hormigón húmedo antes de ser instaladas, pero tienen toda la flexibilidad del hormigón seco después de la instalación." (Smith et al., 2002)

Posteriormente, el enfoque orientado a los procesos se encontró con distintos tipos de tecnologías, que van desde herramientas de colaboración en grupo y automatización de la oficina, hasta sistemas *workflow*, y gradualmente fueron evolucionando hacia lo que ahora conocemos como sistemas BPM, BPM-System o BPMS (Wong, 2013).

Por tanto, como claros antecedentes de los BPMS, es indispensable conocer los sistemas de flujo de trabajo o *workflow systems*. Estos sistemas fueron introducidos siguiendo la tradición de la automatización de sistemas de oficina, para definir y automatizar tareas rutinarias (Ahmed & Tripathi, 2010).

Los sistemas *workflow* automatizan los procesos de negocio según el diseño inicial de dichos procesos. No obstante, estos sistemas no son flexibles ante cambios posteriores de los procesos y no se pueden integrar fácilmente con otros sistemas de la organización. La accesibilidad y la integración son los aspectos fundamentales que lo diferencian de un BPMS. La *suite* BPM es considerada una evolución del *workflow*, ya que gracias a su capacidad de modelado, llevado a cabo por el propietario de los procesos, permite una gran flexibilidad cada vez que sea necesario mejorar un proceso, además de que son fácilmente integrables con otras tecnologías (Arjonilla Domínguez & Medina Garrido, 2009).

Sin embargo, a pesar de la claridad de los anteriores conceptos hay que destacar la confusión terminológica que existe, tanto en la literatura académica como en el mundo empresarial, entre BPMS y sistemas *workflow*. El sistema *workflow* también automatiza procesos pero no a través del modelaje sino que es necesaria la programación de las tareas de los procesos, además no resulta fácil la integración con otras herramientas. Ejemplos del uso indistinto, e incorrecto, de estos dos términos, se encuentran en los trabajos de Poelmans, Reijers, & Recker (2013) o Reijers & Van Der Aalst (2005). Por ejemplo, Reijers, Vanderfeesten, & van der Aalst (2016a) comentan que en los últimos años, se ha puesto de moda llamar a los sistemas *workflow*, *suites* BPM. Pistol, Bucea-Manea-țoniș, & Bucea-Manea-țoniș (2015) y Zaroni, Perin, Fontana, & Viscusi (2014) les atribuyen a las herramientas *workflow*, las características de flexibilidad e integración, propias de los sistemas BPM. Aunque existen otros investigadores que realmente saben distinguirlos, como por ejemplo Ko et al. (2009), o también Choong (2013) que, aunque reconoce que algunos colegas, como Ahmed & Tripathi (2010), tratan estos términos como sinónimos, en su trabajo hace referencia a la distinción que existe entre ellos.

#### 4.2 BPMS

En las pasadas décadas, muchas organizaciones buscaron abrazar iniciativas tecnológicas para el cambio y así gestionar sus procesos de negocios con la intención de mejorar su rendimiento (Harmon, 2010). Estas tecnologías se habían extendido a lo largo de los límites funcionales y organizativos para incluir a clientes y a proveedores, dando como resultado la transformación de una organización por funciones a una organización por procesos. El último fenómeno tecnológico, en el mercado, que permite el cambio se conoce como BPMS (Wong, 2013). La tecnología existente no era flexible, una vez instalada, para adaptarse a nuevas necesidades. Pero gracias a los BPMS, los procesos se vuelven más ejecutables, y se puede automatizar el trabajo sin necesidad de programar. Ello permite que los sistemas se adapten a la empresa y no al contrario. Así pues, el proceso de negocio es liberado de su molde. Y es mediante una ágil administración de procesos, que la totalidad de la cadena de valor puede ser monitorizada, mejorada y optimizada continuamente (Smith et al., 2002).

El grupo Gartner, reconocida consultora en tecnologías de la información en EEUU, ya en el año 2005, se refería a los BPMS como un conjunto de aplicaciones *software* capaz de modelar, ejecutar, monitorizar técnica y operativamente los procesos de negocio<sup>4</sup>. Los BPMS hacen operativos los procesos, realizando diseños explícitos de los mismos (Weske, Van der Aalst, & Verbeek, 2004). Shaw, Holland, Kawalek, Snowden, & Warboys (2007) determinan que los BPMS pretenden mejorar la eficiencia, efectividad y gobernabilidad de los procesos de negocio. La importancia es tal que, por ejemplo, para la compañía Gartner, en el año 2008, los BPMS quedaron los tercero de las *top 10* tecnologías estratégicas<sup>5</sup>.

También es de destacar que, a nivel profesional, existe mucha confusión con el término BPM (*Business Process Management*). Se piensa que adquiriendo la tecnología se pueden automatizar los procesos, resolver los problemas de coordinación de los mismos, y que así la mejora de la eficiencia vendrá automáticamente. Nada más lejos de la realidad, la tecnología adquirida no es más que un software que no incluye técnicas, ni métodos, ni conocimientos sobre cómo es mejor diseñar los procesos. La tecnología únicamente es una herramienta que da soporte a los procesos de negocios ya implantados en una organización (Laurentiis & Robledo, 2011) y a sus posteriores modificaciones, según prescriban los responsables de diseñar o rediseñar los procesos. Es decir, los BPMS son herramientas que proveen a las empresas la capacidad de modelar, ejecutar, supervisar y analizar los procesos de negocio.

Los BPM necesitan diseñar un modelo del proceso, como una representación visual del flujo secuencial y control lógico de un conjunto de actividades o acciones relacionadas. El modelado del proceso se utiliza para obtener la

<sup>4</sup> Gartner Group. 2005. Delivering IT's contribution: The 2005 CIO agenda, Stamford, CT: Gartner

<sup>5</sup> Disponible en: <http://www.gartner.com/> (último acceso marzo 2017)

representación gráfica de un proceso actual o futuro dentro de la organización<sup>6</sup>. El análisis de los negocios es una condición previa para el diseño y desarrollo de sistemas de información, ya que puede reducir la cantidad de problemas provocados por malentendidos entre las personas que pertenecen al área de negocios y los equipos de tecnología de la información (Bernardino Araújo, Rodrigues Filho, & Franco Gonçalves, 2016).

Estos sistemas no pretenden reemplazar a las aplicaciones ya existentes dentro de la organización, lo que hacen es añadir el uso de dichas aplicaciones a un nuevo proceso y usar su información, siendo capaces de integrar toda esa información de una manera más flexible y adaptable que si hubiera que reprogramar el software (como sí ocurre con los *workflows*), de esta forma los negocios se vuelven más ágiles (Wong, 2013). Ello facilita mucho la integración con otros sistemas heterogéneos y, normalmente, sirven de plataforma para el desarrollo de aplicaciones basadas en procesos (Rhee, Bae, & Choi, 2007; Smith & Finger, 2003).

Como se acaba de comentar, una de las características más atractivas de la tecnología BPMS es la flexibilidad. Ello es debido a que utiliza un sistema de modelado de procesos y no de programación. Este sistema de modelaje permite que el propietario del proceso sea capaz de rediseñarlo gráficamente cada vez que lo necesite, sin que sea necesario tener nociones de programación.

Otra característica interesante es que los BPMS proporcionan la capacidad de coordinar las actividades a través de múltiples aplicaciones, no sustituyen a los sistemas preexistentes, sino que integran a las personas y a las aplicaciones disponibles y hacen que los procesos trabajen al servicio de la organización en cada momento (Arjonilla & Medina, 2009, p. 128).

En este sentido, las compañías prestan mucha atención a la eficiencia de BPM, debido al elevado número de procesos que pueden gestionar. Cuantos más procesos de negocio sean controlados por esta herramienta, más eficientes serán dichos procesos (Rhee, Cho, & Bae, 2010). Hoy en día el mercado requiere una rápida respuesta a los clientes. Para reaccionar rápidamente una compañía tiene que rendir mejor en sus negocios, y la eficiencia en el tiempo de ejecución de sus procesos es uno de los objetivos a alcanzar (Rhee et al., 2010).

El análisis de la literatura académica sobre BPMS pone de manifiesto dos perspectivas diferentes en su tratamiento científico Houy et al. (2010): la perspectiva de gestión y la perspectiva tecnológica. En este sentido, existen dos importantes paradigmas en el campo de los sistemas de información que se pueden hacer corresponder con cada una de dichas perspectivas: (1) "ciencia de la conducta" y (2) "ciencia del diseño". El primero busca desarrollar y justificar teorías en el contexto del análisis, implantación, gestión y uso de los sistemas de información. En contraposición, el paradigma del diseño se enfoca en la innovación, diseño y uso de dispositivos tecnológicos. Por lo tanto, los trabajos académicos sobre BPMS se pueden agrupar en aquellos que otorgan mayor importancia al componente tecnológico, es decir, al diseño, y los que intentan analizar los BPM como una teoría administrativa (Houy et al., 2010; Poelmans, Reijers, & Recker, 2013; Rhee et al., 2010). El presente trabajo, como se ha ido observando, queda enmarcado en la segunda perspectiva, es decir, analizará los BPMS desde un punto de vista gerencial, administrativo o de gestión.

Una vez que se diseña la herramienta BPMS, desde un punto de vista administrativo, se debe proceder a planificar la implantación en la organización. Un marco teórico interesante, desde la perspectiva de la implantación de un BPMS, es el que proponen Ravesteyn & Batenburg (2010) que investigan los factores más importantes que hacen que la implantación de un BPMS tenga éxito. Los seis factores más importantes son: (1) la comunicación a lo largo de todo el proyecto que es un factor crucial para el éxito, (2) el apoyo de la alta gestión es fundamental para la implantación, (3) la gobernanza debe ser uno de los objetivos de partida, (4) los empleados de departamentos de sistemas de información, los directores del nivel táctico y los propietarios de los procesos deben formar parte del equipo de implantación del proyecto, (5) durante la implantación es crucial la calidad, el control y el mantenimiento de los procesos y, por último (6) la implantación de un BPMS debería estar alineado con la estrategia organizativa.

En multitud de ocasiones, los sistemas BPM son considerados solo otro *software* de aplicación, aunque atendiendo a lo expuesto anteriormente, no es de extrañar que haya quien los entienda como las bases de un nuevo paradigma (Ravesteyn, 2007).

Las empresas no deben creer, erróneamente, que la adopción de BPMS significará la consecución automática de sus objetivos operativos y estratégicos. Incluso la mejor tecnología BPMS no podrá ofrecer respuestas sobre cómo diseñar y gestionar mejor los procesos. Esto será siempre responsabilidad de la administración de cada organización. No obstante, los BPMS sí que pueden contribuir a esto, ayudando en la ejecución de la planificación estratégica de la organización, permitiendo una mejor adecuación entre la estrategia y los procesos de negocio de la empresa (Trkman, 2010b).

---

<sup>6</sup> IIBA (2009), A guide to the business analysis body of knowledge (BABOK® guide) Version 2.0. 1st ed. International Institute of Business Analysis (IIBA), Whitby, ON.

## 5 LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LOS BPMS

La gestión de los procesos de negocio y la gestión del conocimiento han sido ampliamente desarrolladas como disciplinas autónomas. Sin embargo, para una organización que contempla ambas cuestiones, las dos deben ser gestionadas de una manera coordinada (Slavicek, 2011).

El conocimiento organizativo representa el capital intelectual que debe ser capturado por la organización para incorporar su valor a los negocios, así pues, el conocimiento se convierte en un recurso que crea valor para la empresa (Rastogi, 2002). El conocimiento que está en la mente de una persona tiene limitado su valor, mientras que ese valor puede incrementarse exponencialmente cuando es redirigido, reutilizado e integrado en los procesos de negocio (Douglas, 2002).

En los años noventa las compañías tomaron conciencia del riesgo de perder el conocimiento clave perteneciente a sus organizaciones, que con frecuencia está presente en la cabeza de sus empleados (conocimiento que no es explícito y no está disponible para el uso de otros individuos). Al mismo tiempo, la demanda de un crecimiento más rápido del conocimiento y de las competencias de los empleados, se ha convertido en una nueva referencia para gestionar el conocimiento organizativo (Kalpic & Bernus, 2006). Cada vez más las organizaciones están buscando posibles caminos para hacer que sus procesos incluyan el conocimiento necesario y así poder competir mejor en su mercados (Marjanovic & Freeze, 2012).

La gestión de procesos y la gestión del conocimiento se encuentra íntimamente conectadas y se interrelacionan de forma sinérgica. En este sentido, elementos propios de la gestión de procesos, tales como el resultado del aprendizaje organizativo en la ejecución de los procesos (*learning by doing*), la reingeniería de los procesos de negocio, el modelado de los procesos de negocio y la gestión de la calidad de los procesos pueden ser usados para una exhaustiva gestión del conocimiento y la construcción de las bases del conocimiento en las compañías (Kalpic & Bernus, 2006).

Kalpic & Bernus (2006) creen que un BPMS, pensado específicamente para la gestión eficiente de procesos, también es una importante herramienta para la gestión del conocimiento que permite la transformación de conocimiento informal en conocimiento formal y facilita su externalización, distribución y posterior internalización. Y tiene su lógica, ya que aquellos usuarios de un BPMS que generen conocimientos en sus tareas diarias probablemente incorporarán el conocimiento generado a los procesos y al propio BPMS.

El conocimiento no codificado es lento y costoso de transmitir. Las ambigüedades abundan y solo pueden ser superadas cuando la comunicación es cara a cara, así los errores de interpretación pueden ser corregidos con el uso del *feedback* o retroalimentación inmediata (Kalpic & Bernus, 2006). Por otro lado, la transmisión de conocimiento codificado no requiere el contacto presencial de los individuos y puede llevarse a cabo a través de medios impersonales. Los mensajes están mejor estructurados y son menos ambiguos si se transfieren de forma codificada (Kalpic & Bernus, 2006). Esto es precisamente lo que ocurre cuando el conocimiento organizativo se integra en un BPMS, ya que ese conocimiento indica cuál es la mejor manera de realizar un proceso. Así, los ejecutores de los procesos ponen en práctica los conocimientos que han sido codificados en el BPMS que gestiona el funcionamiento de dicho proceso.

Considerando el modelado de los procesos de negocio y la captura y distribución del conocimiento, los BPMS no solo son importantes para la ingeniería de los procesos sino también porque permite la transformación de conocimiento informal en conocimiento formal y eso facilita la externalización (conversión de conocimiento tácito en explícito), distribución y posterior internalización. De este modo, los BPM tienen el potencial de mejorar la disponibilidad y calidad del conocimiento capturado, debido a su naturaleza formal, incrementa la reutilización y consecuentemente reduce el coste de la transferencia del conocimiento (Kalpic & Bernus, 2006).

Wu, Kao, & Shih (2010) también se preocuparon por la transferencia del conocimiento. Según estos autores, si el sistema de información es usado para soportar la interacción y colaboración, es capaz de alcanzar el propósito de transferir conocimiento por la interacción entre el proveedor de conocimiento y el receptor, y entre estas herramientas incluyeron los sistemas *workflow*. Tal y como se ha explicado anteriormente, los sistemas *workflow* y BPMS tienen muchas características en común, por lo cual, de manera análoga, y aún con mayor flexibilidad y rapidez que un *workflow*, un BPMS representa un tipo de tecnología capaz de transferir el conocimiento por toda la organización.

Según Bider & Jalali (2016), es necesario considerar el conocimiento construido dentro de los sistemas de información que soportan y controlan los procesos. Ese conocimiento no puede ser grabado, ni es conocimiento explícito. Las personas que utilizan el sistema no saben cómo trabaja internamente, por lo que tampoco es conocimiento tácito, debido a que pertenece al sistema y no reside en la mente de las personas. Es por ello que, a este conocimiento construido dentro de un sistema, estos autores lo llaman “conocimiento incrustado”.

En definitiva, las organizaciones están incorporando sistemas de información que dan soporte a los procesos, como es el caso de los BPMS, que podrían convertirse en componentes útiles para la gestión del conocimiento. Los BPMS son una importante herramienta que permiten la transformación de conocimiento informal o tácito a formal o explícito o, más concretamente, el desarrollo de conocimiento incrustado. Además, facilitan su externalización y que se pueda

compartir. Los BPMS tienen el potencial de establecer criterios de comprensión uniforme y mejoran la disponibilidad y calidad de conocimiento capturado debido a su naturaleza formal, incrementan la reutilización del conocimiento y reducen los costes de su transferencia. En suma, estas herramientas permiten que el conocimiento quede encapsulado en los procesos de negocio (Kalpic & Bernus, 2006).

## 6 CONCLUSIONES

Hoy en día, la gestión del conocimiento es un paradigma ampliamente aceptado y valorado por las organizaciones. Las empresas necesitan que el conocimiento que tienen los trabajadores a nivel personal sea transferido al resto de sus compañeros. De esta forma, consiguen que las mejores prácticas en los procesos de negocio sean conocidas por todos los empleados, mejorando la forma en la que se realizan dichos procesos. Es por ello que gestionar este conocimiento se ha convertido en un importante objetivo organizativo.

La mejora de los procesos es sumamente importante para conseguir los objetivos organizativos. Así nace BPM, como un estilo de gestión empresarial cuya finalidad consiste en ir mejorando constantemente los procesos de principio a fin con el único objetivo de mejorar la satisfacción del cliente (tanto interno como externo). La gestión de los procesos de negocio tiene sus raíces en la reingeniería de los procesos de negocio (BPR) y la gestión de la calidad total (TQM). BPR pretende realizar un cambio radical de los procesos, evitando aquellos que no generan valor, para una vez definidos poder mejorarlos continuamente. En esto último, en la mejora continua de los procesos, se centra la filosofía TQM. BPM pretende mejorar la eficacia y la eficiencia de los procesos de negocio a través de la mejora continua.

Para poder llevar a cabo una buena gestión de los procesos de negocio, BPM pretende hacer operativa la estrategia de negocios. Para ello es importante la figura del dueño del proceso, que es aquel papel desempeñado por un empleado responsable que se encarga de controlar los procesos y mejorarlos continuamente.

Aunque BPM se puede llevar a cabo en una organización sin hacer uso de las tecnologías, la mayoría de los académicos, cuando hablan de este paradigma, incluyen sistemas que dan soporte a la gestión de los procesos de negocio. Dentro de estos sistemas, los BPMS (BPM-System) representan un tipo de tecnología capaz de automatizar los procesos de negocio de una forma flexible, coordinándose con otras aplicaciones existentes en la empresa. Esta flexibilidad es posible gracias a la capacidad de modelaje que poseen estos sistemas, que son capaces de mejorar un proceso sin necesidad de reprogramar la herramienta.

Estos BPMS conectan y coordinan las tareas diarias que realizan los empleados de una organización. De esta manera, los usuarios del sistema pueden utilizar la herramienta en su trabajo diario, recibiendo claras especificaciones de las tareas a realizar en cada momento. El diseño de los procesos de negocio que se realiza mediante un modelaje gráfico con los BPMS permite incorporar la información y los conocimientos proporcionados por los trabajadores que ejecutan los procesos. A su vez, las especificaciones que incluyen los BPMS cuando describen cómo realizar cierta tarea concreta, también permite codificar o explicitar el conocimiento experto de los trabajadores participantes en el proceso, facilitando que este conocimiento sea compartido.

Este trabajo pretende, por un lado, evidenciar la utilidad para los procesos de negocio de los BPMS y, por otro, comprobar empíricamente si este tipo de herramientas es capaz de ayudar a gestionar el conocimiento organizativo. Para ello, se realizará una investigación que tiene como protagonista a los usuarios del sistema, considerando su percepción de la utilidad de la herramienta, tanto para ser más eficientes en los procesos como para gestionar el conocimiento.

## 7 REFERENCIAS

- Aalst, W. Van Der, Hofstede, A. Ter, Weske, M., Van Der Aalst, W. M. P., Ter Hofstede, A. H. M., & Weske, M. (2003). Business process management: A survey. En *International conference on business process management* (pp. 1-12). Springer Berlin Heidelberg.
- Ahmed, T., & Tripathi, A. R. (2010). Security policies in distributed CSCW and workflow systems. *IEEE Transactions on Systems, Man, and Cybernetics Part A: Systems and Humans*, 40(6), 1220-1231. <http://doi.org/10.1109/TSMCA.2010.2046727>
- Alavi, M., & Leidner, D. E. (1999). Knowledge management systems: issues, challenges, and benefits. *Communications of the AIS*, 1(2es), 1.
- Alavi, M., & Leidner, D. E. (2001). Review: Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues. *MIS quarterly*, 25(1), 107-136.
- Amadi-echendu, A., & Kruger, L. (2015). Supply chain integration in the South African conveyancing environment. *Journal of Transport and Supply Chain Management*, 10(1), 1-13. <http://doi.org/10.4102/jtscm.v10i1.211>
- Apte, U. M., & Mason, R. O. (1995). Global disaggregation of information-intensive services. *Management Science*, 41(7), 1250-1262.
- Arjonilla Domínguez, S. J., & Medina Garrido, J. A. (2009). *La gestión de los sistemas de información en la empresa*:



*teoría y casos prácticos. Economía y empresa.* Madrid: Madrid: Pirámide.

- Armistead, C., & Machin, S. (1997). Implications of business process management for operations management. *International Journal of Operations & Production Management*, 17(9), 886-898.
- Baldwin, C. Y., & Clark, K. B. (1997). Managing in an age of modularity: *Harvard business review*, 75(5), 84-93.
- Barney, J. B. (2000). Firm resources and sustained competitive advantage. *Advances in Strategic Management*. [http://doi.org/10.1016/S0742-3322\(00\)17018-4](http://doi.org/10.1016/S0742-3322(00)17018-4)
- Bélanger, F., & Allport, C. D. (2008). Collaborative technologies in knowledge tele-work: an exploratory study. *Information Systems Journal*, 18(1), 101-121.
- Bendoly, E., & Cotteleer, M. J. (2008). Understanding behavioral sources of process variation following enterprise system deployment. *Journal of Operations Management*, 26(1), 23-44. <http://doi.org/10.1016/j.jom.2007.03.002>
- Bernardino Araújo, M., Rodrigues Filho, B. A., & Franco Gonçalves, R. (2016). BUSINESS PROCESS MANAGEMENT NOTATION FOR A COSTING MODEL CONCEPTION. *Brazilian Journal of Operations & Production Management*, 13(3), 244-251.
- Bider, I., & Jalali, A. (2016). Agile business process development: why, how and when-applying Nonaka's theory of knowledge transformation to business process development. *INFORMATION SYSTEMS AND E-BUSINESS MANAGEMENT*, 14(4, SI), 693-731. <http://doi.org/10.1007/s10257-014-0256-1>
- Birasnav, M., & Rangnekar, S. (2010). Knowledge Management structure and human capital development in Indian manufacturing industries. *Business Process Management Journal*, 16(1), 57-75. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/14637151011017949>
- Bitkowska, A. (2015). The orientation of business process management toward the creation of knowledge in enterprises. *Human Factors and Ergonomics In Manufacturing*, 25(1), 43-57. <http://doi.org/10.1002/hfm.20533>
- Bitkowska, A. (2016). Knowledge Management vs Business Process Management in contemporary enterprises. *Economics & Management / Ekonomia i Zarzadzanie*, 8(2), 32-38.
- Blinder, A. (2006). Offshoring: the next industrial revolution? *Foreign Affairs*, 85, 113-128.
- Camelo Ordaz, C., García Cruz, J., & Sousa Ginel, E. (2010). Facilitadores de los procesos de compartir conocimiento y su influencia sobre la innovación. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 13(42), 113-150. [http://doi.org/10.1016/S1138-5758\(10\)70005-0](http://doi.org/10.1016/S1138-5758(10)70005-0)
- Chang, T. J., Yeh, S. P., & Yeh, I.-J. (2007). The effects of joint reward system in new product development. *International Journal of Manpower*, 28(3/4), 276-297.
- Cho, N., & Li Ch., G. y S. (2007). An empirical study on the effect of individual factors on knowledge sharing by knowledge type. *Journal of Global Business and technology*, 3(2), 1-15.
- Choong, K. K. (2013). Are PMS meeting the measurement needs of BPM? A literature review. *Business Process Management Journal*, 19(3), 535-574. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/14637151311319941>
- Climent, C., Mula, J., & Hernández, J. E. (2009). Improving the business processes of a bank. *Business Process Management Journal*, 15(2), 201-224. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/14637150910949452>
- Damij, N. (2007). Business process modelling using diagrammatic and tabular techniques. *Business Process Management Journal*, 13(1), 70. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/14637150710721131>
- Davenport, T. H. (1993). *Process innovation: reengineering work through information technology*. Harvard Business Press.
- Davenport, T. H., & Short, J. E. (1990). The New Industrial Engineering: Information Technology And Business Process Redesign. *Sloan management review*, 31(4), 11-27.
- Davenport, T., & Prusak, L. (1998). Working knowledge: How organizations manage what they know. *Harvard Business School Press, Boston, Massachussettes*, 5.
- De Pablos, P. (2010). Preface to the special issue: Emerging information technologies for effective knowledge management—towards high-performance business organizations and value networks. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 20(2), 99-102. <http://doi.org/10.1002/hfm.20202>
- Dotsika, F., & Patrick, K. (2013). Collaborative KM for SMEs: A framework evaluation study. *Information Technology and People*, 26(4), 368-382. <http://doi.org/10.1108/ITP-11-2012-0142>
- Douglas, P. H. (2002). Information technology is out - Knowledge sharing is in. *The Journal of Corporate Accounting & Finance*, 13(4), 73-77.
- Dumas, M., García-Bañuelos, L., Rosa, M. L., & Ubaa, R. (2013). Fast detection of exact clones in business process model repositories. *Information Systems*, 38(4), 619-633. <http://doi.org/10.1016/j.is.2012.07.002>
- Forstner, E., Kamprath, N., & Röglinger, M. (2014). Capability development with process maturity models – Decision framework and economic analysis. *Journal of Decision Systems*, 23(2), 127-150.

<http://doi.org/10.1080/12460125.2014.865310>

- Friedman, T. L. (2005). It's a flat world, after all. *The New York Times*, 3, 33-37.
- Galloway, D. (2000). Mejora Continua de Procesos. *Gestion2000.com*. Barcelona.
- Gómez-Montoya, R. A., Zuluaga-Mazo, A., & Espinosa-Oviedo, J. E. (2015). Modelamiento de distribución de productos cárnicos como un TSP (Traveling Salesman Problem) con teoría de grafos. *Clío América*, 9(17), 8-16.
- Hammer, M. (2002). Process management and the future of Six Sigma. *MIT Sloan management review*, 43(2), 26-32.
- Hammer, M., & Champy, J. (1993). Reengineering the corporation: A manifesto for business revolution. *Business horizons*, 36(5), 90-91.
- Han, K. H., & Park, J. W. (2009). Process-centered knowledge model and enterprise ontology for the development of knowledge management system. *Expert Systems with Applications*, 36(4), 7441-7447. <http://doi.org/10.1016/j.eswa.2008.09.031>
- Hansen, M., Nohria, N., & Tierney, T. (1999). What's your strategy for managing knowledge? *Harvard Business Review*, 77(2), 106-116.
- Harmon, P. (2010). The scope and evolution of business process management. En *Handbook on Business Process Management 1* (pp. 37-81). Springer Berlin Heidelberg.
- Helfat, C. E., & Peteraf, M. A. (2003). The dynamic resource-based view: Capability lifecycles. *Strategic Management Journal*, 24(10), 997-1010.
- Houy, C., Fettke, P., & Loos, P. (2010). Empirical research in business process management - analysis of an emerging field of research. *Business Process Management Journal*, 16(4), 619-661. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/14637151011065946>
- Hsu, I.-C. (2008). Knowledge sharing practices as a facilitating factor for improving organizational performance through human capital: A preliminary test. *Expert Systems with Applications*, 35(3), 1316-1326. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.eswa.2007.08.012>
- Huang, Q., Davison, R. M., & Gu, J. (2008). Impact of personal and cultural factors on knowledge sharing in China. *Asia Pacific Journal of Management*, 25(3), 451-471.
- Hung, R. Y.-Y. (2006). Business process management as competitive advantage: a review and empirical study. *Total Quality Management & Business Excellence*, 17(1), 21-40.
- Ipe, M. (2003). Knowledge sharing in organizations: a conceptual framework. *Human Resource Development Review*, 2(4), 337-359.
- Jackson, M. L., & Sloane, A. (2007). A model for analysing the success of adopting new technologies focusing on electronic commerce. *Business Process Management Journal*, 13(1), 121. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/14637150710721168>
- Jeston, J., & Nelis, J. (2014). *Business process management: practical guidelines to successful implementations*. Routledge.
- Kalpic, B., & Bernus, P. (2006). Business process modeling through the knowledge management perspective. *Journal of Knowledge Management*, 10(3), 40-56. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/13673270610670849>
- Ko, R. K. L., Lee, S. S. G., & Lee, E. W. (2009). Business process management (BPM) standards: a survey. *Business Process Management Journal*, 15(5), 744-791. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/14637150910987937>
- Laurentiis, R., & Robledo, P. (2011). *El libro del BPM*. Club BPM, Madrid.
- Lee, H., & Choi, B. (2003). Knowledge management enablers, processes, and organizational performance: An integrative view and empirical examination. *Journal of Management Information Systems*, 20(1), 179.
- Lehmann, C. F. (2012). *Strategy and business process management: techniques for improving execution, adaptability, and consistency*. CRC Press.
- Lehnert, M., Linhart, A., & Röglinger, M. (2016). Value-based process project portfolio management: integrated planning of BPM capability development and process improvement. *Business Research*, 9(2), 377-419. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1007/s40685-016-0036-5>
- Liao, S.-H., & Wu, C. (2010). System perspective of knowledge management, organizational learning, and organizational innovation. *Expert Systems with Applications*, 37(2), 1096-1103. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.eswa.2009.06.109>
- Lin, C., Lu, S., Fei, X., Chebotko, A., Pai, D., Lai, Z., ... Hua, J. (2009). A Reference Architecture for Scientific Workflow Management Systems and the VIEW SOA Solution. *IEEE Transactions on services computing*, 2(1), 79-92. <http://doi.org/10.1109/TSC.2009.4>
- Lin, H.-F. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study. *International Journal of Manpower*, 28(3/4), 315-332.

- Lin, H.-F. (2011). Antecedents of the stage-based knowledge management evolution. *Journal of Knowledge Management*, 15(1), 136-155. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/13673271111108747>
- Lin, H.-F., & Lee, G.-G. (2006). Effects of socio-technical factors on organizational intention to encourage knowledge sharing. *Management Decision*, 44(1), 74-88.
- Lundvall, B., & Nielsen, P. (2007). Knowledge management and innovation performance. *International Journal of Manpower*, 28(3/4), 207-223. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/01437720710755218>
- Mahmoodzadeh, E., Jalalinia, S., & Nekui Yazdi, F. (2009). A business process outsourcing framework based on business process management and knowledge management. *Business Process Management Journal*, 15(6), 845-864. <http://doi.org/10.1108/14637150911003748>
- Marjanovic, O., & Freeze, R. (2012). Knowledge-Intensive Business Process: Deriving a Sustainable Competitive Advantage through Business Process Management and Knowledge Management Integration. *Knowledge and Process Management*, 19(4), 180-188. <http://doi.org/10.1002/kpm.1397>
- Matayong, S., & Mahmood, A. K. (2013). The review of approaches to knowledge management system studies. *Journal of Knowledge Management*, 17(3), 472-490. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/JKM-10-2012-0316>
- Mousavizadeh, M., Harden, G., Ryan, S., & Windsor, J. (2015). KNOWLEDGE MANAGEMENT AND THE CREATION OF BUSINESS VALUE. *The Journal of Computer Information Systems*, 55(4), 35-45.
- Nadarajah, D., & Syed A. Kadir, S. L. (2016). Measuring Business Process Management using business process orientation and process improvement initiatives. *Business Process Management Journal*, 22(6), 1069-1078. <http://doi.org/10.1108/BPMJ-01-2014-0001>
- Niehaves, B., Poeppelbuss, J., Plattfaut, R., & Becker, J. (2014). BPM capability development - a matter of contingencies. *Business Process Management Journal*, 20(1), 90-106. <http://doi.org/10.1108/BPMJ-07-2012-0068>
- Nonaka, I. (1994). A dynamic theory of organizational knowledge creation. *Organization Science*, 5(1), 14.
- Peteiro de Bureau, D. R. (2006). La gestión Tradicional y la Gestión por procesos. <http://www.gestiopolis.com/recursos4/docs/ger/gestitra.htm> (Último acceso en Julio, 2013).
- Pistol, L., Bucea-Manea-țoniș, R., & Bucea-Manea-țoniș, R. (2015). Workflow systems as a tool for small and medium size enterprises business processes management. *Journal of Applied Economic Sciences*, 10(8).
- Poelmans, S., Reijers, H. A., & Recker, J. (2013). Investigating the success of operational business process management systems. *Information Technology and Management*, 14(4), 295-314. <http://doi.org/10.1007/s10799-013-0167-8>
- Poeppelbuss, J., Plattfaut, R., & Niehaves, B. (2015). How Do We Progress? An Exploration of Alternate Explanations for BPM Capability Development. *Communications of the Association for Information Systems*, 36(1), 1-22.
- Powell, T. C., & Dent-Micallef, A. (1997). Information technology as competitive advantage: The role of human, business, and technology resources. *Strategic Management Journal*, 18(5), 375-405.
- Pritchard, J.-P., & Armistead, C. (1999). Business process management—lessons from European business. *Business Process Management Journal*, 5(1), 10-35.
- Rastogi, P. N. (2002). Knowledge management and intellectual capital as a paradigm of value creation. *Human Systems Management*, 21(4), 229-240.
- Ravesteyn, J. P. P. (s. f.). Business Process Management Systems: Hype or new paradigm. *documento presentado en International Information Management Association, Beijing, Octubre*.
- Ravesteyn, P., & Batenburg, R. (2010). Surveying the critical success factors of BPM-systems implementation. *Business Process Management Journal*, 16(3), 492-507. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/14637151011049467>
- Rechberg, I. D. W., & Syed, J. (2014). Appropriation or participation of the individual in knowledge management. *Management Decision*, 52(3), 426.
- Reijers, H. A. A., Vanderfeesten, I., & van der Aalst, W. M. (2016). The effectiveness of workflow management systems: A longitudinal study. *International Journal of Information Management*, 36(1), 126-141. <http://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2015.08.003>
- Reijers, H. A., & Van Der Aalst, W. M. (2005). The effectiveness of workflow management systems: Predictions and lessons learned. *International Journal of Information Management*, 25(5), 458-472. <http://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2005.06.008>
- Rhee, S.-H., Bae, H., & Choi, Y. (2007). Enhancing the efficiency of supply chain processes through web services. *Information Systems Frontiers*, 9(1), 103-118. <http://doi.org/10.1007/s10796-006-9020-5>
- Rhee, S.-H., Cho, N., & Bae, H. (2010). Increasing the efficiency of business processes using a theory of constraints. *Information Systems Frontiers*, 12(4), 443-455. <http://doi.org/10.1007/s10796-008-9145-9>

- Robertson, M., & Hammersley, G. O. (2000). Knowledge management practices within a knowledge-intensive firm: the significance of the people management dimension. *Journal of European Industrial Training*, 24(2/3/4), 241-253.
- Rummler, G. A., & Brache, A. P. (1990). *Improving performance: How to manage the white space on the organization chart*. The Jossey-Bass management series. Jossey-Bass, San Francisco, CA.
- Rusly, F. H., Corner, J. L., & Sun, P. (2012). Positioning change readiness in knowledge management research. *Journal of Knowledge Management*, 16(2), 329-355. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/13673271211218906>
- Šajeva, S. (2010). The analysis of key elements of socio-technical knowledge management system. *Economics and Management*, 15, 765-774.
- Shaw, D. R., Holland, C. P., Kawalek, P., Snowdon, B., & Warboys, B. (2007). Elements of a business process management system: Theory and practice. *Business Process Management Journal*, 13(1), 91-107. <http://doi.org/10.1108/14637150710721140>
- Siemsen, E., Roth, A. V., & Balasubramanian, S. (2008). How motivation, opportunity, and ability drive knowledge sharing: The constraining-factor model. *Journal of Operations Management*, 26(3), 426.
- Silvestro, R., & Westley, C. (2002). Challenging the paradigm of the process enterprise: A case-study analysis of BPR implementation. *Omega*, 30(3), 215-225.
- SlavĀ-cek, V. (2011). Enhancing Business Process Management with Knowledge. *E+M Ekonomie a Management*, 14(1), 123-134.
- Smart, P. A., Maddern, H., & Maull, R. S. (2009). Understanding business process management: implications for theory and practice. *British Journal of Management*, 20(4), 491-507.
- Smith, H., & Fingar, P. (2003). *Business process management :the third wave*. Tampa, Fla.: Meghan-Kiffer Press.
- Smith, H., Fingar, P., & Scott, K. (2002). A new path to business process management. *Optimize*, 55-61.
- Solaimani, S., & Bouwman, H. (2012). A framework for the alignment of business model and business processes. *Business Process Management Journal*, 18(4), 655-679. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/14637151211253783>
- Tarhan, A., Turetken, O., & Reijers, H. A. (2016). Business process maturity models: A systematic literature review. *Information and Software Technology*, 75, 122-134. <http://doi.org/10.1016/j.infsof.2016.01.010>
- Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic Capabilities and Strategic Management. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509-533. [http://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0266\(199708\)18:7<509::AID-SMJ882>3.0.CO;2-Z](http://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199708)18:7<509::AID-SMJ882>3.0.CO;2-Z)
- Trkman, P. (2010a). The critical success factors of business process management. *International Journal of Information Management*, 30(2), 125. <http://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2009.07.003>
- Trkman, P. (2010b). The critical success factors of business process management. *International Journal of Information Management*, 30(2), 125. <http://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2009.07.003>
- Tseng, S.-M. (2008). Knowledge management system performance measure index. *Expert Systems with Applications*, 34(1), 734-745.
- Tucek, D. (2015). The Main Reasons for Implementing BPM in Czech Companies. *Journal of Competitiveness*, 7(3). <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.7441/joc.2015.03.09>
- Vihma, A., & Kulovesi, K. (2013). Can attention to the process improve the efficiency of the UNFCCC negotiations. *Law Review : CCLR; Berlin* 7.4, 242-251.
- vom Brocke, J., Schmiedel, T., Recker, J., Trkman, P., Mertens, W., Viaene, S., ... Viaene, W. (2014). Ten principles of good business process management. *Business Process Management Journal*, 20(4), 530-548. <http://doi.org/10.1108/JFM-03-2013-0017>
- Wang, M.-H., & Yang, T.-Y. (2016). Investigating the success of knowledge management: An empirical study of small- and medium-sized enterprises. *Asia Pacific Management Review*, 21(2), 79-91. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.apmr.2015.12.003>
- Wernerfelt, B. (1984). A Resource-based View of the Firm. *Strategic Management Journal*, 5(2), 171-180.
- Weske, M., Van der Aalst, W. M. P., & Verbeek, H. M. W. (2004). Advances in business process management. *Data and Knowledge Engineering*, 50(1), 1-8.
- Wong, W. P. (2013). Business-process management: a proposed framework for future research. *Total Quality Management & Business Excellence*, 24(5-6), 719-732. <http://doi.org/10.1080/14783363.2013.776773>
- Wu, C.-H., Kao, S.-C., & Shih, L.-H. (2010). Assessing the suitability of process and information technology in supporting tacit knowledge transfer. *Behaviour and Information Technology*, 29(5), 513-525. <http://doi.org/10.1080/01449290903490666>
- Wu, C. H., Kao, S.-C., & Chen, C.-H. (2015). Effect of task-individual-social software fit in knowledge creation performance: Mediation impact of social structural exchange. *Communications in Computer and Information*

*Science*. [http://doi.org/10.1007/978-3-662-48319-0\\_10](http://doi.org/10.1007/978-3-662-48319-0_10)

Zanoni, M., Perin, F., Fontana, F. A., & Viscusi, G. (2014). Pattern detection for conceptual schema recovery in data-intensive systems. *Journal of Software: Evolution and Process*, 26(12), 1172-1192. <http://doi.org/10.1002/smr>

Zollo, M., & Winter, S. G. (2002). Deliberate learning and the evolution of dynamic capabilities. *Organization Science*, 13(3), 339-351.

## EL CAPITAL PSICOLÓGICO EN LA EMPRESA Y SU INFLUENCIA EN EL LOGRO DE SUS OBJETIVOS

Luisa Fernanda Cuéllar Vázquez<sup>1</sup>; Ana Armario Guerrero<sup>2</sup>

### RESUMEN

Las organizaciones de hoy en día operan en un entorno cada vez más cambiante, complejo y hostil, debido a la mayor competencia global, la inestabilidad del entorno y el acelerado desarrollo tecnológico; lo que hace necesario una permanente adaptación a los cambios que las rodea, ajustando sus recursos y capacidades de la empresa, para alcanzar, mantener y apropiarse de los beneficios potenciales derivados de las ventajas competitivas.

La globalización, la deslocalización, los recortes de plantillas son realidades a las que se enfrentan los empleados y las organizaciones actualmente. La capacidad de adaptación al entorno y la velocidad a la que se hace, adquiere una mayor importancia. Aunque invertir en recursos financieros, humanos y sociales es necesario, no es suficiente en el entorno competitivo de hoy en día.

Existe una creciente evidencia de que los recursos humanos son cruciales para el éxito de la organización, y pueden ofrecer el mejor retorno de la inversión para una ventaja competitiva sostenible.

Son muchas las organizaciones que creen que los recursos humanos son realmente importantes y no solo un gasto que hacer en los negocios, estas organizaciones de carácter mundial mantienen su superioridad en la productividad, la innovación, la calidad, la satisfacción del cliente y la rentabilidad en balance; para ellas los recursos humanos son un activo indispensable, y una inversión que necesita ser gestionada eficazmente para que se pueda producir un alto retorno de la ventaja competitiva sostenible.

El capital psicológico se presenta como una respuesta emergente para obtener ventajas competitivas a través de las personas. Como una forma innovadora de capitalizar y desarrollar el capital humano y social, y especialmente las capacidades psicológicas de los recursos humanos como una ventaja competitiva sostenible.

---

<sup>1</sup> Profesora Dra. Universidad de Cádiz. [luisa.cuellar@uca.es](mailto:luisa.cuellar@uca.es)

<sup>2</sup> Ana Armario Guerrero. [ana.armarioguerrero@alum.uca.es](mailto:ana.armarioguerrero@alum.uca.es)

## **ABSTRACT**

Today's organizations operate in an increasingly changing, complex and hostile environment, due to increased global competition, instability of the environment and accelerated technological development; Making it necessary to constantly adapt to the changes that surround them, adjusting their resources and capabilities of the company, to achieve, maintain and appropriate the potential benefits derived from competitive advantages.

Globalization, offshoring, template cutbacks are realities faced by today's employees and organizations. The ability to adapt to the environment and the speed at which it is done, acquires greater importance. Although investing in financial, human and social resources is necessary, it is not enough in today's competitive environment.

There is growing evidence that human resources are crucial to the success of the organization, and can deliver the best return on investment for sustainable competitive advantage.

There are many organizations today that believe that human resources are really important and not just an expense to do in business, these organizations of a global nature maintain their superiority in productivity, innovation, quality, customer satisfaction And profitability on the balance sheet; For them human resources are an indispensable asset and an investment that needs to be managed effectively so that a high return on sustainable competitive advantage can be produced.

Psychological capital is presented as an emergent response to gain competitive advantages through people. As an innovative way to capitalize and develop human and social capital, and especially the psychological capabilities of human resources as a sustainable competitive advantage.

---

# ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>2. OBJETIVO Y METODOLOGÍA.....</b>	<b>4</b>
<b>3. EL CAPITAL PSICOLÓGICO .....</b>	<b>5</b>
3.1. Definición de Capital Psicológico.....	5
3.2. Orígenes del Capital Psicológico.....	7
3.3. El Capital Psicológico como Recurso Organizacional .....	10
<b>4. COMPONENTES DEL CAPITAL PSICOLÓGICO.....</b>	<b>11</b>
4.1. Autoeficacia: confianza para el éxito .....	12
4.2. La Esperanza .....	18
4.3. El Optimismo .....	23
4.4. La Resiliencia.....	28
<b>5. MEDICIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL PSICOLÓGICO .....</b>	<b>34</b>
5.1. Cuestionario CapPsi .....	34
5.2. Microintervenciones .....	35
<b>6. EL CAPITAL PSICOLÓGICO COMO VENTAJA COMPETITIVA.....</b>	<b>38</b>
<b>7. CONCLUSIÓN.....</b>	<b>40</b>
<b>8. BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>41</b>
Anexo I: Capacidades básicas humanas según la TSC .....	45
Anexo II: PsyCap Questionnaire (PCQ) .....	46



## 1. INTRODUCCIÓN

Desde la Psicología Positiva y más concretamente desde el Comportamiento Organizacional Positivo (COP), se ha llamado la atención sobre el constructo de orden superior “Capital Psicológico” formado por la autoeficacia, la esperanza, el optimismo y la resiliencia. El COP ha llevado la Psicología Positiva al lugar de trabajo y se ha demostrado empíricamente su relación positiva con el desempeño, la satisfacción laboral, compromiso organizacional y bienestar psicológico.

Se hablará de los componentes del Capital Psicológico y sus características principales. A continuación, se revisarán los estudios y conceptos que la proponen como ventaja competitiva para alcanzar los objetivos de la empresa, justificando su intervención en el impacto del desempeño de las empresas y sus resultados, así como en todas las variables a las que afecta y dan lugar a la consecución de forma favorable y efectiva de los objetivos de la empresa.

El presente trabajo se estructura en cuatro secciones: la primera, donde se define el concepto del constructo de segundo orden, el Capital Psicológico, sus orígenes y su papel como parte del capital de la organización. La segunda sección, se centra en los componentes del Capital Psicológico (autoeficacia, esperanza, optimismo y resiliencia), su definición, sus teorías y resumen de las investigaciones empíricas desarrolladas con respecto a otras variables relacionadas. En la tercera sección, se presenta la escala de medición PCQ desarrollada para medir y evaluar el Capital Psicológico en las organizaciones y las microintervenciones que se pueden llevar a cabo para desarrollar cada uno de los componentes del Capital Psicológico. Finalmente, en la sección cuarta se exponen los argumentos que señalan al Capital Psicológico como una fuente de ventaja competitiva para las empresas.

## 2. OBJETIVO Y METODOLOGÍA

El objetivo del siguiente estudio es analizar, en base a la revisión bibliográfica existente, como el CapPsi puede convertirse en una fuente de ventaja competitiva sostenible para las organizaciones de hoy en día.

La metodología llevada a cabo para la elaboración del marco teórico del siguiente estudio se ha llevado a cabo mediante:

- Detección (a través de los recursos electrónicos y la biblioteca de la UCA).
- Obtención
- Consulta de la literatura pertinente para el tema planteado

- Extracción y recopilación de la información de interés y posterior traducción al español.
- Construcción de un marco teórico para futuras investigaciones.

Para ello se han utilizado fuentes de información primarias como libros, artículos de publicaciones periódicas (artículos científicos), tesis y disertaciones, recopiladas a través de la biblioteca de la Universidad de Cádiz.

El análisis exploratorio muestra que existe una amplia teoría relacionada con el tema en cuestión con abundante evidencia empírica, aunque en su amplia mayoría son obras elaboradas en el extranjero y en inglés, por lo que la información y teorías que se sostiene fueron en gran parte elaboradas para un contexto y situaciones generales, lo cual abre un campo de investigación para confirmar de forma más específica si estas teorías se pueden aplicar a organizaciones y empleados de hoy en nuestra geografía.

### 3. EL CAPITAL PSICOLÓGICO

En el marco de la Psicología Positiva, el Capital Psicológico (en adelante CapPsi) es considerado un constructor de orden superior que conecta a los cuatro constructores psicológicos de autoeficacia, esperanza, optimismo y resiliencia. Cada una de estas capacidades cuenta con independencia conceptual, y desde el punto de vista empírico cuentan con validez discriminante, su interacción sinérgica da lugar a un constructor superior, que tiene efectos motivacionales sobre la conducta, más amplios e impactantes que cualquiera de ellos individualmente (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007).

#### 3.1. DEFINICIÓN DE CAPITAL PSICOLÓGICO

---

*“Los componentes del capital psicológico están abiertos al cambio y desarrollo” Luthans y col.*

---

Se define Capital Psicológico o CapPsi como “un estado de desarrollo psicológico positivo individual que se caracteriza por: 1) Tener confianza (autoeficacia) para asumir y realizar el esfuerzo necesario para tener éxito en tareas difíciles; 2) Hacer atribuciones positivas (optimismo) sobre el éxito actual y futuro; 3) Perseverar hacia las metas y, cuando sea necesario, redireccionar los caminos hacia dichas metas (esperanza) para tener éxito; 4) Cuando uno se vea acosado por problemas y adversidades, mantenerse y recuperarse (resiliencia) para alcanzar el éxito”(Luthans & Youssef, 2004).

Luthans et al. (2007) propone el PsyCap como un constructor de orden superior que agrupa a los cuatro elementos mencionados, que debe cumplir con los criterios conceptuales y

empíricos para diferenciarlos de otros constructos dentro de la psicología positiva (ver criterios de inclusión del COP).

Este autor se centra en la distinción de Estado-Rasgo (State-Trait), los presenta dentro de un continuo determinado por los grados de estabilidad en la medición y la apertura al cambio y al desarrollo. De modo que se entiende por *estado* (Luthans, Avey, Avolio, & Peterson, 2010):

- 1) *Estados puros positivos*- estarían en un extremo los estados relativamente puros que son momentáneos y muy cambiantes, los que representan nuestros sentimientos, por ejemplo, el placer, los estados de ánimo positivos y la felicidad.
- 2) *Constructo como de estado*- (state-like); son relativamente maleables y abiertos al desarrollo; los constructos incluidos son, no sólo la eficacia, la esperanza, la resiliencia y el optimismo, sino también la sabiduría, el bienestar, la gratitud, el perdón y el valor.
- 3) *Constructo como de rasgo*- (trait-like) relativamente estables y difíciles de cambiar; como los factores de personalidad y fortalezas, por ejemplo, las Cinco grandes dimensiones de la Personalidad, Autoevaluaciones Básicas y la Fuerza de Carácter y Virtudes.
- 4) *Rasgos fijos positivos* - se encuentran en el otro extremo los rasgos relativamente puros, que son muy estables, fijos y muy difíciles de cambiar, por ejemplo, la inteligencia, el talento y las características positivas hereditarias.

De este modo, se explica que los constructos que conforman el CapPsi no son del todo estable comparados con los rasgos de personalidad que sí lo son.

Esta inestabilidad justifica que sean *estados* (abiertos al cambio y al desarrollo), y no rasgos de personalidad, como demuestran las recientes investigaciones de: Bandura (1997, 2009) donde muestra estrategias efectivas para incrementar la *autoeficacia*; Snyder (2000) también ha aportado evidencias de que la *esperanza* se puede desarrollar y publicó una escala de medida llamada “escala de estado-esperanza”(Snyder et al., 1996); también, Carver, Scheier & Segerston (2010) han discutido recientemente estrategias para desarrollar el *optimismo* y Shifren & Hooker (1995) han demostrado su medición; el amplio trabajo reconocido de Seligman (1998) ha enfatizado el “optimismo aprendido”; Masten (2002) han aportado estrategias exitosas para intervenciones de desarrollo de la resiliencia y Wagnild & Young (1993) han desarrollado una medida state-like de la resiliencia.

En el lenguaje cotidiano la esperanza, la resiliencia, el optimismo y la autoeficacia pueden parecer muy similares e intercambiables. Sin embargo la literatura Psicológica Positiva, y

más concretamente la del Comportamiento Organizacional Positivo, han diferenciado claramente estas capacidades mediante análisis empíricos que han encontrado validez discriminante entre ellos. Lo que demuestra que son conceptualmente y psicométricamente distintos (Luthans et al., 2007).

Luthans y sus colaboradores demuestran que cuando se combinan los cuatro componentes del CapPsi constituyen un factor de mayor nivel que predice mejor el rendimiento y la satisfacción laboral, que cada uno de los cuatro componentes por separado. Afirman que establecen sinergias que explican su mayor alcance sobre la conducta. El CapPsi, al igual que sus componentes, puede desarrollarse mediante intervenciones adecuadas (ver microintervenciones) (Luthans, Avey, Avolio & Peterson, 2010).

Además estas capacidades psicológicas han sido relacionadas con el bienestar (Avey, Luthans, Smith, & Palmer, 2010), con actitudes y conductas organizacionales positivas tales como la satisfacción laboral, el desempeño y el compromiso organizacional (Avey, Luthans, & Youssef, 2010; Luthans et al., 2010; Luthans, Norman, Avolio, & Avey, 2008; Luthans et al., 2007); mejor manejo del estrés laboral (Avey, Luthans, & Jensen, 2009); desempeño y satisfacción del trabajo (Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007); y otros como ausentismo voluntario e involuntario, actitudes hacia el trabajo, el desempleo y la posibilidad de emplearse, liderazgo y coordinación efectiva de procesos, la conducta de compartir conocimiento en el contexto del aprendizaje organizacional, empoderamiento (Delgado, 2013).

Por lo tanto, el CapPsi se presenta como un constructo de orden superior que juega un papel crucial en el desarrollo de los individuos, los equipos y las organizaciones.

### 3.2. ORÍGENES DEL CAPITAL PSICOLÓGICO

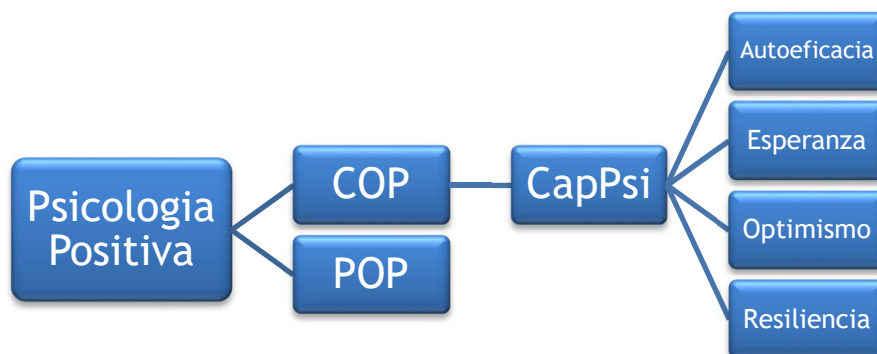
---

*“La psicología positiva basa sus conclusiones en la ciencia en lugar de la filosofía, la retórica, la sabiduría convencional, gurús u opiniones personales” (Luthans)*

---

El concepto de CapPsi nace dentro del Comportamiento Organizacional Positivo, el cual forma parte de la Psicología Positiva.

Cuadro 3.2.1. Esquema CapPsi en la Psicología Positiva



Fuente: elaboración propia

Durante muchos años la psicología se ha centrado exclusivamente en el aspecto negativo del ser humano, dando lugar a un marco teórico de carácter patogénico que ha sesgado el estudio de la mente humana. A finales del siglo XX un grupo de psicólogos, tales como Seligman, Csikszentmihalyi, Snyder, Fredrickson, Lyubomirsky y Diener llamaron la atención sobre este hecho, que se hacía evidente en la investigación y en la intervención psicológica.

La psicología estaba focalizada en lo patológico centrándose en corregir defectos y reparar aquello que se había roto. El cambio de enfoque propuesto por Seligman y sus compañeros, centraba los esfuerzos de la psicología en la construcción de competencias y en la prevención. Enfatizaron la necesidad de entender lo que nos hace capaces, fuertes y adaptables a las condiciones del entorno en el que buscamos sobrevivir y medrar con el fin de buscar las condiciones que permitan vivir una vida más plena, satisfactoria y feliz.

Fue el 21 de Agosto de 1999 que la Psicología Positiva (PP) se inauguró “oficialmente” por Martin Seligman con su discurso presidencial dirigido a la 107 Convención Anual de la Asociación Psicológica Americana, en Boston, Massachusetts. Seligman, quien era un reconocido experto en aspectos negativos del comportamiento (depresión, pesimismo e indefensión aprendida) dio un giro radical a su orientación y le aseguró a su audiencia que la psicología había olvidado las dos últimas misiones de las tres que se habían propuesto antes de la II Guerra Mundial: 1) curar los trastornos mentales, 2) ayudar a las personas a lograr una vida más productiva y plena, y 3) identificar y promover el talento y la inteligencia de las personas (Verdugo, 2012, p. 25)

La PP, de acuerdo con Seligman & Csikszentmihalyi (2000) “es un término que engloba las teorías e investigaciones empíricas acerca de lo que hace más satisfactoria la vida”. Esto

muestra que la PP no es una teoría, sino una aproximación o enfoque general al estudio del comportamiento; este enfoque permite el uso de una pluralidad de teorías y métodos, y prioriza aquellas con una base científica (modelos teóricos sometidos a pruebas empíricas).

La psicología positiva ha alentado dos movimientos relacionados y que se complementan entre sí. Ambos aplican la positividad a la gestión basada en la fuerza laboral en el trabajo (Luthans & Youssef, 2004):

- El primer movimiento es **Prácticas Organizacionales Positivas (POP)** o *Positive Organizational Scholarship (POS)* y hace hincapié en las características organizativas positivas que pueden mejorar la supervivencia de la organización y la eficacia en tiempos de crisis y condiciones adversas.
- El segundo movimiento es el **Comportamiento Organizacional Positivo (COP)** o *Positive Organizational Behavior (POB)* que se aplica a las fortalezas de los recursos humanos orientados positivamente y a las capacidades psicológicas que se pueden medir, desarrollar y administrar para mejorar el rendimiento en el lugar de trabajo de hoy en día. Las capacidades que se incluyen en el POB son autoeficacia/confianza, esperanza, optimismo y resiliencia (Luthans, 2002).

Básicamente la diferencia fundamental radica en que mientras el POS tiende a concentrarse más en lo macro, en lo organizacional, el POB, al menos en sus inicios, se centró en lo micro, en lo individual.

Otra diferencia es que las Prácticas Organizacionales Positivas trabajan con constructos como la compasión y el virtuosismo, los cuales pueden ser o no “*estados*”, mientras los constructos incluidos en el COP deben reunir el criterio de ser un “*estado*”, no sólo un “*rasgo*”, y por tanto abierto al desarrollo y a la mejora (Ponce & Yáber, 2013).

Por lo tanto, para que una fortaleza psicológica o capacidad sea incluida dentro de la concepción del COP, debe cumplir los siguientes criterios de inclusión:

- 1) Debe ser positiva y relativamente única en el campo o el comportamiento organizacional;
- 2) Es importante que cumpla los criterios científicos de ser teorías basadas en la investigación;
- 3) Debe ser fiable y medible válidamente;
- 4) Debe ser state-like (*estado*), por lo tanto abierto al desarrollo y al cambio, y tener impacto en el desempeño o rendimiento.

Luthans et al. (2007) reconocen la importancia que sigue teniendo el estudio de constructos y enfoques de orientación negativa, pero propone que el COP puede representar un cambio de paradigma que tiene el potencial de transformar el comportamiento organizacional y la investigación de la gestión y prácticas de los recursos humanos. El COP lleva la Psicología Positiva al lugar de trabajo.

Desde que se establecieron los criterios de inclusión del COP varias capacidades psicológicas positivas se han considerado para ser incluidas, se han estudiado y probado empíricamente en el contexto laboral. Determinándose que las capacidades que mejor se adaptan a estos criterios son: la autoeficacia, la esperanza, el optimismo y la resiliencia.

Son posibles candidatas las capacidades cognitivas como la creatividad y la sabiduría; así como las capacidades afectivas del bienestar subjetivo, el flujo y el humor; las capacidades sociales de la gratitud, el perdón y la inteligencia emocional; y las capacidades de orden superior de la espiritualidad, la autenticidad y el valor (Luthans et al., 2007).

### 3.3. EL CAPITAL PSICOLÓGICO COMO RECURSO ORGANIZACIONAL

---

*La expresión Capital Psicológico es utilizada para designar los recursos psíquicos individuales que representan la valoración positiva de las circunstancias y la probabilidad de éxito basada en el esfuerzo y la perseverancia. (Solana Salessi)*

---

Luthans & Youseff (2004) presentan el Capital Psicológico como una expansión de la noción económica del *capital*. El capital engloba tanto a bienes duraderos que sirven como factores de producción (tierra, mano de obra), como a bienes intangibles (gestión u organización del trabajo). El reconocimiento de los bienes intangibles dio lugar a los términos capital humano y capital social. Estos autores incluyen dentro del capital humano los conocimientos, habilidades y competencias derivadas de la educación y la experiencia, y dentro del capital social las relaciones interpersonales, intergrupales e interorganizacionales

Tal como indican estos autores el capital psicológico también contiene algunas capacidades básicas, que son aquellas que cumplen los criterios de inclusión del Comportamiento Organizacional Positivo (COP) de donde surge el Capital Psicológico. Estas capacidades son la autoeficacia/confianza, esperanza, el optimismo y la resiliencia.

El capital psicológico se presenta como un constructo interrelacionado con el capital financiero (¿Qué tienes?), el capital humano (¿Qué sabes?) y el capital social (¿A quién conoces?), pero a diferencia de estos su énfasis se encuentra en: ¿quién eres? Y ¿quién puedes llegar a ser? El Capital Psicológico se presenta de este modo como un estado psicológico

positivo que va más allá del capital intelectual para obtener y sostener una ventaja competitiva.

Cuadro 4.1.1. El Proceso de Expansión del Capital



Fuente: ( Luthans, Luthans, & Luthans, 2004)

#### 4. COMPONENTES DEL CAPITAL PSICOLÓGICO

*“El CapPsi como constructor de orden superior integra las diversas capacidades pero no solo de forma aditiva sino también de forma sinérgica” (Luthans)*

Al igual que las otras formas de capital se componen de ciertos componentes, es decir, los tradicionales (financieros, estructurales / físicos, tecnológicos), humanos (conocimiento explícito y tácito) y sociales (redes, normas / valores y confianza), el capital psicológico también contiene algunas capacidades básicas: la esperanza, el optimismo, la resiliencia y la autoeficacia (confianza).

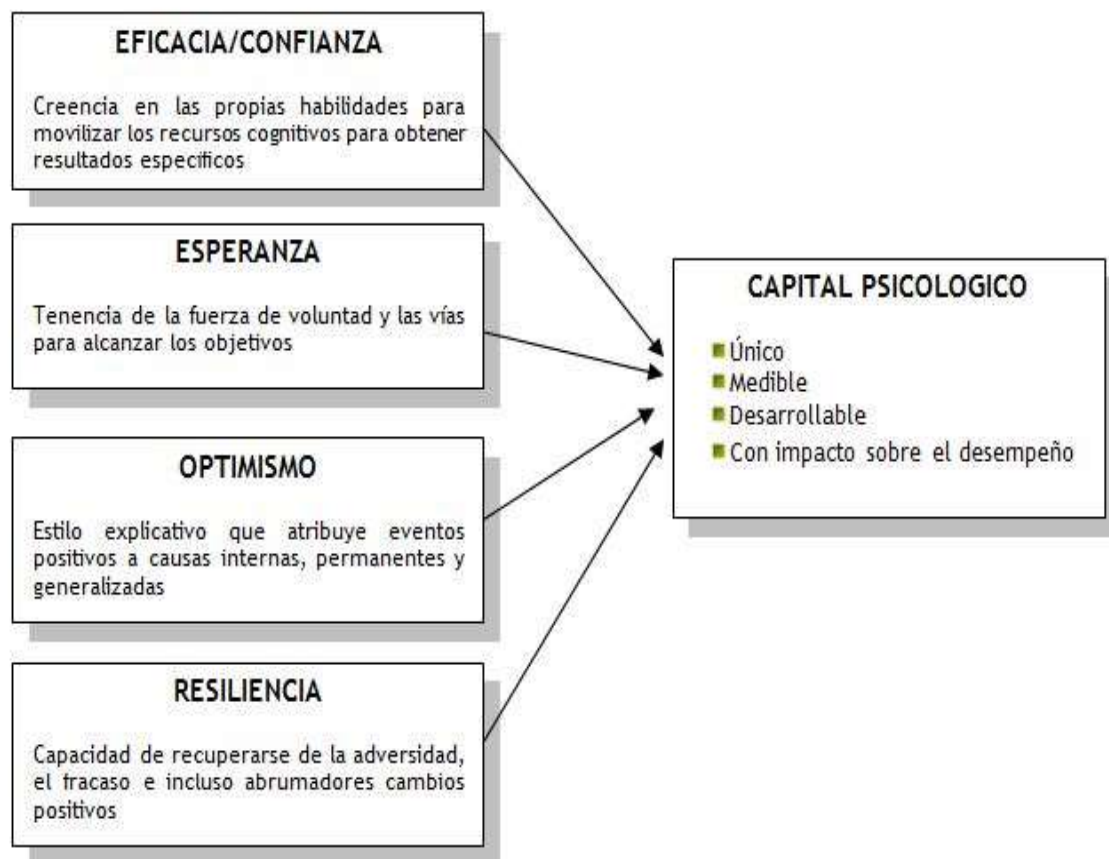
Tabla 4.1. Principales diferencias entre los componentes del CapPsi

COMPONENTE	CONCEPTUALIZACIÓN PSICOLÓGICA
ESPERANZA	ESTADO MOTIVACIONAL
OPTIMISMO	ESTILO ATRIBUCIONAL
RESILIENCIA	CAPACIDAD
AUTO-EFICACIA/CONFIANZA	CREENCIA

Fuente: Delgado (2013)

Cuadro 4.2. Dimensiones del Capital Psicológico





Fuente: elaboración propia

#### 4.1. AUTOEFICACIA: CONFIANZA PARA EL ÉXITO

---

*“La confianza en uno mismo es el primer peldaño para ascender por la escalera del éxito” (Ralph Waldo Emerson)*

---

La Autoeficacia del Capital Psicológico (CapPsi) se define como “una convicción (o *confianza*) del individuo acerca de las capacidades para movilizar la motivación, recursos cognitivos y cursos de acción necesarios para ejecutar con éxito las tareas específicas dentro de un contexto dado”(Stajkovic & Luthans, 1998).

Específicamente, este proceso psicológico funciona del siguiente modo: antes de que seleccionen sus opciones e inicien sus esfuerzos, los empleados tienden a sopesar, evaluar e integrar la información acerca de sus *capacidades percibidas*.

La autoeficacia es un reconocido constructo psicológico que trata de cómo las creencias de las personas en sus capacidades puede afectar al entorno y controlar sus acciones de manera que produzcan los resultados esperados; es decir, a menos que los empleados creen que

pueden reunir los recursos conductuales, cognitivos y motivacionales necesarios para ejecutar con éxito una tarea dada (ya sea trabajando en un producto/servicio o en el desarrollo de un plan estratégico) lo más probable es que se preocupen de otros aspectos del proyecto, ejerzan un esfuerzo insuficiente, y como resultado, fracasen.

Las personas autoeficaces se distinguen por cinco características importantes (Luthans et al., 2007, p.38):

1. Se fijan altas metas y seleccionan tareas difíciles.
2. Dan la bienvenida y crecen ante el desafío.
3. Están altamente automotivados.
4. Invierten los esfuerzos necesarios para lograr sus objetivos.
5. Cuando se enfrentan con obstáculos, perseveran.

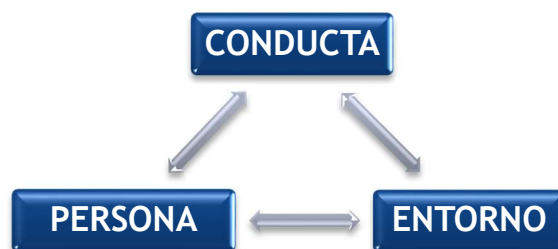
Estas cinco características equipan a las personas de alta eficacia con la capacidad de desarrollarse independientemente y desempeñarse de forma efectiva, incluso con poco aporte externo por periodos prolongados de tiempo. Se desafían continuamente cada vez con objetivos más altos y seleccionan y optan voluntariamente por tareas difíciles. La duda, el escepticismo, la retroalimentación negativa, la crítica social, los obstáculos y contratiempos, e incluso el fracaso reiterado, que pueden ser devastadores para las personas con baja eficacia, tienen poco impacto en las personas altamente eficaces.

La comprensión de la autoeficacia del CapPsi, está profundamente relacionada con la Teoría Cognitiva Social (TCS) de Bandura (1986, 1997, 2001). Esta teoría ayuda a entender las diferencias en el comportamiento individual, abordándolo de dos maneras:

- a) Primero, justifica la conducta a través del Determinismo recíproco entre la triada persona-conducta-ambiente.
- b) Segundo, explica estas influencias reciprocas a través de cinco capacidades básicas humanas: la simbolización, la previsión, la observación, la autorregulación y la autorreflexión.

El *determinismo recíproco* establece que los individuos son productos y productores de su propio ambiente y de su propio sistema social. De modo que las personas no sólo reaccionan a su entorno, sino que son capaces de modificarlo.

Cuadro 4.1.1.: Determinismo Recíproco: proceso de interacción de la persona, la conducta y su entorno.



Fuente: elaboración propia

Aunque los tres factores pueden estar presentes en un momento dado en un entorno determinado, eso no quiere decir que todos ellos ejerzan la misma influencia sobre el empleado ni al mismo tiempo. Por lo tanto, es importante reconocer que las influencias relativas ejercida por uno, dos o los tres factores que interactúan en el comportamiento humano puede variar dependiendo de diferentes actividades, los diferentes individuos, y diferentes circunstancias.

Por otro lado, la TSC explica la naturaleza de las influencias recíprocas de la triada *persona-conducta-ambiente* a través de cinco *capacidades básicas humanas*: (1) la **simbolización**, (2) **previsión**, (3) el **aprendizaje vicario u observación**, (4) la **autorregulación**, y (5) la **auto-reflexión**. Los empleados utilizan estas capacidades básicas con el fin de iniciar, regular y mantener su propio comportamiento. Estas cinco capacidades tienen un fuerte poder explicativo, sobre todo para ayudarnos a entender por qué los empleados se pueden comportar de manera diferente en las mismas circunstancias de la organización.

#### Anexo I: Capacidades básicas humanas según la Teoría Social Cognitiva

Luthans et al. (2007) argumenta que es por este proceso cognitivo que las personas tienen que tomarse su tiempo para interrogar sus éxitos y sus fracasos, con el objetivo de avanzar en términos de autoconciencia, de autorregulación y de autodesarrollo. Por interrogatorio, se entiende tomarse tiempo para reflexionar, aprender, y luego utilizar ese conocimiento de sí mismo para mejorar.

La definición y posterior investigación de Bandura indica que las creencias que las personas tienen sobre su autoeficacia son hechas sobre cuatro fuentes de información (Bandura, 1986, 1997, 2001; Bandura & Locke, 2003) que incluyen: 1) **Experiencias de dominio**, 2) **Experiencias vicarias**, 3) **Persuasión verbal** y 4) **Influencia fisiológica y/o psicológica de bienestar**.

Cuadro 4.1.2. Determinantes de la autoeficacia



Fuente: elaboración propia.

### 1) *Experiencias de dominio/éxito.*

La eficacia se basa en la estimación futura de la probabilidad de éxito, por lo tanto para hacer una estimación positiva se requiere tener alguna experiencia anterior. Estas experiencias anteriores son la fuente principal de la autoeficacia y ejercen una mayor influencia sobre la conducta del empleado (Bandura, 1986). El individuo mide los efectos de sus acciones y sus interpretaciones de estos efectos le ayudan a crear su autoeficacia con respecto a la acción realizada. De modo que si interpreta sus efectos como éxitos aumenta su autoeficacia, mientras que si los resultados se consideran fracasos la disminuyen.

El éxito no se puede equiparar a la confianza debido al procesamiento cognitivo, es decir, al modo en que el individuo interpreta los resultados. Sin embargo, es evidente que el éxito contribuye a aumentar la confianza, que a su vez se traduce en un mejor rendimiento y este a un éxito aún mayor, subiendo en una espiral continua. Esto no quiere decir que los desempeños bajos o los individuos que no han tenido experiencias en ciertas tareas estén destinados al fracaso.

Hay distintas formas de construir experiencias de dominio, por ejemplo, se puede descomponer una tarea compleja en subtareas más sencillas. Esto permite experimentar el éxito en estas subtareas que ayudan a construir la autoeficacia. Luego estas pequeñas tareas se pueden integrar poco a poco en un conjunto más amplio y complejo.

Otra forma de proporcionar experiencias de dominio es colocando a los empleados en situaciones en que la probabilidad de éxito sea alta, para que puedan experimentar el éxito. Luthans et al. (2007) argumentan que “se debe permitir a los empleados hacer lo que mejor saben todos los días”.

Luthans & Youssef (2004) indican que con el fin de que los empleados experimenten el éxito frecuentemente necesitan trabajar hacia desafíos alcanzables, hacia objetivos concretos y específicos. Para ello la formación en el puesto de trabajo, los entrenamientos y los ejercicios prácticos se unen para contribuir a través de las “experiencias de dominio guiadas”.

### *2) Experiencias vicarias (aprendizaje por observación, modelaje o imitación)*

En ocasiones es difícil establecer experiencias de dominio o directas debido a las características de la tarea (por ejemplo, limitaciones presupuestarias). Es a través de procesos cognitivos como las experiencias vicarias u observación que el individuo puede construir su autoeficacia, observando las experiencias y éxitos de otros, así como sus errores y fracasos.

Luthans et al. (2007) señala que aunque la experiencia directa es más eficaz para construir la autoeficacia, las experiencias de observación permiten a los individuos procesar y aprender de los éxitos y fracasos de los demás e imitar selectivamente las acciones que resultan exitosas.

Como señala Bandura (1999), "Si la gente ve a otros como ellos lograr éxitos mediante un esfuerzo sostenido, llegan a creer que ellos también tienen la capacidad de tener éxito. Por el contrario, la observación del fracaso de otros infunde dudas sobre la propia capacidad de dominar actividades similares”.

Esta experiencia vicaria es particularmente importante para aquellos con poca experiencia directa y como una estrategia muy práctica para mejorar la confianza a través de la formación y el desarrollo programas.

### *3) Persuasión social/retroalimentación positiva*

Se refiere al hecho de que cuando las personas son persuadidas sobre sus propias competencias para alcanzar el éxito en determinadas tareas, probablemente realicen mayores esfuerzos y persisten más en su empeño en situaciones adversas (Azanza, Domínguez, Moriano, & Molero, 2014).

La retroalimentación positiva y la persuasión social (o verbal) tienen un impacto sobre la mejora del desempeño de los empleados, a veces incluso más que las recompensas monetarias.

Hoy en día la mayoría de las organizaciones invierten grandes esfuerzos en sistemas de recompensas muy costosos, y no tienen en cuenta un recurso tan importante como el refuerzo positivo no financiero que se posee en cantidades ilimitadas y sin coste. Este

recurso implica reconocer, apreciar y proporcionar feedback y reconocimiento a los empleados, que no solo actúa como un refuerzo sobre su comportamiento y un impacto sobre el desempeño sino también ayuda a construir la autoeficacia del CapPsi.

Estos refuerzos positivos no financieros como la atención, el reconocimiento y la retroalimentación positiva han sido interpretados recientemente en términos de procesos cognitivos (autoeficacia) (Peterson & Luthans, 2006; Stajkovic & Luthans, 2001, 2003).

#### *4) Influencia fisiológica y/o psicológica de bienestar.*

Los estados emocionales de las personas, su bienestar psicológico y fisiológico también pueden contribuir a aumentar la confianza de las personas. Por ejemplo, un estado psicológico positivo puede vigorizar los procesos cognitivos (simbolización, previsión, observación, autorregulación y autoreflexión), por otro lado una persona con un estado psicológico negativo tenderá a experimentar desesperanza, impotencia y pesimismo, lo que le lleva a una espiral descendente de la duda y el deterioro de la eficacia (Luthans et al., 2007).

Por lo tanto los estados psicológicos positivos pueden llevar a los individuos a apoyar y sostener los cambios en sus perspectivas de lo que pueden llegar a hacer.

De igual modo puede ocurrir con la salud física, un buen estado físico tendrá un impacto positivo en los estados cognitivos y emocionales, además de las creencias de eficacia y en las expectativas. Por lo tanto, un mal estado de salud, estar enfermo, cansado, estresado, quemado, tendrá un impacto negativo.

Estas circunstancias emocionales, psicológicas y fisiológicas no tienen tanto impacto en la eficacia como las otras fuentes, sin embargo si estas circunstancias son negativas tienen mayor impacto sobre la eficacia que las demás.

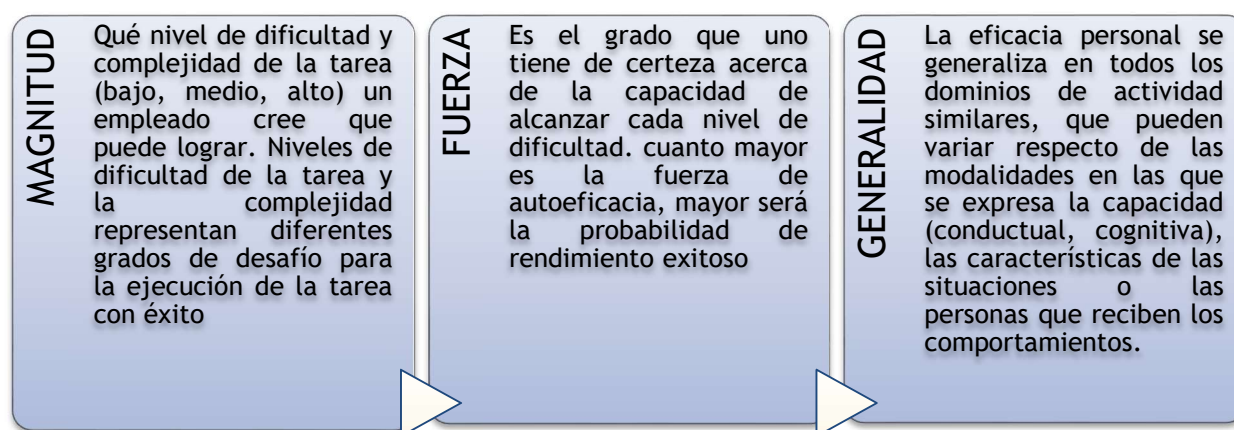
Las organizaciones pueden influir en estos estados gestionando el bienestar de sus empleados a través de programas de ejercicios y bienestar, prestaciones a las familias (por ejemplo, servicios de guardería), actividades sociales (informales y reuniones), creación de un clima organizacional positivo, existen muchas maneras de ayudar a los empleados en la gestión de la carga psicológica y física en el entorno laboral que cada vez es más estresante.

También es importante tener en cuenta que la positividad y la autenticidad de los principales líderes puede tener un efecto contagio en toda la organización y no solo reducir el estrés y el conflicto, sino también aumentar la autoeficacia del CapPsi.

Bandura (1997) y otros han demostrado que la eficacia puede ser desarrollada a través de estas fuentes de información. Estas experiencias de fomento de la eficacia pueden desarrollarse a través de microintervenciones enfocadas al lugar de trabajo.

Otro punto a tener en cuenta para la comprensión de la eficacia, es que esta percepción de la autoeficacia no son características personales únicas e invariables sino que varían a lo largo de tres dimensiones: 1) magnitud, 2) fuerza y 3) generalidad (Stajkovic & Luthans, 1998).

Cuadro 4.1.3. Dimensiones de la autoeficacia.



La relación entre la autoeficacia y el desempeño está ampliamente documentada (Bandura & Locke, 2003). En su libro “Autoeficacia”, Bandura (1997) resume numerosos estudios que muestran una relación significativa entre la autoeficacia y el desempeño laboral.

También existen numerosos estudios que demuestran el impacto positivo de la autoeficacia en diversas aplicaciones en el lugar de trabajo. La larga lista incluye: la eficacia del liderazgo, la eficacia moral/ética, la eficacia de cambio de trabajo, la eficacia de la participación, la eficacia de la toma de decisiones de carrera y la eficacia empresarial (Luthans et al., 2007)

## 4.2. LA ESPERANZA

---

*“Estado de ánimo que surge cuando se presenta como alcanzable lo que se desea”. (RAE)*

---

De la extensa teoría e investigación de Snyder (2002), psicólogo clínico, se extrae que *la esperanza* es "un estado positivo de motivación que se basa por un lado, en contar con la energía dirigida a alcanzar un objetivo concreto (*willpower*) y, por otro, en la capacidad para planificar las vías que lleven al mismo (*waypower*).

Es decir, la esperanza es la capacidad percibida de encontrar diferentes vías hacia las metas deseadas, así como la fuerza para motivarse a uno mismo a través de un pensamiento firme que permite iniciar y sostener el esfuerzo a lo largo de esas vías (Azanza et al., 2014).

Snyder (1995) detalla en su Teoría de la Esperanza, los siguientes aspectos que la conforman:

### **Objetivos (Goals)**

De la teoría de la esperanza de Snyder, Rand & Sigmon (2009), extraemos la suposición de que las acciones humanas van dirigidas a metas u objetivos. Por lo tanto, los objetivos o metas serían los propósitos del proceso cognitivo. Las metas pueden ser a corto o largo plazo, pero tienen que ser lo suficientemente importantes para ocupar el pensamiento, también deben ser alcanzables y con un cierto grado de incertidumbre.

### **Vías de pensamiento (Pathways)**

Con el fin de alcanzar los objetivos, las personas deben sentirse capaces de generar vías de trabajo adecuadas y factibles. Este proceso, se llama *Vías de pensamiento*, que hace referencia a la capacidad percibida del individuo en la generación de rutas viables para alcanzar los objetivos deseados. Estas vías de pensamiento se caracterizan por mensajes internos como “*Voy a encontrar una manera de hacer esto*” (Snyder, Lapointe, Crowson, & Early, 1998).

Cuando las personas se encuentran con impedimentos es importante la producción de varias vías. Las personas con altos niveles de esperanza tienen la percepción de que es fácil encontrar estas rutas alternativas y además, son realmente eficaces en su producción.

### **Agencia (Agency)**

La agencia es el componente motivacional en la *Teoría de la Esperanza*, que empuja a las personas hacia sus rutas imaginarias para alcanzar los objetivos deseados, es decir, la agencia refleja la percepción que la persona tiene de que puede comenzar los caminos imaginados, también puede reflejar la propia evaluación de la capacidad de perseverar en el camino al objetivo. Las personas que tienen alta esperanza se dicen a sí mismas “*yo puedo hacer esto*”, y “*no voy a ser detenido*”. Estos pensamientos adquieren mayor relevancia cuando las personas se encuentran con impedimentos, durante estos casos de bloqueo, la agencia ayuda a la persona a aplicar la motivación necesaria para la mejor vía alternativa (Snyder, 2002).

Es importante hacer hincapié en que el *pensamiento de esperanza* necesita de ambos, tanto la capacidad percibida para prever rutas viables (vías - pathways) como la energía dirigida a un objetivo (agencia-agency), son componentes complementarios de la esperanza. Las



*vías de pensamiento* aumentan la *agencia*, que, a su vez, produce otras *vías de pensamiento*, y así sucesivamente.

Figura 4.2.1.: Componentes de la Esperanza



Fuente: elaboración propia

Según Luthans et al. (2007) en consonancia con los criterios de inclusión del COP, la esperanza también se ha demostrado que es un “estado” y por lo tanto abierto al cambio y al desarrollo (Snyder, 1995).

De modo que la esperanza puede mejorarse a través de diversos enfoques:

*1) El establecimiento de objetivos.*

De acuerdo con la Teoría de la Esperanza se consiguen mejoras de desempeño cuando los objetivos son internalizados y comprometidos y cuando el logro de los objetivos es autorregulado. En conformidad con el componente de motivación (agencia) de esta teoría las metas que son autoestablecidas, participativas, o incluso asignadas pero explicadas utilizando un razonamiento lógico que uno puede adquirir voluntariamente, tienden a conseguir un mayor desempeño que las metas dictadas sin explicación. Además, numerosas investigaciones apoyan que existe una relación positiva entre la fijación de objetivos y el desempeño (Locke & Latham, 1990). Por último, el establecimiento de objetivos apropiados además de influir en el nivel de la motivación también influye en la disposición y la capacidad de las personas para diseñar vías creativas para alcanzar los objetivos (Latham, 2000), es decir, en las vías de pensamiento.

*2) Objetivos alcanzables.*

Los objetivos deben ser específicos, medibles, desafiantes pero alcanzables. Las metas alcanzables son aquellas que son suficientemente difíciles para estimular el entusiasmo y aun así son percibidas como alcanzables (Luthans et al., 2007).

*3) Paso a paso.*

Es un componente integral del logro de los objetivos. En este proceso los objetivos difíciles y a largo plazo, se dividen en etapas más pequeñas, próximas, y por lo tanto más fáciles de manejar. A medida que se avanza hacia el objetivo a largo plazo, la agencia y las vías de pensamiento se enriquecen, construyendo una base más sostenible para la consecución de los desafíos más extremos con éxito (Luthans et al., 2007).

#### *4) Participación.*

Los estudios apoyan que la participación de los empleados se traduce en un mayor desempeño y en el aumento de la satisfacción del empleado, el compromiso y resultados deseables de actitud (Conger & Kanungo, 1988; Hackman & Oldham, 1980; Harter, Schmidt, & Hayes, 2002; Spreitzer, 1995; Srivastva, 1986). Esta participación puede ser en forma de toma de decisiones de abajo-arriba, comunicación, oportunidades de participación, compromiso, delegación o una mayor autonomía.

Al analizar el papel de las técnicas de participación en términos de la construcción de la esperanza, evidencia que estos enfoques proporcionan a la fuerza laboral de hoy en día el poder, la libertad y la autoridad para tomar decisiones y elecciones, es decir, la agencia. También animan a la iniciación y realización y diseño de cursos de acción propios, es decir, las vías (Luthans et al., 2007).

#### *5) Los sistemas de recompensa.*

Los estudios sobre dirección del comportamiento del desempeño demuestran que se obtiene lo que refuerzas (Stajkovic & Luthans, 1997, 2003). Recompensar a los gerentes y empleados que contribuyen a los objetivos apropiados, que toman iniciativas eficaces de fijación de objetivos, que exhiben un control internalizado, conductas de autorregulación (agencia) y que persiguen múltiples vías alternativas para el logro de los objetivos, refuerza su pensamiento de esperanza. Es importante alinear los objetivos individuales con los organizacionales para que el sistema de recompensa tenga éxito. En muchos sistemas de recompensas las personas no perciben la relación entre lo que hacen y el reconocimiento que reciben, esta desconexión puede drenar la propia motivación y el desempeño. Es importante por lo tanto que las recompensas se relacionen con actuaciones específicas, entonces las personas pueden comprender que sus acciones influyen directamente en su reconocimiento, aumentando su motivación (Luthans et al., 2007).

#### *6) Recursos.*

Con una asignación útil de los recursos, los individuos pueden responder mejor a las situaciones cambiantes y a la incertidumbre, y así poder alcanzar las metas de una forma más eficaz. Son vitales para mantener la esperanza y la consecución de los objetivos el establecimiento de prioridades y la asignación eficaz de los recursos. El apoyo del líder y la organización para ayudar a los empleados a explorar las vías alternativas que presentan para alcanzar los objetivos. También son indispensables para mantener la esperanza el apoyo a la gestión y el compromiso (Luthans et al., 2007).

#### *7) El alineamiento estratégico.*

En la mayoría de las organizaciones de hoy en día no se tiene en cuenta los recursos humanos como un recurso primario para obtener una ventaja competitiva. Por esta misma razón las organizaciones no tienen en cuenta el nivel de esperanza de los empleados. Las técnicas de selección de personal siguen haciendo hincapié en la experiencia técnica y las estrategias de desarrollo se orientan hacia los puntos débiles en lugar de aprovechar las fortalezas. De esto trata la alineación estratégica, este enfoque es importante para mejorar la esperanza, e implica alinear a las personas con sus fortalezas y talentos, proporcionando a cada individuo un conjunto de distintos caminos posibles para tener éxito en el trabajo (Luthans et al., 2007).

#### *8) Formación.*

Estos entrenamientos deben ser prácticos, interactivos y participativos para que sean eficaces. Un aspecto relevante a tener en cuenta, cuando se entrena la esperanza, es mantener en alto los niveles de la autoconciencia, la autorregulación, la autoevaluación y el autodesarrollo del individuo para estar verdaderamente orientados hacia los objetivos (Luthans et al., 2007).

Originalmente, la esperanza había sido estudiada desde la perspectiva de la psicología positiva, pero no estaba directamente relacionada con la organización. En este sentido, la esperanza se encontró estar positivamente relacionada con rendimiento académico y deportivo, la salud física y mental, la supervivencia y el copiado de creencias y habilidades y otros aspectos de la vida y el bienestar (citados en Luthans et al., 2007).

Desde el año 2002, la literatura se ha centrado más en la perspectiva organizativa de la Esperanza. En este aspecto, se encontraron relaciones positivas entre:

- la esperanza y la rentabilidad organizacional (Adams et al., 2003).
- entre la esperanza de los líderes y la rentabilidad de sus unidades, así como la satisfacción y retención de sus empleados ( Peterson & Luthans, 2003)

- y entre la esperanza de los trabajadores chinos y el desempeño calificado por el supervisor y el salario por méritos (Luthans, Avolio, Walumbwa, & Li, 2005),
- Por otra parte, la esperanza está relacionada positivamente con el rendimiento de los empleados, su satisfacción en el trabajo, su felicidad en la labor y su compromiso organizacional (Youssef, 2004).

#### 4.3. EL OPTIMISMO

---

*“El optimismo es simplemente una herramienta; pero es una herramienta poderosa.... Hace posible tanto los logros individuales como la justicia social”. Seligman, 1999.*

---

Sheier y Carver (1985) definen optimismo como un conjunto más o menos estable de expectativas positivas generalizadas acerca de la probabilidad de ocurrencia de eventos favorables, que facilita la disposición de los recursos personales dirigidos a solucionar las situaciones estresantes. Es un afrontamiento opuesto al pesimismo, en el que la espera de eventos negativos es mayor. En otras palabras, el optimismo disposicional (OD) se define como la actitud de esperar que sucedan cosas buenas y el pesimismo como la de esperar que sucedan cosas negativas. Hablan de un “optimismo disposicional” para referirse a esa tendencia general de esperar consecuencias o situaciones (Scheier & Carver, 1985). Además, considera estas expectativas como rasgos, es decir, que permanecen estables.

Seligman (1991) aporta una nueva dimensión, incorporando un estilo atribucional específico a cada una de estas dos variables, es decir, ser optimista o pesimista vendría descrito por la forma en que cada uno de nosotros explica lo que le sucede.

Por lo tanto el optimismo se puede estudiar desde estas dos perspectivas teóricas diferentes, aunque complementarias:

- Estilo explicativo optimista-pesimista de Peterson y Seligman (1984).
- Optimismo disposicional de Sheier y Carver (1987).

Para Seligman (2003) las creencias optimistas deben ser analizadas teniendo como referentes tres dimensiones:

- a) *Internalidad-externalidad*: en función de que la causa de los eventos favorables o desfavorables se encuentre dentro o fuera del propio individuo, es decir, el grado en que la persona se evalúa como responsable de estos;

b) *Estabilidad-inestabilidad*: en relación a que la causa se mantenga o no en el tiempo, es decir, hace referencia a la percepción de permanencia o transitoriedad de la causa de eventos favorables y desfavorables (atribución de responsabilidad del suceso);

c) *Globalidad-especificidad*: teniendo en cuenta que la causa afecte a otras áreas de la vida de la persona, o por el contrario, se limite a actuar en la situación concreta que se está evaluando, es decir, hace alusión al nivel de generalización o universalidad de las causas de los eventos que las hacen globales (abarcen todas las áreas de la vida de la persona) o particulares (implican una sola área o momento, es decir son circunstanciales).

De este modo las personas tendrán un *estilo explicativo optimista* cuando atribuyen acontecimientos positivos a causas personales, permanentes y generalizadas e interpreta los acontecimientos negativos en términos de causas externas, factores temporales y situaciones específicas. Por otro lado, un *estilo explicativo pesimista* sería interpretar los acontecimientos positivos con atributos externos, temporales y específicas para cada situación y explicar los acontecimientos negativos en términos de causas personales, permanentes y generalizadas (Seligman, 1991).

Por consiguiente, los optimistas consideran que los eventos positivos están dentro de su poder y control, y que las causas de estos continuarán en el futuro, interiorizan los aspectos buenos de sus vidas, no sólo del pasado y el presente sino también del futuro. Por ejemplo, los empleados optimistas que reciben comentarios positivos y reconocimiento por parte de su jefe atribuirán ese momento positivo a su ética del trabajo, y se asegurarán de que siempre van a ser capaces de trabajar duro y tener éxito, no sólo en ese trabajo sino en cualquiera que elijan. De la misma forma, cuando experimentan eventos negativos o se enfrentan a situaciones no deseadas lo atribuyen a causas externas, temporales y específicas de esa situación. Por lo tanto, siguen siendo positivos y tienen confianza sobre su futuro. Por ejemplo, si el empleado optimista recibe una retroalimentación negativa sobre su trabajo, es probable que racionalice la situación pensando que su jefe simplemente estaba del mal humor y que el trabajo no estaba tan mal y por lo tanto no lo será en el futuro.

Por otro lado, desde el punto de vista del estilo explicativo pesimista, las personas no se atribuyen las situaciones favorables que ocurren en su vida, la racionalizan considerando que se producen por razones externas, como la buena suerte, que son temporales y por una causa específica y por lo tanto no tiene que volver a ocurrir en el futuro. De igual modo, los pesimistas se culpan de los aspectos negativos de su vida, internalizan las causas de las situaciones negativas. Asumen que las cosas malas seguirán existiendo para ellos en el futuro y no solo en situaciones similares sino en todos los aspectos de su vida.

Muchas investigaciones muestran resultados que relacionan el optimismo con el bienestar global de la persona. El optimismo contribuye, entre otras cosas, a implantar hábitos de salud, reducir los síntomas físicos y mejorar las estrategias de afrontamiento (Scheier & Carver, 1985); a ser más indulgentes con nuestro pasado, apreciar mejor el presente y buscar oportunidades en el futuro (Schneider, 2001); favorecen un procesamiento cognitivo más completo y flexible (Aspinwall, Richter, & Hoffman, 2001). Y todo ello contribuye a que nos sintamos más felices, a que mejoren nuestras relaciones con los demás y a que nos sintamos más capaces de superar las dificultades.

Entre las consecuencias del pesimismo, encontramos carácter depresivo, resignación, bajo rendimiento e incluso una salud física pobre (Seligman, 1991). Numerosos estudios apoyan la idea de que las personas con un estilo explicativo negativo desarrollan más sintomatología depresiva cuando se enfrentan a situaciones estresantes, tienen más enfermedades y se sienten menos capaces de controlar su salud, tienen mayor número de accidentes, su sistema inmunológico presenta peor eficacia, sobreviven menos tiempo después de haber sufrido un ataque cardíaco y tienen un mayor porcentaje de mortalidad (Sanjuán & Magallares, 2007).

Aunque el optimismo se relaciona con resultados positivos y deseables, un estilo explicativo optimista puede tener efectos secundarios indeseables o incluso implicaciones peligrosas. Por ejemplo, las personas optimistas pueden exponerse y exponer a su organización, amigos, compañeros y familia a situaciones de alto riesgo y sus consecuencias negativas, al subestimar el peligro potencial llevados por el autoengaño en el que uno se convence de que las cosas son diferentes de lo que la información disponible sugiere. Schneider (2001) defiende la necesidad de “optimismo realista”.

Por lo tanto, el optimismo puede representar una perspectiva realista en unas circunstancias determinadas y en otras ocasiones, puede representar una forma de autoengaño. Esta confusión en la naturaleza de la realidad, a menudo es difícil distinguir.

Schneider (2001) describe tres formas de optimismo realista, en las que el pensamiento optimista no necesita apartarse de la realidad. Estas han estado ligadas a evaluaciones del pasado, presente y futuro:

*1) Clemencia por el pasado: Principio del beneficio de la duda.*

Cuando se evalúan actuaciones pasadas o eventos que se han experimentado, se puede realizar interpretaciones que se centren en los aspectos positivos de la situación. La clemencia implica permitir que un conjunto más amplio de resultados y acontecimientos se clasifiquen como subjetivamente positivos, dándoles el beneficio de la duda.

Este proceso implica la búsqueda de los aspectos positivos de una situación para neutralizar o equilibrar aspectos negativos. No se trata de fingir o decirse a sí mismo, por ejemplo, que una actividad que es aburrida, es excitante sino de modificar el umbral de aceptabilidad. Este umbral determina si se está satisfecho o si se disfruta del evento. El proceso de clemencia implica aceptar la realidad de la situación actual y encontrar un significado satisfactorio en ella, en contraposición a malinterpretar o negar los hechos de la situación.

Sin embargo, el optimismo realista no incluye ni implica expectativas de que las cosas mejorarán por sí solas. En cambio, motiva los esfuerzos para mejorar las actuaciones futuras sobre la base de lo que se ha aprendido de las actuaciones pasadas.

El optimismo realista requiere analizar la diferencia entre la percepción de un fenómeno y su evaluación subjetiva, que es en gran parte una cuestión de elección personal.

### *2) Apreciación del presente: Principio de aprecio del momento.*

El aprecio implica estar alerta a los aspectos positivos de la situación actual y sentirse agradecido por lo que se tiene y por las circunstancias.

La apreciación a menudo puede servir para llevar a la conciencia y reconocer en la rutina a personas, lugares, cosas y eventos que normalmente se dan por sentado, como contribuyentes importantes y positivos de nuestra experiencia. Apreciar lo que gusta del hogar, la familia y el trabajo e incluso sobre uno mismo puede promover el afecto positivo, relaciones más satisfactorias y mejorar el afrontamiento del estrés.

El aprecio puede ser especialmente importante en situaciones de compromiso a largo plazo o en situaciones difíciles de invertir. En este caso, el optimismo realista corresponde a un intento de ver lo mejor de una situación.

El aprecio ayuda a mejorar la satisfacción y permanecer dentro de los límites de la realidad en la medida en que se sigue siendo consciente de los hechos objetivos de la situación, se elige centrarse en las implicaciones positivas de esos hechos, puede entenderse como una flexibilidad en el enfoque.

### *3) Buscando oportunidad para el futuro: Principio de ventanas de oportunidad.*

El optimismo realista puede ser particularmente importante cuando estamos considerando metas y planes futuros. En este caso, el optimismo realista crea una perspectiva sobre el desarrollo de las metas o la resolución de problemas representando la situación como un desafío o una oportunidad en vez de una tarea o

un problema. La palabra problema (sinónimo de obstáculo y dificultad) implica un estado negativo y que las acciones deben tener éxito para llegar a un estado deseable. Un reto, sin embargo, implica un estado aceptable, un enfoque positivo. Este enfoque conduce a una mayor persistencia, flexibilidad en las estrategias para alcanzar una meta, mayor creatividad en soluciones, mejores resultados y un mayor bienestar. Al presentar la meta como un desafío las personas tienen mayores deseos de hacer evaluaciones realistas en lugar de ilusorias.

Una mentalidad de búsqueda de oportunidades también ayuda a hacer el proceso de resolución de problemas en sí mismo agradable. Incluso la búsqueda de oportunidades puede ser satisfactoria. Existen estudios que sugieren que la felicidad depende en gran parte de la medida en que uno puede estar absorto y disfrutar del proceso de trabajar hacia la consecución de objetivos. Csikszentmihalyi (1997) argumentó: “La gente es feliz no por lo que hace, sino por cómo lo hace”.

La búsqueda de objetivos puede apoyar tanto la felicidad como el logro sin comprometer el realismo. Este enfoque fomenta una perspectiva de aprendizaje consciente, desarrolla habilidades para dominar un área e invita a aprender y adaptarse a medida que cambian las situaciones. Por ejemplo, en el contexto académico los estudiantes orientados al aprendizaje son mejores y más persistentes y ajustan mejor sus estrategias para mejorar el desempeño. También son más propensos a ver el fracaso en términos de lo que puede enseñarles para ganar destrezas en el futuro. Los estudiantes orientados al aprendizaje tienen más probabilidades de sentir orgullo y satisfacción (en lugar de alivio) con el éxito y no experimentan tanta ansiedad ante el fracaso. Por otro lado los estudiantes que no están orientados al aprendizaje sienten este proceso más desagradable porque sus esfuerzos son impulsados por el miedo y las dudas sobre su capacidad.

Según Schneider (2001) el optimismo realista “implica mejorar y centrarse en los aspectos favorables de nuestras experiencias, incluyen ser indulgentes en nuestra evaluación de eventos pasados, apreciar activamente los aspectos positivos de nuestra situación actual, y acentuar rutinariamente las oportunidades posibles para el futuro. En definitiva, el optimismo realista implica esperar, aspirar y buscar experiencias positivas mientras reconoce lo que no sabemos y aceptar lo que no podemos saber”.

Para Marujo, Neto y Perlorio (2003): "ser optimista quiere decir apreciar, valorar, estimular, honrar; reconocer lo mejor de una persona, situación o experiencia y, en general, del mundo que nos rodea, aumentar el valor; prestar atención y afirmar las fuerzas, éxitos y potenciales presentes y pasados de esas personas, situaciones o experiencias; identificar y prestar



atención a las cosas que dan la vida - salud, vitalidad, excelencia- a los sistemas vivos; tener esperanza, tomar la determinación de hacer planes con la intención de alcanzar objetivos; ejercer el control intencionado y confiado sobre la vida".

En la bibliografía revisada se encuentran estudios que relacionan el optimismo con variables tales como: salud psicológica, bienestar, afrontamiento y recuperación; desempeño en varias áreas de la vida; especialmente en el trabajo; desempeño de los vendedores de seguros; alto desempeño en ventas y liderazgo; resultados de equipos de reciente formación en términos de cohesión, cooperación, coordinación, conflicto y satisfacción grupal (citados en Delgado, 2013).

También, se encontró que los gerentes pueden mejorar el desempeño individual y organizacional incrementando los niveles de optimismo de los empleados, a través del desarrollo de una subcultura organizacional optimista y la implementación de procesos organizacionales que propicien el logro de objetivos (Green, Medlin, & Witthen, 2004).

Por todo lo mencionado en este capítulo se evidencia las implicaciones que tienen para una organización empleados y líderes optimistas. En un entorno en continuo movimiento como en el que nos encontramos hoy día, las organizaciones necesitan contar con personas capaces de aceptar, disfrutar y capitalizar sus roles, que cambian continuamente. Los empleados optimistas reaccionan de forma distinta que los pesimistas a los cambios del entorno. Los optimistas son más propensos a aceptarlos, ver las oportunidades y aprovecharlas, también acogen los desafíos con menor temor, resistencia y dudas. Por otro lado los líderes positivos son más auténticos y eficaces, según evidencian los estudios, también son más eficaces interpersonalmente y en términos de la calidad de sus decisiones, incluyendo la capacidad de recopilar y utilizar más información y para identificar y actuar ante los imprevistos. Así, la negatividad está relacionada con diversos mecanismos inhibidores del rendimiento (Luthans et al., 2007).

Como variable integrante del constructo CapPsi, el optimismo se caracteriza por ser realista, flexible, responsable y adaptativo. Tiene en cuenta y aprende, tanto de los eventos positivos y negativos como de sus causas y consecuencias, antes de sacar provecho de los éxitos o sufrir los fracasos. De esta forma, se entiende la definición de optimismo asumida dentro del CapPsi, como un estado de desarrollo de la persona caracterizado por hacer atribuciones positivas acerca de lo que está sucediendo ahora y en el futuro (Luthans et al., 2007).

#### 4.4. LA RESILIENCIA

---

*“La mayor gloria no es caer, sino levantarse siempre”.*  
*Nelson Mandela.*

---

Alrededor de 1970, un grupo de científicos pioneros (como Norman Garmezy, Lois Murphy, Michel Rutter y Emmy Werner) centraron su atención en el fenómeno observable de los niños en riesgo de problemas y psicopatología que sin embargo triunfan en la vida (Masten, 1999). Estos investigadores argumentaron que la comprensión de tales fenómenos, estaba en el estudio de la "resiliencia", que tenía el potencial de informar a los programas, políticas e intervenciones dirigidas a promover la competencia y prevenir o mejorar los problemas en las vidas de los niños amenazados por el riesgo o la adversidad. Estos pioneros inspiraron tres décadas de investigación sobre el desarrollo de la resiliencia que ha proporcionado modelos, métodos y datos con implicaciones para la teoría, la investigación y la intervención.

Aunque el estudio de la resiliencia ha sido enfocado principalmente a los terrenos de la salud, lo social y la educación en niños, adolescentes y adultos, cada vez son más los estudios que se realizan en el contexto organizacional.

Para la resiliencia de CapPsi, en lugar de eventos negativos en el curso de la vida, se presta atención a factores adversos inevitables en el lugar de trabajo, por ejemplo, no sólo los obvios de ser despedidos, reducidos o no promocionados sino también no alcanzar las metas o incluso más sutiles como ser ignorado por los compañeros de equipo o sentirse discriminado. También se presta atención a los eventos positivos como un aumento significativo en la responsabilidad y el estado resultante de una promoción. Se puede interpretar que si se empuja a un empleado al extremo positivo o negativo dentro de un nivel de umbral de capacidad, estará en posición de aprovechar la resiliencia.

Según Luthans (2002) la resiliencia del CapPsi se define como “la capacidad desarrollable de recuperarse de la adversidad, el conflicto, y el fracaso o incluso de acontecimientos positivos que resultan abrumadores para los individuos, tales como situaciones que implican progresos y responsabilidad creciente”. Es decir, la resiliencia es la capacidad de sobreponerse a la adversidad, de recuperarse, y salir fortalecido con éxito, pese a estar expuesto a un estrés psicosocial grave o a un acontecimiento excesivamente positivo.

Existen factores de la psicología positiva que han sido identificados e investigados, y que contribuyen o dificultan el desarrollo de la resiliencia. Estos factores pueden clasificarse en: 1) Activos (total de recursos y capacidades disponibles para un individuo); 2) Factores de riesgo; y 3) Valores. También se reconocen procesos de adaptación que vinculan estos tres factores de forma aditiva, interactiva y sinérgica, dando como resultado la resiliencia (Luthans et al., 2007)

### 1) Activos

Masten (2002) definen activo como “una característica medible en un grupo de individuos o una situación que predice un resultado positivo en el futuro”. Identifican las capacidades cognitivas, el temperamento, la autopercepción positiva, la fe, una visión positiva de la vida, la estabilidad emocional, la autorregulación, el sentido del humor y el atractivo como activos potenciales que pueden contribuir a una mayor resiliencia. Otros investigadores ofrecen una lista parecida de activos, pero incluyen la perspicacia, la independencia, las relaciones, la iniciativa, la creatividad, el humor y la moralidad.

Desde la psicología positiva se ha dado especial énfasis a los activos basados en las relaciones, sobretodo en el contexto de enfrentamiento de eventos adversos o negativos. Por ejemplo, los adultos que brindan cuidados, la crianza efectiva, los compañeros sociales y respetuosos, la eficacia colectiva en la comunidad. Otros investigadores apoyan el papel de los activos personales y relacionales en la mejora de la resiliencia mostrando que las personas que pueden descubrir y perfeccionar sus talentos y luego encontrar mentores eficaces tienen mayores posibilidades de rebotar y convertirse en exitosos (Luthans et al., 2007).

Según Luthans et al. (2007) la confianza, la esperanza y el optimismo también pueden considerarse como activos en el proceso de resiliencia.

### 2) Factores de riesgo

Según Masten (2002) son definidos como aquellos que causan una “elevada probabilidad de un resultado indeseable”, también llamados *factores de vulnerabilidad*. Pueden incluir experiencias destructivas y disfuncionales, como el abuso de alcohol y drogas, y la exposición a un trauma, como la violencia, también otros menos evidentes, graduales, pero ocasionalmente perjudiciales como el estrés y el burnout, mala salud, subeducación y desempleo.

Estos factores de riesgo pueden exponer a las personas a acontecimientos indeseables, frecuentes e intensos, aumentando la probabilidad de fracasos. Pero tampoco debe darse por hecho que su presencia de lugar al fracaso o a la falta de resiliencia. Los factores de riesgo son inevitables, por lo tanto rehuir y protegerse a uno mismo y a los demás es poco realista. Además, estos desafíos presentan una oportunidad necesaria y valiosa de crecimiento y autorrealización, es decir pueden ayudar a superar la complacencia, explorar nuevos dominios y explotar los talentos y fortalezas existentes. Es decir, los riesgos pueden estimular el crecimiento, el

desarrollo y ayudar a las personas a alcanzar su máximo potencial (Luthans et al., 2007).

Otros autores consideran la resiliencia como resultado de un proceso. Comparando la exposición de un individuo a los factores de riesgo y su tratamiento con la inmunización, un proceso en el que se expone a una persona a una pequeña dosis de una enfermedad con el objetivo de desarrollar una fortaleza a largo plazo, una resistencia y sostenibilidad.

Cuando consideramos los activos y los factores de riesgo en el proceso de resiliencia CapPsi, se deduce que la relación no es necesariamente lineal. Es decir, que la resiliencia no debe evaluarse como el total de recursos y capacidades disponibles menos la frecuencia e intensidad de la exposición a los factores de riesgo, sino que deben considerarse como acumulativos e interactivos por naturaleza (Luthans et al, 2007).

### 3) *Valores.*

El tercer componente de la resiliencia es el *sistema de valores* que guía, da forma, consistencia y significado al proceso cognitivo, las emociones y las acciones de uno.

Las personas están más motivadas para desarrollar y aprender y sostienen el esfuerzo para alcanzar las metas y expectativas cuando tienen fuertes convicciones que los guían. Esta motivación, como la resiliencia, es algo que se puede desarrollar en los individuos y/o disminuir. Las personas con una creencia fuertemente sostenida aumentarán no solo el nivel de resiliencia de ellos mismos sino también la de aquellos a quienes influyen.

Las investigaciones apoyan el papel de los valores y creencias en el mantenimiento de la resiliencia ante los graves desafíos psicológicos y físicos. Por ejemplo, se ha encontrado una relación positiva entre la religiosidad y la salud mental, la felicidad y el enfrentamiento a experiencias traumáticas. Además, los que actúan llevados por su moral experimentan mayor libertad, energía y resiliencia. Se considera la moral como una mejora de la resiliencia porque alinean las acciones de uno con un sistemas de valores que guía el juicio (distinguir entre lo bueno y lo malo), principios (que proporcionan la base para las decisiones y el comportamiento) y eventualmente el servicio (contribuye al bienestar de otros) (Wolin, Muller, Taylor, & Wolin, 1999).

La resiliencia es una capacidad o fuerza psicológica dinámica, maleable y desarrollable. No es una capacidad “mágica” o “mística” o un rasgo fijo. La psicológica positiva considera la resiliencia abierta al desarrollo y al cambio (Luthans et al., 2007).

Masten (2001) identificaron tres tipos de estrategias a través de las cuales se puede desarrollar la resiliencia:

### *1) Estrategias centradas en los activos*

Cuyo objetivo es aumentar la cantidad y la calidad de recursos a los que la persona puede acceder para obtener las competencias de afrontamiento adecuadas en tales situaciones y así aumentar la probabilidad de resultados positivos.

Estos pueden incluir capital humano (educación, experiencia, conocimiento, habilidades, capacidades), capital social (relaciones, redes) e incluso otros componentes psicológicos positivos (autoeficacia, esperanza y optimismo).

El capital humano puede ser aprendido y mejorado a través de programas tradicionales de capacitación y desarrollo, técnicas ampliamente reconocidas como socialización, la tutoría, e incluso la rotación del trabajo.

El capital social puede desarrollarse a través de la comunicación abierta, la autenticidad y la transparencia, la retroalimentación y el reconocimiento, el trabajo en equipo y las iniciativas de equilibrio entre el trabajo y la vida laboral.

### *2) Estrategias centradas en el riesgo*

Desde el punto de Masten (2001) estas estrategias están encaminadas a reducir o eliminar la exposición innecesaria a experiencias de riesgo (*evitación*), estos ofrecen factores de riesgo que pueden incrementar la probabilidad de resultados negativos para que sean prevenidos.

Sin embargo, desde el enfoque del CapPsi, en línea con la perspectiva positiva de la *gestión del riesgo (abordaje)* se perciben como desafíos y oportunidades de desarrollo en lugar de factores que aumentan la probabilidad de fracaso y por lo tanto hay que evitarlos.

Luthans (2002) considera la resiliencia “una capacidad psicológica positiva para rebotar, para “recuperarse” de la adversidad, la incertidumbre, el conflicto, el fracaso o incluso el cambio positivo, el progreso y el aumento de la responsabilidad”. Basándonos en esta definición, una promoción puede verse como un evento positivo, una oportunidad para el crecimiento y una mayor responsabilidad, pero también puede ser algo abrumador y que se perciba como una situación de riesgo.

Desde el enfoque de Masten (2001), es decir, prevenir los riesgos evitándolos, los empleados no aceptarían tal promoción, pero la estrategia de *gestión del riesgo (abordaje)* incluye aceptarlo y verlo como una oportunidad de desarrollo para

mejorar la autoeficacia en el nuevo dominio. Es a través de esta gestión del riesgo que se construye un inventario de activos que ayuda al individuo a percibir los nuevos factores de riesgo que son relevantes para ese desafío. Se trata de convertir una amenaza en una oportunidad.

De hecho hoy en día, en el entorno empresarial se valora de forma positiva la toma de decisiones que conllevan riesgos empresariales, es alentada, elogiada y necesaria para el éxito.

### *3) Estrategias centradas en el proceso*

Estas estrategias se presentan como sistemas y procesos adaptativos. Se movilizan para identificar, seleccionar, desarrollar, emplear y mantener la mezcla adecuada de activos en la gestión riesgos. Esto permite superar y crecer a través de las adversidades. En otras palabras, no se trata sólo de tener todos los activos sino que el individuo debe tener también los medios adecuados para evaluarlos con precisión (autoconsciencia) y emplearlos con diligencia para superar los riesgos (autorregulación).

Desde la conceptualización del CapPsi, las técnicas de abordaje o gestión del riesgo estarían relacionadas de forma positiva con la resiliencia, y las estrategias de evitar el enfrentamiento tendrían una relación negativa en el impacto de la resiliencia.

Según Couto (2002) las personas resilientes se caracterizan por:

- una aceptación incondicional de la realidad.
- una creencia profunda, a menudo respaldada por valores fuertemente arraigados, de que la vida es significativa.
- la misteriosa habilidad para improvisar y adaptarse a cambios significativos

Tanto la investigación clínica como la psicológica positiva apoyan el papel de la resiliencia en la mejora de varios aspectos del funcionamiento humano, especialmente aquellos relacionados con el afrontamiento y la adaptación postraumática. En la investigación de la resiliencia como parte de PsyCap también se ha encontrado una relación positiva entre la resiliencia y los resultados de rendimiento en el lugar de trabajo (Luthans et al., 2007; Luthans et al., 2005)

Como detalla Delgado (2013) la resiliencia se ha relacionado mediante distintas investigaciones con el desempeño, el liderazgo y salud en los procesos de downsizing; el estrés laboral, la satisfacción en el trabajo y las intenciones de rotación de los empleados; gerentes y líderes; las organizaciones; la motivación en el trabajo; liderazgo auténtico y estilos atribucionales objetivos.

## 5. MEDICIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL PSICOLÓGICO

---

*Psicometría: “es la rama de la psicología que desarrolla y estudia las propiedades de las pruebas psicológicas o test para medir las variables psicológicas con la mayor precisión posible”.*

---

En línea con las teorías del CapPsi, Luthans y col. (2007) elaboraron un instrumento de medida de este constructo. Para ello seleccionaron ítems de medidas ya publicadas de eficacia, esperanza, optimismo y resiliencia, adaptando su redacción para poderlos aplicar al ámbito laboral.

Por otro lado la investigación se amplió al diseño de microintervenciones de CapPsi (PCI por sus siglas en inglés). Si diseñaron intervenciones cortas y altamente focalizadas en el lugar de trabajo para aumentar el nivel de este constructo.

### 5.1. CUESTIONARIO CAPPSI

Para desarrollar el Cuestionario PsyCap (PCQ, por sus siglas en inglés) se tomaron medidas reconocidas y publicadas de eficacia, esperanza, optimismo y resiliencia. Cada una de estas escalas son de distinto número de ítems y puntos en la escala de Likert así como distintos niveles de estado-rasgo e incluso de distinta relevancia para el ámbito laboral.

El PCQ ha adaptado 6 ítems de cada una de las escalas ya publicadas, cada uno de ellos seleccionados por un panel de expertos de cada una de las cuatro medidas estándar ya investigadas, validadas:

- ◆ Esperanza (Snyder et al., 1996).
- ◆ Eficacia (Parker, 1998).
- ◆ Resiliencia (Wagnild & Young, 1993).
- ◆ Optimismo (Scheier & Carver, 1985).

Como resultado se obtuvo una PCQ de 24 ítems (ver anexo II). Esta escala ha sido validada por Luthans y col. (2007) y muestra fuertes propiedades psicométricas en un elevado número de estudios. También ha sido validada para su empleo en varios países, por ejemplo, España y Argentina.

[Anexo II:](#) Cuestionario CapPsi.

En los últimos años dentro del marco laboral se han analizado empíricamente la relación de la eficacia individual, la esperanza, el optimismo, y los puntos fuertes positivos de la

resiliencia y la construcción del núcleo general de PsyCap con deseable resultados relacionados con el trabajo tanto como el desempeño, la satisfacción y el compromiso.

## 5.2. MICROINTERVENCIONES

Estas microintervenciones cortas y enfocadas usan un diseño experimental de grupo de control pretest-posttest de PCQ. Básicamente consisten en talleres de entre 1 y 3 horas de duración (dependiendo del tamaño del grupo y del número de ejercicios y videos se utilicen), generalmente siguiendo el modelo de PCI, que se resume más adelante.

Gracias a estas intervenciones el CapPsi se vio aumentado un 2% en los grupos experimentales y no así en los grupos de control que fueron sometidos a una dinámica de grupo común. En todos se realizan pretest y posttest.

Como ya se ha señalado anteriormente:

La *esperanza* se desarrolla a través de los siguientes enfoques: el establecimiento de objetivos, objetivos alcanzables, paso a paso, participación. los sistemas de recompensa, recursos, el alineamiento estratégico y la formación.

El *optimismo* es desarrollado a través de la indulgencia por el pasado, el aprecio por el presente, y la oportunidad que buscan para el futuro, es decir:

- 1) Clemencia por el pasado: Principio del beneficio de la duda.
- 2) Apreciación del presente: Principio de aprecio del momento.
- 3) Buscando oportunidad para el futuro: Principio de ventanas de oportunidad.

La *autoeficacia* se desarrolla a través de:

- 1) Experiencias de dominio/éxito.
- 2) Experiencias vicarias (aprendizaje por observación, modelaje o imitación)
- 3) Persuasión social/retroalimentación positiva
- 4) Influencia fisiológica y/o psicológica de bienestar.

La *resiliencia* se desarrollada a través de las estrategias centradas en activos, las estrategias centradas en el riesgo, y las estrategias enfocadas en procesos.

Una vez desarrollada la PCQ como medida valida y fiable del CapPsi y la demostración de su relación con el desempeño y la satisfacción laboral, Luthans y col. (2007) desarrollaron las siguientes microintervenciones:

### 1) PCI para desarrollar la Esperanza

Se usa una estrategia de tres vías integrada en un marco orientado a objetivos, que incluye el diseño de objetivos, la generación de vías y la superación de obstáculos.



Las sesiones comienzan con los participantes identificando metas que les son valiosas y que usarán durante la sesión. Una vez que tienen estos objetivos identificados, el instructor explica el diseño ideal para tales objetivos, incluyendo:

- 1) Puntos finales concretos para medir el éxito
- 2) un marco de enfoque que permite a los participantes avanzar positivamente hacia el logro del objetivo en lugar de alejarse de los objetivos deseados; y
- 3) La importancia de identificar sub-objetivos con el fin de cosechar los beneficios de incluso pequeñas "victorias" (lo que Snyder llama "paso a paso" en su entrenamiento de esperanza).

Después de que los objetivos personales se determinan, se desarrollan las vías. En primer lugar, utilizando la meta elegida se pide a los participantes que generen múltiples vías para alcanzar este objetivo. Se les anima a que hagan una lluvia de ideas sobre las vías alternativas posibles, independientemente de su viabilidad. A continuación, se forman pequeños grupos para que los participantes escuchen y proporcionen a los demás vías alternativas. El paso final es crear un inventario de caminos. Este proceso implica considerar los recursos requeridos para seguir cada una de las vías. Después de una cuidadosa deliberación, los caminos poco realistas son descartados y se identifica un número menor de caminos realistas.

Snyder (2000) señala que habrá obstáculos para cualquier meta. Estos obstáculos pueden bloquear los objetivos y conducir a reacciones negativas y desconectar del proceso de perseguir la meta. Por lo tanto, la etapa final es la construcción de procesos de fijación de objetivos y habilidades de anticipación de tal forma que se puedan anticipar, planificar y superar los obstáculos.

A los participantes se les instruye y se les da unos minutos para considerar los obstáculos potenciales. Después del tiempo para la auto-reflexión, se forman pequeños grupos de nuevo para escuchar perspectivas alternativas sobre obstáculos potenciales y estrategias para superarlos. El instructor se enfoca en utilizar este proceso para identificar los obstáculos de antemano y elegir un camino alternativo para evitar el bloqueo del camino hacia la meta.

Al terminar la intervención, los participantes han definido personalmente una meta valiosa de la que se han apropiado, se han preparado para los obstáculos y están listos para implementar distintos caminos como planes de contingencia. El instructor durante el proceso trata de reconocer y fomenta las conversaciones positivas en lugar de las negativas.

### *2) PCI para desarrollar el optimismo.*

El desarrollo de la eficacia mediante la generación de vías y la planificación de los obstáculos proporcionan la base para la producción de expectativas generalmente positivas. Cuando los participantes confían en que pueden identificar y superar los obstáculos, las expectativas para superar las metas aumentan. Por otro lado, las expectativas negativas se desafían a medida que los individuos comienzan a ver los caminos al éxito y las opciones que tienen para superar los obstáculos. La retroalimentación que se realiza también aumenta las expectativas positivas al ver que otros participantes también esperan alcanzar las metas. A medida que las expectativas de éxito de los participantes aumentan también se incrementa el optimismo individual y colectivo.

### *3) PCI para desarrollar la autoeficacia/confianza*

Los participantes practican la técnica “paso a paso”, generando sub-metas para alcanzar el objetivo. Luego explican cada una de ellas al grupo y reciben preguntas de cómo deben llevarse a cabo. El aprendizaje vicario tiene lugar cuando los participantes ven a sus compañeros alcanzar sus metas y oyen sus historias de éxito sobre como las han conseguido. También se activan las expectativas positivas gracias a la consecución de los objetivos, así como la persuasión social que realiza el instructor y los miembros del grupo.

### *4) PCI para desarrollar la resiliencia*

La resiliencia se incrementó mediante la construcción de la conciencia de los activos personales en forma de talentos, habilidades y redes sociales. Los participantes crean sus propias listas de recursos, y junto con el instructor y sus compañeros identifican algunos adicionales que no incluyeron en su lista.

Luego, se les anima a aprovechar estos recursos. Tal y como en la planificación de los obstáculos, se le incita a identificar los obstáculos que podrían impedir su progreso. Mientras que en el desarrollo de la esperanza la atención se centra en hacer planes de contingencia para superarlos y buscar otras vías, esta intervención se enfoca en practicar la anticipación y abordar los contratiempos. Se les instruye para que escriban sus reacciones inmediatas al contratiempo identificado. El instructor entonces elabora una visión de la realidad y un proceso resiliente ideal para enfrentarlo. Luego los participantes individualmente realizan una evaluación del impacto de este obstáculo, lo que está en su control y lo que no y las opciones para

tomar medidas. Así toman conciencia de sus pensamientos y sentimientos cuando se enfrentan a la adversidad.

## 6. EL CAPITAL PSICOLÓGICO COMO VENTAJA COMPETITIVA

Durante los últimos años setenta y en la década de los ochenta, la Dirección Estratégica se centró en el análisis sectorial y el posicionamiento competitivo. El análisis del entorno como herramienta de búsqueda de sectores atractivos y el establecimiento de la ventaja competitiva como objetivo principal de la estrategia.

En los años noventa, la búsqueda de fuentes de rentabilidad superior se trasladó del exterior al interior de la empresa. Las investigaciones de Rumelt (1991), Hansen & Wernerfelt (1989) indicaban que el factor sectorial no era determinante de las diferencias en rentabilidad entre empresas, sino que sólo explicaba una pequeña parte de estas. Esto indicaba que existían otros factores determinantes de comportamiento de las empresas que marcan esta diferencia.

A partir de estas y otras investigaciones, la Teoría de Recursos y Capacidades fue tomando protagonismo, al ser considerada como la fuente de ventaja competitiva y por lo tanto la base para la formulación de las estrategias. Esta teoría impulsó a las empresas a analizar en qué se diferencian de sus competidores y establecer estrategias para explotar estas diferencias, más que a seguir estrategias similares, en busca de mercados atractivos y posiciones estratégicas favorables.

Se considera que Porter (1985) fue el primero en acuñar y definir el término de ventaja competitiva en su libro “Ventaja Competitiva”. Desde entonces la comprensión de las fuentes de ventaja competitiva sostenida de las empresas se ha convertido en un área importante de investigación en el campo de la gestión estratégica.

Grant (1991) justifica esta teoría como base para el análisis y establecimiento de *ventajas competitivas sostenibles*, argumentando que en el mundo actual donde las preferencias de los clientes son volátiles, la identidad de estos está en continuo cambio, y las tecnologías para servir a los clientes están en continua evolución. Por consiguiente, el enfoque del análisis externo no proporciona una base sólida para la formulación de estrategias a largo plazo. El motivo es que los recursos y capacidades se presentan, frente al continuo cambio del entorno, como una base mucho más estable para definir la identidad de la organización. Por lo tanto, una formulación estratégica basada en lo que la empresa es capaz de hacer será una base mucho menos volátil a largo plazo que si se basa en las necesidades que el negocio busca satisfacer.

Según Barney (1991) para que un recurso de una organización se convierta en una ventaja competitiva es necesario que sea *valioso, escaso, inimitable (histórica única, ambigüedad causal, complejidad social y protección legal) y no sustituible*. Las dos primeras lo convierten en ventaja competitiva y las dos siguientes en sostenible. Para Luthans y Youssef (2004) los criterios para que las fuentes sean reconocidas como ventaja competitiva son ser *raro y único, acumulativo, interconectado y renovable*. El criterio *acumulativo* reconoce la inercia que interviene en el proceso de construcción y mantenimiento de la ventaja competitiva. Además, las fuentes de ventaja competitiva están *interconectadas*, cada componente es parte de un todo sinérgico. Finalmente, los ingredientes de la ventaja competitiva son *renovables*, una organización debe ser capaz de reponer estos ingredientes más rápido de lo que se erosionó con el fin de mantener su ventaja competitiva.

**Tabla 6.1.: El estado de varias fuentes de Ventaja competitiva**

FUENTE	LARGO PLAZO	UNICO	ACUMULATIVO	INTERCONECTADO	RENOVABLE
<b>CAPITAL TRADICIONAL</b>					
Financiero	NO	NO	SI	NO	NO
Físico	SI	NO	SI	QUIZAS	QUIZAS
Tecnológico	NO	NO	NO	QUIZAS	NO
<b>CAPITAL HUMANO</b>					
Conocimiento Explícito	QUIZÁS	NO	SI	NO	QUIZAS
Conocimiento Tácito	SI	SI	SI	SI	SI
<b>CAPITAL SOCIAL</b>					
Red de contactos	QUIZÁS	SI	SI	SI	QUIZAS
Normas y valores	SI	SI	SI	SI	SI
Confianza	SI	SI	SI	SI	SI
<b>CAPITAL CAPPSI</b>					
Autoeficacia	SI	SI	SI	SI	SI
Esperanza	SI	SI	SI	SI	SI
Optimismo	SI	SI	SI	SI	SI
Resiliencia	SI	SI	SI	SI	SI

Fuente: Luthans y Youssef (2004).

Para estos investigadores las fuentes de ventaja competitiva se derivan de recursos que son difíciles de imitar por los competidores porque están más allá de sus medios financieros o estratégicos o porque son específicos o estrechamente ligados con la historia, la cultura, la estructura y los procesos de la organización. Con estos argumentos se excluyen las fuentes tradicionales de ventaja competitiva como los recursos financieros, físicos o tecnológicos. Incluso las tecnologías de la información que hasta hace poco eran una fuente fiable de ventaja, hoy en día está disponible a un coste cada vez más accesible. El benchmarking o la ingeniería inversa han hecho posible que en pocas semanas el mercado esté inundado de productos idénticos o incluso mejores que los introducidos y a un precio más bajo.

Vista las condiciones que deben darse para que un recurso sea ventaja competitiva sostenible no es de extrañar que cada vez se preste más atención a los recursos intangibles y a las capacidades, y más concretamente a los recursos humanos. Siguiendo esta línea de pensamiento, los estudios recientes sobre los factores que más contribuyen al éxito de la empresa son la reputación de la empresa y el producto, el know-how de los empleados, la cultura y las relaciones humanas entre los distintos grupos de interés.

Como se muestra en la Tabla 6.1., el CapPsi cumple con los criterios establecidos. Es importante destacar que es único, en gran parte sin explotar, y que puede ser desarrollado y administrado hacia el éxito a largo plazo y a la competitividad. Al igual que las formas tradicionales de capital, puede ser evaluado en cuanto al retorno de la inversión y el impacto en la ventaja competitiva.

El reconocimiento de esta nueva forma de capital no niega las necesidades tradicionales de capital humano y social, sino que requiere de un compromiso a largo plazo con una visión y una orientación estratégica diferente. El capital psicológico añade valor al capital social y humano. Cada organización necesita adaptar sus enfoques de desarrollo y gestión del CapPsi a su propia situación y realidades, haciéndola única y específica de la organización.

Las investigaciones reflejan que los recursos humanos son fundamentales para alcanzar una ventaja competitiva sostenible en la economía mundial actual y CapPsi los hace más únicos, valiosos, escasos, inimitable e insustituibles.

## **7. CONCLUSIÓN**

En la actualidad, donde las cosas van cada vez más deprisa, a una velocidad de vértigo, donde las nuevas tecnologías no hacen más que acelerar todo el mecanismo que mueve el mundo (la globalización, la deslocalización, los recortes de plantillas) las personas tienen que dotarse de herramientas que aumenten su capacidad de adaptación al entorno, y no solo mayor capacidad de adaptación sino también es importante la velocidad a la que lo hacen.

Los empleados con alto nivel de CapPsi se distinguen por estar altamente automotivados, por perseverar en sus esfuerzos para alcanzar los objetivos, por fijarse altas metas y crecerse ante el desafío, son realistas, se sienten agradecidos de lo que tienen y por las circunstancias, son flexibles en sus estrategias, se adaptan mejor a los cambios, asumen riesgos, están más comprometidos con la organización y con sus objetivos, planean sin dificultad planes de contingencia y tienen una creencia profunda de que la vida es significativa, sufren menos estrés y absentismo laboral y presentar un bienestar psicológico.

Todo ello representa una oportunidad para crear una fuerza de trabajo positiva, sana y productiva que también es independiente, cambiante y abierta a nuevas ideas. Estas fuerzas laborales permiten la supervivencia de la empresa a largo plazo.

Es cierto que una selección adecuada de personal y colocarlos en los puestos correctos son necesarios para una gestión eficaz de los recursos humanos, sin embargo, este nuevo paradigma indica que el desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades técnicas ya no son suficiente.

Podemos concluir que el CapPsi:

- ◆ Es un constructo de segundo orden formado por la autoeficacia (confianza), la esperanza, el optimismo y la resiliencia y los agrupa de forma sinérgica.
- ◆ Que es un estado, y por lo tanto abierto al cambio y al desarrollo.
- ◆ Tiene una relación positiva con el desempeño y la satisfacción laboral.
- ◆ Juega un papel crucial en el desarrollo de los individuos, los equipos y las organizaciones
- ◆ Cumple los criterios del COP.
- ◆ Añade valor al capital humano y social.
- ◆ Puede medirse, mediante el PCQ.
- ◆ Puede desarrollarse, a través de PCI.
- ◆ Puede valorarse el retorno de su inversión.

Estas características convierten al CapPsi en una herramienta a tener en cuenta en la gestión y administración de los recursos humanos y en su dirección estratégica.

Las investigaciones sobre el CapPsi dejan abiertas muchas puertas a la investigación, aunque se han probado sus teorías de forma empírica, es cierto que todavía quedan muchas preguntas por contestar.

## 8. BIBLIOGRAFIA

- Adams, V., Snyder, C., Rand, K., King, E., Sigmon, D., & Pulvers, K. (2003). Hope in the workplace. In *Handbook of workplace spirituality and organizational performance* by Giacalone, R & Jurkiewicz, C. New York, NY: Sharpe.
- Aspinwall, L., Richter, L., & Hoffman, R. (2001). Understanding how optimism works: An examination of optimists' adaptive moderation of belief and behavior. In *Optimism and pessimism: Implications for theory, research, and practice* (pp. 217-238). APA Books.
- Avey, J., Luthans, F., & Jensen, S. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693. JOUR.
- Avey, J., Luthans, F., Smith, R., & Palmer, N. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17-28. <http://doi.org/10.1037/a0016998>

- Avey, J., Luthans, F., & Youssef, C. (2010). The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430-452. <http://doi.org/10.1177/0149206308329961>
- Azanza, G., Domínguez, Á., Moriano, J. A., & Molero, F. J. (2014). Capital psicológico positivo . Validación del cuestionario PCQ en España. *Anales de Psicología*, 30(1), 294-301.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. BOOK, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of self-control*. GEN, New York: New York: Freeman.
- Bandura, A. (1999). Social cognitive theory of personality. In *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 154-196). JOUR.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 1-26. JOUR.
- Bandura, A. (2009). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. In *Handbook of principles of organization behavior* (Vol. 2, pp. 179-200). JOUR, Blackwell Oxford.
- Bandura, A., & Locke, E. a. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *The Journal of Applied Psychology*, 88(1), 87-99. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.87>
- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Carver, C., Scheier, M., & Segerstrom, S. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Reviews*, 30, 879-889. <http://doi.org/10.1016/j.cpr.2010.01.006>
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The Empowerment Process□: Integrating Theory And Practice. *Academy of Management Review*, 31(3), 471-482.
- Coutu, D. (2002). How Resilience Works. *Harvard Business Review*, 80(5), 46-55.
- Csikszentmihalyi, M. (1997). *Finding flow: The psychology of engagement with everyday life*. New York: Basic Books.
- Delgado, A. (2013). La evaluación del capital psicológico en las organizaciones. Bogotá. <http://doi.org/10.13140/RG.2.1.3512.0402>
- Grant, R. (1991). The Resource-Based Theory of Competitive Advantage: Implications for Strategy Formulation. *California Management Review*, 33(3), 114-135.
- Green, K., Medlin, B., & Witthen, D. (2004). Developing optimism to improve performance□: an approach for the manufacturing sector. *Management and Data Systems*, 104, 106-115.
- Hackman, J., & Oldham, G. (1980). *Work redesign*. JOUR, Reading,MA: Addison-Wesley.
- Hansen, G., & Wernerfelt, B. (1989). Determinants of firm performance: the relative importance of economic and organizational factors. *Strategic Management Journal*, 10(5), 399-411.

- Harter, J., Schmidt, F., & Hayes, T. (2002). Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction , Employee Engagement , and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279. <http://doi.org/10.1037//0021-9010.87.2.268>
- Latham, G. P. (2000). Motivate employee performance through goal setting. In *Handbook of principles of organizational behavior* (Vol. 107, p. 119). JOUR, Oxford, UK: Blackwell Oxford.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting & task performance*. BOOK, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706. <http://doi.org/10.1002/job.165>
- Luthans, F., Avey, J., Avolio, B., & Peterson, S. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67. JOUR.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J., & Norman, S. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572. <http://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Avolio, B., Walumbwa, F., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1(2), 249-271. <http://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2005.00011.x>
- Luthans, F., Luthans, K., & Luthans, B. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(February), 45-50. [http://doi.org/10.1016/S0007-6813\(96\)90034-8](http://doi.org/10.1016/S0007-6813(96)90034-8)
- Luthans, F., Norman, S., Avolio, B., & Avey, J. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate—employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219-238. JOUR.
- Luthans, F., & Youssef, C. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160. <http://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
- Luthans, F., Youssef, C., & Avolio, B. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. JOUR, Oxford University Press.
- Marujo, H., Neto, L., & Perlorio, M. (2003). *Pedagogía del optimismo: Guía para lograr ambientes positivos y estimulantes*. BOOK, Madrid: Narcea Ediciones.
- Masten, A. (1999). Resilience comes of age: Reflections on the past and outlook for the next generation of research. In *Resilience and development: Positive life adaptations* (pp. 282-296). New York, NY: Plenum.
- Masten, A. (2001). Ordinary Magic. Resilience Processes in Development. *American Psychologist*, 56(3), 227-238. <http://doi.org/10.1037//0003-066X.56.3.227>
- Masten, A. (2002). Resilience in development. In *Handbook of Positive Psychology*. CR Snyder & SJ Lopez (pp. 74-88). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Parker, S. (1998). Enhancing Role Breadth Self-Efficacy: The Roles of Job Enrichment and Other Organizational Interventions. *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 835-852.

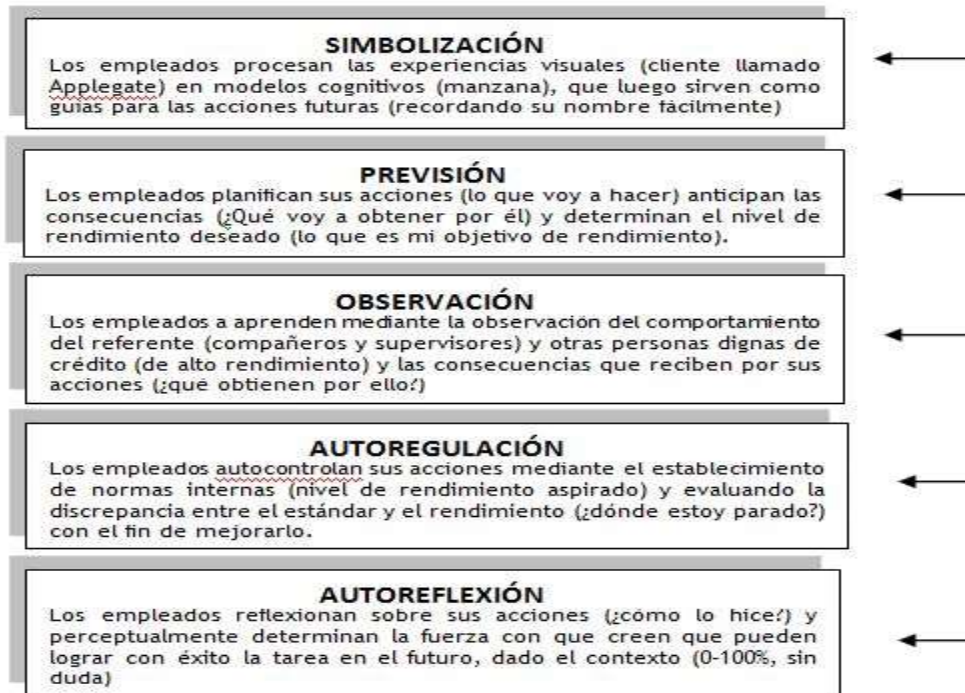


- Peterson, C., & Seligman, M. (1984). Causal Explanations as a Risk Factor for Depression: Theory and Evidence. *Psychological Review*, 91(3), 347-374.
- Peterson, S., & Luthans, F. (2003). The positive impact and development of hopeful leaders. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(1), 26-31.
- Peterson, S., & Luthans, F. (2006). The Impact of Financial and Nonfinancial Incentives on Business-Unit Outcomes Over Time. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 156-165. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.91.1.156>
- Ponce, J., & Yáber, G. (2013). Capital psicológico como predictor del comportamiento organizacional ciudadano en el ambiente universitario. *Revista Anales*, 12(2), 167-185.
- Porter, M. (1985). *Competitive advantage*. JOUR, New York: FreePress.
- Rumelt, R. (1991). How much does industry matter? *Strategic Management Journal*, 12(3), 167-185.
- Sanjuán, P., & Magallares, A. (2007). Estilos explicativos y estrategias de afrontamiento. *Clinica Y Salud*, 18(1), 83-98.
- Scheier, M., & Carver, C. (1985). Optimism , Coping , and Health: Assessment and Implications of Generalized Outcome Expectancies. *Health Psychology*, 4(3), 219-247.
- Scheier, M., & Carver, C. (1987). Dispositional Optimism and Physical Well-Being: The Influence of Generalized Outcome Expectancies on Health. *Journal of Personality*, 55(2).
- Schneider, S. (2001). In Search of Realistic Optimism. Meaning, Knowledge, and Warm Fuzziness. *American Psychologist*, 56(3), 250-263.
- Seligman, M. (1991). *Learned optimism*. (Knopf, Ed.). New York.
- Seligman, M. (2003). *La auténtica felicidad*. (Vergara, Ed.). Barcelona.
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology. *The American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned optimism*. JOUR, New York: Pocket Books.
- Shifren, K., & Hooker, K. (1995). Stability and change in optimism: A study among spouse caregivers. *Experimental Aging Research*, 21(1), 59-76. JOUR.
- Snyder, C. R. (1995). Conceptualizing, measuring, and nurturing hope. *Journal of Counseling and Development*, 73(3), 355.
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of hope: Theory, measures, and applications*. BOOK, San Diego, CA: Academic press.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-275. JOUR.
- Snyder, C. R., Lapointe, A. B., Crowson, J. J., & Early, S. (1998). Preferences of High- and Low-hope People for Self-referential Input. *Cognition and Emotion*, 12((6) February 1997), 807-823.
- Snyder, C. R., Rand, K. L., & Sigmon, D. R. (2009). Hope Theory. In *Handbook of positive psychology* (pp. 257-277). USA: Oxford University Press, USA.

- Snyder, C., Sympton, S., Ybasco, F., Borders, T., Babyak, M., Higgins, R., ... Higgins, R. (1996). Development and Validation of the State Hope Scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 321-335.
- Spreitzer, G. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442.
- Srivastva, S. (1986). *Executive power*. BOOK, San Francisco: Jossey-Bass.
- Stajkovic, A., & Luthans, F. (1997). A meta-analysis of the effects of organizational behavior modification on task performance, 1975-95. *Academy of Management Journal*, 40(5), 1122-1149.
- Stajkovic, A., & Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: going beyond traditional motivational and behavioral. *Organizational Dynamics*, 26(4), 62.
- Stajkovic, A., & Luthans, F. (2001). Differential effects of incentive motivators on work performance. *Academy of Management Journal*, 4(3), 580-590.
- Stajkovic, A., & Luthans, F. (2003). Behavioral management and task performance in organizations: conceptual background, meta-analysis, and test of alternative models. *Personnel Psychology*, 56(1), 155.
- Verdugo, V. C. (2012). *Sustentabilidad y Psicología Positiva: Una visión optimista de las conductas proambientales y prosociales*. BOOK, Editorial El Manual Moderno.
- Wagnild, G., & Young, H. (1993). Development and Psychometric evaluation of the resilience scale. *Journal of Nursing Management*, 1(2), 165-178.
- Wolin, S. J., Muller, W., Taylor, F., & Wolin, S. (1999). Three Spiritual Perspectives on Resilience: Buddhism, Christianity and Judaism. In *Family Therapy and Spirituality*. New York, NY: Guilford Books.
- Youssef, C. (2004). *Resiliency development of organizations, leaders and employees: Multi-level theory building and individual-level, path-analytical empirical testing*. University of Nebraska-Lincoln.

## 9. ANEXOS

### ANEXO I: CAPACIDADES BÁSICAS HUMANAS SEGÚN LA TSC



Fuente: (Stajkovic & Luthans, 1998)

## ANEXO II: PSYCAP QUESTIONNAIRE (PCQ)

(En inglés) Luthans et al. (2007)

Below are statements that describe how you may think about yourself right now. Use the following scales to indicate your level of agreement or disagreement with each statement.

- I. Strongly disagree
- II. Disagree
- III. Somewhat disagree
- IV. Somewhat agree
- V. Agree
- VI. Strongly agree.

- 
1. I feel confident analyzing a long-term problem to find a solution.
  2. I feel confident in representing my work area in meetings with management.
  3. I feel confident contributing to discussions about the company's strategy.
  4. I feel confident helping to set targets/goals in my work area.
  5. I feel confident contacting people outside the company (e.g., suppliers, customers) to discuss problems.
  6. I feel confident presenting information to a group of colleagues.
  7. If I should find myself in a jam at work, I could think of many ways to get out of it.
-

8. At the present time, I am energetically pursuing my work goals.
9. There are lots of ways around any problem.
- 10 right now I see myself as being pretty successful at work.
11. I can think of many ways to reach my current work goals.
12. At this time, I am meeting to work goals that I have set for myself.
13. When I have a setback at work, I have trouble recovering from it, moving on.
14. I usually manage difficulties one way or another at work.
15. I can be "on my own" so to speak, at work if I have to.
16. I usually take stressful things at work in stride.
17. I can get through difficult times at work because i´ve experienced difficulty before.
18. I feel I can handle many things at a time at this job.
19. When things are uncertain for me at work, I usually expect the best.
20. If something can go wrong for me work-wise, it will.
21. I always look on the bright side of things regarding my job.
22. I am optimistic about what will happen to me in the future as it pertains to work.
23. In this job, things never work out the way I want them to.
24. I approach this job as if "every cloud has a silver lining".

### (Traducción al español) Elaboración propia

1. Me siento seguro de analizar un problema a largo plazo para encontrar una solución.
2. Tengo confianza en representar mi área de trabajo en reuniones con la gerencia.
3. Confío en contribuir a las discusiones sobre la estrategia de la compañía.
4. Me siento seguro de ayudar a establecer objetivos / metas en mi área de trabajo.
5. Me siento seguro de contactar a personas ajenas a la compañía (por ejemplo, proveedores, clientes) para discutir problemas.
6. Me siento seguro de presentar información a un grupo de colegas.
7. Si me encuentro en un atasco en el trabajo, podría pensar en muchas maneras de salir de él.
8. En la actualidad, estoy enérgicamente persiguiendo mis metas laborales.
9. Hay muchas maneras alrededor de cualquier problema.
10. Ahora mismo me veo siendo bastante exitoso en el trabajo.
11. Puedo pensar en muchas maneras de alcanzar mis metas en trabajo actuales.
12. En este momento, estoy teniendo entrevistas para trabajar en objetivos que me he fijado.
13. Cuando tengo un revés en el trabajo, tengo problemas para recuperarme de él.
14. Generalmente manejo las dificultades de una manera u otra en el trabajo.
15. Puedo estar "solo" por así decirlo, en el trabajo si tengo que hacerlo.
16. Normalmente tomo las cosas estresantes en el trabajo con tranquilidad.
17. Puedo pasar por momentos difíciles en el trabajo porque he experimentado dificultades antes.
18. Siento que puedo manejar muchas cosas a la vez en este trabajo.
19. Cuando las cosas son inciertas para mí en el trabajo, por lo general espero lo mejor.

20. Si algo puede ir mal para mí en el trabajo, lo hará.

21. Siempre veo el lado bueno de las cosas con respecto a mi trabajo.

22. Soy optimista sobre lo que me sucederá en el futuro en lo que respecta al trabajo.

23. En este trabajo, las cosas nunca funcionan como yo quiero.

24. Enfoco mi trabajo como si cada nube tuviese un revestimiento de plata.

## **FOMENTAR LA IMPLEMENTACIÓN DE PLANES DE NEGOCIO COMO ALTERNATIVA DE DESARROLLO EN LAS MICROEMPRESAS DE SERVICIOS**

**Lic. Bertila Contreras Gámez<sup>1</sup>**

Escuela de ciencias económicas y administrativas  
Universidad Autónoma de Sinaloa  
Correo electrónico: [bertilac@hotmail.com](mailto:bertilac@hotmail.com)

**Dra. María Lourdes López López**

Escuela de ciencias económicas y administrativas  
Universidad Autónoma de Sinaloa  
Correo electrónico: [mlourdes50@hotmail.com](mailto:mlourdes50@hotmail.com)

**Dra. Fritzia Izaguirre Díaz de León**

Universidad de Occidente. Sinaloa, México  
Correo electrónico: [fridzia.izaguirre@udo.mx](mailto:fridzia.izaguirre@udo.mx)

**Dra. Reyna Esperanza Zea Gordillo**

UNICAH, Chiapas, México.  
Correo electrónico [reyna.zea@unicah.mx](mailto:reyna.zea@unicah.mx)

---

<sup>1</sup> Estudiante de la Maestría en Administración de MiPyMes. ECEA-UAS, Sinaloa, México.

## **RESUMEN:**

Actualmente uno de los principales problemas que enfrentan las empresas durante su crecimiento y desarrollo, es que inician con una inadecuada planeación. La gran mayoría de ellas no elaboran un plan de negocios, algunas empresas fracasan en sus inicios por falta de planeación, y otras más que logran sobrevivir van sorteando diversos problemas que no les permiten crecer adecuadamente, Varela (2001). La presente investigación pretende conocer y brindar, tanto estrategias como elementos que les permitan a las MiPyMes identificarse y auto diagnosticarse para resolver problemas que tengan dentro de su empresa. De ahí la importancia de realizar un diagnóstico empresarial para visualizar las áreas de oportunidad que tienen la empresa. Lo ideal es evaluar de manera general todas las áreas y enfocarse en la que mayor problemática presente y ocasione desequilibrio a la empresa; de esta manera se podrá implementar un programa de intervención con elementos de bajo costo y alto impacto, para impulsar la competitividad empresarial

**Palabras clave:** MiPyMes, Plan de negocios, Competitividad.

## **ANTECEDENTES**

Actualmente uno de los principales problemas que enfrentan las empresas durante su crecimiento y desarrollo, es que inician con una inadecuada planeación. La gran mayoría de ellas no elaboran un plan de negocios, algunas empresas fracasan en sus inicios por falta de planeación, y otras más que logran sobrevivir van sorteando diversos problemas que no les permiten crecer adecuadamente, Varela (2001).

La importancia de la administración es interpretar los objetivos propuestos por la organización y transformarlo en acción organizacional a través de la planeación, la organización, la dirección y el control de todas las actividades realizadas en las áreas y niveles de la empresa con el fin de alcanzar tales objetivos de la manera más adecuada a la situación. La importancia de la administración es hacer que los recursos sean productivos, actualizarse en las nuevas tendencias de los mercados y lo que los clientes están demandando.

Los autores García (2003), Canals (2001) y Wernerfelt (1989) se preguntan, ¿Qué es lo que pasa que no crezco lo suficiente? Y la hipótesis de estos autores es que la mayoría de los casos no se pueden auto diagnosticar, por lo que se es por ello recurre a consultores externos que puedan evaluar dicha problemática. De ahí la importancia de realizar un diagnóstico empresarial para visualizar las áreas de oportunidad que tiene la empresa. Lo ideal es evaluar de manera general todas las áreas y enfocarse a la que mayor problemática presente y ocasione mayor desequilibrio a la empresa; de esta manera se podrá implementar un programa de intervención con elementos de bajo costo y alto impacto, para impulsar la competitividad empresarial.

El Diagnóstico Empresarial constituye una herramienta fundamental para impulsar el crecimiento de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MiPyMEs), toda vez que permita evaluar y detectar su situación presente de forma parcial o total y poder establecer estrategias de mejora e implementarlas para encontrar y mejorar



deficiencias, superar obstáculos y generar crecimiento entre las áreas, con el fin de obtener mejores resultados en las empresas prologando su vida competitiva en el mercado. De acuerdo al censo económico de INEGI 2014, México cuenta con más de 5 millones de empresas micro, pequeñas y medianas empresas que generan el 99% de los empleos en nuestro país.

La presente investigación nos brindará estrategias y elementos que les permitan a las MiPyMEs identificarse y auto diagnosticarse para resolver problemas que tengan dentro de su empresa. Según datos del INEGI (2014) de los 18 municipios que conforman Sinaloa, en 10 de ellos se concentró el 95% de las unidades económicas, 97.1% del personal ocupado total, 98.5% de las remuneraciones, 98.5% de la producción bruta total y 98.7% de los activos fijos totales. Culiacán, Mazatlán, Ahome y Guasave sobresalieron por aportar sólo estos municipios el 80.1% de las unidades económicas y el 85.2% del número de empleos captados por los Censos Económicos 2004. El municipio de Culiacán sobresalió por la mayor concentración en todas las variables aquí presentadas, ya que concentró 33.6% de unidades económicas, 36.9% del personal ocupado total, 43.5% de remuneraciones, 46.4% de producción bruta total y 59% del total de activos fijos.

De acuerdo a información de INEGI (2014), la esperanza de vida de los negocios Nacional es la siguiente:

**Cuadro No. 1.- Esperanza de vida de las MiPyMEs en México**

Esperanza de vida (en años)	Edad de la empresa (en años)
7.8	Al nacer
8.2	Al primer año
9.9	Al quinto año
12.5	A los 10 años
15.7	A los 15años
19.8	A los 20 años

Diseño propio: datos de INEGI 2014

Para Sinaloa el promedio de vida de las empresas es de 6.9 años, lo que equivale a menos del primer año de operaciones.

**Cuadro No. 2.- Esperanza de vida de las MiPyMEs en Sinaloa.**

Esperanza de vida (en años)	Edad de la empresa (en años)
6.9	Al nacer

7.3	Al primer año
8.9	Al quinto año
11.6	A los 10 años
15	A los 15 años
20	A los 19.5 años

Diseño propio: datos de INEGI 2014

La esperanza de vida por sector económico Nacional de acuerdo a datos de INEGI es para el sector manufacturero de 9.7 años, para el comercio 6.9 años, para los servicios privados no financieros es de 8 años y en total el promedio de vida en años es de 7.8

Para Rodríguez, J. (2011) la empresa es —~~ua~~ una entidad económica destinada a producir bienes, venderlos y obtener un beneficio. Las empresas son el factor dinámico de la economía de una nación y constituyen un medio de distribución que influye directamente en la vida privada de sus habitantes.”

La presente investigación se realizará en una microempresa de servicios, que inició operaciones hace siete años, sin realizar un plan de negocios, por lo cual se ha enfrentado con algunas problemáticas; que por no tener controles administrativos adecuados, en entrevista con el propietario comenta, que si hubiera hecho un plan de negocios antes de abrir la empresa se hubiera enfrentado a menos problemas o habría establecido estrategias para enfrentarlos de una manera más adecuada.

Las micro, pequeñas y medianas empresas legalmente constituidas, con base en la estratificación establecida en la fracción III del artículo 3 de la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (LDCMPME) y en el Acuerdo por el que se establece la estratificación de las micro, pequeñas y medianas empresas, publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 30 de junio de 2009.

**Cuadro No. 3.- estratificación de las MiPyMEs.**

Tamaño	Sector	Rango de número de trabajadores	Rango de monto de ventas anuales (mdp)	Tope máximo combinado*
Micro	Todas	Hasta 10	Hasta \$4	4.6
Pequeña	Comercio	Desde 11 hasta 30	Desde \$4.01 hasta	93

			\$100	
	Industria y Servicios	Desde 11 hasta 50	Desde \$4.01 hasta \$100	95
Mediana	Comercio	Desde 31 hasta 100	Desde \$100.01 hasta \$250	235
	Servicios	Desde 51 hasta 100		
	Industria	Desde 51 hasta 250	Desde \$100.01 hasta \$250	250

Diseño propio: datos de LDCMPM

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El 80% de las microempresas cierran durante los primeros dos años de operación por falta de una adecuada planeación, antes de iniciar operaciones debido a que no hacen un plan de negocio para evaluar la viabilidad de la misma, no se plantean los objetivos, no se planea la situación financiera, ventas, costos, incluso si el punto donde se ubica la empresa es el adecuado.

Para Andersen, A. (1997) las pequeñas y medianas empresas tienen la capacidad de generar empleos, su producción es local y de consumo básico, contribuyen al desarrollo regional, fácilmente conocen a sus trabajadores, facilitando resolver problemas laborales, su planeación no requiere de mucho capital, por su tamaño no existen muchas jerarquías por lo que el mando es único, producen y venden a precios competitivos, aunque generalmente sin un amplio margen de ganancia, aunque también tienen las desventajas de tener altos costos de operación, no reinvierten las utilidades para mejorar el equipo, renovar inventario, sus ganancias no son elevadas, no contratan personal especializado y capacitado, sus controles de producción son insuficientes.

Es por ello que gran cantidad de pequeñas y medianas empresas se ven en problemas cada año en nuestro país. Esta situación se debe principalmente al tipo de decisiones que toman sin la base de una planeación y administración adecuada que proporcione el conocimiento y el respaldo para decisiones puntuales y concretas que impacten positivamente en la organización.

El origen de los problemas a los que se enfrenta la mayoría de las empresas pequeñas es de tipo organizacional, éste es causado por una planeación

deficiente. Un proceso adecuado de planeación permitirá a la empresa definir la organización que requiere y ayudar a determinar cómo operarla.<sup>2</sup>

En la gestión empresarial se usan diversas herramientas como el plan de negocios, el plan de mercadeo, la contabilidad, los estudios de mercado, etc., cada una de ellas se emplea según un objetivo específico dentro de la administración de una empresa (Ferrera, 2005). La herramienta de gestión que permite observar la situación actual de la empresa y las circunstancias que intervienen en su permanencia y su crecimiento, es el diagnóstico empresarial. Al determinar las condiciones empresariales se concretan los aspectos en los que se presentan debilidades y se consolida la información para elaborar estrategias de mejoramiento.

## **PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN**

### **Pregunta principal**

¿Cuál sería el modelo de planeación adecuado que sirva a las microempresas de servicios a lograr su permanencia en el mercado?

### **Preguntas específicas**

- ¿Cuál es el beneficio de la aplicación de un plan de negocios para lograr la permanencia de las microempresas durante los dos primeros años de operación?
- ¿Cómo ayuda la aplicación de un diagnóstico empresarial a detectar las áreas de oportunidad de la empresa?
- ¿Cuál sería la fórmula que más impacte para homologar los modelos de planeación y la elaboración de planes de negocio que sirva para que las microempresas permanezcan en el mercado y pueden enfrentar sus problemas de una manera más eficiente?

---

<sup>2</sup> La tesista en su experiencia laboral revisó alrededor de 200 microempresas en el año 2015, las cuales enfrentaban la problemática de la planta de planeación.

Teniendo en cuenta la dificultad que tienen las MiPyMEs de reciente creación originadas como proyectos formales de emprendimiento en Sinaloa, principalmente por aspectos de planificación, ¿Cómo se debería configurar un modelo de planeación a la medida de las necesidades de las microempresas prestadoras de servicios, para lograr su permanencia en el mercado?

### **HIPÓTESIS (SUPUESTOS)**

- Si las empresas hicieran un plan de negocios antes del inicio de operaciones, éstas tendrían mayores posibilidades de tener una administración adecuada, así como alternativas para enfrentar problemas antes que se presenten.
- Si se logra que el dueño asuma el compromiso de llevar a cabo un proceso de planeación en el que cuestione la misión de la empresa, objetivos, metas, presupuestos, pronósticos de venta, establece controles, se dará un paso para comprobar la efectividad de la planeación y administración.

El objeto de estudio de este trabajo es que los dueños de las empresas se ocupen de planear sus actividades y el problema de investigación es la aplicación del diagnóstico e implementar soluciones estratégicas a las áreas de oportunidad detectadas.

Se pretende fomentar la cultura empresarial, realizar un diagnóstico empresarial, medir resultados de las diferentes etapas de un negocio, siguiendo las etapas del proceso administrativo (planeación, organización, dirección y control).

La propuesta de solución será:

- Capacitar al dueño en el proceso de planeación
- Que el dueño lleve a cabo el proceso de planeación
- El resultado del proceso de planeación es la organización de la empresa.

- Fomentar la cultura empresarial, mediante el desarrollo de un plan de negocios para mejorar la administración y planeación de los procesos administrativos de una MiPyME.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo general:**

Investigar los modelos de planeación de desarrollo que sirva a las microempresas de servicio para lograr su permanencia en el mercado

### **Objetivos específicos:**

- Analizar los resultados de la aplicación de un diagnóstico empresarial para detectar las áreas de oportunidad de la empresa para detectar las áreas de oportunidad de la empresa.
- Analizar los resultados de la aplicación de un plan de negocios para conocer las DOFA que defina el proyecto y su estructura.

## **MARCO TEÓRICO Y CONTEXTUAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LAS MIPYMES (Desarrollo, permanencia y crecimiento de las microempresa)**

### **Definición de Administración**

La administración de una organización es el proceso de diseñar y mantener un ambiente en el que las personas trabajando en grupo alcancen con eficiencia metas seleccionadas, por lo cual se proponen y construyen con planeación los objetivos específicos.

La administración de empresas es el proceso de toma de decisiones por medio del cual escasos recursos, se distribuyen en cierto número de alternativas, con el propósito de planificar, organizar, dirigir y controlar el negocio de tal forma que se logren los objetivos buscados (Guerra, 2002).

Según Cruz (2013), de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM, en su artículo: "El concepto de poder en la administración", dice que las organizaciones se definen como espacios de acción en el que se desarrollan diversas actividades tendientes al logro de determinados objetivos, razón por la cual consideramos que lo que define su dinámica es la interacción de los individuos, los cuales responden a ciertas directrices de participación para la realización de determinadas funciones.

De acuerdo a Fossi, Castro y Guerrero, en su artículo "Funciones Administrativas y la participación comunitaria", publicado en 2013 en Venezuela. Las funciones administrativas se enmarca en un proceso que explica las diversas actividades que realizan, quienes llevan a cabo la gestiones en la empresa, y se apoya en una serie de procedimientos y principios administrativos, el cual involucra la planificación, la organización, la dirección y el control que van a, orientar el trabajo directivo.

La nueva organización empresarial, basada en el saber, no implica que cada persona sea un jefe, sino que cada persona sea un contribuyente al logro del objetivo general.

### **Teorías Clásicas de la Administración.**

La Teoría General de la Administración (TGA), es el campo del conocimiento humano que se ocupa del estudio de la Administración en general, sin importar donde se aplique, sea en organizaciones lucrativas (empresa) o no lucrativas. Chiavenato (2007 p. 23).

El mismo autor nos menciona que las teorías administrativas iniciaron con la administración científica con Taylor que planteaba en 1903, estudiar cada tarea creando una ciencia de ella para hacerla mejor, el trabajador debe ser bien seleccionado y adiestrado. Administración Científica. El personal directivo debe colaborar con los trabajadores para que el trabajo se haga según su ciencia

(sistema de control) y la división del trabajo y responsabilidades entre los trabajadores y administradores.

La teoría de la burocracia (1909), es la corriente basada en los trabajos de Max Weber que describe las características del modelo burocrático de las organizaciones, posteriormente surgió la teoría clásica (1916) cuya corriente fue iniciada por Fayol que trata la Administración como ciencia en la formación y estructuración de las organizaciones.

La teoría de las relaciones humanas (1932) inició con el experimento de Hawthorne de Elton Mayo, y que se opone a los clásicos mediante el énfasis en las personas y en las relaciones humanas. La teoría estructuralista (1947) es la corriente basada en la sociología organizacional que busca consolidar y expandir los horizontes de la Administración, a través de la organización formal e informal.

La teoría de los sistemas (1951), es la corriente que trata las organizaciones como sistemas abiertos, en constante interacción e intercambio con el ambiente. La corriente más reciente es la de la Contingencia (1972) por Lawrence y Lorsh, parte de que la administración es relativa y situacional, depende de las circunstancias ambientales y tecnológicas de la organización, tiene enfoque de sistema abierto.

### **Cultura empresarial de las microempresas de servicios**

Los filósofos entienden por cultura en sentido amplio el orden y la significación de la vida, en un espacio social y dentro de una historia común. La cultura expresa, por tanto, —el cultivo de algo ya existente, el cuidado de una realidad vital, el crecimiento del hombre. Su misión es la de perfeccionar la naturaleza humana, completarla y revelarla a sí misma.” (Vélaz, 1999)

La cultura viene a ser lo que configura los modelos de decisión de una organización, guía sus acciones e impulsa el comportamiento individual de sus miembros. Es la manera como se hacen las cosas en el día a día. Toda empresa tiene una cultura más o menos asentada y más o menos explícita, que a veces está fragmentada y es difícil de percibir desde fuera. (Vélaz, 1999)



Según Miquel Porret —la filosofía de una empresa se expresa mediante valores y estos son la guía de la conducta de cada día. Los valores significan todo aquello que es apreciado y estimado o digno de ser tenido como algo bueno” (Porret, 2010, p. 451)

Para Schein (1988) la cultura de la corporación puede definirse como él:

[...] conjunto de creencias —inventadas, descubiertas o desarrolladas por un grupo determinado al ir aprendiendo a enfrentarse con sus problemas de adaptación externa y de integración interna— que hayan ejercido la suficiente influencia como para ser consideradas válidas y, en consecuencia, ser enseñadas a los nuevos miembros como el modo correcto de percibir, pensar y sentir esos problemas.

Los valores para una empresa pueden representar como trabajan, el cumplimiento de los tiempos de entrega de sus productos y/o servicios, la honestidad en cualquier situación que se puedan presentar, la forma en cómo se resuelven la problemáticas presentadas, el trabajo en equipo, el servicio post venta; es decir la manera en realizan cada una de las actividades de la empresa.

La cultura de una empresa, depende en gran medida de la personalidad del propietario de la misma.

### **Las microempresas y los Planes de negocio**

Para Varela (2001), en su libro “Innovación empresarial” define el plan de negocios como un documento que permite evaluar una oportunidad de negocio y a la misma vez reducir riesgos para la toma de decisiones. La estructura básica del plan de negocios intenta responder cinco preguntas básicas para todo empresario.

—que es y en qué consiste el negocio, cuales son las causas y razones de éxito, cuales son los mecanismos y las estrategias que se van a utilizar para lograr las metas previstas, que recursos se requieren para llevar a cabo el negocio y que estrategias se van a usar para conseguirlos y por ultimo quien dirigirá el negocio” También plantea que —la complejidad del plan de negocios es directamente proporcional a la complejidad del negocio e inversamente

proporcional al conocimiento y experiencia que tenga el empresario sobre el negocio”

Continuando con Varela (2001), considera que todo plan de negocio, consta con una serie de etapas dentro de las cuales se consideran:

- Análisis de la empresa y de su entorno
- Análisis de mercado
- Análisis técnico
- Análisis administrativo
- Análisis económico
- Análisis de valores personales
- Análisis social
- Análisis financiero
- Análisis de riesgos e intangibles
- Evaluación del proyecto
- Análisis de sensibilidad
- Preparación del documento final
- Sustentación del plan de negocio
- Decisión de ejecución
- Consecución de recursos
- Montaje
- Arranque
- Gestión.

### **Diagnóstico empresarial**

El diagnóstico empresarial es el análisis que se le hace a la empresa con el objetivo de detectar las áreas de oportunidad y de mejora que puede tener una empresa. Romero, (2006 p. 87) lo define como —el resultado de un proceso de investigación relacionado con la organización y el funcionamiento de las empresa, que permite determinar y evaluar las relaciones de causas-efectos de los problemas detectados y dar solución integral a los mismo”.

Los investigadores Terceño, Vigier, Scherger (2014), analizaron la evaluación y detección de causas de los problemas de las empresas mediante el diagnóstico empresarial en Mérida, Venezuela. Aplicaron las herramientas y metodologías de análisis Fuzzy, que permite superar las limitaciones de los modelos tradicionales. En este trabajo se propone un aporte al análisis de diagnóstico empresarial, específicamente en la evaluación y detección de causas.

De la Cruz (2012), realizó una investigación aplicando un diagnóstico de la situación actual de la RSE en República Dominicana, tomando como principal indicador la participación de las empresas en iniciativas y actividades de RSE, así como el involucramiento y soporte de agrupaciones empresariales y relacionadas.

Los maestros Fernández, Castillejos y Ramírez (2012), realizaron una investigación en Huatulco, Oaxaca, México, de las empresas sociales que surgen en comunidades rurales y que enfrentan una serie de problemas que les impiden su crecimiento y supervivencia. Entre estas limitantes están las de gestión empresarial. La investigación describe los principales problemas de cinco emprendimientos sociales eco turístico. Con base en una metodología cualitativa se elaboró un diagnóstico FODA el cual permitió ubicar problemas en común como: débil rentabilidad, funcionamiento empírico e improvisado, ausencia de estrategias de comercialización y competitividad, falta de capital humano capacitado y eficiente, escasa cultura turística, entre otros.

Según Cruz (2013) de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM, en su artículo: "El concepto de poder en la administración", dice que las organizaciones se definen como espacios de acción en el que se desarrollan diversas actividades tendientes al logro de determinados objetivos, razón por la cual consideramos que lo que define su dinámica es la interacción de los individuos, los cuales responden a ciertas directrices de participación para la realización de determinadas funciones. La orientación de las tareas está condicionada por la estructura formal, dentro de la cual se incluyen la estructura de dominación por medio de la jerarquía y la estructura operativa que expresa la definición de puestos. El cuerpo normativo del que se vale la organización para

alcanzar sus objetivos funge como el elemento más visible que permite esperar un tipo de conducta de los actores, independientemente de sus directrices subjetivas que los definen, como su dimensión social o cultural.

El artículo desarrollado por Bernal, Palazuelos, Unzaga y Torres (2014), realizaron la investigación en la Ciudad de Culiacán, en la que explican que el diagnóstico empresarial, es una herramienta de gestión organizacional que su importancia radica en identificar la situación actual del negocio en aspectos administrativos y financieros. La metodología aplicada es de un caso con enfoque cualitativo y descriptivo. Concluyeron que con la metodología de análisis auto diagnósticos, los empresarios sinaloenses tienen una herramienta disponible que les permite realizar un análisis FODA desde la perspectiva de su visión en un proceso de toma de decisiones directivas para consolidarse y crecer.

Vargas, Zazueta y García (2010), realizaron una investigación en la cual analizaron la diferencia entre el servicio esperado y el percibido para medir la calidad de la empresa Metro Pizza, en Los Mochis, Sinaloa y analizar estratégicamente los resultados. El método que se siguió en el estudio fue el analítico, que consistió en dividir y separar los elementos del fenómeno para proceder a revisar ordenadamente cada uno de ellos por separado (Hernández et al, 2006). Las técnicas que se utilizaron fueron las del cuestionario de acuerdo con un muestreo aleatorio estratificado según el tipo de cliente y posteriormente el análisis estadístico de datos.

Bernal y Saavedra (2012) realizaron una investigación con el objetivo de este trabajo en la identificación de modelos e indicadores que sirven para el análisis de la información gerencial y se constituyen en herramientas clave para la toma de decisiones por parte de los empresarios del sector industrial de alimentos en Culiacán, Sinaloa, México. Se realizó una investigación descriptiva con diseño no experimental longitudinal, a través de la aplicación de un cuestionario a una muestra de 51 empresas, abarcando un período de tres años 2008-2010. Los principales hallazgos permiten determinar que los principales modelos e indicadores que utilizan los empresarios de este sector son: liquidez, solvencia,

rendimiento operativo, programas de estímulos y análisis de la capacidad de los empleados, evolución de la posición competitiva y monitoreo de objetivos. Así también se encontró que un alto porcentaje de empresarios no hacen uso de indicadores como: Flujo de efectivo descontado, rendimiento sobre la inversión, retorno sobre el capital y valor económico agregado.

## METODOLOGÍA

De acuerdo a Durkheim (1938,1951), citado por Dieterich, H. (2001)

—el conocimiento científico social debe considerar los hechos o fenómenos sociales como cosas que ejercen una influencia externa sobre las personas, es decir, examina el modo en que se experimenta el mundo y en la cual la realidad digna de tomar en cuenta es lo que las personas perciben como importante”.

La metodología cualitativa, es la manera en cómo se recogen datos descriptivos, para conocer la conductas de las personas.

Para Taylor y Bogdan, (1987), la investigación cualitativa es inductiva, puesto que el investigador debe desarrollar conceptos, realizar intervenciones, partiendo de la información obtenida de las personas a evaluar, para esta metodología se debe visualizar, las personas, escenarios, tratando de ser lo más objetivo posible.

Cuadro 4.- Características de investigación cualitativa

Taylor y Bogdan (1987)	Eisner (1998)	Rossmann y Rallis (1998)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es inductiva.</li> <li>• Es perspectiva holística.</li> <li>• Sensibilidad hacia los posibles efectos debido a la</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es un arte</li> <li>• Los estudios cualitativos tienden a estar enfocados.</li> <li>• El yo como instrumento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es creíble gracias a su coherencia, intuición y utilidad instrumental.</li> <li>• Se desarrolla en contextos</li> </ul>

presencia del investigador. • Comprensión de las personas dentro de su propio marco de referencia. • Suspensión del propio juicio.	• Carácter interpretativo. • Uso del lenguaje expresivo.	naturales. • Utilización de múltiples estrategias interactivas y humanísticas.
--	---	---

Cuadro explicativo de Rodríguez (2010, p. 43)

Fases del proceso de investigación cualitativa; propuesto por Latorre, Rincón y Arnal, 2003, p. 44,45).

1. Fase exploratoria

- Identificación del problema
- Cuestiones de investigación
- Revisión documental
- Perspectiva teórica

2. Fase de planificación

- Selección del escenario de investigación.
- Selección de la estrategia de investigación
- Redefinir el problema y cuestiones de investigación

3. Fase de entrada en el escenario: tradiciones

- Negociación del acceso
- Selección de participantes
- Papeles del investigador
- Muestreo intencional

4. Fase de recolección y análisis de la información:

- Estrategias de recolección de información
  - Técnicas de análisis de la información
  - Rigor del análisis
5. Fase de retirada del escenario
- Finalización de la colección de información
  - Negociación de la retirada
  - Análisis intensivo de la información
6. Fase de elaboración del informe:
- Tipo de informe:
  - Elaboración del informe.

Denzin y Lincoln (1994<sup>a</sup>, p.3), nos dan una definición de la investigación cualitativa.

La investigación cualitativa es un campo interdisciplinar, transdisciplinar y en ocasiones contradisciplinar. Atraviesa las humanidades, las ciencias sociales y las físicas. La investigación cualitativa es muchas cosas al mismo tiempo. Es multiparadigmática en su enfoque. Las personas que la practican son sensibles al valor de un enfoque multimétodo. Están comprometidos con una perspectiva naturalista y una comprensión interpretativa de la experiencia humana. Al mismo tiempo, el campo de la investigación cualitativa es inherentemente político y se perfila a través de múltiples posiciones éticas y políticas. La investigación cualitativa abarca dos tensiones. Por una lado, recoge una estrecha definición de las concepciones positivistas, pos positivistas, humanística y naturalística de la experiencia humana y su análisis.

Para realizar la presente investigación, se realizó un estudio descriptivo y explicativo, para realizarla se hará un diagnóstico empresarial.

El Diagnóstico tiene como objetivo proporcionar conocimiento de la realidad en una empresa particular con objeto de detectar oportunidades de mejora y diseñar

una intervención a favor de la empresa. Para ello, es necesario recopilar información de manera sistematizada, para lo cual se establecen tres ámbitos:

- Información Básica de la empresa (actividad, dimensión, historia, estructura organizativa). Es un paso imprescindible y proporciona el marco de trabajo.
- Información Interna de la empresa, relacionada con el acceso al empleo y las condiciones laborales de calidad y en igualdad para mujeres y hombres. Para ello, es preciso tener en cuenta que el universo a analizar es la empresa en sí misma, y en concreto su plantilla actual, y conocer las prácticas de la empresa que puedan influir en el trato y la evolución profesional de las personas que allí trabajan.
- Información Externa de la empresa, relacionada con su actividad económica y social. Con esta premisa, podemos distinguir la interacción de la empresa con:
  - Las entidades o personas proveedoras,
  - Personas clientes y usuarias de productos y servicios, y
  - La sociedad en su conjunto.

Para elaborar el diagnóstico de la microempresa de servicios, se obtuvo información utilizando diversas herramientas para recolectar información.

Se entrevistó al Gerente General de la empresa

Se realizó un cuestionario grupal y entrevista grupal de manera conjunta, ya que al momento de realizar el cuestionario, estaban empleados de diferentes áreas, además de que opinaban de los diversos temas tratados.

La observación fue otra de las técnicas utilizadas, normalmente se hacía en los tiempos de espera

A continuación se describe el procedimiento para elaborar el diagnóstico.

1. Se realiza en grupo y cada uno de los participantes califica las 3 Áreas.
2. El líder hace una lista de evaluación poniendo la calificación de todos.



3. Se analizan las evaluaciones por puntos con la participación de todos. Se argumenta cuando haya variación en la apreciación individual en torno a algún punto. Se modifican las calificaciones si así se acuerda.
4. Se define la calificación final de cada punto sacando promedio simple de todos.

## **POSIBLES RESULTADOS Y CONSIDERACIONES**

Se muestran posibles resultados, debido a que la investigación se encuentra en su fase terminal.

En base al diagnóstico aplicado a la microempresa de servicios, se detectaron dos áreas en las que se tiene mayor problemática una es el área de Administración y la otra es la de Recursos Humanos.

El problema que se tiene en el área de administración, es que está muy centralizada en el Gerente General, casi la totalidad de sus decisiones las toma él; además que no se tienen los suficientes controles administrativos para hacer más eficiente la operación administrativa de la empresa.

El crecimiento de la empresa se ha dado de manera paulatina con el paso del tiempo. Se ha aprendido a base de prueba y error, algunos procesos se han venido documentando de manera informal.

Al no contar la empresa con manuales de organización se ha hecho más difícil realizar las actividades en cada una de las áreas; en el sentido que la capacitación se da de manera informal por no tener los manuales establecidos y no se aplica lo mismo cotidianamente, esto ha generado que no se dé el crecimiento de la manera esperada, por no hacer los procedimientos de venta, atención, seguimiento, acomodo del producto de manera estándar.

La empresa no cuenta con mandos intermedios definidos, lo que hace que la operación de la empresa absorba al Gerente, descuidando aspectos administrativos que son importantes para el sano crecimiento de la empresa.

Recursos Humanos, es otra de las áreas que más baja tiene su puntuación de acuerdo al cuestionario, esto es debido a la informalidad, ya que la rotación del personal es muy baja, el principal problema es que hace falta más capacitación técnica y de motivación para que no sea monótono el trabajo, además de no tener el manual de procedimientos no se sigue al pie de la letra la descripción de puestos, por tal motivo la capacitación se da de manera informal.

Los resultados de la entrevista y de la observación, no arroja que existan problemas laborales o un clima laboral negativo dentro de la empresa, los empleados comentan que si hay motivación y buen ambiente de trabajo. La empresa manifiesta que es mínima o casi nula su rotación de personal, esto se debe a que es constante en los pagos de nómina.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Andersen, Arthur (1997). Gestión del conocimiento: la construcción de activos en tiempo real y en espacio virtual.

Bernal y Saavedra (2013); Análisis de la información gerencial del sector industrial de alimentos en Culiacán, Sinaloa, México Revista del Centro de Investigación. Universidad La Salle, vol. 10, núm. 39, enero-junio, 2013, pp. 101-118: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34231070007>

Bernal, Palazuelos, Unzaga y Torres (2014). La alternativa del diagnóstico empresarial para la gestión directiva en las pequeñas empresas comerciales en Sinaloa. En revista Telos, vol. 16, núm. 2, mayo-agosto, 2014, pp. 278-299. En línea: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99331125005>

Chiavenato, I. (2007), *Introducción a la teoría general de la administración*, séptima edición, Edit. Mc Graw Hill

Cruz (2013), El concepto de poder en la administración, Contad. Administración, vol.58 no.4 México <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S018610422013000400003>

De La Cruz (2012), Responsabilidad Social Empresarial: Diagnóstico de la situación actual en República Dominicana; Ciencia y Sociedad, vol. XXXVII, núm. 1, pp. 64-76: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87024153003>

Denzin, N. and Lincoln, Y. *Handbook of Qualitative Research*. Thousand Oaks, California, 1994.

Dieterich, H. (2001) *La nueva guía para la investigación científica*. Edit. Heinz Dieterich Steffan

Fernández, Castillejos y Ramírez (2012), Empresas sociales y ecoturismo en Bahías de Huatulco, México. Diagnóstico de la gestión empresarial Estudios y Perspectivas en Turismo, vol. 21, núm. 1, enero, pp. 203-224 Centro de

Investigaciones y Estudios Turísticos  
<http://www.redalyc.org/pdf/1807/180721630012.pdf>

- Ferrera, J. (2005). Herramientas de la Gestión Empresarial en: Revista Byte Flor Romero, Martín —“Organización y Procesos Empresariales” 5ta. Edición, Edit. Litocolor, pág. 87
- Fossi, Leonardo, Castro, Luis, Guerrero, Waldemar, Vera, Luis, Funciones administrativas y la participación comunitaria Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas [en línea] 2013, 9 (Mayo-Agosto): [Fecha de consulta: 26 de agosto de 2017] Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70928419004> ISSN 1856-1594
- Guerra, G. (2002). Manual de Administración de Empresas Agropecuarias. XX Ed. San José: IICA
- Latorre, A.; Rincón, D.; & Arnal, J. (1996). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. Barcelona: GR92.
- Porret, Miquel (2010). Gestión de personas: Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones. Madrid: ESIC
- Rodríguez, J. (2011). *Administración de Pequeñas y Medianas Empresas*, Editorial Cengage Learning
- Rodríguez, P. (2010). Métodos de Investigación, Universidad Autónoma de Sinaloa, Págs. 36-49
- Romero, R. (2006), *Organización y Proceso Empresariales*, 5ta. Edición, editorial Litocolor, pág. 87
- Schein, E. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo*, Plaza & Janes editores, S.A.

Secretaría PYME-JICA. Programa consultores PYME con metodología JICA economía. Secretaria de Economía/Subsecretaría de la mediana y pequeña empresa/fondo-PYME-JICA 2008. 30 p

Taylor Y Bogdan, (1984) *Introducción a los métodos cualitativos de Investigación*. Editorial Paidós, primera edición.

Terceño, Vigier, Scherger; (2014), Identificación de las causas en el diagnóstico empresarial mediante relaciones Fuzzy y el BSC Actualidad Contable Faces, vol. 17, núm. 28, enero-junio, pp. 101-118

Varela, R. (2001). Innovación empresarial- arte y ciencia en la creación de empresas, Ed Prentice hall, P. 160

Vargas, Zazueta y García, La calidad en el servicio en una empresa local de pizza en Los Mochis, Sinaloa Revista Escuela de Administración de Negocios, núm. 68, enero-junio, 2010, pp. 24-41:  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20619844004>

Vélaz, I. (1999) *Clima y cultura empresarial*, Edita: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Navarra, S. A.

Vidal, M. Y García-Canal, E. (2003): «Discrecionalidad directiva y creación de valor en la formación de alianzas globales para la internacionalización», Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa, número 16, páginas 85-104

Wernerfelt, B. (1984): «A Resource-based View of the Firm», Strategic Management Journal, volumen 5, número 2, páginas 171-178

## EL COMPROMISO EN EL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LAS POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS: MODELO Y FACTORES RELACIONADOS.

Dara Hernández Roque.<sup>1</sup> Universidad de Cádiz. Correo: dara.hernandez@uca.es  
Mercedes Villanueva Flores<sup>2</sup>. Universidad de Cádiz. Correo: mercedes.villanueva@uca.es  
Tamara Rodríguez González<sup>3</sup>. Universidad de Cádiz. Correo: tamara.rodriguez@uca.es

**Resumen:** El compromiso en el trabajo tiene una creciente relevancia en el área de la gestión de los recursos humanos. Las empresas conocen los beneficios que proporciona tener empleados comprometidos y quieren alcanzar una fuerza laboral altamente comprometida. En este estudio se realiza una revisión de la literatura sobre el compromiso, su concepto e importancia, así como las variables que han sido analizadas en investigaciones anteriores y están relacionadas con el compromiso en el trabajo. Se pretende explicar cómo el compromiso influye y es influido por los factores que se recogen y sintetizan en este estudio. Se resumen en este modelo los antecedentes y consecuencias, que afectan al compromiso. Es decir, el compromiso influye y se ve influido sobre una serie de variables, que éstas a su vez pueden ser gestionadas a través de las políticas de recursos humanos. Las empresas que cuenten con empleados comprometidos contarán con una ventaja competitiva con respecto a las empresas que no dispongan de los mismos. En este trabajo se elabora un modelo en el que se recogen las relaciones del compromiso en el trabajo con otras variables consideradas en la literatura. Como resultado de la revisión sobre las investigaciones anteriores de numerosos autores queda justificada la importancia y las ventajas del compromiso y cómo determinadas políticas y prácticas de recursos humanos conducen a mejorar el compromiso y determinados comportamientos deseables en los empleados.

**Palabras clave:** *Compromiso en el trabajo, Recursos Humanos y desempeño laboral.*

**Abstract:** Engagement has a growing relevance in the area of human resources management. Companies know the benefits of having committed employees and want to reach a highly committed workforce. This study reviews the literature on commitment, its concept and importance, as well as the variables that have been analyzed in previous research and are related to engagement. It is intended to explain how the commitment influences and is influenced by the factors that are collected and synthesized in this study. The antecedents and consequences that affect the commitment are summarized in this model. That is, the commitment influences and is influenced on a series of variables, which in turn can be managed through human resources policies. Companies that have committed employees will have a competitive advantage over companies that do not have them. In this paper a model is elaborated in which the relationships of the commitment in the work are collected with other variables considered in the literature. As a result of the review of previous research by numerous authors, the importance and advantages of the engagement are justified and how certain human resource policies and practices lead to improved engagement and certain desirable employee behaviors.

**Key words:** *Engagement, Human Resource and job performance.*

### 1. INTRODUCCIÓN.

El concepto de engagement o compromiso en el trabajo es actualmente un tema emergente en la gestión empresarial, y es investigado por diferentes autores en varias disciplinas, como por ejemplo, la sociología, psicología, administración, organización y la gestión de recursos

---

<sup>1</sup> Profesora en el departamento de Organización de Empresas.

<sup>2</sup> Doctora y profesora en el departamento de Organización de Empresas.

<sup>3</sup> Profesora en el departamento de Organización de Empresas.

humanos. Esto se debe a que muchas organizaciones creen que los empleados comprometidos son una fuente de ventaja competitiva y tienen mayor capacidad para resolver problemas organizativos, mejor desempeño en el trabajo y mayor productividad (Shuck *et al.* y Welch, 2011). Lo cuál en medio de la crisis económica generalizada se vuelve aún más importante, porque las empresas buscan constantemente la maximización de la producción del empleado y el aprovechamiento de los recursos de los que dispone (Shuck *et al.*, Welch, 2011; Macey *et al.*, 2009; Macey y Schneider, 2008). Las organizaciones con empleados comprometidos según Harter *et al.* (2002), disfrutaban de una tasa de éxito del 103 por ciento más alto (medida en términos de beneficios, productividad, satisfacción del cliente y retención de empleados) que empresas del mismo sector que cuentan con empleados menos comprometidos y además se obtiene más valor para los accionistas (Craig y Silverstone, 2010; Macey *et al.*, 2009). Por ello, el compromiso de los empleados se ha convertido en un importante predictor de éxito y rentabilidad en las organizaciones (Ott, 2007) y numerosos estudios demuestran que las empresas se están centrando en intentar que sus empleados incrementen su compromiso (Shorbagi *et al.* y Welch, 2011).

El interés de las organizaciones por conseguir empleados comprometidos queda perfectamente fundamentado gracias a diversas investigaciones. Desde Khan en 1990 que fue uno de los pioneros en estudiar el compromiso, hay numerosos estudios que sugieren que la presencia de mayores niveles de compromiso de los empleados reduce significativamente la rotación de los empleados y la intención de abandonar la empresa (Shuck, Reio y Rocco, 2011; Luchak y Gellaty, 2007; Saks, Kidd y Green, 2006; Meyer *et al.*, 2002; Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001; Mathieu y Zajac, 1990). La gran mayoría de autores ponen de relieve que el compromiso se relaciona con una reducción del absentismo y el incremento del desempeño laboral, la ejecución de tareas, el comportamiento de ciudadanía en la organización la productividad, el esfuerzo discrecional, el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad, los niveles de clima psicológico, y la atención al cliente (Christian *et al.*, 2011; Rich, Lépine y Crawford, 2010; Fleming y Asplund, Roca-Puig *et al.*, Luchak y Gellaty, 2007). Asimismo también señalan que los centros de trabajo con empleados comprometidos reportan un menor número de accidentes en el trabajo (May, Gilson y Harter, 2004).

Por lo tanto, el compromiso de los empleados se señala como motor de éxito en cualquier organización (Sarkar, 2011) siendo este concepto cada vez más utilizado en los círculos de gestión. Y obteniéndose en la empresa con empleados comprometidos un mayor beneficio y crecimiento empresarial (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, y Schaufeli, 2009). Además se enorgullecen de su trabajo y dedican tiempo extra para conseguir alcanzar las metas, no solo por la ganancia financiera sino por un sentido de compromiso personal conocido como esfuerzo discrecional. Por lo que un empleado comprometido es el que se muestra optimista y muy centrado en su trabajo, entusiasta y dispuesto a hacer un esfuerzo adicional sostenible a largo plazo para contribuir al éxito de la organización (Geetha, 2012).

En consonancia con lo anterior se pone de manifiesto como la investigación existente ha informado sobre los beneficios de desarrollar una fuerza de trabajo comprometida y, como resultado, muchas organizaciones están recurriendo a la mejora de los niveles de compromiso, diseñando planes de desarrollo y estudiando a sus empleados para saber qué medidas se deben tomar para conseguir que los empleados se comprometan (Shuck y Wollard, 2009). La investigación ha sugerido también que puede haber antecedentes del compromiso y que si las empresas se centran en estos antecedentes podrían mejorar, y tal vez ayudar al desarrollo del compromiso en los trabajadores (Saks, 2006).

Debido a las implicaciones que tiene sobre las organizaciones y en la gestión de los recursos humanos es importante analizar las variables que conducen al compromiso, así como sus consecuencias. Este trabajo tiene como objetivo llevar a cabo una revisión de la literatura

para analizar las variables que han sido relacionadas con el compromiso en el trabajo. Se pretende proponer un modelo en el que queden recogidas las distintas variables y que sirva de referencia para futuras investigaciones.

Este trabajo se estructura de la siguiente forma, en primer lugar un marco teórico en el que se expone el concepto del compromiso en el trabajo según diversos autores, posteriormente se detallarán las variables más relevantes relacionadas con el compromiso. A continuación y como resultado de la revisión, se expondrá un modelo que recogerá los antecedentes y consecuencias del compromiso, y por último se finalizará con las conclusiones.

## **2. MARCO CONCEPTUAL.**

La literatura existente sobre el compromiso es muy diversa, en este apartado se desarrolla el estudio del compromiso desde distintas perspectivas y según las aportaciones de diferentes autores, para profundizar en todos los conceptos y variables que se relacionan con el compromiso, y lograr proponer un modelo de los antecedentes y consecuencias que afectan al compromiso (Figura 1).

### **2.1. Concepto de compromiso en el trabajo.**

Son diferentes los conceptos recogidos en la literatura sobre el compromiso. Antes de que hubiera surgido aún el término de compromiso Katz y Kahn (1966) desde una perspectiva psicológica, señalan ya la necesidad de que los empleados se comprometan con la empresa y la vinculación de esto con la eficacia de la organización. En 1990 Kahn define el compromiso como el aprovechamiento de los miembros de la organización sobre sus roles de trabajo y manifiesta que los trabajadores comprometidos se expresan física, cognitiva y emocionalmente según el rol que desempeñan. Fue pionero en hablar de compromiso de los empleados en la literatura. Describió el compromiso como una construcción que tiene varias dimensiones, los empleados pueden estar comprometidos en varios niveles como son: el cognitivo, el emocional y el físico. Según este autor han de cumplirse tres condiciones psicológicas necesarias para que exista compromiso que son; la significatividad psicológica, la seguridad psicológica y la disponibilidad psicológica (Shorbagi, 2011). También señala que la falta de compromiso puede deberse a un conflicto entre el individuo y el rol desempeñado, por lo tanto su compromiso puede ser menor para defenderse física, cognitiva o emocionalmente mientras desempeña ese rol.

Se pueden considerar otras definiciones del compromiso, Saks (2006) pone de manifiesto el compromiso de los empleados como una construcción distinta y única que consiste en componentes cognitivos, emocionales y de comportamiento que se asocian con el desempeño o rendimiento del rol individual. Rothbard (2001), considera que el compromiso implica dos elementos, la atención y la absorción. La atención se refiere a "la disponibilidad cognitiva y la cantidad de tiempo que uno ocupa pensando en su rol", mientras que la absorción "significa estar absorto en un rol y se refiere a la intensidad y concentración que se dedica a ese determinado rol". En el trabajo de Hewitt Associates (2004) definen el compromiso del empleado como el estado en el que los individuos están comprometidos emocionalmente e intelectualmente con la organización o grupo, según lo medido por tres comportamientos básicos: afirmaciones positivas sobre la organización, permanencia en ésta aun existiendo otras oportunidades y esfuerzo. Robinson *et al.* (2004) también consideran el compromiso del empleado como una actitud positiva del empleado hacia la organización y sus valores. Un concepto más ambiguo es el de Fleming y Asplund (2007) definiendo el compromiso de los empleados como la capacidad de capturar las cabezas, corazones y almas de sus empleados para inculcar un deseo intrínseco y la pasión por la excelencia.



Según la perspectiva relacionada con el comportamiento organizacional, Schaufeli et al. (2002) definen el compromiso como algo positivo, satisfactorio, relacionando el trabajo con el estado de ánimo y que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción (Chugati y Buckley, 2011; Bakker y Demerouti, 2009). Este autor coincide con Rothbard (2001), en que el compromiso implica absorción y añade el vigor y la dedicación, estos tres elementos son ampliamente estudiados en la literatura sobre compromiso por diferentes autores y utilizados para medir el compromiso de los empleados (Bakker y Demerouti, 2008; May et al., 2004).

Por otro lado, existen algunos autores que definen el compromiso organizativo como el opuesto al burnout, entre ellos destacar: Maslach et al. (2001) que señaló que el compromiso se caracteriza por la energía, participación y eficacia, los opuestos directos de las tres dimensiones del burnout, el agotamiento, el cinismo y la ineficacia. Y Schaufeli y Bakker (2004) lo consideran también la contrapartida positiva del burnout, poniendo Schaufeli et al. (2006) de relieve los aspectos afecto-cognitivos positivos que tiene el compromiso sobre el bienestar de los empleados (Vincent-Höper, 2012).

Otros autores definen el compromiso del empleado como un compromiso emocional e intelectual con la organización (Shaw, 2005 y Baumruk, 2004). Konrad (2006) explica el compromiso a través de los comportamientos que tienen los empleados comprometidos poniendo de relieve que realizan un esfuerzo en el desempeño de su puesto de trabajo mayor que los que no están comprometidos, y que ese comportamiento tiene una parte cognitiva, y otra emocional. La cognitiva hace alusión a las creencias de los empleados sobre la organización, sus líderes y las condiciones de trabajo. Y el aspecto emocional se refiere a los sentimientos que poseen los empleados sobre su organización, los líderes y sus condiciones de trabajo. Seijts y Crim (2006) definen un trabajador comprometido como alguien que está totalmente involucrado y entusiasmado en su trabajo. Furness (2008) señaló una serie de definiciones que se centran fundamentalmente en que los trabajadores comprometidos están dispuestos a ofrecer esfuerzo discrecional y la voluntad de los empleados para ir más allá (Medlin et al., 2009). En esta misma línea, Albrecht (2010) considera el compromiso del empleado como un comportamiento positivo y que relaciona el trabajo con la energía y la motivación, y la voluntad de contribuir al desempeño del rol que desempeña y el éxito de la organización. Por lo tanto, un empleado comprometido es el que se muestra optimista y muy centrado en su trabajo, entusiasta y dispuesto a hacer un esfuerzo adicional para contribuir al éxito de la organización sostenible a largo plazo.

De entre los distintos conceptos recogidos en la literatura, en este trabajo nos centraremos en las definiciones que son más utilizadas en los trabajos sobre organización y gestión de recursos humanos. Como la definición de compromiso del trabajo de Kahn (1991), que explica ampliamente el compromiso y sus dimensiones, la de Schaufeli et al. (2002) que se utiliza en varios estudios para medir el compromiso.

## **2.2. Antecedentes, consecuencias y variables que inciden en el compromiso en el trabajo.**

Son diferentes y variadas las variables consideradas en la literatura, algunas tienen una relación positiva o negativa, mediadora o moderadora, en cualquier caso influyen en el compromiso. En este apartado se analizan los factores que guardan relación con el compromiso del trabajo y los que se relacionan concretamente con el compromiso afectivo. Se analizan los antecedentes que son la antesala de la consecución de empleados más comprometidos, y las consecuencias que ese compromiso tiene a su vez en otras variables, entre ellas determinados comportamientos en los empleados o resultados organizacionales.

### 2.2.1. Recursos personales y laborales.

Según Bakker y Demerouti (2008) los recursos laborales y los recursos personales son importantes como impulsores del compromiso en el trabajo. Los recursos en el trabajo, tales como el apoyo social de los compañeros y supervisores, la retroalimentación sobre el desempeño, la autonomía, la variedad de tareas, las habilidades y las oportunidades de aprendizaje se asocian positivamente con el compromiso (Bakker y Demerouti, 2007; Schaufeli y Salanova, 2007). El modelo de los recursos laborales de Bakker y Demerouti (2007) describe cómo surge el compromiso a través de una vía de motivación por la que los niveles adecuados de recursos de empleo promueven la canalización de la energía de los trabajadores en las tareas del trabajo, lo que lleva a los empleados a invertir un alto nivel de esfuerzo y llegar a estar fuertemente implicados y absortos en sus puestos de trabajo (Demerouti y Bakker, 2011; Tuckey *et al.*, 2010; Bakker y Demerouti, 2007).

Estos recursos juegan un papel importante en la motivación intrínseca porque fomentan el crecimiento de los empleados, el aprendizaje y el desarrollo, y también en la motivación extrínseca, ya que son decisivos en la consecución de las metas en el puesto de trabajo. Los recursos en el trabajo satisfacen las necesidades humanas básicas, como las necesidades de autonomía, relación y competencia y aumentan el bienestar (Ryan y Frederick, 1997; Deci y Ryan, 1985). Por ejemplo, la retroalimentación adecuada favorece el aprendizaje, lo que aumenta la competencia laboral, mientras que la libertad de decisión y el apoyo social de supervisores y compañeros al empleado, satisfacen la necesidad de autonomía y la necesidad de pertenencia a la organización, respectivamente (Bakker y Demerouti, 2008).

Los recursos en el trabajo generan una motivación extrínseca, ya que los entornos de trabajo ingeniosos fomentan la disposición de dedicar esfuerzos y habilidades a las tareas del trabajo (Meijman y Mulder, 1998). En estos entornos, es probable que se incremente la voluntad y la capacidad para completar con éxito las metas exigidas en el trabajo (Bakker *et al.*, 2008). En cualquier caso, ya sea a través de la satisfacción de las necesidades básicas o a través de la consecución de las metas, el resultado es positivo y el compromiso es probable que se dé, si se dan estos recursos en el entorno de trabajo (Schaufeli y Salanova, 2007; Schaufeli y Bakker, 2004). Schaufeli y Bakker (2004) ponen en evidencia tras sus investigaciones una relación positiva entre los recursos de trabajo (retroalimentación sobre el rendimiento, el apoyo social de compañeros y supervisores y la autonomía) y el compromiso en el trabajo (vigor, dedicación y absorción).

Aunque la relación entre los recursos de empleo y el compromiso es clara, teórica y empíricamente, el impacto de la demanda o exigencias laborales y el compromiso es más compleja (Tuckey *et al.*, 2012). La distinción entre desafío y obstáculo parece tener una gran utilidad para la comprensión de esta relación entre el compromiso y las demandas laborales. El puesto de trabajo cuyas demandas son percibidas como desafíos se relacionan positivamente con el compromiso, sin embargo cuando las demandas se perciben como obstáculos tienen una asociación negativa con el compromiso (Crawford, Lépine, y Rich, 2010). Crawford *et al.* (2010) sostuvo que la carga de trabajo, la presión del tiempo y la responsabilidad constituyen un desafío (en lugar de obstáculos), si el empleado percibe que proporcionan oportunidades para aprender, ayudan a la consecución de objetivos, y el esfuerzo será recompensado. Las demandas que se entienden como un reto o desafío activan las emociones positivas, intensificando los esfuerzos de resolución de problemas, y a su vez, promueven un mayor sentido de compromiso (Crawford *et al.*, 2010). Por lo tanto, las demandas laborales tienen una relación positiva con el compromiso (Tuckey *et al.*, 2012).

Se ha demostrado que los recursos de empleo impulsan el compromiso particularmente cuando las exigencias del trabajo son altas (Bakker, Hakanen, Demerouti y Xanthopoulou,

2007). Pero los empleados deben disponer de recursos laborales, los trabajadores con altos niveles de recursos laborales están mejor situados para gestionar con éxito las exigencias del trabajo. De esta manera, los altos niveles de demanda de empleo proporcionan las condiciones para motivar a los trabajadores para la acción, y los altos niveles de recursos de empleo proporcionan los medios para que los empleados puedan llevar a cabo esas demandas o exigencias laborales (Tuckey *et al.*, 2012; Hobfoll y Shirom, 2000).

Por otro lado los recursos personales que poseen los individuos también influyen sobre el compromiso. Estos recursos son definidos como las autoevaluaciones positivas vinculadas a la resiliencia y a la percepción que tienen los individuos sobre su capacidad de control e incidencia, con éxito, sobre su entorno (Hobfoll *et al.*, 2003). Por tanto, según Bakker y Demerouti (2007) los trabajadores que poseen recursos personales, como el optimismo, autoeficacia, autoestima, resiliencia, y un estilo de afrontamiento activo, les ayuda a controlar e incidir con su entorno de trabajo de manera exitosa, para lograr el éxito profesional estarán más comprometidos con la organización (Luthans *et al.*, 2008).

Por lo tanto queda perfectamente expuesto que los recursos del trabajo y los recursos personales, debido a su potencial de motivación son los principales impulsores del compromiso (Chughtai y Buckley, 2011; Halbesleben, 2010; Bakker *et al.*, 2008; Bakker y Demerouti, 2008). A su vez este incremento del compromiso se relaciona positivamente con el desempeño laboral (Demerouti y Bakker, 2006). Existen algunas razones por las cuales los trabajadores comprometidos tienen un mejor desempeño que los no comprometidos. Los empleados comprometidos a menudo experimentan emociones positivas, como la felicidad, la alegría y el entusiasmo, disfrutan de más salud física y psicológica, a través de este mayor desempeño, consiguen aumentar nuevos recursos personales en el puesto y además contagian o transfieren su compromiso a los demás.

#### 2.2.2. Comportamiento proactivo.

En relación con los recursos laborales y personales hay un comportamiento que se relaciona positivamente con éste y el compromiso en el trabajo. En concreto Dikkers *et al.* (2010) expone que los recursos laborales mencionados anteriormente, mejoran el compromiso laboral y con ello el comportamiento proactivo en los empleados, y a su vez el comportamiento proactivo incrementa en mayor medida el compromiso del empleado (Dikkers *et al.*, 2010; Frese *et al.*, 1996).

El comportamiento proactivo es definido como un síndrome conductual que hace que la persona tome la iniciativa y adopte una conducta activa, que va más allá de las demandas laborales exigidas en su puesto de trabajo (Parker *et al.*, 2006; Ohly *et al.*, 2006; Sonnentag, 2003; Thompson, 2005; Parker y Sprigg, 1999; Frese *et al.*, 1996). La personalidad proactiva no solo significa tomar la iniciativa también se asocia a la búsqueda y participación en actividades de aprendizaje (Morrison y Phelps, 1999; Frese *et al.*, 1996). Grant y Ashford (2008) añaden que las personas que tienen una personalidad proactiva poseen la capacidad de reaccionar anticipadamente y predecir el impacto de una acción sobre sí mismos y/o sus entornos.

El comportamiento proactivo se puede entender también como un recurso personal, a través del cual los empleados incrementan su compromiso laboral (Sonnentag, 2003; Morrison y Phelps, 1999). Además en entornos de trabajo con altas exigencias laborales los empleados con personalidades proactivas son propensos a generar apoyo social entre los compañeros de trabajo (Dikkers *et al.*, 2010; Parker y Sprigg, 1999). Grant y Ashford (2008) exponen que el comportamiento proactivo genera un mayor compromiso que es perdurable en el tiempo. Este comportamiento proactivo a su vez tiene una relación positiva con el aprendizaje.

Los empleados que cuentan con altos recursos laborales en su puesto de trabajo, generan altos niveles de motivación intrínseca que a su vez impulsan el comportamiento proactivo (Parker, 2000). Algunos autores conciben el comportamiento proactivo como una disposición personal que posee el empleado que es relativamente estable en el tiempo (Parker, 2000; Bateman y Crant, 1993) y es considerado un comportamiento que está relacionado con los recursos laborales percibidos.

### 2.2.3. Optimismo.

El optimismo es la tendencia de un individuo a tener una visión favorable ante los posibles resultados en un contexto de incertidumbre, los optimistas ven el aspecto más positivo de situaciones, acciones y evento (Furnham, 1997). El optimismo está estrechamente relacionado con la autoeficacia, en la cual el individuo cree que realizará y alcanzará los objetivos con éxito (Gist y Mitchell, 1992).

Existe una relación positiva entre el optimismo y el rendimiento o desempeño del individuo, esto ha sido investigado en varios ámbitos y no solo el laboral (Siddique *et al.*, 2006; Windschitl *et al.*, 2003; Norem y Chang, 2002; Wilson *et al.*, 2002; Norlander y Archer, 2002; Lee *et al.*, 1993, op.cit. Medlin y Green, 2009). Según Medlin y Green (2009) el optimismo en los individuos es una consecuencia del compromiso, por lo tanto, el compromiso de los empleados se relaciona positivamente con empleados optimistas y ello a su vez conlleva la mejora en el desempeño de los empleados.

### 2.2.4. Satisfacción laboral.

La satisfacción laboral ha sido una variable frecuentemente utilizada en la literatura como predictor del compromiso organizacional (Mathieu y Zajac, 1990). La evidencia empírica apunta a que los trabajadores más satisfechos tienden a estar más comprometidos (Barling, Wade y Fullagar, 1990; Sherer y Morishima, 1989). Diversos autores apoyan la idea de que la satisfacción es un antecedente del compromiso (Geetha, 2012; Johnston, Parasuraman, Futrell y Black, 1990). Además Scott *et al.*, (1994) pone de relieve que la satisfacción puede ser un importante predictor del comportamiento innovador, ya que un empleado comprometido da todo su esfuerzo a la organización y su potencial depende en gran medida de esa satisfacción, es decir, de cómo se siente en su puesto y ambiente de trabajo. Esta relación entre la satisfacción y el compromiso de los empleados, a su vez influye en el éxito organizacional y en el logro de ventajas competitivas (Geetha, 2012).

### 2.2.5. Políticas de recursos humanos.

Las políticas de recursos humanos mejoran la gestión de los recursos humanos, e implica que las organizaciones ofrezcan recursos y oportunidades que mejoran la motivación, las habilidades, las actitudes y los comportamientos de los empleados (Kuvaas, 2008). Es decir, las actitudes y comportamientos de los empleados dependen de la percepción que éstos hacen de las prácticas de recursos humanos (Wright *et al.*, 1994). Robinson (2004) y Penna (2007) exponen que para los empleados sentirse valorados en el trabajo, la comunicación, la formación y el desarrollo de la carrera son los principales factores que causan efectos sobre el compromiso y la satisfacción en el trabajo (Abraham, 2012). Garg y Kumar (2012) señalan que la satisfacción laboral y la compensación son dos parámetros importantes como principales impulsores del compromiso de los empleados en una organización.

Como consecuencia de lo expuesto se espera que el empleado satisfecho y que tiene una percepción positiva de las políticas de recursos humanos se muestre comprometido (Geetha, 2012). Los empleados comprometidos tienen un mejor desempeño en el trabajo, porque están más inmersos en su trabajo tiene una relación negativa con el agotamiento y el absentismo

laboral y de manera positiva con el bienestar del individuo (Geetha, 2012; Bakker *et al.*, 2008; Schaufeli y Bakker, 2004).

#### 2.2.6. Comunicación interna.

La comunicación es un factor que se relaciona favorablemente con el compromiso de los empleados (Kahn, 1992). La comunicación interna mejora el compromiso y el rendimiento del empleado (McLeod y Clarke, 2009 op.cit. Welch, 2011). Y lo contrario, la falta de comunicación es una barrera para el compromiso y puede ser causa de ruptura del mismo. Es muy importante la comunicación corporativa en la que se pone en conocimiento a los empleados de la visión y objetivos de la organización (Welch, 2011).

La comunicación interna es uno de los factores que crea el clima adecuado en la organización para que se produzca el compromiso (Bakker *et al.*, 2011). La comunicación de los líderes y supervisores con sus empleados, así como la capacidad de transmitir con eficacia los valores de la organización a todos los empleados y conseguir que se involucren en los objetivos de la organización es lo que se persigue con la comunicación interna y tendrá un efecto positivo en los empleados (Bindl y Parker, 2010).

#### 2.2.7. Confianza.

En base a investigaciones previas la confianza puede ser explicada en dos direcciones, la de los empleados hacia el supervisor, y la confianza del supervisor hacia el empleado (Yang y Mossholder, 2010). La confianza y su influencia sobre el compromiso organizativo ha sido analizada desde diferentes perspectivas como el marketing, el comportamiento organizativo, la gestión de los recursos humanos y la dirección estratégica (Morgan y Hunt, 1994).

La confianza del empleado en el supervisor tiene un impacto significativo en las actitudes relacionadas con el trabajo y el comportamiento de los empleados (Dirks y Ferrin, 2002). Por lo que algunos autores señalan que la confianza en el supervisor es un antecedente del compromiso. Chughtai y Buckley (2011) sugiere que la confianza en el supervisor y una alta propensión a confiar en los demás aumentarán el compromiso de los empleados. Además, los altos niveles de compromiso en el trabajo aumentan el desempeño en el trabajo y la orientación de los empleados hacia el aprendizaje y la formación lo que promueve a su vez un comportamiento innovador en el trabajo (Chughtai y Buckley, 2011).

La confianza se puede analizar como la consecuencia de una relación de confianza, puesto que las personas se comprometen con aquellas en las que confían (Cameran *et al.*, 2007). Sin embargo, también puede ser analizada desde la perspectiva de que el compromiso es un antecedente de la confianza (Welch, 2011).

El supervisor o directivo es quien toma las decisiones, reparte los recursos y las responsabilidades. Por lo tanto, es de esperar que depositará la confianza en aquellos empleados en los que perciba actitudes más positivas, y normalmente estas actitudes se asocian a empleados altamente comprometidos. Welch (2011) pone de manifiesto que la confianza de los directivos en determinados empleados es la consecuencia de haber percibido que están comprometidos con la organización.

El compromiso se puede entender como un antecedente de la confianza del supervisor en el empleado y esa confianza otorgada por el compromiso percibido genera una mayor capacidad de aprendizaje, lo cual influye positivamente sobre la capacidad de innovación de los empleados. La capacidad de aprendizaje es una variable mediadora entre la confianza percibida y la innovación (Welch, 2011).

#### 2.2.8. Comportamiento innovador.

Tal y como se ha citado anteriormente una de las consecuencias del compromiso del empleado es el comportamiento innovador. Takeuchi (2001) considera que el compromiso de los empleados y su identificación con la compañía son cruciales para el proceso de creación de conocimiento y la innovación.

El apoyo y autonomía percibidos por el empleado da lugar a una motivación intrínseca que conduce a la realización de mayores esfuerzos y compromiso en la consecución de las metas organizativas. Van der Bij *et al.* (2003) indican que el compromiso se traduce en una mayor participación con los objetivos de la organización, en un continuo flujo de comunicación y en altos niveles de interacción social, dando lugar a un efecto positivo en la tendencia a compartir conocimiento, lo que se traduce en una mayor innovación.

Las personas de una organización deben estar comprometidas con el aprendizaje y crear un clima de confianza tal que permita al grupo aprender a innovar (Lee y Tsai, 2005; Goh y Richards, 1997). Innovar supone colaborar y arriesgar, y ello implica confiar (Bidault y Castello, 2010). El compromiso afectivo contribuye a crear un clima adecuado y a que los empleados lleven a cabo su actividad innovadora, incrementando como consecuencia de ello su rendimiento y por tanto su resultado innovador.

#### 2.2.9. Contagio emocional.

El contagio emocional se puede definir como la transferencia de experiencias positivas (o negativas) de una persona a otra (Westman, 2001). Los compañeros comprometidos pueden influir a su vez en otros compañeros, sobre todo cuando se trabaja en equipo. Según un estudio realizado por los estados de ánimo se transfieren a los compañeros experimentando también emociones positivas (Barsade, 2002). Además ese estado de ánimo positivo da lugar a un comportamiento más cooperativo y un mejor desempeño. Bakker *et al.* (2006) ponen de manifiesto que los empleados comprometidos en el trabajo, que trabajan en equipo o que entre ellos existe una relación estrecha, contagian a sus compañeros de trabajo ese compromiso (vigor, dedicación y absorción). Por lo tanto, los trabajadores comprometidos traspasan su optimismo, actitudes positivas y comportamientos proactivos a sus compañeros, creando un clima positivo de trabajo en equipo, lo que a su vez conlleva a un mayor número de trabajadores comprometidos (Chughtai y Buckley, 2011).

#### 2.2.10. Líder y liderazgo transformacional.

Se ha investigado que determinadas características de los puestos de trabajo se asocian a empleados comprometidos. Los empleados con más autonomía y mayor control en su puesto de trabajo tienen mayores niveles de compromiso (Hallberg y Schaufeli, 2006; Salanova *et al.*, 2005). Los empleados que tienen más autonomía en su puesto de trabajo son los que ostentan puestos de responsabilidad en las organizaciones, por lo que se cree que éstos tienen una mayor autonomía en su puesto de trabajo, y es más probable que se comprometan cognitivamente, emocional y físicamente en el trabajo (Kahn, 1990).

Además, se ha mostrado empíricamente que aquéllos que ocupan posiciones superiores en el organigrama tienden a tener mejores actitudes que aquéllos que ocupan puestos más bajos (Álvarez, 2008; Tilly, 1996). Por lo tanto los líderes estarían más comprometidos que los empleados de los puestos base. Puede haber una serie de factores que favorecen este compromiso, el mayor acceso de los directivos a la información organizacional que puede generar sentimientos de inclusión o pertenencia a la organización, hacer que su trabajo sea más deseable, y permitir una mayor contribución al rendimiento organizacional (Zhu *et al.*, 2009; Hallberg y Schaufeli, 2006; Salanova *et al.*, 2005).



Los líderes que cuentan con la confianza de sus empleados, consiguen trabajadores más comprometidos y éstos tendrán un mayor desempeño. La capacidad u orientación del aprendizaje, analizada anteriormente, puede estar motivada entre otras variables por un liderazgo efectivo que fomente en sus subordinados esa orientación y en base a ello se alcanza un mayor desarrollo profesional de los empleados.

En concreto los líderes transformacionales pueden incidir en los efectos mencionados repercutiendo a su vez positivamente en el éxito profesional sostenible para sus empleados (Vincent-Höper, 2012). Los líderes transformacionales motivan a sus seguidores para conseguir que logren objetivos más allá de las expectativas, consiguiendo que alcancen éxitos de orden superior (Bass, 1998). Según Bass (1998), el liderazgo transformacional se compone de cuatro dimensiones la influencia idealizada, la motivación inspiradora, la estimulación intelectual y la consideración individual.

#### 2.2.11. Conciliación vida laboral y familiar.

El conflicto entre el trabajo y la vida personal y la no conciliación puede conllevar a una ruptura del compromiso del empleado con la organización (Sánchez *et al.*, 2011). Este conflicto se considera que puede ser bidireccional, por un lado el trabajo interfiere en la vida privada (conflicto trabajo-vida personal) y por otro lado, la vida personal interfiere en el trabajo (conflicto vida personal-trabajo) (Boyar *et al.*, 2003; Frone *et al.*, 1997). Algunos antecedentes de este conflicto son factores personales y laborales como pueden ser: las horas trabajadas, las demandas laborales, las expectativas familiares, el número de hijos o la situación conyugal (Lourel *et al.*, 2009; Karatepe y Baddar, 2006; Eby *et al.*, 2005; De Luis *et al.*, 2004; Boyar *et al.*, 2003; Grandey y Cropanzano, 1999; Netemeyer *et al.*, 1996).

El conflicto vida personal-trabajo se relaciona con problemas en el ámbito laboral, el deseo de abandonar la empresa y afecta negativamente a las actitudes, desempeño, y compromiso del empleado (Eby *et al.*, 2005; Boyar *et al.*, 2003; De Batt y Valcour, 2003; Grandey y Companzano, 1999).

Los empleados que tienen un conflicto vida personal-trabajo se enfrentan al reto de encontrar el equilibrio que les permita combinar eficientemente sus roles laboral y personal, ya que se sienten presionados a través de distintas demandas (Grandey y Cropanzano, 1999). Por un lado, el rol laboral demanda al trabajador un gran compromiso con la organización, lo cual se traduce en ocasiones en una mayor expectativa del gerente de que sus empleados deben pasar largas jornadas en el trabajo y priorizar su vida laboral a su vida privada (Hughes y Bozionelos, 2007). Por otra parte, el rol personal demanda tiempo para el cuidado de la familia (hijos, enfermos o personas dependientes), realizar trabajo doméstico (limpiar, cocinar, planchar, etc.), comprar, mantener el hogar (Collins, 2007), junto con tiempo para el ocio, el descanso y otras actividades personales.

### 2.3. Compromiso en el trabajo y modelo propuesto.

El compromiso de los empleados se asocia a determinadas actitudes que implican que los empleados experimenten sentimientos positivos hacia la empresa, sean leales a la organización, se sientan orgullosos de formar parte de ella y se esfuercen más por su empresa. Por lo que un mayor compromiso conducirá a que los empleados estén más predispuestos a realizar un esfuerzo para conseguir los objetivos de la organización (Sánchez, 2011; Vandenberghe y Bentein, 2009).

Según Agarwala (2003) el compromiso de los empleados tiene un papel mediador entre las variables relacionadas con la gestión de recursos humanos y el rendimiento organizacional.

También el compromiso es la conexión entre la gestión de recursos humanos por una parte y la satisfacción de los empleados, la intención de permanecer en la compañía y el desempeño de la organización por otro (Benkhoff, 1997). Las prácticas de gestión de recursos humanos tienen un mayor impacto cuando son capaces de generar compromiso (Yeung y Berman, 1997). El compromiso afectivo a su vez incrementa el intercambio o transferencia de conocimiento que a su vez conduce a un comportamiento innovador. Por todo lo que se ha expuesto anteriormente las prácticas de gestión de alta implicación tienen una influencia positiva en el comportamiento de los empleados y su disposición para transferir conocimiento, siempre y cuando estas prácticas consigan generar altos niveles de compromiso (Agarwala, 2003).

Los antecedentes que conducen al compromiso y las consecuencias que de éste se derivan, están sintetizados y se aglutinan en el siguiente modelo, de manera que queda plasmado las variables que se han recogido en la revisión de la literatura y tienen relación con el compromiso del empleado.



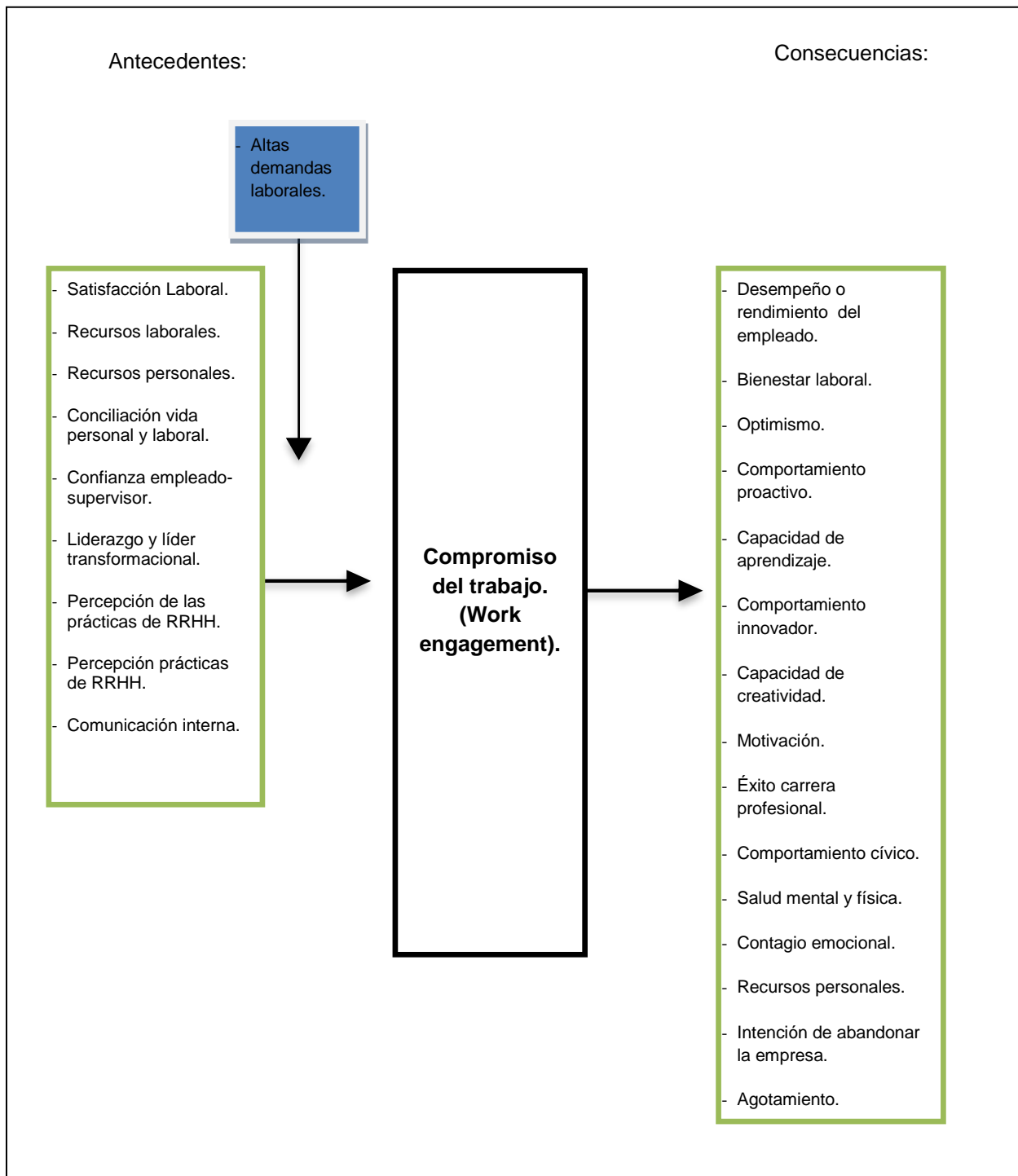


Figura 1: Modelo del compromiso en el trabajo.  
Fuente: Elaboración propia.

### 3. CONCLUSIONES.

Se ha justificado a través de la revisión de la literatura que el compromiso en el trabajo tiene numerosas implicaciones para la empresa y se relaciona con múltiples variables que afectan al comportamiento del empleado. Por lo tanto, queda constatada la trascendencia del compromiso en el ámbito de la gestión empresarial y concretamente del comportamiento organizacional y la gestión de los recursos humanos.

Se ha puesto de relieve en reiteradas ocasiones cómo el compromiso incrementa de manera directa el desempeño y la productividad del empleado, y las implicaciones que ello a su vez tiene en los resultados empresariales. Esto es clave para las empresas y las incita a llevar a cabo acciones para alcanzar una plantilla comprometida.

Determinadas organizaciones poseen recursos que son fuente de ventaja competitiva, para que exista esa ventaja y sea perdurable en el tiempo, ese recurso tiene que ser valioso, escaso, inimitable y estar adecuadamente inmerso en la organización (Modelo VRIO). En muchas organizaciones estos activos son intangibles y los conforman los individuos que trabajan en ella. Por ello, el compromiso en el trabajo o el compromiso afectivo, que ambos se relacionan de manera negativa con la intención de abandonar la empresa, son la clave para mantener la ventaja competitiva y para que la empresa no pierda esos activos intangibles.

Es de gran importancia resaltar que los empleados que ocupan puestos de responsabilidad o los líderes y directivos que se encuentran en la cúspide organizativa, tienen un nivel de compromiso en el trabajo mayor. Las investigaciones ponen de manifiesto que para gestionar, asumir una gran responsabilidad y liderar tienen que estar comprometidos con la organización.

Los recursos personales generan compromiso con la empresa, estos recursos hacen referencia a comportamientos y actitudes que poseen los individuos, como son la autoestima o la resiliencia, etc. La gestión de recursos humanos y más concretamente en lo que respecta a las prácticas de selección y reclutamiento, la empresa podría estudiar si debería establecer unas pautas para que se seleccionen a candidatos que posean un nivel elevado de recursos personales, ya que a captar trabajadores con recursos personales podría significar que tengan una mayor probabilidad de estar comprometidos con la organización en el futuro.

La socialización del empleado está escasamente estudiada en la literatura y podría ser una práctica de recursos humanos estrechamente relacionada con el compromiso. Cuando al nuevo empleado se le orienta y socializa en la organización se incrementa el bienestar laboral, los recursos laborales, e incluso sus expectativas de empleabilidad interna, y esto podría conllevar a un incremento temprano del compromiso del trabajador con la organización a la que se incorpora.

#### Bibliografía:

- Abraham, S. (2012). Job Satisfaction as an Antecedent to Employee Engagement: EBSCOhost. *SIES Journal of Management*, 8(2), 27–36. Retrieved from <http://web.b.ebscohost.com.ezproxy.lib.utexas.edu/ehost/detail/detail?vid=25&sid=bb3f9e0e-93f5-414b-b29e-8dca9d117009%40sessionmgr104&hid=115&bdata=JnNpdGU9ZWVhc3QtbGl2ZQ%3D%3D#AN=84409573&db=bah>
- Agarwala, T. (2003). Innovative human resource practices and organizational commitment: an empirical investigation. *The International Journal of Human Resource Management*, 14(2), 175–197. <http://doi.org/10.1080/0958519021000029072>
- Álvarez Llorente, G. (2008). Determinantes del compromiso organizacional: ¿Están los trabajadores a tiempo parcial menos comprometidos que los trabajadores a tiempo completo? *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 18, 73–88. Retrieved from <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3083648&orden=227493&info=link%5Cnhttp://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=3083648>

- Bakker, A.B. and Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–28.
- Bakker, A.B., Hakanen, J.J., Demerouti, E. and Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99, 274–84.
- Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269. <http://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <http://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Barling, J., Wade, B., & Fullagar, C. (1990). Predicting employee commitment to company and union: Divergent models. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 49–61. <http://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00509.x>
- Barsade, S. (2002). The ripple effect: emotional contagion and its influence on group behavior. *Administrative Science Quarterly*, 47, 664–77.
- Bass, B. M. (1998). *Transformational Leadership. Industrial, Military, and Educational Impact*.
- Bateman, T.S., and Crant, J. M. (1993). The Proactive Component of Organizational Behavior: A Measure and Correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103–118.
- Batt, R.; Valcour, P. M. (2003). Human resources practices as predictors of work-family outcomes and employee turnover. *Industrial Relations*, 42(2), 189–220.
- Baumruk, R. (2004). The missing link: the role of employee engagement in business success. *Workspan*, 47(48–52).
- Benkhoff, B. (1997). A Test of the HRM Model: Good for Employers and Employees. *Human Resource Management Journal*, 7(4), 44–60.
- Bidault, F., & Castello, A. (2010). Death to Innovation oo Much T rust Is Death to Innovation THE LEADING QUESTION. *MIT Sloan Management Review*, (51411).
- Bindl, U.K. and Parker, S. K. (2010). Feeling good and performing well? Psychological engagement and positive behaviors at work. In *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*.
- Boyar, S.L.; Maertz, C.P.; Allison, J.; Pearson, W.; Keough, S. (2003). Work-family conflict: A model of linkages between work and family domain variables and turnover intentions. *Journal of Managerial Issues*, 15(2), 175–190.
- Brad Shuck, M., Rocco, T. S., & Alborno, C. A. (2011). Exploring employee engagement from the employee perspective: implications for HRD. *Journal of European Industrial Training*, 35(4), 300–325. <http://doi.org/10.1108/03090591111128306>
- Camelo-Ordaz, C., Garcia-Cruz, J., Sousa-Ginel, E., & Valle-Cabrera, R. (2011). The influence of human resource management on knowledge sharing and innovation in Spain: The mediating role of affective commitment. *International Journal of Human Resource Management*, 22(7), 1442–1463. <http://doi.org/10.1080/09585192.2011.561960>
- Cameron, J., Cropanzano, R., & Vandenberghe, C. (2007). The benefits of justice for temporary workers. *Group & Organization Management*, 32(2), 176–207. <http://doi.org/10.1177/1059601102287112>
- Chughtai, A.A. and Buckley, F. (2010). Assessing the effects of organizational identification on in-role job performance and learning behaviour – the mediating role of learning goal orientation. *Personnel Review*, 39, 242–58.
- Chughtai, A. A., & Buckley, F. (2011). Work engagement. *Career Development International*, 16(7), 684–705. <http://doi.org/10.1108/13620431111187290>
- Chughtai, A. A., & Buckley, F. (2011). Work engagement. *Career Development International*, 16(7), 684–705. <http://doi.org/10.1108/13620431111187290>
- Collins, G. (2007). Cleaning and the work-life balance. *International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 416–429.
- Craig, E., & Silverstone, Y. (2010). Tapping the power of collective engagement. *Strategic HR Review*, 9(3), 5–10. <http://doi.org/10.1108/14754391011040019>
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95, 834–848.
- De Luis, M<sup>a</sup> P. C.; Martínez-Sánchez, A.; Pérez-Pérez, M.; Vela-Jiménez, M. J. (2002). La flexibilidad de la empresa y la conciliación de la vida laboral y familiar. *Boletín Económico Del ICE*, 2741, 37–50.
- Demerouti, E. and Bakker, A. B. (2006). Employee well-being and job performance: where we stand and where we should go. *Occupational Health Psychology: European Perspectives on Research, Education and Practice*, 1.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The Job Demands–Resources model: Challenges for future research. *South African Journal of Industrial Psychology*, 37, 1–9.
- Dijkers, J. S. E., Jansen, P. G. W., de Lange, A. H., Vinkenburgh, C. J., & Kooij, D. (2010). Proactivity, job characteristics, and engagement: a longitudinal study. *Career Development International*, 15(1), 59–77. <http://doi.org/10.1108/13620431011020899>
- Dirks, K.T. and Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology*, 87, 611–28.
- Eby, L.T.; Casper, W.J.; Lockwood, A.; Bordeaux, C.; Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124–197.
- Fleming, J. H., & Asplund, J. (2007). *Human sigma: Managing the employee-customer encounter*.
- Frese, M., Kring, W., Soose, A. and Zempel, J. (1996). Personal initiative at work: differences between East and West Germany. *Academy of Management Journal*, 39, 37–63.
- Frone, M.R.; Yardley, J.K.; Markel, K. S. (1997). Developing and testing the integrative model of work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145–167.
- Furness, V. (2008). Employee management: engagement defined. *Employee Benefits*, 14(April), 57–8.
- Furnham, A. (1997). The half full or half empty glass: the views of the economic optimist vs pessimist. *Human Relations*, 50(2), 197–209.
- Geetha, J., & Mampilly, S. R. (2012). Satisfaction with HR Practices and Employee Engagement : A Social Exchange Perspective. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 4(7), 423–430.
- Gist, M.E. and Mitchell, T. R. (1992). Self-efficacy: a theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management Review*, 17(2), 183–211.
- Goh, S., & Richards, G. (1997). Benchmarking the learning capability of organizations. *European Management Journal*, 15(5), 575–583. [http://doi.org/10.1016/S0263-2373\(97\)00036-4](http://doi.org/10.1016/S0263-2373(97)00036-4)

- Grandey, A.A.; Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to workfamily conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 350–70.
- Grant, A.M. and Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3–34.
- Halbesleben, J. R. B. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. In *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 102–117).
- Hallberg, U. E., & Schaufeli, W. B. (2006). “Same same” but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Psychologist*, 11(2), 119–127.
- Harter, J.K., Schmidt, F.L. and Hayes, T. L. (2002). Business-unit level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–79.
- Hobfoll, S.E. and Shirom, A. (2000). Conservation of resources theory: applications to stress and management in the workplace. In *Handbook of Organization Behavior* (pp. 57–81).
- Hobfoll, S.E., Johnson, R.J., Ennis, N. and Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 632–43.
- Hughes, J.; Bozionelos, N. (2007). Work life balance as source of job dissatisfaction and withdrawal attitudes. An exploratory study on the views of male workers. *Personnel Review*, 36(1), 145–154.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement At Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <http://doi.org/10.2307/256287>
- Kahn, W. A. (1992). To be fully there: psychological presence at work. *Human Relations*, 45(4), 321–49.
- Karatepe, O.M.; Baddar, L. (2006). An empirical study of the selected consequences of frontline employees’ work-family conflict and family-work conflict. *Tourism Management*, 27, 1017–1028.
- Konrad, A. M. (2006). Engaging employees through high-involvement work practices. *Ivey Business Journal*, 70(4), 1–6. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=20342556&site=ehost-live>
- Lee, T., & Tsai, H. (2005). The effects of business operation mode on market orientation, learning orientation and innovativeness. *Industrial Management & Data Systems*, 105(3), 325–348. <http://doi.org/10.1108/02635570510590147>
- Lourel, M.; Ford, M.T.; Gamassou, C.E.; Gueguen, N.; Hartmann, A. (2009). Negative and positive spillover between work and home. Relationships to perceived stress of job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 24(5), 438–449.
- Luchak, A. A., & Gellatly, I. R. (2007). A comparison of linear and nonlinear relations between organizational commitment and work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 786–793.
- Luthans, F., Norman, S.M., Avolio, B.J. and Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate: employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 99, 219–38.
- Macey, W.H., Schneider, B., Barbera, K.M. and Young, S. A. (2009). *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3–30. <http://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171–194.
- Mathieu, J., & Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171–194. <http://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.171>
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11–37. <http://doi.org/10.1348/096317904322915892>
- Medlin, B., & Green, K. W. (2009). Enhancing performance through goal setting, engagement, and optimism. *Industrial Management & Data Systems*, 109(7), 943–956. <http://doi.org/10.1108/02635570910982292>
- Meijman, T.F. and Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. *Handbook of Work and Organizational Psychology*, 2, 5–33.
- Morgan, Robert M.; Hunt, S. D. (1994). The Commitment-Trust Theory of Relationship Marketing. *Journal of Marketing*, 58(3), 20.
- Morrison, B.W., and Phelps, C. C. (1999). Taking Charge at Work: Extra-role Efforts to Initiate Workplace Change. *Academy of Management Journal*, 42, 403–419.
- Netemeyer, R. G. . J. S. B. R. M. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410.
- Ohly, S., Sonnentag, S. and Pluntke, F. (2006). Routinization, work characteristics and their relationships with creative and proactive personalities. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 257–79.
- Ott, B. (2007). Investors take note: Engagement boosts earnings. *The Gallup Management Journal*, June(14).
- Parker, S. and Sprigg, C. (1999). Minimizing strain and maximizing learning: the role of job demands, job control and proactive personality. *Journal of Applied Psychology*, 84, 925–39.
- Parker, S., Williams, H. and Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91, 636–52.
- Parker, S. K. (2000). From Passive to Proactive Motivation: The Importance of Flexible Role Orientations and Role Breadth Self-efficacy. *Applied Psychology: An International Review*, 49, 447–469.
- Rich, B. L., Lepine, J. a, & Crawford, E. R. (2010). Job Engagement: antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635. <http://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>
- Robinson, D., Perryman, S. and Hayday, S. (2004). The Drivers of Employee Engagement. *Brighton, Institute for Employment Studies*.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655. <http://doi.org/10.2307/3094827>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <http://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <http://doi.org/10.1108/02683940610690169>

- Salanova, M., Agut, S. and Peiro, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. *The Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1217–27.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour. *International Journal of Human Resource Management*, 19(1), 116–131. <http://doi.org/10.1080/09585190701763982>
- Sánchez-Vidal, M. E., Cegarra-Leiva, D., & Cegarra-Navarro, J. G. (2011). Does the work to life conflict affect the organization? | ¿Influye el conflicto trabajo-vida personal de los empleados en la empresa? *Universia Business Review*, 29, 100–115.
- Sarkar, S. (2011). A study on employee engagement at manufacturing industries. *Global Management Review*, 5(3), 62–72.
- Schaufeli, W.B. and Salanova, M. (2007). Work engagement: an emerging psychological concept and its implications for organizations. *Research in Social Issues in Management: Managing Social and Ethical Issues in Organizations*, 5.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <http://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <http://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gon Alez-ro, V. A., & Bakker, A. B. (2002). the Measurement of Engagement and Burnout: a Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92. <http://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Seijts, G., & Crim, D. (2006). What engages employees the most or, the ten C's of employee engagement. *Ivey Business Journal*, 23(April), 1–6. <http://doi.org/10.1306/D42695F3-2B26-11D7-8648000102C1865D>
- Shaw, K. (2005). An engagement strategy process for communications. *Strategic Communication Management*, 9(3), 26–29.
- Shorabaji, R., Messarra, L., & Karkoulia, S. (2011). Core self-evaluation: Predictor of employee engagement. *The Business Review*, 17(1), 276–284. Retrieved from <http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:Core-Self-Evaluation+:+Predictor+of+Employee+Engagement#0>
- Shuck, B., Reio, T. G., & Rocco, T. S. (2011). Employee engagement: An examination of antecedent and outcome variables. *Human Resource Development International*, 14(4), 427–445. <http://doi.org/10.1080/13678868.2011.601587>
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive personality. A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*, 88, 518–28.
- Takeuchi, H. (2001). Towards a Universal Management of the Concept of Knowledge. In *Managing Industrial Knowledge: Creation, Transfer and Utilization*, (pp. 315–329).
- Thompson, J. A. (2005). Proactive personality and job performance: a social capital perspective. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1011–7.
- TILLY, C. (1996). Half a job: bad and good jobs in a changing labor market. *Temple University Press*.
- Tuckey, M. R., Bakker, A. B., & Dollard, M. F. (2012). Empowering leaders optimize working conditions for engagement: A multilevel study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(1), 15–27. <http://doi.org/10.1037/a0025942>
- Van der Bij, H., Song, M. and Weggeman, M. (2003). An Empirical Investigation into the Antecedents of Knowledge Dissemination at the Strategic Business Unit Level. *Journal of Product Innovation Management*, 20, 163–179.
- Vandenbergue, C.; Bentein, K. (2009). A closer look at the relationship between affective commitment to supervisors and organizations and turnover. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 331–348.
- Villalba, O. (2001). Incremento de la satisfacción y del compromiso organizacional de los empleados a través del liderazgo efectivo. *Revista Latinoamericana de Administracion*, (26), 5–17.
- Vincent-Höper, S., Muser, C., & Janneck, M. (2012). Transformational leadership, work engagement, and occupational success. *Career Development International*, 17(7), 663–682. <http://doi.org/10.1108/13620431211283805>
- Welch, M. (2011). The evolution of the employee engagement concept: communication implications. *Corporate Communications: An International Journal*, 16(4), 328–346. <http://doi.org/10.1108/13563281111186968>
- Westman, M. (2001). Stress and strain crossover. *Human Relations*, 54, 557–91.
- Wollard, K. K., & Shuck, B. (2011). Antecedents to Employee Engagement. *Advances in Developing Human Resources*, 13(4), 429–446. <http://doi.org/10.1177/1523422311431220>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235–244. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.003>
- Yang, J. and Mossholder, K. W. (2010). Examining the effects of trust in leaders: a bases-and-foci approach. *The Leadership Quarterly*, 21, 50–63.
- Yeung, A. K. and B. B. (1997). Adding Value through Human Resources: Reorienting HRM to Drive Business Performance. *Human Resource Management*, 36(3), 321–35.
- Zhu, W., Avolio, B.J. and Walumbwa, F. O. (2009). Moderating role of follower characteristics with transformational leadership and follower work engagement. *Group & Organization Management*, 34(5), 590–619.

## **LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LAS ORGANIZACIONES Y SU IMPACTO**

### **SOBRE ALGUNOS ASPECTOS DE LOS RECURSOS HUMANOS**

José María Biedma-Ferrer  
 Universidad de Cádiz  
[josemaria.biedma@uca.es](mailto:josemaria.biedma@uca.es)

#### **RESUMEN**

Las emociones influyen en el comportamiento de los empleados de las organizaciones. En el entorno organizativo, la Inteligencia Emocional está cobrando cada vez más importancia en las empresas. Esta ponencia profundiza en el concepto de Inteligencia Emocional, estableciéndose cierta discusión acerca de los argumentos de los partidarios y detractores de dicho tipo de Inteligencia. Para este trabajo También resulta de interés el estudio de la aplicación de la Inteligencia Emocional a la vida profesional, con especial detenimiento en el liderazgo, la motivación y el rendimiento.

Tras la revisión de la literatura realizada se confirma que, si bien no existe consenso sobre la definición de Inteligencia Emocional, se establece una definición integradora que sería válida para las organizaciones, en el ámbito de los recursos humanos, porque posibilita la adquisición de conocimientos suficientes, para la mejora en la dirección tanto de los pensamientos y acciones propias como las de los demás. Por otra parte, los argumentos de los partidarios de la Inteligencia Emocional tienen más peso que los esgrimidos por los detractores.

Los resultados del trabajo también permiten afirmar que es posible establecer, a nivel organizativo, una relación positiva entre, por un lado, el uso de la Inteligencia Emocional y, por otro lado, el liderazgo, la motivación y el rendimiento. Estos resultados suponen importantes implicaciones prácticas para mejorar la gestión de los recursos humanos, por parte de los directivos.

Palabras clave: Inteligencia Emocional-emoción-liderazgo-motivación-rendimiento.

#### **ABSTRACT**

The emotions influence the employees' behavior in organizations. In the organizational environment, Emotional Intelligence is increasing in companies. This paper delves into Emotional Intelligence, establishing a certain discussion about the arguments of supporters and detractors of this type of Intelligence. For this work, it is also interesting to study the application of Emotional Intelligence to professional life, with a special focus on leadership, motivation and performance.

After the review, it is confirmed that, although there is no consensus in the definition of After reviewing the literature, it is confirmed that, although there is no consensus on the definition of Emotional Intelligence, it establishes an integrative definition that would be valid for organizations, in the field of human resources, because it allows the acquisition of sufficient knowledge , for the improvement in the direction both of the thoughts and own actions as those of the others. On the other hand, the arguments of the supporters of Emotional Intelligence are more important than those which are put forward by the detractors.

The results of the work also allow us to affirm that it is possible to establish, at organizational level, a positive relationship between, on the one hand, the use of Emotional Intelligence and, on the other hand, leadership, motivation and performance. These results imply important practical implications for improving management of human resources by managers.

Key words: Emotional Intelligence-emotion-leadership-motivation-performance.

## 1. INTRODUCCIÓN

Las emociones de las personas ejercen un grado de influencia en el comportamiento laboral. Este tema, hasta hace relativamente poco tiempo, no ha sido objeto de una gran atención, pero parece claro que los empleados llevan diariamente sus emociones al lugar donde desempeñan su trabajo (Robbins y Judge 2013). Si bien la sociedad experimenta desde hace tiempo un progreso a nivel tecnológico muy importante y acelerado, es preciso que los ciudadanos desarrollen aspectos referidos a la comunicación emocional (Gutiérrez y García, 2015).

El estudio de las emociones es un tópico de creciente interés. La literatura, a través de distintos estudios, ha demostrado la importancia del tema en el análisis del comportamiento de las organizaciones. (Ashkanasy et al 2000; Bolton, 2000, Feldman y Blanco, 2006).

El establecimiento de una línea divisoria entre emociones y actividad laboral es muy difícil. En este sentido, López et al (2013) señalan la dificultad de desvincular las emociones de la actividad laboral. Para estos autores, actualmente la racionalidad y las emociones son complementarias, siendo importantes en la toma de decisiones, porque los diferentes estados afectivos en los que se encuentren los decisores influyen. En referencia a los trabajadores que se relacionan con personas, se ha indicado en la literatura la importancia de controlar las emociones a lo largo de las interacciones laborales (Gracia y Martínez, 2004).

En este contexto, la Inteligencia Emocional (IE, en adelante) está adquiriendo cada vez más importancia, como se mostrará a lo largo del trabajo con los distintos estudios e investigaciones referidos a las organizaciones.

El presente trabajo tiene varios objetivos: por una parte, profundizar, de acuerdo con la literatura, en el estudio del concepto de inteligencia emocional; por otra parte, se presentan los argumentos existentes en la literatura de los partidarios y detractores de la IE; y, finalmente, se trata el impacto de la IE en diversos aspectos de los recursos humanos.

La estructura de la ponencia es la siguiente: en primer lugar se realiza una introducción; en segundo lugar, se realiza una aproximación al concepto de IE, de acuerdo con la revisión de la literatura realizada. Posteriormente, en tercer lugar, se realiza una breve revisión de argumentos a favor y en contra de la Inteligencia emocional, de acuerdo con la literatura académica. En cuarto lugar, se profundiza en la aplicación de la IE a la vida profesional. Para ello, se estudia en qué medida la IE impacta sobre determinados aspectos de los recursos humanos. El trabajo finaliza con las conclusiones.

## 2. APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Con cierta frecuencia se suele hablar de IE con mayor o menor acierto. En este apartado, se pretende ofrecer distintas definiciones de la inteligencia emocional, establecidas a lo largo del tiempo.

Como antecedentes, se puede citar a Thorndike quién en 1920 hace referencia al concepto de "inteligencia social", considerándola como aquella capacidad de entendimiento y manejo de los hombres y mujeres, niños y niñas, con el fin de actuar de forma sabia en las relaciones humanas (Law et al., 2008). La primera definición formal de inteligencia emocional fue publicada en 1990 por Salovey y Mayer. Posteriormente, y después de ser considerada la inteligencia emocional como una inteligencia más, es cuando ésta se plantea como un conjunto de habilidades logradas por la persona, con fines de tipo adaptativo (Mayer et al., 1999). No se debe olvidar que Goleman es quién popularizó el concepto de Inteligencia Emocional.

En el cuadro 2.1, y sin ánimo de exhaustividad, se indican una serie de definiciones sobre inteligencia emocional que pueden ayudar a comprender mejor el concepto.



**Cuadro 2.1. Aproximación al concepto de inteligencia emocional en la literatura.**

AUTOR	CONCEPTO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL
Salovey y Mayer (1997).	Habilidad para el manejo tanto de los sentimientos como de las emociones de uno mismo y de los demás, discriminando entre ellos y utilizando los conocimientos con el fin de dirigir los propios pensamientos y acciones.
Cooper y Sawaf (1997).	Aptitud para la captación, entendimiento y aplicación de forma eficaz de la fuerza y la perspicacia de las emociones, porque constituyen fuente de energía humana, información de relaciones e influencias.
Goleman (1998).	Capacidad para reconocer los sentimientos propios y los ajenos, motivarnos y manejar de forma adecuada tanto las relaciones que mantenemos con los demás como con nosotros mismos.
Bar-On (2000).	Conjunto de habilidades y conocimientos relativos a lo emocional y social que influyen en la capacidad general para poder afrontar de modo efectivo las demandas de nuestro medio.
Bradberry (2009).	Aquello que el ser humano lleva dentro, de carácter intangible, que ejerce influencia en el manejo del comportamiento, en el modo de pasar las complejidades sociales y en la toma de decisiones personales que permiten lograr resultados positivos.
Fernández y Ramos (2002).	Constituye la capacidad para el reconocimiento, la comprensión y la regulación tanto de nuestras emociones como las de los demás.
Cooper y Sawaf (2004).	Capacidad de sentir, entender y aplicar de forma eficaz tanto el poder como la agudeza de las emociones, consideradas como fuente de información, energía humana, conexión e influencia
Zardeni y Yousefi (2012)	Inteligencia que posibilita a los sujetos el examen de sus emociones, así como conducir sus pensamientos y actitudes, permitiendo la reelaboración y corrección de las percepciones y la evaluación de las emociones.
Robbins y Judge (2013)	Capacidad para la detección y el manejo tanto de señales como de información emocional.
Alkozei et al. (2015)	Capacidad de entender, percibir y gestionar las emociones

Fuente: elaboración propia a partir de Salovey y Mayer (1997); Goleman (1998); Bar-On (2000); Fernández y Ramos (2002); Robbins y Judge (2013); Salovey y Mayer (1997); Zardeni y Yousefi (2012) y Alkozei et al. (2015).

De acuerdo con las definiciones del cuadro 2.1, se puede concluir que en la literatura revisada no existe un concepto aceptado de forma unánime. En términos generales, y de forma integrada, se puede definir la IE como aquella que hace referencia a la posibilidad de conocer y manejar las emociones propias, y de las terceras personas, permitiendo la reelaboración y corrección de las percepciones y la evaluación de las emociones. Todo ello permitirá adquirir conocimientos suficientes para la mejora en la dirección tanto de los pensamientos y acciones propias como las de los demás.



### **3. REVISIÓN DE LAS POSICIONES A FAVOR Y EN CONTRA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL**

Pese a la popularidad que ha alcanzado la IE, sobre todo a partir de Goleman, no tiene una aceptación universal. En este apartado, y tras la revisión de la literatura, se exponen posiciones a favor y en contra de la IE. Para ello, se explican los distintos argumentos de los partidarios y detractores de la IE.

#### **3.1 Algunos argumentos de los partidarios de la Inteligencia Emocional**

En este subapartado, y sin ánimo de exhaustividad, se indican algunos argumentos esgrimidos por los distintos estudios realizados por los autores a favor de la aplicación de la IE.

Un primer argumento hace referencia a la utilidad de la misma, debido a que en el ámbito de la consultoría se ha convertido en una herramienta de gran aceptación (Danvila y Sastre, 2010). En este sentido, el estudio de Cherniss y Adler (2000) ha concluido que la IE aporta las bases de competencias importantes para casi cualquier tipo de trabajo.

También se ha señalado como argumento a favor de la IE el llamado atractivo intuitivo. Por ello, Robbins y Judge (2013) consideran que los individuos que son capaces de detectar las emociones de los demás pueden controlar las suyas propias, manejando bien las interacciones sociales. Ello constituye una importante ventaja en el mundo de los negocios.

Otro argumento hace referencia al hecho de que la IE tiene bases biológicas. Los estudios realizados por Bar-On et al. (2003) han puesto de manifiesto que la IE tiene una base neurológica que no se encuentra relacionada con las medidas de carácter estándar que tiene la inteligencia. También se ha evidenciado la influencia de la genética en la IE (Vernon et al. 2008).

El argumento de la IE como predictor de criterios relevantes también ha sido destacado por Robbins y Judge (2013). Así, por ejemplo, se ha establecido una relación positiva entre la IE y el rendimiento de los empleados (Law et al., 2004), o entre la IE y el desempeño laboral (Weisinger, 2001). Los estudios también han considerado la IE como un predictor de resultados tan significativos como la satisfacción vital (Law et al., 2008).

Finalmente, Solano (2013) ha considerado que la IE puede favorecer el crecimiento profesional de los empleados. Así, aquellos trabajadores que apliquen la IE cuentan con más estrategias para hacer frente a las diferentes situaciones acaecidas a lo largo de su vida profesional.

#### **3.2 Argumento de los detractores de la IE**

Pese a la existencia de estudios empíricos que avalan la utilidad e importancia de la IE, también se encuentran argumentos contrarios a la IE. Al igual que en el subapartado anterior, y sin ánimo de exhaustividad, se exponen algunos argumentos en contra de la IE.

Autores muy críticos con el concepto de IE consideran que ésta es más un mito que ciencia (Matthews et al. 2002). También se ha argumentado la falta de unanimidad en las definiciones para el constructo IE (Locke, 2005). En este sentido, el apartado anterior dedicado a las definiciones nos permite comprobar como la IE ha sido definida de diversos modos. Algunos autores han considerado que la IE se puede considerar un concepto “evasivo”, superpuesto de forma amplia con los factores de personalidad que se encuentran bien establecidos (Davies et al. 1998). Esta última idea permite conectarse con el argumento recoge Robbins y Judge (2013) al referirse a aquellos que consideran que la IE no tiene nada importante que ofrecer, puesto que ésta se relaciona tanto con la inteligencia como con la personalidad.

Otro argumento esgrimido hace referencia a la dificultad de medición de la IE. La justificación de este argumento se debe a que las formas de medición de la IE son diversas y poco rigurosas, a diferencia de aquellas realizadas con las medidas de la personalidad y de la inteligencia, en sentido general (Conte, 2005). En esta línea, se ha considerado que los factores que han sido objeto de medición en las diversas escalas de IE dependen de la definición que se considere de la misma y, como se ha señalado, existe una falta de consenso respecto a lo que se entiende por IE (Brackett y Geher, 2006). Sin embargo, en la

literatura se han señalado modelos importantes para la medición de la inteligencia emocional, tales como el Modelo Habilidad y el Modelo Mixto (Aslan y Erkus, 2008).

Tras el breve estudio de los argumentos de los partidarios y detractores de la IE se puede concluir que existe controversia en la literatura acerca de las ventajas e inconveniente. No obstante, parece que los argumentos a favor de la IE tienen más peso que aquellos que esgrimen los detractores.

## **4. LA APLICACIÓN DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL A LA VIDA PROFESIONAL**

Para las organizaciones, resulta de interés conocer en qué medida la IE puede influir en diversos aspectos relacionados con los recursos humanos. Este apartado, partiendo de las investigaciones llevadas a cabo, realiza una revisión de estudios que han analizado la influencia de la IE en la motivación y en el rendimiento. Se trata de comprobar en qué medida la gestión de la IE influye en los recursos humanos.

En la literatura, se observa la existencia de trabajos que han señalado la influencia de la IE en el ámbito laboral (Prati et al., 2003; Voola et al., 2004; Dulewicz y Higgs, 2004). A continuación, se analiza el impacto de la IE sobre distintos aspectos de la vida profesional. Más concretamente, el estudio se centra en el liderazgo, la motivación y el rendimiento.

### **4.1 La IE y el liderazgo**

Aunque no es intención de realizar una revisión del concepto de liderazgo ni de las teorías elaboradas sobre el mismo, se puede afirmar que es la habilidad para lograr influir en un grupo, dirigiéndolo hacia el cumplimiento de un objetivo o conjunto de metas (Robbins y Judge, 2013).

En la búsqueda de relación entre la IE y el liderazgo, se ha afirmado que en la medida en que los líderes sean capaces del reconocimiento y manejo tanto de sus propias emociones como la de los demás, les conducirá a niveles mayores de éxito (Ashkanasy y Daus, 2002). Además, Cadman y Breuer (2001) señalan que los líderes innovadores y directivos eficaces se caracterizan por el uso de la IE.

Ciertamente, las emociones juegan un papel central en el proceso de liderazgo y la inteligencia emocional contribuye a la efectividad de los líderes (George, 2000). En esta línea, se ha señalado que los líderes eficaces hacen uso de los recursos emocionales con el fin de transmitir sus mensajes (Lewis, 2000). Ello se puede conectar con la idea de la importancia de la buena conducción de las emociones por parte de los líderes. Es decir, los líderes que manejan sus emociones de forma positiva, pueden obtener lo mejor de sus seguidores. En cambio, si los líderes conducen sus emociones de forma negativa, imposibilitan a sus seguidores para que logran el éxito (Bradberry y Greaves, 2012).

Es preciso recordar la relación de dependencia entre el pensamiento y los sentimientos. Por ello, en la literatura se ha puesto de manifiesto que aquellos sujetos que son capaces de utilizar correctamente las emociones, a la vez fomentan el pensamiento, capacitándole para motivar, inspirar o ilusionar a las demás personas. Todo ello constituye la esencia del liderazgo (Caruso y Salovey, 2005). Por otra parte, también se ha señalado que los ejecutivos de grandes organizaciones son conscientes de la importancia de demostrar entusiasmo emocional, con el fin de que los empleados puedan aceptar su visión de la organización y el cambio (Robbins y Judge, 2010).

### **4.2 La IE y la motivación**

Antes de analizar la posible relación entre la IE y la motivación, conviene tener presente que la motivación constituye una de las claves explicativas más importante para explicar el comportamiento del ser humano (Herrera et al., 2004). Es sabido que la motivación tiene una gran importancia en múltiples ámbitos de la vida, entre los que se debe incluir el profesional.

La motivación ha sido objeto de múltiples definiciones. Este apartado no se realiza con la intención de revisar las mismas. No obstante, siguiendo a Ajello (2003), se puede señalar que la motivación debe ser entendida como la trama que sustenta el desarrollo de las actividades consideradas significativas para el individuo y en las que ésta toma parte.

Ya en el estudio realizado por Cherniss (1993) consideró que si el empleado tiene sentimientos de éxito en la ejecución de una tarea, se produce un incremento tanto de la motivación como de la satisfacción en el trabajo. Estos sentimientos producen una mayor participación del sujeto y el logro de objetivos que precisan un mayor esfuerzo. Por el contrario, cuando no se alcanza el éxito el individuo tiende a desconectar y muestra poco interés. Otras investigaciones evidencian que la existencia de retroalimentación en los trabajadores acerca de su desempeño influye en el estado de ánimo del mismo y, a su vez, tiene una relación positiva en su motivación, produciendo una mejora del desempeño (Ilies y Judge, 2005). Posteriormente, Tsai et al., (2007) han señalado que si la motivación mejora el desempeño del sujeto, se incrementa la productividad, realizándose mejores reportes de los supervisores sobre el desempeño alcanzado. Es preciso continuar realizando estudios sobre cómo la IE puede influir en la motivación de los recursos humanos.

## 5.2 La IE y el rendimiento

Otra cuestión de interés hace referencia a la relación entre la IE y el rendimiento. Se han realizado estudios referidos a ejecutivos o directores generales. Dichos estudios ponen de manifiesto que la IE es el factor más importante para lograr un rendimiento superior (Watkin, 2000; Longhorn, 2004). Este rendimiento ha sido medido, entre otros, por la satisfacción del cliente o la salida de las unidades de beneficio que se encuentran bajo su ámbito de control.

Determinados estudios han destacado la correlación existente entre IE y el rendimiento en las organizaciones, porque consideran que existe un gran paralelismo entre el rendimiento y habilidades tales como el control de las emociones, el manejo de la frustración, etc. (Cartwright y Pappas, 2008). No obstante, las investigaciones realizadas por Rooy y Viswesvaran (2004) y O'Boyle et al. (2011) han destacado la relación entre IE y rendimiento, pero los resultados señalan que dicha relación no es muy fuerte. Es evidente que deben continuar los estudios empíricos al respecto.

Con respecto a los directivos, Ibarrola (2003) ha señalado que si poseen baja inteligencia emocional no tiene capacidad para el control de los estados emocionales que les perturban. En este sentido el citado autor, señala que ello trae como consecuencia el hecho de que no tengan las ideas claras y ello provoque que las decisiones tomadas no sean acertadas, pudiendo comprometer de forma importante la estabilidad de la organización que dirigen, ya sea educativa o de otra naturaleza.

La relación entre IE y el rendimiento de los equipos de trabajo es otra cuestión que guarda relación y es de interés para este trabajo. Como señalan López et al. (2013), aquellos equipos de trabajo que poseen unos niveles de IE elevados también mejoran el rendimiento, debido a que les resulta más fácil la adaptación y el uso de las diferentes habilidades poseídas por los miembros del equipo, adaptándose mejor a las diferentes formas de realizar las tareas. Por otra parte, en una investigación realizada ha puesto de manifiesto que los equipos de trabajo que poseen una baja IE pueden realizar las mismas actividades que los equipos con una IE alta. No obstante, la diferencia radica en que los equipos de trabajo que cuentan con una IE elevada, al comienzo de la actividad, tienen una capacidad de ponerse en marcha mucho más rápida que los equipos con IE baja (Jordan et al., 2002).

## 5. CONCLUSIONES

El presente trabajo permite extraer una serie de conclusiones de aplicación al ámbito de las organizaciones.

Una primera conclusión es se ha constatado la diversidad de definiciones de inteligencia emocional, como consecuencia de la inexistencia de consenso en la literatura (Brackett y Geher, 2006).

Posteriormente, de la revisión de la literatura se desprende que existen autores que esgrimen argumentos a favor (entre otros Cherniss y Adler, 2000; Bar-On et al. 2003; Robbins y Judge 2013) y en contra de la IE (entre otros Matthews et al. 2002; Locke, 2005). No obstante, parece que los argumentos a favor de la

utilización y aplicación de la IE tienen más peso que aquellos que esgrimen los autores contrarios a la misma.

Finalmente, en el estudio realizado sobre la aplicación de la IE a la vida profesional se ha tratado como la IE puede influir en distintos aspectos del ámbito laboral. De forma resumida, el estudio permite concluir lo siguiente:

- La necesidad de realizar más estudios acerca de la aplicación de la IE en el ámbito laboral.
- Se puede afirmar la existencia de una relación positiva entre la IE y la motivación (Cherniss ,1993; Ilies y Judge, 2005; Tsai et al., 2007).
- La IE se relaciona de forma positiva con el rendimiento, en general, y el rendimiento en los equipos (Cartwright y Pappas, 2008; López et al. 2013; Jordan et al., 2002).

Como futuras líneas de investigación, se propone incrementar el número de trabajos empíricos que estudien la relación entre la posible influencia de la IE en las variables estudiadas a nivel teórico, ampliándolas a otras variables de interés como pueden ser la selección de personal o la negociación.

## 6. REFERENCIAS

- AJELLO, A. M. (2003). *La motivación para aprender*. En C. Pontecorvo (Coord.), Manual de psicología de la educación, España: Popular, pp. 251-271.
- ALKOZEI, A. Schwab, Z.J. y Killgore, W. D. (2015). The Role of Emotional Intelligence During an Emotionally Difficult Decision-Making Task, *Journal of Nonverbal Behavior*, Volume 40, 1, pp 39-54.
- ASHKANASY, N. M., HÄRTEL, C. E. y ZERBE, W. J. (2000). *Emotions in the Workplace: Research, Theory, and Practice*. Westport, CT: Quorum Books.
- ASLAN, S. y ERKUS, A. (2008). Measurement of Emotional Intelligence: Validity and Reliability Studies of Two Scales. *World Applied Science Journal*. 4 (3): 430-438.
- BAR-ON, R., TRANEL, D., DENBURG, N. L. y BECHARA, A. (2003). Exploring the Neurological Substrate of Emotional and Social Intelligence. *Brain* 126 (8), pp.1790-1800.
- BAR-ON, R. (2000) "Emotional and social intelligence: insights from the emotional quotient inventory (EQ-I)". En: BAR-ON, R. y PARKER, J. *The Handbook of Emotional Intelligence*. Primera edición. San Francisco: Jossey-Bass.
- BRACKETT, M.A., y GEHER, G. (2006). "Measuring emotional intelligence: Paradigmatic diversity and common ground", en Ciarrochi, J., Forgas, J.P. y Mayer, J.D. (Eds.), *Emotional intelligence and everyday life*. New York: Psychology Press.
- BRADBERRY, T., y GREAVES, J. (2012). *Leadership 2.0*. San Diego, CA: TalentSmart.
- BRADBERRY, T. (2009). *Emotional Intelligence 2.0*. San Diego, Calif.: TalentSmart.
- BOLTON, S. C. (2000). Emotion here, emotion there, emotional organizations every where. *Critical Perspectives on Accounting*, 11, pp. 155-171.
- CADMAN, C., y BREWER, J. (2001). Emotional intelligence: a vital prerequisite for recruitment in nursing, *Journal of Nursing Management*, 9 (6), pp. 321-324.
- CARUSO, D. R., y SALOVEY, P. (2005). *El directivo emocionalmente inteligente: La Inteligencia Emocional en la Empresa*, EDAF, Madrid.
- CARTWRIGHT, S. y PAPPAS, C. (2008). Emotional intelligence, its measurement and implications for the workplace. *International Journal of Management Reviews*, 10 (2), pp. 149-171.
- CHERNISS, C. (1993). "The role of professional self-efficacy in the etiology of burnout", en W. B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 135-149). London: Taylor & Francis.
- CHERNISS, C. y ADLER, M. (2000). *Promoting emotional intelligence in organizations*. Alexandria, Virginia: ASTD.
- CONTE, J. M. (2005). A review and critique of emotional intelligence measures. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), pp. 433-440.
- COOPER, R. y SAWAF, A. (1997). *Estrategia Emocional para ejecutivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- COOPER Y SAWAF (2004). *La Inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones*. Grupo Editorial Norma, Caracas Venezuela.
- DANVILA, I. y SASTRE, M.A. (2010). Inteligencia Emocional: una revisión del concepto y líneas de investigación, *Cuadernos de Estudios Empresariales*, vol. 20, 107-126.
- DAVIES, M., STANKOV, L. y ROBERTS, R. D. (1998). Emotional intelligence: In search of an elusive construct. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 75, nº 4, pp. 989-1015.

- DULEWICZ, V. y HIGGS, M. Can emotional intelligence be developed? (2004). *Human Resource Management*, Vol. 15, (1), p.p. 95-111.
- FELDMA, L. y BLANCO, G. (2006). Las emociones en el ambiente laboral: un nuevo reto para las organizaciones, *Revista de la Facultad de Medicina*, 29 (2), pp.103-108.
- FERNANDEZ, P. y RAMOS, N. (2002) *Corazones inteligentes*. Barcelona. Ed. Cairós.
- GEORGE, J. M. (2000). Emotions and leadership: The role of emotional intelligence. *Human Relations*, 53(8), 1027-1055.
- GOLEMAN, D. (1998). La Práctica de la Inteligencia Emocional, traducción de D. González Raga y F. Mora, Barcelona, Ed. Kairós.
- GRACIA, E. y MARTÍNEZ, I.M. (2004). El control de emociones en el trabajo: una revisión teórica del trabajo emocional, *Jornades de Foment de la Investigació*, Fòrum de recerca nº10, pp.1-18.
- GUTIÉRREZ, M. y GARCÍA, J.L. (2015). La comunicación emocional, una necesidad para una sociedad en crisis. I Congreso Internacional de Expresión y Comunicación Emocional. CIECE. Prevención de dificultades socio-educativas. Sevilla, pp. 1- 12.
- HERRERA, F., RAMÍREZ, M. I., ROA, J. M., y HERRERA, I. (2004). Tratamiento de las creencias motivacionales en contextos educativos pluriculturales. *Revista Iberoamericana de Educación*, nº 37/2.
- IBARROLA, B. (2003). *Dirigir y educar con inteligencia emocional*. Ponencia presentada en el VII Congreso de Educación y Gestión, Confederación de Centros Privados Educación y Gestión, Madrid.
- ILIES, R. y JUDGE, T. A. (2005). Goal Regulation Across Time: The Effect of Feedback and Affect. *Journal of Applied Psychology*, 90(3), pp. 453-467.
- JORDAN, P. J., ASHKANASY, N.M., HÄRTEL, C.E.J., y HOOPER, G. S. (2002). Workgroup Emotional Intelligence: Scale Development and Relationship to Team Process Effectiveness and Goal Focus, *Human Resource Management Review*, 12 (2), pp. 195-214.
- LAW, K. S.; WONG, C. S., HUANG, G. y LI, X. (2008). The effects of emotional intelligence on job performance and life satisfaction for the research and development scientists in China. *Asia Pacific Journal Management*, nº 25, pp. 51-69.
- LAW, K. S; WONG C.S y SONG L.J. (2004). The construct and criterion validity of emotional intelligence and its potential utility for management studies. *Journal of Applied Psychology*, 89 (3), pp.483-96.
- LEWIS, K.M. (2000). When Leaders Display Emotion : How Followers Respond to negative Emotional Expression of Male and Female Leaders, *Journal of Organizational Behavior*, pp. 221-234.
- LOCKE, E. A. (2005). Why emotional intelligence is an invalid concept, *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), pp. 425-431.
- LONGHORN, S. (2004). How emotional intelligence can improve management performance. International, *Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 16, (4), pp. 220-230.
- LÓPEZ, E., PULIDO, M y AUGUSTO, J.M. (2013). *Inteligencia emocional en el trabajo*, Ed. Síntesis, Madrid.
- MATTHEWS, G., ZEIDNER, M., y ROBERTS, R. (2002). *Emotional intelligence: Science and myth?*. Cambridge: The MIT Press.
- MAYER, J. D., CARUSO, D. y SALOVEY, P. (1999) Emocional Intelligence: meets tradicional Standard for an intelligence. *Intelligence*, Vol. 27, pp. 267-298.
- MAYER, J. D. y SALOVEY, P (1990). The intelligence of emocional intelligence, *Intelligence*, Vol. 17. pp. 43-44.
- MAYER, J.D. Y SALOVEY, P. (1997) "What is Emotional Intelligence?" en Salovey y Sluyter *Emotional Development and Emotional Intelligence*, BasicBooks, New York.
- O'BOYLE, E. H., JR., HUMPHREY, R. H., POLLACK, J. M., HAWVER, T. H. Y STORY, P. A. (2011). The relation between emotional intelligence and job performance: A meta-analysis, *Journal of Organizational Behavior*, 32, 788-818.
- PRATI, L., DOUGLAS, C., FERRIS, G., AMMETER, A. y BUCKLEY, M. (2003). Emotional intelligence, leadership effectiveness and team outcomes. *The International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 11, (1), pp. 21-40.
- ROBBINS, S. y JUDGE, T.A. (2013) *Comportamiento Organizacional*, Ed. Pearson, Mexico.
- ROBBINS, S. y JUDGE, T.A. (2010). *Introducción al comportamiento organizativo*, Ed. Pearson Educación.
- ROOY, D. L. V. y VISWESVARAN, C. (2004). Emotional Intelligence: A meta-analytic investigation of predictive validity and nomological net. *Journal of Vocational Behavior*, 65, pp. 71-95
- SALOVEY, P. y MAYER, J.D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9, 185-211.

- SOLANO, A. (2013). Inteligencia emocional en el trabajo: sus implicaciones y el rol de la psicología laboral. *Humanitas: Revista de Investigacion*, 10(10), 201-214.
- TSAI, W., CHEN, C., y LIU, H. (2007). Test of a Model Linking Employee Positive Moods and Task Performance. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1570-1583.
- VERNON, P. A., PETRIDES, K. V., BRATKO, D. y SCHERMER, J. A. (2008) A Behavioral Genetic Study of Trait Emotional Intelligenece. *Emotion*, 8(5), pp. 635-642.
- VOOLA, R., CARLSON, J. y WEST, A. (2004). Emotional intelligence and competitive advantage: examining the relationship from a resource-based view. *Strategic Change*, Vol. 13 (2), p. 83-93.
- WATKIN, C. (2000). Developing emotional intelligence, *International Journal of Selection and Assessment*, Vol. 8, (2), p.p. 89-92.
- WEISINGER, H. (2001). *La inteligencia emocional en el trabajo*. Buenos Aires: Vergara.
- ZARDENI, Z. y YOUSEFI, A. (2012). The role of Emotional Intelligence on Workforce Agility in the Workplace. *International Journal of Psychological Studies*, Vol. 4 (3), pp. 48-61.

## **ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS DESDE EL INICIO DE LA CRISIS ECONÓMICA**

Miguel Blanco Canto

Departamento de economía general

Universidad de Cádiz

miguel.blanco@uca.es

Yésica García Tenreiro

Graduada en Administración y dirección de empresas

### **RESUMEN:**

Una de las consecuencias de la crisis económica de 2008 es el aumento de los niveles de desempleo en España. Desde una perspectiva territorial, este incremento no se ha distribuido de manera homogénea entre las comunidades autónomas. El objetivo de esta comunicación es la realización de un análisis comparativo de la evolución experimentada entre los distintos territorios en el período comprendido entre 2008 y 2015. Para ello se ha utilizado el coeficiente de correlación de orden de Spearman. Este índice permite determinar variaciones en las posiciones de las comunidades autónomas, y de esta manera, poder determinar cuáles han mejorado su posición desde el inicio de la crisis económica.

**Palabras clave:** Desempleo; Mercado de Trabajo; Crisis económica

**ABSTRACT:**

One of the consequences of the economic crisis of 2008 is the increase of the levels of unemployment in Spain. From a territorial perspective, this increase has not been distributed in a homogeneous way among the autonomous communities. The objective of this communication is the performance of a comparative analysis of the evolution experienced between the different territories in the period between 2008 and 2015. For this the Spearman correlation coefficient of order has been used. This index allows to determine variations in the positions of the autonomous communities, and in this way, to be able to determine which have improved their position since the beginning of the economic crisis

**Key Words:** Unemployment; Labour market; Economic crisis

**INTRODUCCIÓN**

El incremento de las tasas de paro a partir del año 2008 presenta algunas peculiaridades. Entre las principales se encuentran las siguientes: La tasa de paro de las mujeres fue levemente superior que la de los hombres, y tuvo mayor intensidad en el grupo de personas mayores de 45 años. El paro aumentó en las personas jóvenes de manera más notable, especialmente en el tramo de edad inferior (16 a 24 años). Además, afectó con mayor intensidad a las personas con niveles bajos de formación y a los inmigrantes. Otro efecto muy relevante es el intenso aumento de la población en situación de desempleo de larga duración, es decir, personas que llevan un año o más en paro. También, la prolongación de la crisis y el aumento del desempleo de larga duración han reflejado una evolución de los beneficiarios del sistema de protección de desempleo.

En este trabajo se analiza la evolución de las tasas de paro desde una perspectiva territorial. El objetivo del mismo es determinar a nivel de comunidades autónomas, las variaciones relativas de unas con respecto a otras durante todo el horizonte temporal. Para ello, la estructura de esta investigación comprende esta introducción, en la cual se determina la justificación y los objetivos del mismo, un análisis de la evolución del desempleo por Comunidades Autónomas, y la descripción de la metodología aplicada.



Finalmente aparecen las conclusiones alcanzadas con el análisis, y la bibliografía del trabajo.

## 1. EL DESEMPLEO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

La siguiente tabla (tabla 1) analiza la tasa de paro por comunidades autónomas para el período 2008-2015. En España existen diferencias regionales bastante significativas en cuando al paro se refiere. Para analizar estas diferencias, se han utilizado los datos de las tasas regionales de paro anuales de España entre 2008 y 2015 que ofrece la EPA.

**Tabla 1. Tasa de paro por CCAA entre 2008-2015.**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Nacional	11,25	17,86	19,86	21,39	24,79	26,10	24,44	22,06
Andalucía	17,70	25,25	27,77	30,13	34,35	36,22	34,78	31,54
Aragón	7,29	13,05	14,96	17,08	18,67	21,38	20,17	16,29
Asturias	8,50	13,42	15,92	17,84	21,82	24,13	21,13	19,11
Baleares	10,19	17,97	20,18	21,95	23,26	22,34	20,14	17,41
Canarias	17,24	26,00	28,60	29,28	32,58	33,73	32,42	29,11
Cantabria	7,16	12,00	13,70	15,30	17,79	20,45	19,42	17,65
CastillaL	9,61	13,98	15,80	16,87	19,80	21,75	20,77	18,26
CastillaM	11,66	18,87	21,22	23,08	28,59	29,97	29,00	26,35
Cataluña	8,89	16,22	17,66	19,16	22,52	23,12	20,33	18,59
Valencia	11,98	20,76	22,86	23,99	27,19	28,05	25,81	22,78
Extremad	15,35	20,63	22,97	25,08	33,08	33,87	29,79	29,10
Galicia	8,64	12,44	15,33	17,26	20,53	22,04	21,65	19,31
Madrid	8,60	13,86	15,84	16,34	18,53	19,76	18,75	17,06
Murcia	12,43	20,33	22,86	24,99	27,62	28,98	26,59	24,62
Navarra	6,83	10,83	11,90	12,99	16,16	17,93	15,71	13,83
PaísVasco	6,62	11,34	10,69	12,35	15,60	16,57	16,33	14,77
La Rioja	7,89	12,68	14,15	17,21	20,57	20,04	18,16	15,38
Ceuta	17,45	18,63	23,92	27,75	37,02	34,79	31,84	27,55
Melilla	19,89	23,47	22,77	22,41	26,86	32,41	28,40	33,95

**Fuente:** Encuesta de población activa. INE (fecha de consulta: 28 de Julio de 2016)

Las regiones de Melilla, Andalucía, Canarias y Extremadura son las que aparecen en los primeros puestos, es decir, las que más paro concentran. En el otro lado, se encuentran la Comunidad Foral de Navarra, País Vasco, La Rioja y Aragón, ocupando los últimos puestos en cuanto a paro se refiere. La mayoría de las regiones alcanzaron

su máximo de tasa de paro durante el período de crisis en el año 2013, excepto Melilla, que superó esta cifra en el año 2015.

La tabla 2 muestra el número de desempleados según los datos de la EPA. Por desempleados se entiende la población que durante el período de referencia está disponible para trabajar y está buscando de manera activa empleo. Es decir, son parte de la oferta laboral, pero no están ocupadas.

**Tabla 2. N° de desempleados por CCAA entre 2008-2015 en miles de personas.**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Nacional	2595,925	4153,55	4640,15	5012,675	5811,025	6051,125	5610,4	5055,975
Andalucía	681,275	990,2	1105,025	1206,5	1389,675	1460,55	1404,625	1274,95
Aragón	49,225	87,7	98,95	113,3	125,35	140,15	131,275	105,3
Asturias	42,35	66,025	78	87,175	106,9	117,525	100,8	88,875
Baleares	58,1	105,725	120,5	130,1	142,3	136,2	120,725	106,625
Canarias	175,075	272,375	303,15	318,275	359,2	371,4	354,35	323,575
Cantabria	20,4	34,275	38,625	43,35	50,7	57,175	54,375	48,825
CastillaL	114,4	165,8	189,175	201,8	235,85	254,7	241,075	209,75
CastillaM	113,8	187,525	212,725	235,675	291,3	304,8	290,825	260,725
Cataluña	349,575	636,85	696,675	759,95	880,75	893,225	773,3	703,1
Valencia	301,925	525,05	571,25	596,425	673,45	690,475	626,85	552,55
Extremad	74,475	101,175	114,65	125,15	167,8	174,025	150,125	146,425
Galicia	113,6	164,1	199,9	227,225	270,525	284,55	275,825	243,425
Madrid	295,025	480,725	553,6	564,325	641,1	669,5	626,175	578,35
Murcia	88,9	145,875	166,7	181,3	201,2	210,05	191,975	173,025
Navarra	21,675	34,425	37,875	41,625	51,55	56,425	48,495	42,4
PaisVasco	71,675	121,725	115,125	134,75	166,85	173,55	168,875	151,95
La Rioja	12,775	20,475	22,675	27,875	32,75	31,2	28,45	23,725
Ceuta	5,775	6,475	8,45	10,175	14,3	13,65	12,125	10,25
Melilla	5,95	7,1	7,125	7,6	9,45	11,85	9,625	12,075

**Fuente: Encuesta de población activa. INE (fecha de consulta: 28 de Julio de 2016)**

Como se puede observar, el número de desempleados tiene una tendencia al alza hasta el año 2014, y a partir de este momento, comienza a decrecer la cifra debido a la mejora de la crisis económica actual. Las Comunidades Autónomas con un mayor número de desempleados son Andalucía, Cataluña, Valencia, y Madrid, por la gran cantidad de población que poseen. Por el contrario, las que menor número de personas sin empleo son Melilla y Ceuta, ya que al ser ciudades tienen menor número de población total. Cantabria y Baleares son las comunidades con menor cifra.

La tabla número 3 muestra la tasa de actividad en España según los datos de la EPA. La tasa de actividad es un índice que mide el nivel de actividad en el empleo de un país. Es el resultado del cociente entre la población activa (PA) y la población en edad de trabajar.

Siguiendo las definiciones de la OIT, la población económicamente activa (PEA) es un conjunto de personas de unas edades determinadas que, en un período de referencia dado, suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos o que están disponibles y hacen gestiones para incorporarse a dicha producción. En España, son aquellas personas de 16 o más años que trabajan o buscan empleo.

**Tabla 3. Tasa de actividad por CCAA entre 2008-2015.**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Nacional	60,08	60,18	60,28	60,33	60,40	60,02	59,60	47,63
Andalucía	57,55	58,20	58,61	58,65	59,04	58,81	58,83	47,01
Aragón	59,95	59,50	58,81	59,11	60,12	59,06	58,92	47,02
Asturias	52,67	51,96	51,84	51,87	52,30	52,44	51,84	40,78
Baleares	64,99	65,86	66,33	65,47	67,00	66,23	64,89	52,62
Canarias	60,78	61,86	61,93	62,79	62,98	62,24	61,32	49,54
Cantabria	57,25	57,00	56,13	56,44	56,88	56,14	56,49	44,87
CastillaL	54,59	54,51	55,14	55,30	55,44	54,98	55,01	43,84
CastillaM	57,66	58,13	58,29	59,14	59,19	59,53	59,15	46,88
Cataluña	64,01	63,55	63,79	64,09	63,43	63,15	62,62	49,84
Valencia	60,83	60,85	60,12	59,74	59,62	59,65	58,98	47,28
Extremad	53,40	53,70	54,45	54,24	55,17	55,99	55,11	44,16
Galicia	54,76	54,82	54,20	54,78	55,02	54,19	53,78	42,77
Madrid	65,53	65,78	66,08	65,24	65,33	64,46	63,86	51,66
Murcia	61,68	61,31	61,94	61,50	61,78	61,40	61,09	47,56
Navarra	61,55	61,02	60,73	60,98	60,72	60,18	59,75	47,04
PaísVasco	58,50	57,93	58,20	59,06	58,17	57,45	57,01	45,38
La Rioja	60,45	60,51	59,90	60,61	59,85	59,31	60,28	47,50
Ceuta	56,45	57,67	56,63	57,53	59,50	60,33	58,91	45,86
Melilla	55,12	54,19	54,12	56,60	56,87	59,15	55,26	45,81

**Fuente:** Encuesta de población activa. INE (fecha de consulta: 28 de Julio de 2016)

Como se puede observar en la tabla, la tasa mantuvo un ascenso en todas las comunidades hasta el año 2012, a partir del mismo comenzó a decrecer. Las que tienen una mayor tasa de actividad en el año 2015 son Baleares y Madrid, y por

debajo están Asturias y Galicia. A comienzos de la crisis económica, en el año 2008, poseían mayor tasa de actividad Cataluña, Baleares y Madrid, y las que menos Asturias, Extremadura y Galicia, por lo cual se puede ver que la tendencia se ha mantenido en el tiempo.

**Tabla 4. Tasa de inactividad por CCAA entre 2008-2015 en miles de personas.**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Nacional	15406,875	15436,05	15448,45	15492,175	15512,025	15553,925	15559,975	15575,525
Andalucía	2809,9	2821,05	2824,45	2826,45	2834,475	2832,95	2826,175	2836,875
Aragón	447,85	450,55	454,375	454,775	453,625	453,825	453,65	453,425
Asturias	442,975	442,45	441,7	443,175	442,775	442,775	443,3	447,4
Baleares	302,675	307,5	321,15	320,9	324,625	324,925	326,525	320,7
Canarias	659,975	665,1	667,9	675,225	677,475	685,25	689,65	683,55
Cantabria	218,325	218,35	218,425	217,875	216,8	215,15	215,675	216,8
CastillaL	958,45	961,025	958,725	957,275	953,75	951,325	949,425	947,3
CastillaM	699,375	694,05	691,525	688,325	689	691,325	692,775	698,95
Cataluña	2264,15	2257,375	2254,2	2258,175	2255,275	2266,775	2271,075	2287,975
Valencia	1671,675	1670,375	1665,05	1666,25	1668,725	1680,05	1688,575	1678,675
Extremad	402,65	402	403,8	407,25	409,95	411,675	410,675	408,35
Galicia	1084,65	1088,2	1091,35	1091,05	1092,3	1093,125	1094,75	1097,525
Madrid	1848,575	1859,55	1867,4	1887,325	1895,5	1899,55	1890,825	1859,7
Murcia	455,35	456	455,825	455,4	455,325	459,075	459,975	479,45
Navarra	207,225	207,225	208,15	207,825	208,125	209,7	209,8	214,875
PaísVasco	772,15	775,275	775,625	777,825	778	780,175	779,775	784,325
La Rioja	108,85	108,225	106,85	105,15	103,5	102,55	103,275	105,5
Ceuta	25,85	26,1	25,8	26,75	27,125	26,775	26,55	27,675
Melilla	26,3	25,725	25,225	25,25	25,725	26,85	27,5	26,575

**Fuente:** Encuesta de población activa. INE (fecha de consulta: 28 de Julio de 2016)

Según la OIT, la población económicamente inactiva (PEI) incluye todas las personas que tienen 16 años o más, no clasificadas ni como ocupadas ni como desempleadas ni población contada aparte durante el período de referencia. Podemos encontrar diversas categorías: personas que se ocupan del hogar, jubilados o prejubilados, estudiantes, pensionistas distintos a los jubilados o prejubilados, personas que realizan trabajos sociales o de tipo benéfico sin remuneración, incapacitados para trabajar, personas que reciben ayuda privada o pública, y todas aquellas que no están incluidas en ninguna categoría anteriormente nombrada, como por ejemplo los rentistas.

Existen también algunos grupos diferentes a los anteriores, como por ejemplo las personas sin trabajo y que no están disponibles para trabajar. Las razones por las que se encuentran en esta situación pueden ser diversas: enfermedad o discapacidad, razones familiares o personales que se lo impiden, están estudiando o recibiendo formación mediante cursos, jubilados, no necesitan trabajar, u otras causas.

La tendencia generalizada de la tasa de inactividad a nivel nacional durante todo el período estudiado ha sido creciente, existiendo algunas excepciones en ciertas regiones.

Las comunidades con un mayor número de personas inactivas son Andalucía, Cataluña y Valencia por tener una mayor población. Por el contrario, Melilla, Ceuta, La Rioja y Cantabria son las que poseen un número menor.

## **2. METODOLOGÍA**

### **2.1. ÁMBITO TERRITORIAL**

El ámbito territorial de este estudio comparativo se centra en España, y en un análisis por Comunidades Autónomas del nivel de desempleo desde el inicio de la crisis. España se divide en diecisiete Comunidades Autónomas y en dos ciudades autónomas: Andalucía, Aragón, Asturias, Islas Baleares, Islas Canarias, Cantabria, Castilla La Mancha, Castilla y León, Cataluña, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia, La Rioja, Comunidad de Madrid, Comunidad Foral de Navarra, País Vasco y Murcia, y las ciudades de Ceuta y Melilla, por lo que el análisis se va a centrar en comparar cómo ha evolucionado la tasa de desempleo en estas regiones.

### **2.2. ÁMBITO TEMPORAL**

El ámbito temporal se centra desde el inicio de la crisis económica en el año 2008 hasta finales del año 2015.

### 2.3. DATOS

Los datos para realizar el estudio comparativo se han obtenido de la página del Instituto Nacional de Estadística (INE), así como la del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Se analizará los datos sobre la evolución del paro sufrida en las diferentes Comunidades Autónomas, con el fin de analizar qué zonas o sectores tienen más problemática y comprobar posiciones dentro de las mismas.

Se establecerán tablas de datos comparativas donde se reflejen los datos de desempleo por Comunidades desde el inicio de la crisis, para poder comparar a simple vista la situación y evolución del país por regiones.

### 4.4 ÍNDICE DE SPEARMAN

El coeficiente o índice de Spearman se utiliza cuando una o ambas escalas de medida de las variables son ordinales, es decir, son posiciones. Se calcula con la siguiente ecuación:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

$r_s$  = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

$d$  = Diferencia entre los rangos ( X menos Y)

$n$  = Número de datos

Los datos los ordenamos por rangos, así, al los puntajes más elevados le asignamos el rango 1, al siguiente el rango 2, y así sucesivamente.

Este coeficiente se rige por las reglas de correlación simple de Pearson, y las mediciones de este índice corresponden entre +1 y -1, pasando por el cero, en donde obtenemos la no correlación entre las variables estudiadas, mientras que los dos primeros denotan la correlación máxima.

### 3. ANÁLISIS DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN

Se ha asignado una posición a cada comunidad autónoma por cada columna, las cuales representan los años estudiados. Los valores serán asignados desde el número 1 hasta el 19, indicando el 1 la mayor tasa de paro en país en ese año en concreto, y el 19 la menor tasa. Se irán completando todas las columnas, de manera que en todos los años estudiados, queden las regiones posicionadas por orden de tasa de paro, de mayor a menor. Sobre estos datos, se aplica el índice de Spearman, para conocer el nivel de correlación entre los años estudiados, y así poder comparar en el siguiente punto del trabajo las distintas regiones que componen nuestro país, y poder analizar la evolución de las mismas.

**Tabla 5. Puesto ocupado en una ordenación**

Andalucía	2	2	2	1	2	1	1	2
Aragón	16	14	15	14	15	14	13	16
Asturias	14	13	11	11	11	9	10	10
Baleares	9	9	9	9	9	11	14	14
Canarias	4	1	1	2	4	4	2	3
Cantabria	17	17	17	17	17	15	15	13
CastillaL	10	11	13	15	14	13	11	12
CastillaM	8	7	8	7	5	6	5	6
Cataluña	11	10	10	10	10	10	12	11
Valencia	7	4	6	6	7	8	8	8
Extremad	5	5	4	4	3	3	4	4
Galicia	12	16	14	12	13	12	9	9
Madrid	13	12	12	16	16	17	16	15
Murcia	6	6	5	5	6	7	7	7
Navarra	18	19	19	18	18	18	19	19
PaísVasco	19	18	18	19	19	19	18	18
La Rioja	15	15	16	13	12	16	17	17
Ceuta	3	8	3	3	1	2	3	5
Melilla	1	3	7	8	8	5	6	1
SPEARMAN	-	0,9350	0,9456	0,9649	0,9824	0,9596	0,9649	0,9578

Fuente: Elaboración propia.

Una manera de analizar la variabilidad de la ordenación de las regiones es calculando el coeficiente de correlación de Spearman. Esta medida toma el valor 1 cuando no varía ninguna de las posiciones y 0 cuando cambia totalmente la ordenación. En general, el índice muestra unos valores muy altos debido a la época de crisis tan importante que vivió nuestro país en esos años, sobre todo en el 2012, en el cual observamos el pico más alto. En cambio, el índice en los siguientes años va descendiendo de manera lenta, mostrando la leve mejoría de nuestra economía.

Los coeficientes son estadísticamente significativos, lo que indica que existe una relación positiva entre las diversas ordenaciones.

Si se observa la ordenación de 2008 con la de 2015, la región que más cambios significativos ha mostrado ha sido Baleares, mejorando 5 posiciones. Por el contrario, las que han sufrido un descenso más significativo han sido Cantabria y Asturias, perdiendo ambas 4 posiciones. Las posiciones de las 16 regiones restantes han sufrido menores cambios. En conjunto, el coeficiente de correlación de Spearman tiene un valor bastante elevado.

#### **4. CONCLUSIONES**

Tras haber realizado el estudio comparativo de las distintas variables de estudio, se pueden extraer una serie de conclusiones.

Como se puede observar, la tasa de desempleo en España ha aumentado en el período 2008 a 2013, siendo este incremento de 14,85 puntos porcentuales, situándose en un pico máximo de 26,10% a finales del año 2013. A partir de este momento, y durante los años 2014 y 2015, la tasa experimentó un decremento de unos 4 puntos porcentuales, situándose en un 22,06% a finales del año 2015.

Este incremento no ha sido homogéneo. En el análisis por CCAA, las regiones de Andalucía, Canarias, Castilla La Mancha, Valencia, Extremadura, Murcia, Ceuta y Melilla se sitúan por encima de la media, mientras que Aragón, Asturias, Baleares, Cantabria, Castilla y León, Cataluña, Galicia, Madrid, Navarra, País Vasco y La Rioja están por debajo de la media nacional.



Con respecto al número de desempleados, se sigue la misma tendencia. El número de desempleados por regiones y a nivel nacional sufrió un incremento hasta el año 2013, y a partir de ese momento la cifra se recuperó con motivo del inicio del fin de la crisis. Las diferencias entre regiones tampoco han sido iguales, y siguieron el patrón de la tasa de desempleo. Obviamente, las comunidades con mayor población poseen un mayor número de personas en paro, como son Andalucía, Cataluña, Valencia y Madrid.

Analizando la tasa de actividad, sufrió un incremento desde el año 2008 hasta el 2012 de 0,32 puntos porcentuales, situándose en un 60,40%. A partir de este momento, comenzó a decrecer hasta un 47,63 en el año 2015, con el que finalizamos este estudio. Las regiones situadas por encima de la media son Canarias, Valencia, Murcia, Baleares, Cataluña, Madrid, Navarra y La Rioja, y por debajo de la media encontramos al resto de las comunidades: Andalucía, Castilla La Mancha, Extremadura, Ceuta, Melilla, Aragón, Asturias, Cantabria, Castilla y León, Galicia y País Vasco.

La tasa de inactividad, en cambio, ha sufrido un incremento durante todo el período de estudio. En el año 2008 se situaba en 15406,875 miles de personas, y al finalizar el año 2015 se encontraba en torno a 15575,525 miles de personas. Las comunidades con un mayor número de personas inactivas son las que tienen una mayor población, al igual que sucede con el número de desempleados.

Con respecto al índice de Spearman, éste nos indica que existe una relación positiva entre las ordenaciones/regiones. La comunidad que más cambios significativos ha mostrado ha sido Baleares, mejorando 5 posiciones. Por el contrario, las que han sufrido un descenso más significativo han sido Cantabria y Asturias, perdiendo 4 posiciones cada una. Las posiciones de las regiones restantes se han mantenido más o menos estables.

Probablemente estas diferencias tengan su origen en la estructura económica que posee España, basada en los sectores de la construcción, comercio y turismo, lo que ha provocado que la crisis llegue a todo nuestro sistema industrial y económico.

## 5. Bibliografía

Blaug, M. (1985). *Teoría económica en retrospectión*. México: Fondo de Cultura Económica.

Dillard, D. (1962). *La Teoría Económica de John Maynard Keynes*. Madrid: Traducción Editorial Aguilar.

Fina Sanglas, L1. (2001). *Mercado de trabajo y políticas de empleo*, Madrid: Consejo Económico y Social.

Fontana, M.F. (2003). *Formación y orientación laboral*. Barcelona: AKAL.

Instituto Nacional de Estadística (INE). Recuperado de <http://www.ine.es/>

Jevons, W.S. (1871). *The Theory of Political Economy*. Universidad de Harvard: Macmillan.

Julio César Neffa. (2007). *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo*. Fondo de Cultura Económica de Argentina, S.A.

Junta de Andalucía. (Varias fechas). *El mercado laboral*. Recuperado de <http://www.juntadeandalucia.es/>

Keynes, J. M. (1936): *The General Theory Of Employment, Interest and Money*. Londres: edición en español: *La teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*. México: Fondo de Cultura Económica, 1980 (undécima reimpresión).

Lluís Fina Sanglas. (2001). *El reto del empleo*. Madrid: McGraw-Hill.

Parkin, M. (1982). *Macroeconomics*. Scarborough, Prentice-Hall.

Phelps, E. (1985). *Political Economy: An Introduction Text*. Nueva York, W. W. Norton.

Samuelson, P., & Nordhaus, W. (2002). Economía. Decimoséptima edición.

Say, J. B., & Biddle, C. C. (1851). A treatise on political economy. J. Grigg.

Sen, A. K. (1997). Choice, welfare and measurement. Harvard University Press.

Toharia, L. (1998). El mercado de trabajo en España. Madrid: McGraw-Hill.

Marx, K. (1984) El capital (selección). Barcelona: Ediciones Orbis (original: Das Capital. Kritik der politischen Oekonomie).

McCormick (1984). Los salarios. Madrid: Alianza Universal.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (Varios años). Recuperado de <http://www.seg-social.es/>

Navas, José A. (octubre de 2008). El crash de 2008. El Mundo. Recuperado de <http://www.elmundo.es/>

Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de <http://www.ilo.org/>

Rocha, F., & Aragon, J. (2012). La crisis económica y sus efectos sobre el empleo en España. Gaceta Sindical, (19), 67-90.

Samuelson y Nordhaus. (2002). Economía. EEUU: McGraw-Hill.

Santos M Ruesga. (2002) Economía del trabajo y política laboral. Madrid: Ediciones Pirámide.

## **ANÁLISIS DEL DESARROLLO REGIONAL DE LOS PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA A TRAVÉS DE SUS EXPORTACIONES AGROALIMENTARIAS.**

**Dr. D. José Ruiz Chico**

Departamento de Economía General. Universidad de Cádiz  
E-mail: jose.ruizchico@uca.es

### **RESUMEN**

Este trabajo pretende analizar la competitividad de las exportaciones agroalimentarias europeas en el período 2004-2013, a nivel de países, en el contexto de sus exportaciones totales. Para ello el estudio se enfoca desde la perspectiva de las elasticidades, concepto bastante novedoso, más allá del enfoque clásico basado en el método Shift-Share. Entre los resultados obtenidos se puede diferenciar un perfil bastante distinto entre los países occidentales, más veteranos dentro de la Unión Europea, frente a los del Este, las últimas incorporaciones a la misma. De esta forma se puede concluir que los países del Este son altamente competitivos en el sector exterior agroalimentario. Los países occidentales poseen un sector agroalimentario fuerte, pero presentan otros sectores cuya competitividad es más destacable.

**Palabras clave:** Competitividad, sector exterior, elasticidades, Shift-Share.

### **Introducción.**

El sector agroalimentario se incluye en el sector primario, que agrupa la agricultura, la ganadería, la silvicultura y la pesca, y además la industria agroalimentaria, compuesto por las actividades transformadoras (Caldentey, 1985). FoodDrinkEurope (2015) considera que la industria agroalimentaria europea es un sector estable, robusto y resistente, configurándose como básico en su economía, con un peso relevante en todos los países. Por este motivo su problemática es tratada como un tema relevante en los últimos tiempos. Además, como su demanda es más estable ante las oscilaciones económicas, podría ser una fortaleza importante para los países en vías de desarrollo. Desde España, MERCASA (2012), apoya la idea de que se trata de un sector dinámico y sólido, que ha resistido bien las crisis económicas. Estas ideas son defendidas por autores como Cadenas y Cantero (1997), Malvenda (1999), Gracia y Albisu (2002), De Espinosa y De Champourcin (2009), Acuña y Meza (2010), Serrano y Pinilla (2010, 2011), Langreo (2012), Csáki y Buchenrieder (2013) y Climent (2014).

Para delimitar un marco de referencia sobre su importancia, en comparación con otros productores, FoodDrinkEurope (2015) explica que el sector agroalimentario europeo sería líder en volumen de negocio, aunque su contribución al sector industrial es menor que en otros países como Brasil (22 %), Australia (23 %) o Nueva Zelanda (47 %). En número de empresas y de trabajadores, sólo es superado por China, que presenta un total de 400.000 empresas y 6,7 millones de trabajadores.

Según datos de FoodDrinkEurope (2015), sería el sector manufacturero más grande de la Unión Europea (En adelante U.E.) en términos de volumen de negocio (1,244 billones € en 2013, el valor más alto desde 2008) y de valor añadido (206 mil millones € en 2012). Estos datos suponen un 15 % y un 12,8 % con respecto al total industrial. De hecho, contribuye a la

economía europea en mayor medida que sectores como el sector automovilístico, maquinaria o metal. Este organismo añade que es el sector líder en empleo en Europa, con 4,22 millones de trabajadores, con un 15 % del total del sector manufacturero, un peso mayor que por ejemplo el sector de productos metálicos (11,6 %) o maquinaria y equipos (10,1 %).

FoodDrinkEurope (2015) estima que el 66 % del volumen de negocio agroalimentario está controlado por los 5 grandes países de la U.E. (Alemania, Francia, Italia, Reino Unido y España). Además, sería un sector altamente diversificado, ya que más de un 50 % del volumen de negocio es generado por pequeñas y medianas empresas. Sería una industria muy diversa, con una amplia variedad de sectores que abarcan desde las frutas y hortalizas hasta el procesamiento de lácteos y bebidas. Los 5 subsectores alimentarios más importantes (Productos cárnicos, varios, bebidas, productos lácteos y panadería y productos farináceos) representan las tres cuartas partes de la facturación global y más del 80 % del total de empleados y empresas.

Bajo este contexto, este trabajo tiene como objetivo principal el estudio de la competitividad de las exportaciones agroalimentarias de la U.E. a nivel de países, en comparación con sus exportaciones totales. Con tal fin se calcularán y estudiarán sus distintas elasticidades, en lo que constituye un enfoque novedoso más allá del tradicional análisis Shift-Share. Este estudio se desarrolla entre los años 2004 y 2013, por ser la última década en la que se dispone de datos referentes a exportaciones y deflatores.

Por último, este estudio se compone de los siguientes apartados. Tras esta introducción, se expone la metodología en el epígrafe que sigue a continuación, donde se explican las elasticidades y demás variables que utilizadas. En el tercer epígrafe, se estudian las exportaciones europeas centrándose en el sector agroalimentario. En él también se exponen elasticidades como las de desarrollo regional y sectorial. El cuarto apartado estudia las elasticidades de atracción y localización en la U.E., así como las elasticidades Shift y Share en las que se descompone la elasticidad de desarrollo regional. El trabajo termina con las principales conclusiones obtenidas y la bibliografía utilizada.

## **Metodología.**

Como ya se avanzó en la introducción, en este documento se pretende identificar los países comparativamente más competitivos desde un punto de vista agroalimentario, que podrían encontrar una posible ventaja en el sector agroalimentario desde una perspectiva de comercio exterior. El análisis Shift-Share es una herramienta muy útil para explicar la competitividad y las causas del crecimiento de cierta variable económica, descomponiéndolo para analizar las diferencias regionales. Los indicadores derivados de esta metodología pueden ser reinterpretados como elasticidades, para describir interesantes dinámicas regionales. Este análisis mejoraría el planteamiento tradicional ya que sus resultados admiten un tratamiento muy explicativo, relacionando los mecanismos de crecimiento con respecto al espacio en el que se generan de una forma más directa.

A continuación se presentan los principales indicadores utilizados. El primero es la elasticidad de desarrollo regional, que mide cómo reaccionan las exportaciones totales de un país ( $y_i^r$ ) ante aumentos en el global de la U.E. ( $y_i^*$ ). Se calcula de esta manera:

$$E_{r...} = \frac{\left| \frac{\Delta y_i^r}{y_i^r} \right|}{\left| \frac{\Delta y_i^*}{y_i^*} \right|} = \left[ \frac{\Delta y_i^r}{\Delta y_i^*} \right] \left[ \frac{y_i^*}{y_i^r} \right]$$

Se calculará a continuación la elasticidad de desarrollo sectorial, que mide la reacción las exportaciones agroalimentarias ( $y_i^*$ ) ante posibles incrementos en las exportaciones totales ( $y_i^*$ ), en el ámbito de la U.E. Su expresión sería:

$$E_{i..*} = \frac{\left| \frac{\Delta y_i^*}{y_i^*} \right|}{\left| \frac{\Delta y_i^*}{y_i^*} \right|} = \left[ \frac{\Delta y_i^*}{\Delta y_i^*} \right] \left[ \frac{y_i^*}{y_i^*} \right]$$

Se determinará también la elasticidad de atracción sectorial, que calcula la reacción de las exportaciones del sector i en el país r ( $y_i^r$ ), ante aumentos experimentados por las exportaciones totales de ese mismo país ( $y_i^r$ ). Se calcularía según esta fórmula:

$$E_{rir*} = \frac{\left| \frac{\Delta y_i^r}{y_i^r} \right|}{\left| \frac{\Delta y_i^r}{y_i^r} \right|} = \left[ \frac{\Delta y_i^r}{\Delta y_i^r} \right] \left[ \frac{y_i^r}{y_i^r} \right]$$

También se debe analizar la elasticidad de localización sectorial, que refleja cómo reaccionan las exportaciones para el sector i en el país r ( $y_i^r$ ) ante un aumento de la correspondiente variable en ese sector con respecto al agregado total de la U.E. ( $y_i^*$ ). Este índice es importante para estudiar la competitividad del sector ya que mide sus posibles cualidades de localización. Se calcula como:

$$E_{ri*i} = \frac{\left| \frac{\Delta y_i^r}{y_i^r} \right|}{\left| \frac{\Delta y_i^*}{y_i^*} \right|} = \left[ \frac{\Delta y_i^r}{\Delta y_i^*} \right] \left[ \frac{y_i^*}{y_i^r} \right]$$

Girardi (1993) presenta una propuesta interesante al despejar el crecimiento de las exportaciones de un sector determinado en un país de la expresión de la elasticidad de localización sectorial. A continuación, se introduce en la elasticidad de desarrollo regional, y sumando y restando 1 se alcanzaría la siguiente:

$$E_{r...} = \sum_{i=1}^I E_{i..*} a_i^* CE_i^r + \sum_{i=1}^I a_i^* CE_i^r E_{i..*} (E_{ri..i} - 1) = A_{ri} + B_{ri}$$

Los términos abreviados  $A_{ri}$  y  $B_{ri}$  se conocen también como elasticidad Share (que mostraría qué habría pasado en un país determinado si cada uno de sus sectores hubiera crecido al mismo ritmo que el agregado de la U.E.) y elasticidad Shift (que por el contrario recoge el crecimiento concreto de cada país). Estas expresiones se simplifican como  $A_{ri} = \sum_{i=1}^I E_{i..*} a_i^* CE_i^r = \sum_{i=1}^I a_i^r E_{i..*}$  y  $B_{ri} = \sum_{i=1}^I a_i^* CE_i^r E_{i..*} (E_{ri..i} - 1) = \sum_{i=1}^I a_i^r E_{ri..i}^*$  siendo  $E_{ri..i}^* = E_{i..*} (E_{ri..i} - 1)$  y  $a_i^r = \left( \frac{y_i^r}{y_i^*} \right)$ . Así, esta expresión se puede simplificar como:

$$E_{r...} = A_{ri} + B_{ri} = \sum_{i=1}^I a_i^r E_{i..*} + \sum_{i=1}^I a_i^r E_{ri..i}^*$$

Las variables utilizadas en este trabajo son las exportaciones totales y agroalimentarias de los Estados miembros de la U.E., para el período 2004-2013, por ser la última década para la que se tienen datos disponibles tanto para exportaciones como para deflatores. Los datos, que han sido facilitados por EUROSTAT, han sido deflactados a precios de 2004 con el Índice de Precios al Consumo armonizado. El desarrollo se expone a continuación.

## Las exportaciones en la U.E., con especial énfasis en las agroalimentarias.

En este apartado se describirá la evolución de las exportaciones totales y agroalimentarias en el período 2004-2013 para los Estados miembros de la U.E. De entrada, las exportaciones agroalimentarias europeas se deben centrar en el contexto de las exportaciones totales, variable que es mostrada en la tabla 1, donde se comprueba que éstas han aumentado un 24,12 % en términos constantes en este período.

Tabla 1: Exportaciones totales en los países de la U.E. (2004-2013) (Mil Mill. €).

	2004*	2005*	2006*	2007*	2008*	2009*	2010*	2011*	2012*	2013*	% Crec. 04-13**
Alemania	731,5	780,4	882,5	964,0	983,3	803,0	949,6	1058,9	1093,6	1093,1	27,12 %
Austria	95,2	100,6	108,9	119,4	123,3	98,2	115,1	127,5	129,7	131,9	14,25 %
Bélgica	246,7	268,8	292,1	314,4	320,8	266,0	307,5	341,7	347,1	352,9	16,64 %
Bulgaria	8,0	9,2	11,7	13,5	15,2	11,7	15,6	20,3	20,8	22,3	81,22 %
Chipre	0,8	1,2	1,1	1,0	1,1	0,9	1,1	1,3	1,4	1,5	62,96 %
Croacia	6,4	7,1	8,3	9,0	9,6	7,5	8,9	9,6	9,6	9,5	14,42 %
Dinamarca	62,0	68,4	73,7	75,3	79,5	67,4	72,7	80,4	82,1	82,9	12,38 %
Eslovaquia	22,3	25,6	33,3	42,7	48,4	40,2	48,8	57,3	62,7	64,6	129,06 %
Eslovenia	13,2	15,5	18,5	22,0	23,2	18,8	22,0	25,0	25,0	25,6	53,65 %
España	146,8	154,8	170,2	184,8	191,4	163,0	191,9	220,2	229,8	238,4	29,80 %
Estonia	4,8	6,2	7,7	8,0	8,5	6,5	8,7	12,0	12,5	12,3	72,49 %
Finlandia	49,5	52,6	61,5	65,7	65,6	45,1	52,4	56,9	56,9	56,0	-6,58 %
Francia	363,5	372,5	394,9	408,3	419,0	348,0	395,1	428,5	442,6	437,4	2,83 %
Grecia	13,2	14,9	17,3	19,4	21,3	17,7	21,1	24,4	27,6	27,6	66,13 %
Hungría	44,7	50,6	59,9	69,6	73,8	59,5	72,0	80,7	80,6	80,9	20,88 %
Irlanda	84,2	88,1	86,6	88,7	85,5	83,1	87,9	90,3	90,9	86,1	-8,46 %
Italia	284,4	299,9	332,0	364,7	369,0	291,7	337,4	375,9	390,2	390,2	12,71 %
Letonia	3,2	4,1	4,9	6,1	6,9	5,5	7,2	9,4	11,0	10,9	115,04 %
Lituania	7,5	9,4	11,3	12,5	16,1	11,8	15,7	20,2	23,0	24,5	128,75 %
Luxemburgo	13,0	15,4	18,3	16,7	17,5	15,3	14,9	15,0	14,7	13,9	-16,53 %
Malta	2,0	1,9	2,2	2,5	2,4	2,0	2,7	3,2	3,3	2,7	9,95 %
Países Bajos	287,3	326,6	369,2	401,9	433,7	357,0	433,2	479,4	510,1	505,6	49,16 %
Polonia	60,3	71,9	88,2	102,3	115,9	97,9	120,5	135,6	144,3	154,3	99,62 %
Portugal	28,8	31,1	35,6	38,3	38,8	31,7	37,3	42,8	45,3	47,3	38,33 %
Reino Unido	279,4	314,2	359,1	322,4	321,0	254,7	313,8	363,9	368,0	407,3	13,24 %
Rep. Checa	55,5	62,8	75,6	89,4	99,9	81,0	100,3	117,1	122,2	122,2	77,93 %
Rumanía	18,9	22,3	25,8	29,5	33,7	29,1	37,4	45,3	45,0	49,6	57,30 %
Suecia	99,1	105,3	117,7	123,2	124,6	93,8	119,6	134,3	134,4	126,1	10,88 %

Nota: \* Valores corrientes

\*\* Valores constantes (Base 2004).

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

En este caso se comprueba que son los países del Este, las últimas incorporaciones a la U.E., los que más han crecido, destacando Eslovaquia (129,06 %), Lituania (128,75 %) y Letonia (115,04 %). Los países occidentales presentan un crecimiento inferior, sobre todo Finlandia (-6,58 %), Irlanda (-8,46 %) y Luxemburgo (-16,53 %), siendo los únicos en los que caen las exportaciones. Entre los países veteranos destaca Grecia por su alto crecimiento (66,13 %).

Con estos datos se puede calcular la elasticidad de desarrollo regional, cuyos resultados aparecen en la tabla 2.

Tabla 2: Diversas elasticidades.

	Elasticidad desarrollo regional	Elasticidad atracción sectorial		Elasticidad localización sectorial		Elasticidad Share	Elasticidad Shift
		Sector Agroal.	Sectores no Agroal.	Sector Agroal.	Sectores no Agroal.		
Alemania	1,1245	2,5500	0,9319	1,4906	1,1318	0,9679	0,1566
Austria	0,5906	3,0790	0,8744	0,9453	0,5578	0,9827	-0,3921
Bélgica	0,6898	1,5294	0,9530	0,5485	0,7100	1,0073	-0,3175
Bulgaria	3,3672	2,1283	0,8870	3,7254	3,2257	1,0167	2,3505
Chipre	2,6105	0,3933	1,1931	0,5338	3,3640	1,1668	1,4437
Croacia	0,5978	3,3977	0,7731	1,0558	0,4991	1,0121	-0,4144
Dinamarca	0,5135	0,9954	1,0011	0,2657	0,5551	1,1108	-0,5974
Eslovaquia	5,3510	1,3587	0,9881	3,7796	5,7107	0,9579	4,3931
Eslovenia	2,2245	3,8321	0,9214	4,4314	2,2138	0,9528	1,2716
España	1,2356	1,2845	0,9567	0,8250	1,2768	1,0576	0,1780
Estonia	3,0054	1,7989	0,9394	2,8106	3,0495	0,9962	2,0093
Finlandia	-0,2729	-5,6627	1,1200	0,8033	-0,3301	0,9435	-1,2164
Francia	0,1173	10,7001	-0,0759	0,6525	-0,0096	1,0255	-0,9082
Grecia	2,7415	0,4993	1,1193	0,7116	3,3143	1,1179	1,6236
Hungría	0,8657	3,0509	0,8694	1,3730	0,8129	0,9856	-0,1199
Irlanda	-0,3506	-2,9483	1,3621	0,5373	-0,5158	1,0097	-1,3603
Italia	0,5267	3,1413	0,8591	0,8602	0,4887	0,9875	-0,4607
Letonia	4,7696	3,3064	0,7806	8,1982	4,0210	1,0126	3,7571
Lituania	5,3381	2,1086	0,8657	5,8515	4,9912	1,0337	4,3044
Luxemburgo	-0,6851	-1,2771	1,1179	0,4549	-0,8272	0,9750	-1,6601
Malta	0,4126	5,8199	0,7308	1,2484	0,3257	0,9786	-0,5660
Países Bajos	2,0383	0,8149	1,0287	0,8635	2,2646	1,0597	0,9786
Polonia	4,1303	1,9930	0,9110	4,2793	4,0641	1,0079	3,1224
Portugal	1,5891	2,6173	0,8758	2,1621	1,5031	0,9970	0,5920
Reino Unido	0,5490	0,8762	1,0072	0,2501	0,5972	0,9810	-0,4320
Rep. Checa	3,2311	1,8189	0,9728	3,0551	3,3949	0,9579	2,2732
Rumanía	2,3757	8,3978	0,8265	10,3714	2,1206	0,9487	1,4270
Suecia	0,4511	8,9747	0,7400	2,1046	0,3605	0,9574	-0,5063

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

En ella se puede comprobar que los países del Este europeo han visto aumentar más sus exportaciones, exceptuando Hungría (0,8657) y Croacia (0,5978). Destacan Eslovaquia (5,3510), Lituania (5,3381), Letonia (4,7696) y Polonia (4,1303). Los países occidentales



muestran peores indicadores, siendo negativos en Finlandia (-0,2729), Irlanda (-0,3506) y Luxemburgo (-0,6851). Sólo Grecia (2,7415), Portugal (1,5891), España (1,2356) y Alemania (1,1245) tendrían un valor positivo en este grupo.

Según FoodDrinkEurope (2015) la U.E. es el mayor exportador de alimentos del mundo, controlando un 18 % del total, por encima de Estados Unidos (12 %). Esta cuota ha disminuido 2 puntos en la última década ante el auge de las exportaciones de China y Brasil. No obstante, las exportaciones agroalimentarias europeas doblaron su importe en la última década, dando muestras por tanto de su relevancia. Este porcentaje es muy superior al aumento de las importaciones, que sólo creció un 50 % en este periodo. Más de la cuarta parte de estas exportaciones se producen con países de fuera de Europa, con una evolución creciente y positiva, exceptuando el caso del mercado ruso.

FoodDrinkEurope (2015) explica que el comercio exterior agroalimentario presenta un saldo comercial positivo en el comercio con todas las regiones exceptuando ASEAN, Mercosur y Países Andinos. La NAFTA sería su principal mercado exterior, donde Estados Unidos supone 14.566 millones de euros en exportaciones agroalimentarias y 4.853 millones en importaciones. China también tendría un peso destacable ascendiendo a 5.583 y 3.655 respectivamente. La proximidad de Suiza supone para la U.E. un mercado muy relevante con 5.304 y 4.137 respectivamente en estas variables dentro de los países de la EFTA. Por último conviene destacar la importancia de Rusia para las exportaciones agroalimentarias europeas (6.335 millones de euros).

Por tipo de productos, el saldo comercial sería positivo en todos los casos salvo en frutas y verduras procesadas así como aceites y grasas. Destaca especialmente el sector bebidas, con una cuota de mercado exportador del 28 %, que conjuntamente con lácteos y cárnicos alcanzarían una cuota del 52 % dominando el sector agroalimentario.

A continuación se analizarán específicamente las exportaciones agroalimentarias de la U.E. por países, cuyos valores aparecen recogidos en la tabla 3. Este sector ha aumentado su peso en las exportaciones totales al pasar de suponer un 7,43 % del total en 2004, a un 8,76 % en 2013. De promedio, las exportaciones agroalimentarias han crecido un 46,4 % en esta década, un porcentaje que casi duplica al de exportaciones globales (24,12 %). El dato es más interesante aún si, como se comprueba en dicha tabla 3, estas exportaciones han aumentado en todos los países, destacando la evolución en el Este europeo, en especial Rumanía (481,21 %), Letonia (380,38 %) y Lituania (271,50 %). Por el contrario los países occidentales presentan un crecimiento más moderado sobre todo en Luxemburgo (21,11 %), Dinamarca (12,33 %) y Reino Unido (11,60 %), con los menores valores de toda la U.E. Se puede comprobar además que en la mayoría de los países el crecimiento de las exportaciones agroalimentarias siempre es superior al de las totales, salvo Chipre, Dinamarca, Grecia, Países Bajos y Reino Unido.

Para concluir con este apartado, se analiza la elasticidad de desarrollo sectorial. Según este indicador, el sector agroalimentario (1,9236) se mostraría como un sector más fuerte que los no agroalimentarios (0,9259), al presentar un valor superior en su respuesta ante la variación de las exportaciones totales.

Se puede concluir este epígrafe afirmando que el sector exterior agroalimentario europeo es bastante fuerte estando por encima de la media del sector exterior. Destacan en este aspecto los países del Este, especialmente Bulgaria, Croacia, Letonia, Lituania y Polonia, por presentar valores positivos en todos los indicadores utilizados. Sólo Francia podría unirse

a este grupo dentro de los países Occidentales. De hecho, son estos países más veteranos los que tienen valores más bajos.

Tabla 3: Exportaciones agroalimentarias en los países de la U.E. (2004-2013) (Mil. Mill. €).

	2004*	2005*	2006*	2007*	2008*	2009*	2010*	2011*	2012*	2013*	% Crec. 2004- 2013**
Alemania	30,8	34,8	38,3	43,4	48,0	46,1	49,5	54,7	58,0	61,2	69,2 %
Austria	5,4	6,1	6,9	7,5	8,1	7,4	8,0	8,8	9,2	9,5	43,9 %
Bélgica	20,1	21,3	22,3	24,5	26,5	25,0	26,0	28,5	30,2	31,0	25,4 %
Bulgaria	0,7	0,8	0,9	1,0	1,5	1,6	2,0	2,3	2,5	3,1	172,8 %
Chipre	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	24,8 %
Croacia	0,6	0,7	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	1,0	1,1	1,1	49,0 %
Dinamarca	11,5	12,0	12,8	13,0	13,5	12,7	13,8	14,4	14,9	15,4	12,3 %
Eslovaquia	0,7	1,1	1,4	1,6	1,6	1,6	1,8	2,3	2,7	2,5	175,4 %
Eslovenia	0,4	0,5	0,7	0,9	1,0	1,0	1,1	1,1	1,4	1,4	205,6 %
España	19,4	20,0	21,1	22,7	24,7	23,9	26,6	29,3	32,0	33,5	38,3 %
Estonia	0,3	0,4	0,5	0,7	0,7	0,6	0,8	0,9	1,1	1,2	130,4 %
Finlandia	0,9	0,9	1,0	1,2	1,2	1,0	1,2	1,4	1,4	1,5	37,3 %
Francia	36,3	37,0	39,3	42,5	45,5	40,8	44,8	51,8	53,1	55,3	30,3 %
Grecia	2,5	2,9	3,1	3,3	3,7	3,6	3,9	4,1	4,3	4,2	33,0 %
Hungría	2,7	2,8	3,2	4,2	4,8	4,2	5,0	6,1	6,6	6,6	63,7 %
Irlanda	7,1	7,5	8,4	8,7	8,0	7,1	8,0	8,8	9,3	9,9	24,9 %
Italia	17,6	18,5	19,9	21,9	23,9	22,5	25,0	27,0	28,5	29,9	39,9 %
Letonia	0,3	0,5	0,6	0,8	1,0	0,9	1,2	1,4	2,0	2,1	380,4 %
Lituania	0,8	1,1	1,5	2,0	2,4	2,1	2,6	3,1	3,8	4,3	271,5 %
Luxemb.	0,6	0,7	0,7	0,7	0,8	0,8	0,9	0,9	1,0	1,0	21,1 %
Malta	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	57,9 %
P. Bajos	38,5	40,2	42,6	46,8	50,6	48,3	53,4	57,4	59,6	63,7	40,1 %
Polonia	5,0	6,7	8,1	9,5	10,9	10,8	12,7	14,3	17,0	19,0	198,6 %
Portugal	2,1	2,4	2,8	3,3	3,8	3,6	3,9	4,3	4,6	4,9	100,3 %
R. Unido	15,4	15,4	16,0	17,0	17,1	16,3	18,7	20,9	22,1	22,2	11,6 %
R. Checa	1,8	2,4	2,6	3,1	3,8	3,4	3,7	4,4	5,1	5,3	141,7 %
Rumanía	0,4	0,5	0,6	0,9	1,6	1,8	2,4	2,9	3,3	4,2	481,2 %
Suecia	3,1	3,6	4,0	4,3	4,7	4,5	5,5	5,8	6,4	7,1	97,6 %

Nota: \* Valores corrientes

\*\* Calculado sobre valores constantes (Año base 2004).

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

## Estudio de las exportaciones agroalimentarias europeas a través de otras elasticidades.

En este epígrafe del trabajo se describirán distintas dinámicas regionales a través de las elasticidades de atracción y de localización sectorial así como las elasticidades Shift y Share. En primer lugar, se estudiará la elasticidad de atracción sectorial, cuyos resultados aparecen en la tabla 2. Luxemburgo (-1,2771), Irlanda (-2,9483) y Finlandia (-5,6627) serían los países que presentan condiciones agroalimentarias más negativas, destacando sobre todo en las exportaciones no agroalimentarias. Reino Unido (0,8762), Países Bajos (0,8149), Grecia (0,4993) y Chipre (0,3933) se unirían a esta lista de países más débiles por presentar

elasticidades inferiores a la unidad. Obsérvese entonces que un total de veinte países de la U.E., presentarían condiciones favorables para atraer la actividad exterior, lo que implicaría que reciben importantes impulsos positivos para crecer. Destacan a este respecto Francia (10,7001), Suecia (8,9747) y Rumanía (8,3978). En dicha tabla 2 se observa también que la elasticidad de atracción del sector agroalimentario es superior a la de los sectores no agroalimentarios en una gran parte de los países de la U.E., salvo en Dinamarca, Reino Unido, Países Bajos, Grecia, Chipre, Luxemburgo, Irlanda y Finlandia.

El siguiente indicador calculado sería la elasticidad de localización agroalimentaria, cuyos resultados se muestran en la tabla 2. Se puede comprobar que esta elasticidad es siempre positiva en el sector agroalimentario, a diferencia de lo que sucede en los sectores no agroalimentarios, donde cuatro países presentan un valor negativo. En especial destacan los países del Este, sobre todo Rumanía (10,3714), Letonia (8,1982) y Lituania (5,8515). En cambio, Dinamarca (0,2657) y Reino Unido (0,2501) ofrecen los valores más críticos. Diez países tienen una elasticidad no agroalimentaria superior a la alimentaria.

Se puede apreciar que, en global, en el sector agroalimentario destacan los países del Este, especialmente Rumanía (10,3714), Letonia (8,1982), Lituania (5,8515) y Eslovenia (4,4314). De entre los países occidentales, sólo Portugal (2,1621), Suecia (2,1046) y Alemania (5,8515) presentan valores superiores a la unidad. Entre los países más débiles, sólo Chipre (0,5338) presenta una elasticidad inferior a 1 entre las nuevas incorporaciones a la U.E. Es notorio que el resto de países de este grupo son occidentales, presentando Dinamarca (0,2657) y Reino Unido (0,2501) las elasticidades más bajas de todas.

Por último, las elasticidades Shift y Share aparecen en la tabla 2. La elasticidad Share presentará un valor superior a la unidad cuando su estructura sectorial esté bien diseñada, asentándose en sectores emergentes, por lo que crecerán por encima de la U.E. Esto se produciría sobre todo en Dinamarca (1,1108), Grecia (1,1179) y Chipre (1,1668). En cambio, habría ciertas deficiencias en el diseño en Finlandia (0,9435), Rumanía (0,9487), Eslovenia (0,9528) y Suecia (0,9574).

La elasticidad Shift tendrá valor positivo cuando las características de la región se adapten adecuadamente a las necesidades derivadas de su estructura económica. Países como Eslovaquia (4,3931), Lituania (4,3044), Letonia (3,7571) y Polonia (3,1224) destacarían en esta situación. La situación contraria se produciría en Dinamarca (-0,5974), Francia (-0,9082), Finlandia (-1,2164), Irlanda (-1,3603) y Luxemburgo (-1,6601).

Finalmente, según estas elasticidades se puede construir esta tipología por países:

- Países Tipo I (Elasticidad Shift  $> 0$  y Elasticidad Share  $> 1$ ): Lituania, Letonia, Polonia, Bulgaria, Grecia, Chipre, Países Bajos y España. La estructura sectorial afecta positivamente al crecimiento, con una dotación de factores adecuada.
- Países Tipo II (Elasticidad Shift  $< 0$  y Elasticidad Share  $> 1$ ): Bélgica, Croacia, Dinamarca, Francia e Irlanda. El modelo de desarrollo de estos países se apoya en sectores muy dinámicos, pero hay ciertos condicionantes negativos que pueden limitar su crecimiento según su estructura sectorial.

- Países Tipo III (Elasticidad Shift  $> 0$  y Elasticidad Share  $< 1$ ): Eslovaquia, Rep. Checa, Estonia, Rumanía, Eslovenia, Portugal y Alemania. La estructura sectorial funciona bien, sin llegar a ser óptima, por apoyarse en sectores maduros.
- Países Tipo IV (Elasticidad Shift  $< 0$  y Elasticidad Share  $< 1$ ): Hungría, Austria, Reino Unido, Italia, Suecia, Malta, Finlandia y Luxemburgo. En estos países se han producido problemas de crecimiento, ya que la estructura no estaría bien diseñada, con algunos sectores en recesión.

En conclusión, vuelven a destacar los países del Este, en especial Bulgaria, Letonia, Lituania y Polonia, por presentar todos los valores positivos. De entre los occidentales, sólo Alemania, Portugal y España ofrecen un perfil más positivo, aunque con alguna debilidad en la elasticidad Share en los dos primeros casos, y en la elasticidad de localización en el caso español. En general, los países occidentales son los que menos valores positivos presentan, sobre todo Reino Unido, Finlandia y Luxemburgo, que no destacan en ningún indicador.

## Conclusiones.

Se puede concluir por lo tanto que el sector agroalimentario europeo se caracteriza como un sector robusto y estable desde el punto de vista exportador. Así, se puede afirmar que se trata de un sector competitivo atendiendo sobre todo a los siguientes indicadores:

- Las exportaciones agroalimentarias aumentaron un 46,4 % en el período 2004-2013 en la U.E., prácticamente el doble de las exportaciones totales (24,1 %).
- La elasticidad de desarrollo sectorial del sector agroalimentario (1,9236) duplicaría también el importe correspondiente a los sectores no agroalimentarios (0,9259).

Si se desglosa el estudio por países, se destacan las diferencias existentes en los indicadores agroalimentarios de los países del Este y los occidentales, más veteranos en la U.E. De entrada, los países del Este serían mucho más frágiles económicamente, con una gran relevancia del sector primario en sus economías. Además, estos países han resultado generalmente más beneficiados tras su incorporación a la U.E., habiendo recibido también fondos para su desarrollo regional.

Entre los países del Este destacan principalmente Bulgaria, Letonia, Lituania y Polonia por mostrar todos los indicadores positivos. Estonia y Croacia presentarían también un perfil interesante aunque el primer país presenta deficiencias en su elasticidad Share. Croacia, en cambio, tendría un bajo desarrollo regional en las exportaciones y una elasticidad Shift negativa. Hungría y Malta serían los países más débiles en este grupo, aunque estarían por encima de la media europea.

Los países occidentales son los más veteranos en la U.E. y los que poseen también una estructura más madura, ofreciendo un perfil bastante diferente a los de la Europa del Este. Sus indicadores agroalimentarios son bastante aceptables pero no tan rotundos ni positivos como los suyos. El motivo de esto se puede deber a que tienen sus fortalezas competitivas en otros sectores más complejos e intensivos en capital, ubicados dentro de los sectores secundarios y terciarios.

España y Portugal destacan especialmente en este colectivo, siendo países de gran tradición agroalimentaria pero que presentan algunas sombras. Por ejemplo, España presenta una elasticidad de localización inferior a la unidad. Portugal, en cambio, tendría una elasticidad Share mejorable. Alemania y Francia también sobresaldrían aunque sus datos no son tan fuertes. Obviamente tienen otras fuentes de especialización en el contexto del comercio exterior.

En el otro extremo, los países más críticos de la U.E. en estas variables serían Reino Unido, Finlandia, Luxemburgo y Dinamarca. Reino Unido sólo tiene como punto fuerte el crecimiento tanto de sus exportaciones agroalimentarias como las globales, pero lo hacen por debajo de la media. Una situación parecida se da en el caso de Dinamarca. Finlandia y Luxemburgo ven cómo sus exportaciones agroalimentarias suben mientras que las globales disminuyen. Se da una mejora en la especialización agroalimentaria de ambos países pero a todas luces es insuficiente.

Estas conclusiones pueden ser útiles para plantear políticas de desarrollo más concretas para los países que pueden encontrar en el sector agroalimentario un factor para su crecimiento. Por último se debe concluir este trabajo resaltando que se trata de un estudio bastante profundo para un ámbito geográfico tan amplio. En este sentido sería interesante trabajar año a año y no a nivel de década para ofrecer una evolución más detallada. Del mismo modo, se puede profundizar a nivel de regiones, más allá de los países en sí.

## **Bibliografía.**

- ACUÑA O, MEZA M. (2010). Espejos de la crisis económica mundial: La crisis alimentaria y las alternativas de los productores de granos básicos en México. *Argumentos*, 23(63): 189-209.
- CADENAS A, CANTERO C. (1997). Implicaciones agroalimentarias de la adhesión de los países de Europa Central y Oriental a la U.E.: (aspectos agrarios y rurales). Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, Madrid, 206 p.
- CALDENTY P. (1985). El sistema agroalimentario en los países occidentales. *Revista de Estudios Agrosociales* 131: 167-186.
- CLIMENT EA. (2014). La positiva respuesta del sector agroalimentario a la crisis económica: internacionalización, calidad y diferenciación. En “Geografía de la crisis económica en España” (Albertos Puebla JM, Sánchez Hernández JL. (Coords), Universitat de València, Servei de Publicacions, Valencia, 717-743.
- CSÁKI C, BUCHENRIEDER G (2013). Effects of the financial and economic crisis on the rural landscape as well as the agri-food sector in Europe and central Asia. *Society and Economy* 33 (2011) 2: 249–270.
- DE ESPINOSA JL, DE CHAMPOURCIN M. (2009). La crisis económica global y la crisis agraria española. *Mediterráneo económico*, 16, 47-83.
- FOODDRINKEUROPE (2015). Data & Trends of the European Food and Drink Industry 2014-2015. Bruselas, Ed. FoodDrinkEurope. 28 pp.
- GIRARDI R. (1993). Regional Equilibrium Growth and Disequilibrium Dynamics. A Location Elasticity Approach, Rotterdam, Erasmus Universiteit.
- GRACIA A, ALBISU LM. (2002). La industria agroalimentaria española ante la ampliación de la UE. *Economía industrial*, 344: 99-110.
- LANGREO A (2012). Industria alimentaria: Nuevas tendencias en un sector con capacidad de respuesta ante la crisis. *Distribución y Consumo*, 121, 43-60.

- MALVENDA, MJ. (1999). El sector agroalimentario de los PECOS y su futura adhesión a la UE. Boletín económico de ICE, Información Comercial Española, 2627: 19-26.
- MERCASA (2012). Alimentación en España 2012, MERCASA, Madrid.
- RUIZ CHICO J, PEÑA SÁNCHEZ AR, JIMÉNEZ GARCÍA M. (2016). Análisis de la competitividad de las exportaciones agroalimentarias en la U.E. a nivel de sus Estados miembros: Un estudio transversal. ITEA (Información Técnica y Económica Agraria), 112-2. Pendiente de publicación.
- SERRANO R, PINILLA V.J. (2010). Agricultural and Food Trade in European Union Countries, 1963 - 2000: A gravity equation aproach. Documentos de trabajo de la Asociación Española de Historia Económica, 7, 29 p.
- SERRANO R, PINILLA V.J. (2011). The Evolution and Changing Geographical Structure of World Agri-food Trade, 1951-2000. Revista de historia industrial, 46: 97-125.

## **LA EVOLUCIÓN DEMOGRÁFICA DEL MUNICIPIO DE CÁDIZ ENTRE FINALES DEL SIGLO XIX Y PRINCIPIOS DEL SIGLO XX**

**María Vázquez Fariñas<sup>1</sup>**

Universidad de Cádiz  
maria.farinas@uca.es

### **Resumen**

La ciudad de Cádiz ha sido considerada tradicionalmente como una de las principales plazas comerciales a nivel mundial, dada la relevancia de su puerto en los intercambios internacionales. Sin embargo, las dificultades sociales, políticas y económicas afectaron a la estabilidad de la plaza gaditana entre finales del siglo XIX y comienzos del siglo XX. Son múltiples los indicadores que pueden analizarse en vistas a conocer la evolución del municipio en esos años, pero dada la escasez de estudios demográficos de aquella época, el presente estudio se centra fundamentalmente en el análisis de los principales indicadores demográficos de la ciudad de Cádiz en aquel tiempo. Así, se pretende analizar las principales características demográficas de la plaza gaditana que permitan ofrecer una completa visión del mismo durante el período objeto de estudio, y conocer la repercusión e impacto de dichos factores en el desarrollo local y territorial del municipio.

**Palabras clave:** Cádiz – demografía – población – desarrollo – siglo XIX – siglo XX.

### **Abstract**

The city of Cádiz has traditionally been considered as one of the main commercial cities worldwide because of the importance of its port in international exchanges. However, the social, political and economic difficulties affected the stability of Cádiz between the end of the 19th century and the beginning of the 20th century. Many indicators can be analyzed in order to study the evolution of the city in those years, but this research focuses on the main demographic indicators of Cadiz at that time. So we intend to analyze those main demographic characteristics of Cadiz that offer us a complete view of the city during those years, and to know the impact of these factors on local and territorial development.

**Keywords:** Cadiz – demography – population – development – 19<sup>th</sup> century – 20<sup>th</sup> century.

---

<sup>1</sup> Doctora en Ciencias Sociales y Jurídicas por la Universidad de Cádiz.

Profesora sustituta interina en el Área de Historia e Instituciones Económicas, Departamento de Economía General, Universidad de Cádiz.

## 1. CONTEXTO HISTÓRICO

El período elegido para el desarrollo de esta investigación es trascendental en la Historia de España. Las últimas décadas del siglo XIX y las primeras del siglo XX se caracterizaron en general por la inestabilidad social y política. En esos años Cádiz se encuentra en una etapa de plena decadencia, pues pasa de ser una ciudad de gran importancia en el comercio internacional, principal puerto para el comercio con las colonias, a perder todos los privilegios que ostentaba, como a continuación veremos.

Tradicionalmente, la ciudad de Cádiz ha desarrollado una importante función como puerto comercial, pues su situación estratégica, entre el océano Atlántico y el mar Mediterráneo, le ha proporcionado una gran ventaja competitiva a lo largo de su historia (García-Baquero, 1972: 31). Hacia mediados de la centuria decimonónica, el puerto gaditano jugó un papel muy significativo en el desarrollo económico de la ciudad, y adquirió entonces una gran relevancia como punto de salida de las exportaciones de los vinos elaborados fundamentalmente en Jerez de la Frontera, El Puerto de Santa María y Sanlúcar de Barrameda (Simpson, 1985: 166-191).

Sin embargo, los años sesenta del siglo XIX fueron bastante complicados para los negocios, pues la disminución de los intercambios con los antiguos dominios de Ultramar (Sánchez, 1970: 90-92), la crisis monetaria de 1864 y la crisis bancaria de 1866, dificultaron el desarrollo del comercio gaditano (Cózar, 1998: 32). La situación se agravó entonces con el estallido de la Revolución de 1868, conocida como *La Gloriosa*, por las importantes consecuencias sociales y económicas que tuvo para la ciudad (Sánchez, 1970: 83), tales como la pérdida de riqueza de la burguesía comercial y la desaparición de muchas industrias dedicadas a la exportación en los años siguientes a la revolución (Sánchez, 1970: 100). A todo esto hay que añadir la guerra de África y el *Desastre de 1898*, que pronunciarían aún más la caída de la ciudad en los años siguientes.

Así pues, los comienzos del siglo XX son difíciles para Cádiz, que se encontraba estancada, al igual que el resto de España. No obstante, en esos años se iniciaron varios proyectos de suma relevancia para el desarrollo del municipio, que planteaban la expansión de la ciudad más allá de las Puertas de Tierra, el derribo de las Murallas y la modernización del puerto (Millán, 1993: 58). Serán, por



tanto, años repletos de intentos de mejoras y modernización, con el objetivo principal de recuperar el esplendor perdido en el último tercio del siglo anterior.

## 2. ESTUDIO DEMOGRÁFICO GADITANO EN LA ÉPOCA DE ENTRESIGLOS

Actualmente, los estudios históricos sobre la población de Cádiz y su evolución demográfica son escasos. Esto puede deberse a las dificultades provocadas por la dispersión y el estado en que se encuentran las diferentes fuentes demográficas. Referentes a la época objeto de investigación, los trabajos más destacables son los de Julio Pérez Serrano<sup>2</sup>, Alberto Ramos Santana<sup>3</sup> y José Luis Millán Chivite<sup>4</sup>. Mediante el estudio bibliográfico de sus trabajos y el análisis de los datos obtenidos en los censos en el Archivo Municipal de Cádiz y en el Instituto Nacional de Estadística, se pretenden sintetizar las principales características demográficas de Cádiz en los años del cambio de siglo.

Para analizar la situación del municipio desde el punto de vista demográfico, comenzaremos con el análisis de las cifras de población entre 1860 y 1920<sup>5</sup>. Aunque el período a estudiar abarca de 1870 a 1910, es necesario abordar los datos de los censos inmediatamente anterior y posterior para una mejor comprensión de la evolución sufrida por la población gaditana.

A continuación veremos que, en líneas generales, no existen diferencias significativas entre la población de hecho, que recoge los residentes más los transeúntes, y la población de derecho, que engloba a los residentes presentes y ausentes. No obstante, para estudiar las características de la población gaditana nos centraremos en la población de hecho, ya que es la que aparece desagregada en los censos según las edades, el sexo o la residencia, entre otros.

---

<sup>2</sup> Pérez Serrano, J. (1992): *Cádiz, la ciudad desnuda. Cambio económico y modelo demográfico en la formación de la Andalucía contemporánea*. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cádiz, Cádiz.

Pérez Serrano, J. (2006): "Crecimiento demográfico y modernización urbana en la Bahía de Cádiz (1850 – 1940)". En Beascoechea Gangoiti, J. M., González Portilla, M. y Novo López, P. A. (eds.), *La ciudad contemporánea, espacio y sociedad*. Ed. Universidad del País Vasco, Bilbao, pp. 155-182.

Pérez Serrano, J. (2008): "Tendencias demográficas, proceso de urbanización y ecosistema humano en la Bahía de Cádiz de 1750 a 1950". En RAMPAS, *Revista Atlántica Mediterránea de Prehistoria y Arqueología Social*, N. 10, pp. 445-463.

<sup>3</sup> Ramos Santana, A. (1987): "La confusa demografía gaditana del siglo XIX (1800-1875)". En *Anales de la Universidad de Cádiz*, N. 3/4, pp. 251-262.

Ramos Santana, A. (1992): *Historia de Cádiz, Vol. III. Cádiz en el siglo XIX. De ciudad soberana a capital de provincia*. Sílex Ediciones, Madrid.

<sup>4</sup> Millán Chivite, J. L. (1993): *Historia de Cádiz, vol. IV. Cádiz siglo XX: del Cádiz hundido al Cádiz que resurge (1898-1979)*. Sílex Ediciones, Madrid.

<sup>5</sup> Desde 1860 no se realizó ningún censo de población hasta 1877, razón por la cual el estudio demográfico del período comienza en el censo de 1860.

Cabe señalar que la brecha entre la población de hecho y la de derecho se reduce con el paso de los años. Puede que el hecho de normalizar los censos tenga algo que ver en dicha reducción, ya que al existir unas normas que regulan los recuentos de población, se homogeneizan los resultados, desapareciendo las grandes discrepancias existentes en los recuentos poblacionales de principios del siglo XIX.

Por otra parte, todo parece indicar la existencia de un cierto grado de subregistro de la población censada, principalmente, de los menores de edad (niños y adolescentes) y de otros grupos específicos (sirvientes y religiosos de ambos sexos, entre otros), además del factor olvido en el registro de los ausentes. Por otra parte, el hecho de que Cádiz sea un puerto de mar dificulta enormemente el conocimiento correcto de la población y su influencia en la marcha socioeconómica de la ciudad. A final de año, los embarcados se censaban en el puerto de donde habían partido, por lo que la población de dicho puerto aumentaba considerablemente. Esta cuestión puede, por tanto, conducir a error, al adjudicarse a Cádiz cifras de población mayores de las reales. De esta forma, las tropas y los embarcados incluidos en los recuentos de población, por un lado, y el subregistro de otros grupos poblacionales, por otro lado, son importantes elementos distorsionantes a tener en cuenta en el estudio de la realidad demográfica gaditana.

A comienzos del período objeto de estudio se observa un brusco descenso de la población de hecho en Cádiz, que entre 1860 y 1877 disminuye un 9,1% (cuadro 1). Esto contribuye a ratificar la decadencia que se da en la ciudad tras el fin del reinado de Isabel II, pues después de vivir una época de gran prosperidad en los dos primeros tercios del siglo XIX<sup>6</sup>, a partir de entonces empieza una etapa de muy lento crecimiento demográfico. En conjunto, entre 1877 y 1910 tiene lugar un aumento generalizado de la población de hecho cercano al 3%. En esta época hay serios intentos de recuperación, pero diversas dificultades hacen que no se comiencen a notar los frutos del esfuerzo hasta el siguiente decenio, esto es, en 1920. No obstante, poco a poco se van poniendo las bases de una prosperidad que llegará ya entrado el siglo XX.

Todo lo anterior puede observarse también en la población de derecho, que entre 1877 y 1910 aumentó en apenas un 4%. Sin embargo, a pesar de tratarse de

---

<sup>6</sup> Vid. Ramos Santana, A. (1992): *op. cit.*

un lento crecimiento demográfico, los datos parecen indicar que en las primeras décadas del siglo XX la situación mejoró en el municipio gaditano.

**Cuadro 1. Población de hecho y de derecho en el municipio de Cádiz, 1860-1920**

	1860	1877	1887	1897	1900	1910	1920
<b>Población de hecho</b>	71.521	65.028	62.531	70.177	69.382	67.174	76.718
<b>Población de derecho</b>	-	64.551	63.277	67.987	69.191	67.306	76.137

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de los censos de población.

Asimismo, un análisis comparativo de la población de la provincia con la del municipio muestra cómo la importancia del mismo sobre el total provincial va decayendo durante el período estudiado (cuadro 2). Concretamente, entre 1877 y 1910 el número de habitantes de la provincia aumentó en un 9,5%, mientras que la población en la capital en el mismo período se incrementó en menor medida (3,3%), aunque la importancia demográfica relativa del municipio de Cádiz en la provincia pasó tan solo del 15,2% al 14,3%. La diferencia entre el casi estancamiento demográfico registrado en la capital entre 1877 y 1910 y el crecimiento de la provincia en términos generales indica que la capital no logró alcanzar un dinamismo similar al resto de la provincia, siendo su nivel de recuperación mucho menor. Cabe reseñar que, en la última década del siglo XIX, el peso de la población del municipio de Cádiz en el total provincial aumentó levemente, para volver a la tendencia decreciente en los primeros años del siglo XX.

**Cuadro 2. Población de derecho en Cádiz, municipio y provincia (1877-1920)**

	1860	1877	1887	1897	1900	1910	1920
<b>Cádiz<sup>a</sup></b>	71.521	65.028	62.531	70.177	69.382	67.174	76.718
<b>Total provincial<sup>b</sup></b>	391.305	429.206	429.872	434.250	452.659	470.092	547.827
<b>Peso (a/b)</b>	18'3%	15'2%	14'5%	16'2%	15'3%	14'3%	14'0%

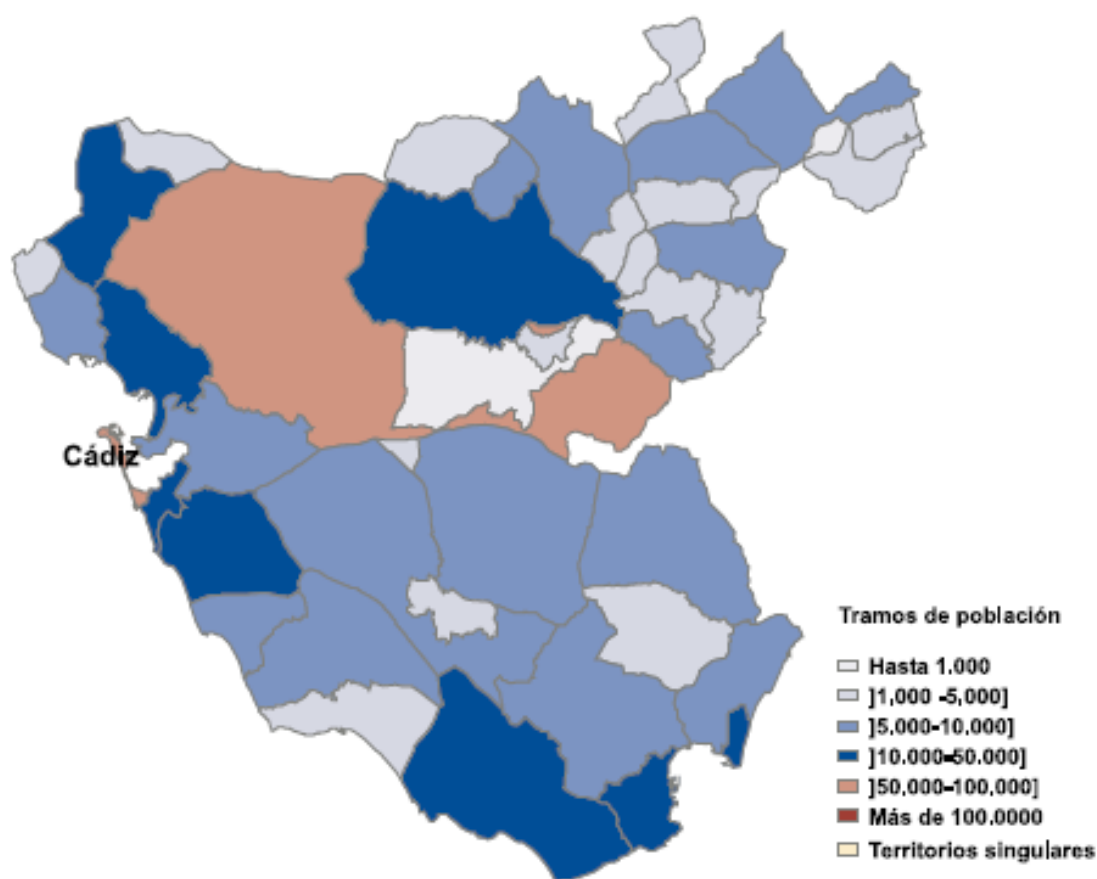
Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de los censos de población.

Por otra parte, ya sabemos que la ciudad de Cádiz siempre ha gozado de una magnífica posición estratégica, al estar situada en el cruce de varias rutas marítimas. El hecho de estar rodeada por el mar le ha brindado siempre numerosas posibilidades comerciales, lo que hacía que muchos foráneos acudiesen a la plaza gaditana para realizar sus negocios. Todo parece indicar que esta puede ser una de las principales causas del incremento generalizado de población en la provincia durante todo el siglo XIX, pues tras atracar en Cádiz, los hombres de negocios no se quedaban únicamente en la capital, sino que se repartían por toda la provincia en

función de sus intereses económicos y comerciales. Lo mismo ocurrió con las tropas, soldados y exiliados llegados a la provincia a finales de siglo. Así, el crecimiento no fue especialmente significativo en la capital, ya que la población aumentó mucho más en el resto de la provincia que en el municipio objeto de estudio.

Hemos podido comprobar que, en la primera década del siglo XX, la capital gaditana perdió población, pues la ciudad se encontraba paralizada comercial y económicamente. Esto contrasta con la tendencia ascendente de la población en el resto de la provincia, aunque, a pesar de ello, en el año 1900 Cádiz era el municipio con más habitantes, encabezando San José del Valle la lista de los municipios de menor tamaño, con 681 habitantes (figura 1).

**Figura 1. Municipios según el número de habitantes. Cádiz. 1900**



Fuente: Cuadernos Fundación BBVA, Serie Población nº 14, Andalucía (2007).

Los diez municipios más grandes en términos de población representaban un porcentaje elevado del total a comienzos del siglo XX, el 64,1%. Por el contrario, los diez menos poblados sumaban tan sólo el 3,31% de la población total de Cádiz a

comienzos del siglo XX. En términos generales, los municipios más poblados eran aquellos que años atrás habían tenido una importante actividad comercial, no sólo Cádiz o Jerez de la Frontera, sino también algunos como La Línea de la Concepción o Algeciras, cuya posición en el Estrecho de Gibraltar les había otorgado ciertos privilegios al ser zona de tránsito en muchas rutas comerciales.

Desde 1910 comenzó una etapa de recuperación demográfica y despegue, alcanzando la capital en 1920 los 76.718 habitantes. Se observa por tanto como, tras una etapa de estancamiento o incluso decadencia demográfica a finales del siglo XIX, la ciudad comenzará a recuperarse lentamente en las primeras décadas del siglo XX. Tras las guerras de finales de siglo, la llegada a la ciudad de muchos exiliados y soldados para ser tratados en tierras gaditanas, incrementó considerablemente la población (Lomas, 2005: 726 y ss.), que desde entonces seguiría una tendencia ascendente hasta finales de siglo.

Una de las principales características de la demografía gaditana en el período de estudio es el desequilibrio existente entre el número de hombres y mujeres. En toda la etapa analizada hay un destacado contraste entre los sexos favorable a las mujeres, que se irá acentuando aún más con el paso de los años (cuadro 3).

**Cuadro 3. Población de hecho en Cádiz por sexos, 1877-1920**

	1860	1877	1887	1900	1910	1920
<b>Hombres</b>	37.146	30.734	29.780	32.567	31.559	35.883
<b>Mujeres</b>	34.375	34.294	32.751	36.815	35.615	40.835
<b>Total</b>	71.521	65.028	62.531	69.382	67.174	76.718
<b>Tasa de masculinidad</b>	108'1%	89'6%	90'9%	88'5%	88'6%	87'9%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de los censos de población.

Salvo en 1860, en el resto de los años el número de mujeres supera a la población masculina. El leve aumento generalizado de la población que tiene lugar en la época objeto de estudio recae sobre todo en las mujeres, ya que la población femenina se incrementa cerca del 4% entre 1877 y 1910, mientras que la población masculina lo hace tan sólo en un 2,7%. Este mayor peso de la población femenina queda también reflejado en la tasa de masculinidad<sup>7</sup>, que muestra una tendencia descendente a lo largo del período objeto de estudio.

Por otra parte, durante la etapa que nos ocupa, en el marco de la transformación económica que sufre Cádiz a finales del siglo XIX, es interesante

<sup>7</sup> Calculado como (nº de varones / nº de mujeres)\*100, a partir de los datos obtenidos de los censos de población.

analizar la estructura de la población por edades. Para empezar, se han agrupado los datos en tres grandes grupos de carácter general que permiten contemplar las cifras y compararlas con facilidad. Así, a partir de los datos disponibles en los censos, la población se ha dividido en niños y jóvenes (hasta los 15 años), adultos (de 16 a 60 años) y ancianos (mayores de 61 años)<sup>8</sup>.

En todo el período objeto de estudio se observa que el grueso de la población está constituido por el grupo de habitantes entre 16 y 60 años (cuadro 4). Es destacable así la fortaleza de las edades intermedias, que representan cerca del 72% de la población en 1860. Aunque en 1877 se registra un descenso (la población adulta alcanza el 64 % del total), en las últimas décadas del siglo XIX se percibe una tendencia ascendente en la importancia que este grupo de edad representa sobre el total de la población. Sin embargo, desde los primeros años del siglo XX el peso de dicho conjunto sobre el total comienza a decrecer, a pesar de que el número total de habitantes de esas edades se incrementa. Esto se debe a que el aumento de la población es mayor en el grupo de edad anciano, pudiéndose comprobar cómo las edades intermedias van perdiendo peso o importancia en beneficio de éstos últimos.

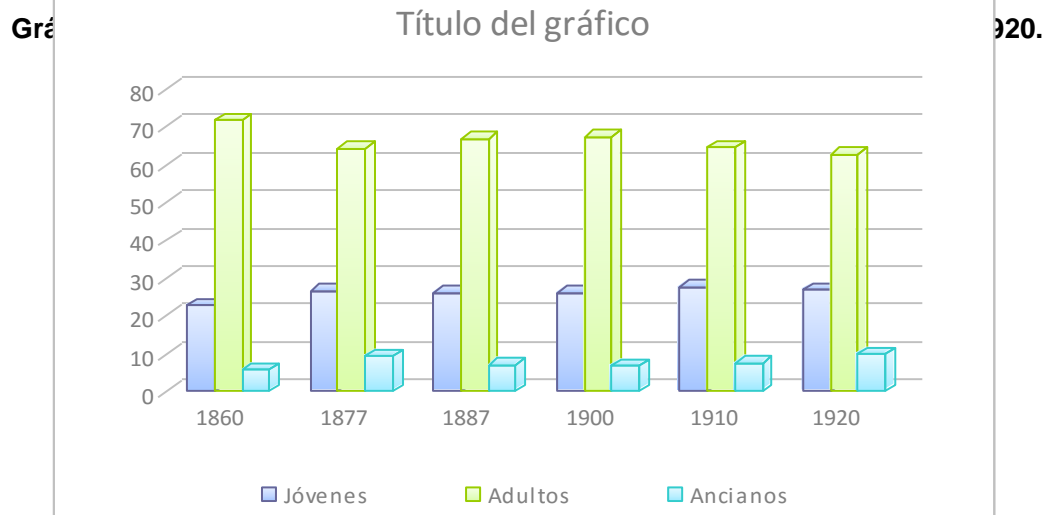
**Cuadro 4. Población de hecho en Cádiz por grupos de edad, 1860-1920**

	1860	1877	1887	1900	1910	1920
<b>Jóvenes</b>	16.696	17.256	16.290	18.017	18.627	20.595
<b>Adultos</b>	52.950	41.674	41.733	46.670	43.312	48.189
<b>Ancianos</b>	4.168	6.028	4.424	4.680	5.121	7.618
<b>No consta</b>	0	16	71	15	114	316
<b>TOTAL</b>	<b>73.814</b>	<b>64.974</b>	<b>62.518</b>	<b>69.382</b>	<b>67.174</b>	<b>76.718</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de los censos de población.

Tanto la población joven como la adulta se incrementan de 1877 a 1910. Esto puede ser debido a un incremento de la natalidad y a la disminución de la mortalidad infantil en el período de referencia, aunque el aumento no es muy significativo, ya que el peso de la población joven sobre el total pasa del 26% en 1877 a situarse en torno al 28% en 1910. Por su parte, la población anciana es el único grupo que sufre un leve descenso de población entre 1877 y 1910, pasando su importancia relativa del 9,2% al 7,6% sobre el total poblacional (gráfico 1).

<sup>8</sup> El estado de conservación de los censos de 1860, 1877 y 1887 dificulta enormemente la clara identificación de las cifras, por lo que la suma puede diferir del total de población del municipio.



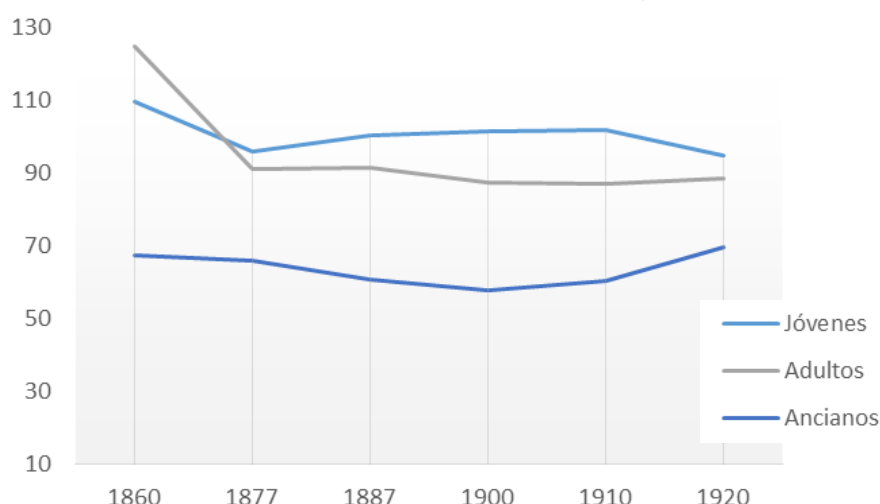
Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de los censos de población.

Por otra parte, el análisis de la estructura de la población gaditana a finales del siglo XIX refleja un claro predominio de los varones en las edades jóvenes. El índice de masculinidad se mantiene alrededor de 100 en esa franja de edad durante el período estudiado (gráfico 2). Sin embargo, en el grupo de los adultos este índice va disminuyendo con el paso del tiempo, pasando de 91 en 1877 a situarse en torno a 87 hombres por cada 100 mujeres en la primera década del siglo XX. Por su parte, en el grupo de la población anciana el peso de los varones también va decreciendo, ya que el índice de masculinidad pasa aproximadamente de 65 en 1877 a 60 en 1910. Así pues, el peso de la población masculina es mayor entre los niños y jóvenes, y conforme se aumenta la edad de estudio, el mayor peso de la población recae sobre las mujeres. En otras palabras, queda constatado el predominio de los varones en las edades jóvenes y adultas-jóvenes, mientras que en los grupos de adultos-ancianos y ancianos se refleja un declive acelerado de la tasa de masculinidad, adquiriendo cada vez más importancia la población femenina en los grupos de mayor edad.

Una vez llegados a este punto, un aspecto de vital importancia en el análisis demográfico es el estudio de las pirámides de población. Puesto que la mayor parte de los elementos ya han sido desglosados en el análisis de la población por sexo y edad, no se va a reincidir en las particularidades, pero se señalarán los rasgos más destacables obtenidos a partir de la realización de dichas pirámides de población.



**Gráfico 2. Evolución del índice de masculinidad en Cádiz por grupos de edad, 1860-1920**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de los censos de población.

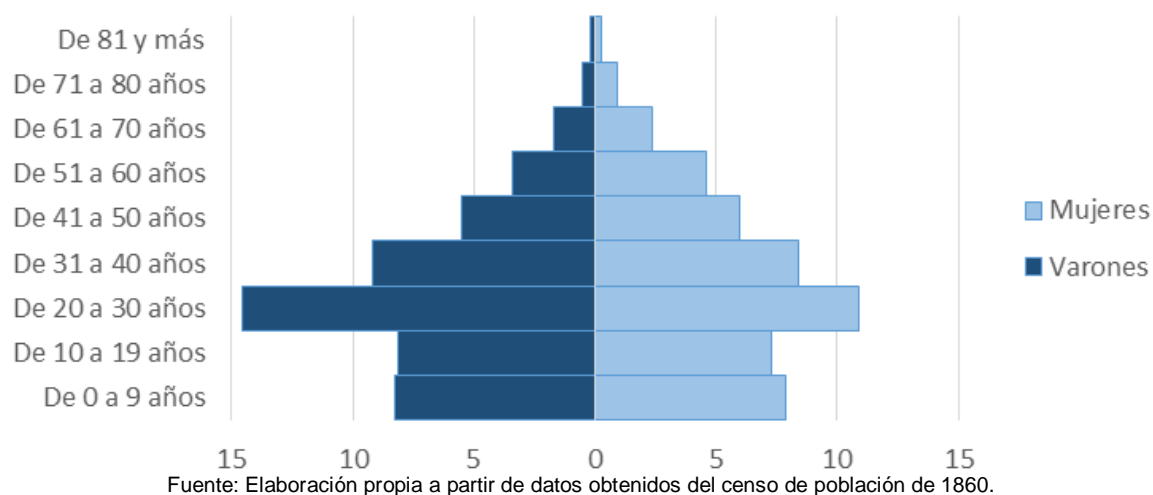
Al inicio del período de referencia, Cádiz mostraba una pirámide en la que la mayoría de la población estaba concentrada en edades más activas (entre los 20 y los 40 años), siendo además la población de 20 a 30 años la de mayor peso sobre el total (gráfico 3). Esto puede deberse a diversas causas, entre las que se encuentra un posible subregistro de niños y jóvenes y una deficiente declaración de la edad (redondeo al veinte). Además, como se ha comentado con anterioridad, el número de varones era superior al de mujeres. Esto podría deberse, entre otras causas, a la contabilización de los marineros que embarcaban en la ciudad como población de la misma o a la llegada masiva de inmigrantes. Por otra parte, se aprecia que la población muy anciana es mínima si se compara con el resto de las franjas, apenas 100 varones y 200 mujeres superaban los 80 años. En líneas generales, se puede decir que la población gaditana de mediados del siglo XIX era joven y con un predominio de los hombres sobre las mujeres.

En 1877 la cohorte de los 20 a los 30 años, tan destacada en 1860, disminuye considerablemente (gráfico 4). Lamentablemente no poseemos la documentación necesaria para explicar el porqué de dicha disminución ni su desaparición de las cohortes de 31 a 50 años, pero podemos aventurar una posible explicación, sobre todo para el caso de los hombres, y es que estuvieran registrados los embarcados y las tropas de paso por la ciudad y que éstas fueran más numerosas en 1860 que en 1877. Por otra parte, la diferencia entre hombres y mujeres es mínima en la mayoría de las franjas de edad, salvo en la ya mencionada de 20 a 30 años. En líneas

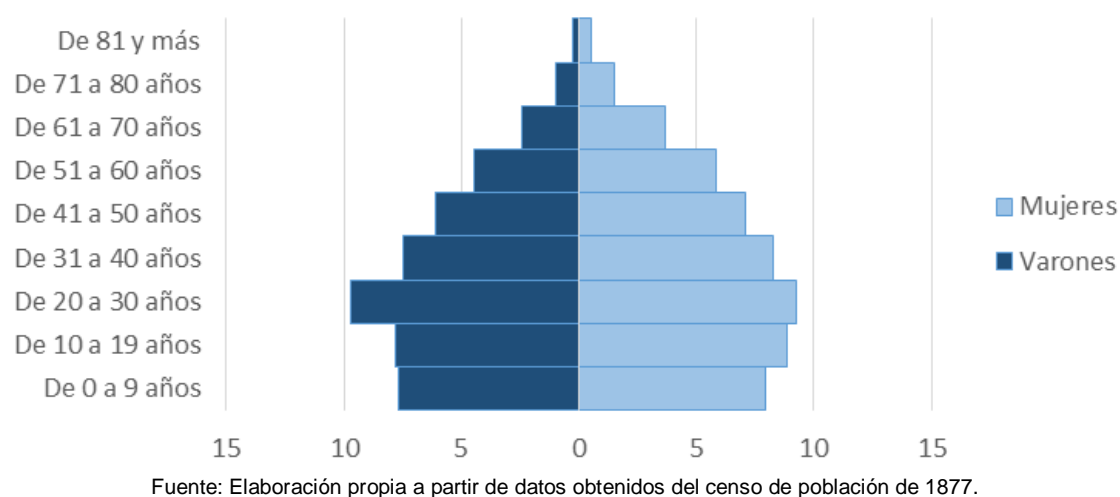


generales, puede decirse que se trata de una población relativamente joven, ya que la mayoría de la misma contaba con menos de 40 años. Aparentemente, habría comenzado un descenso de la natalidad, pues la cohorte menor de 10 años es menos numerosa que la de 10 a 19 años, aunque es posible que se trate de un subregistro de niños.

**Gráfico 3. Pirámide de población de la ciudad de Cádiz, 1860**



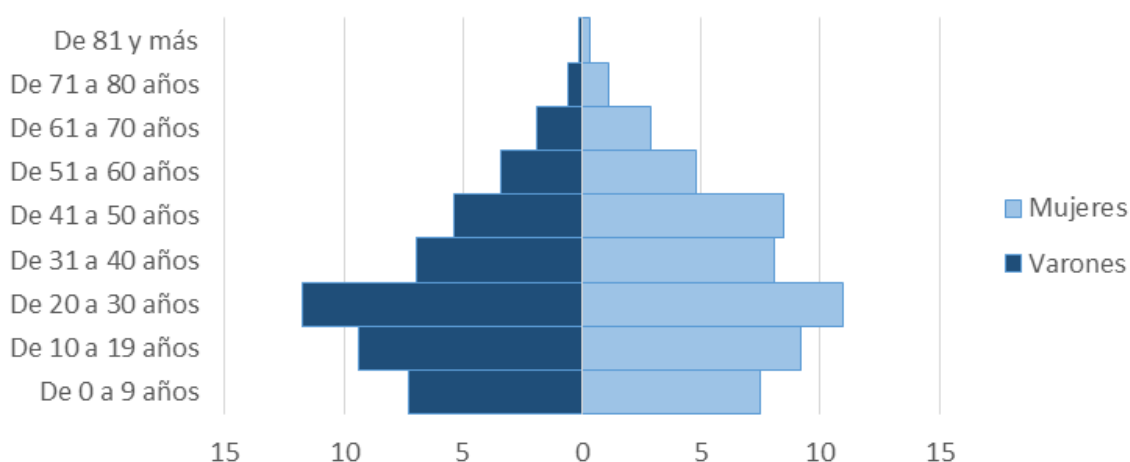
**Gráfico 4. Pirámide de población de la ciudad de Cádiz, 1877**



Ya en 1887 vuelve a destacar la cohorte de los 20 a los 30 años en ambos sexos que, como ya se mencionó en el caso del año 1860, podría estar motivado por causas muy diversas, sobre todo el registro de los embarcados en el puerto de Cádiz (gráfico 5). La población femenina seguía manteniendo su importancia sobre

el total; mientras que la esperanza de vida iba aumentando en el período objeto de estudio, siendo mayor en las mujeres que en los hombres. Sin embargo, su distribución por edades es bastante irregular; es posible que los fuertes incrementos en los grupos de edades de 10 hasta 30 años se deban en parte a la inmigración y en parte al deficiente registro de las edades (atracción hacia el 0), incrementando los grupos de 10, 20 y 30 años a costa del grupo de 0 a 9 años y, sobre todo, del grupo de 31 a 40 años.

**Gráfico 5. Pirámide de población de la ciudad de Cádiz, 1887**



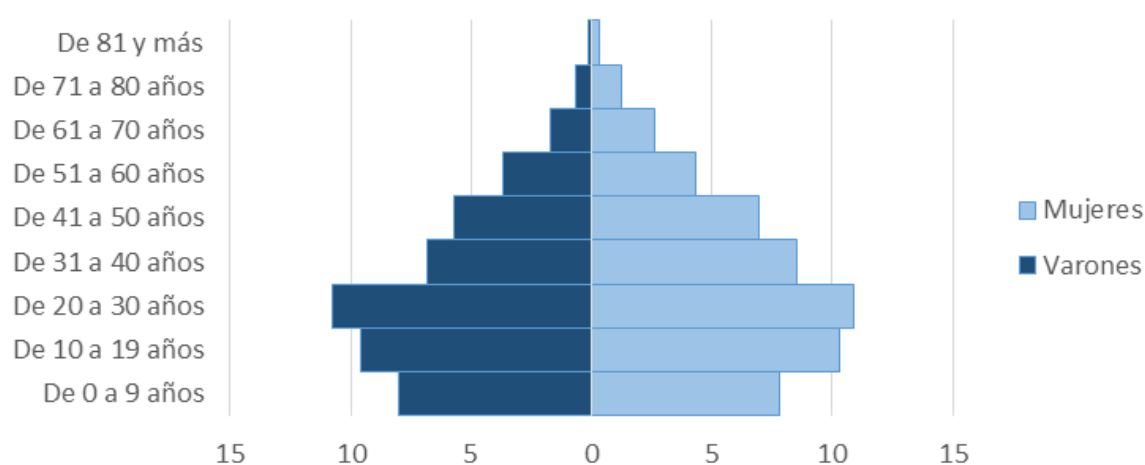
Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del censo de población de 1887.

Por su parte, respecto a la pirámide de población de 1900 destaca un importante peso de la población joven sobre el total (gráfico 6). Sin embargo, no tenemos la información suficiente para confirmar que esto refleje un cierto progreso a finales del siglo XIX, ya que puede ser la realidad o bien estar motivado por una mejora en el registro de la información. El grupo de 20 a 30 años sigue destacando por la inclusión de los embarcados y tropas, en el caso de los hombres, y de la inmigración de mujeres para el servicio doméstico.

La pirámide poblacional de 1910 muestra signos de recuperación demográfica en Cádiz en la primera década del siglo XX (gráfico 7). Observando las pirámides anteriores puede decirse que hasta 1910 hay cierto estancamiento en la demografía gaditana, comenzando a apreciarse en los primeros años del siglo XX un crecimiento que puede ser señal de recuperación económica, en el caso de que vaya acompañado de otros factores. Al parecer hay menos deficiencias de registro de edades y de los grupos más sensibles al subregistro, pero también parece

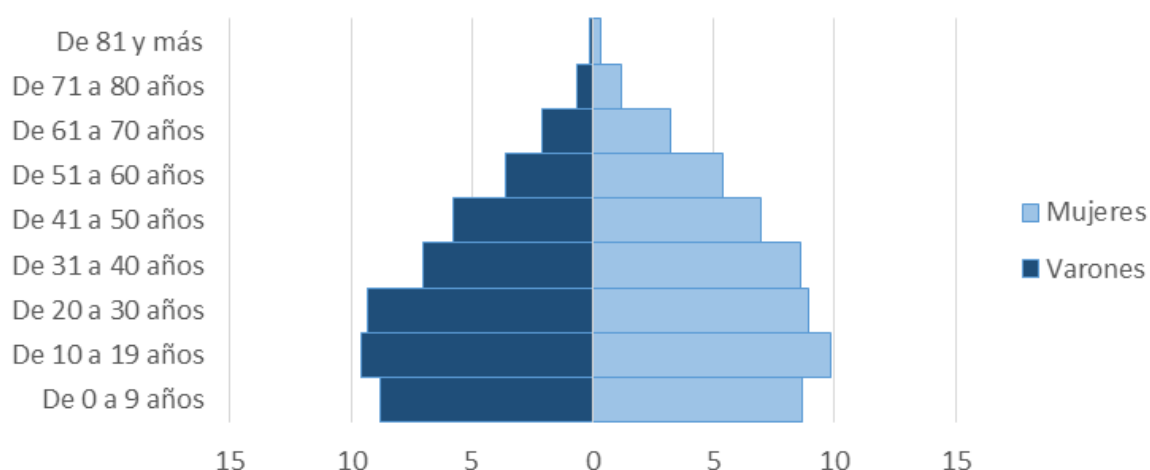
haberse subsanado la distorsión derivada del registro de embarcados y tropas en el grupo de 20 a 30 años en el caso de los hombres. Por su parte, las mujeres inmigrantes para el servicio doméstico, al parecer, han disminuido y/o se han concentrado en edades más jóvenes (10 a 19 años). Estos aspectos serían contradictorios con una posible recuperación económica (menos embarques, por tanto, menos comercio y menos inmigrantes, lo que conllevaría menos demanda de trabajo y menos prosperidad económica).

**Gráfico 6. Pirámide de población de la ciudad de Cádiz, 1900**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del censo de población de 1900.

**Gráfico 7. Pirámide de población de la ciudad de Cádiz, 1910**

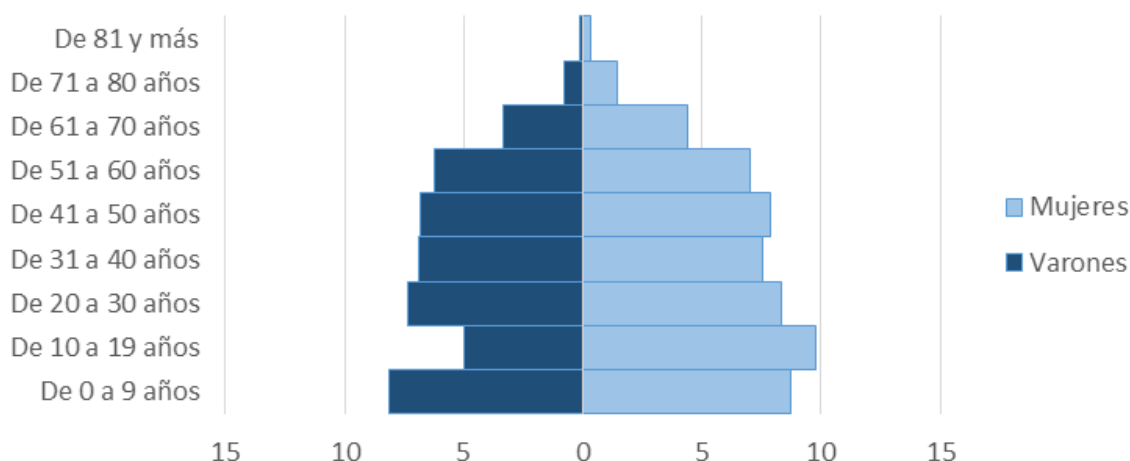


Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del censo de población de 1910.

Por su parte, en 1920 la mayor parte de la población estaba concentrada entre los 30 y los 60 años (gráfico 8). El peso de la población de mediana edad iba

siendo menor con el paso de los años, en beneficio de la población adulta–anciana, muestra de que la esperanza de vida de la población cada vez iba siendo mayor. Sin embargo, ésta seguía sin ser demasiado alta, al igual que ocurría a comienzos del período objeto de estudio, ya que sólo una pequeña parte de la población alcanzaba edades superiores a los 80 años.

**Gráfico 8. Pirámide de población de la ciudad de Cádiz. 1920**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del censo de población de 1920.

Otro aspecto destacable es el predominio de las mujeres sobre la población masculina. El descenso apreciado entre los hombres de edades jóvenes puede deberse a la Guerra del Rif, ya que muchos de ellos formaron parte de las tropas españolas enviadas al frente y, al parecer, ya no los declaraban en la ciudad de embarque. Otro motivo del gran descenso en la cohorte de 10 a 19 años en los hombres puede ser un subregistro de niños y jóvenes, una mala declaración de las edades o bien una migración temporal para eludir el servicio militar. Respecto a las mujeres, es probable que el aumento en el porcentaje de jóvenes en las dos primeras décadas del siglo XX refleje un mayor número de mujeres ocupadas como empleadas domésticas.

En general, la tendencia seguida por la población joven durante los últimos años del siglo XIX y los primeros del siglo XX fue hacia un cierto incremento del peso sobre el total. En 1860, el 24% de la población de Cádiz tenía menos de 15 años. La participación de las mujeres jóvenes no distaba mucho de la de los varones, en ambos casos rondaba el 12%. En 1920, el 26,96% de la población tenía menos de 15 años, lo que supone un incremento de la población joven en torno al

3%, pero como se ha visto más arriba, es posible que estos datos adolezcan de un fuerte subregistro.

Por otro lado, la población de más edad multiplicó su peso por un factor cercano al 67% entre 1860 y 1920. En 1920, casi el 10% de la población de Cádiz tenía 65 años o más, mientras que en 1860 rondaba el 5,9% del total de la población. El envejecimiento de la población femenina es claramente superior, con una participación que se eleva hasta el 58,9% sobre el total de población anciana, debido a la mayor esperanza de vida de las mujeres.

Por último, para completar el análisis demográfico se ha realizado un estudio sobre el estado civil de la población<sup>9</sup> (cuadro 5). Los resultados del análisis de la distribución de los gaditanos según su estado civil muestran que, al comienzo del período objeto de estudio, los solteros y los casados representan aproximadamente el mismo porcentaje de la población. En los últimos años del siglo XIX es el grupo de los casados el que constituye la mayoría, con el 43% del total poblacional, seguido muy de cerca por los solteros.

Los datos reflejan que a lo largo del período objeto de estudio los solteros y casados suponen un volumen similar en el total poblacional, sin diferencias destacables hasta el siglo XX. En 1900 son los solteros los que superan en aproximadamente en 7 puntos porcentuales a los casados. Es a partir de entonces cuando el grupo de los casados empieza a cobrar mayor importancia frente a los solteros, que ven disminuida su relevancia de forma contundente. Llama especialmente la atención el gran incremento experimentado por los casados a comienzos del siglo XX, quienes en 1920 superaban el 66% de la población. Por su parte, el porcentaje de población viuda sigue una tendencia decreciente a lo largo de todo el período de referencia y, aunque en 1910 sufre un leve incremento, cae hasta el 4,7% en 1920. Esto puede ser indicativo de un progresivo descenso de la mortalidad general, aunque no tenemos datos suficientes para corroborar dicha afirmación.

---

<sup>9</sup> Se ha eliminado la población menor de 16 años del grupo de solteros, para intentar obtener unos datos más fieles a la realidad.

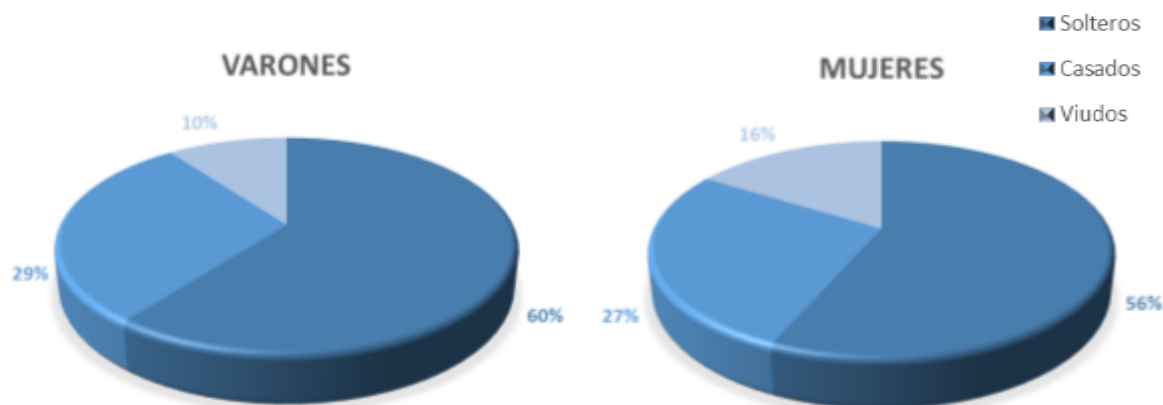
**Cuadro 5. Porcentaje de población de 16 años y más en Cádiz según el estado civil, 1860-1920**

	1860	1877	1887	1900	1910	1920
<b>Solteros</b>	45,5	42,3	41,7	46,2	40,4	28,7
<b>Casados</b>	37,2	42,4	42,1	39,7	43,0	66,2
<b>Viudos</b>	17,3	15,1	16,2	13,9	15,9	4,7
<b>No consta</b>	0,0	0,2	0,0	0,2	0,7	0,4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de los censos de población.

Tras sintetizar las grandes líneas de la composición por estado civil, es interesante analizar si existen diferencias o contrastes significativos entre los comportamientos masculinos y femeninos. En el gráfico 9 se observa que la proporción de varones solteros supera a la de las mujeres a mediados del siglo XIX. Sin embargo, como contrapartida existe un importante desarrollo del grupo de las viudas, mientras que los porcentajes de población casada están bastante igualados entre hombres y mujeres. De esta forma, la población masculina supera a la femenina en todos los grupos, salvo en el de los viudos, en el que las mujeres suponen un 6% más que los varones.

**Gráfico 9. Distribución por sexo según el estado civil, 1860**

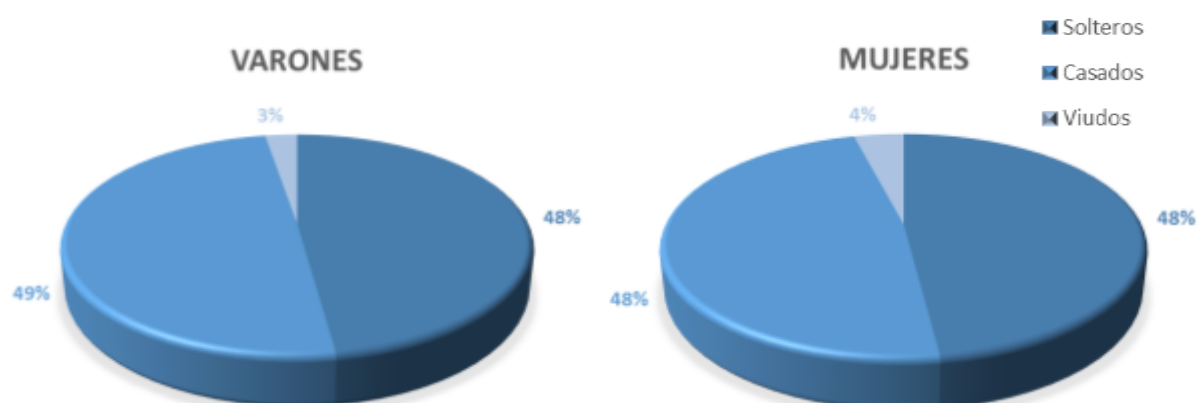


Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del censo de población de 1860.

Al final de la época objeto de estudio, el número de solteros ha disminuido tanto en la población masculina como en la femenina, alcanzando en ambos casos el 48% de los varones y mujeres, respectivamente (gráfico 10). Esa disminución ha sido compensada con un incremento en el porcentaje de la población casada, que tiende a igualarse también, con un 49% de los varones y un 48% de mujeres casadas. Así, las diferencias entre hombres y mujeres en el grupo de los solteros y

los casados desaparecen prácticamente. Por su parte, la población viuda también disminuye a lo largo del período y tiende asimismo a equipararse, suponiendo un 3% en los varones y un 4% en las mujeres. Por tanto, se puede decir que el rasgo característico a final de la época analizada es una distribución equitativa de la población por estado civil entre hombres y mujeres.

**Gráfico 10. Distribución por sexo según el estado civil, 1920**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del censo de población de 1920.

## CONCLUSIONES

La ciudad de Cádiz ha sido una ciudad eminentemente comercial durante toda su historia. La llegada de empresarios e innovadores extranjeros que establecieron sus negocios en Cádiz, la concesión de puerto franco, y el desarrollo de los medios de transportes y las comunicaciones propiciaron que la ciudad gozara de una etapa de expansión comercial e industrial hasta el último tercio del siglo XIX, cuando comenzó una etapa plagada de dificultades que se extendería hasta los primeros años del siglo XX.

En lo que a los indicadores demográficos respecta, a comienzos del período objeto de estudio se observó un brusco descenso de la población de hecho en Cádiz. A partir de 1877 empezó una etapa de muy lento crecimiento demográfico, pero de forma continuada. No obstante, el análisis demográfico realizado arroja discrepancias en los datos, lo que parece ocultar la realidad de la ciudad. El hecho de que Cádiz fuese un importante puerto de mar ha dificultado enormemente el conocimiento correcto de la población y su influencia en la marcha socioeconómica de la ciudad. A final de año, los embarcados se censaban en el puerto de donde

habían partido, por lo que la población de dicho puerto aumentaba considerablemente. Por otra parte, la probable existencia de un subregistro de la población joven y los niños también ha dificultado enormemente el análisis. Estas cuestiones pueden, por tanto, conducir a error, al adjudicarse a Cádiz cifras de población distintas de las reales. Por todo ello, no podemos concluir con total certeza que ese leve incremento de población observado en el análisis de los censos sea reflejo de la realidad de la época. Hay un leve aumento de la población en el período objeto de estudio, pero no es lo suficientemente elevado como para destacarlo como factor de crecimiento económico, ya que, al eliminar el efecto distorsionante, ese incremento poblacional es aún menor. Por tanto, se puede concluir que, tras el estudio demográfico de Cádiz a finales del siglo XIX, se observa cierto incremento poblacional, pero no poseemos los datos exactos y certeros para confirmar si ese incremento tuvo realmente lugar o si las cifras reales de población son distintas.

Sin embargo, en los primeros años del siglo XX comienzan a verse ciertos signos de recuperación, pues el estudio de la población gaditana da señales de crecimiento, al recoger los censos un incremento cada vez mayor de la población. Además, aumenta el peso de la población joven en el total poblacional en detrimento de la población anciana, que comienza a perder peso progresivamente. De esta forma, se refleja que la población va aumentando y el envejecimiento de la población cada vez es menor, muestra también del desarrollo y crecimiento que vivirá la ciudad en las primeras décadas del siglo XX.

Finalmente, con la realización del presente proyecto de investigación se ha logrado comprobar la incidencia de factores como la población en el desarrollo de la ciudad de Cádiz, demostrando que a finales del siglo XIX esos factores daban muestra del período de estancamiento vivido en la ciudad. Sin embargo, a comienzos del siglo XX dichos factores comienzan a mostrar signos de recuperación, señal de una nueva etapa de crecimiento que vivirá la ciudad en años venideros. Se refleja así también el comportamiento cíclico de la economía, ya que a una etapa de nulo crecimiento o estancamiento le seguirá un período de crecimiento y desarrollo económico en la capital gaditana. Así pues, podemos decir que en los últimos años del siglo XIX se asentaron las bases de la futura modernización, causante del crecimiento de la ciudad ya entrado el siglo XX.



## BIBLIOGRAFÍA

Archivo Histórico Municipal de Cádiz. *Censos de población* (1860, 1877, 1887, 1900, 1910 y 1920).

Cózar Navarro, M. C. (1998): *Ignacio Fernández de Castro y Cía., una empresa naviera gaditana*. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cádiz, Cádiz.

Fundación BBVA (2007): *Cuadernos Fundación BBVA, Serie Población nº 14, Andalucía*. Fundación BBVA e Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, Madrid.

García-Baquero González, A. (1972): *Comercio colonial y guerras revolucionarias. La decadencia económica de Cádiz a raíz de la emancipación americana*. Publicaciones de la Escuela de Estudios Hispano-Americanos de Sevilla, Sevilla.

Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (2017): Sistema de Información Multiterritorial de Andalucía (SIMA). Disponible en: <https://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/sima/index2.htm>. Consultado en 15 de septiembre de 2017 a las 18:00.

Instituto Nacional de Estadística (varios años). Disponible en: <http://www.ine.es>. Consultado en 13 de septiembre de 2017 a las 10:00.

Lomas Salmonte, F. J. et al. (2005): *Historia de Cádiz*. Sílex Ediciones, Madrid.

Millán Chivite, J. L. (1993): *Historia de Cádiz, Vol. IV. Cádiz siglo XX: del Cádiz hundido al Cádiz que resurge (1898 – 1979)*. Sílex Ediciones, Madrid.

Pérez Serrano, J. (1992): *Cádiz, la ciudad desnuda. Cambio económico y modelo demográfico en la formación de la Andalucía contemporánea*. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cádiz, Cádiz.

Pérez Serrano, J. (2006): “Crecimiento demográfico y modernización urbana en la Bahía de Cádiz (1850–1940)”. En Beascoechea Gangoiti, J. M., González Portilla, M. y Novo López, P. A. (eds.), *La ciudad contemporánea, espacio y sociedad*. Ed. Universidad del País Vasco, Bilbao, pp. 155-182.

Pérez Serrano, J. (2008): "Tendencias demográficas, proceso de urbanización y ecosistema humano en la Bahía de Cádiz de 1750 a 1950". En *RAMPAS, Revista Atlántica Mediterránea de Prehistoria y Arqueología Social*, N. 10, pp. 445-463.

Ramos Santana, A. (1987): "La confusa demografía gaditana del siglo XIX (1800-1875)". En *Anales de la Universidad de Cádiz*, N. 3/4, pp. 251-262.

Ramos Santana, A. (1992): *Historia de Cádiz, Vol. III. Cádiz en el siglo XIX. De ciudad soberana a capital de provincia*. Sílex Ediciones, Madrid.

Sánchez Albornoz, N. (1970): "Cádiz, capital revolucionaria en la encrucijada económica". En Lida, C. E. y Zavala, I. M., *La Revolución de 1868: Historia, Pensamiento, Literatura*. Las Américas Publishing Company, Nueva York, pp. 80-108.

Simpson, J. (1985): "La producción de vinos en Jerez de la Frontera, 1850–1900". En Martín Aceña, P. y Prados de la Escosura, L. (eds.), *La nueva historia económica en España*. Ed. Tecnos, Madrid, pp. 166-191.

I Congreso Virtual Internacional Economía y contextos organizativos: nuevos retos  
(octubre 2017)

**LOS NAVÍOS DE LA ARMADA ESPAÑOLA QUE  
ANULARON LOS EFECTOS DEL BLOQUEO  
TERRESTRE A CÁDIZ ORQUESTADO POR  
NAPOLEÓN. 1810-1812.**

Luis López-Molina [luis.lopez@uca.es](mailto:luis.lopez@uca.es)  
Departamento de Organización de Empresas  
Universidad de Cádiz (España)

---

## Resumen:

Este trabajo de investigación recoge una visión particular sobre el suceso heroico sucedido en las poblaciones de Cádiz y San Fernando, entre 1810 y 1812, en el que gracias al aseguramiento de las vías navegables para los españoles y la defensa de la Bahía de Cádiz, la ciudad se mantuvo bien abastecida durante todo el bloqueo terrestre, pudiendo proseguir con su actividad mercantil, vital para España, así como con las sesiones de Cortes, en la que consiguieron promulgar la Constitución Española de 1812. Para ello además hemos recopilado un listado de los navíos de guerra españoles surtos en Bahía

Palabras clave: Bloqueo a Cádiz, Navíos de guerra españoles, Comercio Iberoamericano, Monopolio con las Indias.

## Abstract:

This research work presents a particular vision of the heroic event that took place in the towns of Cadiz and San Fernando between 1810 and 1812, in which, thanks to the assurance of the waterways for the Spaniards and the defense of the Bay of Cadiz, The city remained well-stocked throughout the blockade, and it was able to continue its commercial activity, vital to Spain, as well as to the sessions of Cortes, in which they succeeded in promulgating the Spanish Constitution of 1812. For this purpose we have also compiled a list of the Spanish naval warships surged in Bahia

Keywords: Blockade of Cadiz, Spanish navy ships, Ibero-American trade, Monopoly with the Indies.

## I.- Introducción.

Es fácil divagar sobre acontecimientos bélicos, sobre los errores cometidos, sobre lo que fue un acto lógico y muchas cosas más, si han pasado más de 200 años desde su suceso y además, lo analizamos con los ojos y el conocimiento de una persona del S.XXI. Lo es más aún, cuando este individuo se encuentra plácidamente en su sofá, al abrigo de la seguridad que le proporciona su casa y contemplando en total armonía a sus seres queridos. Así es como el que suscribe, leyó el libro de Pérez Reverte, titulado *El Asedio*, con el que tanto disfruté.

Del mismo modo, es igual de asequible escribir sobre combates, bombardeos, heroicidades y hazañas logradas, citando a los demás, y sin moverse del ámbito de confort, que nos confiere el estar rodeado de las comodidades, que no sin esfuerzo, nos hemos ganado con el paso de los años. Decir, que coincidí muchos días con D. Arturo, en la Biblioteca de Asuntos Gaditanos, cuando él consultaba datos para su libro y yo, para mi tesis. Es un privilegio observar a alguien tan afamado, documentándose así.

Por esta similitud de dos hechos distintos, me he propuesto investigar la aportación real, a nivel cuantitativo, de la contribución de nuestra Armada en la defensa de la Ciudad de Cádiz y de la lucha por la vuelta a la Independencia, del entonces, Imperio Español<sup>1</sup>.

Para ello, y tras un previo estudio de las fuentes secundarias, que me facilitó el estado de la cuestión, basé

---

<sup>1</sup> No se le quiere quitar protagonismo a los aliados españoles para dicha gesta, conseguirlo hubiera sido imposible sin la superioridad naval británica o sin las avituallas portuguesas.

mi análisis en las fuentes primarias de los principales archivos mundiales de los aliados de tal conflicto bélico. Hacer mención que dicha guerra, no solamente expolió nuestro país, sino que además adelantó de la peor manera posible, la inevitable emancipación de un terreno colonizado de las características de la América española.

Este conflicto con el ejército que había conseguido desarrollar y poseer la mayor artillería jamás conocida hasta la época, nos ayudó a demostrar que cuando el pueblo español se une sin complejos, ninguna gesta le queda grande.

Como indicado anteriormente, mi misión va a ser cuantificar objetivamente y sin interpretación que pueda manipular subjetivamente al lector, mostrando los datos tal cual se han localizado. Solamente se han tratado para dar uniformidad al texto y así ayudar o facilitar su consulta. Por tanto, esta aportación debe ser y será, completamente imparcial, para que cada cual, pueda sacar sus propias conclusiones.

## II.- El Bloqueo Continental<sup>2</sup>.

El bloqueo continental fue una maniobra ideada por Napoleón, que consistía en asfixiar económicamente al Reino Unido, cerrando los puertos a las embarcaciones o productos procedentes de puertos británicos, lo que lograba impedir que el excedente de producción de ese país llegara a los mercados extranjeros.

---

<sup>2</sup> LEPORE, Amedeo. (2003-04): "Le Vicende dei Traffici Coloniali e L'Attività di Un'Impresa Mercantile a Cadice nel periodo del Blocco Continentale". En TIEMPOS MODERNOS 9 ISSN: 1139-6237. *Il mediterraneo napoleonico: spazi, merci, idee.*

Ese fue el principal motivo por el que Napoleón mandó invadir Portugal, y que derivada de dicha acción, terminó ocupando gran parte del territorio español peninsular. Su estrategia pasaba por evitar que las embarcaciones británicas pudieran hacer escala en la Península Ibérica y así dificultar, en exceso, la circulación de dichas embarcaciones<sup>3</sup>.

Esta medida, que estuvo a punto de costarle la bancarrota al Reino Unido, se manifestó insuficiente una vez que España, apoyada por sus aliados, aumentaba su resistencia a la subyugación del poder napoleónico.

Para tener una idea de las políticas napoleónicas establecidas en esta dirección, se extrae el siguiente artículo del núm. 25 de 1810 de la *Gazeta de Lisboa*<sup>4</sup>, que a su vez reedita la noticia extraída de un periódico francés; la *Gazette de France*<sup>5</sup>.

*“Paris 04/01/1810: O Imperador com o fim de favorecer as operações do commercio, já autorizadas por licenças especiaes, augmentou a lista das importações, e exportações. S. M. autorizou o Ministro do Interior para conceder licenças aos vasslos estrangeiros, a fim de animar a exportação de certas produções suprabundantes do nosso terreno, e a importação de certos objectos de primeira necessidade; decretou que nas novas licenças se ajuntanssem os artigos comprehendidos na lista junta aos especificados nas*

---

<sup>3</sup> Excluyendo a Gibraltar en un primer momento.

<sup>4</sup> Localizado en la Biblioteca da Marinha Portuguesa (Lisboa).

<sup>5</sup> La reedición de artículos era costumbre en aquella época. Así, un artículo que aparecía publicado en un periódico de Inglaterra en una fecha concreta, aparecía reeditado en algún periódico de otro país, traducido a su lengua. También se encuentran ejemplos en periódicos nacionales, por ejemplo, el *Diario Mercantil* publicaba una lista mensual del total de mercancías entradas en el puerto de Cádiz. A su vez, el *Conciso* reeditaba esa información en su periódico, indicando que había sido extraído del primero.

*licenças antecedentes. Os artigos, que se podem exportar, fomarão sómente 1/4 parte da carregação; as outras tres consistirão em producções primitivas, de modo que hum Navio de cem toneladas deve carregar 75 de vinho, agoa-ardente, licores, frutas, grãos, ou sal, e sómente 25 de estofos, objectos de moda, azeites, &c”.*

Esta primera parte del artículo, hace referencia exclusivamente a lo publicado en el periódico francés. En él se destaca un particular y positivo punto de vista con respecto al resultado del bloqueo que se le estaba imponiendo a las naciones aliadas, en el que se tomaba una nueva medida que favorecería, aún más, a la causa napoleónica. El artículo reeditado portugués no terminaba en ese punto, sino todo lo contrario, a partir de ahí, introducía su comentario a la información mostrada en forma de posdata:

*“P.S. Gazeta de Lisboa: Os decretos anti-commercialis de Berlin e Milão ainda não estão formalmente revogados, mas tem sido indireitamente modificados pelas medidas, que desnaturalisão o seu principio, e alterão os seus effeitos; e a pezar de não terem provavelmente sido adoptadas senão como o fim de favorecer os Estados Unidos, elas trarão facilidades ao Commercio em geral, e os habitantes das Cidades marítimas de França esperão dahi grandes ventagens. Chegão todos os dias aos nossos portos navios munidos com licenças para exportação e importação de muitos artigos; trazem vinho, grãos, e outras fazendas. Não sabemos ainda que influencia terá esta especie de revocação tacita dos decretos de Bonaparte sobre as medidas do nosso Governo; mas he certo que se eles estão virtualmente annullados, a situação relativa da Grã-Bretanha, e dos Estados Unidos está intereimente mudada. Vemos emfim realisado o prognostico, que ha muitos mezes fizemos,*



*que no estado de não-communicação commercial entre o Continente, e a Inglaterra, aquele seria o primeiro, que por necessidade havia ceder do seu systema. Bonaparte affectou longo tempo não se embarçar como o Commercio, e querer s'mente lavradores, e soldados: ele esperava poder subjugar a Europa com invasões repentinas, sustentar, e pagar seus Exertitos á custa dos Povos conquistados, antes que os effeitos funestos destas medidas se fizessem sentir em França. A resistencia prolongada das Hespanhas trasformou seus projectos. A Agricultura Franceza decahia sensivelmente por falta do commercio, que pelo seu perpetuo giro a desembaraçasse do superfluo; e os Negociantes não poderão contribuir como os fundos, que já são necessarios para a continuação da guerra. Apertado por tão urgentes circumstancias, cedeo da sua longa teima: mas as suas medidas favorecem mais o Commercio Francez, do que o Inglez, cujas mercadorias, e generos coloniais ainda ficão fóra da lista das fazendas importaveis. Resta em consequencia á Inglaterra examinar: 1º quaes erão as suas perdas na antiga ordem de cousas, e quaes os seus lucros com a nova. 2º quaes são os lucros da França com esta relaxação, e quaes erão as suas perdas. 3º qual das duas Nações soffreria mais com as ditas perdas. 4º qual será a influencia, que a admissão, ou não admissão das novas medidas por parte da Inglaterra, poderá ter na Russia, os Estados Unidos, e nas outras Potencias. Deste exame resultará qual deve continuar o bloqueio da França para diminuir mais e mais os seus recursos interiores, e obriga-la a huma paz Continental permanente”.*

Es decir, se puso de manifiesto que la medida siguiera surtiendo el efecto deseado para los intereses de Napoleón y que como paso previo a su revocación, habían tomado esta medida para paliar las consecuencias

que el bloqueo estaba causando a la nación francesa y a sus aliados.

### III.- Breve descripción del Estado de Cádiz 1810.

Enclave con sobre población: 71.000 habitantes censados, aunque extraoficialmente todas las fuentes indican valores superiores a las 100.000 personas, muchas viviendo de manera hacinada y dejando sus comodidades para escapar de los franceses.

Bloqueo terrestre: Miles de enemigos en la bahía, como se muestra marcado con una línea roja en la imagen I<sup>6</sup>.

Conexión terrestre: Solamente existía una, que era mediante la Isla de León, que tras el paso de las tropas de Alburquerque, se le mandó desmontar piedra a piedra el puente Suazo, para romper la calzada natural de la unión esta localidad, con la población de Chiclana de la Frontera. El fin principal, era impedir el acceso a las fuerzas invasoras, a la actual ciudad de San Fernando y a la mismísima Cádiz,

Alianza militar de España: con Reino Unido<sup>7</sup> y Portugal.

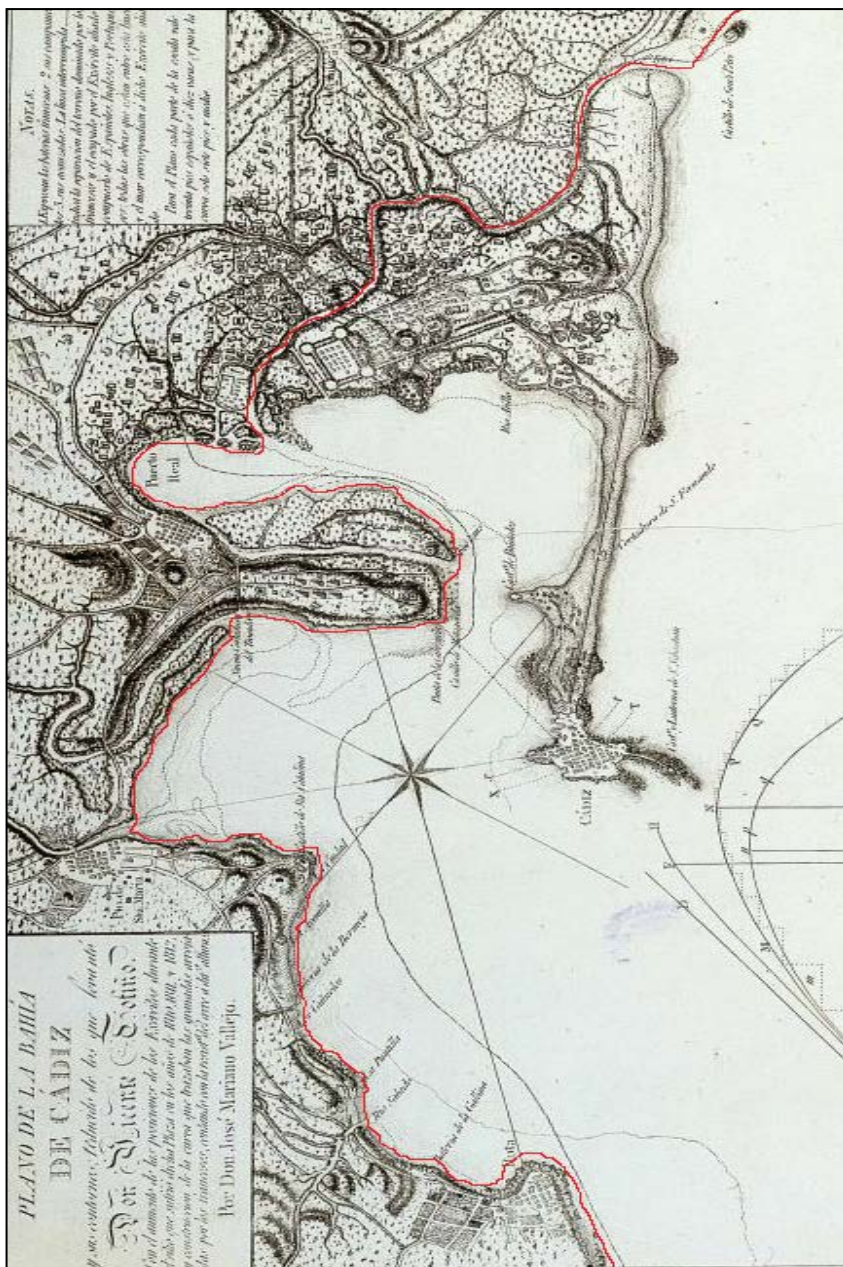
Canales de Navegación: Expeditos a los Aliados.

---

<sup>6</sup> También existió, aunque sin los efectos esperados por Napoleón, un intento de bloqueo marítimo llevado a cabo por corsarios franceses, apostados en su mayoría en la villa de Rota, y en el que participaron numerosas lanchas cañoneras del ejército imperial, construidas en la costa de la Bahía de Cádiz ocupada por el enemigo. Para saber más sobre los daños de los bloqueos marítimos realizados por corsarios, ver artículo sobre el corso en Hispanoamérica de; TORREJÓN CHAVES, Juan. (2009): (págs. 223-226).

<sup>7</sup> Los ingleses aprendieron que su campo de batalla estaba en el mar, que una fuerza hostil considerable en su Isla, les podría hacer caer. Desde entonces, han sido capaces de aliarse con sus mayores enemigos, por evitar combatir en su propio suelo. Que nadie piense que los británicos vinieron a ayudar a los españoles y portugueses de manera altruista. Vinieron para evitar que la guerra entrara en su isla.

Imagen I. Plano de la Bahía de Cádiz ilustrativo del bloqueo a Cádiz y la Isla de León.



Fuente del Plano: [http://mapas.owje.com/12463\\_sitio-de-cadiz-1810---1812.html](http://mapas.owje.com/12463_sitio-de-cadiz-1810---1812.html)

#### IV.- Objetivos del trabajo y aclaraciones necesarias para establecer las funciones de la Marina de Guerra.

Los cuerpos militares tienen una peculiaridad, que en la vida civil no es tan clara. Ésta es, que un militar sabe en todo momento, cuál es su misión, sus obligaciones o responsabilidades o alcance dentro de ella, sus superiores y sus subordinados. A cualquier lector que nunca haya tenido contacto con el mundo militar, le puede parecer innecesaria la aclaración, pero para un militar, el que continuamente le estén cambiando sus responsabilidades frente a las actividades del Puerto, le puede acarrear un gran prejuicio.

Por ejemplo, este trabajo no pretende demostrar que, gracias a las vías marítimas controladas por los aliados (españoles, británicos y portugueses) en la que operaban los barcos mercantes “en, desde y hacía” Cádiz, el enclave pudo resistir, siendo un hecho de gran trascendencia en la Historia particular de la ciudad y en la general de España. Sino que efectivamente, controlaron las vías navegables, para el uso de sus naciones aliadas y pabellones neutrales. Podría parecer lo mismo, pero la primera parte del párrafo se refiere a la conclusión y la última, al motivo.

Tampoco que este comercio permitió, no solamente, burlar los efectos del bloqueo terrestre que llevó a cabo el ejército napoleónico, sino continuar con la actividad económico-mercantil de una urbe privilegiada para el comercio, que estuvo bien abastecida durante el mismo; lo que contribuyó a sufragar una parte importante de los cuantiosos gastos de la contienda, así como la labor parlamentaria y constitucional de Cádiz. Sino que lo que este estudio pretende, es recrear la aportación de la Armada Española a tal gesta, cuantificando sus

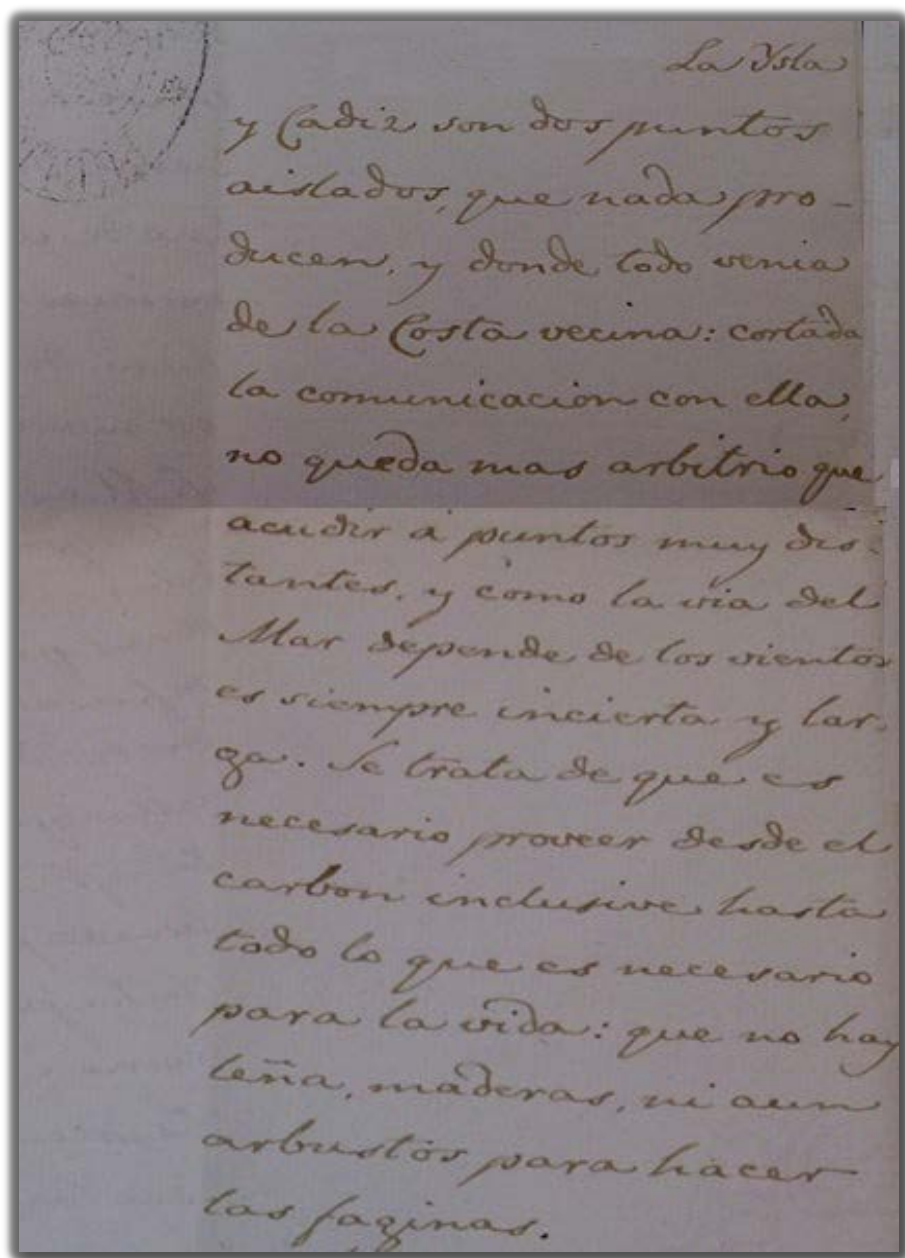
movimientos y maniobras en Bahía, gracias al código de trazabilidad que se facilita.

Otro tema importante que abarca este trabajo, es denotar el complejo escenario en el que actuaba la Armada, que debía, no solo evitar un bloqueo, como ya se ha explicado, sino además impedir el contrabando con la Costa Vecina, ocupada por los franceses, pero con vecinos españoles. A pesar de que La Isla de León y Cádiz, conformaban un enclave que no se podía autoabastecer, por lo que dependían del comercio para cubrir sus necesidades diarias al 100%, como bien le argumentó el Secretario de la Regencia, D. Eusebio de Bardaxi, al Embajador británico Mr. Henry Wellesley, en una carta en respuesta a una reclamación realizada por el General Graham, Jefe de las Fuerzas Británicas en Cádiz, por la falta de suministros para la tropa de su Nación en dicha ciudad. Para más detalle, véase imagen II en la página siguiente.

Esto aclara que la mercancía que los comerciantes ubicados en Cádiz usaban como base de sus negocios, no provenían o se extraían de la misma ciudad, sino que Cádiz actuó en todo este tiempo como un centro logístico, en el que se recibía la mercancía que iba para las Américas y se reubicaban en embarcaciones más apropiadas para ese tránsito y viceversa.

Una vez explicado todo esto, entraría en juego un conflicto de intereses para ambos bandos; el asediado y el asediador. Esta unión de intereses, provocó una nueva actividad a controlar por las fuerzas sutiles Aliadas surtas en Bahía, que era el contrabando legal o legalización del contrabando, por intereses mutuos. Véase imagen III.

Imagen II. Carta de D. Eusebio de Bardaxi a Mr. Henry Wellesley.



La Isla  
y Cadix son dos puntos  
aislados, que nada pro-  
ducen, y donde todo venia  
de la Costa vecina: cortada  
la comunicacion con ella,  
no queda mas arbitrio que  
acudir a puntos muy dis-  
tantes, y como la via del  
Mar depende de los vientos  
es siempre incierta y lar-  
ga. Se trata de que es  
necesario proveer desde el  
carbon inclusive hasta  
todo lo que es necesario  
para la vida: que no hay  
leña, maderas, ni aun  
arbustos para hacer  
las fajas.

Imagen III. Embarcación proveniente de Rota con Vino.

El Sr. D. José Vázquez Figueroa  
 que  
 tiene a su cargo la  
 conducción de la  
 carga de  
 vino lo ha autorizado con  
 el presente al Sr. D. José Vázquez Figueroa  
 por el cargo de Regencia  
 a D. D. Juan de la Cruz  
 Damián de los Ríos y  
 conduce en una veloz  
 No digo a D. D. Encarnación  
 de la Cruz de hoy  
 el presente, y como a  
 D. D. Juan de la Cruz  
 Damián de los Ríos  
 D. D. Vázquez Figueroa

Sr. D. José Vázquez Figueroa

Fuente: AGN "Álvaro de Bazán". Legajo 7051. Navegación entre particulares.

Este comercio con el enemigo o con las zonas ocupadas por el invasor, se dio durante los treinta meses del bloqueo, pues aunque el título incluye de 1810 a 1812, hay que aclarar que el bloqueo comenzó en febrero de 1810 y se levantó en agosto de 1812.

En definitiva, esta situación excepcional provocó, que las embarcaciones se volvieran las carretas que surtían la ciudad, cortado el acceso terrestre. Por tanto, al igual que cualquier embarcación sirvió para transportar mercancía, hasta o desde el puerto de Cádiz, podríamos decir lo

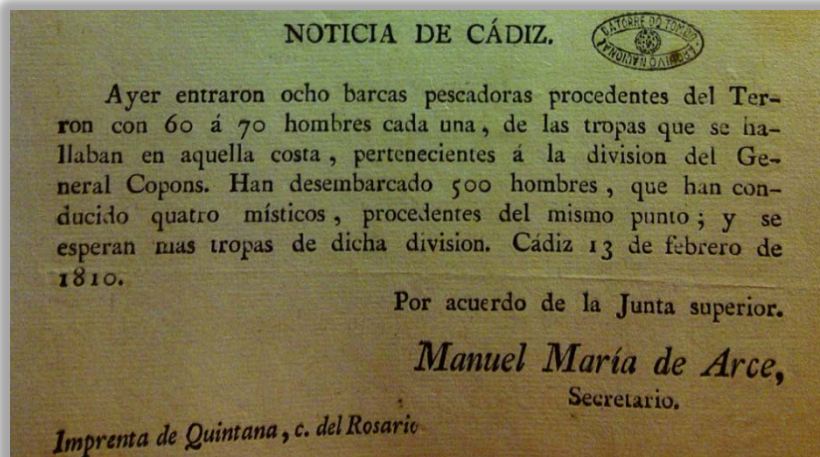


mismo en el caso de las tropas, sobre todo de las españolas, entrando ya en materia militar.

Este hecho, conllevó a que en varias ocasiones se utilizaron las embarcaciones surtas en Bahía para; cargar tropas, pertrechos y monturas, con la misión de transportarlas a algún punto en el que las fuerzas sutiles o la escuadra combinada, preparaban una incursión.

De tales casos mencionados, se recogen varias quejas de patrones portugueses, que viéndose obligados a hacer estos servicios, reclamaban el pago de los mismos. También se ha encontrado un aviso firmado por el Secretario de la Junta de Gobierno D. José María de Arce el 13 de febrero de 1810, en el que indicaba la entrada del Duque de Alburquerque y de sus tropas a la Isla de León. En el mismo documento, se incluyó una nota que indicaba que habían entrado 8 barcas pescadoras y 4 místicos con unos 1.000 efectivos de tropas en total, como se puede contrastar en la imagen IV.

Imagen IV. Transporte de tropas en naves pesqueras.





## V.- Embarcaciones.

Se puede confirmar que hasta un mínimo de 52 clases distintas de embarcaciones se dieron cita, desde el 1 de enero de 1810 hasta el 31 de diciembre de 1812, en el puerto gaditano<sup>8</sup>. A su vez, estas embarcaciones cumplían dos grandes funciones<sup>9</sup>; Mercantes y de Guerra<sup>10</sup>. De las que nos ocupa este trabajo, embarcaciones de la Armada, se han encontrado hasta 24 tipologías distintas. Estas fueron:

Balandra, Barca, Barco, Bergantín, Bote, Buque, Cachemarín, (Cachemarina o Quechemarín), Corbeta, Falúa o Faluca, Falúa-Lancha, Falucho, Fragata, Goleta, Jabeque o Xaveque, Lancha, Laúd o LLaúd, Lugre, Místico, Navío, Paquebot o Paquebote, Polacra, Queche, Tartana y Urca.

Como cada embarcación tiene su razón de ser<sup>11</sup>, y en esa época mucho más, debido a que la propulsión de las mismas era a vela o remo<sup>12</sup>, es obvio pensar que en base al trayecto, distancia, duración, carga, zonas, cantidad de pertrecho o dotación militar, etc... un tipo de embarcación era mejor que otro para un uso concreto.

## VI.- Metodología de elaboración la lista de embarcaciones incluidas en este trabajo.

---

<sup>8</sup> Más otros tantos registros que no indican el tipo exacto, sino: Embarcaciones menores, Otros buques o Naves en cruz.

<sup>9</sup> Pudiendo ser 3 si introducimos las embarcaciones pesqueras, pero al traer estas mercancías, se introducirán dentro de la rama "mercantes".

<sup>10</sup> Las embarcaciones correos españolas eran de guerra y se indicaban, indistintamente, embarcaciones de guerra o embarcaciones del Rey.

<sup>11</sup> O'SCANLAN, Timoteo. (1831): *Diccionario Marítimo Español*.

<sup>12</sup> O un híbrido entre las dos, como veremos más adelante.

La disposición de la información, dentro de cada embarcación y viaje, vendrá determinada por los siguientes datos<sup>13</sup>:

Bandera - Nombre - Alias - Tipo de Embarcación – Función – Código de Trazabilidad<sup>14</sup> - Toneladas - Fecha – Trayecto (entrada o salida) - Tripulación - Pago de Aduana - Nombre del Capitán, Patrón o Maestre - Puerto o Puertos de Origen (para las llegadas a Cádiz) - Días de Navegación (desde el primer puerto y/o desde el último) - Puerto o Puertos de Escala - Puerto o Puertos de Destino (para las salidas desde Cádiz) - Días de Navegación desde Cádiz - Consignatario o Despachante - Destinatario o Consignatario en destino – Dueño, Apoderado o Armador<sup>15</sup> - Mercancía - Caudales - Pasajeros – Fuente/s de la información<sup>16</sup>.

Las embarcaciones que componen esta sección, son aquellas que, en los distintos registros bibliográficos y documentales que recogieron el movimiento de buques en el puerto de Cádiz, lo hicieran manifestado algún nombre, denominación de la embarcación, o alias.

Para identificar una embarcación en concreto, se ha creído conveniente introducir un “código de trazabilidad” que permita saber la actividad realizada por dicha embarcación, en el puerto de Cádiz, de manera rápida y

---

<sup>13</sup> Cada embarcación, fuente y trayecto, presenta características distintas a la hora de representar los datos, por lo que no ha sido posible introducir para cada registro la misma información que se detalla en el párrafo 3º del punto 2, en el que se indica la disposición de la información.

<sup>14</sup> El código de trazabilidad se ha elaborado a partir de los datos relativos encontrados a cada embarcación.

<sup>15</sup> Pues según Fernández Pérez (1994), pp. 282: Poca atención se ha prestado al impacto social en los protagonistas directos de tales acontecimientos: las familias de comerciantes al por mayor residentes en Cádiz

<sup>16</sup> TNA: The National Archives London; AGN Uru.: Archivo Nacional de Uruguay; CCBA: Correo de Comercio de Buenos Aires; AGI: Archivo General de Indias; RG: El Redactor General; ATT: Archivo da Torre do Tombo; AMP: Arquivo da Marinha Portuguesa; BMP: Biblioteca da Marinha Portuguesa; G.R.: Gaceta de la Regencia; DM: Diario Mercantil; PGNR: El Procurador General de la Nación y del Rey.

Diario Marítimo Vigía de Cádiz; El Conciso; Gazeta del Gobierno de México; Partes semanales del Vigía.

accesible<sup>17</sup>. El código de trazabilidad diferencia a una embarcación del resto que tengan la misma denominación y que no posean alias<sup>18</sup>. Este código está compuesto por el nombre de la embarcación, la tipología y el conjunto de abreviaturas que componen las distintas acciones que realizó en el puerto de Cádiz.

La manera en la que se ha introducido una embarcación en la ficha, ha sido siguiendo los siguientes criterios:

1º Se establece una primera categoría general que la encabeza el nombre del país al que pertenecen<sup>19</sup>. En este caso, todas españolas.

2º La siguiente clasificación va precedida del nombre de la embarcación en orden alfabético.

3º Como fue habitual encontrar más de una embarcación de la misma bandera y bautizada con el mismo nombre, se ha introducido, también por orden alfabético, la tipología de dicha embarcación<sup>20</sup>.

4º Por último y para el caso en el que dos embarcaciones coincidan en todo lo anterior, se diferenciarán en el código de trazabilidad indicado.

Dentro de las fichas se podrá tener acceso, no solamente a lo ya mencionado: bandera, nombre, tipología,

---

<sup>17</sup> Sin tener que consultar el anexo final de este trabajo, compuesto por la base de dato completa elaborada para esta investigación y que cuenta con más de treinta mil registros. Lo que ayudará al lector, a priori, a conocer de una sola pasada la actividad de una embarcación concreta en el puerto de Cádiz.

<sup>18</sup> Según su bandera.

<sup>19</sup> Aunque para este trabajo solamente se incluyen las de guerra de bandera nacional, en Bahía estuvieron surtas durante todo el bloqueo, una media de 10 embarcaciones británicas diarias y 1 portuguesa.

<sup>20</sup> En este caso, se ha encontrado a la Fragata de Guerra Española Diana, de 40 cañones y a la Corbeta del mismo nombre y 22 cañones Diana.

funcionalidad y trazabilidad, sino también y según el caso, a: nombre del capitán, alias, consignatario, destinatario o despachante de la embarcación, otras denominaciones que posee, veces que aparece dicho buque en los registros, así como un apartado denominado “Otros Datos”, en los que se incluye aquella información trascendente, de cada embarcación, que no haya sido recogida en las definiciones ya mencionadas.

VI.I.- Listado por orden alfabético de los navíos españoles de guerra, involucrada en el movimiento portuario de la Bahía de Cádiz, de 1810 a 1812.

**Algeciras**; embarcación armada con 74 Cañones siendo su tipología Navío de Guerra. Aparece 8 veces en los registros del Puerto de Cádiz. Como capitán figura D. Francisco Maurell. Como destinatario el Rey y particulares. (Código de trazabilidad: Algeciras Navío e-SL-s\*FN\*e-s\*e-s).

**Argonauta**; su tipología era Navío Pontón. Aparece 1 vez en los registros del Puerto de Cádiz. (Código de trazabilidad: Argonauta Navío V).

**Asia**; embarcación armada con 64 Cañones siendo su tipología Navío de Guerra. Aparece 7 veces en los registros del Puerto de Cádiz. Como capitán figura Brig. D. Anselmo Gomendio. (Código de trazabilidad: Asia Navío e-s\*e-s\*AV\*e-s).

**Castilla**; su tipología era Navío Pontón. Aparece 2 veces en los registros del Puerto de Cádiz. (Código de trazabilidad: Castilla Navío DÑ\*V).

**Glorioso**; armado con 74 Cañones siendo su tipología Navío de Guerra. Aparece 3 veces en los registros del

Puerto de Cádiz. Como capitán figura CF. D. Joaquín Goñi. (Código de trazabilidad: Glorioso Navío D\*FN-s).

**Héroe**; armado con 74 Cañones siendo su tipología Navío de Guerra. Aparece 4 veces en los registros del Puerto de Cádiz. Como capitán figura CN. D. Tomas Ramerí. (Código de trazabilidad: Héroe Navío e-s\*e-s).

**Miño**; armado con 54 Cañones siendo su tipología Navío de Guerra. Aparece 7 veces en los registros del Puerto de Cádiz. Como capitán figura Brig. D. Ignacio de Olaeta. Como destinatario el Rey y Particulares. (Código de trazabilidad: Miño Navío s\*e-AN-s\*e-s).

**Montañés**; su tipología era Navío de Guerra. Aparece 2 veces en los registros del Puerto de Cádiz. (Código de trazabilidad: Montañés Navío V\*DÑ).

**Neptuno**; embarcación armada con 80 Cañones siendo su tipología Navío de Guerra. Aparece 1 vez en los registros del Puerto de Cádiz. Como capitán figura Brig. D. José Salomón. (Código de trazabilidad: Neptuno Navío).

**Plutón**; tipología Navío de Guerra. Aparece 3 veces en los registros del Puerto de Cádiz. (Código de trazabilidad: Plutón Navío DR\*D\*FN).

**Príncipe de Asturias**; embarcación armada con 112 Cañones siendo su tipología Navío de Guerra. Aparece 4 veces en los registros del Puerto de Cádiz. Como capitán figura CN. D. Diego Villagómez. (Código de trazabilidad: Príncipe de Asturias Navío FN\*SL\*AN-s).

**Purísima Concepción**; siendo su tipología Navío de Guerra. Aparece 4 veces en los registros del Puerto de

Cádiz. (Código de trazabilidad: Concepción Navío e-V\*D\*DÑ).

**San Francisco de Paula;** embarcación armada con 74 Cañones siendo su tipología Navío de Guerra. Aparece 33 veces en los registros del Puerto de Cádiz. Como capitán figura CN. D. José Calderón. (Código de trazabilidad: Francisco de Paula Navío D\*D\*D\*D\*D\*D\*D\*D\*D\*D\*D\*D\*D\*D\*D\*D\*D\*D\*FN-s).

**San Fulgencio;** embarcación armada con 64 Cañones siendo su tipología Navío de Guerra. Aparece 2 veces en los registros del Puerto de Cádiz. Como capitán figura Brig. D. Joaquín Rivera. (Código de trazabilidad: Fulgencio Navío AN-s).

**San Justo;** embarcación armada con 74 Cañones siendo su tipología Navío de Guerra. Aparece 12 veces en los registros del Puerto de Cádiz. Como capitán figura CN. D. José de la Guardia. (Código de trazabilidad: Justo Navío D\*D\*D\*D\*D\*FN-s).

**San Lorenzo;** embarcación armada con 74 Cañones siendo su tipología Navío de Guerra. Aparece 2 veces en los registros del Puerto de Cádiz. Como capitán figura D. Santiago Irizarri. (Código de trazabilidad: Lorenzo Navío AN-s).

**San Pablo;** embarcación armada con 74 Cañones siendo su tipología Navío de Guerra. Aparece 19 veces en los registros del Puerto de Cádiz. Como capitán figura CN. D. Antonio Vacaro. (Código de trazabilidad: Pablo Navío e-s\*FN\*e-s\*FN\*FN\*FN\*FN\*e-s\*FN\*FN\*e-s\*FN\*e-s).

**San Pedro de Alcántara;** embarcación armada con 64 Cañones siendo su tipología Navío de Guerra. Aparece 3

veces en los registros del Puerto de Cádiz. Como capitán figura CN. D. Antonio García de Quesada. (Código de trazabilidad: Pedro de Alcántara Navío e-162-s).

**San Ramón**; su tipología era Navío de Guerra. Aparece 3 veces en los registros del Puerto de Cádiz. (Código de trazabilidad: Ramón Navío e-V\*DÑ).

**San Telmo**; embarcación armada con 74 Cañones siendo su tipología Navío de Guerra. Aparece 7 veces en los registros del Puerto de Cádiz. Como capitán figura CN. D. Pedro de Mesa. (Código de trazabilidad: Telmo Navío e-AN-s\*e-s\*e-s).

**Santa Ana**; embarcación armada con 112 Cañones siendo su tipología Navío de Guerra. Aparece 3 veces en los registros del Puerto de Cádiz. Como capitán figura Brig. D. Ambrosio Justiniani. (Código de trazabilidad: Ana Navío SL\*AN-s).

**Santiago la América**; embarcación armada con 64 cañones siendo su tipología Navío de Guerra. Aparece 16 veces en los registros del Puerto de Cádiz. Como capitán figura Brig. D. Vicente Boz. (Código de trazabilidad: Santiago la América Navío s\*e-s\*e-s\*FN-s\*e-s\*e-s\*e).

**Terrible**; su tipología era Navío Pontón. Aparece 2 veces en los registros del Puerto de Cádiz. (Código de trazabilidad: Terrible Navío DÑ\*DÑ).

**Vencedor**; su tipología era Navío Pontón. Aparece 2 veces en los registros del Puerto de Cádiz. (Código de trazabilidad: Vencedor Navío DÑ\*DÑ).

**Vengador**; armado con 74 Cañones siendo su tipología Navío de Guerra. Aparece 1 vez en los registros del

Puerto de Cádiz. Otros datos: Llega desarmado, aparejado con Bandolas<sup>21</sup> y escoltado por el Navío británico Rodney. (Código de trazabilidad: Vengador Navío).

## VII.- Conclusiones.

1º Debido a la triple alianza entre británicos, portugueses y españoles, el bloqueo terrestre a la Isla de León y Cádiz, así como el bloqueo continental, no obtuvo el efecto previsto por Napoleón. Cádiz no cayó en manos francesas y el Reino Unido no lo hizo en bancarrota, todo gracias al comercio marítimo y a la supremacía naval alidada, sobresaliendo la británica.

2º Cádiz continuó siendo el principal puerto español, y siguió comportándose con su tradicional función de puerto logístico y redistribuidor de mercancías. Los comerciantes ubicados en Cádiz siguieron sus negocios mercantiles, a pesar de la delicada situación de la ciudad, contribuyendo a que el mayor porcentaje de las mercancías enviadas desde España hacia América, partieran desde el puerto gaditano y en buques españoles.

3º La actividad marítima, en sus vertientes mercantil y militar, se erigió como uno de los factores claves de la lucha contra Napoleón, y permitió la reunión en Cortes Generales y Extraordinarias, así como la promulgación de la Constitución Española de 1812. Una ciudad abastecida era lo único que permitía que otros factores obtuvieran éxito, en una situación tan extrema como es un bloqueo a una fortaleza o ciudad<sup>22</sup>.

---

<sup>21</sup> Segunda acepción de la RAE, que indica: f. Mar. Armazón provisional que, para seguir navegando, se pone en el buque que ha perdido algún palo por cualquier accidente. En bandolas: 1. loc. adv. Mar. Con bandolas en lugar de palos.

<sup>22</sup> LÓPEZ MOLINA, Luis. (2013): *Las claves que provocaron que la ciudad no sucumbiera, como muchas otras ciudades europeas, en las manos de tan potente*



## VIII.- Fuentes.

Archivo del Museo Naval (Madrid).

Archivo General de Indias (Sevilla).

Archivo General de la Nación Argentina (Buenos Aires).

Archivo General de la Nación Uruguay (Montevideo).

Archivo General de Marina “Álvaro De Bazán” (Viso del Marqués).

Archivo Histórico Nacional (PARES)

Archivo Histórico Provincial de Cádiz.

Archivo Municipal de Cádiz.

Arquivo da Marinha Portuguesa (Lisboa).

Arquivo da Torre do Tombo (Lisboa).

---

*ejército, se pueden resumir en: a) Posición geográfica. b) Capacidad militar: Fuerzas militares suficientes para defender la Plaza en un primer envite, ayudado por las características propias de la Isla de León. c) Alianza española ofensiva y defensiva con el Reino Unido y Portugal. d) Atmósfera ciudadana y nivel intelectual: Ciudad portuaria, puerta de entrada de personas, ideas, culturas y nuevas inquietudes venidas de todo el mundo. e) Burguesía con grandes lazos comerciales y recursos económicos. f) Corriente abierta de pensamiento en relación al de la época. g) Lealtad a Fernando VII. h) Factor económico: Relaciones comerciales, experiencia previa e instrumentos financieros necesarios para el comercio marítimo de corta y larga distancia. i) Último enclave en el que se habían refugiado: intelectuales, políticos, nobles, clérigos, comerciantes, etc.... j) Alguno más, que no se destaca por no ser tan trascendente o recogido, en parte, en algunas de las claves mencionadas anteriormente. [.....] Obviamente, y previo a todos los factores mencionados, para elaborar y promulgar una Constitución de corte liberal, ha de existir una situación de voluntad y consenso de sus conciudadanos, en este hecho tan trascendente y determinante en el cambio político de una nación. Partiendo de esta premisa, es evidente que este factor económico no es el que provocó que se elaborase la Carta Magna sino, el que bajo ese escenario, permitió la culminación y la posterior promulgación de la Constitución de 1812, logrando mantener avituallada la ciudad, para que con las fuerzas existentes en la misma, las alianzas externas y la voluntad, del conjunto de la ciudadanía, de resistirse a la dominación napoleónica, se consiguiera que la urbe no fuera conquistada."*

Sección Ministerio de Negocios Extranjeros (MNE).

Arquivo Ultramarino (Lisboa).

The National Archives (Londres).

Biblioteca da Marinha Portuguesa (Lisboa):

Gazeta de Lisboa (1810-1812).

Biblioteca da Universidade Católica (Lisboa):

Correio Mercantil e Económico de Portugal: MC  
10509

Biblioteca da Universidade de Coimbra:

Jornal de Coimbra.

Biblioteca de Derecho y Ciencias del Trabajo de la  
Universidad de Sevilla.

Biblioteca de la Facultad de Humanidades de UdeLaR  
(Montevideo):

Suplemento a la Gazeta del Comercio de Cádiz (13  
de febrero de 1810).

Biblioteca de Temas Gaditanos Juvencio Maeztu:

Diario Marítimo de la Vigía. Partes diarios 1810 y  
1811.

Partes semanales del Vigía. 14 semanas de 1812.

Diario Mercantil de Cádiz (desde el 01/01 al  
15/03/1812).

Biblioteca José Celestino Mutis:

El Conciso.

Biblioteca Provincial de Cádiz:

Diario Mercantil de Cádiz (1811-1812).

Biblioteca Virtual de Prensa Histórica (España):

El Redactor General (1812).

Curia de Montevideo.

Museo, Biblioteca y Archivo Mitre (Buenos Aires):

Documentos del Archivo de Belgrano.  
Correo de Buenos Aires

Museo de la Biblioteca Nacional de Uruguay  
(Montevideo):

Correo de Buenos Aires de 1810.  
Gazeta de Montevideo.  
Gazeta de Buenos Aires  
Gazeta de Caracas.  
Correio Braziliense ou Armazen Literario (1811).  
El Telégrafo Americano (oct/1811-feb/1812).

#### IX.- Bibliografía.

FISHER, John Robert. (1993): El Comercio entre España e Hispanoamérica (1797-1820). Madrid, Banco de España, Servicio de Estudios. Págs. 20 y 21.

LEPORE, Amedeo. (2003-04): "Le Vicende dei Traffici Coloniali e L'Attività di Un'Impresa Mercantile a Cadice nel período del Blocco Continentale". En TIEMPOS MODERNOS 9. ISSN: 1139-6237. *Il mediterraneo napoleonico: spazi, merci, idee.*

LÓPEZ MOLINA, Luis. (2012): “Buques y Mercancías en el Cádiz de 1812”. Cádiz, El Conciso – Grupo Joly - Cádiz 1812-2012 - Publicación del Bicentenario núm. 7 mes de Julio (pg. 6).

LÓPEZ MOLINA, Luis. (2013): “Claves de Éxito para Elaborar y Promulgar la Constitución en una ciudad sitiada”. En: CASTRO PAEZ, Encarnación, CERVERA CORBACHO, Pedro y BOCANEGRA VALLE, Ana. – eds. (2013). Historia y desafío de la edición en el mundo hispánico. Actas del II Foro Editorial de Estudios Hispánicos. Cádiz, Servicios de publicaciones de la Universidad de Cádiz:

O'SCANLAN, Timoteo. (1831): *Diccionario Marítimo Español*. Madrid, Museo Naval.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA - RAE (2001): *Diccionario de la lengua española*. 22ª edición. Madrid, Espasa-Calpe.

TORREJÓN CHAVES, Juan. (2009): “Emancipación de Hispanoamérica y Guerra Económica: La Actividad Corsaria”. Madrid, Revista General de Marina, Agosto-Septiembre.

## **CONTEXTO SINDICAL Y CONFLICTO COLECTIVO EN LA PROVINCIA DE CÁDIZ: LA USO EN LA TRANSICIÓN**

Eva Bermúdez Figueroa. [eva.bermudez@uca.es](mailto:eva.bermudez@uca.es)  
Beltrán Roca Martínez. [beltran.roca@uca.es](mailto:beltran.roca@uca.es)

### **Departamento:**

Economía General, área de Sociología

### **Universidad:**

Cádiz

### **Resumen:**

En esta comunicación se reconstruyen y analizan las relaciones laborales en la provincia de Cádiz durante la transición. Se centra en dos nichos mayoritarios de empleos directos e indirectos en sector industrial, a través de la evolución de la Unión Sindical Obrera en la durante los primeros años de la Transición a la democracia (1976-1980). Se parte de la premisa de que la trayectoria de este sindicato en la provincia de Cádiz refleja las tensiones internas, marcos de referencia y dinámicas organizativas la organización sindical en su conjunto. Se utilizan los concepto de régimen de fábrica de Burawoy, de identidad sindical de Hyman y de particularismo militante de Harvey, para analizar: primero, el proceso de constitución de la USO en la provincia con el apoyo de un sector de la Iglesia católica; segundo, la implantación y la acción sindical del sindicato en dos sectores clave del tejido laboral gaditano, la construcción naval en la Bahía de Cádiz y el sector bodeguero en el Marco de Jerez, en los que en este periodo la USO lograría mayor respaldo que Comisiones Obreras; y, por último, la expulsión de toda la federación territorial de Cádiz por parte de la ejecutiva nacional con motivo de conflictos internos y la reconstrucción de un sindicalismo autónomo agrupado en torno a la Confederación Libre y Autónoma de Trabajadores, que tendría pocos años de vida.

**Palabras Clave:** *Construcción Naval, Marco del Jerez, sindicalismo, transición, acción colectiva*

## **Clasificación JEL: J5, J51, J53**

### **1. Introducción**

El estudio sobre el movimiento obrero en la Transición española ha tendido a centrarse en el papel de las centrales que terminaron hegemonizando el campo sindical, Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT). No cabe duda de que dichas organizaciones, y sus partidos políticos afines, el Partido Comunista de España (PCE) y el Partido Socialista Obrero Español (PSOE), fueron actores clave de dicho periodo; sin embargo, otras fuerzas sindicales y políticas, que -salvo honradas excepciones- han sido ignoradas por la historiografía oficial hasta hace relativamente poco tiempo, también jugaron un papel destacado. Este es el caso de la Unión Sindical Obrera (USO), que en 1978, en la época de expansión del movimiento obrero en España, afirmaba tener 550.000 afiliados<sup>1</sup>, y de cuya trayectoria existen escasas publicaciones.

Esta comunicación pretende responder a ese vacío historiográfico. Se propone reconstruir y analizar la evolución de la Unión Sindical Obrera en la provincia de Cádiz durante los primeros años de Transición a la democracia (1976-1981). Se parte de la premisa que la trayectoria de este sindicato en la provincia de Cádiz refleja las tensiones internas, marcos de referencia y dinámicas organizativas la organización sindical en su conjunto. Se utiliza la noción de régimen de fábrica de Burawoy, la propuesta de Hyman sobre la identidad, ideología y estrategia de las organizaciones sindicales, y el concepto de particularismo militante de Harvey para analizar el proceso de constitución de la USO, su implantación en el tejido laboral gaditano, la expulsión de toda la estructura territorial de Cádiz y, finalmente, la reconstrucción de un sindicalismo autónomo agrupado en torno a la Confederación Libre y Autónoma de Trabajadores (CLAT), que tendría pocos años de vida.

Este trabajo se basa principalmente en testimonios orales de los protagonistas de aquella época. La técnica principal de recogida de información ha sido la entrevista semi-estructurada, que se ha llevado a cabo a través de un muestreo intencional. En concreto, se han analizado 25 entrevistas. Una parte (15) de éstas entrevistas fueron realizadas en 2008 como parte de un proyecto de investigación finalizado sobre la lucha sindical en el

---

<sup>1</sup> Oliet Palá, A., "La concertación social en la transición. La génesis de un modelo de intercambio", *Espacio, tiempo y forma. Serie V, Historia contemporánea*, 13 (2000), 441-482.

astillero de Puerto Real<sup>2</sup>: 14 a sindicalistas del astillero de Puerto Real (siete de ellos pertenecientes a la USO en el periodo de Transición a la democracia) y un abogado laboralista que trabajó durante más de veinte años para el Colectivo Autónomo de Trabajadores (CAT), procedente de la USO. Las otras 10 entrevistas fueron realizadas en 2016 a antiguos sindicalistas de la USO y el Sindicato Autónomo de la Vid (SAVID) del Marco de Jerez. A través de esta técnica dialógica se solicitó a los sujetos que narraran en sus propios términos sus experiencias biográficas, laborales y sindicales, haciendo énfasis en el periodo de construcción de la USO y las luchas laborales. Las entrevistas, además, permitieron preguntar por sus motivaciones ideológicas y religiosas con el objeto de acceder a sus marcos de referencia<sup>3</sup>. Las fuentes orales han sido complementadas con el análisis de documentos (como folletos, actas de reuniones, fotografías y noticias de prensa de dicho periodo) a los que se ha tenido acceso por medio de los sujetos entrevistados.

La comunicación comienza exponiendo los tres conceptos clave en los que se basa la perspectiva teórica del estudio: régimen de fábrica<sup>4</sup>, identidad sindical<sup>5</sup> y particularismo militante<sup>6</sup>. A continuación describe el papel de los círculos cristianos en la reconstrucción del movimiento obrero gaditano en el tardofranquismo y en el periodo de Transición, relacionándolo con el marco político y económico más general. Posteriormente se analiza el desarrollo de la USO en dos sectores clave de la economía gaditana: la construcción naval en la zona de la Bahía de Cádiz, y el sector bodeguero en el Marco de Jerez. Se han elegido ambos sectores por ser aquellos en los que esta central sindical adquirió mayor protagonismo, logrando superar incluso a CCOO y UGT en determinados periodos. Por último, este trabajo describe y analiza el proceso de declive de la USO a finales de la década de 1970 y la creación de nuevas organizaciones sindicales autónomas.

## **2. Marco teórico: régimen de fábrica, identidad sindical y particularismo militante**

---

<sup>2</sup> Proyecto ANONIMIZADO

<sup>3</sup> Snow, D. A. y Benford, R. D., "Ideology, Frame Resonance, and Participant Mobilization, en [B. Klandermans, H. Kriesi y S. Tarrow S (eds.)], *From Structure to Action: Social Movement Participation Across Cultures*. Greenwich, JAI Press, 1988.

<sup>4</sup> Burawoy, M., "Between the Labour Process and the State: the Change Face of Factory Regimes under Advanced Capitalism", *American Sociology Review*, 48 (5), (1983), 587-605.

<sup>5</sup> Hyman, R., *Understanding European Trade Unionism. Between Market, Class & Society*. London, Sage, 2001.

<sup>6</sup> Harvey, D., *Espacios del capital. Hacia una Geografía Crítica*. Madrid, Akal, 2007.

El concepto de régimen de fábrica (factory regime) de Burawoy<sup>7</sup> permite estudiar las relaciones laborales teniendo en cuenta tanto el papel del Estado en la producción como la influencia del sistema económico en el propio Estado, superando enfoques reduccionistas que habían predominado durante cierto tiempo y otorgaban una falsa autonomía a lo político por un lado, o a lo económico, por otro. Régimen de fábrica se refiere a la forma política general de producción, incluyendo tanto los efectos políticos del proceso de trabajo como los aparatos políticos de producción<sup>8</sup>. El concepto permite conectar los procesos de trabajo concreto con los sistemas más amplios de relaciones laborales<sup>9</sup>.

Burawoy distingue tres tipos de regímenes industriales -despótico de mercado, hegemónico y hegemónico despótico- que además, presentan importantes variaciones según el contexto nacional y el tipo de sector industrial del que se trate<sup>10</sup>. El modelo despótico, según el autor, es propio de países con mercado de trabajo desregulados y se caracteriza por cuatro elementos: la subordinación real del trabajo al capital; la separación de la concepción de la ejecución; la dependencia del trabajador del empresario a través de la venta de la fuerza de trabajo a cambio del salario; y, finalmente, que el Estado sólo preservará condiciones externas de producción y, en particular, no regulará directamente ni las relaciones entre los capitalistas ni el proceso de producción y sus aparatos. El hegemónico, en cambio, se caracterizan por una fuerte intervención estatal con el objeto de lograr compromisos entre trabajo y capital. Esto se realiza a través de mecanismos como la seguridad social, la afiliación sindical obligatoria o la negociación colectiva. El tercer tipo, el régimen hegemónico despótico, es propio de contextos con una economía globalizada y constantes flujos internacionales de capital que afectan poderosamente a la organización del trabajo. En estos contextos los trabajadores se enfrentan a nuevas formas de despotismo, ante la amenaza de perder sus empleos por procesos de reconversión, regulación de empleo o deslocalización.

Los regímenes de fábrica subrayan cómo las complejas relaciones sociales que moldean el cambio industrial en determinados enclaves geográficos y contextos históricos superan generalizaciones extendidas sobre las implicaciones de la desaparición del

<sup>7</sup> Burawoy, M., "Between the Labour Process", op. cit.

<sup>8</sup> Burawoy, M., *The Politics of Production: Factory Regimes under the Capitalism and Socialism*. London, Thetford Press Ltd, 1985, 87.

<sup>9</sup> de la Garza Toledo, E., *La formación socioeconómica neoliberal: debates teóricos acerca de la reestructuración de la producción y evidencia empírica para América Latina*. México, Plaza y Valdés, 2001, 56.

<sup>10</sup> Burawoy, M., *The Politics of Production*, op. cit.



trabajo industrial<sup>11</sup>. A través de dinámicas de privatización, desindustrialización ("reconversión"), especulación y movilidad, en un contexto con un horizonte neoliberal, resultado de una circulación de capital sin precedentes que facilita la competición internacional por las inversiones y mercados globales, el trabajo industrial español fue drásticamente reducido y los trabajadores perdieron muchos de sus derechos. Este cambio de régimen industrial afectó inevitablemente a grupos particulares de trabajadores históricamente situados, que respondieron de manera colectiva a los desafíos de su época.

La particularidad del caso español es que, a diferencia del resto de países del entorno, pasó en pocos años desde un régimen hegemónico característico del franquismo a un régimen despótico hegemónico propio de países capitalistas avanzados. El rápido tránsito de un modelo a otro fue origen de fuertes contradicciones sociales, que unidas a la crisis del petróleo de 1973 y a la coyuntura política, constituyeron un clima fértil para el resurgir del movimiento obrero.

La teoría de Hyman<sup>12</sup> sobre el "triángulo eterno" (entre mercado, clase y sociedad), permite estudiar las identidades y prácticas de las organizaciones en diferentes contextos nacionales, caracterizados como regímenes de fábrica en la propuesta de Burawoy. Hyman diferencia tres grandes tipos ideales de orientaciones ideológicas en los sindicatos: al mercado, a la clase y a la sociedad. Así, algunas organizaciones sindicales han limitado su acción a la defensa de los intereses inmediatos de sus afiliados, circunscribiendo su acción al ámbito de la empresa y el centro de trabajo (business unionism). Otras, en cambio, se han preocupado por cuestiones de justicia social, y han tratado de representar intereses sociales más amplios, negociando políticas sociales y participando en espacios de concertación. Esta tradición ha sido característica de sindicatos social-demócratas y demo-cristianos. Por último, un tercer modelo sindical se refiere a aquellos sindicatos que tienen un componente claramente anticapitalista y revolucionario, aspirando de avanzar los intereses de clase a través de la movilización sociopolítica y la militancia.

El estudio general sobre las identidades y estrategias sindicales debe ser complementado con análisis sobre la implantación y las prácticas sindicales en territorios concretos.

---

<sup>11</sup> Lee, Ching Kwan, "Raw encounters: Chinese managers, African workers and the politics of casualization in Africa's Chinese enclaves", en [L. Fraser y M. Larmer (eds.)], *Zambia, Mining and Neoliberalism. Boom and Bust on the Globalized Copperbelt*. New York, Palgrave Macmillan, 2010.

<sup>12</sup> Hyman, R., *Understanding European Trade Unionism*, op. cit.

Como Foweraker ha puesto de manifiesto, con frecuencia los estudios sobre las organizaciones políticas y sindicales en España se han centrado en los documentos procedentes de los órganos centrales (generalmente localizados en el exilio), pero en un contexto de clandestinidad y de lucha extralegal en muchas ocasiones el papel de dichos órganos tenía una escasa incidencia en las prácticas reales de la militancia<sup>13</sup>. Se hace necesario, por tanto, una aproximación que preste atención a los anclajes de dichas organizaciones en los territorios y comunidades.

Para tal fin, el concepto de particularismo militante, utilizado por Harvey<sup>14</sup> puede ser de gran utilidad. Particularismo militante son formas de acción colectiva y visión política compartidas por un buen número de personas en determinados lugares y momentos. Una de las características de los particularismos militantes es que son difícilmente extensibles a otros contextos geográficos e históricos. La memoria social, las redes relacionales y las identidades colectivas, basadas en complejas tramas de relaciones sociales ancladas en determinados lugares, dan forma a vigorosas y distintivas formas de militancia local<sup>15</sup>. Organizaciones sindicales y políticas pueden crecer y actuar de manera influyente en dichos contextos locales, pero con frecuencia las visiones y estrategias desarrolladas en dichos enclaves entran en contradicción con las orientaciones ideológicas y líneas estratégicas de dichas organizaciones en otras escalas (regional o estatal).

Partiendo de la tipología propuesta por Hyman, este artículo prestará atención a cómo los cambios en los regímenes de fábrica en España en la década de 1970 suponen el contexto en el que la Unión Sindical Obrera define su identidad, con claras tensiones internas y procesos de escisión. Para ello, se estudiará el caso de la provincia de Cádiz, un territorio en el que dicha organización sindical se nutrió y configuró importantes particularismos militantes, en concreto en el sector bodeguero del Marco de Jerez y la construcción naval de la Bahía de Cádiz.

### **3. Cristianos en el movimiento obrero y orígenes de la USO en Cádiz**

---

<sup>13</sup> Foweraker, J., *La democracia española. Los verdaderos artífices de la democracia en España*. Móstoles: Arias Montano Editores, 1990.

<sup>14</sup> Harvey, D., *Espacios del capital*, op. cit.

<sup>15</sup> Roca B. y Díaz, I., "De la tierra a los supermercados. El Sindicato Andaluz de Trabajadores como ejemplo de particularismo militante y de renovación sindical", *Anuari del Conflicto Social*, 2012, (2013), 855-876.

Durante la dictadura, un importante sector de la Iglesia católica se va separando de la línea nacional-católica afecta al régimen de Franco, y va dando cobertura a la reestructuración del movimiento obrero y las luchas laborales. En 1946 se fundó la Hermandad Obrera de Acción Católica (HOAC), por dirección de la jerarquía eclesiástica, con el objeto de dar respuesta a la creciente desafección de los trabajadores al sistema político y sus problemas socio-económicos. Pronto se extendió por todo el territorio nacional y se instaló en la provincia de Cádiz. En 1951, con los mismos objetivos, se creó la Juventud Obrera Católica (JOC), especializada en los jóvenes trabajadores y su problemática, y que se acercaría a la HOAC.

El movimiento de la HOAC y la JOC en Cádiz tiene como núcleo inicial la parroquia de San Francisco Javier de la Barriada de la Paz de la capital gaditana, con el párroco Miguel Mougán a la cabeza. Desde allí se llevó un intenso trabajo de concienciación y denuncia. Estuvo expuesta a control policial y detenciones en comisaría, que afectaron especialmente a los líderes de la HOAC de aquel momento, como Antonio Aragón, Paco Medina, Manolo Ocaña, Hipo, Añino, o el médico portuense Jaime San Narciso. A pesar de ello, el apoyo del obispo Añoveros a los hoacistas logró contener la represión en numerosas ocasiones<sup>16</sup>.

La HOAC y la JOC contribuyeron al movimiento obrero gaditano en una doble dirección. Por un lado, propiciaron un armazón ideológico y doctrinal para respaldar a los curas progresistas, favoreciendo que algunos de ellos llegaran a formar parte del movimiento de curas obreros. Por otro lado, estas asociaciones seculares ofrecieron lugares seguros de reunión, debate y almacenamiento de propaganda sindical en la clandestinidad, estimularon la formación de cuadros sindicales, denunciaron las injusticias laborales de acuerdo con la Doctrina Social de la Iglesia, e incluso llegaron a apoyar directamente reivindicaciones y luchar laborales concretas<sup>17</sup>.

Poco a poco, desde estos espacios cristianos obreros se impulsó, por un lado, el movimiento de curas obreros, que desempeñaron un papel destacado en las luchas sindicales gaditanas, con sacerdotes como Ramón Gaitero, José Vitini o José Fajardo, entre otros; y, por otro lado, fue adquiriendo forma la idea de promover un sindicalismo

---

<sup>16</sup> Millán Chivite, J. L., "Cádiz en el siglo XX", en [F. J. Lomas Salmonte (ed.)], *Historia de Cádiz*. Madrid, Silex Ediciones, 2005, 889-890.

<sup>17</sup> Torres Barranco, F. J., "Los movimientos obreros especializados de Acción Católica de la diócesis de Cádiz: JOC y HOAC. Una aproximación histórica y apostólica", *Trocajero*, 27, (2015), 101-121.

de inspiración cristiana y socialista, siguiendo el ejemplo de la CGIL (Confederazione Generale Italiana del Lavoro) italiana, fundada en 1948, y la CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail) francesa, reagrupada en 1944-1945 tras la liberación de Francia y que mantuvo la línea cristiana hasta mediados de la década de 1960, en la que se impuso el sector favorable a la "desconfesionalización".

Así en 1961 se constituye en la clandestinidad la Unión Sindical Obrera (USO) en Madrid, y a los pocos meses se forman grupos en Cádiz, y desde ahí se va extendiendo a numerosos sectores laborales de la provincia. La USO en sus estatutos iniciales, se identificaba con el socialismo autogestionario: "organizar la lucha y la concienciación de todos los trabajadores para transformar la empresa capitalista, que antepone el beneficio a los intereses colectivos, hacia una organización del trabajo más humana, creativa y de autogestión"; aunque la adscripción ideológica era bastante ambigua, y dependía de la militancia y el liderazgo de cada momento en los diferentes niveles territoriales y sectoriales del sindicato. En la provincia de Cádiz, la corriente autogestionaria tuvo una fuerte presencia. Sebastián González, hoacista y dirigente de la USO en Jerez por aquel entonces, por ejemplo, recuerda cómo llegaron publicaciones de la antigua Yugoslavia que se distribuyeron entre sus círculos:

"Los sindicatos nos planteamos, especialmente la USO, se planteó... Nosotros desde Yugoslavia recibimos una ayuda, unos materiales, libros como: ¿Qué es la autonomía?, ¿Qué es la autogestión?, sobre los concejos de barrios, o sea, toda una serie de cosas que estaban bien para los italianos que llevaban tiempo trabajando en libertad y para los franceses que también tenían mucho interés".

Los cambios políticos a nivel estatal propiciaron el desarrollo del sindicalismo en la clandestinidad además de cambios en los regímenes industriales. El Plan de Estabilización Económica, aprobado por el Gobierno en 1959, con el objeto de liberalizar la economía y favorecer el crecimiento económico, supuso una mayor apertura del régimen. La Ley de Convenios, aprobada un año antes, en 1958, ofrecía nuevos -aunque estrechos- canales de representación de los trabajadores y de reivindicación laboral a través del Sindicato Vertical. Ambas políticas crearon un clima favorable para la reconstrucción del movimiento obrero, abriéndose una etapa de

incremento progresivo de la movilización obrera que duraría hasta la muerte del dictador<sup>18</sup>.

En el interior de la Iglesia Católica se seguían produciendo transformaciones. En 1966 se produce una crisis en el seno de Acción Católica, que reflejó la creciente ruptura en las organizaciones seglares con el régimen franquista. El Concilio Vaticano II, en 1968, reflejó un cambio de orientación en toda la Iglesia, acercando el evangelio a los problemas de pobreza y desigualdad, y reforzando en España al sector eclesiástico que se oponía a la dictadura.

La USO, al igual que Comisiones Obreras, abogó por la estrategia de infiltrarse en el Sindicato Vertical franquista, para aprovechar los recursos y el espacio político<sup>19</sup>. Hasta 1967 USO colaboró en la creación de Comisiones Obreras para organizar la lucha dentro del régimen franquista, pero en dicha fecha, debido a la creciente influencia ejercida por el PCE sobre las Comisiones Obreras, la USO se separó definitivamente de dicha organización. La estrategia de USO, respaldada por la HOAC y la JOC, incluyó también la formación de cuadros, consiguiendo capacitar a los principales líderes del movimiento obrero gaditano de la época, como Esteban Caamaño (del sector bodeguero portuense), Sebastián González (sector bodeguero jerezano), José Luis Rodríguez Añino (la construcción naval de Cádiz), Manuel Cañas Sánchez (Bazán S.A. de San Fernando) e Isidro Gálvez<sup>20</sup>.

La estrategia de infiltración en el Sindicato Vertical facilitó la reactivación de la reivindicación obrera en la provincia, permitiendo participar en la negociación de convenios y compaginar la lucha legal y extralegal. Además, permitió que USO y CCOO adquirieran una experiencia y nivel de implantación mucho mayor que las organizaciones sindicales históricas, Unión General de Trabajadores (UGT) y Confederación Nacional del Trabajo (CNT), que habían rechazado participar en las estructuras sindicales del régimen franquista. Según los testimonios de los informante, en ese contexto la USO no tenía afiliados, sino que formaron una red integrada por número reducido de cuadros que posteriormente se presentaban a las elecciones de los jurados de empresa. Coloquialmente se denominaba "verticalistas" a los falangistas y

<sup>18</sup> Sánchez Recio, G., "El Sindicato Vertical como instrumento político y económico del régimen franquista", *Pasado y Memoria. Revista de Historia Contemporánea*, 1, (2002), 1-37.

<sup>19</sup> Foweraker, J., *La democracia española*. op. cit.

<sup>20</sup> Mellado Morales, J. D., *1973-1983 Crónica de un sueño. Memoria de la transición democrática en Cádiz*. Sevilla, Centro de Estudios Andaluces, 2004.

adeptos al régimen que estaban en el sindicato Vertical, y "democráticos" a los que estaban infiltrados desde las organizaciones de izquierda. Los militantes de estas redes clandestinas llevaban también una intensa labor de propaganda, tanto sindical como política.

En dicha época los líderes de las organizaciones sindicales mantenían reuniones clandestinas en playas de El Puerto (como La Puntilla o Valdelagrana), iglesias o bares. La propaganda la escondían en parroquias o domicilios de personas no fichadas por la policía. El médico portuense, Jaime San Narcisco, compró un "cuatro latas" (Renault 4) a la organización, que fue utilizado para la distribución de propaganda y para viajar por todo el estado a reuniones de coordinación de la USO. De este modo, y a pesar de la represión a los dirigentes (en forma de multas, detenciones e interrogatorios y tortura), en la segunda mitad de la década de 1970, una vez legalizadas las organizaciones sindicales, la USO se convertiría en la principal fuerza sindical en el sector del metal gaditano (principalmente en los astilleros de Cádiz y Puerto Real, Construcciones Aeronáuticas S.A. y Bazán S.A.), con alrededor de 12.000 afiliados, y en el sector bodeguero del Marco de Jerez. La provincia de Cádiz se convirtió en uno de los bastiones de la USO<sup>21</sup>, con 14 federaciones de ramo, como Administración Pública, Sanidad, Artes Gráficas, Comercio, o Banca. Buena parte de su militancia estuvo influida por las ideas socialistas autogestionarias y católicas.

#### **4. La USO en el sector de la construcción naval gaditana**

Los tres astilleros gaditanos (de Cádiz, Puerto Real y San Fernando), pertenecientes los dos primeros a Astilleros Españoles S.A. y el tercero a Bazán, las tres empresas públicas, constituían la principal fuente de empleo de la Bahía de Cádiz. En su momento de máximo esplendor, empleaban directa o indirectamente -a través de empresas auxiliares- a alrededor de 40.000 trabajadores. Dichos enclaves fueron un terreno fértil para el desarrollo del sindicalismo, de ideologías opuestas al franquismo y de repertorios de acción colectiva caracterizados por su radicalidad<sup>22</sup>, reforzadas por

<sup>21</sup> Piñero Blanca, J., "El motor del cambio: asociacionismo y sociabilidad en la provincia de Cádiz, 1973-1983", en [R. Quirosa Cheyrouze (ed.)], *Historia de la Transición en España: sociedad y movimientos sociales*, Almería, Universidad de Almería, 2009.

<sup>22</sup> Florido, D.; Roca, B.; Gutierrez, J.L. "Tightening the screws. Autonomy, collective action and violence in the shipyard of Puerto Real during the second shipbuilding restructuring", *Anthropological Quarterly*, 86 (3), (2013), 891-921.

unas culturas del trabajo particulares que arraigaron tanto en los trabajadores como en las comunidades en las que residían.

A pesar de la clandestinidad, la militancia de USO y CCOO se presentaba individualmente a las elecciones del jurado de empresa desde la década de 1970 en los tres astilleros gaditanos. Actuaban así dentro del estrecho margen que el "Sindicato Vertical" concedía para la negociación colectiva y la representación de los trabajadores. Eso hizo que USO y CCOO tuvieran más militancia, experiencia y proyección que UGT en aquellos momentos.

En el astillero de Puerto Real destaca el liderazgo de Pepe Zorrilla, a quien los sindicalistas entrevistados recuerdan como un hombre con una visión extraordinaria. Zorrilla desempeñó el cargo de secretario del jurado de empresa en la década de 1970, y participó activamente en las negociaciones y luchas por los convenios colectivos, defendiendo subidas salariales lineales en lugar de porcentuales con el objeto de ir reduciendo las desigualdades entre las diferentes categorías.

En 1977, con los sindicatos ya legalizados, ante los signos evidente de una reconversión del sector de la construcción naval a nivel estatal, los militantes de USO, CNT, CCOO y UGT organizan encierros y movilizaciones en defensa del empleo, buscando en todo momento el apoyo de la comunidad<sup>23</sup>. A principios de 1977 comienzan las movilizaciones contra la reconversión. La primera acción fue un encierro en Parroquia de la Divina Pastora de la ciudad de San Fernando, impulsada inicialmente por militantes de USO y CNT, a los que luego se suman los restantes sindicatos. Así lo explicaba Pepe Gómez, sindicalista de USO en aquella época en el astillero de Puerto Real que posteriormente tendría un rol destacado como militante de CNT:

"Allí planifico una propuesta de encierro. Eso es en el año 77. Que lo boicotea el Barroso. Nos quedamos primero 16 en el comedor. Yo busco los tableros, mantas de los barcos, empezamos a organizar aquello incluso contra gente de mi propio sindicato, de la USO. Que no era conveniente, por aquello de la unidad... el mismo discurso de siempre. Se monta un encierro, 16 o 17 días. Montamos una biblioteca. Debates todas

---

<sup>23</sup> Pérez de Guzmán S., "Negociación colectiva, acción sindical e intercambio político. Un planteamiento teórico apoyado en el análisis de las relaciones laborales en los astilleros de Cádiz", *Papers: Revista de Sociología*, 97(4), (2012), 773–794.

las noches. Al otro día éramos 30, y 40, y 100, y 300, y 400. Bueno, aquello fue ya una cosa impresionante. Con huelgas de hambre. Nos íbamos a la carretera todos los días. Nos encadenamos" (Pepe Gómez, ex militante de la USO en el astillero de Puerto Real, entrevista realizada en 2008 en Puerto Real).

Paralelamente de ese proceso, realizan una intensa campaña de información y movilización en la sociedad civil de la Bahía de Cádiz, que culmina en agosto de ese año en la que los informantes consideran la primera manifestación masiva por el problema de la construcción naval en Cádiz, en la que participaron 10.000 personas. Durante esos meses van compaginando movilizaciones en las ciudades de la Bahía con encierros en el interior de la factoría. Las aportaciones de Antonio Carbú, trabajador afiliado a USO y letrista de Carnaval, fueron significativas para la elaboración de pancartas.

Ante la situación de crisis y los problemas del sector los sindicatos, junto a trabajadores elegidos en asamblea y representantes de la empresa auxiliar, constituyeron la Coordinadora de Trabajadores de AESA Puerto Real, que se encargaría de la coordinar y representar a os trabajadores ante empresa y autoridades públicas. En el astillero de Cádiz se constituye una Coordinadora igual. Las protestas se radicalizan aunque la Coordinadora se disuelve por falta de unidad entre las organizaciones sindicales. Finalmente, en julio de 1978 se firman a nivel estatal los "Pactos de la Castellana", por los cuales CCOO, USO, UGT y ELA-STV aceptan un sistema de regulaciones temporales rotativas y bajadas salariales a cambio de conservar todos los puestos de trabajo. Esos acuerdos permitieron, posteriormente, llevar a cabo la integración del personal de la industria auxiliar en la empresa matriz, Astilleros Españoles S.A., algo en lo que los militantes de USO trabajaron activamente por la vía jurídica y por la movilización en Cádiz.

En el año 1978 también se celebran las primeras elecciones sindicales, en las que USO se convierte en la fuerza mayoritaria entre el personal de plantilla y CCOO entre el personal de las empresas auxiliares gaditanas. UGT obtiene algunos delegados, y CSUT y CNT se quedan fuera de los Comités de Empresa de los astilleros.

En 1977 se había producido la primera gran escisión en el seno de USO a nivel estatal. Un sector importante decidió integrarse en UGT. Algunos de los que se pasaron a la



UGT eran militantes de los astilleros gaditanos. En 1979, con la expulsión de un importante contingente de militancia y su posterior integración en CCOO, las secciones sindicales de USO pierden parte de su afiliación. Ante esta situación, y teniendo en cuenta el contexto de reconversión en el que se encontraban, deciden proseguir su actividad sindical con el nombre de Autonomía Sindical:

"Nosotros hacemos Autonomía Sindical por el debate que hay en la USO de que un líder se va a Comisiones como que otro se va a UGT. Y los que no estamos ni por Comisiones ni por UGT, bueno, pero optamos en Puerto Real, porque había un cuadro muy importante de personas, y muy significativas, y cualificadas, para llevar esto para adelante. Y claro, con unas reconversiones que se venían encima nosotros no podíamos quitarnos de en medio. Creamos Autonomía Sindical" (Joaquín Cruz, sindicalista de USO y posteriormente CAT, Puerto Real, entrevista realizada en diciembre de 2008).

Con esas siglas se presentan a las elecciones sindicales en los astilleros gaditanos, pero a los pocos meses, al tener afiliados en otros astilleros públicos y privados de otras partes de España, constituyen el Colectivo Autónomo de Trabajadores (CAT), que tendría representación en el comité de empresa y desempeñaría un papel destacado en las luchas contra la reconversión industrial en la década de 1980<sup>24</sup>.

## **5. Implantación en el sector bodeguero del Marco de Jerez**

La principal actividad económica del Marco de Jerez aparece asociada a la producción de vino. Los vinos generosos del Marco del Jerez están amparados por la denominación de origen "Jerez-Xérès-Sherry" y "Manzanilla Sanlúcar de Barrameda". Además, se produce el "Vinagre de Jerez" y el brandy de Jerez<sup>25</sup>. El sector bodeguero era en la década de 1970 una industria formada principalmente por grandes empresas propiedad de familias endogámicas (que además eran las propietarias de las grandes extensiones de viñas cultivadas en el Marco de Jerez); aunque también coexistían con cientos de pequeñas y medianas bodegas de carácter familiar.

<sup>24</sup> Roca, B. y Florido, D., "Narrativas de la reconversión. Historias de vida, memoria social y acción colectiva en el astillero de Puerto Real", *Revista de Dialectología y Tradiciones Populares*, 70 (1), (2015), 11-33.

<sup>25</sup> Soler, M., "La vitivinicultura del Marco de Jerez en la globalización 1980-2004", en [M. Etxetarreta (coord.)], *La Agricultura Española en la Era de la Globalización*. Madrid, Centro de Publicaciones del Ministerio de Agricultura y Pesca, 2006, 563-613

El sector llegó a emplear a unos 8.000 trabajadores de manera directa<sup>26</sup>, y a varios miles las empresas asociadas o auxiliares, como Artes Gráficas, Jerez Industrial, Cartonajes Tempul, la fábrica de botellas, tonelería, comercio, etc. La dependencia económica y laboral de las ciudades del Marco respecto de la industria bodeguera era absoluta. Además, estaba asociado el sector de la Viña, que podía emplear a unos 40.000 trabajadores en los periodos de máxima actividad en el conjunto del Marco. En este sector, perteneciente al Campo y no a la industria, y presentaba características propias, ya que las propiedades agrarias en general pertenecían a las mismas familias latifundistas poseedoras de las enormes fincas, como Las Lomas en Jerez o La Almoraima, uno de los mayores latifundios de Europa<sup>27</sup>.

La USO en la década de 1970 fue mayoritaria en el sector bodeguero, tanto en bodegas grandes como pequeñas, también en las empresas auxiliares. En el campo, sin embargo, CCOO obtuvo la hegemonía. Los inicios de la USO en las bodegas del Marco del Jerez vienen determinados por la pertenencia de muchos de sus militantes a las organizaciones católicas. Procedentes del sector de la vid, destacaron los líderes regionales y provinciales como Esteban Caamaño, arrumbador de Terry, Sebastián González trabajador de Domecq, o Pepe Gaitero, empleado de Palomino y Vergara. Todos ellos estuvieron vinculados a los movimientos católicos de la JOC y la HOAC desde principios de 1960. El inicio de la actividad sindical se vincula con sectores de la Iglesia con José María Cirarda, Obispo Auxiliar de Sevilla con residencia en Jerez, que funcionaba bajo la dirección del Cardenal Bueno Monreal, Obispo de Sevilla. Sebastián González, explicaba la importancia de la formación y de la cobertura eclesial para la militancia católica de aquel periodo:

“Nosotros tenemos lo que todos hemos echado de menos y hemos llorado, es el tema de la formación. Nosotros elaboramos unos materiales para la Escuela de Formación de Delegados Sindicales, que era una preciosidad. Nosotros además lo adaptábamos, pero fíjate tú. Cogíamos los materiales, citábamos a la gente, con mucho cuidado e íbamos a

<sup>26</sup> Diario El País, 3 de abril de 1979.

<sup>27</sup> El convenio colectivo de las Viñas se negociaba aparte pero influía en el desarrollo de la acción colectiva en la Vid, como pudo palparse en huelgas posteriores. Los viticultores paralizaron en muchas ocasiones la vendimia a lo largo de las décadas de 1970 y 1980 en diferentes huelgas que tuvieron importante repercusión. Si bien es cierto que también existía un gran número de propietarios que se unían en las Cooperativas del Marco y vendían su producción a las grandes bodegas, dentro del Marco de Jerez, en cuya patronal poca voz tenían frente al poder de los grandes propietarios.

un convento en Cádiz, concretamente a las monjas que están el Pópulo, allí en Aníbal Barca (...) pasábamos, que además al pasar la iglesia, cogía la monja y abría el sagrario y sacaba el cáliz, y rezaban, y nosotros estábamos en el otro lado con un material sobre el capitalismo, discutiendo, debatiendo, enriqueciéndonos” (Sebastián González, sindicalista de la USO y posteriormente CCOO, entrevista realizada en julio de 2016 en Jerez).

Pepe Gaitero, otro de los sindicalistas bodegeros, explica cómo determinados sacerdotes desempeñaban una labor propagandística, educativa y de agitación entre la juventud. Impulsando, de este modo, las JOC:

"También había un libro, que hablaba de la JOC, Juventud Obrera Cristiana, y eso me hizo tener ilusión y a través del un centro católico obrero que había en Jerez en la Compañía de Jesús. Por cierto, me preocupé. Me enteré que había JOC en Sanlúcar. Un tal padre Julio que fuera que nos explicara. Y a la barriada de la Asunción vino ese cura (...) y habló también de la rebeldía de los jóvenes frente a la sociedad. Y todo estaba en el ámbito de los jóvenes y cómo tenían que modelar una sociedad que habían heredado y no era a su gusto y medida. Se implanta un poco la JOC a través de un hermano mío mayor [Ramón Gaitero]. A última hora yo era el que la busqué y él fue el que implantó la JOC aquí en Jerez. Es la primera organización apostólica obrera que se implanta, en últimos 50 y los medios" (Pepe Gaitero, sindicalista de USO, SAVID y CCOO. Entrevista realizada en julio de 2016 Jerez).

A pesar de la protección eclesiástica y de actuar dentro del paraguas del régimen, la represión afectó a numerosos líderes y militantes obreros. Sebastián González, líder de la USO, cuenta cómo durante la dictadura y su final, en los tiempos en que aún actuaban en la clandestinidad, lo detuvieron varias veces y era la USO la que tenía que pagar las multas de 15.000 pesetas que imponían a cada detenido. Explica que los compañeros de la Federación de la Banca (donde la USO también era mayoritaria), a través de la Caja de Ahorros de Jerez, apoyaban para proveer fondos para estos casos:

“Yo me acuerdo que, con Juan Pérez, de Comisiones Obreras, y yo, que organizamos el uno de mayo, en Jerez, en la Parroquia Perpetuo Socorro(...) en el 1964-66, y le mandó un telegrama al Gobernador Civil: Juan Pérez y Sebastián González, no ofrecen garantía de respeto democrático a esta autoridad. Luego por lo tanto se ven en el derecho de decirle que no te autorizan la manifestación. Con todo, nos fuimos a la tabacalera, cantamos y nos echaron 15.000 pesetas de multa, a todo el que cogieron. A mí me cogieron fácilmente, porque yo era cojo y no corría” (Sebastián González, sindicalista de la USO y posteriormente CCOO, entrevista realizada en julio de 2016 en Jerez).

La estrategia de infiltración en el Sindicato Vertical llevó a los militantes clandestinos de USO y CCOO a los Jurados de Empresa de empresas como Domecq, González Byass, Osborne, Terry, Díez Mérito, Williams, Sandeman, o Valdespino, entre otras. De este modo, fueron tomando posiciones y creando estructuras de representación en sus centros de trabajo antes de las primeras elecciones sindicales.

Sin embargo, la enorme disparidad de condiciones laborales entre bodegas (especialmente entre grandes y pequeñas) fue una enorme dificultad para organizar a los trabajadores y luchar por un convenio para el sector. A esta dificultad, había que añadirle las prácticas paternalistas de los empresarios y la falta de concienciación de los trabajadores. Respecto a las grandes empresas, la concentración de altos números de trabajadores facilitó la acción colectiva, pero también de una serie de beneficios como un economato, ayudas a estudios de hijos en el colegio de los Hermanos de la Salle, las ayudas a la jubilación en el Montepío de San Ginés, o la construcción de barrios enteros para los obreros, con participación del Ministerio de Vivienda (como San Ginés de la Jara, Barriada Domecq, La Asunción, La Vid, Las Viñas, o Eduardo Delage, entre otros). Respecto al paternalismo desarrollado en las bodegas y su influencia en la mentalidad de los obreros de la Vid, los sindicalistas entrevistados comparten visiones similares:

“Las luchas en la vid eran muy difíciles, porque el trabajador de Jerez ha mirado mucho al señorito. Lo tenía muy arraigado y se ha coscado muy poco. Ha hecho estragos. Aquí el señorito, nada de señorito, el patrón o el dueño de la empresa, nada de señorito. Afortunadamente la palabra amo ha desaparecido hace mucho tiempo, en el XIX.

Algunos se creían que lo iban a enterrar con el amo. El pueblo de Jerez es un pueblo servilista. Es historia, pero de ahí venimos” (Pepe Pérez Gil, sindicalista de USO, SAVID y CGT. Entrevista realizada en El Puerto de Santa María en julio de 2016).

La concentración geográfica en lugares de trabajo y barrios, los fuertes vínculos laborales y emocionales con las bodegas, que se plasmaron en culturas del trabajo particulares, sirvieron de catalizador para la organización sindical. En este contexto, ante la falta de concienciación de los trabajadores, los sindicalistas optaron por promover la formación. El siguiente informante explica que uno de los problemas del sindicalismo contemporáneo es precisamente haber abandonado esa dimensión:

“En el sindicalismo se ha dejado la formación y el estilo de organizaciones nuestras sin formación, no es nada. Es el pilar básico de la organización, la formación. (...) porque ya organizaciones obreras no, son tinglaillos. Luego la formación ha dado el fin al sindicalismo. Una vez que los sindicatos dejaron la formación al lado, ya ni se creó conciencia, la militancia no existe. Es como un seguro. Yo pago la cuota y ya está” (Pepe Pérez Gil, sindicalista de USO, SAVID y CGT. Entrevista realizada en El Puerto de Santa María en julio de 2016).

La década de 1970 fue un periodo de expansión y crecimiento del sector bodeguero del Marco. Se incrementaron las ventas y el volumen de negocio. De hecho, la oferta en ocasiones no lograba superar a la demanda, sobre todo para exportación que suponía el 90% de la producción<sup>28</sup>. En este contexto, la actividad sindical y huelguística se intensificó notablemente.

En 1974 los podadores de viña protagonizaron una dura huelga, que afectó a unos 40.000 trabajadores. La solución de la patronal fue la contratación de 600 trabajadores foráneos para sustituir a los huelguistas. En las bodegas, la negociación de convenios y la actividad sindical fue constante, a pesar de las dificultades.

---

<sup>28</sup> Discurso de Jesús Medina García de Polavieja para su ingreso en la Academia de las artes, las ciencias y las letras de San Dionisio de Jerez. Director de Bodegas Williams and Humbert, 2014.

En las primeras elecciones sindicales en democracia, en 1978, ya había problemas internos en la USO, aunque eso no impidió que ganara por mayoría<sup>29</sup>. La USO en aquel momento se convirtió en la primera fuerza sindical de las bodegas y, por extensión, de todo el Marco de Jerez.

En los años siguientes años hubo varios conflictos, pero el más destacable se produjo en abril de 1979. En esa fecha USO, CCOO y UGT hicieron un llamamiento a la unidad sindical por la negociación del convenio después de 30 días de huelga, más de 100 bodegas paralizadas, y 8000 trabajadores secundando la huelga<sup>30</sup>. La huelga se llevó a cabo en todo el sector, implicando a todas las bodegas de Jerez, Sanlúcar, El Puerto de Santa María y Chiclana. Los Comités de Empresa se encerraron en el edificio de la Administración Institucional de Servicios Socioprofesionales (AISS) en Jerez<sup>31</sup>, sin aceptar el laudo de vigencia del convenio anterior, donde se les incrementaba el salario base un 14%, además de los complementos y la formación. En este caso, los trabajadores concentrados en la Plaza del Arenal y desde el edificio de la AISS “cantaron la internacional con el puño en alto al paso de una procesión”, aunque el encierro terminó ese mismo día con la intervención de las fuerzas del orden público<sup>32</sup>. Durante esta larga huelga se contó con las aportaciones de una caja de resistencia que se abrió en la Caja de Ahorros de Jerez, “Solidaridad con los trabajadores de la Vid”, para poder soportar los gastos de la prolongada huelga<sup>33</sup>.

En los años inmediatamente posteriores en el panorama laboral de la Vid se dan numerosos conflictos, manifestaciones, encierros y demás medidas de acción colectiva en el sector debido a los cierres de empresas asociadas –como la embotelladora de El Puerto en 1981 y más tarde Jerez- o despidos colectivos como en Domecq, llegando al cierre patronal en 1982 o los expedientes de regulación de empleo de Terry de más de 100 trabajadores que llevaron a movilizaciones de trabajadores en defensa de los

---

<sup>29</sup> En Sin embargo, en 1978 las tensiones con la ejecutiva de la USO son notorias. La Federación de la Vid, al igual que el resto de federaciones de la provincia de Cádiz, percibirá la línea de Manuel Zaguirre y los rumores sobre acercamiento con la UCD, como una renuncia a la autonomía sindical, y el conflicto interno se saldará con la expulsión de toda la provincia de Cádiz del sindicato (como se explica en el apartado siguiente).

<sup>30</sup> El País, 3 marzo 1979.

<sup>31</sup> Edificio conocido en la actualidad como el “edificio de los sindicatos”, pues fue cedidos a estas organizaciones como parte del Patrimonio Sindical Acumulado.

<sup>32</sup> ABC, 6 de marzo de 1979.

<sup>33</sup> ABC, 31 de marzo de 1979.

puestos de trabajo y que serían el precedente del desmantelamiento posterior de la industria bodeguera debido a la desindustrialización de la provincia<sup>34</sup>.

En 1983 se pone en marcha el Plan Global del Marco de Jerez, para el redimensionamiento y la adecuación de una estructura que en la década anterior se había ampliado por el crecimiento de la demanda, unido esto a la pérdida de ayudas financieras y fiscales del sector. Pero el inicio de la desindustrialización del sector vitivinícola había comenzado antes, al igual que en el sector naval en la provincia de Cádiz, que probablemente tuvo un desenlace más lento por la protección del empleo público y sus características, poco parecidas al modelo de relaciones laborales que había imperado en el Marco del Jerez, de carácter privado<sup>35</sup>.

El rápido deterioro de la empresa privada frente a la pública provoca que en la principales bodegas con mayor volumen de negocio y empleo desarrollen políticas de regulación con la consecuente pérdida de empleos en el sector, desencadenándose con ello una pérdida de vida económica y laboral paralela en las industrias asociadas. Según estimaciones en base a datos de FEDEJEREZ<sup>36</sup> (Federación de Bodegas del Marco de Jerez) la pérdida de empleos directos fijos entre 1980 y 1985, cuando ya el sector había mermado en trabajadores pasó de 4.430 puestos de trabajo a 3.765, llegando cinco años más tarde a 1.500. Sin contar al sector de la Viña que se vio igualmente reducido debido a las necesidades de adecuación a los dictados en materia agrícola y de superficie plantada de la entonces Comunidad Económica Europea. En este contexto de decadencia y rápidas transformaciones económicas, la tradición sindical impulsada por la USO gaditana siguió manifestándose aunque bajo otras siglas, principalmente el SAVID, aunque también en una parte de la militancia de CCOO y CNT.

## **6. Expulsiones, escisiones e implantación de sindicatos autónomos**

Desde 1970 la USO había experimentado a nivel estatal tensiones internas, algunas de las cuales dieron lugar a escisiones, pero es a finales de la década cuando los conflictos internos se hacen más patentes. Con la Transición a la democracia, a partir de 1976 se van aprobando una serie de políticas públicas que crean un nuevo marco regulador de las relaciones laborales. Este marco consagra un sistema sindical pluralista, en el que

---

<sup>34</sup> El País, 31 de agosto de 1982.

<sup>35</sup> Román Antequera, A. "Movimientos sociales y conflictividad en la provincia de Cádiz durante la Transición. 1975-1985", *IV Congreso Internacional Historia de la Transición en España. Sociedad y movimientos sociales*, 2009, 393-416.

<sup>36</sup> Soler, M., "La vitivinicultura del Marco de Jerez". op. cit.

diferentes organizaciones sindicales pueden coexistir en un territorio o empresa, y cuya representatividad se mide principalmente mediante los resultados en elecciones sindicales<sup>37</sup>. Se genera así con clima de competición inter-sindical, que va a influir decisivamente en las prácticas y estrategias de las organizaciones obreras.

En este contexto, dos de los pilares de la identidad de la USO, la idea de unidad y de autonomía fueron interpretados de diferentes formas y utilizados en los debates internos sobre la estrategia sindical<sup>38</sup>. En relación a la unidad, la Carta Fundacional de USO explicitaba que el sindicato estaba destinado a desaparecer en una Gran Central Sindical Democrática de Trabajadores. La idea de unidad también se manifestó en la participación en diferentes estructuras sindicales unitarias creadas para favorecer la articulación del sindicalismo de clase, desde las Comisiones Obreras originarias hasta la Coordinadora de Organizaciones Sindicales (COS) de 1976. Aunque la COS tuvo poco recorrido, y en 1967 la USO rompió con las Comisiones Obreras, en varias ocasiones, sectores de la militancia y de la dirección del sindicato, apelaron al principio de unidad, para defender integraciones de la USO, bien en CCOO, bien en UGT. En concreto, en 1977 un importante sector del sindicato abandona la USO para integrarse en UGT. En octubre de 1977 USO celebra un congreso extraordinario que reafirma su independencia de UGT y elige como Secretario General a Manuel Zaguirre.

En 1978, con Manuel Zaguirre a la cabeza, los militantes tratan de reorganizar el sindicato, refundando su identidad y valores, lo que origina nuevas tensiones internas<sup>39</sup>. Una de las decisiones más polémicas fue la de incorporar a representantes independientes, aprobada en el VII Consejo Confederal en de 1978. Si bien la afiliación de independientes dio un impulso a la afiliación sindical y suponía una balsa de oxígeno frente a la competencia de CCOO y UGT, una parte de las bases lo percibió como una derechización del sindicato, dado que muchos de los independientes provenían del Sindicato Vertical y pertenecían a partidos de derecha. Por ello, la USO se fue dividiendo en tres facciones: una más moderada que abogaba por la concertación, las relaciones con todas las fuerzas políticas democráticas y hacer un bloque con UGT; otra que abogaba por integrarse en CCOO; y otra, con fuerte componente socialista

<sup>37</sup> García Calavia, M. A., *Relaciones laborales en Europa Occidental*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2012.

<sup>38</sup> Almendros Morcillo, F., *El sindicalismo de clase en España (1939-1977)*. Barcelona, Península, 1978.

<sup>39</sup> Montes Pita, L. "Conflictos e ideología en la Unión Sindical Obrera antes y después de la escisión de 1980", Comunicación presentada en Historia de la transición en España: Sociedad y Movimientos sociales. IV Congreso de la Asociación de Historiadores del Presente, Almería, 2-6 de Noviembre 2009.



autogestionaria (algunos de ellos relacionados con la editorial ZXY). A nivel estatal, en marzo de 1980, encabezados por José Corell, un sector del sindicato termina abandonando la USO enfrentados con la dirección y deciden integrarse en CCOO.

El otro componente de la identidad de la USO, la autonomía, entendida principalmente como independencia respecto a partidos políticos y cualquier otra entidad externa al sindicato, era precisamente el más atractivo para el sector que abogaba por el socialismo autogestionario, y fue utilizado como principio de defensa ante los intentos de integrarse en otras fuerzas sindicales o de vincularse a partidos políticos. Las reuniones de la dirección del sindicato con líderes de UGT o de partidos, como UCD, que se filtraban a través de la prensa, generaron un clima de malestar interno que terminó estallando. En 1978 la ejecutiva decidió expulsar a toda la provincia de Cádiz por este motivo.

José María Gaitero, sindicalista jerezano de la USO en aquel momento, interpreta que el principal motivo de expulsión fue la discrepancia en torno a la propuesta del Secretario General, Manuel Zaguirre, de conectar al sindicato con la UCD con el objeto de lograr los apoyos políticos y poder competir en igualdad de condiciones con CCOO y UGT, que tenían el apoyo de PCE y PSOE respectivamente.

“[Zaguirre proponía] Hagamos alianza con la democracia cristiana belga y holandesa, que aquí su partido posible de democracia cristiana sea la UCD. Hagamos nosotros esa alianza y así ya estamos todos [los sindicatos, USO, CCOO y UGT] en igualdad de condiciones. Entonces algunos de aquí de Cádiz, que le advertimos a este hombre. En Cádiz siempre hemos defendido la autonomía sindical como arma estratégica y leal al movimiento obrero, de iglesia, de partidos, de todo poder extraño que no emane de la asamblea. Si tu eso lo vas a rescindir... Y entonces le dijimos a Zaguirre que Cádiz se iba. Cádiz y Valencia eran la mayor afluencia de militantes de la USO, y además ideológicamente muy desarrollados y con mucha implantación... y bueno, las cosas [se ríe] me entero con el tiempo, no me lo avisan y no me dicen nada, que me han dado de baja del sindicato" (José María Gaitero, entrevista realizada en 2006 en Jerez de la Frontera).

Joaquín Cruz, sindicalista de la USO y posteriormente del CAT en el astillero de Puerto Real, interpreta que los intentos de integrar la USO en otros sindicatos respondían a los intereses particulares de los liberados del sindicato, que sabían que podían ganar más dinero en otras fuerzas sindicales que tenían mayor respaldo político:

"Porque aquello era un petardeo constante. Y a nivel propaganda y a nivel de funcionamiento aquello no había quien lo aguantara. Esa era la realidad. Entonces, la USO como organización, a nosotros nos estaba haciendo un flaco favor. Sobre todo los líderes de la USO, que optaban por esas cosas. Hubo un Congreso expresamente para... Porque la idea no era que se fueran unos cuantos, la idea era: 'Nos integramos todos en tal sitio'. Eran un poco las ponencias, las propuestas que había en aquel entonces. O sea, yo no puedo decir: 'Mira, me voy porque yo que sé. O tengo un mejor camino o lo que sea. No. Aquello era...' Te vuelvo a decir lo mismo. Tenía mucho que ver con la trayectoria política: tema de liberados. Cuando un liberado en la USO no ganaba nada, un liberado en otro sindicato pues estaba bien. Yo creo que esas cosas influyen, en las cuestiones personales, no en cosas ideológicas" (Joaquín Cruz, sindicalista de USO y posteriormente CAT, entrevista realizada en 2008 en Puerto Real).

Sebastián González, otro de los dirigentes de la USO en el Marco de Jerez, ofrece otra interpretación. Desde su punto de vista lo que rompe a la USO es la mala situación financiera. Al perder los recursos del sindicato vertical para el desarrollo de la acción sindical, la USO está endeudada y las únicas opciones de salir adelante por parte del Secretario General, pasaban por integrarse en la UGT o establecer vínculos con la UCD:

"El proceso de descomposición de la USO viene, por un lado, porque las deudas nos comen, las ayudas que se habían pedido no llegan, y entonces se crean conflictos de intereses entre las Federaciones: 'Entonces yo tengo más dinero que tú'. 'Nosotros vamos en avión, tal y cual'. Porque, nosotros en años anteriores habíamos utilizado la CNS [Central Nacional Sindicalista, es decir, sindicato vertical], como una conquista de locales y de asistencias permisivas, para los trabajadores de siempre (...) La UCD, a través de uno de los partidos catalanes, Adolfo Suarez, le ofrece a Zaguirre pagar los 15 millones de pesetas que debía. Se hizo un Consejo General y fue desastroso, la gente salió defraudada. Con el entusiasmo con el que entraron la gente en la USO. Con lo que pasamos. Él dijo que la USO no tenía perspectivas de futuro y que nos fuéramos con él a la UGT. Decía que estábamos en la ruina y que no podíamos" (Sebastián González, sindicalista de USO y posteriormente CCOO, entrevista realizada en junio de 2016 en Jerez de la Frontera).

A partir de la expulsión, una parte de la militancia gaditana se plantea seguir con la lucha sindical pero a través de otro instrumento, otra plataforma desde la que se unieron muchos de los anteriores militantes de la USO. En 1979 se reúne un pequeño círculo de militantes (los hermanos Gaitero, Pedro de Tena y Juan Conde) en Zahara de la Sierra y fundan la Confederación Libre y Autónoma de Trabajadores (CLAT), que sigue fiel al principio de autonomía sindical de la USO originaria.

Efectivamente el CLAT organizó a una buena parte de la militancia de la USO bajo una identidad parecida, basada en los principios de independencia, autonomía y autogestión. Su principal implantación, al igual que la USO, se concentró en el sector bodeguero y en la construcción naval. En la construcción Naval, los militantes inicialmente constituyeron legalmente el sindicato Autonomía Sindical, pero posteriormente se integraron el CLAT con las siglas Colectivo Autónomo de Trabajadores de la construcción naval (CAT), que también tuvo fuerte presencia en el astillero de Manises (Valencia), y aún hoy sigue estando presente en el comité de empresa del astillero de Puerto Real. En el sector bodeguero constituyeron el Sindicato Autónomo de la Vid (SAVID), que llegaría a ser hegemónico en el sector, llegando a afiliar a alrededor de 1.800 trabajadores en sus mejores momentos.

El cambio de régimen de fábrica, hacia el modelo hegemónico despótico característico de la etapa de globalización, tuvo como hito en España la entrada en la Comunidad Económica Europea en 1986, que vino acompañado de un proceso de reconversión industrial que constituyó la destrucción de empleo en sectores como el bodeguero y la construcción naval<sup>40</sup>. La dura reconversión del sector bodeguero y los fuertes apoyos institucionales y empresariales que tuvieron CCOO y UGT, propiciaron una crisis en el SAVID sindicato. En 1987 convocaron un congreso extraordinario en el que decidieron disolverse. La mayoría de la militancia decidió integrarse en CCOO, con quien habían desarrollado más afinidad en las luchas por los convenios y contra la reconversión, y a quien veían como un sindicato más autónomo respecto al PCE desde que Antonio Gutiérrez fuese elegido Secretario General en 1987. Otro sector optó por integrarse en la CNT jerezana (sector V Congreso), que en 1989 pasaría a denominarse CGT. En el sector de la construcción naval, el cierre del astillero de Manises en 2006 y la pérdida de

---

<sup>40</sup> Florido, D.; Gutiérrez Molina, J. L.; y B. Roca, *El pueblo en la calle. Reconversión naval, sindicalismo y protesta popular en el astillero de Puerto Real*. Sevilla, Fundación Centro de Estudios Andaluces, 2009.

empleo en los astilleros gaditanos, ha llevado al CAT a tener hoy una presencia testimonial. Los otros sindicatos autónomos que integraron el CLAT también desaparecieron.

## **7. Conclusiones**

A lo largo de esta exposición se ha reconstruido, principalmente a partir de fuentes orales, la trayectoria de la USO en la provincia de Cádiz en el periodo comprendido entre 1976 y 1980. En primer lugar, se ha contextualizado histórica y geográficamente los orígenes y evolución de dicho sindicato en la provincia de Cádiz durante el tardofranquismo. Se ha hecho referencia a la lucha en la clandestinidad, la infiltración en el sindicato vertical, la cobertura de un sector de la Iglesia católica y el desarrollo de un marco de referencia en torno a las ideas de autonomía sindical y socialismo autogestionario, que fueron los pilares de la identidad de su militancia. Todo ello en un contexto de transformación de lo que Burawoy denomina régimen de fábrica, marcado por el paso brusco de una economía autárquica y un sistema corporatista de relaciones laborales, a una economía liberalizada e inserta en los circuitos globales de capital, con el consiguiente debilitamiento del poder sindical y desaparición de la protección estatal.

Posteriormente, este trabajo se ha centrado en el desarrollo de la USO en los dos sectores de mayor implantación en la provincia de Cádiz: la construcción naval en la zona de la Bahía de Cádiz y el sector bodeguero en el Marco de Jerez. En estos sectores particulares, que concentraban una gran fuerza de trabajo, la USO contó con importantes líderes que llevaron a cabo un trabajo fundamental de organización y movilización, primero desde el interior del Sindicato Vertical, y ya en democracia, a través de organizaciones sindicales legalizadas. Así, la USO (que posteriormente dio lugar a otros sindicatos autónomos) durante los primeros años de democracia logró la mayoría en el comité de empresa del astillero de Puerto Real (aunque CCOO era mayoritaria en la empresa auxiliar) y en el conjunto del sector bodeguero del Marco de Jerez. Desde esta posición, la USO y sus sindicalistas desempeñaron un papel fundamental en las movilizaciones contra los procesos de reconversión industrial en dichos sectores, que comenzaron a finales de la década de 1970 y se intensificarían posteriormente en la década de 1980.

Por último, la comunicación analiza las tensiones internas que dieron lugar a la expulsión de la federación territorial de Cádiz de la USO en 1978, y la posterior

constitución de sindicatos autónomos, integrados en el CLAT. A partir de las narraciones de los sindicalistas, se ofrecen las diferentes interpretaciones en torno a esta expulsión. El proceso de descomposición de la USO respondía a las diferencias estratégicas e ideológicas entre distintos sectores en el interior de la organización. Se daba la circunstancia de que la mayor parte de los líderes del sindicato en Cádiz en 1978 pertenecían a la corriente socialista autogestionaria, defensora de la autonomía sindical. Así, frente a los intentos de los dirigentes nacionales por que la USO participara en el intercambio político, bien integrándose en UGT, bien vinculándose con la UCD, el sector autogestionario mostró abiertamente su oposición, defendiendo un modelo sindical autónomo. Este conflicto interno se saldó con la expulsión de toda la federación. Numerosos líderes sindicales, no obstante, bien arraigados en determinadas industrias y empresas de la provincia (confirmando lo que Harvey ha denominado particularismo militante), decidieron constituir sus propios sindicatos, como el SAVID en las bodegas y el CAT en la construcción naval.

Estos sindicatos autónomos tendrían -la mayoría- una vida efímera aunque, indudablemente, un fuerte impacto en la historia social de las localidades de la provincia de Cádiz en determinados momentos, especialmente en los episodios de resistencia a los procesos de reconversión industrial, que en la zona afectaron con especial dureza al sector de la construcción naval y al bodeguero. A pesar del silencio historiográfico sobre la USO gaditana en dicho periodo, la historia social y política de la provincia de Cádiz no puede entenderse sin tener en cuenta el papel de su militancia.

## **8. Referencias bibliográficas**

Almendros Morcillo, F. (1978) *El sindicalismo de clase en España (1939-1977)*. Barcelona: Península.

Burawoy, M. (1983) "Between the Labour Process and the State: the Change Face of Factory Regimes under Advanced Capitalism." *American Sociology Review* 48(5): 587-605.

Burawoy, M. (1985) *The Politics of Production: Factory Regimes under the Capitalism and Socialism*. London. Thetford Press Ltd.

de la Garza Toledo, E (2001) La formación socioeconómica neoliberal: debates teóricos acerca de la reestructuración de la producción y evidencia empírica para América Latina. México: Plaza y Valdés.

Florido D, Gutiérrez Molina JL y Roca B (2009) El pueblo en la calle. Reconversión naval, sindicalismo y protesta popular en el astillero de Puerto Real. Sevilla: Fundación Centro de Estudios Andaluces.

Foweraker, J. (1990) La democracia española. Los verdaderos artífices de la democracia en España. Móstoles: Arias Montano Editores.

García Calavia, M. Á. (2012) Relaciones laborales en Europa Occidental, Valencia, Tirant lo Blanch.

Harvey, D. (2007) Espacios del capital. Hacia una Geografía Crítica. Madrid: Akal.

Hyman, R. (2001) Understanding European Trade Unionism. Between Market, Class & Society. London: Sage.

Lee, Ching Kwan. (2010) "Raw encounters: Chinese managers, African workers and the politics of casualization in Africa's Chinese enclaves." In Zambia, Mining and Neoliberalism. Boom and Bust on the Globalized Copperbelt, edited by L Fraser and M Larmer. New York: Palgrave Macmillan.

Millán Chivite, JL (2005) "Cádiz en el siglo XX", en Lomas Salmonte F J (ed.) Historia de Cádiz. Madrid: Silex Ediciones.

Mellado Morales, J. D. (2004) 1973-1983 Crónica de un sueño. Memoria de la transición democrática en Cádiz. Sevilla: Centro de Estudios Andaluces.

Montes Pita L (2009) Conflictos e ideología en la Unión Sindical Obrera antes y después de la escisión de 1980. Comunicación presentada en Historia de la transición en España: Sociedad y Movimientos sociales. IV Congreso de la Asociación de Historiadores del Presente, Almería, 2-6 de Noviembre 2009.

Oliet Palá A (2000) "La concertación social en la transición. La génesis de un modelo de intercambio". Espacio, tiempo y forma. Serie V, Historia contemporánea, 13: 441-482.

Pérez de Guzmán S (2012) Negociación colectiva, acción sindical e intercambio político. Un planteamiento teórico apoyado en el análisis de las relaciones laborales en los astilleros de Cádiz. *Papers: Revista de Sociología* 97(4): 773–794.

Roca B. y Díaz, I. (2013) "De la tierra a los supermercados. El Sindicato Andaluz de Trabajadores como ejemplo de particularismo militante y de renovación sindical", *Anuari del Conflicto Social* 2012: 855-876.

Sánchez Recio, G. (2002) "El Sindicato Vertical como instrumento político y económico del régimen franquista". *Pasado y Memoria. Revista de Historia Contemporánea* 1: 1-37.

Snow DA y Benford RD (1988) Ideology, Frame Resonance, and Participant Mobilization, en Klandermans B, Kriesi H y Tarrow S (eds.) *From Structure to Action: Social Movement Participation Across Cultures*. Greenwich: JAI Press.

Soler M (2006) La vitivinicultura del Marco de Jerez en la globalización 1980-2004, en Etxetarreta M (coord.) *La Agricultura Española en la Era de la Globalización*. Madrid: Centro de Publicaciones del Ministerio de Agricultura y Pesca, pp. 563-613.

Torres Barranco, F. J. (2015) "Los movimientos obreros especializados de Acción Católica de la diócesis de Cádiz: JOC y HOAC. Una aproximación histórica y apostólica". *Trocadero* 27: 101-121.

## PLANEACIÓN, POBREZA, DESARROLLO REGIONAL Y LOCAL PARTICIPATIVO EN EL ORIENTE DEL ESTADO DE MÉXICO

**Ramón Rivera Espinosa<sup>1</sup>**  
**Universidad Autónoma Chapingo, Mx.**

### Resumen

Es necesario orientar la investigación regional y local, así como la planificación de las actividades de desarrollo regional y local desde la perspectiva de lo sustentable<sup>2</sup>, ante una situación de emergencia como lo es la urbanización que impacta gravemente la estructura económica de la Región Oriente del Estado de México, región que demanda ya una política planificadora participativa.

Aunque el interés se centra en el desarrollo regional y su planificación, es imprescindible realizar una revisión histórica general de la Región Oriente del Estado de México que permita discernir los distintos momentos de la conformación de ésta, que fundamentalmente tiene una proyección espacial supeditada a los intereses de la metrópoli.

Este estudio surge a partir de observar en la región oriente el deterioro paulatino y constante de su entorno natural a pesar del potencial en recursos naturales, fuerza de trabajo e infraestructura en comunicaciones que hay.

### Abstract

It is necessary to orient regional and local research, as well as the planning of regional and local development activities from the perspective of sustainability, in the face of an emergency situation such as urbanization that seriously impacts the economic structure of the Eastern Region of the State of Mexico, a region that already demands a participatory planning policy.

Although the interest is focused on regional development and planning, it is essential to carry out a general historical review of the Eastern Region of the State of Mexico to discern the different moments of the formation of this, which essentially has a spatial projection subordinated to the interests of the metropolis.

This study arises from observing in the eastern region the gradual and steady deterioration of its natural environment in spite of the potential in natural resources, workforce and communications infrastructure.

### INTRODUCCION

La regionalización se constituye en historicidad. Y confluyen en ella diversas circunstancias de carácter económico y político, de intereses que se expresan en la confrontación de grupos sociales entre los productores y los beneficiarios directos de la riqueza producida. Históricamente ha habido una planificación desde el punto de vista de los intereses locales, de las haciendas y de los grupos regionales que exportan ya sea hacia el interior del país o hacia el exterior, como sucedió en el periodo Porfirista, en donde una naciente burguesía agraria unida a los intereses centrales de la dictadura llega a generar un grupo de apoyo al poder instituido.

Existe un bagaje teórico significativo y básico sobre teoría regional<sup>3</sup>, es importante presentar en forma general un acercamiento a las diversas corrientes teóricas que han abordado el fenómeno de la regionalización y su práctica. Por ejemplo: el historiador F. Katz (1999) presenta una descripción y análisis diacrónico de la conformación particular que tiene el Estado de Chihuahua, como una expresión regional, tanto en relación de los intereses del centro del país como los

<sup>1</sup>Profesor-Investigador. E-mail: rre959@gmail.com.

<sup>2</sup> Se plantea el concepto 'compatible', el cual involucra una relación de mayor responsabilidad y equidad entre el hombre y el ambiente natural

<sup>3</sup> Avila Sánchez Héctor. (Compilador). *Lecturas de Análisis Regional en México y América Latina*. Universidad Autónoma Chapingo. México.1993.



propios intereses de los personajes regionales y sus grupos que necesariamente tienen que negociar y crecer en unión de los intereses del poder político central, en una colaboración pactada.

Considero que el contenido de aspectos referidos a la problemática de la planificación debe estar en el análisis de las políticas públicas regionales ya que permite un acercamiento a los aspectos teóricos-metodológicos, así como un panorama de los principales autores<sup>4</sup> que abordan esta cuestión.

En estudios regionales debe haber una parte referida al planteamiento del problema, considerando la dimensión del universo de análisis regional; en donde se ubica el investigador; sea en una región o Estado, es decir, el aspecto referencial espacial y de un planteamiento de la cuestión relativa a como funcionan y cambian las sociedades humanas y como las dimensiones económica, social, política e ideológica interactúan en la estructura social. Así como la importancia de la integración del conocimiento, fragmentado por la especialización tan pronunciada y la dispersión de la información y del saber, considerando en la mira el aspecto de la especialización-complementariedad.

Los estudios regionales están en boga, ya que las historias nacionales ocultaban situaciones particulares regionales, tanto dentro de una nación como sobre de ella, esto determinado no por criterios científicos sino políticos. Y parece ser que el arribo a una historia económica es lo que ha impulsado a estas nuevas realidades. Por lo que se requiere no llegar tan solo a la tendencia regionalista de corte Francés sino a una historia de carácter mundial, es decir global.

### **Regionalización e Historia**

Analizar las regiones económicas de México implica una crítica de los principales postulados de teoría regional en América latina y de experiencias de regionalización en México. En México durante el siglo XIX hubo poderes regionales aliados al poder central y que constituyen lo que conocemos como el Estado Nacional. La geografía militar de esta época muestra como los jefes militares tienen presencia y apoyan a las conformadas burguesías regionales: Caso ilustrativo lo es el caso del general Jerónimo Treviño que en Chihuahua se apropia de grandes extensiones de tierras; "la configuración de un mercado tendencialmente nacional, la modernización productiva y la formación del capitalismo, la estructuración de una clase social como la burguesía -beneficiaria e impulsora de gran parte de estos cambios-, y la consolidación del aparato político con asiento en el distrito Federal (con el establecimiento de un orden jurídico, aduanal, monetario, y militar aceptado nacionalmente), todos estos fueron matices de un único proceso que en México tuvo el siglo XIX como periodo histórico. Fue, en síntesis, el lapso en que se protagonizó el esfuerzo troncal para la construcción del Estado nacional, ya afirmado con cierta solidez en el momento de la revolución mexicana"<sup>5</sup>

Es interesante constatar que el estudio de la historia de la revolución desde una perspectiva regional en donde los actores son la población y son además los héroes que han sido reconocidos de manera tangencial por los estudiosos de la historia<sup>6</sup>. Acercamiento que debemos de realizar con la conformación regional del siglo XIX que no solo involucra el aspecto geográfico sino el de la influencia social. Para el caso del Oriente del Estado de México el Siglo XIX no tiene un proceso

---

<sup>4</sup> Metodológicamente es importante una amplia discusión de los materiales que se orientan a la problemática regional. Acercándose a la lógica contemporánea global y local. Sería de gran ayuda incluir textos de autores que últimamente han orientado sus trabajos sobre las tendencias de los estudios en historia social y regional y un acercamiento a los principales precursores de esta disciplina en general.

<sup>5</sup> Bassols, Mario et al. 1984. *Antología de Sociología Urbana*. UNAM. *Movimientos Sociales Urbanos*. Antología de sociología urbana. UNAM. pp. :49.

<sup>6</sup> Los movimientos campesinos se nutren de las aspiraciones de las masas campesinas que son sujetos sociales en coyunturas revolucionarias y que demandan respeto a sus aspiraciones. Las rebeliones exitosas de revoluciones radicales, a decir de Wolff, han sido en países en donde han sido mayoría, pero que sin embargo han tenido una dirección organizada e intelectualizada. En México fue evidente el aporte que el profesor Otilio Montaño tuvo con Zapata y la sistematización que este realiza de las demandas zapatistas. Ciertamente que es necesaria esta dirección, pero en definitiva el líder máximo es aquel que condensa las aspiraciones de los pobladores de la región.

homogéneo<sup>7</sup>.

## Desarrollo Regional y Pobreza

Hay variables de influencias de los procesos regionales y la existencia de dos tipos de regiones económicas en México. Las reales, sobre base municipal y para fines de planificación que siempre respetan los límites de estado. Y la formal la cual involucra varios estados soberanos y al mismo tiempo se subdividen en regiones medias, subregiones, comarcas, distritos; "las ideas básicas de la regionalización son las siguientes: 1) Las regiones económicas de cualquier país existen en la realidad y son producto de la interacción naturaleza - sociedad, del impacto del hombre sobre el medio físico y de este sobre el medio social, a través de relaciones determinadas de producción y usando medios concretos; lo cual se expresa en un medio socioeconómico predominante"<sup>8</sup>. Resultado del trabajo humano de las condiciones físicas coincidiendo la región natural en algunas ocasiones con la económica. El hombre es el arquitecto de la región en su expresión social, si las regiones se definen como económicas es para la planeación y el aspecto que las define es su especialización productiva, lo preponderante en la economía. La especialización actual es resultado de la historia económica; "es necesario estudiar no solo los factores constantes y las variables naturales y sociales que son utilizadas normalmente, sino también otras que derivan de su calidad de naciones dependientes, entre ellas el grado y la esencia del dominio extraño en las regiones; la inversión extranjera; la especialización ligada al mercado internacional, etcétera, así como los agudos desequilibrios internos, el dualismo siempre actuante en la vida social y económica.

Señalemos algunos efectos de la formación regional: el papel del Estado como creador de infraestructura regional, las reformas sociales y su interés regional, grupos de habitantes, gigantismo urbano, la burguesía, etc., así que las regiones económicas son un fenómeno histórico.

Ha habido profundos errores históricos de imposición de modelos de desarrollo, sin preocuparse los instrumentadores en saber si la gente, los individuos o los pueblos quieren o necesitan dirigir su destino "desde la perspectiva de los planificadores la permanencia de la diversidad y de las desigualdades sociales y económicas no solo constituye un fracaso, sino que significa que los mismos modelos de desarrollo ni siquiera lograron sus objetivos económicos"<sup>9</sup>. Los discursos políticos y los planes en la historia política del país están imbuidos de ideas de progreso y modernidad, de buenas intenciones y de avances, pero esto es irreal<sup>10</sup>. Ya que no han podido terminar con el flagelo de la pobreza, que es consecuencia de las políticas económicas, y que se ha profundizado en los últimos regímenes

<sup>7</sup> Un análisis detallado de la región en donde la opción metodológica se refiera a las principales luchas agrarias que se han manifestado y las urbanas que están irrumpiendo y que a nivel prospectivo es necesario considerar. No solo la historia, el diagnóstico sino la perspectiva que involucra la planeación y la inclusión de variables que involucran lo rural y lo urbano.

<sup>8</sup> Bassols, Mario et al. 1984. Antología de Sociología Urbana. UNAM. Movimientos Sociales Urbanos. Antología de sociología urbana. UNAM. pp.:24

<sup>9</sup> REINA Aoyama Leticia. (Coordinadora). 1992. *Economía contra Sociedad. El istmo de Tehuantepec. 1907-1986*. Grijalbo:17

<sup>10</sup> Es ilustrativo el que en el Istmo oaxaqueño en la década de los treinta la Comisión Nacional de Irrigación construye una presa, llamada De las pilas, a partir del año de 1939, se concluye hasta 1946. En 1953 la SRH inicia la construcción del distrito de Riego 19 con recursos del BID entrando en operación hasta el año de 1963 puesta en duda su viabilidad a pesar del enorme costo de la obra. Orientados los cultivos a las propuestas oficiales, arroz y la caña de azúcar. Teniéndose que desplazar una comunidad y formándose un nuevo centro de población, la población se vio en la necesidad de desarrollar una nueva actividad, la pesca ofreciendo la producción en Tehuantepec, Salina Cruz inclusive en Coatzacoalcos y la ciudad de México, pero debido al aumento de la población y la intensificación del trabajo se vio en la disminución de los peces. A pesar del apoyo técnico inadecuado y persistir las formas tradicionales de producción, sin investigaciones, sin equipo y la exclusión administrativa de los productores, fueron factores que hicieron que fuera este distrito de riego un elefante en blanco, así como el no atender las constantes climáticas como lo es el viento fuerte que afectaba la planta del arroz. Se impulsa la producción cañera en ingenios ya que en este periodo el Estado asume la rectoría de la producción, instala el ingenio José López Portillo. En este periodo en la región debido a la situación de deterioro social nace la COCEI, esto a fines de los años setenta, organizada por líderes estudiantiles del 68, impulsando un movimiento democratizador de las instituciones públicas y planteando la reivindicación cultural regional y por la defensa de las tierras comunales. Piñón Jiménez. Gonzalo. *La Modernización Agropecuaria en Tehuantepec*. En, Reina Aoyama Leticia. Coord. *Economía contra Sociedad. El istmo de Tehuantepec. 1907-1986*. Grijalbo.1992.

La pobreza puede ser vista en términos relativos, con relación a otros contextos y otras situaciones, implicando además la comparación de estas situaciones y contextos en un juicio de valor, pero si se relaciona con apreciaciones de carácter subjetivo puede confundirse esta con el concepto de estilos de vida. Señala Salles (1992) que "la pobreza absoluta alude...(.)..a estados de carencia en los que se soslayan necesidades que todos, por compartir la calidad de seres humanos, tienen el derecho de satisfacer, razón por la cual no pueden ser relativizadas. En este sentido, lo que se subraya es la idea de la dignidad humana vinculada a necesidades universales y a la universalidad de los derechos que la garantizan"<sup>11</sup>.

En América Latina se ha dado un recrudecimiento de la pobreza sobre todo en la década de los años ochenta, debido a las crisis provocadas por los déficits fiscales y las erogaciones para pagar las deudas. Es reiterativa la pobreza contrastante con la riqueza. Se ha dado a la clasificación -que representa lo heterogéneo de la situación- hablándose de pobreza extrema u ultrapobreza, así como de miseria plena o pobreza crítica.

La CEPAL en 1991, en diversos estudios señaló que la proporción de pobres incluyendo el Caribe es de 43% de la población total de América Latina aumentando en dos puntos de 1980 a 1986 de un total de 136 a 170 millones de personas, incrementándose a una tasa anual de 3.8 % anualmente, concentrándose en las ciudades el mayor número de pobres para 1989. Considerándose que hay 79 millones de habitantes rurales en una situación extremadamente dramática.

En Guatemala el 69 por ciento de la población es considerada como pobre, en Perú el 52 % a diferencia de México, con el 30 %, a Argentina y Uruguay con 13 y 15 % respectivamente<sup>12</sup>. Concentrada la población en las ciudades con una carencia de servicios y situación de extremo hacinamiento lo que ocasiona que sean obligados el aumento de los conflictos sociales y la contaminación. Y que "el hecho de privilegiar el hogar como unidad de análisis permite desplazar la cuestión de la pobreza, vivida como una condición de la persona, hacia los grupos en que se producen y se reproducen relaciones sociales de naturaleza íntima: las familias. El fenómeno, captado en el nivel de estos espacios privados de convivencia -los hogares -, remite la vivencia de la pobreza a niños, jóvenes y adultos pertenecientes a géneros y generaciones diferentes), y permite plantear, asimismo, aspectos vinculados a la transmisión generacional del estatus de pobre"<sup>13</sup>. Señala Salles que "la situación de nacer y vivir la infancia, y por lo menos parte de la juventud, en hogares que se organizan en torno a pautas de carencia, ciertamente ejerce una gran influencia en la situación biográfica de la persona, que hereda rasgos (cuando no la totalidad, que es lo más frecuente) del atributo de ser pobre"<sup>14</sup>.

Lusting indica que en México el 10 % de los hogares se identifican como ultrapobres y el 50 dentro de la pobreza moderada. LA UNICEF dice que de 441 millones de habitantes de América Latina y el Caribe, 181 viven en condiciones de pobreza y que la tasa de mortalidad infantil (número anual de fallecidos menores de un año por cada mil nacidos vivos) es en América Latina y el Caribe mayor en siete veces; "A pesar de la fuerte incidencia de niños y niñas abandonados, existen los que sufren la situación de pobres en el marco de los hogares en que nacieron. En muchos de estos hogares se generan estrategias de sobrevivencia dirigidas a mitigar la pobreza, aunque difícilmente estas estrategias logren erradicarla, pues la situación de pobre, aunque padecida por las personas, tiene orígenes macrosociales y su resolución depende de los cambios que se den en el nivel macro,i.e., el nivel de las políticas económicas y en su ámbito, aquellas diseñadas especialmente para luchar con la pobreza"<sup>15</sup>.

Las formas de resistencia y lucha ligadas ambas y vinculada con las estrategias familiares de sobrevivencia, extrapolando este ámbito de relaciones íntimas y privadas que se

<sup>11</sup> Salles, Vania. 1975. *Pobreza, pobreza y más pobreza*. En Grupo interdisciplinario sobre mujer, trabajo y pobreza. El Colegio de México. pp. 47 - 71

<sup>12</sup> Ibid

<sup>13</sup> Ibid:57

<sup>14</sup> Idem

<sup>15</sup> Ibid:60

manifiestan en los movimientos urbanos populares. Surgiendo organizaciones para sobrevivir: estas formas organizativas, al sobrepasar los marcos inmediatamente económicos, se inscriben en tipo de acciones con dimensiones políticas y sociales"<sup>16</sup>. Con fuerte adhesión cultural al sistema. En un marco de integración social. Para América Latina, concluye, Salles que "La realidad latinoamericana en lo referente a la pobreza es dramática, tanto por el aumento cuantitativo del número de pobres, como por lo que implica ser pobres en nuestras sociedades. Varios elementos descriptivos componen esta situación de manera combinada; entre ellos destacan algunos referidos a las condiciones materiales de vida: subconsumo, desnutrición crónica y proclive a las enfermedades derivadas de dicho estado, mayor vulnerabilidad a otros tipos de enfermedad, carencia de requerimientos indispensables para organizar la higiene doméstica, integración inestable en los sistemas de producción; y cuando integrados, la inserción se da en los rangos más bajos y con ingresos deprimidos, o en el mayor número de veces, con predominio de vivencias crónicas de desempleo. En una acepción laxa, la pobreza significa privación y se remite a situaciones en que las necesidades materiales no son satisfechas"<sup>17</sup>.

### **Pobreza en México**

A partir de 1982 tenemos que en México la pobreza se matiza, así como la llamada indigencia, siendo, según la CEPAL, bastante cercana a la de la región latinoamericana; "Para la CEPAL, en la categoría indigente se encuentra que los hogares que si gastaran sus ingresos no alcanzarían adquirir una canasta básica. Usualmente utilizada para análisis de la desigualdad social, la distribución del ingreso proporciona un acercamiento comparativo de las distintas posiciones de la población en determinados contextos y periodos"<sup>18</sup>. México es un país con una fuerte concentración del ingreso

Sin embargo, hay estudios criticables por su abordaje de la pobreza. Dice Pradilla Cobos que son limitados porque consideran que en la relación entre ingresos y costos alimentarios mínimos del 50 % en la ciudad y del 57% para el campo. Estos estudios no toman en cuenta otros consumos indispensables como gastos de vivienda, salud, educación, transporte, etc. Quedando muy poco del salario para solventar todos los gastos que implica la sobrevivencia mínima.

El intercambio comercial ha crecido de manera alarmante incluso mayormente que la producción mundial. En los años ochenta la mayor parte del mundo se encontraba en recesión, ya que la deuda externa se convirtió en un detonador para América Latina, siendo esta la crisis de la deuda, por lo que las economías como la mexicana, se encuentran en una situación de tránsito hacia nuevas formas de acumulación de capital. El éxito del modelo de desarrollo en cualquier país está medido por la capacidad para lograr mejorar el nivel de vida de la población. Un buen indicador de mejoramiento del nivel de vida, lo es, el número de empleos que se generan y la remuneración que se proporciona. Los principales cambios observados en el empleo en México son: "1) la pérdida de la capacidad relativa del sector manufacturero para generar nuevas ocupaciones. 2) El freno a la creación de fuerza de trabajo asalariada 3) El crecimiento de las actividades económicas de pequeña escala 4) La terciarización cada vez mayor del trabajo 5) El aumento notable de la fuerza de trabajo femenina.

En México se da un acelerado proceso de urbanización altamente selectivo ya que favoreció el crecimiento de algunas áreas urbanas como lo son Guadalajara, Monterrey y el D.F, logrando captar la población de la Zona Metropolitana el 18.2 de la población nacional que era en 1940 apenas del orden del 8.2 %.

La ZMCM tuvo una tasa de crecimiento de 4.2 anual de 1940 a 1990 siendo en promedio del 5 % en las primeras décadas, viéndose reducida en los últimos años; "esta fuerte caída podría ser en

<sup>16</sup> Ibid:60

<sup>17</sup> Ibid:61

<sup>18</sup> Salles, 1975:64

parte resultado de la disminución del crecimiento natural de la ZMCM, pero también de una reducción de su crecimiento social (migración neta). Habiendo sin embargo una fuerte inmigración y una expansión de su área geográfica<sup>19</sup>.

El crecimiento poblacional en México fue a razón del 3% anual durante décadas, oficialmente se dio el argumento de que ya éramos muchos de manera tal que la producción era insuficiente, por lo que había que reducir el crecimiento disminuyendo la fecundidad, ya que se requieren cambios que incidan sobre la dinámica de la población<sup>20</sup>. Existe "la influencia del contexto social sobre la fecundidad deseada e implica la necesidad de mejorar la situación de la familia, para que su sobrevivencia no tenga que buscarse en el trabajo de todos sus miembros desde la infancia"<sup>21</sup>.

La tendencia actual es orientar la privatización de la seguridad social y la supuesta dinámica económica que ofrece el mercado para reactivar la economía<sup>22</sup>. Pero para la sociedad este proceso no podrá detenerse tan solo con "ordenamientos legales, ya que es necesario e indispensable "ofrecer opciones conjuntas de empleo y vivienda que tomen en cuenta las situaciones diferenciales que se observan al nivel nacional y, que por lo tanto se generen a partir de propuestas en las que se destaque el papel de los municipios; lo que implica dotar de recursos a cada una de estas unidades político-administrativas. Es esta una política real de descentralización"<sup>23</sup>. Urge una cruzada nacional de planeación democrática, desde abajo, desde los municipios y desde las perspectivas de las organizaciones sociales.

### **Planificación, Bienestar y Desarrollo Social**

La planificación implica un ejercicio de administración pública<sup>24</sup> y es un elemento vital de la cuestión social y política. Sus aciertos y sus errores constituyen el hecho y la manera como se presenta el crecimiento de la riqueza, la distribución, organización de la sociedad y la pacificación social. Esta contiene (planes, programas, acciones) que necesita el Estado mismo. Es factible conceptualizar el énfasis en el carácter de dependencia y/o subordinación de la administración pública ante la política estatal-gubernamental, así como su carácter ejecutorio o instrumental respecto a los fines políticos del gobierno. Y bien la administración pública se concibe como una función y el administrador público funge como funcionario público.

Así que, la planificación económica capitalista es limitada de forma y metodológica ya que se establece de acuerdo con la iniciativa de alguien sin ver el conjunto. Y de lo que se trata es de orientar la economía de una manera organizada.

En América Latina es necesario coordinar las actividades económicas esto o se ha hecho desde la perspectiva de la planificación indicativa que sugiere y que no obliga. Dándose casos de creación de inoperantes órganos centrales de planificación y organismos regionales y sectoriales. Estableciendo obligatoriedad de elaborar planes dirigidos fundamentalmente hacia el desarrollo urbano y casi todos dirigidos a lo regional pero no a lo nacional. O de propósitos particulares sin relación con la economía nacional, o de desarrollo industrial localizado, "para lo cual la planificación económica en Latinoamérica se reduce a elaborar matrices de insumo producto, a confeccionar rutas críticas, a hacer modelos de decisión, o a emplear algún otro instrumento cuantitativo, pero sin relación con la política económica ni entre sí"<sup>25</sup>

<sup>19</sup> Cantú Gutiérrez y Luque González. Demos. S/F.

<sup>20</sup> GAPP, Agosto:1994

<sup>21</sup> Idem

<sup>22</sup> La propuesta del FMI se refiere, en voz de Michel Mussa, Director de Investigación, el recomendar que " el nuevo proyecto económico de México exige la privatización de los programas de seguridad social y de los fondos de jubilación" (Cfr. El Financiero, Sep. 8, 1993).

<sup>23</sup> Ibid:4

<sup>24</sup> La Administración Pública se debe al movimiento real, histórico, de la sociedad estatal que es materia y efecto de la administración pública. Aguilar, Luis.1993. *El Objeto de Estudio de la Administración Pública*. Instituto Nacional de Administración Pública.

<sup>25</sup> WARD Peter. 1989. *Políticas de Bienestar Social en México. 1970-1989*. Nueva Imagen. pp. 47.

Casi todos los países latinoamericanos<sup>26</sup> han adoptado enfoques tecnócratas, perdiendo importancia las prácticas caudillistas. Los regímenes militares no adoptaron un enfoque personalizado de la política. Sin embargo, al romperse las formas de control corporativas, es como se rompe el nexo popular y medios de legitimarse de los militares. Ya que un sistema eficiente y bien administrado de bienestar social mantiene pasiva a la población

Es importante caracterizar al Estado,<sup>27</sup> como, como una entidad progresista, interesada en desarrollar el bienestar de la sociedad, planificando racionalmente y difundiendo los beneficios del desarrollo económico a la sociedad.<sup>28</sup> En México el sector de desarrollo social incluye, educación, salubridad, trabajo, seguro social, asentamientos humanos y obras públicas. La inversión pública por sectores identifica una categoría de bienestar social para gastos fijos de capital; urbanos y rurales.

En América Latina ha habido un ofrecimiento muy pobre de la seguridad social una excepción lo son México y Brasil, aunque son insuficientes. Gozando en muchas ocasiones de sus beneficios, sectores privilegiados como obreros calificados, etc. Por ejemplo: INFONAVIT en México, que, ante la oferta de vivienda mínima, hasta el mismo Banco Mundial apoya la política de autoconstrucción. Surgen las estrategias de sobrevivencia ante la cobertura espacial por necesidades de vivienda y apoyo social. Existen sistemas tradicionales de bienestar social no institucionalizados como: el empeño, cajas de ahorro, tandas, usureros, restricción. Otra estrategia es la constitución de familias extendidas. El apoyo de una vasta red de parientes y amigos que se manifiestan en las relaciones de compadrazgo. Y el patrocinio del jefe patriarcal. Ward (1989) se pregunta cuales son las condiciones bajo las cuales, en América Latina se ofrecen políticas de bienestar o de desarrollo social y en que proporción del gasto público se expresan<sup>29</sup>. En México es evidente que ha habido un deterioro de la inversión, en este sentido a pesar de que se han aumentado en cantidad los recursos, la población se ha incrementado, así como la inflación.

El gasto social disminuyó con López Portillo, declinando la inversión en prioridades de bienestar y desarrollo social en el periodo 1976-1982. La deuda afectó al presupuesto nacional en un 30 % y a más de la mitad a finales de los ochenta. Se piensa que posiblemente el gobierno de Salinas daría mas apoyo al bienestar social como consecuencia de la política económica, así como el recuperar el terreno perdido en el ámbito político a que se vio el partido oficial (PRONASOL).

México es un buen ejemplo de como realizar un estudio de las políticas de bienestar social. Con un estilo de administración peculiar que en las ultimas dos décadas es de mayor orientación tecnocrática. Las políticas adoptadas en el país han sido paliativos a corto plazo para la enfrentar la crisis, con algunos beneficios para los pobres, pero superficiales, parciales y no sostenidos. Persiste la explotación y bajos salarios y ni los planes de desarrollo ni la reforma agraria ni el intervencionismo estatal<sup>30</sup> han sido suficientes, había mantenido el gobierno una autonomía relativa ante las clases dominantes. A falta de un estado benefactor, los pobres tienen que sujetarse a sus

<sup>26</sup> Los que más gastaron en bienestar social en la década de los años setenta y ochenta fueron los regímenes liberales y algunos de corte militar como Chile y Uruguay. Había poca inversión en países como Perú y el Salvador. Y en Venezuela, a pesar de sus ingresos petroleros. Ward, 1989.

<sup>27</sup> Hay otra perspectiva de este Estado; la instrumentalista, la cual se considera que es una herramienta de la clase dominante. La visión estructuralista considera que el estado actual está en contra de los grupos dominados y el dilema estatal facilita el proceso de acumulación y concesiones a la sociedad. El estado emprende gastos de capital social para incrementar la tasa de rendimiento. "la creciente tendencia del gasto estatal a aumentar más rápidamente que los medios de financiarlo produce crisis económicas, sociales y políticas

<sup>28</sup> Ward, 1989:19

<sup>29</sup> Una estrategia viable es el uso de formas más económicas. En su metodología Ward, realiza una serie de encuestas considerando la visión de arriba y con una perspectiva popular. Con entrevistas semiestructuradas, con los principales funcionarios responsables de los aspectos de la política de bienestar social. Con datos de 1978 y confrontados con los de finales de la década de los ochenta.

<sup>30</sup> La ciudad esta en mejor situación que la provincia. A la planeación urbana se le ha usado para la justificación de decisiones políticas. En la enorme inversión que se dio en obra pública en el 1979 y de 1980 a 1982, el metro requería terminarse.

recursos y generar alternativas<sup>31</sup>. El Estado ha sabido contener los movimientos sociales,” la provisión de bienestar social, representa un medio importante de aliviar la presión. Aunque para los pobres el resultado frecuentemente ha sido positivo, casi no hay duda de que la primera función del bienestar social ha sido de control social y aplacamiento<sup>32</sup>.

### Metropolización en la Región Oriente del Estado de México

A partir de 1940 se da una gran expansión física en la ciudad de México debido al rápido incremento demográfico, como efecto de la industrialización, expandiéndose la mancha urbana hacia el norte en nuevas zonas industriales y hacia el sur y sureste de la Ciudad de México, dándose impulso a la creación de vivienda<sup>33</sup>. Se establecen las colonias populares en la periferia, habiendo una baja notable en inversiones de vivienda de alquiler, dejando de ser rentables. En estos años entran en función reglamentos de construcción para vivienda, vecindades que dejaron de ser negocio y por los decretos de prórroga de arrendamiento de 1942 al 48 destinadas a la protección del salario. En 1950 el 75% de las viviendas en la Ciudad de México eran alquiladas. Al hablar del comportamiento migratorio intraurbano se hace importante destacar que la periferia es zona de recepción de migrantes. Hacia el oriente surge una zona de asentamientos irregulares de carácter masivo que sería llamado en los sesenta *ciudad Nezahualcóyotl*, la cual se caracteriza como una colonia proletaria del ex-vaso de Texcoco. Asimismo, en los ochenta se expresa un crecimiento constante.

Por la explosividad de la población tienen que fraccionarse ejidos y terrenos comunales a precios relativamente bajos, en el D.F., y en los municipios del Estado de México como Naucalpan, Ecatepec, Tlalnepantla, y los extensos terrenos del Ex-Vaso del Lago de Texcoco. En la década de los 70s el desorden urbano se vuelve más explosivo aumentando el descontento popular de manera significativa. El Estado tiene que intervenir y regular mediante planes de ordenamiento los conflictos sociales que resultaron por el fraude masivo de la venta de lotes de forma irregular tanto la ZMCM como en el conjunto del país. Generándose en la ZMCM movimientos reivindicativos, lo mismo que en el norte del país y en julio del 1975 se crea el Bloque Urbano de Colonias Populares, antecedente de la CONAMUP, orientándose este hacia los movimientos independientes en el Valle de México fundamentalmente integrado por: estudiantes, obreros y además por campesinos, en él confluían organizaciones de colonos de la: Campestre Guadalupana, Ajusco, Tecolipán, Cerro del Judío, San Miguel Teotongo, Cuadrante de San Francisco, Martín Carrera, Héroes de Padierna y del municipio de Nezahualcóyotl.

La industrialización modificó los patrones de urbanización. Legorreta dice que "Todo nuevo poblamiento en la periferia de las ciudades da lugar a una organización que funciona de acuerdo con las formas que adopta la ocupación de la tierra y la gestión para la introducción de los servicios. Por lo tanto, no existe prácticamente ninguna zona urbana donde no se manifieste un indicio de organización. En este sentido se puede afirmar que el crecimiento urbano y la organización popular son dos aspectos inseparables del proceso de urbanización periférica. Se trata de un tipo de organización popular articulada básicamente a las gestiones de un líder o pequeño grupo de dirigentes. Guardan estas organizaciones estrecha relación con instancias municipales, es decir con las expresiones más inmediatas del poder público<sup>34</sup>

<sup>31</sup> Un ejemplo de trabajo local en nuestro país: con el fin de lograr la aplicación de nuevas tecnologías entre pequeños productores, se organizó el Grupo Vicente Guerrero en el Municipio de Españita, Estado de Tlaxcala (comunidad, que trabaja en un modelo de desarrollo demostrativo de agricultura sustentable, con la asesoría de especialistas, los que transfieren la nueva tecnología agroecológica, constituidos como un amplio Proyecto de Desarrollo Rural Integral; empresa que surge como respuesta a las inquietudes de un grupo de promotores de origen campesino afanosos en buscar una solución a la crisis del campo y a la problemática de la contaminación. La tecnología propuesta es la agroecología que recoge, por un lado, los conocimientos ancestrales de los campesinos como el policultivo, el uso de abonos orgánicos, etc.

<sup>32</sup> Ward, 1989:219

<sup>33</sup> Durand dice que al realizar la investigación su equipo se enfrentó con un fenómeno muy difundido el del obrero que no deja de ser campesino o del campesino que no llega a proletarizarse definitivamente. Durand, Jorge. 1983. *La ciudad invade al ejido*. Ediciones La casa chata. CIESAS. México.

<sup>34</sup> Legorreta, Jorge. 1983. *El Proceso de Urbanización en Ciudades Petroleras*. Centro de Ecodesarrollo. México.

La nueva situación de la ciudad es el crecimiento de la población urbana, entendiendo que el proceso de urbanización es una parte del proceso de desarrollo por lo que es fundamental el considerar que la importancia del proceso de urbanización es consecuencia de su relación con el desarrollo económico y la industrialización. En los países dependientes del exterior el proceso de urbanización se da de manera caótica y se evidencian y acrecientan los aspectos negativos de las ciudades. Para el logro de un urbanismo razonado es necesaria la regulación legal que permita que el interés público sea garante del bienestar colectivo y el interés privado pueda estar "subordinado siempre al interés colectivo, de modo que cada individuo tenga acceso a esos goces fundamentales que son el bienestar del hogar y la belleza de la ciudad"<sup>35</sup>.

Las condiciones de la metropolización son: A) Demanda creciente de espacio para vivienda y b) existencia de suelo urbanizable. Esquivel habla de la reinterpretación de las relaciones sociales sobre el territorio señalando que para la reinterpretación del proceso de metropolización se considere el uso del binomio o paradigma que articula el análisis de las relaciones sociales sobre el territorio urbano siendo que "el proceso de expansión de la metrópoli es el de una serie de ejes de desarrollo, constituidos por los principales canales de comunicación de la ciudad hacia el exterior"<sup>36</sup>. Según fuentes cartográficas antiguas y modernas el antecedente del camino real a las poblaciones coloniales como la calzada en las ciudades prehispánicas y canales se convierten en soportes de infraestructura urbana a lo largo de su longitud. Se ubican sobre estos ejes de la metropolización dentro de las ciudades en su paso; los equipamientos y actividades urbanas más intensas como son: el comercio, industria y servicios.

En el proceso de metropolización son identificados 5 ejes de desarrollo en dirección hacia: noreste, noroeste, poniente, sur y oriente. Siendo en este último en donde se expresa el más importante nivel metropolitano, siguiendo por la carretera de Puebla y los terrenos planos que circundan tal. Involucrando un proceso de transformación dinámico y contradictorio. A fines del siglo XIX el contorno de la ciudad llegaba hasta a San Lázaro, en los años cuarenta ya tenemos que es hasta las delegaciones V. Carranza, Iztacalco, Iztapalapa. y Ciudad Neza y hacia los ochenta La Paz, Chimalhuacán e Ixtapaluca siendo el patrón de ocupación procesos irregulares de acceso al suelo. Un elemento que favorece el crecimiento de la mancha urbana en la ROEM es el Metro, ya que atrae contingentes de solicitantes de vivienda por su ubicación, los terrenos cercanos a sus líneas se valorizan y se ven incrementados enormemente. Hiernaux (1995) habla de los cambios en la dinámica de la economía agregan profundas transformaciones en la apropiación del territorio<sup>37</sup>. Relevancia de lo local en procesos societarios "existen mediaciones, o elementos de articulación que contribuyen para que las estructuras territoriales periféricas actuales, indirectamente o a veces directamente se vean permeadas por nuevas articulaciones espacio-tiempo"<sup>38</sup>.

Paradigma del desarrollo metropolitano que se centra en la exclusión y dualización de las grandes ciudades, la nueva periferia ocupa un lugar destacado como forma socioterritorial. Una nueva línea propuesta es el trabajo antropológico de análisis particular y seguimiento de tipo microlocal, de personas, y situaciones y formas sociourbanas; "mas allá de las ideologías y de los planteamientos supuestamente participativos de algunas instituciones, es preciso revitalizar el desarrollo local desde una verdadera sociedad local, única base de sustento de un autentico desarrollo sustentable: la economía popular, nuevas formas de organización social, nuevas articulaciones de la sociedad local con el territorio de sus vivencias, son algunas de las pistas que nos llevan a proseguir en la "historia sin fin" y la justificación última de la investigación territorial: entender para actuar<sup>39</sup>.

<sup>35</sup>ibid :140

<sup>36</sup>Esquivel Hernández, María Teresa. 1997. *Dinámica demográfica y espacial de la población metropolitana*. En, *Dinámica Urbana y Procesos Sociopolíticos*. Lecturas de Actualización sobre la Ciudad de México. Ocim. UAM-A. México. pp:329

<sup>37</sup> En Valle de Chalco se aplicaron cuestionarios sociodemográficos, y se desarrolló un enfoque de investigación en el cual hubo censos de actividades económicas. Hablando sobre el comportamiento de la fuerza de trabajo y las pautas de economía doméstica. Trabajo con levantamiento en campo, entrevistas informales, esbozo de historias de vida y la observación directa. El trabajo de campo permite identificar las articulaciones dentro de lo global-local.

<sup>38</sup> Hiernaux, Nicolás Daniel. 1995. *Nueva Periferia. Nueva Metrópoli. El valle de Chalco*, UAM- X.pp:11

<sup>39</sup> Ibid:25



Chimalhuacán, por ejemplo, fue reconocido como uno de los municipios con mayor índice de marginalidad del país. Municipio incorporado a la Zona Metropolitana de la Ciudad de México en el año de 1960, cuenta con 46.61 Km. cuadrados, con superficie agrícola hasta 1990 de 1140,80 Has. Las tierras de labor eran; 101.7, de riego, de temporal 867, y 71 de riego / temporal. Más de la mitad de la población carece de empleo, con la tasa de población más alta del Estado y una de las más altas del país. La secretaria técnica del Consejo Estatal de Población, Rosa Molina de Pardiñas, declara que viven allí 465 mil personas a pesar de que a partir de 1963 se forma el municipio de Nezahualcóyotl y mucha gente emigra hacia ese nuevo municipio. Actualmente hay una densidad e población de 14 mil personas por km. cuadrado, que es muy alta. Con un crecimiento tasa promedio anual de 6.72 %.

Casi la mitad de los productos manufacturados se fabrican en la ZMCM esto como consecuencia de la gran concentración de actividades económicas, con un aumento de las desigualdades sociales fundamentalmente en la década de los ochenta, ya que la política llamada neoliberal condujo al país a una caída del empleo de los salarios reales y del gasto social. En términos demográficos los municipios conurbados del Estado de México presentan un crecimiento de casi el 10%, conjugado con tasas altas de desempleo y subempleo, aunado esto a la enorme desigualdad social y a la extrema pobreza principalmente en Chimalhuacán, Ecatepec y Nezahualcóyotl. La mancha urbana se expande geográficamente afectando el entorno natural, creando condiciones de riesgo ecológico y generando situaciones de conflicto por la tenencia de la tierra. La ZMCM es considerada expulsora de migrantes. Valle de Chalco es un ejemplo presente, así como lo fue Nezahualcóyotl en una época, como consecuencia del encarecimiento de la vida, porque definitivamente el hecho de contar con servicios significa el aumento de impuestos, siendo esta una razón por lo que la gente prefiere desplazarse hacia la periferia. El crecimiento de la zona conurbada de la Ciudad de México se ha expresado en un crecimiento superior del 3.8 % anual, con un escenario posible de 21.8 a 25.8 millones de habitantes, según la Secretaria de Desarrollo Urbano del Estado de México, considerándose un grave problema y a la vez una gran demanda la vivienda y los servicios de equipamiento urbano. En los últimos veinticinco años una superficie de 45 Km cuadrados aproximadamente, han pasado de uso agropecuario y forestal a urbano e industrial en el llamado corredor Los Reyes Texcoco, C-LR-T, urbanización que avanza de Sur a Norte y de Norte a Noreste por el municipio de Ecatepec, y la amenaza que significa la construcción de la ampliación del Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México lo que afectará terrenos del Plan Lago de Texcoco.



IMAGEN

<https://www.google.com.mx/search?q=mapa+municipios+del+estado+de+mexico&oq=MAPA+MUNICIPIOS&aqs=chrome.1.69i57j0l5.9311j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

### ***Región Oriente del Estado de México (ROEM)***

La ROEM comprende 33 municipios relacionados geográfica y económicamente con la Ciudad de México. La estructura agropecuaria de la ROEM es de 248 274 has. Son; el 15.36 % del área destinada a este uso en el Estado de México. Ejidos y comunidades de son 236, es el 19.42 de la comunidad estatal.

Las principales problemáticas regionales son: deterioro acelerado de recursos, explotación irracional de recursos forestales (San Rafael, en Tlalmanalco) con carencia de programa forestal que evite incendios, tala, deforestación y deterioro del bosque, así como sobreexplotación de los mantos acuíferos, entre otras.

En el Oriente del Estado de México, área eminentemente rural, de producción agraria, actualmente se manifiesta un proceso de urbanización caótica y acelerada, expresándose fenómenos de carácter urbano parecidos a los de la ciudad de México como: congestionamiento vial, carestía en la vivienda, inseguridad pública, asaltos violentos cada vez más recurrentes, etc.

Las condiciones de producción y la infraestructura existente en las cabeceras municipales del Oriente del Estado de México son de excelentes vías de comunicación.

Los resultados electorales de noviembre de 1996 en la Región Oriente del Estado de México ROEM que incluye los municipios de Chimalhuacán Texcoco, y otros, de gran importancia demográfica el primero y de riqueza productiva el segundo, fueron ganadas por los partidos de oposición " en gran parte, ello se debió a la movilización que la sociedad civil ha venido desarrollado, ante diversos problemas desde hace un cuarto de siglo"<sup>40</sup>

Se aprecian en los movimientos regionales variedad de métodos y estrategias del movimiento social cada vez más radicales, persistentes y continuas con alguna relación ante los partidos políticos<sup>41</sup>. Esta es una respuesta de los movimientos sociales en una igual relación contradictoria entre la ciudad y el campo. Debido al impacto de la urbanización, surgen en su mayoría ante una situación coyuntural y reivindicativa, "los movimientos sociales de la ROEM surgidos por el desmesurado crecimiento de la ciudad de México y su zona metropolitana hacia esta región, demuestran que existe una parte importante de la sociedad rural que, con su trabajo, su cultura su identidad, a través de la lucha organizada, se resiste a ser sometida por la sociedad urbana o industrial"<sup>42</sup>.

El proceso acelerado de metropolización ha afectado sustancialmente a esta región, que fue sido considerada área agrícola fundamentalmente, en donde en este momento se expresa un profundo proceso urbano que se manifiesta en un acelerado deterioro tanto del entorno urbano como del comportamiento social que se presenta en los habitantes del municipio.

Es sabido que existe una fuerte migración hacia esta zona. Ciertamente se puede revertir la problemática del movimiento transmigratorio, pero si es posible implementar una política de control planificado de la población y de los asentamientos humanos, evitando que continúe la

<sup>40</sup> Mata García Bernardino y López Méndez Sinecio. 1997. En, Movimientos Sociales y poder político en el Oriente del Estado de México. Sujetos, Organizaciones y Movimientos sociales en el campo mexicano. UACH. Coordinado por María Luisa Jiménez y Margarita González Huerta:246

<sup>41</sup> El Frente Popular Regional de Texcoco. Surge a fines de los años setenta para con el fin de regularizar el predial y contra precios altos de agua y luz. Una característica importante de esta organización es que esta conformada por campesinos urbanizados. En un principio comenzaron a trabajar en Chiconcuac, como vendedores. Conforman de manera multipartidista su organización la cual tiene influencia en varios municipios " En un principio, el Frente surge sin un programa claro, ni principios ideológicos definidos, con una organización deficiente y espontánea, agrupados por una necesidad muy puntual". (Mata y López:265). Se relacionan con otras agrupaciones y con la UACH. Se plantean trabajar en acciones socioculturales. Labor, que, a su juicio, posibilita un aprendizaje de tipo político para la toma del poder. Llegó la organización a tener casi 600 personas. En el terreno de la prensa publicaron el periódico 'Rebelde', que fue de poca vida, al parecer solo se publicaron dos números

<sup>42</sup> Ibid:277

caótica política inmobiliaria, además que se necesita una política de ordenamiento territorial consensado.

El potencial de esta región se ve expresado a través de la participación ciudadana, como el caso de Texcoco que parece esta dando resultados con el nuevo gobierno perredista, el cual tiene que garantizar que las nuevas formas de gobierno político alternativo se expresen en función de una distinta práctica política.

La superficie urbana en la Región Oriente del Estado de México, se incremento en 32 539 ha de 1985 a 1989, según la SAGDR, calculándose que se incrementa en 1135 ha, cada año<sup>43</sup>.

La Región Oriente del Estado de México tiene un enorme potencial. Las instituciones de nivel superior tienen que participar en esta tarea.

Ya que democratizar la democracia, es simplemente lograr un acercamiento con lo deseable y lo posible es lograr asimismo una alternativa de convivencia social real y es también generar un saber popular manifestado por la praxis. La que ha tenido un abandono por parte de los académicos en la búsqueda de la democratización social, del pensamiento y de los espacios de todos, a mi modo de ver es esta una pena ya que no podemos soslayar nuestra enorme responsabilidad de aportar para el mejoramiento social.

El trabajo colectivo y la imaginación son nuestras mejores aliadas. La región cuenta con un potencial en recursos humanos de gran significancia, las instituciones de educación superior pueden contribuir de manera significativa al lado de las ONG's existentes.

Una tarea necesaria es plantear una proyección de la población en la ROEM para el año 2010. En la ZMCM para el año 2005 habrá de 25 a 28 millones de habitantes, esto teniendo en consideración los siguientes factores: que la tasa de crecimiento fuera del 1.9% por año, disminuyendo la fecundidad y la esperanza de vida de 72 años, con un saldo neto migratorio nulo, sin embargo, se hace prioritario tener datos fidedignos, evaluando la calidad de las fuentes de información que disponemos, para lograr datos correctos.

Es necesario que se incremente la cantidad de los servicios urbanos, y ofrecerlos con calidad a la población, en donde se reconozca como política de Estado el paradigma vigente hoy del desarrollo sostenible<sup>44</sup>. Lo cual da pie a realizar trabajos de diagnostico de la situación regional concreta, involucrar a la comunidad universitaria a participar activamente en el estudio y planteamiento de soluciones a la problemática de realidad regional en articulación con la realidad nacional. Promover la investigación de los distintos aspectos que confluyen en el ámbito de lo regional, generando un espacio de discusión académica que permita asimismo la divulgación de proyectos y trabajos inscritos en el análisis objetivo de la realidad social y cultural regional desde la perspectiva del desarrollo sostenible. Convalidando diagnósticos objetivos, válidos según las condiciones de la comunidad.

Se demanda de las autoridades planificadoras ante el complejo fenómeno de conurbación, una visión metropolitana que oriente estrategias para el desarrollo urbano en los municipios colindantes con el D.F ya que la dinámica socioespacial ha sufrido grandes transformaciones, ejemplo; en los últimos años se ha dado un `proceso de despoblamiento` del área central y la densificación de zonas de crecimiento expansivo hacia la periferia<sup>45</sup>. En Texcoco el periodo 1990-1995 ha sido de constante urbanización. Tan solo en estos años se crearon, entre otros los conjuntos habitacionales: "La trinidad", (ampliaciones I, II, y III), y condominios "Maye" ampliados, asentados en antiguos alfares, edificios con mala calidad de la construcción y con hundimientos de los edificios afectando su estructura. Siendo suelos perdidos para actividades primarias con uso

<sup>43</sup>Muro, Bowling, Pedro y Bulbarela, García, Horacio. 1996. *Impacto ambiental en el corredor Los Reyes-Texcoco*. Departamento de Sociología Rural. Universidad Autónoma Chapingo

<sup>44</sup> \*. - \* Sujetar, Mantener con firmeza- (Diccionario Larousse de la Lengua española)

<sup>45</sup> Esquivel, 1997

urbano. No habiendo planeación urbana y respondiendo al interés de las compañías inmobiliarias que han conseguido tierras agrícolas a bajos costos y sin graves dificultades fundamentalmente a partir de las reformas al artículo 27 constitucional que como es sabido posibilita la venta de tierras ejidales a particulares, siendo la pérdida de tierras ejidales del orden de 7715 Ha y una pérdida considerable asimismo de superficie de riego.

La Autopista Texcoco-Peñon, privatizada afecta la economía de los pobladores de la región, por los altos costos de peaje y se ha convertido en un soporte de infraestructura urbana ya que a ambos lados de esta se está lotificando aceleradamente y esto viene a incrementar la demanda de servicios urbanos y equipamiento. Así como la planeación del aeropuerto en Texcoco y otras obras colaterales<sup>46</sup>

Se requiere de un plan integral de urbanización considerando la tradición agraria de la región, de lo contrario la tendencia a la anarquía urbana que esta teniendo la ciudad de Texcoco será tal que difícilmente se podrá revertir. Ciertamente que la planificación tiene que ser constante y que difícilmente resolverá la problemática pero que si desde hoy se pone un límite al crecimiento urbano desordenado podremos tener una región distinta. Aquí las instituciones de educación superior tienen responsabilidad, sus estudiantes y profesores deben de participar en esto. Por consiguiente, hace falta un estudio detallado de los planes de desarrollo urbano municipal y de las acciones concretas del movimiento urbano popular municipal. Ciertamente que la organización es una condición fundamental de supervivencia en los sectores populares y que esta debe ser efectiva.

Se requieren estudios que se aboquen a aspectos de la memoria histórica. Ciertamente que ha habido interés reciente por estudiar lo que acontece en la ROEM. Sin embargo mucha de la información está aún dispersa. Los testimonios de los habitantes participantes en los movimientos sociales reivindicativos están por escribirse y es necesario investigar acerca de las experiencias de gestión y generar la discusión de las diferencias y de las interpretaciones teóricas del fenómeno organizativo en grupos de productores agrarios y del espacio urbanizado, de los asentamientos humanos y sus expresiones.

Es de gran importancia conocer los distintos planes a los que ha estado sujeto el desarrollo económico y social de México, así como las justificaciones de estos planes y su ubicación en el contexto histórico del país. Sin embargo, es necesario tener muy en cuenta que por muy elaborados que estén los planes tanto a nivel discursivo como técnico no se tiene voluntad política por parte del sector gobernante y estos planes se convierten en mero ejercicio justificatorio. Pero no por eso no deben de realizarse y proponerse estos, sino que es prioridad continuarlos en una lógica de permitir la participación real de la sociedad y principalmente de los beneficiarios. Y es de suma importancia conocer cuales han sido las acciones de política regional del Gobierno del Estado de México tanto en el conjunto del territorio que le corresponde como en los municipios que la integran, así como la participación de la comunidad integrada en organizaciones para demandar servicios municipales. Se requiere de un plan integral de urbanización considerando la tradición agraria de la región, de lo contrario la tendencia a la anarquía urbana que esta la ROEM será tal que difícilmente se podrá revertir. Ciertamente que la planificación tiene que ser constante y que difícilmente resolverá la problemática, pero si se pone un límite al crecimiento urbano desordenado podremos tener una región distinta. Aquí las instituciones de educación superior tienen responsabilidad, sus estudiantes y profesores deben de participar.<sup>47</sup>

El planificador tiene un papel de suma importancia en el momento actual de enorme carencia de espacio urbano, baja productividad agraria y de graves contradicciones sociales de la sociedad mexicana contemporánea. En la ROEM, el ámbito de la planificación rural hay mucho por hacer y la experiencia de planificación debiera de orientarse hacia una propuesta de carácter participativo. Esto es importante porque el valor de la planificación para el bienestar social es aún paradigma de

<sup>46</sup> Rivera Espinosa Ramón. 2001. *Resistencia Campesina e imaginario colectivo en San Salvador Atenco*. Foro de Investigación del Oriente del Estado de México. Diciembre. UACH.

<sup>47</sup> Ver: Estas recomendaciones en, RIVERA, Espinosa Ramón. 2002. *Planificación urbana municipal y gestión popular en ciudad Nezahualcóyotl*. Tesis de Maestría. IPN México

plena vigencia. La planeación autogestiva y alternativa puede ser viable ya que se manifiesta una situación que permite involucrar a la gente a colaborar en jornadas comunitarias de bienestar social, que es necesario que surjan de los propios comités de base de las organizaciones sociales, sin clientelismos tradicionales. Para confluir en un proceso de autogestión popular de estas organizaciones. Si bien la planificación -cuando la hay- se manifiesta como un paradigma de control gubernamental es posible generar una planeación autogestiva con el concurso de la participación popular.

Se precisa realizar trabajos de diagnóstico de la situación regional concreta e involucrar a la comunidad universitaria y local en la Región Oriente del Estado de México, a participar en el estudio y planteamiento de soluciones a la problemática de la realidad regional, requiriéndose necesariamente una planeación en la cual las organizaciones regionales participen activamente y mantengan relaciones en redes con otros grupos.

## BIBLIOGRAFIA

- ANAYA Pérez Marco Antonio. 1997. Rebelión y Revolución en Chalco- Amecameca, Estado de México. 1821-1921. Tomos 1 y 2. INERHM - UACH.
- ANTOLOGIA DE LA PLANEACIÓN EN MÉXICO. 1917-1985. FCE. México
- ANTOLOGÍA. 1998. Participación ciudadana. Fundación Friedrich Ebert Stiftung-Centro de Servicios Municipales Heriberto Jara, AC.
- ALVAREZ Icaza Pedro et al. 1993. Las Organizaciones Campesinas e Indígenas ante la Problemática Ambiental del Desarrollo. UACH. México.
- AVILA Sánchez Héctor (Compilador) 1993. Lecturas de Análisis Regional en México y América Latina. Universidad Autónoma Chapingo. México.
- ATLAS DE LA CIUDAD DE Ciudad. de México. 1988. MEXICO. DDF-COLMEX. México
- BARKIN David y King Timothy. 1970. Desarrollo Económico Regional. SIGLO XXI, México.
- BARKIN David. 1972. Los Beneficiarios del Desarrollo Regional. Sepsetentas 52.
- BASSOLS Batalla, ANGEL y GONZALEZ Salazar, Gloria (coordinadores). Zona Metropolitana de la Ciudad de México. Complejo Geográfico, Socioeconómico y Político. IIE. DDF. 1993. México.
- 1988. México: Formación de Regiones Económicas. UNAM.
- BMZ. 1986. Desarrollo rural regional. Principios directrices. Alemania.
- BROWNE C, Enrique y Gelsse G Guillermo. 1972. ¿Planificación para los planificadores o para el cambio social?. Revista EURE - Revista De Estudios Urbano Regionales, 1(3). Chile
- CARDOSO, Ciro F y Héctor Pérez Brignoli. 1968. Los Métodos de la Historia. Grijalbo. México.
- ESQUIVEL Hernández, María Teresa. 1997. *Dinámica demográfica y espacial de la población metropolitana*. En, *Dinámica Urbana y Procesos Sociopolíticos*. Lecturas de Actualización sobre la Ciudad de México. Ocim. UAM-A. México. pp:329
- FONTANA. Josep. 1982. Análisis del pasado y proyecto social. Grijalbo. España 1
- FOROS DE INVESTIGACION Y SERVICIO DEL ORIENTE DEL ESTADO DE MÉXICO. UACH. 1990-1996.; 2000 y 2001.
- FLORESCANO Enrique. 1985. Orígenes y Desarrollo de la Burguesía en América Latina 1700-1955. Nueva Imagen. México.
- GARY, Duch Jorge. 1982. El concepto de medio geográfico y el problema de la diferenciación regional en los estudios sobre la producción agrícola. En Revista de Geografía Agrícola. Análisis regional de la agricultura No. 2 Enero de 1982.
- Apuntes sobre regiones Agrícolas de México. UACH. DCRU. Septiembre de 1995. Chapingo Estado de México.
- GOWAN Gerald L. C. 1994. El Estado del Valle de México. 1824-1917. Gobierno del Estado- Colegio Mexiquense.
- HIERNAUX Nicolás Daniel. 1995. Nueva Periferia. Nueva Metrópoli. El valle de Chalco. UAM- X.
- KATZ, Friederich. Pancho Villa. Era. México. 1999
- LEGORRETA, Jorge. 1983. El Proceso de Urbanización en Ciudades Petroleras. Centro de Ecodesarrollo. México.
- LEON López Arturo y Flores de la Vega Margarita. 1991. Desarrollo Rural un proceso en

- permanente construcción. UAM-X. México.
- MARTÍNEZ, Assad Carlos (Coordinador). 1990. En: Balance y perspectivas de los estudios regionales en México. CIIH-UNAM.
- MATA García Bernardino y López Méndez Sinecio. 1997. En, Movimientos Sociales y poder político en el Oriente del Estado de México. Sujetos, Organizaciones y Movimientos sociales en el campo mexicano. UACH Coordinado por María Luisa Jiménez y Margarita González Huerta.
- MESSMACHER, Miguel. 1987. México Megalópolis. SEP.
- MURO, Bowling, Pedro y Bulbarela, García, Horacio. 1996. Impacto ambiental en el corredor Los Reyes-Texcoco. Universidad Autónoma Chapingo. Departamento de Sociología Rural.
- MILLER, Erick J. Desarrollo Integral del Medio Rural. CFE.1985.
- PALACIOS, Juan José. 1993. " El concepto de región: La dimensión espacial de los procesos sociales". En, Lecturas de Análisis Regional en México y América Latina.
- PARRA V Manuel, Perales R. Martha. y Hernández X. Efraim. 1982. Desarrollo histórico del concepto de región y su aplicación en México. En Revista de Geografía Agrícola. Análisis regional de la agricultura. No. 2. Enero de 1982.
- PIÑÓN Jiménez. Gonzalo. 1992. La Modernización Agropecuaria en Tehuantepec. En REINA Aoyama Leticia. Coord. Economía contra Sociedad. El istmo de Tehuantepec. 1907-1986. Grijalbo.
- RIVERA, Espinosa Ramón. 2015. Agricultura Urbana y Desarrollo Local en la Región Oriente del Estado de México. EUMED.net U. Málaga. España.
- RIVERA, Espinosa Ramón. 2002. Planificación urbana municipal y gestión popular en ciudad Nezahualcóyotl. Tesis de Maestría. IPN México.
- ROJAS, Beatriz. 1994.El Poder y el Dinero. Grupos y Regiones Mexicanos en el Siglo XIX. Instituto Mora. México.
- SALLES, Vania. 1975. Pobreza, Pobreza y más pobreza. Vania. En Grupo interdisciplinario sobre mujer, trabajo y pobreza. El Colegio de México. pp. 47 - 71
- WARD Peter. 1989. Políticas de Bienestar Social en México. 1970-1989. Nueva Imagen.

## **ANÁLISIS DE LA INFLUENCIA DE LA FORMACIÓN EN COMPETENCIAS: EMPLEABILIDAD Y GESTION DEL TALENTO**

**M<sup>a</sup> Asunción de la Oliva Sánchez Domínguez**

**Técnica de Desarrollo Local**

### **RESUMEN:**

Actualmente, cada vez más, las empresas son conscientes de la dificultad para incorporar en sus organizaciones a personas que cuenten, no sólo con **la formación exigida para su desarrollo profesional, sino con aquellas habilidades que hacen que el desempeño sea el adecuado**, facilitando la realización de un trabajo de manera eficaz y eficiente en función de las exigencias del puesto.

Los cambios producidos en el mercado laboral, principalmente como consecuencia de la globalización, y de la llamada Sociedad de la Información, han provocado importantes cambios en las empresas. Ya que cada vez más, necesitan trabajadores/as cualificados/as, pero sobre todo necesitan personas que sepan adaptarse a los cambios, demandándose una mayor movilidad funcional y un elevado nivel competencial.

Palabras clave: Competencias – Talento - Mercado de Trabajo - Desarrollo profesional - Empleabilidad.

**ABSTRACT:**

Nowadays, increasingly, companies are aware of the difficulty in incorporating in their organizations people who have not only the training required for their professional development, but also those skills that make the performance adequate, facilitating the realization of a job in an efficient and efficient manner depending on the requirements of the position.

The changes in the labor market, mainly as a result of globalization, and the so-called Information Society, have caused important changes in companies. Increasingly, they need skilled workers, but above all they need people who know how to adapt to changes, demanding greater functional mobility and a high level of competence.

Keywords: Competences – Talent - Work market - Professional development - Employability.

**1. INTRODUCCIÓN**

Los procesos de globalización y las transformaciones económicas que se viven actualmente y cuyo origen se verifican como resultado de: la revolución tecnológica, la robótica, los nuevos materiales, la biotecnología, la apertura comercial y la desregulación financiera, la organización de la producción, etc. Y donde su impacto no se reduce exclusivamente al ámbito de la transformación productiva, estas nuevas modalidades posfordistas de organización del trabajo crean nuevas ocupaciones caracterizadas por el predominio del trabajo simbólico, que produce una asincronía, que se acentúa entre el desarrollo material y el desarrollo social, lo que implica que hay que realizar un labor de “reingeniería” y adaptarse a nuevas formas de organización más flexibles.

Los sistemas educativos al igual que el resto de las organizaciones tienen que reinventarse y adaptarse a estas nuevas exigencias y cambiar algunos discursos decadentes. Han que pensar tanto su finalidad como su manera de organizarse. Los currículos tienen una vida útil mas



reducida y cada vez se tiende más a pensar éstos, en términos de **competencias** y capacidades del alumnado. Esto es aplicable también a la docencia, ya que la vida útil de los conocimientos adquiridos tanto disciplinares como pedagógicos tiene un límite. Siendo necesario contar con mecanismos que permitan de igual forma la actualización permanente del personal docente, que debe estar en contacto con el sistema productivo y las necesidades actuales, ya que en caso contrario se corre el riesgo de la obsolescencia.

La revolución tecnológica está generando importantes transformaciones en los modos de organizar la producción y el trabajo, esta sofisticación también exigen más altos niveles de calificación y polivalencia funcional en los puestos de una organización. Afectan a los criterios para seleccionar personal y que paralelamente se tornan más exigentes y presuponen un dominio de competencias superior, ligadas a tareas de identificación de problemas, diseño de alternativas e implementación de estrategias, entre otras.

Por tanto, es necesario apostar por un nuevo paradigma de gestión de los sistemas educativos, donde los cambios en el mundo laboral reclaman la formación de un conjunto de competencias que permitan la adaptación a los nuevos requerimientos.

## **2. HACIA UNA TRANSFORMACIÓN EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO**

Como hemos visto, a menudo, las competencias adquiridas mediante la formación y las que realmente se necesitan en el empleo no coinciden, generando un déficit en algunos sectores y un excedente de personas con una formación en competencias que no son requeridas, lo que contribuye al desempleo.

Parece que en algunas instancias están siendo conscientes de que la educación superior necesita que se trace un plan para rectificar esta situación, y que los avances de la investigación indican que para obtener los fines perseguidos, no solo basta con el conocimiento de la disciplina.

Varios informes sobre la calidad universitaria, analizan y sugieren sobre la necesidad de usar procedimientos que permitan garantizar la medición, análisis y utilización de los resultados obtenidos, durante el proceso de educación universitaria.

Estos informes aluden y analizan la relación entre aprendizaje, inserción laboral y satisfacción de los distintos grupos de interés, el desarrollo de las habilidades, la competencias de desempeño o de producción y la madurez de los hábitos mentales y de conducta. Todo ello

para la toma de decisiones, la mejora de la calidad de las enseñanzas, y por ende, del nivel de sus egresados/as para su incorporación efectiva, cualificada y adaptada a los requerimientos del actual mercado de trabajo.

En algunos países como Francia o Alemania, van un paso más, ya que han implementado un plan de formación dual (formación-empresa), donde estudiantes y empresas obtienen unos réditos más elevados, para los primeros esta combinación de formación en el ámbito empresarial y el institucional les permite conseguir antes un empleo y favorece la incorporación de las competencias específicas de un entorno laboral y a la empresa le permite la retención de talento precoz y la formación de futuros profesionales adaptados a sus necesidades.

### **3. DATOS Y RESULTADOS DE LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS**

#### **3.1. ANECA**

La última memoria de actividades de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación ANECA<sup>1</sup>, incluye dentro de su ámbito de evaluación y contribución a la mejora del Sistema universitario español, un listado de indicadores para medir el cumplimiento de sus objetivos estratégicos, (Objetivo Estratégico C.- Aportar información útil, transparente y de confianza a los distintos grupos de interés, tanto en el ámbito nacional como en el internacional) estableciendo una serie de medidas para la mejora de la empleabilidad de los/as titulados/as en el marco de la garantía de la calidad. Y más concretamente a través del diseño de un proyecto que tiene por objeto identificar aquellas facetas *críticas* de mejora en la incorporación al mercado laboral de los/as egresados/as y su capacidad para ser sensibles a las demandas de los grupos de interés.

#### **3.2. OBSERVATORIO DE EMPLEABILIDAD Y EMPLEO UNIVERSITARIOS**

Por otro lado, el barómetro del Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios<sup>2</sup> realiza un seguimiento de los/as egresados/as en España, para proveer la información necesaria y mejorar la vinculación entre formación y empleo.

De los datos más relevantes del último estudio presentado correspondiente a su primer informe de resultados, se extrae la importancia de las competencias, en aras de obtener una mayor

---

<sup>1</sup> Memoria 2016. Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

<sup>2</sup> Barómetro de Empleabilidad y Empleo de los Universitarios en España, 2015. Primer informe de resultados.

empleabilidad y adecuación a las necesidades actuales del mercado de trabajo. Uno de los parámetros medidos fue el ajuste del nivel de competencias obtenido y el requerido en el empleo, como muestra la tabla<sup>3</sup> tomada de dicho estudio. (Escala: 1 (poco importante) - 4 (muy importante))

Entendiéndose por empleabilidad<sup>4</sup> ...la capacidad de desenvolverse con autosuficiencia en el mercado de trabajo para desarrollar el potencial en un empleo sostenible. Para el individuo, la empleabilidad depende del conocimiento, las habilidades y actitudes que posee, la forma como maneja esos activos y los muestra a los empleadores y al contexto.

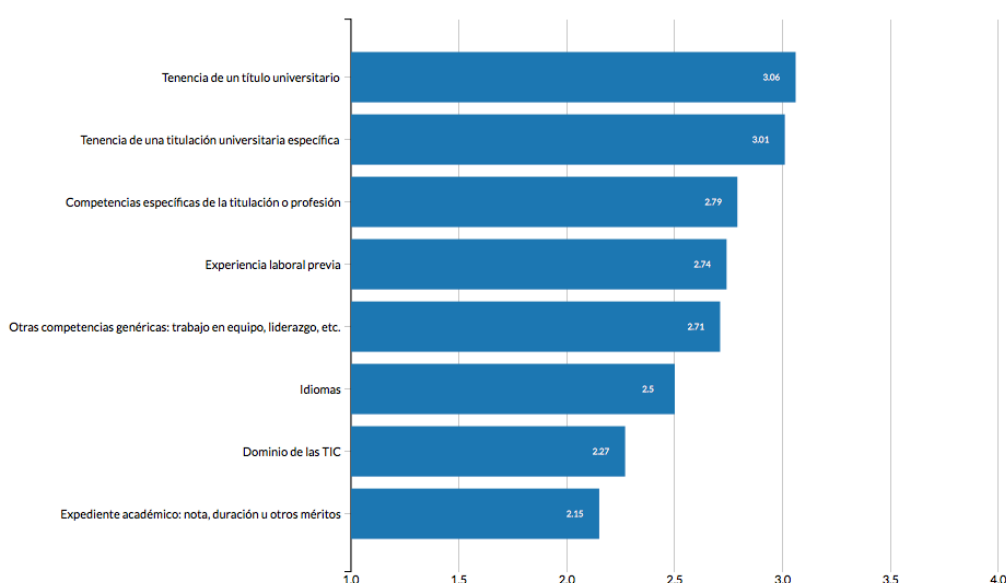


Figura 1: Valoración media de los factores clave para la contratación en el último empleo.

Donde puede observarse que entre los factores más relevantes para la contratación, **las competencias** ganan importancia relativa por delante de los idiomas, primando incluso sobre el expediente académico. Aunque siguen siendo los relacionados con los requisitos exigidos, en cuanto a titulación, los predominantes.

3 Observatorio de empleabilidad y empleo universitario. Barómetro. Valoración media de los factores clave para la contratación en el último empleo.

4 Definición de empleabilidad según Hillage y Pollard (1998), incluida en su trabajo titulado Employability Developing

En cuanto a la siguiente tabla<sup>5</sup> es evidente la discordancia existente entre las competencias requeridas en el mercado de trabajo y aquellas con las que cuentan los/as egresados/as universitarios/as, y que suponen un factor clave para la contratación, ya que son tenidos en cuenta en los procesos de selección de personal. Poniéndose de manifiesto el hecho de que la aportación de la universidad es, insuficiente para cubrir el nivel requerido en el empleo. Por tanto, cuanto mayor es el nivel competencial adquirido, más fácil será reducir el desajuste en los primeros años de trayectoria y/o incorporación al mercado laboral.

(>1 Desajuste elevado: el nivel obtenido en la universidad es muy inferior al nivel requerido en el empleo

<0,5: Desajuste bajo: el nivel adquirido en la universidad se acerca bastante al requerido en el empleo)

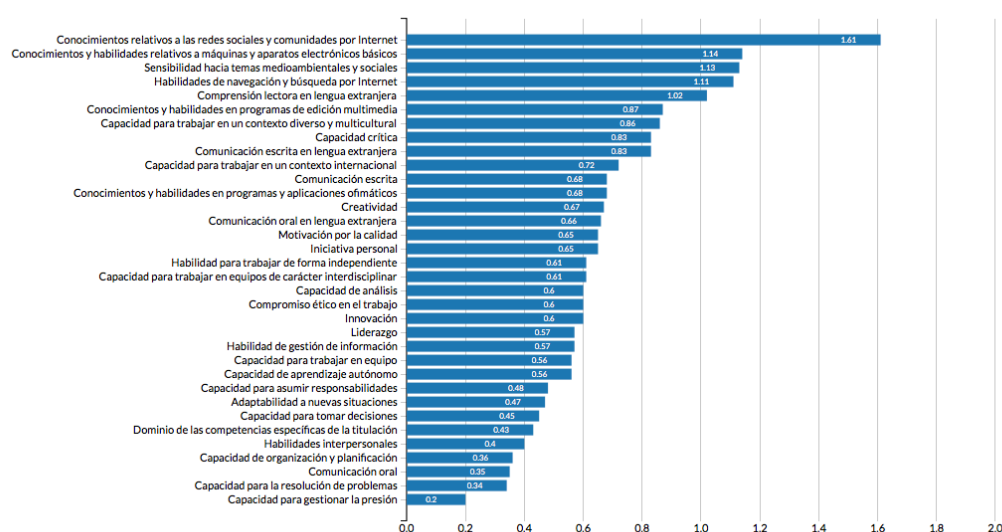


Figura 2: Ajuste del nivel de competencias obtenido por los titulados en la universidad y el nivel requerido en el empleo.

### 3.3. INSTITUCIONES EDUCATIVAS

La legislación española, en el Real Decreto 1393/2007<sup>6</sup>, (texto consolidado, 5 de marzo de 2014) por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, hacía referencia a este aspecto de la siguiente forma:

Los planes de estudio conducentes a la obtención de un título deberán (...) tener en el centro de sus objetivos la adquisición de competencias (....) La nueva organización de las

<sup>5</sup> Observatorio de empleabilidad y empleo universitario. Barómetro. Ajuste del nivel de competencias obtenido por los titulados en la universidad y el nivel requerido en el empleo.

<sup>6</sup> Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.

enseñanzas incrementará la empleabilidad de los titulados al tiempo que cumple con el objetivo de garantizar su compatibilidad con las normas reguladoras de la carrera profesional de los empleados públicos.

Si entendemos el talento como cualidad convertible en valor, las competencias toman un necesario protagonismo, las 4 claves<sup>7</sup> siguientes las circunscriben en:

1. **Habilidad:** «Saber hacer». El talento debe aludir al menos a una habilidad tangible.
2. **Capacidad:** «Poder hacer». No es suficiente con poseer una habilidad. Hay que ser capaz de convertirla en valor.
3. **Actitud:** «Querer hacer». Entendida como resultado de voluntad y motivación.
4. **Circunstancias:** «Que te dejen hacer».

Lo anterior se complementa con las actuaciones para la atracción y retención del talento universitario promovidas por instituciones, como la Cátedra UNESCO de Gestión y Política Universitaria<sup>8</sup>, que promueve el mantenimiento del interés y fidelización de los/as antiguos/as alumnos/as en provecho de las tareas formativas, investigadoras, sociales y culturales, ya sea para que vuelvan a la universidad a continuar su formación, que se conviertan en donantes, consejeros/as o, simplemente, en fuente de mejora continua a través del contacto con la sociedad, lo cual está estrechamente unido a la retención y atracción del talento.

Por otra parte, es tal la preocupación para que en el seno de las universidades se fomente la calidad y la competitividad, que se están realizando esfuerzos institucionales para la atracción y recuperación del talento, entre otros y muestra de ello son las últimas ayudas Beatriz Galindo, cuyo objetivo es el de “promover en las universidades la internacionalización y especialización que las mejore y fortalezca, facilitando su calidad, su capacidad para competir y la **atracción y recuperación de talentos y recursos**”, que es, dentro del ámbito universitario, uno de los objetivos prioritarios de la Estrategia Española para la Educación Superior.

---

<sup>7</sup> José Miguel Bolívar, consultor. Aprendizaje basado en la experiencia y nuevas metodologías centradas en las personas.

<sup>8</sup> Cátedra Unesco. Plan de seguimiento a los egresados. Programa de fidelización de egresados

#### 4. UN NUEVO MARCO PARA LA FORMACIÓN FORMAL Y NO FORMAL Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS

En el marco actual, con un entorno cada vez más competitivo, donde los requerimientos son cada vez mayores, hace que el binomio empleo-formación necesite de medidas concretas que promuevan la adquisición y actualización de conocimientos, en el que el sistema debe anticiparse a las necesidades del tejido productivo. Ello implica un procedimiento de formación que acompañe a los/as trabajadores/as en su acceso al empleo, así como en su capacidad de desarrollo personal y profesional. Este propósito se recogió en el Plan Anual de Política de Empleo para 2016<sup>9</sup> que pretendía realizar una apuesta por unos recursos humanos de calidad, donde las **competencias** tienen un papel fundamental.

Implantando un modelo que sitúe a las empresas y trabajadores/as en el centro, estableciendo un nuevo enfoque cuyo “...escenario de planificación estratégica (...) las tendencias de la economía que exigen la adaptación o actualización de los trabajadores, los sectores con potencial de crecimiento o las competencias transversales al alza, al objeto de diseñar una formación coherente con las necesidades, actuales y futuras, del tejido productivo y de los trabajadores”. Una vez más se hace mención a la importancia de las competencias como modelo de gestión.

Desde Europa, también se establecen nuevos contextos en los que se recomienda a los países europeos apostar por la formación, donde hace referencia a la necesidad de fomentar la adquisición de las competencias clave transversales por parte de toda la ciudadanía, y garantizar el funcionamiento del triángulo del conocimiento (educación, investigación e innovación). En la actualidad, existe un nuevo marco estratégico de Educación y Formación (2020) para la cooperación europea en este ámbito, donde el objetivo principal es seguir apoyando el desarrollo de los sistemas de educación y formación en los estados miembros (que tienen que adoptar medidas a escala nacional) y debe abarcar la totalidad de los sistemas de educación y de formación dentro de una perspectiva de aprendizaje permanente, en todos los niveles y contextos. La siguiente tabla recoge los objetivos estratégico de este nuevo marco, así como las áreas y ámbitos prioritarios de aplicación, siendo una de sus áreas prioritarias “las **competencias transversales clave**”

---

<sup>9</sup> Resolución de 22 de agosto de 2016, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 5 de agosto de 2016, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2016, según lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.

Áreas y ámbitos prioritarios basados en los Objetivos estratégicos de la ET2020 a lo largo de los ciclos de trabajo			
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ÁREAS PRIORITARIAS CICLO 2009-2011	ÁREAS PRIORITARIAS CICLO 2012-2014	ÁMBITOS PRIORITARIOS <sup>1</sup> CICLO 2015-2020
<b>HACER REALIDAD EL APRENDIZAJE PERMANENTE Y LA MOVILIDAD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estrategias relativas al aprendizaje permanente</li> <li>Marco europeo de cualificaciones</li> <li>Ampliación de la movilidad del aprendizaje</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estrategias relativas al aprendizaje permanente</li> <li>Herramientas de referencia europeas</li> <li>La movilidad durante el aprendizaje</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Conocimientos, capacidades y competencias pertinentes y de alta calidad, obtenidas mediante el aprendizaje permanente, centradas en los resultados de aprendizaje, a favor de la empleabilidad, la innovación, la ciudadanía activa y el bienestar</li> <li>Educación inclusiva, igualdad, equidad, no discriminación y promoción de las competencias cívicas</li> <li>Una educación y una formación abiertas e innovadoras, con una plena incorporación a la era digital</li> <li>Un fuerte apoyo para los profesores, formadores, directores de centros de enseñanza y demás personal educativo</li> <li>Transparencia y reconocimiento de las capacidades y cualificaciones para facilitar el aprendizaje y la movilidad laboral</li> <li>Inversión sostenible, calidad y eficiencia de los sistemas de educación y formación</li> </ol>
<b>MEJORAR LA CALIDAD Y LA EFICACIA DE LA EDUCACIÓN Y LA FORMACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aprendizaje de idiomas</li> <li>Desarrollo profesional de profesores y formadores</li> <li>Gobernanza y financiación</li> <li>Aptitudes básicas en lectura, matemáticas y ciencias</li> <li>Nuevas cualificaciones para nuevos empleos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacidades básicas (lectura y escritura, matemáticas, ciencias y tecnología) e idiomas</li> <li>Desarrollo profesional de los profesores, los formadores y los responsables de centros escolares</li> <li>Modernización de la enseñanza superior y aumento de las titulaciones de educación terciaria</li> <li>Atractivo y pertinencia de la FP</li> <li>Financiación eficaz y educación</li> </ul>	
<b>PROMOVER LA EQUIDAD, LA COHESIÓN SOCIAL Y LA CIUDADANÍA ACTIVA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Abandono prematuro de la educación y la formación</li> <li>Educación preescolar</li> <li>Migrantes</li> <li>Alumnado con necesidades especiales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Abandono escolar</li> <li>Educación y cuidado de la primera infancia</li> <li>Equidad y diversidad</li> </ul>	
<b>INCREMENTAR LA CREATIVIDAD Y LA INNOVACIÓN, INCLUIDO EL ESPÍRITU EMPRESARIAL, EN TODOS LOS NIVELES DE LA EDUCACIÓN Y LA FORMACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Competencias transversales clave</li> <li>Instituciones que favorezcan la innovación</li> <li>Asociación entre mundo empresarial y diferentes niveles y sectores de la educación, la formación y la investigación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asociaciones con empresas, instituciones de investigación y la sociedad civil</li> <li>Competencias transversales clave, enseñanza del emprendimiento, alfabetización electrónica, alfabetización mediática y entornos de aprendizaje innovadores</li> </ul>	

(1) Aunque los objetivos estratégicos se siguen considerando pertinentes, los ámbitos prioritarios se han reducido a 6 en este nuevo ciclo. Cada uno de ellos puede contribuir a la consecución de uno o más objetivos estratégicos para el periodo hasta 2020, son plenamente coherentes con las prioridades de actuación generales de la UE y contribuyen a su logro. Son los Estados miembros los que, en función de sus prioridades nacionales, seleccionarán las áreas de trabajo y cooperación en que desean participar.

Fuente: Eurydice España-REDIE.

## 5. CONCLUSIONES

Ante el nuevo paradigma presente en todas las instituciones educativas y/o formativas, se evidencia la importancia que se le da actualmente al fortalecimiento y puesta en valor del capital humano, donde se hace necesario detectar las competencias y habilidades profesionales con mayor demanda en el entorno, como hemos visto cada vez más competitivo. A efectos de mejorar la formación en esos conocimientos instrumentales y competencias clave, tales como la capacidad de comunicación, el dominio de idiomas, el trabajo en equipo, aprendizaje permanente, efectividad personal, presentaciones eficaces, debates, inteligencia emocional, habilidades directivas, emprendimiento, internacionalización, sobre innovación y desarrollo,... En definitiva cada uno en su ámbito, pero donde el objetivo final es una apuesta por una formación de calidad, desarrollo personal, profesional y gestión del talento.

Chiavenato<sup>10</sup> se refiere a la gestión del talento humano como “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las “personas”, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño”

<sup>10</sup> Chiavenato, Idalberto. Administración de los nuevos tiempos.

Para ello las instituciones tendrían que evolucionar hacia un modelo más flexible, donde se apueste por itinerarios de formación asociados a perfiles profesionales y competenciales. En cierta medida extender la cultura de la empresa, gestionar el talento y facilitar el cambio, como palanca de transformación al servicio de los distintos grupos de interés.

Sería necesario implementar en el seno de las universidades una serie de actuaciones, donde:

El «Saber hacer»

El «Poder hacer»

El «Querer hacer»

Y el «Que te dejen hacer»

sea el centro de atención y donde el **objetivo principal** sea el fomento de la empleabilidad de los/as egresados/as, bajo la perspectiva de la adquisición y el entrenamiento de competencias la gestión y retención del talento.

(OIT, 2004, R. 195 I.2[d]). “Las personas son más empleables cuando han adquirido una educación y una formación de base amplia y calificaciones básicas y transferibles de alto nivel, incluidos el trabajo en equipo, la capacidad para resolver problemas, las tecnologías de la comunicación y la información, el conocimiento de idiomas, [...] La combinación de estas calificaciones les permite adaptarse a los cambios en el mundo del trabajo.”



## 6. BIBLIOGRAFÍA

- ANECA. Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. Memoria 2016
- Observatorio de empleabilidad y empleo universitario. Barómetro de Empleabilidad y Empleo de los Universitarios en España. Primer informe de resultados. 2015.
- Hillage y Pollard 1998. Employability Developing
- Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.
- José Miguel Bolívar. 2011. Las cuatro claves del talento.
- Cátedra Unesco. Plan de seguimiento a los egresados. Programa de fidelización de egresados
- Plan Anual de Política de Empleo para 2016. Ministerio de Empleo y Seguridad Social
- Chiavenato, Idalberto. Administración de los nuevos tiempos. McGraw-Hill. Santafé Bogotá. 2002.
- OIT. 2004. Mejorar la empleabilidad de los Jóvenes: la importancia de las Competencias clave. Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos (Nº 195) Ginebra.

## **EL ABSENTISMO Y ABANDONO ESCOLAR DEL ALUMNADO EN LA ENSEÑANZA OBLIGATORIA Y POSTOBLIGATORIA**

**Dr. D. Jaime Sánchez Ortiz<sup>1</sup>**

Departamento de Organización de empresas. Universidad de Cádiz  
 E-mail: jaime.sanchez@uca.es

**Dra. Dña. Vanessa Rodríguez Cornejo<sup>2</sup>**

Departamento de Organización de empresas. Universidad de Cádiz  
 E-mail: vanessa.rodriguez@uca.es

**Dra. Dña. Teresa García Valderrama<sup>3</sup>**

Departamento de Economía Financiera y Contabilidad. Universidad de Cádiz  
 E-mail: teresa.garcia@uca.es

**Dra. Dña. Francisca Cabrera Monroy<sup>4</sup>**

Departamento de Economía Financiera y Contabilidad. Universidad de Cádiz  
 E-mail: francisca.cabrera@uca.es

**Dra. Dña. Rosario Del Río Sánchez<sup>5</sup>**

Departamento de Economía Financiera y Contabilidad. Universidad de Cádiz  
 E-mail: rosario.delrio@uca.es

**Resumen:** Este trabajo pretende justificar la importancia del absentismo y abandono escolar durante la enseñanza obligatoria y postobligatoria. Para ello, en primer lugar, se realiza un análisis de los términos de absentismo ya abandono escolar. Con posterioridad, se ha indicado la evolución legislativa de este término y como ha afectado al desarrollo de la toma de decisiones en los centros de enseñanza secundaria y de bachillerato. Finalmente, se realizan una serie de entrevistas abiertas para conocer desde el punto de vista de los estudiantes cuales son los factores externos e internos por los que los alumnos abandonan su periodo de escolaridad y conocer así, si dichas normativas han permitido mejorar esta problemática que es considerada de especial relevancia por OCDE.

**Abstract:** This paper aims to justify the importance of absenteeism and school dropout during compulsory and post-compulsory education. For this, first, an analysis of the terms of absenteeism and school drop-out is carried out. Subsequently, the legislative evolution of this term has been indicated and as it has affected the development of the decision making in the secondary schools and of baccalaureate. Finally, a series of open interviews are conducted to learn from the students' point of view what are the external and internal factors by which the students abandon their period of schooling and to know, if those regulations have allowed to improve this problem that is considered of special relevance by the OECD.

**Palabras clave:** Absentismo; Abandono escolar; alumnado; bachillerato; metodología cualitativa.

**Temática:** Docencia de Economía en Educación Secundaria y Bachillerato.

---

<sup>1</sup> Doctor en Ciencias Sociales y Jurídicas. Profesor sustituto interino.

<sup>2</sup> Doctora en Ciencias Sociales y Jurídicas. Profesora sustituta interina.

<sup>3</sup> Doctora en Ciencias Sociales y Jurídicas. Catedrática de Universidad.

<sup>4</sup> Doctora en Ciencias Sociales y Jurídicas. Profesora Colaboradora.

<sup>5</sup> Licenciatura en empresariales. Profesora titular de Escuela Universitaria.

## 1. INTRODUCCIÓN

El absentismo escolar es un tema muy actual y de gran importancia. El absentismo, junto con la desescolarización y el abandono escolar es cada vez mayor en el sistema educativo, son un gran problema que tiene la educación, pero a los que actualmente no se les da la consideración que deberían.

España aún está muy lejos de conseguir el objetivo de situarse a niveles de los principales países europeos en relación al índice de absentismo escolar. Esta afirmación se confirma en el informe “Panorama de la Educación” sobre indicadores de la educación de la OCDE para el año 2014: “A pesar de los esfuerzos realizados durante la última década, España se sigue posicionando entre los países de la OCDE con mayor proporción de su población que sólo ha alcanzado la Educación Secundaria Obligatoria o menos (un 45% de la población adulta), muy por encima de la media de la UE21 (23%) y de la OCDE (24%) (pp.8).

La afirmación revelada anteriormente, indica que en España el 45% de su población adulta se encuentra sin el título de bachillerato, situación considerada como precaria por la OCDE en relación a contribuir un futuro, y más aun en la situación de crisis económica donde cada vez las empresas exigen una mayor formación académica debido a la elevada demanda de empleo que existe por parte de la población.

A continuación, se recoge las tasas de desempleo publicadas por la OCDE, en función de la edad y de los estudios académicos obtenidos por parte de la población:

Table A5.4a. [2/2] **Trends in unemployment rates, by educational attainment and age group (2000, 2005-12)**

*Percentage of unemployed 25-64 year-olds/25-34 year-olds/55-64 year-olds  
among 25-64 year-olds/25-34 year-olds/55-64 year-olds in the labour force*

	Educational attainment	Unemployment rates of 25-64 year-olds				Unemployment rates of 25-34 year-olds				Unemployment rates of 55-64 year-olds			
		2000	2005	2010	2012	2000	2005	2010	2012	2000	2005	2010	2012
		(1)	(2)	(7)	(9)	(11)	(12)	(17)	(19)	(41)	(42)	(47)	(49)
Spain	Below upper secondary	13.7	9.3	24.7	<b>31.2</b>	17.8	11.4	31.7	<b>38.4</b>	10.8	6.9	18.3	<b>23.2</b>
	Upper secondary or post-secondary non-tertiary	10.9	7.3	17.4	<b>22.0</b>	12.9	9.0	22.0	<b>27.9</b>	6.4	6.6	11.5	<b>14.8</b>
	Tertiary	9.5	6.1	10.4	<b>14.0</b>	14.5	8.5	14.2	<b>19.8</b>	4.1	3.5	5.4	<b>8.1</b>
OECD average	Below upper secondary	9.4	10.7	12.5	<b>13.6</b>	14.6	16.4	19.0	<b>19.8</b>	7.6	7.5	8.6	<b>10.1</b>
	Upper secondary or post-secondary non-tertiary	5.9	6.2	7.6	<b>7.8</b>	7.1	7.5	9.8	<b>10.4</b>	5.4	5.5	6.4	<b>6.6</b>
	Tertiary	3.5	3.9	4.7	<b>5.0</b>	5.1	5.4	6.5	<b>7.4</b>	3.7	3.4	3.9	<b>3.9</b>

Tabla 1: Tabla de desempleo, en función del nivel educativo y edad (OCDE, 2014, pp. 123)

Como se observa en la tabla anterior, hay una diferencia muy significativa entre la tasa de desempleo de aquellos que no obtuvieron el título de Bachillerato (below upper secondary), aquellos que terminaron bachillerato o un módulo profesional (Upper secondary or post-secondary non-tertiary) y aquellos que fueron a la universidad (Tertiary). Esta diferencia se observa en todas las franjas de edades, pero es especialmente relevante en los jóvenes de 25 a 34 años, donde la tasa de desempleo es de 38,4%, 27,9% y 19,8% respectivamente, indicando que la tasa de desempleo de alumnos que no han obtenido el título de bachillerato es prácticamente el doble de los alumnos que han obtenido una titulación universitaria.

Como veremos a lo largo de este trabajo, en la mayoría de los casos el absentismo escolar está relacionado con el fracaso escolar y por tanto, si se consigue estudiar las causas que originan este fenómeno multidimensional, se podrán aplicar las medidas adecuadas para reducirlo.

Según el informe Panorama de la Educación (2014:9), “*el retraso en la edad de inicio de la Formación Profesional de los 14 a los 16 años por parte de la LOGSE en 1990 no contribuyó al decrecimiento del abandono escolar temprano*”. Sin embargo, la nueva Ley Orgánica de Mejora de la Calidad Educativa 8/2013, de 9 de diciembre en su artículo 15, sobre el acceso a los ciclos formativos de Formación Profesional Básica, afirma que “*podrán acceder a dicha formación los alumnos que hubieran cumplido los 15 años o los cumplieran durante el año natural en curso*”. Esta decisión de adelantar la edad de inicio de la Formación Profesional Básica, podría reducir la tasa de abandono temprano que existe en el sistema educativo español.

Por último, indicar que el empleo no es, sin embargo, la única carencia resultante del fracaso y/o abandono escolar. La formación integral que se pretende con la educación secundaria tiene como base “*la educación como un instrumento de mejora de la condición humana y de la vida colectiva*” (LOE, 2006, Preámbulo). Así pues, elementos tan importantes para la

vida democrática como la ciudadanía activa y participativa, la solidaridad, la tolerancia y la cultura colectiva se ven también afectados por este fenómeno, convirtiéndolo en un caso de especial interés para el estudio del mismo.

## 2. MARCO TEÓRICO

El absentismo escolar es un problema extendido en todos los centros educativos que, de no llevarse a cabo una buena intervención a tiempo, puede acarrear una serie de consecuencias negativas para el alumno absentista. De manera inmediata, las consecuencias son principalmente en el ámbito académico (problemas en el rendimiento escolar, pudiendo ocasionar en algunos casos situaciones de fracaso académico y/o abandono temprano). A largo plazo, si no se toman las medidas adecuadas, puede tener consecuencias a nivel social (mayor propensión a la delincuencia y a la marginación), laboral (enorme dificultades para encontrar un trabajo debido a la falta de titulación mínima) y personales, como consecuencia de todo lo anterior (Rué, 2004).

Lo afirmado anteriormente, es ratificado por González (2006:1) afirmando que *“el absentismo escolar es una problemática que afecta negativamente a la formación de los alumnos y repercute en su desarrollo personal y social. Y, aunque el problema no es nuevo, adquiere especial relevancia para el desarrollo económico, pero también para que cada persona pueda acceder a un trabajo, un hogar y un estilo de vida digno”*.

En este epígrafe se pretende estudiar a través de la bibliografía y la legislación adecuada la evolución del concepto de absentismo escolar, la diferencia entre el concepto de absentismo, abandono y fracaso escolar y la evolución de la normativa estatal en relación al absentismo escolar.

### 2.1 Evolución del concepto de absentismo escolar

El concepto de absentismo escolar es un término que ha ido variando y evolucionando con el paso de los años y con las investigaciones que han ido desarrollándose. En la próxima tabla se pueden contemplar cómo en las últimas décadas su definición ha ido variando considerablemente:

AUTOR	DEFINICIÓN
Chamizo de la Rubia (1998:12)	“Falta reiterada de asistencia a clase”.
Defensor del Pueblo Andaluz (1999:23)	“Falta injustificada de asistencia a clase por parte de un alumno”.
García García (2001:37)	“En el lenguaje del sentido común el absentismo queda circunscrito a la ausencia física e injustificada de un alumno al aula, que tiende a ser considerado en la medida en que es reiterado y consecutivo. No obstante, otras formas de asistencia inconscientes, irregulares o por materias resultan de difícil control y registro”.
Ribaya (2004)	“Es la falta de asistencia (justificada e injustificada por parte del alumno a su puesto escolar dentro de la jornada lectiva, siendo esta práctica habitual”.
Martínez et al. (2005:2)	“Comportamiento de los alumnos en edad de escolarización obligatoria marcado por la repetición de ausencias al centro educativo no justificadas”.
Bueno (2005:2)	“Participación irregular o inasistencia sistemática o recurrente a las actividades escolares por parte del alumnado en edad de escolarización obligatoria”.
Domínguez (2005:262)	“No asistencia regular a los centros educativos del alumnado escolarizado en las etapas obligatorias”.
Díaz-Aguado et al. (2011:103)	“Faltar al centro escolar (jornada completas), faltar a algunas clases (absentismo selectivo) y llegar tarde a clase (absentismo de retardo) durante las dos últimas semanas”.

Tabla 2: Definiciones de absentismo escolar. Elaboración propia a partir de bibliografía consultada.

Como se observa, se ha producido una evolución en el concepto, es decir, mientras que en un principio se hacía referencia al absentismo escolar como la ausencia del alumno del aula, con el paso de tiempo se ha empezado a establecer diferencias entre las faltas justificadas e injustificadas. A su vez, en la mayor parte de las definiciones no se especificaba el porcentaje a partir del cual era considerado como absentismo, por lo que la efectividad en las intervenciones podría verse mermada al no distinguir en los diferentes niveles de absentismo.

### 2.2 Diferencia entre el concepto de absentismo, abandono y fracaso escolar

Una vez se ha estudiado el concepto de absentismo escolar, es necesario aclarar la terminología diferenciándola del concepto de abandono y fracaso escolar, aunque es importante indicar que son términos relacionados mediante causa-efecto, es decir, el absentismo escolar continuado puede dar lugar a un fracaso escolar, y la sensación continuada de fracaso escolar, puede conllevar el abandono del alumnado.

A pesar de que el absentismo tiene una definición estructurada, como hemos observado en la tabla anterior, este término es *“frecuentemente utilizado para referirse a diferentes situaciones de ruptura escolar; también es común utilizar este término para referirse a situaciones de desescolarización precoz o abandono escolar”* (García, 2008:1). Con esta información se quiere indicar que muchas veces se tiende a utilizar una serie de términos sin tener en cuenta que su significado no es el mismo. En determinados artículos, periódico, etc. e incluso en los centros escolares, se suele utilizar el abandono escolar como sinónimo de absentismo escolar aún a sabiendas de que se trata de términos que difieren en su significado. Quizás la principal razón de esta confusión radica en lo expuesto por González (2014:1) cuando, citando textualmente, explica que *“el fenómeno del absentismo y del abandono escolar es complejo: en él intervienen múltiples factores y condiciones (...)”*; es decir, como son realidades complejas cuyos factores originarios pueden ser los mismos, o no, se tienden a confundir. Por lo tanto, para garantizar una intervención eficaz tanto en el absentismo como en el abandono escolar, en primer lugar, será preciso conocer a qué hace referencia cada término, pues las medidas a llevar a cabo pueden diferir entre sí.

García (2008), define los términos de fracaso y abandono escolar. Se considera el fracaso como lo que engloba a aquellos que, habiéndolo intentado, suspenden, repiten, o no titulan en cualquiera de los niveles de la enseñanza obligatoria y postobligatoria. Abandono, por el contrario, incluye a aquellos estudiantes de entre 18 y 24 años que no tienen ningún título de enseñanza secundaria obligatoria. Siguiendo estas directrices, consideraremos fracaso como el camino que conduce al abandono. Se incluirá así bajo el término fracaso toda la gama que existe entre el éxito y el abandono escolar, importantísima a la hora de explicar este fenómeno, particularmente en el sentido en el que se entiende no como un resultado, sino como un proceso de desvinculación y desenganche.

### 2.3 Evolución de la normativa estatal en relación al absentismo escolar

En este subepígrafe se pretende mostrar, de una forma genérica, como ha evolucionado la legislación estatal en relación al absentismo escolar. Aunque también existe normativa comunitaria, regional y local que regula el absentismo y existencia escolar, debido a la limitación del presente documento nos vamos a centrar en la normativa estatal española.

A lo largo de las últimas décadas se han producido numerosos cambios en lo referente a la legislación de índole educativo ya que está en consonancia con el gobierno que esté en el poder en cada momento y sus ideales políticos. Si bien es cierto que tomaremos como punto de partida la Constitución Española de 1978 ya que es el principal referente en los años venideros a tal fecha dentro de la etapa democrática en la que nos encontramos, es preciso destacar la existencia de leyes educativas anteriores a la Carta Magna que regulaban el absentismo escolar (Ley de Instrucción Primaria de 1939, Ley de Ordenación de la Enseñanza Media de 1953...).

En la tabla 3 se exponen, brevemente, los hitos más relevantes extraídos de los documentos legislativos sobre el absentismo escolar, así como las promulgaciones relacionadas de forma directa o indirecta con dicho concepto:

DOCUMENTOS LEGISLATIVOS	ARTÍCULOS RELACIONADOS CON EL ABSENTISMO ESCOLAR
Constitución Española (1978)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La enseñanza básica es obligatoria y gratuita”. (Art. 27.4).</li> <li>- “Los poderes públicos garantizan el derecho de todos a la educación, mediante una programación general de la enseñanza, con la participación efectiva de todos los sectores afectados y la creación de centros docentes” (art. 27.5).</li> </ul>
Ley Orgánica 5/1980, de 19 de junio, por la que se regula el Estatuto de Centros Escolares.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- “Todos los españoles tienen derecho a recibir una educación básica y profesional que permita el desarrollo de su propia personalidad y la realización de una actividad útil a la sociedad. Esta educación será obligatoria y gratuita en los niveles que las leyes establezcan sin que la obligatoriedad pueda afectar a los menores de seis años” (art. 3.1).</li> <li>- Es deber del alumno “asistir regular y puntualmente a las actividades docentes” (art.37.c).</li> </ul>
Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del	- “La educación primaria y la educación secundaria obligatoria constituyen la enseñanza básica. La enseñanza básica comprenderá diez años de

Sistema Educativo.	<p>escolaridad, iniciándose a los seis años de edad y extendiéndose hasta los dieciséis" (art. 5.1).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- "La enseñanza básica será obligatoria y gratuita" (art.5.2).</li> <li>- Las administraciones educativas deberán "Velar por el cumplimiento de las leyes, reglamentos y demás disposiciones generales en el ámbito del sistema educativo" (art. 61.1.c).</li> <li>- Las administraciones educativas deberán "asesorar e informar a los distintos sectores de la comunidad educativa en el ejercicio de sus derechos y en el cumplimiento de sus obligaciones" (art.6.1.d).</li> </ul>
Real Decreto 299/1996, de 28 de febrero, de ordenación de las acciones dirigidas a la compensación de desigualdades en educación.	Se llevarán a cabo "programas de seguimiento escolar de lucha contra el absentismo para garantizar la continuidad del proceso educativo, con especial atención a la transición entre las distintas etapas" (art. 6.c).
Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los alumnos tienen derecho a "recibir las ayudas y los apoyos precisos para compensar las carencias y desventajas de tipo personal, familiar, económico, social y cultural, especialmente en el caso de presentar necesidades educativas especiales, que impidan o dificulten el acceso y la permanencia en el sistema educativo" (art. 2.2.f).</li> <li>- Es deber del alumno "participar en las actividades formativas y, especialmente, en las orientadas al desarrollo de los currículos" (art. 2.3.a).</li> <li>- El alumno/a tiene como deber "Asistir a clase con puntualidad" (art. 2.3.c).</li> <li>- Los padres deben "Adoptar las medidas necesarias, o solicitar la ayuda correspondiente en caso de dificultad, para que sus hijos cursen los niveles obligatorios de la educación y asistan regularmente a clase" (art. 3.2.a).</li> </ul>
Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de educación.	<p>"La enseñanza básica a la que se refiere el artículo 3.3 de esta Ley es obligatoria y gratuita para todas las personas" (art.4.1).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- "La enseñanza básica comprende diez años de escolaridad y se desarrolla, de forma regular, entre los seis y los dieciséis años de edad. No obstante, los alumnos tendrán derecho a permanecer en régimen ordinario cursando la enseñanza básica hasta los dieciocho años de edad, cumplidos en el año en que finalice el curso, en las condiciones establecidas en la presente Ley" (art.4.2.a).</li> <li>- "Con el fin de evitar el abandono escolar temprano, abrir expectativas de formación y cualificación posterior y facilitar el acceso a la vida laboral, se establecen programas de cualificación profesional inicial destinados a alumnos mayores de 16 años que no hayan obtenido el título de Graduado en ESO" (Preámbulo LOE).</li> </ul>
Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se mantendrá "la equidad, que garantice la igualdad de oportunidades para el pleno desarrollo de la personalidad a través de la educación, la inclusión educativa, la igualdad de derechos y oportunidades que ayuden a superar cualquier discriminación y la accesibilidad universal a la educación (...)" (art.1.b).</li> <li>- "Con el fin de evitar el abandono escolar temprano, abrir expectativas de formación y cualificación posterior y facilitar el acceso a la vida laboral, se establece una Formación Profesional Básica destinada a alumnos mayores de 16 años que no hayan obtenido el título de Graduado en ESO" (Preámbulo LOE).</li> </ul>

Tabla 3: Evolución legislativa estatal sobre absentismo escolar. Elaboración propia a partir de consultas de documentos jurídicos

Como se ha podido ver reflejado en la anterior tabla, a pesar de que no se hace una referencia directa al constructo de absentismo escolar en los citados documentos legislativos (excepto en el Real Decreto 299/1996, de 28 de febrero, de ordenación de las acciones dirigidas a la compensación de desigualdades en educación), sí podemos ver cómo hacen referencia a las faltas de asistencia, a que los padres garanticen que sus hijos acudan regularmente a clase, a que reciban las ayudas necesarias en caso de que estén en una situación que les dificulte la asistencia al centro, la puntualidad, etc. En relación a esto último, varias son las leyes que hacen referencia al llamado "*absentismo de retardo*" (Díaz- Aguado et al., 2011), y es que esta cuestión se ha ido convirtiendo con el paso de los años en un tema de preocupación.

Resulta sorprendente cómo en la última ley de educación (LOMCE, 2013) no se hace una referencia directa al absentismo, haciéndolo, casi exclusivamente, al abandono temprano del sistema escolar: y es que, aunque tiendan a

confundirse estos términos, hacen referencia a realidades que, aunque puedan estar relacionadas en algún aspecto, no son similares (González, 2006).

Como se puede observar, en cada una de esta legislación se recalca la obligatoriedad de que el menor acuda al centro educativo. Si bien en las primeras leyes la escolaridad era obligatoria en las etapas de educación general básica y formación profesional de primer grado (Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo), con el paso del tiempo, esto fue cambiando hasta llegar a una época más actual en la que se establece que el alumno debe escolarizarse hasta los 16 años (Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa).

En resumen, la legislación española relacionada con el ámbito escolar actúa de manera directa para reducir el absentismo escolar respondiendo al principio, promulgado en la Carta Magna y en el resto de convenciones a nivel internacional, de que todos los niños/as y jóvenes tienen derecho de recibir una educación de calidad, y teniendo en cuenta que ese absentismo puede deberse a numerosas causas ajenas, o no, a la voluntad del menor (González, 2006). A su vez se reconoce que es deber tanto de los padres como de las administraciones educativas y de las corporaciones locales, el garantizar el buen cumplimiento de las leyes, es decir, de garantizar que los menores estén escolarizados y acudan al centro tal y como indica la legislación actual vigente.

### 3. OBJETIVOS DEL TRABAJO QUE SE VA A REALIZAR

El abandono escolar, derivado del fracaso provocado por la desvinculación y el desenganche de los estudiantes con respecto al sistema educativo, se debe analizar desde múltiples puntos de vista (sociales, internos, escolar, etc.). A la luz de los estudios elaborados al respecto, este trabajo pretende contrastar las conclusiones de los mismos con las versiones de los hechos que en su día a día aportan estudiantes que han superado ese momento, es decir, aquellos que se encuentran cursando estudios postobligatorios o que recientemente acaban de concluirlos. Mediante un estudio cualitativo de análisis de sus opiniones, se intentará además responder a las siguientes cuestiones:

- ¿Qué opinan los estudiantes sobre aquellos que han abandonado las aulas?
- ¿Cómo afecta el proceso de desvinculación al resto de los estudiantes en el aula?
- ¿Qué visión tienen los estudiantes sobre la intervención institucional en estos casos?
- ¿Qué motivaciones diferencian a los estudiantes de 'éxito' de los que fracasan?
- ¿Qué cambios ellos piensan que deberían llevarse a cabo para paliar estos resultados?

Para cumplir con el objetivo propuesto, el estudio empírico se realizará enlazando las ideas publicadas en los diferentes estudios realizados sobre la temática a abordar junto a las opiniones más relevantes aportadas por los alumnos desglosadas como tal. Por último, se pretende conseguir el objetivo de elaborar unas conclusiones con propuestas de mejora que incorporen el punto de vista de los propios estudiantes, con el fin de aportar nuevas opiniones que permitan justificar las causas que provocan el absentismo escolar.

### 4. METODOLOGÍA

Este trabajo consiste en un estudio cualitativo en el cual se van a recoger las opiniones de cuatro estudiantes (tres de enseñanza post-obligatoria y uno que acaba de entrar en la universidad) sobre el abandono escolar.

Para ello, el primer paso que he realizado es elaborar un guión de la entrevista (Anexo I) que me servirá como soporte para centrar el tema a tratar. Las preguntas elaboradas comienzan por conocer el entorno del estudiante para terminar profundizando en el tema que se aborda. El objetivo de seguir esta estructura es para evitar que el alumno sienta que se le está preguntando sobre un mismo tema pudiendo en ocasiones, cohibir su opinión, además de recabar información sobre factores externos e internos de interés para la investigación. He de indicar que el guión se ha realizado de forma orientativa, es decir, que no se ha seguido de forma rígida en las entrevistas, ya que las cuestiones iban modificándose en función de las respuestas aportadas por los sujetos.

Desde el comienzo de la entrevista, le indiqué a todos los alumnos entrevistados que dicha entrevista era anónima y además, que sus respuestas no iban a ser publicadas y mucho menos trasladadas al centro al que pertenecen (era un temor que tenían algunos estudiantes entrevistados).

El muestreo de los estudiantes se ha realizado seleccionando sujetos representativos de diferentes realidades y contextos sociales, con el fin de que la muestra fuera lo más representativa posible, atendiendo a las limitaciones del estudio. Así, se han seleccionado a los siguientes estudiantes:

- Un estudiante (ESTUD-1) matriculado en 1º de Formación Profesional del IES Francisco Romero Vargas, una zona conflictiva (San Telmo) de Jerez de la Frontera (Cádiz). Este alumno se caracteriza por haber convivido y estudiado en un centro muy conflictivo de Jerez.
- Un estudiante (ESTUD-2) matriculado en 1º de Bachillerato nocturno en el IES Padre Luis Coloma en una zona de nivel medio de Jerez de la Frontera (Cádiz). Este alumno se caracteriza porque una vez que obtuvo el título de la ESO, dejó de estudiar, y este mismo año, con 19 años ha vuelto a retomar sus estudios.
- Un estudiante (ESTUD-3) matriculado en 2º de Bachillerato en un centro concertado en una zona de nivel adquisitivo alto de Jerez de la Frontera (Cádiz). Se caracteriza por ser un alumno que estudia en un centro concertado.
- Una estudiante (ESTUD-4) matriculado en 1º del Grado en Administración y Dirección de empresas en la Universidad de Cádiz en el campus de Jerez de la Frontera. Esta estudiante se caracteriza por venir de un centro donde el bachillerato es privado.

Se ha realizado una transcripción completa de las entrevistas, incluyendo una breve descripción del contexto del estudiando y del sitio donde ha realizado los estudios, además de algunas características propias del propio estudiante. Dicha información se encuentran en los anexos II, III, IV y V.

Además, incorporaré cuando vaya realizando el análisis, la opinión de un grupo de profesores donde realizo las prácticas y un esquema donde se recoge el protocolo de actuación del centro con respecto al absentismo escolar, en el cual está estudiando el ESTUD-2.

## 5. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN RECOGIDA

Una vez explicada la metodología que se va a seguir, se va a analizar e interpretar las entrevistas recogidas de los diferentes sujetos, las cuales se encuentran transcritas literalmente en los anexos del presente trabajo, con el fin de identificar los factores que son causantes del absentismo escolar desde la perspectiva del estudiante.

Tradicionalmente, las investigaciones sobre la etiología del absentismo han explorado básicamente las características de los alumnos, tanto en lo que respecta a sus condiciones sociales como a sus conductas académicas. Para facilitar su análisis, generalmente se han agrupado en torno a dos grupos de factores: por un lado los factores asociados a condicionamientos familiares, sociales y culturales, y por otro, los factores relacionados con los aspectos académicos del menor.

Para lograr una visión conjunta de los factores, se va a analizar de forma independiente la información obtenida sobre los factores exógenos a la institución escolar, incluyendo en éstos los factores familiares, socioeconómicos, culturales, médicos y personales; y por otro, la información recabada sobre los factores endógenos a la institución escolar, diferenciando entre los factores académicos, los factores socio-afectivos y los factores ligados al sistema educativo y al centro escolar (González, 2006). Por último, incluiremos un último epígrafe que se denominará el absentismo escolar como punto de partida del fracaso y abandono escolar.

### 5.1 Factores exógenos a la institución escolar

En este grupo se incluyen todos aquellos factores cuyo origen se encuentra fuera del contexto educativo, normalmente relacionados con la familia y su entorno socioeconómico y cultural, o bien con determinadas condiciones y rasgos característicos del alumno absentista.

La familia es la institución básica a través de la cual se asimilan los principales rasgos culturales de la sociedad. Es en ella donde, además, el niño se inicia en las formas elementales de comportamiento social por ser el sistema de relación primario con el que se encuentra el individuo desde su nacimiento. Por esa razón, el contexto familiar es el primer sistema de interacción social en el que el ser humano aprende los más importantes parámetros que marcarán sus relaciones futuras y, consecuentemente, su proceso de socialización y se convierte en un eje primordial para combatir el absentismo. El ESTUD-2 afirmaba *“mi madre, mi padre y mi hermana son referentes en mi vida y que han conseguido que yo vuelva a estudiar”*.



Las situaciones de máximo riesgo de absentismo escolar son aquellas en las que la familia, como primer grupo de socialización, acepta y comprende la situación y la actitud absentista del alumno, convirtiéndose de esta forma en cómplice de su respuesta escolar. El ESTUD-1 afirmaba cuando se le preguntó sobre este factor *“que yo qué sé, que hay padres que pasan un poco de todo, no se preocupan si vas o no al insti, te ven que estás ahí y... no te dicen nada, que trabajes y eso”*. Pero no sólo en este caso la familia contribuye con su actitud a la perpetuación del problema, sino que en otros casos es la pasividad y la incapacidad para poner reglas y condiciones a sus hijos o la inconsistencia y discontinuidad en la aplicación de las mismas, la que puede desembocar en la impotencia de los padres para conseguir que sus hijos acepten y cumplan las normas de conducta establecidas y, entre ellas, la obligación de asistir diariamente a clase.

En muchos casos, los padres por tener un control sobre sus hijos muy riguroso, incluso en algunas ocasiones cohibiendo la opinión y decisión de estudios de sus hijos. Por ejemplo, el ESTUD-3 afirmaba que *“yo siempre he estado en este centro desde Educación Infantil porque mis padres querían que me educara en un centro religioso, aunque yo no sea muy católico”*. El ESTUD-3 también indicaba que *“muchos de los padres de mis compañeros, les obligaron a hacer bachillerato y mis amigos lo quieren a lo mejor hacer es FP, o módulos. Pero, les dicen los padres, tu haz bachillerato, haz bachillerato”*.

Otro grupo de factores exógenos a la institución escolar que pueden condicionar la actitud del niño respecto a la escuela es el derivado del entorno socioeconómico en el que se desenvuelve su familia. Cuando un alumno se desenvuelve en determinados ambientes socio-económicos próximos a la marginalidad, el absentismo escolar se puede interpretar como una consecuencia de la falta de hábitos escolares, de las bajas expectativas escolares y la falta de motivación del alumno por la escuela. Esta ausencia de hábitos, expectativas y motivación estarían, por tanto, directamente relacionadas con el ambiente social, económico y cultural en el que se encuentra inmersa la familia del menor, y condicionarían su propio sistema de valores y normas. En relación a este factor, una de las entrevistas se realizó a un estudiante (ESTUD-1) que vivía en una zona marginal de Jerez, indicando que *“del instituto estaba un poco cansado, y date cuenta que es un instituto que está en una zona marginal de Jerez, donde ya nada más decir donde estudias la gente te mira con mala cara, porque es verdad que en el instituto muy pocos estudian y hay muchos problemas de conducta”*.

También, a través de las diversas entrevistas, hemos observado que los factores culturales pueden ser causa de absentismo escolar. La incidencia de los factores culturales resulta clave para el desarrollo de actitudes absentistas. Por ejemplo, hay padres que prefieren que sus hijos trabajen a que estudien, porque a lo largo de su vida lo que han hecho estos padres es trabajar desde muy jóvenes, como atestiguaba el ESTUD-2 *“hay polos opuestos, aquí hay familias que siguen como si estuviesen hace 40 años, que a estudiar le dan una importancia mínima y prefieren que sus hijos trabajen, y otras familias que es todo lo contrario, y se nota mucho, es que se ve”*.

Por tanto, se ha comprobado como los factores exógenos a las instituciones escolares pueden ser causantes de absentismo escolar según la muestra de estudiantes entrevistados.

## 5.2 Factores endógenos a la institución escolar

Se trata del conjunto de factores que tienen su origen en el seno de la institución escolar y que también contribuyen, de forma directa o indirecta, a la adopción de determinadas posturas absentistas por parte del alumno. En este grupo, se incluyen tanto los factores académicos y los relacionados con el clima socio-afectivo del centro y el aula, como los que se derivan de la estructura del sistema educativo y de la organización y funcionamiento de la propia institución escolar.

En primer lugar, se encuentran los factores de riesgo académico, es decir, el desinterés por los asuntos escolares, el aburrimiento en clase, el desorden, la falta de atención, etc., que condicionan en buena medida las posibilidades de éxito escolar de los alumnos. Un ejemplo claro del desinterés y absentismo lo encontramos en el ESTUD-1 *“te da pereza estudiarlas porque no te sirven para nada... luego está la sexta hora, la sexta hora sobra aunque... bueno, yo no iba nunca pero...”*. Sin embargo estos aspectos personales no son los únicos que intervienen. En muchos casos, el origen de algunas de estas actitudes de los alumnos se localiza en el especial tipo de relación que establece cada alumno, con sus peculiaridades y rasgos característicos propios, con la institución escolar y sus objetivos.

Respecto al clima de relación con los profesores, hay que tener en consideración que las interacciones socio-afectivas con los profesores ocupan en la perspectiva de los alumnos un lugar prioritario y que, por tanto, la capacidad de los docentes para establecer relaciones positivas con los alumnos adquiere una importancia trascendental para su escolarización normalizada. En este caso, la ESTUD-4 afirmaba que en su colegio privado es trato con profesores *“Es un trato muy familiar*

todo el rato, y... incluso en celebraciones (zambombas, fiesta fin de curso, etc.) todo el rato, acuden tanto padres como alumnos, y la gente de servicio del colegio".

Sin embargo, la perspectiva del ESTUD-2 es diferente ya que comentaba que "hay algunos profesores que sí, y hay otros que si eres un poco problemático o eso, que no, que cuanto antes te quites de encima mejor, cuanto antes desaparezcas de por allí, ellos más a gusto que se quedan". A su vez, el ESTUD-1 decía que "alguno que es así más "personaje" que no se llevaba bien con los profesores y cuando empiezas... pues te echan, te echan o te invitan a irte, a pirarte a un PCPI". Por tanto, se observa que ante actitudes como la descrita por los ESTUD-1 y ESTUD-2, los alumnos pierden su lazo de afectividad con los docentes y pueden no sentirse valorados.

Sobre este aspecto, recabé una mayor información conociendo la perspectiva del profesorado. Uno grupo de profesores, en relación a la forma de dar las clases, afirmaba la información aportada por los alumnos ya que se encuentran inmersos en "un sistema aburrido, cero creativo, que no cuida para nada la parte artística y creativa del alumno y con un enfoque memorístico, de adquisición de conocimientos como si fuera digamos un objeto que te pones en las cejas... y la LOMCE dice lo que quiera, pero luego tienes exámenes, como selectividad, que es a lo que te diriges, o sea que al final... las evaluaciones externas tienen su parte buena, que es que evalúan tu quehacer, pero tienen su parte mala, que es que al final te dedicas a que el examen salga bien... y las evaluaciones externas que tenemos son de soltar el rollo... ¿qué es selectividad si no?".

Otro factor endógeno, y quizás de los más relevantes, es las relaciones socio-afectivas entre el grupo de iguales. Conviene recordar que el grupo de compañeros y amigos también resultan primordiales en el desarrollo personal y en la evolución escolar de cualquier niño. El ESTUD-2, el cual dejó de estudiar durante 2 años, en referencia a este factor indicaba que además que "yo tengo amigos que lo han dejado, y yo decía "al menos termina la ESO", y decían...que no, tampoco...Yo tuve claro que la ESO debía terminarla aunque pasara por una época bastante dura". "Pues por ejemplo, de mis 6 mejores amigos solo 1 ha terminado Bachillerato y dos terminaron la ESO. Actualmente, uno de mis amigos está estudiando conmigo el Bachillerato de Ciencias Sociales en el centro. Lo decidimos hacer juntos para que en el caso de que en algún momento haya alguno más desmotivados subimos la moral. Y otro, está estudiando los cursos para obtener el graduado". Como se observa, existe un apoyo mutuo entre dos amigos para intentar ir a clase y que no se desmotive ninguno de los dos, quedando latente la importancia de las relaciones entre iguales.

Por último, como factor endógeno, vamos a incluir el centro educativo, que constituye el entorno inmediato en el que se produce el fenómeno del absentismo y, por tanto, es un eje fundamental para explicar el origen y desarrollo de algunos comportamientos absentistas. La falta de flexibilidad del sistema educativo o el efecto negativo que ejercen ciertos modelos implícitos en la dinámica del proceso de enseñanza y aprendizaje en cada centro escolar, pueden contribuir de forma negativa en el proceso de inserción del alumno en el medio escolar y potenciar el desarrollo de determinadas actitudes de rechazo del menor hacia el entorno escolar, como pueden ser las actitudes absentistas.

En relación al centro como factor endógeno, el ESTUD-2 (estudiante de centro público) afirmaba que en su centro "Sí, tenemos delegados, y teníamos representante en el consejo escolar, y cosas de esas, pero bueno, que tampoco... Por ejemplo, los años que ha habido tantas huelgas, teníamos que ponernos de acuerdo y eso, en ese aspecto sí que ayudaban, pero si tienes algún problema con algún profesor no... ahí nada, vas tú y punto". El ESTUD-3 (estudiante de centro concertado) igual que comentaba que su relación con los profesores era cercana sobre el centro decía lo siguiente: "Y... jefatura es como un mundo aparte, es decir, mi madre si habla con él pero con el jefe de estudios y director yo, apenas tengo contacto. Eso sí en mi centro hay un montón de normas, pero de tantas que hay no sé ni lo que debo de cumplir". Por último, el ESTUD-4 (estudiante de colegio privado) también hacía una breve referencia con respecto a su centro: "Es un trato muy familiar todo el rato (...)". Sobre el sistema educativo, se observa una carencia de conocimientos y de su funcionamiento por parte de los estudiantes. Por ejemplo, el ESTUD-1 afirmaba sobre el sistema educativo "Pues no sé, yo creo que está más o menos bien, pero es que no sé qué decirte..." o el ESTUD-3 que decía "Bueno algo sé".

En el caso del centro IES Coloma, donde me encuentro realizando las prácticas del máster, establecen el siguiente protocolo (que me enseñó el director del centro) desde el centro educativo para luchar contra el absentismo escolar:

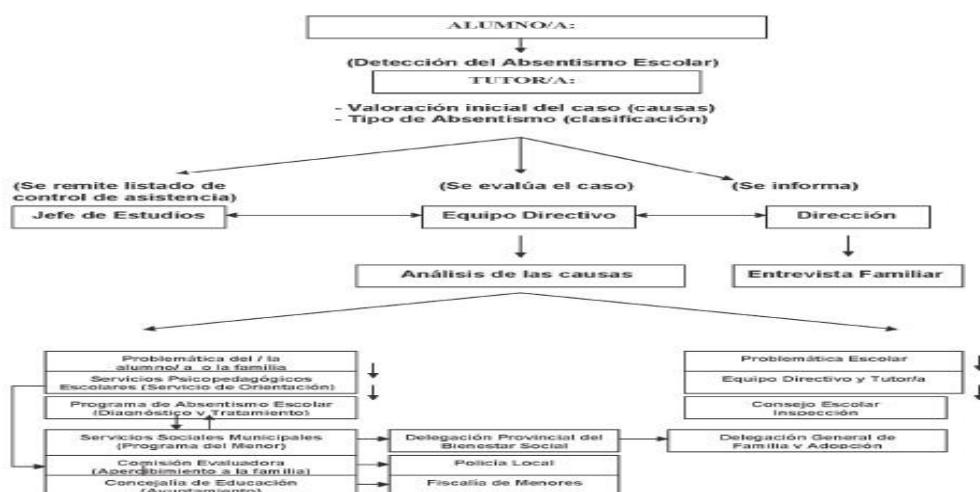


FIGURA 1: Protocolo para la prevención del absentismo en el IES Coloma de Jerez de la Frontera.

### 5.3 Absentismo escolar: Punto de partida del fracaso y abandono escolar

Como se comentaba anteriormente en el marco teórico, el absentismo escolar puede tener como consecuencia que el estudiante tenga un fracaso escolar, y esto a su vez, puede derivar en un abandono escolar. Especial relevancia tiene la entrevista que realicé al ESTUD-2 para sustentar la afirmación anterior, el cual abandonó sus estudios durante 2 años y ahora ha vuelto a retomarlos: *“Lo que sí es verdad que empecé a dejar de ir a clase, empecé a sacar malas notas y eso, hizo que decidiera abandonar. Pensé que con mi título de la ESO me iba a rifar las empresas y luego vi la cruda realidad. Lo que espero que no sea tarde ahora que me he incorporado con 19 años al estudio de nuevo”*. La razón por la que este estudiante comenzó a faltar a clase era porque sus amigos lo hacían, todo ello derivó en un empeoramiento de las notas que al final terminó por desmotivarlo y que dejara los estudios una vez terminada la ESO para buscar un trabajo.

## 6. CONCLUSIONES GENERALES

En conclusión, hemos visto que tanto los factores exógenos como endógenos a la institución escolar afectan al índice de absentismo escolar.

Por un lado, en el análisis de los factores sociales exógenos a la institución escolar que influyen en el abandono como el nivel socio-económico y cultural de las familias, ejerce una enorme influencia en los estudiantes: aunque no siempre sea ese el caso, aunque las familias de nivel bajo pongan altas expectativas en los estudios de sus hijos, parece que el riesgo de abandono es aun así mayor en estos contextos. A su vez, se ha observado como la familia se convierte en el eje sobre de los factores exógenos a la institución escolar, desde la obligación a que sus hijos estudien en un colegio religioso hasta padres que opinan que sus hijos tienen que trabajar cuanto antes aunque ello implique el abandono escolar a una edad temprana.

En segundo lugar, con respecto a los factores endógenos a la institución escolar, señalar que tanto el sistema educativo como el centro se encuentran aún muy alejados de los problemas de sus estudiantes. Este alejamiento deriva en desenganche y abandono dando lugar a una institución desmotivadora, que ‘expulsa’ a los que fracasan. Si nuestras leyes educativas promueven una educación comprensiva y por competencias, donde actitudes y estrategias son más importantes que contenidos, claramente hay un fallo en el camino a su implantación en el centro educativo cuando tanto docentes como estudiantes consideran que la enseñanza es ‘inútil’. Muchos docentes y profesionales de los centros educativos deben reciclar su aproximación a su oficio, para atender a un aula diversa en todos sus aspectos, y hacerlo por igual. Esto, sin embargo, pasa por una inversión en algo tan crucial para una sociedad como es la educación, ya que la situación de hoy en día no hace sino dificultar esta labor. Además, en algunos casos, las directivas de los centros deberían acercarse a los problemas de sus alumnos.

Para finalizar, indicar que me ha parecido un trabajo muy interesante para mi futura labor como docente, ya que al conocer las causas por las cuales se origina el absentismo escolar, me ayuda a tomar decisiones que permitan disminuir dicho problema.

## 7. PROPUESTAS DE MEJORA

El principal objetivo a cumplir a corto plazo en relación al abandono escolar es conseguir reducir el fracaso y el abandono escolar mediante una mayor implicación de todos los actores que participan en el proceso educativo: familias, docentes, orientadores, juntas directivas, etc. Con respecto a los docentes, hay que revisar su actuación en las aulas, ya que deberían en todo momento investigar procedimientos innovadores que se adapten a las diferencias en su alumnado. Pero, por encima de todo, evitar el abandono escolar se encuentra en manos de los organizadores y legisladores del sistema educativo. Se debe promover la integración, pero también se debe proveer para cuando esta integración falla. Es fundamental ofrecer alternativas viables, motivadoras y que aprovechen las potencialidades que absolutamente todos los estudiantes tienen.

Una propuesta a mi juicio valiosa, podría ser las medidas educativas llevadas a cabo por el gobierno finlandés. Las leyes educativas en Finlandia han conseguido reducir la ya de por sí baja tasa de abandono escolar prematuro modernizando la formación profesional, mejorando el acceso a ésta e intensificando el asesoramiento y la cooperación entre y dentro de las escuelas. Las prácticas para prevenir el fracaso escolar en este país están siendo desarrolladas y se centran en los planes individuales y en intensificar la colaboración dentro de las escuelas y entre los diferentes sectores en la comunidad.

## 8. BIBLIOGRAFÍA

- CHAMIZO DE LA RUBIA, J. (1998): *El absentismo escolar: un problema educativo y social*. Sevilla: Defensor del Pueblo Andaluz.
- CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA (1978). *Boletín Oficial del Estado*. España, 29 de diciembre de 1978, núm. 311, pp. 29313-29494.
- DEFENSOR DEL PUEBLO ANDALUZ (1999): *El absentismo escolar en Andalucía: un problema educativo y social*. Sevilla: Defensor del Pueblo Andaluz (1º ed.).
- DÍAZ-AGUADO, M.J., CALDERÓN, E. y GARCÍA, R.M. (2011). *Estudio sobre la convivencia escolar en la Educación Secundaria Obligatoria de la Comunidad Autónoma de Asturias*. Madrid: Observatorio Estatal de la Convivencia Escolar.
- DOMÍNGUEZ, A. (2005): *Absentismo escolar y atención a la diversidad*. Indivisa: Boletín de estudios e investigación, 6, 259-267.
- GARCÍA, M. (2001): *L'Absentisme escolar en zones socialment desfavorides. El cas de la ciutat de Barcelona*. Tesis doctoral. Departamento de Sociología. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. Universidad Autónoma de Barcelona.
- GARCÍA, M. (2008): *La definición de absentismo, sus tipologías y factores causales: algunas claves para una intervención integrada en el marco de la escuela inclusiva*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona. Recuperado el 17 de noviembre de 2014, de <http://www.femp.es/files/566-168-archivo/MARIBEL%20GARCIA.%20La%20definici%C3%B3n%20del%20Absentismo.%20sus%20tipolog%C3%ADas.%20y%20factores%20causales.pdf>.
- GONZÁLEZ, T. (2006): *Absentismo y abandono escolar: una situación singular de la exclusión educativa*. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 1, 1-15.
- GONZÁLEZ, T. (2014): *Absentismo escolar: posibles respuestas desde el centro educativo*. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 12, 5-27.
- LEY ORGÁNICA 1/1990, de 3 de octubre de 1990, de Ordenación General del Sistema Educativo. *Boletín Oficial del Estado*. España, 4 de octubre de 1990, núm. 238, pp. 28927-28942.
- LEY ORGÁNICA 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. *Boletín Oficial del Estado*. España, 4 de mayo de 2006, núm. 106, pp. 17158-17207.
- LEY ORGÁNICA 5/1980, de 19 de junio, por la que se regula el Estatuto de Centros Escolares. *Boletín Oficial del Estado*. España, 27 junio de 1980, núm.154, pp.14633-14636.
- LEY ORGÁNICA 8/2013, de 9 de diciembre, de Mejora de la Calidad Educativa. *Boletín Oficial del Estado*. España, 10 de diciembre de 2013, núm. 295, pp. 97858- 97921.
- MARTÍNEZ, R. (2005): *Prevalencia y perfiles del absentismo escolar en la Comunidad de Madrid*. Madrid: Defensor del Menor de la Comunidad de Madrid.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE (2014): *Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE 2014*. MEC, Madrid.
- OCDE (2014): *Education at a glance. OCDE Indicators*. Versión revisada septiembre 2014. OCDE Publishing, París. Disponible en: <http://www.oecd.org/about/publishing/Corrigendum-EAG2014.pdf>
- REAL DECRETO 299/1996, de 28 de febrero, de Ordenación de las acciones dirigidas a la Compensación de Desigualdades en Educación. *Boletín Oficial del Estado*. España, 23 de marzo de 1996, núm. 62, pp. 9902-9909.

RIBAYA, F.J. (2005): *La influencia del absentismo en el fracaso escolar en España*. Instituto FIEC (Fomento a la Investigación Económico). Documento de trabajo 2

RUÉ, J. (2004): *El absentismo escolar como reto para la calidad educativa*. Madrid: Subdirección General de Información y Publicaciones M.E.C.

## 9. ANEXOS

### 9.1 ANEXO I: GUIÓN ENTREVISTA ESTUDIANTES

#### Entrevista estudiantes - guión:

1. Contexto: cuéntame un poco, tu vida en este instituto, describe tu clase y tus compañeros, características del centro...Opinión sobre la educación y el trato entre 'adultos' y estudiantes
2. ¿Estás contento/a con el sistema educativo? ¿Qué cambiarías?
3. ¿Estás contento/a con el instituto? ¿Qué cambiarías?
4. ¿Cómo definirías en líneas generales los estilos de enseñanza de tus profesores?
5. ¿Cómo definirías la participación de la comunidad en la vida escolar?
6. ¿Cómo definirías la participación de los estudiantes en la vida escolar?
7. ¿Conoces en líneas generales la normativa en materia de educación?
8. ¿Conoces las diferentes vías de formación que se te ofrecen? ¿Cuáles son, a tu juicio, las ventajas y desventajas de unos y otros (dejar de estudiar al acabar la ESO, acceder a la Formación Profesional, o a la Universidad)?
9. ¿Cuáles son tus planes para el futuro y por qué escoges esta opción?
10. ¿Conoces muchos casos de fracaso o abandono escolar?
11. ¿Cuál, a tu juicio, es la causa?
12. ¿Cómo fue la aproximación por parte de los profesores? ¿Y del resto de los agentes institucionales?
13. ¿Cuál era la actitud de las familias?
14. ¿Cómo reaccionabais el resto de los compañeros?
15. En tu opinión, ¿algunas de estas actitudes podrían haber sido otras, con un mejor resultado?

### 9.2 ANEXO II: ENTREVISTA ESTUD-1

ESTUD-1 es un estudiante matriculado en 1º Módulo Superior de Administración y finanzas del IES Francisco Romero Vargas. Tiene 18 años. Finalizó la ESO en el IES San Telmo de Jerez de la Frontera. Proviene de una familia de clase media-baja y no fue muy buen estudiante durante la ESO (repitió 3º de ESO). La entrevista se realizó en una plazoleta del bloque donde vive. La entrevista duró aproximadamente 30 minutos. He de destacar que era un estudiante al que le costaba mucho expresarse y coger confianza por lo que la entrevista resultó un poco más complicada de lo normal.

HOLA, CUÉNTAME COMO FUE TU VIDA EN EL INSTITUTO SAN TELMO, LA RELACIÓN QUE TENIAS CON TUS COMPAÑEROS...

- Pues... no sé, bien supongo pero... a ver, un poco pesado, estudiar, pero... yo que sé, pero bien, tampoco está mal.

¿TU INSTITUTO TENÍA ESO TAMBIÉN?

- Sí, tenía ESO también

¿HICISTE ALLÍ ESO Y BACHILLERATO O CAMBIASTE?

- No, en mi instituto había solo ESO. Después hice un módulo de grado medio de finanzas en el IES San Telmo y ahora estoy haciendo un módulo de grado superior porque aprobé la prueba de acceso.

¿Y LA RELACIÓN CON LOS PROFESORES Y TODO EL RESTO DE LOS 'ADULTOS' QUE HABÍA POR ALLÍ?

- Sí bien, bueno algún profesor siempre hay que tiene... muy mala leche la verdad.

¿Y EN GENERAL ESTABAS CONTENTO CON EL SISTEMA EDUCATIVO EN SÍ, O HAY ALGO QUE NO TE GUSTABA?

- Pues no sé...

DI LO QUE QUIERAS...

- Pues no sé, yo creo que está más o menos bien, pero es que no sé qué decirte...

SI ESTÁ MÁS O MENOS, ALGÚN FALLO LE VERÁS, NO SÉ, CUÉNTAME...

- Sí, pues igual, mucha gente en las clases... y algunas cosas que a lo mejor, pues no sé, la música y eso, no creo que importe demasiado. La verdad, tampoco estoy muy informado de cómo es el sistema educativo.

LA MÚSICA, O SEA QUE HABÍA ASIGNATURAS QUE NO TE...

- Claro, que no te... te da pereza estudiarlas porque no te sirven para nada... luego está la séptima hora, la séptima hora sobra aunque... bueno, yo no iba nunca pero...

¿QUE CAMBIARÍAS ENTONCES?

- ¿Cambiar? Pues no sé...

DECÍAS QUE ESTUDIAR ES PESADO, QUE ALGUNAS ASIGNATURAS NO SIRVEN PARA NADA...

- Ya ves, no sé, y los exámenes, y tanta teoría, ¿sabes? Tanto que estudiar para nada porque en la práctica no sirve... Las clases... pues, depende, pero, a ver, eran un coñazo, te sientas ahí, escuchas... luego lo único que quieres es acabar y pirarte, y en mi caso conseguir un título que me permita encontrar un empleo con mayor facilidad...

TU INSTITUTO EN PARTICULAR, ¿TE GUSTABA?

- Sí, estaba bien.

¿POR QUÉ?

- Pues porque puedes salir en los recreos a partir de tercero... yo que sé, no tienes que llevar uniforme... no está mal.

TUS AMIGOS ERAN DEL INSTITUTO O...

- Sí, la mayoría y también porque somos del mismo barrio.

ENTONCES, ¿SON TAMBIÉN DEL BARRIO, NO?

- Sí, la mayoría de nosotros hemos estudiado en ese centro.

Y TENÍAIS OPCIÓN A PARTICIPAR, QUIEN QUISIESE, EN DECISIONES QUE SE TOMABAN QUE OS AFECTASEN...

- Sí, había un consejo escolar, pero yo no... no he participado nunca. No me ha interesado.

¿Y ESO POR QUÉ?

- Pues... no sé, no me llamaba, tampoco creo que sirviese para nada, y... yo que sé, tenías que estar ahí, hablar con los profesores, con el jefe de estudios... no... pasaba un poco.

CUÉNTAME UN POCO SOBRE TUS PROFESORES, ALGÚN ESTILO QUE SE TE HAYA QUEDADO, POR BUENO O POR MALO...

- Pues... estaba la de inglés, que era un poco pava y no hacía nada en clase, y luego te la metía en los exámenes...

¿TUVISTE ALGÚN PROFESOR QUE TE MOTIVASE MAS POR ALGÚN MOTIVO?

- Yo que sé...ahora mismo...sí, supongo... alguno hubo así mas majo, ¿sabes? que hacíamos cosas diferentes, que te preguntaba y eso, charlabas de fútbol en clase... eran los más jóvenes yo creo... sí, que están más en tu rollo y tal...pero no hay ninguno que me haya marcado.

¿CUÁNDO ESTABAS ESTUDIANDO, ERAS CONSCIENTE EN TODO MOMENTO DE TODAS LAS OPCIONES QUE TENIAS, PUES POR EJEMPLO SI NO ACABAS LA ESO, LOS MÓDULOS DE FP...?

- Sí... más o menos... pero bueno tampoco... a ver, al final viene una orientadora y lo dice pero, tampoco. De todas formas, yo tenía claro que quería hacer una FP.

¿POR QUÉ DECIDISTE HACER FP?

- Porque no me motivaba hacer ninguna carrera y quería trabajar cuanto antes para ganar mi dinero.

TÚ TENIAS GANAS DE SALIR YA...

- Sí, del instituto estaba un poco cansado, y date cuenta que es un instituto que está en una zona marginal de Jerez, donde ya nada más decir donde estudias la gente te mira con mala cara, porque es verdad que en el instituto muy pocos estudian y hay muchos problemas de conducta. A parte de eso también, me gusta las finanzas y eso...y de eso no se ve nada en la ESO. Si por mi hubiera sido yo ya estaría trabajando y habría dejado de estudiar pero con un módulo de grado medio y la ESO no me quiere contratar nadie.

¿REPETISTE ALGÚN CURSO?

- Sí, 3º de la ESO.

¿POR QUÉ?

- Tú sabes, entre que no tenía ganas de estudiar y que viví unos problemas personales pues...pero en eso no me gustaría entrar.

BUENO NO TE PREOCUPES... ¿ALGUNO DE TUS AMIGOS DEJÓ EL INSTITUTO ANTES DE ACABAR LA ESO?

- Unos cuantos, sí. Más o menos la mitad y algunos siguen sin hacer nada, ni siquiera buscan curro.

¿POR QUÉ CREES QUE FUE?

- Pues... por empezar a no ir a clase, y a no estudiar y también pues... no sé, por un poco por los profesores, por todo... por suspender, porque ya no pintaban nada ahí, si vas suspendiendo que vas a hacer, porque no iba a aprobar, ¿sabes? Estaban desmotivados, no se sentían útiles estudiando.

¿Y POR QUÉ CREES QUE EMPEZARON A NO IR A CLASE Y SUSPENDER? ¿QUÉ HACÍAN CUANDO NO ESTABAN EN CLASE?

- Pues... no sé, ya sabes, en el parque, por ahí, jugar al fútbol, estar ahí tirados, los ligués... o a lo mejor si no estaban los padres, en casa a ver la tele... luego ya pues empiezas a beber, a fumar porros... tampoco... es que depende.

MENTIONABAS A LOS PROFESORES... ¿POR QUÉ DECÍAS QUE LOS PROFESORES?

- Pues no sé, alguno que es así más "personaje" que no se llevaba bien con los profesores y cuando empiezas... pues te echan, te echan o te invitan a irte, a pirarte a un PCPI o...

¿CONOCES GENTE QUE HIZO PCPI?

- Sí.

¿Y LO DEJARON O AHÍ SIGUEN?

- Pues alguno ahí sigue y otros lo han dejado.

Y LOS QUE HAN HECHO PCPI, QUE PIENSAN...

- Pues que es facilísimo, un chorrada, tampoco... que no aprendes nada y no sirve para nada. Para tenerte hasta que cumplas los 16 años y luego pirarte para casa.

Y LA GENTE QUE DEJASE DE ESTUDIAR DEL TODO, ¿TÚ CREES QUE ERA POR ELLOS MISMOS, POR COMO SE LES TRATABA EN EL INSTITUTO?...

- Pues por ellos mismos y también por el instituto un poco... pero luego si te vas a otro lado y no estudias pues entonces yo creo que ya es culpa tuya.

¿TÚ CREES QUE SE DEBE ACABAR LA ESO?

- Sí, hombre, digo yo... tampoco te sirve de mucho pero vamos... para trabajar desde luego es un título inútil.

NO TE SIRVE... ¿A QUÉ TE REFIERES, A APRENDER O PARA EL FUTURO?

- Ambas cosas... la mitad o más de lo que estudias... es que yo ya ni me acuerdo de nada y para el futuro tampoco porque yo estoy buscando trabajo y el título no me sirve para nada.

Y LOS PROFESORES, LA GENTE QUE ESTABA ALLÍ, ¿CÓMO TRATABAN A ESTOS CHAVALES?

- A ver... bien, pero... yo que sé, si la lías y eso, o yo que se o no estudias o eso, pues al final te invitan a echarte, te invitan a que te vayas, es que no hay más. Te llama el jefe de estudios y te dice que eso, o si no un PCPI, te lleva la orientadora, te dice que... eso. A mí me invitaron a irme varias veces pero... porque suspendía o tal, pero yo seguía... y aquí sigo, me he sacado un grado medio, he aprobado la prueba de acceso y estoy estudiando un grado superior.

CÓMO QUE TE INVITABAN A IRTE...

- Pues yo que sé, desde cuarto de la ESO me decían no vas a aprobar, no sé qué, apúntate a la prueba de PCPI, o la de grado medio o tal y... yo dije que no que no y que no y... terminé la ESO y accedí directamente a un grado medio sin pasar pruebas ni ostias.

VOLVIENDO A LA GENTE QUE DEJO EL INSTITUTO... ¿VOSOTROS COMO AMIGOS, SON AMIGOS TUYOS?

- Sí.

VOSOTROS COMO AMIGOS ENTONCES, QUE LES DECÍAIS, PASABAIS UN POCO, O LE DECÍAIS "TÍO INTÉNTALO" O...

- Pues que estudie, a ver... Que pase de lo que le dicen y que se lo saque aunque sea...

¿Y LAS FAMILIAS?

- Pues igual aunque... bueno, yo que sé, hay de todo. Hay padres que pasan (risas).

¿QUÉ QUIERES DECIR?

- Pues... yo qué sé, que hay padres que pasan un poco de todo, no se preocupan si vas o no al insti, te ven que estás ahí y... no te dicen nada, que trabajes y eso...

ME HAS DICHO QUE PIENSAS QUE ES MEJOR ACABAR LA ESO, ¿PIENSAS QUE A LO MEJOR ALGUIEN HUBIESE PODIDO HACER ALGO PARA EVITAR QUE ESTOS CHAVALES DEJASEN LOS ESTUDIOS?

- A ver, no sé, lo mismo en otro instituto donde no les conociesen, la pueden aprobar la ESO, pero yo que se...

CLARO, QUE CREES QUE YA LLEVAN COMO UNA CARGA...

- Sí, los profesores... ya ves, pues te tienen cruzado todo el mundo y no... realmente es que ya ahí ya se sabe dónde vas a acabar.

MUY BIEN, PUES MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO.

### 9.3 ANEXO III: ENTREVISTA ESTUD-2

ESTUD-2 me pareció un estudiante muy interesante al que hacerle la entrevista. Estoy realizando las prácticas en el centro público IES Padre Luis Coloma en el Bachillerato nocturno porque trabajo por la mañana. Así que, se me ocurrió entrevistar a uno de los estudiantes de 19 años de prácticas que había dejado de estudiar y ha vuelto para estudiar 1º de bachillerato nocturno de Ciencias Sociales. El centro se sitúa en una zona de poder adquisitivo medio, y sus padres se llevaron una decepción cuando su hijo decidió dejar los estudios, ya que ambos son personas con titulaciones universitarias. La entrevista duró unos 42 minutos aproximadamente y se realizó en el patio del colegio sentado en un banco.

HOLA, CUÉNTAME QUE ESTÁS ESTUDIANDO, BACHILLERATO DE...

- Bachillerato de Ciencias Sociales.

SIEMPRE HAS ESTUDIADO EN ESTE CENTRO, ¿VERDAD?

- Bueno, Educación Primaria lo estudié en otro centro pero la ESO y ahora que he vuelto a estudiar Bachillerato, lo estoy haciendo en el mismo instituto.

¿SOIS BASTANTE GENTE ENTONCES EN BACHILLERATO NO?

- Sí, como tu bien sabes por las prácticas, hay 6 cursos en el nocturno y 8 cursos de 1º de Bachillerato en el diurno. Es de los pocos centros que oferta el Bachillerato nocturno. Aunque al final de los 30 solo vamos a clase unos 10.

Y QUÉ TAL EN EL INSTI, ¿TE GUSTA?

- Sí.

¿ESTÁS HACIENDO BUENAS AMISTADES?...

- Sí, la verdad que encontrarte con gente que ha vivido la misma situación te ayuda mucho.

¿QUÉ SITUACIÓN?

- La de dejar de estudiar y volver a retomarlo.

¿Y POR QUÉ LO HAS RETOMADO?

- Pues mira esto lo hemos hablado entre todos los compañeros que hemos pasado por lo mismo. Cuando tienes 16 años te crees que te vas a comer el mundo y hay personas como nosotros que hemos necesitado que nos dieran un palo para volver a enderezarnos. En mi caso, tengo que agradecer el apoyo que me prestó mi familia en esos dos años que estuve bastante desorientado. Lo que sí, me vas a perdonar, pero no me gustaría entrar en detalles ni durante lo que hice en esos dos años y ni cual fue el causante de que volviera a estudiar, aunque bueno te puedo decir que fue por tema de drogas y amistades.

VALE, NO TE PREOCUPES ¿QUÉ TAL LA RELACIÓN CON LOS PROFESORES?

- Bien, porque además ya hay algunos que a lo mejor los conoces desde que llegas al instituto, y conforme van pasando los cursos te vuelven a dar, te van conociendo más, entonces mejor.

ES UN TRATO CERCANO...

- Con algunos sí, con otros no

¿HAY MUCHA DIFERENCIA ENTRE PROFESORES?

- Sí, sí, mucha.

¿Y ESTÁS CONTENTA CON LAS COSAS QUE HAS IDO APRENDIENDO Y ESTÁS APRENDIENDO, O HAY ALGUNAS QUE PIENSAS QUE HAN SIDO INNECESARIAS?



- Sí, hombre, depende de la materia porque... hay mucha diferencia de cómo lo dan algunos profesores a como otros. A lo mejor hay alguno que te trata... sobre todo en

Bachillerato hay algunos que te tratan ya como, más grande y eso, y otros que te siguen tratando como si estuviesen en la ESO, y eso sí que se nota, muchas veces, como también dan a los niños más pequeños, pues se nota más...

CLARO, IMAGINO... PERO EN BACHILLERATO YA HABÉIS ELEGIDO VUESTRO RECORRIDO, PERO EN LA ESO QUE TENÉIS TODAVÍA LA MAYORÍA DE LAS ASIGNATURAS COMUNES, ¿HABÍA ENTONCES ALGUNA QUE NO PIENSES QUE FUESE NECESARIA?

- Ummmm... había en 3º, había alguna asignatura, como se llama, Educación para la Ciudadanía, o alguna que ofrecían optativa que era de religión que bueno, si te gusta está bien, pero bueno que tampoco... podría haber otras.

PERO A TI NO TE HA SOBADO NADA...

- No, además que aquí... tampoco salen muchas asignaturas, porque somos muchos pero tampoco, tampoco te dan mucho para elegir, 2 o 3, y en eso tienes que elegir la asignatura.

LOS PROFESORES, QUE ANTES ME CONTABAS QUE SON MUY DISTINTOS, ¿TIENES ALGÚN ESTILO DE ENSEÑAR QUE RECUERDES ESPECIALMENTE, POR BUENO O POR MALO?

- Sí, es que hay mucha diferencia... porque por ejemplo, hay algunos que son muy cercanos, y en seguida te dan, no confianza, porque eso a veces también es malo, pero... como más cercanía, para que tú puedas tener, no confianza, pero que si tú tienes algún problema o algo... y otros que tienes que mantener una distancia... Yo por ejemplo, el primer año que estuve en el instituto había un profesor que se jubilaba ese año, que te hacía... como los antiguos, de llamarle de usted... y eso aquí nunca, llamarle de usted, levantarte para hablar con él... Y ahora otros que son totalmente opuestos pues... que son, no tus amigos, pero que son mucho más cercanos pues...sí que hay diferencia

¿Y EN LA MANERA DE DAR LAS ASIGNATURAS, DE PONEROS LAS NOTAS...?

- También, también. Yo por ejemplo he tenido profesores que han terminado el temario a rajatabla y otros que ha llegado principios de junio y no hemos terminado todavía, y, claro, eso al final, nos perjudica a nosotros...

¿TÚ SACAS BUENAS NOTAS?

- La verdad es que no, aunque terminé la ESO. Ahora en primero suelo aprobar aunque no con demasiada nota.

¿TIENES UNA HERMANA VERDAD?

- Sí, solo una.

¿ELLA HA IDO A LA UNIVERSIDAD?

- Sí, está estudiando 4º de Ingeniería Industrial en la Universidad de Sevilla.

¿TE HAS PLANTEADO IR A LA UNIVERSIDAD DESPUÉS DE LO QUE SUCEDIÓ?

- En principio, voy a terminar bachillerato que aún me quedan dos añitos y luego veremos.

CUANDO ESTÁBAIS ESTUDIANDO, ¿ÉRAIS CONSCIENTES DE LAS DIFERENTES VÍAS DE FORMACIÓN QUE EXISTEN, OS LO HABÍA EXPLICADO?

- Sí, sí pero aquí tampoco... o sea sí, aquí tenemos orientadora, y puedes ir y tal y... no sé, por ejemplo, mucha gente que no termina bachillerato, pero que tampoco... podrían involucrarse más, en ese aspecto yo creo que podrían darte muchas más salidas y más opciones que haces, porque por ejemplo, el último año de la ESO cuando la estudié fui a la orientadora y con respecto a las pruebas para el acceso a un módulo superior no se supo contestar demasiado bien.

¿SON MUCHOS LOS CASOS DE ESTUDIANTES QUE DEJAN DE ESTUDIAR EN ESTE INSTITUTO?

- Sí, son muchos sí... además es que aquí pasaba que con muchas asignaturas, por ejemplo con historia y algún profesor, que era muy estricto, o sea, aprobabas si te lo currabas mucho, si no... te podías quedar solo con esa asignatura, y mucha gente lo dejaba a lo mejor no solo por esa asignatura, pero si tenían a lo mejor esa y otras dos, pues decían 'es que ya no me lo voy a sacar'... Influyó bastante la verdad.

BASTANTE CUADRICULADO ¿TE PARECE?

- Sí, sí... además que yo tengo amigos que lo han dejado, y yo decía "al menos termina la ESO", y decían...que no, tampoco...Yo tuve claro que la ESO debía terminarla aunque pasara por una época bastante dura. Lo que sí es verdad que empecé a dejar de ir a clase, empecé a sacar malas notas y eso, hizo que decidiera abandonar.

Y LA GENTE LO SUELE DEJAR PARA IRSE A TRABAJAR, ¿VERDAD?

- Sí, yo mismo. Pensé que con mi título de la ESO me iba a rifar las empresas y luego vi la cruda realidad. Lo que espero que no sea tarde ahora que me he incorporado con 19 años al estudio de nuevo.

MI OPINIÓN ES QUE NUNCA ES TARDE CUANDO TOMÁS UNA BUENA DECISIÓN ¿TUS PADRES ESTUDIARON EN LA UNIVERSIDAD?

- Sí, ambos. Por eso creo que durante estos dos años han estado más encima de mí para que volviese a estudiar, porque ellos saben lo beneficioso que es tener unos estudios para labrarte un futuro mejor.

¿TÚ PIENDAS QUE LOS HIJOS DE FAMILIAS QUE NO HAN PODIDO ESTUDIAR SE PREOCUPAN DEL ESTUDIO DE SUS HIJOS?

- Sí, es más conozco a familias de amigos míos que han puesto todos los medios posibles para que puedan estudiar. Pienso que el apoyo de la familia es muy importante, al menos en mi caso sin ellos estaría ahora perdido en la vida.

PERO TAMBIÉN HAY FAMILIAS QUE DIRECTAMENTE...

- Sí, pasan...Ahí sí que reconozco que sería más complicado porque si no quieres estudiar y no tienes a nadie que te motive para hacerlo...pufff difícil.

ESTO DE DEJARLO EN LA ESO PARA IRSE A TRABAJAR, ¿PASA MÁS CON CHICOS O CON CHICAS?

- Con chicos, sin duda... además que es eso es una diferencia...

¿Y ESO?

- Cada vez menos, yo cada vez menos lo veo eso, pero sí que hay muchos que se esperan a los 16 y ya se salen para encontrar un trabajo y ganar dinero.

¿Y LAS CHICAS?

- Sí, las chicas también hay algunas, pero ellas es a lo mejor es... es por vaguería, y luego si en casa tampoco los incentivan mucho para que estudien, y les dice, "no, pues tú si no estudias, pues a cuidar de tal persona" por ejemplo, pues tú te vas a coger a lo más cómodo, 'para qué voy a estudiar si, si me salgo, voy a tener ahí un trabajo', un trabajo... hasta que dure, porque es que ahora...

¿QUÉ HAY DE LA GENTE QUE LO VA DEJANDO YA MÁS EN BACHILLERATO?

- En el caso del Bachillerato nocturno empezamos 30 y ahora somos 16 los que vamos a clase. Al no ser ya obligatorio, porque somos mayores de edad, pues mucha gente es porque no puede... otra gente es no porque no puede sino porque ven que no van a ser capaces de sacarlo, o porque no... no sé, pero vamos, que yo me estoy currando en el curso pero tampoco ha sido una cosa de decir "es que era muy difícil, no se puede sacar". Si te pones, lo sacas.

HOMBRE, DIFÍCIL ES, ¿NO?

- Yo lo más difícil está siendo matemáticas, sobre todo porque hay muchas cosas que no recuerdo de la ESO.

CLARO. Y LOS ESTUDIANTES, ¿PARTICIPAIS EN LA VIDA DEL INSTITUTO, EN LAS DECISIONES QUE SE TOMABAN, QUEJAS...?

- Sí, tenemos delegados, y teníamos representante en el consejo escolar, y cosas de esas, pero bueno, que tampoco... Por ejemplo, los años que ha habido tantas huelgas, teníamos que ponernos de acuerdo y eso, en ese aspecto sí que ayudaban, pero si tienes algún problema con algún profesor no... ahí nada, vas tú y punto.

VOLVIENDO AL TEMA DE LA GENTE QUE LO DEJA, LA MAYORÍA DE LA GENTE QUE LO DEJA NO ES POR UN MÓDULO, PCPI... ¿O SÍ?

- Hay módulos, por ejemplo en mi instituto hay módulos de finanzas, y bastante gente sí que... no como último recurso sino como otro recurso, pero sí que lo hacen, pero... yo creo... hombre, si te sales de bachillerato sí que suele ser para hacer un módulo. Yo por ejemplo, la gente que conozco que este año se ha salido, ha sido porque han entrado en un módulo de grado medio.

CUANDO UN CHICO O UNA CHICA, ESTANDO EN LA ESO, PARECE QUE LO VA A DEJAR, SUSPENDE, DEJAR DE IR A CLASE... ¿CÓMO REACCIONAN LOS PROFESORES, EL DEPARTAMENTO DE ORIENTACIÓN...?

- Mira, por ejemplo, si en la ESO repites ya una o dos veces, te pasan a Diversificación, que es parecido a PCPI, que hay 3º y 4º de Diversificación y te dan el graduado... te lo regalan, porque yo he tenido amigos que hicieron diversificación, y hacen cosas, que dices, es que es una vergüenza... Yo eso para mí es algo que no debería... que sí que tiene que existir el refuerzo, para los que no puedan, pero para los que no puedan no para los que no les dé la gana, porque hay gente que es que no les da la gana hacerlo. Entonces hay gente que se quiere ir, y se saca el graduado en 2 años y ala, se va. Y hay algunos profesores que sí, y hay otros que si eres un poco problemático o eso, que no, que cuanto antes te quites de encima mejor, cuanto antes desaparezcas de por allí, ellos más a gusto que se quedan. Y eso es así, en Bachillerato por lo que he vivido por ahora no, pero en la ESO sí.

Y EN BACHILLERATO, ¿QUÉ HACEN?

- Hombre, en Bachillerato te dicen 'Yo no te voy a obligar a estudiar porque estás aquí porque quieres, pero ya que estás aquí...' Pero aun así hay mucha gente que no...

Y VOSOTROS COMO COMPAÑEROS, TENER A GENTE ASI QUE NO TIENE NINGÚN INTERÉS EN CLASE, ¿CÓMO LO LLEVABAIS?

- En la ESO era horrible, yo tener a gente, incluyéndome yo mismo... es que entras al instituto con 12 años, y hay gente de 18, y claro, tú ves mucha diferencia, y a lo mejor estás en clase con gente 3 años más grande que tú... Y tú no les vas a decir, si tú quieres estudiar y ellos no, tú no les vas a decir 'oyes, cállate', entonces hay muchos problemas. Yo me acuerdo de clases de estar, en la ESO, a lo mejor 30 en clase, y que hubiese 4 (entre ellos estaba yo) que no querían dar clase y una hora entera, y los alumnos que querían atender, los pobres estaban callados. En Bachillerato ya pasa menos, la gente suele tener más respeto.

CLARO, PERO, ACTUALMENTE, ¿TE DAS CUENTA DE QUE MOLESTABAS?

- Sí, sí, la verdad ahora que estoy centrado en mis estudios me doy cuenta de lo impertinente y molesto que era en esa época. La mayoría de nosotros o no terminó la ESO o la terminó pero no siguió estudiando, como es mi caso.

ENTONCES CONOCERÁS A GENTE QUE LO HA DEJADO... ¿SABES SI ALGUNO DEJÓ LA ESO Y LUEGO AL TIEMPO HA RETOMADO LOS ESTUDIOS COMO ES TU CASO?

- Si, eso hay gente, que a lo mejor lo dejaron sin tener el graduado, y este año me los he vuelto a encontrar por la tarde en los cursos para obtener el graduado. Y piensas igual que yo: "años perdidos". Es que el Graduado es que es algo que lo tienes que tener, y el Bachillerato ahora mismo es que también, son básicas para ir a cualquier lado.

¿LA MAYORÍA DE TUS AMIGOS HA ACABADO BACHILLERATO?

- Pues por ejemplo, de mis 6 mejores amigos solo 1 ha terminado Bachillerato y dos terminaron la ESO. Actualmente, uno de mis amigos está estudiando conmigo el Bachillerato de Ciencias Sociales en el centro. Lo decidimos hacer juntos para que en el caso de que en algún momento haya alguno más desmotivados subirnó la moral. Y otro, está estudiando los cursos para obtener el graduado.

Y TUS AMIGOS, ¿POR QUÉ CREES QUE LO HAN DEJADO?

- Por vaguería, totalmente, además es que yo tengo amigos que son muy listos... el triple que yo, y es que es por vaguería, es por no quedarse en casa a lo mejor un domingo estudiando en vez de irse a tomar algo... Y es por vaguería, y porque hay familias que a lo mejor... a mí mi madre, siempre me insistió en la importancia de los estudios y gracias a ella vuelvo a estar aquí.

ASÍ QUE LA FAMILIA ES MUY IMPORTANTE...

- Ya te lo comenté antes...mi madre, mi padre y mi hermana son referentes en mi vida y que han conseguido que yo vuelva a estudiar.

SOBRE LOS COLEGIOS PRIVADOS, ¿ES MÁS NORMAL QUE LA GENTE QUE VA A ESTOS COLEGIOS ACABE?

- Sí, porque por lo que oigo, al estar pagando te ayudan mucho más, te facilitan el trabajo y están más encima de ti.

¿CONOCES ALGUN CASO DE GENTE, QUE POR IR MUY MAL EN EL INSITUTO DE AQUÍ, SE HA IDO A UN COLEGIO PRIVADO?

- Conozco a una chica, que cuando estaba en 4º de ESO empezó a juntarse con nosotros, que éramos los cafres, y empezó a empeorar sus notas. Al año siguiente, no siguió en el instituto y la mandó la madre a un colegio privado.

¿QUÉ PIENSAS QUE DEBERÍA CAMBIAR PARA QUE LA GENTE NO DEJE DE ESTUDIAR TAN PRONTO AQUÍ?

- Lo primero la mentalidad de los padres, eso lo primero, porque aquí... hay polos opuestos, aquí hay familias que siguen como si estuviesen hace 40 años, que a estudiar le dan una importancia mínima y prefieren que sus hijos trabajen, y otras familias que es todo lo contrario, y es que se nota mucho, es que se ve. Yo tengo amigos míos que es que se sacaron el graduado y ya está, y es que es... que luego a lo mejor han llegado a los 18 años y se han tenido que sacar el carné de conducir y es que tienen unas limitaciones enormes... es que eso te tiene que servir para todo. Y también por parte de los profesores, supongo, es que no encasillar tan pronto a los que no estudian, que es 'ala, no estudias pues no estudias', que yo conozco amigos que a lo mejor... tengo un compañero de clase que repitió dos veces la ESO, y está en Bachillerato conmigo, y es ahora mismo el mejor de la clase. Que puedes tener un año en tu vida, que por cualquier circunstancia no estudias, o te vuelves rebelde, o eso, pero luego se te pasa. Los profesores aquí nada más que te ven la apariencia, o no lo apariencia, sino el comportamiento rápido, y como te conocen tanto... favoritismo en el instituto aquí... mucho. Es que te conocen tanto, que en cuanto te ven... a mí por ejemplo me dicen que yo en 4º de la ESO no era el mismo que en primero de Bachillerato ahora mismo y que cómo he podido cambiar tanto.

TAMBIÉN ME DECÍAS ANTES QUE MOLESTABAS AL RESTO DE LOS ESTUDIANTES EN CLASE CUANDO ESTABAS EN LA ESO...

- Claro y la mayoría no llegamos ni a Bachillerato. Eso sí he notad mucha diferencia cuando pasas de 4º de ESO a 1º de Bachillerato, al menos lo que yo recuerdo... las notas y los profesores eran... muy distintos, y estabas en el mismo instituto, nada más que estabas un piso más arriba. Súper distinto, tú ya ves que la gente va a estudiar más o menos, que ya hay malotes, o los que quieren molestar, y que los profesores van ya más a darte clase, te corrigen súper distinto...

BUENO, ENTONCES HAS VIVIDO LO QUE ES ESTAR SIN GRADUADO BUSCANDO EMPLEO...

- Claro, es que sin graduado, y ahora mismo como están las cosas, sin carrera, aunque... yo tengo profesores que a lo mejor te dicen "si aunque estudies no vas a encontrar Trabajo", y ¿qué hago?, ¿me quedo en casa y no hago nada? Pues tendré que estudiar...La verdad el error que cometí me lo tomo como una experiencia vivida y ahora retomar mi vida.

ESA ES LA MENTALIDAD QUE HAY QUE TENER... ENHORABUENA POR TU CAMBIO Y QUE TENGAS MUCHA SUERTE EN ESTA SEGUNDA OPORTUNIDAD QUE TE HAS BRINDADO TU MISMO.

- Muchas gracias por tus palabras.

MUCHAS GRACIAS A TI POR TU TIEMPO, HAS SIDO DE GRAN AYUDA.

ESTUD-3 es un estudiante de 2º de Bachillerato matriculado en 2º de Bachillerato de centro concertado, La Salle Mundo Nuevo, en una zona de nivel adquisitivo alto de Jerez de la Frontera (Cádiz). Se trata de un centro que hasta hace 5 años era privado. El instituto alberga Educación Infantil, Educación Primaria, ESO, Bachillerato, Formación Profesional Básica y Formación Profesional. El alumno estudia en el centro desde 1º de Educación infantil y está muy arraigado a la cultura religiosa lasaliana. Sus padres siempre se han preocupado de sus estudios y su familia tiene un poder adquisitivo medio-alto. La entrevista se realizó en una plaza al lado del centro y es un estudiante con un rendimiento académico excelente. La entrevista duró 33 minutos.

HOLA ESTUD-3, ¿QUÉ TAL? MUCHAS GRACIAS POR VENIR. ESTO ES UNA ENTREVISTA PARA UN TRABAJO PARA LA UNIVERSIDAD SOBRE EL SISTEMA EDUCATIVO, ¿TE PARECE BIEN?

-Sí, sí, claro, no hay problema

GENIAL. BUENO, CUÉNTAME UN POCO SOBRE TI, CUAL ES TU EDAD, TU RECORRIDO, TU CLASE...

- Tengo 17 años, mi clase es 2º BACH B, somos 33 alumnos en clase y... ¿qué quieres que te diga sobre mi recorrido y clase?

¿EN QUE RAMA ESTÁS?

- Estoy en Ciencias Sociales.

VALE, ¿HAS ESTADO SIEMPRE CON ESTA MISMA CLASE?

- No, no... Nos han cambiado un montón de veces, sobre todo en la ESO y en 1º de Bachillerato también entraron muchos compañeros nuevos. El único curso que se ha mantenido más o menos estable con los mismos compañeros ha sido éste.

¿TÚ SIEMPRE HAS ESTADO EN ESTE COLEGIO VERDAD?

- Sí, yo siempre he estado en este centro desde Educación Infantil porque mis padres quería que me educara en un centro religioso, aunque yo no sea muy católico. Aún así, sobre todo en bachillerato, el año pasado entraron muchos alumnos de otros centros. La verdad es que nos llevamos en general muy bien, pero en temas de estudio si hay que bastante diferencias.

¿A QUÉ TE REFIERES CUANDO INDICAS QUE EXISTE BASTANTE DIFERENCIAS EN TEMAS DE ESTUDIO?

- Mmmm...es decir, que hay gente que....no se le ve con ganas de estudiar y otros que si quieren estudiar y claro estamos en una edad en la que deberíamos tener más claras nuestras ideas. Con esto quiero decir que, por ejemplo, si tú tienes 14 años, y tus padres te dicen que estudies pues acabas estudiando pero ya tenemos 17 y algunos 18 años, y por mucho que te digan tus padres que tienes que estudiar si no quieres ya cuesta más que estudies.

Y ENTONCES, ¿POR QUE CREES TU QUE CONTINUÁN? PORQUE BACHILLERATO PODÉIS ELEGIR NO ESTAR, NO ES OBLIGATORIO.

- La excusa... o sea, la razón que dan es que sus padres les obliga, entonces como sus padres les obligan pues tienen que estar ahí, pero es simplemente presencial porque no hacen otra cosa. Además, antes como dicen mis profesores había más alumnos que dejaban los estudios una vez finalizada la ESO porque había trabajos chapuza y con eso vivían, pero hoy en día con un título de la ESO es muy difícil trabajar así que siguen sus estudios hasta donde les llegue la paciencia.

Y... COMENTABAS QUE CUANDO ESTABAS EN LA ESO OS CAMBIARON UN MONTÓN...

- Sí, cada curso de cambian de personas, de clase y tal... los tutores nos decían que era para que los alumnos que estudiaban ayudasen a estudiar a los que no quería estudiar...aunque yo que me consideraba de los estudiosos me resultaba muy pesado porque muchas veces no me dejaban atender en clase.

O SEA CAMBIÁIS TOTALMENTE, NO PERMANECE EL MISMO GRUPO MAS O MENOS...

- En mi centro así funciona...hasta 4º de la ESO tienes que estar mezclándote con los compañeros de las 3 letras, porque había tres clases por curso de la ESO.

¿CÓMO ES EL TRATO QUE RECIBIR AQUÍ DE LOS 'ADULTOS' (PROFESORES, JEFATURA...)?

- Esta pregunta es complicada...ummm haber yo personalmente con los profesores tengo un trato excelente, además se involucran muchísimo aquí los profesores, tanto en tu formación académica como la extraacadémica. Por ejemplo, ha habido veces que he tenido dudas de física y química, y como era una asignatura que me resultaba complicada, el profesor daba unas clases extras por la tarde para los alumnos que le resultara más complicado. Y... jefatura es como un mundo aparte, es decir, mi madre si habla con él pero con el jefe de estudios y director yo, apenas tengo contacto. Eso sí en mi centro hay un montón de normas, pero de tantas que hay no sé ni lo que debo de cumplir (se ríe).

YA... QUE NO CONOCES LAS NORMAS DEL CENTRO, ¿NO?

- Tampoco es eso. Te voy a poner un ejemplo, yo que sé, a lo mejor tú tienes el móvil apagado pero encima de la mesa, te lo ve algún profesor y no pasa nada porque está apagado, pero a lo mejor otro día te lo ven y te cae la bronca del siglo, es como que no sabes muy bien por dónde coger las normas de este instituto...

YA, CLARO... NO YA HABLANDO DE ESTE INSTITUTO EN PARTICULAR, SINO CON EL SISTEMA EDUCATIVO EN GENERAL, LO CONOCES UN POCO, ¿VERDAD?

- Bueno algo sé.

POR EJEMPLO, AHORA HAY UNA NUEVA LEY QUE HA ENTRADO EN VIGOR ESTE CURSO, ¿TU ESTÁS CONTENTO?, ¿ESTAS DE ACUERDO CON EL SISTEMA?

- Pues a ver... yo estoy... Yo se que con la nueva ley van a hacer una especie de pruebas cada ciertos cursos para...pues, coloquialmente, para ir haciendo criba. Eso Yo en parte lo veo bien... hombre, bien es cierto que yo soy buen estudiante entonces pues hablo un poco desde el lado de los buenos estudiantes pero si, precisamente por lo que te he contado antes que vivo en clase, si considero que haga falta hacer una especie de criba, de decir, tu puedes continuar para bachillerato y tú tienes que ir a un modulo o algo así, porque si no es que al final se llenan las clases de gente que no le interesa y oye, lo estamos pagando todos, la plaza y a esa gente, entonces, esa parte de la ley si me parece bien. Aunque también, jugártelo todo a un examen es muy arriesgado. Bueno, luego van a reducir las becas lo cual no me parece bien, pero... por otro lado también, están dando, bueno, los últimos años y tal, mas ayudas a los buenos estudiantes, como... han hecho un bachillerato

de excelencia... más cosas que están ayudando a los buenos estudiantes. Yo eso lo veo bien porque hace unos años solo había cosas para... como decirlo, los peores estudiantes, esta diversificación, donde vas si no puedes con la ESO, había como muchas ayudas para la gente que le costaba mas pero no tanto para los buenos.

VALE, VALE, SALIDAS, ¿NO?

- Sí, eso. En cambio, lo que quieren hacer de la reválida en vez de la selectividad es no me gusta nada porque yo no entiendo que cada universidad tenga que hacerte sus propios exámenes para saber si acceder a ella. Entonces qué pasa, que tienes que hacer unos 3 o 4 exámenes para asegurarte que vas a entrar en una universidad, claro, no puedes hacer solo uno porque si te dicen que no pues a ver qué haces, te quedas en la calle. Eso no lo entiendo muy bien, yo prefiero tener mi selectividad, mi nota, y con esa nota acceder a donde yo quiera.

Y... EN GENERAL, ¿COMO DEFINIRÍAS LOS ESTILOS DE ENSEÑANZA DE TUS PROFESORES, O DE UNOS CUANTOS? PORQUE PUEDE HABER ESTILOS MUY DIFERENTES...

- Pues...

ASÍ PUES QUE SEA UN ESTILO MÁS FLEXIBLE, U OTRO QUE SEA SEVERO, OTRO MÁS PASOTA...

- No, no hay ninguno que y considere realmente duro. Tampoco son, por lo menos en este centro. En este centro al ser concertado si están más encima de ti que en un centro público.

¿Y TÚ COMO SABES ESO?

- Porque tengo amigos en centros públicos y ahí sí que pasan del alumnado. Les da igual tus problemas e incluso tu educación, ahí solo valen tus notas.

Y, BUENO, YA ESTAS EN 2º DE BACHILLERATO, TIENES MUY CERCA LA UNIVERSIDAD. ¿TIENES PENSADO MATRICULARTE DE ALGUNA CARRERA?

- Sí

Y, ¿CONOCES Y EN GENERAL CREES NO SOLO TÚ, SINO TODOS TUS COMPAÑEROS, LAS VÍAS, LAS DIFERENTES VÍAS FORMATIVAS QUE TENÉIS? QUIERO DECIR, CICLOS FORMATIVOS, ETC.

- Sí, eso te dan mucha información sobre eso y... El otro día vino un hombre de la Universidad de Cádiz a promocionarnos los grados que se ofertan en la universidad de nuestra provincia. Al parecer, también tiene que venir la Universidad Europea de Madrid que suele visitar colegios privados y concertados de todo el país.

También nos hablan sobre los ciclos formativos superiores, que aunque yo quiera hacer una carrera hay gente que prefiere hacer ciclos superiores porque ven la carrera muy complicada. Aún así, los padres intentan cambiar la opinión de algunos compañeros míos.

¿A QUÉ TE REFIERES CON QUE LOS PADRES QUIEREN CAMBIAR ALGUNAS OPINIONES DE TUS COMPAÑEROS DE CLASE?

- Por ejemplo muchos de los padres de mis compañeros, que les obligaron a hacer bachillerato y mis amigos lo quieren a lo mejor hacer es FP, o módulos. Pero, les dicen los padres, tu haz bachillerato, haz bachillerato...y en realidad si tú no haces una carrera bachillerato no te sirve para nada, porque en bachillerato no te preparan para algo en concreto, sales mucho más preparado de un módulo en este caso. Y sí, nos dan información pero... las familias siguen siendo un poco reacias al hecho de no hacer carrera. Quizás como antiguamente hacer una carrera estaba como muy valorado, como que ahora quieren todos los padres que sus hijos sigan por ese camino, pero ahora han avanzado muchas otras salidas.

Y. ¿TÚ CREES ENTONCES QUE MUCHA GENTE CONTINUA ESTUDIANDO SIMPLE Y LLANAMENTE PORQUE LES OBLIGAN SUS PADRES...?

- Sí, sí, ahora hay mucho... hay mucho, no sé, como que están muy detrás. En mi caso no, en mi caso me apoyarían hiciera lo que hiciera, pero sé que en el fondo a mis padres les gustaría que estudiase una carrera.

Y... ¿ALGUNO DE TUS COMPAÑEROS HA DEJADO DE ESTUDIAR DIRECTAMENTE, SIN ACABAR LA ESO?

- Sí, sí... viene pero ponen su mochila encima de la mesa, y... ya. Yo no tendría valor para madrugar y hacer eso, pero...

¿Y QUE HAYAN DEJADO DE VENIR AL INSTITUTO?

- Ummm no, porque es un centro concertado y como faltes más de tres veces te llaman a tu casa. Pero si que hubo un chico que terminó la ESO en mi colegio, el año pasado no apareció y este año ha vuelto a estudiar y se ha matriculado en 1º de Bachillerato.

¿Y COMO ES QUE HA VUELTO?

- Creo que hizo el amago de irse, de quiero trabajar, y luego cuando se dan con el mundo real, que no hay trabajo ni nada vuelven. La cosa no es tan fácil.

Y... POR LO QUE ME CUENTAS, ME DA LA IMPRESIÓN DE QUE PIENSAS QUE LA GENTE QUE NO ESTUDIA, O QUE LLEVA FATAL SUS ESTUDIOS, BIEN EN LA ESO O EN BACHILLERATO, ES POR ELLOS MISMOS...

- Sí, hay mucha gente que es que directamente no puede... no vale para estudiar, pero hombre, puede desarrollar otras cualidades, pero por lo general si es un poco por ellos mismos. No sé, dicen que esta edad es un poco difícil y, no sé, hay personas que si no saben afrontarla bien, no piensas en las consecuencias que puede tener en el futuro y deciden pues no sacar provecho.

Y EN GENERAL DECÍAS QUE LOS PROFESORES APORTAN MÁS APOYO A GENTE QUE LE RESULTA MÁS DIFÍCIL...

- Sí, yo creo que sí.

O SEA QUE ESTOS ESTUDIANTES REALMENTE... TIENEN POSIBILIDADES

- Por supuesto, si es que... es más, si tú muestras interés, saques ceros, o dieces, o cuatros, si tú muestras interés, ellos te van a apoyar el doble. Y muchos profesores, nos dan ayuda... para las personas que les cuesta más, les dan mucha más ayuda, lo que pasa es que, te dan si tú quieres recibir, si tú no quieres recibir no pierden el tiempo, pero vamos, es que creo que no lo haría ni yo.

¿Y LAS FAMILIAS? NO SE SI SABES MUCHO DE LAS FAMILIAS DE TUS COMPAÑEROS, PERO, ¿CREES QUE INFLUYE? POR EJEMPLO HAS MENCIONADO QUE A TI TE APOYAN INCONDICIONALMENTE...

- Ummmm... sí, sí puede influir. Lo que veo así en mi clase, hay muchos chavales que no quieren estudiar y sus padres les obligan... o por ejemplo hay una chica en mi clase que quería hacer Bellas Artes, porque pinta genial, y sus padres no la dejaron, porque no tiene salida, o eso dicen... Y yo pienso que siempre tiene más salida lo que se te da genial y que vas a trabajar más cómodo. Sin embargo, está estudiando el Bachillerato de Ciencias Sociales, aunque ella tiene la vista puesta en estudiar el grado de bellas artes en Sevilla.

ES QUE ADEMÁS EN ESTE CENTRO NO HAY ITINERARIO DE ARTES, ¿NO?

- No, y la pobre tiene que cursar economía y matemáticas sin gustarle absolutamente nada los números.

Y OTRAS FAMILIAS, QUE OBLIGUEN O NO A SUS HIJOS A ESTUDIAR, PERO DONDE LOS PADRES A LO MEJOR NO HAYAN ESTUDIADO ELLOS MISMOS... ¿CREES QUE ESAS COSAS PUEDEN INFLUIR?

- Ummm, hombre pues a lo mejor sí, porque a ver, por ejemplo yo por las tardes doy clases a una niña de inglés, y, por ejemplo, su madre no tiene nada de estudios, es que no fue ni al colegio, y precisamente por eso, ha buscado profesores para la niña para que la niña avance, como ella no puede ayudar en nada a la niña porque no... puede, pero ha buscado mil métodos para que la niña siga. Entonces, por un lado yo creo que si no has tenido tú una educación sí que quieres dársela a tus hijos, aunque luego es inevitable que el ambiente que haya en esa casa no sea tan cultural como el que puede ser el de una familia que ha estudiado más. Pero en sí, las ganas de educar más a tu hijo más de lo que tú has sido educado yo creo que sí las tiene todo el mundo.

O SEA QUE EN REALIDAD NO CREES QUE SEA UN FACTOR A TENER EN CUENTA...

- No, yo creo que no. Hombre, el hecho de que en casa haya más cultura pues sí influye porque no sé, persona que han recibido menos educación pues no van a hablar sobre arte o cosas así más de cultura, pero aun así creo que las ganas de dar educación creo que no, que eso no influye.

Y LOS ESTUDIANTES QUE ESTÁN UN POCO RONDANDO EL 'FRACASO' O EL 'ABANDONO', ¿TÚ CONOCES UN POCO COMO ES LA DINÁMICA? QUIERO DECIR, HAY CHICOS QUE PIERDEN EL INTERÉS PORQUE COMIENZAN A SALIR, OTROS QUE COMO TÚ DICES, QUE NO PUEDEN Y NO PUEDEN...

- Pues la mayoría yo creo que son que se ponen a estudiar y les aburre, y pasan. La mayoría son así, que no... que es que no quieren estudiar, que no les llama la atención. Hombre, luego hay otros que yo sé que les cuesta, porque a lo mejor te vienen a preguntar, a pedir ayuda, pero que lo intentan, pero que no pueden. Hay de esos, pero menos que la gente en sí abandona porque pasa.

PARA EL RESTO DE VOSOTROS, LOS BUENOS ESTUDIANTES O REGULARES, ESTO SUPONE UNA DESVENTAJA ¿NO? COMO QUE OS ARRASTRA UN POCO

- Hombre sí, porque tener en clase así un gran número de personas así... Es lo que te decía antes, en la ESO a mí me colocaban un compañero que no estudiaba nada y había veces que me tiraba pellizcos o me contaba chistes y no me dejaba atender en clase.

EN TU OPINIÓN, PARA SOLUCIONAR ESTE PROBLEMA, UN POCO EL FRACASO, LAS DIFERENCIAS DE NIVEL EN CLASE... ¿COMO LO SOLUCIONARÍAS DE FORMA QUE TODO EL MUNDO SALIERA GANANDO, TANTO VOSOTROS LOS BUENOS ESTUDIANTES COMO LOS MALOS?

- Pues yo, primero haría, por muy jóvenes que seamos, intentaría hacernos conscientes de las consecuencias que pueden tener nuestras decisiones de ahora en el futuro, y de que a lo mejor ahora no nos apetezca estudiar, lo que eso puede suponer en un futuro. Haría consciente a todo el mundo de eso. Pero luego también, mostraría que hay más salidas, que no es estudiar hasta los 30 años y si no haces eso es que no triunfas en la vida, no no, es que hay millones de salidas más. Entonces es que informados estamos, pero concienciaría más a las familias en ese sentido, que no pasa nada por... o sea, que puede el niño ser triunfador en la vida haciendo una FP o un módulo mientras haga lo que le gusta y lo que le llene.

¿TÚ CREES QUE LA CRISIS INFLUYE EN ESTA IDEA DE "TIENES QUE IR A LA UNIVERSIDAD SÍ O SÍ"?

- Hombre, sí puede ser, porque ahora están exigiendo mucho, no hay trabajo, entonces las familias dirán, cuanto más estudies, más trabajo pero... pero es que yo creo que si tú no quieres estudiar, no estudias por mucho que te digan. Mejor que un estudiante mediocre porque no quieres estudiar lo que estas estudiando.

Y TÚ ¿POR QUE TE VAS A LA UNIVERSIDAD, POR FUTURO O PORQUE TE GUSTA?

- No, porque la carrera que quiero hacer, es que es una carrera, es psicología, entonces es una carrera, no hay otra posibilidad.

PERO LO HACES PORQUE TE GUSTA O PORQUE ES ALGO QUE TE GARANTIZA...

- Porque es algo que me gusta mucho, porque sé que hay muchos psicólogos ahora mismo en el mercado pero a mí me gusta y va a ser la profesión a la que me voy a dedicar toda mi vida. Y luego... porque se me da bien estudiar y entender a las personas.

LA PARTICIPACIÓN DE LOS ESTUDIANTES EN EL INSTITUTO, ¿CREES QUE ESTAS BIEN, QUE SE OS ESCUCHA?

- Sí, se les tiene en cuenta, porque hay consejos de delegados, luego pueden ir a las reuniones... luego a las de... ¿cómo se llama?

CONSEJO ESCOLAR

- Eso, luego cuando se reúnen los profesores para poner las notas...

EL CLAUSTRO

- Sí, ahí también pueden asistir. Y sí, si tienes alguna queja por lo que sea, pues se lo dices a ellos y eso...

LOS CONFLICTOS, A LO MEJOR NO POR NOTA, O SÍ, PERO LOS CONFLICTOS QUE PUEDEN SURGIR ENTRE PROFESORES Y ALUMNOS, ¿SE RESUELVEN BIEN AQUÍ? ¿O HAS VIVIDO ASÍ ALGÚN CONFLICTO ESPECIALMENTE IMPORTANTE...?

- Sí, en general se resuelven bien y tajantemente además, porque si el profesor hay así algún malentendido o tal, ale, fuera de clase y ya está, y si es más grave, a jefatura. O sea que me parece bien, pero en general se lavan las manos porque mi trabajo es ser profesor, lo demás pues eso, que lo lleven los de jefatura. Pero, hombre, yo sí conozco algún caso particular en el instituto pues que haya alguna persona realmente conflictiva y que tenga problemas hasta con el apunador...

CONFLICTIVA QUIERES DECIR VIOLENTA O...

- Sí, claro... Pero nada, un caso o dos particulares, pero por lo general, los profesores, cuando tienen alguna especie de disturbio o de conflicto, a jefatura.

Y AHÍ YA SE RESUELVE BIEN...

- Sí... hombre, si que se ha expulsado a algún niño del instituto, pero por causar problemas día sí y día también. La jefatura no puede estar todos los días con el mismo niño...

Y EN TU OPINIÓN, ESTA FORMA DE ENCARAR LOS CONFLICTOS ¿ESTÁ BIEN?

- Por supuesto, no son policías, son profesores, entonces, por qué tener que lidiar con niños que... no sé, que causan tantos problemas.

¿TIENES AMIGOS EN OTROS INSTITUTOS?

- Sí, muchos, muchísimos amigos en otros muchos institutos y colegios, y a diferencia de los centros públicos aquí los profesores se preocupan más y además te enseñan valores unidos a la filosofía de "La Salle".

POR TANTO, DEDUZCO QUE ESTÁS MÁS CÓMODO EN UN COLEGIO CONCERTADO ¿NO?

- Sí, yo no he ido a otros institutos públicos, y eso es un caos.

PUES MUY BIEN, MUCHAS GRACIAS, NO TE QUIERO QUITAR MÁS TIEMPO LIBRE.

- De nada.

## 9.5 ANEXO V: ENTREVISTA ESTUD-4

ESTUD 4 es una estudiante de primer curso del Grado universitario de Administración y Dirección de empresas de la Universidad de Cádiz en el campus de Jerez de la Frontera. Es una estudiante que realizó sus estudios en un colegio concertado hasta la ESO inclusive y, el bachillerato es privado, de Jerez de la Frontera, concretamente en el colegio de los Marianistas (El Pilar). Tanto el colegio como los alumnos que suelen matricularse en el mismo, son estudiantes cuyas familias suelen tener un poder adquisitivo muy elevado y la zona es donde está situado es de un status bastante alto. La entrevista se realizó en el patio del Campus de Jerez, y duró alrededor de 36 minutos.

HOLA, ME DECÍAS QUE ESTUDIASTE EN EL COLEGIO DEL PILAR, QUE ES UN COLEGIO...

- Concertado hasta la ESO y privado en Bachillerato...y de Marianistas.

RELIGIOSO

- Sí.

¿Y HAS ESTUDIADO ALLÍ TODA LA VIDA?

- Sí, todo, infantil, primaria, ESO y Bachillerato. Desde los 4 años vamos.

¿QUÉ BACHILLERATO HICISTES?

- El de ciencias.

¿QUE ASIGNATURAS TENÍAS?...

- Matemáticas, Física...

AH, ¿SÍ? ¿Y ESTUDIAS AHORA ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS?

- Es un poco raro... decidí coger ciencias porque no tenía claro que quería estudiar y era el bachillerato con más salidas para elegir carrera. Aunque he de decir que hay asignaturas que me están sirviendo para la carrera como por ejemplo matemáticas.

CUÉNTAME UN POCO LA VIDA EN TU COLE, COMO ES TU CLASE, SOIS AMIGOS, ES UN CENTRO MUY GRANDE ¿VERDAD?

- Sí, es superficie es el centro más grande de Jerez... pues... ha ido cambiando un poco porque, pues siempre de pequeños hemos estado en la misma clase todos y luego cuando llegamos a Bachillerato, al ser privado, hubo mucha gente que se fue y vinieron gente nueva. Además al separarnos por itinerarios pues nos resultó extraño.

¿TE GUSTÓ TU COLEGIO, EN GENERAL?

- Sí, sí... tiene un nivel muy alto pero... si

NIVEL MUY ALTO DE... EXIGENCIA DICES...

- Sí.

¿Y EL TRATO CON LOS ADULTOS, ME REFIERO, PROFESORES, PERO TAMBIÉN A TODO EL MUNDO QUE TRABAJA EN EL COLEGIO, ESTÁ BIEN, ES UN TRATO CERCANO, O MÁS BIEN FRÍO?

- Es un trato muy familiar todo el rato, y... incluso en celebraciones (zambombas, fiesta fin de curso, etc.) todo el rato, acuden tanto padres como alumnos, y la gente de servicio del colegio.

EN GENERAL, CON EL SISTEMA EDUCATIVO, LO QUE HAS ESTUDIADO, LOS ITINERARIOS QUE HAS SEGUIDO, LA DURACIÓN, ETC., ¿ESTÁS CONTENTA O CAMBIARÍAS ALGO?

- Yo... vamos, particularmente en el itinerario que estudié... yo es que creo que en el colegio estudiábamos muchas cosas que luego no te sirven para nada una vez que sales del colegio.

ENTONCES... ¿QUÉ CAMBIARÍAS? ¿QUITARÍAS ALGUNA ASIGNATURA?

- Quitaría... pues, por ejemplo yo de mi itinerario yo que era ciencias, no sé para qué estudio filosofía.

Y EN LA ESO, ¿ESTABAS CONTENTA CON LO QUE ESTUDIABAS O AHÍ TAMBIÉN QUITARÍAS ALGUNA ASIGNATURA...?

- Uff, voy a hacer memoria (risas). Está bien salvo que igual en alguna asignatura que hacen... vamos, que ponen más exigencia tendrían que poner igual menos porque la ESO yo creo que es más como para coger cultura de todas las asignaturas, y luego ya, especializarte en lo que tú quieres, pero, hay algunas que se meten mucha caña en las asignaturas y creo que habría que rebajarlo un poco.

¿Y TÚ CREES QUE ESO ES CUESTIÓN MÁS DEL PROFESOR O MÁS DE LA ASIGNATURA EN SÍ?

- De los profesores. Por ejemplo... matemáticas... y... alguna cosa de lengua que dices, bueno, sí, es cultura, pero algunas cosas que igual no son tan esenciales que tengas que saberlo al pie de la letra.

ALGUNOS ESTILOS DE ENSEÑANZA QUE HAYAS TENIDO Y QUE RECUERDES, POR BUENO O POR MALO...

- Ummmmm... bueno, ha habido profesores de todo, a lo largo de los años ha habido algunos que... bueno, yo recuerdo un profesor que llegabas a clase, y nada más llegar no te dejaba ni sentarte ni nada y te empezaba a hacer preguntas sobre la lección, y de cosas que igual, si las había dado pero que igual no les había dado mucha importancia, y si no las sabías te empezaba a poner ceros... y claro, pues... cosas así dices, bueno, vale, que quieren meterte así más presión y eso, pero que dices bueno que al final, más que presión coges miedo al profesor, y a la asignatura... Y otros también que dices, vale, que eran más bueno, por así decirlo, pero que tampoco muy así...

¿Y LA PARTICIPACIÓN DE LOS ALUMNOS EN EL COLEGIO, POR EJEMPLO EN LAS DECISIONES QUE OS AFECTAN A VOSOTROS ESTÁ BIEN?

- Si... teníamos todos los años un delegado de cada clase que siempre era el mismo y cuando llega la junta de evaluación les decíamos a los delegados todo sobre lo que tenemos quejas y lo que no nos ha gustado del curso, y también lo que sí, y se supone que los delegados cuando llega la junta de evaluación tienen su turno para hablar, cada delegado de cada clase y, se supone que les tendría que hacer caso pero... los delegados hablan y nunca se les hace caso, están como representantes de la clase pero no sirve de nada... que al final se enfadan y todo.

¿SE ENFADAN?

- Se enfadan los profesores con lo que dicen los delegados...

ASÍ QUE CON LO DE LA PARTICIPACIÓN TÚ CREES QUE PODRÍA MEJORAR EN TU COLEGIO...

- Sí.

SE OS HA EXPLICADO COMO ES LA NORMATIVA DE EDUCACIÓN, COMO SE SUPERAN LOS CURSOS...

- Hombre, yo se que repetías curso si te quedaban 3 asignaturas o más, y no sé, no estoy segura, pero creo que si te quedaban dos, y son lengua y matemáticas, también repites curso, pero si son otras dos que no son lengua y matemáticas no.

LAS DIFERENTES VÍAS DE FORMACIÓN, ¿ESAS LAS TENÉIS CLARAS?

- Si, eso sí.

¿CUÁLES CREES QUE SON LAS VENTAJAS O DESVENTAJAS DE LAS VÍAS, PONERTE A CURRAR AL ACABAR LA OBLIGATORIA, O HACER MÓDULOS, O LA UNIVERSIDAD...?

- Hombre, dejar de estudiar cuando acabas el ciclo obligatorio yo creo que tiene muchas más desventajas, ya que en cualquier trabajo dan mucha más importancia a un título universitario que a cualquier otra especialización aunque igual estés mejor especializado para la cosa que quieras hacer que si tienes el título universitario, pero siempre le van a dar prioridad al que tiene el título universitario, entonces al final son todo desventajas.

¿Y ENTRE CICLO FORMATIVO Y UNIVERSIDAD?

- La universidad, porque también le van a dar siempre más importancia. Creo que los ciclos formativos aun no están valorados como deberían por las empresas.

¿POR ESO DECIDISTE ENTRAR EN LA UNIVERSIDAD?

- Si, además por consejos de mis padres y para tener un futuro mejor.

¿Y POR QUÉ ELEGISTE EL GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS? POR SEGURIDAD PROFESIONAL, PORQUE NO HABÍA OTRA CARRERA QUE TE GUSTARA MÁS, POR TU FAMILIA...

- Pues, principalmente porque era una carrea con muchas salidas. Además, mi padre es banquero y me animó en cierta forma a estudiar este grado.

¿CONOCES A GENTE QUE HAYA DEJADO EL COLE INCLUSO ANTES DE HABER ACABADO LA ESO?

- Sí, aunque poca gente. Conozco más gente que dejó de estudiar una vez que obtuvo el título de la ESO.

¿EN TU COLE, O AMIGOS?

- En mi colegio... no, antes de acabar la ESO no. Conozco que han acabado la ESO y se han salido como te he dicho antes, pero fuera de mi colegio sí.

¿POR QUÉ CREES QUE LO HAN DEJADO, POR VAGUERÍA O...?

- Por vaguería, yo creo que es absoluta vaguería, y por la exigencia del colegio, que decidieron estar más independientes por así decirlo a la hora de con los estudios y eso, que estar dentro de un colegio vigilados. Conozco algunos casos que están ahora cursando la ESO en el nocturno.

¿CONOCES BIEN LOS CASOS?

- Más o menos sí.



DEJARON LA ESO Y SU PLAN ES...

- Trabajar.

¿SABES UN POCO COMO FUE SU VIDA ESCOLAR, EL PROCESO HACIA... ESO, DEJAR LOS ESTUDIOS? ¿CÓMO LES TRATABAN EL COLEGIO, LOS PROFESORES?

- Pues una vez que los profesores se enteran de que lo que tú tienes en tu cabeza es dejar el colegio, e irte a otro sitio, ya sea de estudiar o cualquier otra cosa, es como que pasan, te prestan menos atención, y al final te cogen como... que te desprecian un poco... porque es como... para qué te vamos a prestar atención a ti si no nos estás haciendo caso, si te vas a marchar dentro de poco, que me parece mal, porque si el alumno sigue ahí tendrían que seguir prestándole la misma atención que si fuera cualquier otra persona, pero... al final sí que les van cada vez prestando menos atención.

LAS FAMILIAS DE ESTAS PERSONAS, ¿SABES COMO REACCIONABAN?

- No lo sé muy bien, sé que una de las personas, uno de los alumnos que dejó el colegio... vamos, no le ha ido bien, y su familia... bueno, yo creo que al final depende un poco también de tu familia, porque si tu familia te exige, si tú dejas de exigirte a ti mismo, necesitas a alguien que te apoye y todo, pero si la familia no te apoya, pues al final lo acaba dejando todo y... la familia de una de estas personas pues... hombre pues yo por cómo se veía que era exteriormente, pues al chaval no le causaba pues... muy buena influencia.

VOSOTROS, COMO AMIGOS, O CONOCIDOS, ¿CÓMO REACCIONÁBAIS? ESTÁBAIS AHÍ EN PLAN ESTUDIA, O HAZ LO QUE TE DA LA GANA...

- La gente que está más cercana a estas personas... nosotras por ejemplo teníamos una compañera que el año pasado quiso dejar la clase en 2º de Bachillerato, y la terminó dejando por pura vaquería, porque no quería seguir estudiando, y dijo que pasaba de seguir estudiando. Intentamos que no lo dejara pero fue imposible.

Y ESTA CHICA, ¿TERMINÓ CUARTO DE LA ESO POR PRESIÓN VUESTRA, FAMILIAR...?

- Bueno gracias todos (risas).

Y LOS PROFESORES, ¿QUÉ TAL CON ELLA, TAMBIÉN LA PRESIONABAN PARA QUE ACABASE, EN TU COLE?

- Al principio la presionaban, luego ya la echaban de clase, es que... no ponía nada de su parte, entonces hacia todo sin ganas, y entonces al final los profesores pues se cansaron.

EN TU OPINIÓN, ¿PIENSAS QUE ES MEJOR ESTUDIAR LO MÁS POSIBLE, ES MÁS, PIENSAS QUE LA UNIVERSIDAD ES LO MEJOR NO?

- Sí... no porque piense que sea lo mejor, yo creo que hay oficios que casi yo creo que las personas están más preparadas si hacen un módulo de formación profesional, que están más preparadas para lo que van a hacer, que si hacen una carrera que les engloba más cosas, entonces también por una parte, un módulo es mejor, pero también por otra está más valorada siempre una carrera universitaria.

PERO EN CUALQUIER CASO, FORMARTE DE ALGUNA MANERA, YA SEA UNIVERSIDAD O CICLO FORMATIVO PERO APRENDER UN OFICIO...

- Sí.

ENTONCES, LA GENTE QUE HA DEJADO DE ESTUDIAR... PIENSAS QUE ES UNA SITUACIÓN QUE DEBERÍA CAMBIAR, IMAGINO, ¿NO?

- Sí.

Y COMO PIENSAS QUE ESTO PODRÍA HACERSE, ¿QUÉ PIENSAS QUE DEBE CAMBIAR? ¿CÓMO CREES QUE SE PODRÍA EVITAR?

- Pues, yo creo que incentivando más a los alumnos a que les guste lo que están haciendo, no a que sea... como metódico, que llegues a clase, te sientas, te sueltan el rollo, te vas a casa, no te acuerdas de nada, ni siquiera de lo que te ha dicho el profesor al llegar a clase, y luego llegas al examen, te lo estudias como un loro, lo sueltas, y a la media hora ya se te ha olvidado... entonces al final llega un momento que es tan metódico todo, y que encima no te interesa, porque no te lo estas aprendiendo, ni le estas cogiendo gusto a lo que haces ni nada, entonces al final te acaban aburriendo y yo creo que por eso al final mucha gente lo deja, y creo que si hiciesen que nos gustase más lo que hacemos, y que aprendiésemos y que nos interesásemos por las cosas, no solo metérmolo en la cabeza, yo creo que nos gustaría más y iríamos con muchas más ganas.

¿HAS TENIDO ALGÚN PROFESOR QUE FUESE ASÍ, ES DECIR, QUE FUESE MOTIVADOR...?

- Sí, de toda mi estancia en el colegio, un profesor, de lengua.

Y CÓMO LO HACIA, PARA QUE...

- Porque nos... hacia obras de teatro, luego nos enseñaba... pues, de donde provenían las palabras, te enseñaba el castellano antiguo comparándolo con el vocabulario actual...eras unas clases muy atractivas.

SÍ, ALGO QUIZÁS MENOS ACADÉMICO, DE SENTARSE Y ESCUCHAR...

- Y es con el profesor que con el que más hemos aprendido. En selectividad saqué un 9,25 en lengua castellana, y yo no era de las que tuviera facilidad de expresión.

PUES HEMOS TERMINADO, MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO.

## **LA ECONOMÍA DESDE DIFERENTES PUNTOS DE VISTA, UN ANÁLISIS COMPARADO**

Mercedes Jiménez García  
Universidad de Cádiz  
mercedes.jimenezgarcia@uca.es

### **RESUMEN:**

La economía en educación superior es una materia que se encuentra presente en muy diversas titulaciones, ya que su conocimiento es indispensable para el desarrollo de la vida profesional casi tanto como para el desarrollo de la vida diaria de cualquier persona.

En este sentido, en este trabajo realizamos un análisis comparativo de la impartición de diferentes materias de corte económico en diferentes Grados de la Universidad de Cádiz para conocer la influencia del alumnado (fundamentalmente de su perfil y de sus creencias sobre su titulación) en la impartición de la misma. Igualmente, se compara la misma materia en dos titulaciones diferentes para realizar una contrastación aún más fiable de lo anterior.

Se puede concluir que el profesorado se encuentra fuertemente condicionado por el grupo de alumnos –véase por la titulación-, siendo incluso más difícil para el profesor impartir materias sencillas a grupos poco receptivos que materias mucho más complejas en grupos motivados.

### **PALABRAS CLAVE:**

economía, Grado en Administración y Dirección de Empresas, Grado en Marketing e Investigación de Mercados, Grado en Trabajo Social, Grado en Gestión y Administración Pública.

### **INTRODUCCIÓN**

Al hacer referencia a conocimientos transversales, se puede pensar en la adquisición de competencias lingüísticas, por ejemplo, el conocimiento fundamental de la lengua inglesa para desempeñar casi cualquier desarrollo profesional futuro; o el conocimiento de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC's) cada vez más necesarias no sólo en entornos de trabajo competitivos sino para el devenir de la vida diaria (Marzo et al., 2006; Schiavo, 2007).

La economía no se considera en la actualidad como conocimiento transversal en el sentido puro del término (véase Marzo, 2002), no obstante, es un componente de la mayoría de las casuísticas a las que nos enfrentamos en los distintos sistemas en los que el ser humano se mueve (en lo personal, en lo

profesional, en el ámbito público y privado, etc.) y desde tiempos inmemoriales, la economía ha sido la motivadora de guerras, de casamientos, de acuerdos de colaboración, de traiciones, etc. En este aspecto, se puede decir que la economía tiene cierta transversalidad, siguiendo la acepción quinta de la Real Academia de la Lengua Española: *“que atañe a distintos ámbitos o disciplinas en lugar de a un problema concreto”*.

Partiendo de la base de que la palabra “economía” abarca un campo y un espectro de conocimientos extensísimos y cada vez más, con la aparición de nuevas formas de economía, nuevos modelos y sistemas, a medida que la complejidad del mundo va en aumento, se quiere aclarar que en este trabajo no se hace referencia a ninguna rama en particular: economía social, economía ecológica, economía azul, economía política, economía de la solidaridad, etc., sino al término en su más vasto concepto.

Trasladando estas bases y la reflexión inicial sobre la presencia de la materia económica en los múltiples campos de la vida del individuo, esta presencia no puede menos que reflejarse también en la Educación Superior. La economía (bajo sus diferentes formas, unas veces se habla de una materia más teórica, otra más orientada a la práctica, otras de política económica, etc.) se encuentra en los planes de estudios de múltiples titulaciones de Grado y Másteres ofertados por nuestras Universidades, unos más directamente relacionados con esta temática, como por ejemplo, el Grado en Administración y Dirección de Empresas o Grado en Finanzas y Contabilidad; y otros, algo menos, como por ejemplo, el Grado en Derecho, en Trabajo Social o en Ingeniería.

A través de este trabajo se quiere presentar la experiencia de la impartición de diferentes materias de base económica en titulaciones diferentes dentro de la Universidad de Cádiz, unas de corte más económico donde el itinerario curricular del alumno está compuesto en su mayoría por este tipo de materias, y otras en las que el alumno se aproxima a la economía a través de una o dos asignaturas a lo largo de toda la carrera.

En este sentido, se establecerá una comparativa en dos direcciones: la primera, y más general, sobre el tratamiento de la materia, la receptividad y actitud del alumnado a la misma, los resultados obtenidos, etc. en diferentes titulaciones de Grado. Y la segunda, concretamente, analizando los mismos parámetros para una misma asignatura en dos Grados diferentes.

## **PRIMERA APROXIMACIÓN: LA ECONOMÍA EN DIFERENTES TITULACIONES**

Mi propia experiencia personal me ha permitido impartir diferentes asignaturas de corte económico en diferentes titulaciones de Grado y diferentes cursos, a saber, en este trabajo se va a hablar de:

- Economía del sector público (1er curso del Grado en Administración y Dirección Pública)

- Entorno económico para el trabajo social (1er curso del Grado en Trabajo Social)
- Instrumentos para el análisis del entorno económico (2º curso del Grado en Administración y Dirección de Empresas y del Grado en Marketing e Investigación de Mercados)

La primera de las materias se trata de un contenido muy teórico, con escasa presencia de ejercicios numéricos en la que se hace especial hincapié en el conocimiento del sector público en cuanto a gestión del presupuesto público, toma de decisiones de política económica, la hacienda pública en cuanto a la imposición, etc.

La segunda materia, pretende transmitir unos conocimientos básicos de economía (Oferta y Demanda, macromagnitudes, mercado de trabajo, etc.) complementados con ejercicios prácticos esenciales, ya que se tiene en cuenta que es un alumno de primer curso de un Grado en Trabajo Social.

Finalmente, la tercera materia es una asignatura en la que pesa tanto el contenido teórico como el práctico, mucho más profunda en cuanto a conocimiento económico que las anteriores (números índices, tablas input-output, balanza de pagos, etc.) y dirigida a un alumnado ya en segundo curso con una formación de contenido mucho más economicista que los anteriores.

Partiendo de la base de que ya incurrimos en error al generalizar, la misma se hace necesaria al hablar de grupos de alumnos por titulación, dejando constancia de que, evidentemente, siempre han existido y existirán excepciones.

En este sentido, por regla general, el alumnado del Grado en Trabajo Social es el que más desorientado se encuentra al ver en su recorrido académico una materia como “Entorno Económico para el Trabajo Social”, del Departamento de Economía General. Este alumno es más receptivo a materias como “Psicología Social” o “Trabajo social y discapacidad”, entre otras. El pasado curso académico (2016/17) más de la mitad de los alumnos que asistían a clase (entre 80 y 90), manifestaron no gustarle la economía –y por extensión, la materia que debían cursar- y, yendo más allá, no le encontraban la relación con su titulación. De estos alumnos, menos del 10% había recibido una formación previa en economía, por ejemplo, a través del Bachillerato en Ciencias Sociales y, para más inri, gran parte de los mismos procedían del Bachillerato en Humanidades, lo que llamaban “letras puras”, por lo que carecían de los conocimientos matemáticos necesarios para desarrollar determinados ejercicios. Dicho de otra manera, si adjetivamos los datos acabados de aportar, nos enfrentaríamos a un alumnado, en su mayoría: desmotivado y carencial – en lo que a la formación básica para afrontar la materia se refiere-.

En el Grado en Administración y Dirección Pública, nos encontramos con un alumnado no tan reticente a la materia –como el caso anterior- pero es un alumnado que muchas veces muestra poco interés por la misma. Estos alumnos manifiestan que sí consideran necesario tener conocimientos económicos en su titulación (al igual que de otras ramas como de derecho, de

informática, etc.) pero que el motivo de su interés radica, en la mayoría de los casos en que no se encuentran cursando este Grado como primera opción de carrera sino que muchos están porque no han tenido nota suficiente para realizar otro tipo de estudio que fue su primera opción o porque, aún siendo este Grado su primera elección, no cubre las expectativas que el alumno tenía. Más concretamente, el alumno que expresa esta circunstancia tenía una idea diferente del desarrollo del Grado, del contenido de las materias, etc.

En cuanto al Grado en Marketing e Investigación de Mercados y al Grado en Administración y Dirección de Empresas, es necesario considerar que esta vez es alumnado de segundo curso, por lo que el alumno que se encontraba en primero desmotivado es probable que ya haya abandonado la carrera. Esto puede explicar, en parte, que sean alumnos más implicados con la materia y más interesados en economía, sobre todo los de Administración y Dirección de Empresas, tal y como se tratará en el epígrafe siguiente. También influye en esta circunstancia el hecho que en estas titulaciones, el porcentaje de alumnos que no eligieron estos estudios en primera opción es escaso o casi inexistente.

## **SEGUNDA APROXIMACIÓN: MISMA MATERIA, DOS GRADOS**

En este caso concreto vamos a centrarnos en la materia de Instrumentos para el Análisis del Entorno Económico, impartida en segundo curso de dos Grados diferentes: Grado en Administración y Dirección de Empresas y Grado en Marketing e Investigación de Mercados. Es necesario comentar que esta materia también se imparte en el Grado en Finanzas y Contabilidad pero no vamos a referirnos a esta titulación en este trabajo, la comparativa se limitará a las dos primeras titulaciones mencionadas.

En este sentido, a pesar de que, tal y como se ha comentado en el epígrafe previo, nos encontramos con un alumnado mucho más implicado y motivado para el estudio de la economía, se observan importantes diferencias entre los alumnos integrantes de ambos grupos en relación a la materia.

Por una parte, el alumnado de Administración y Dirección de empresas suele tener un perfil durante las clases más serio y concentrado, suelen mostrar una actitud más exigente con el profesor y tener menos dificultades para captar el conocimiento que se les transmite y los distintos conceptos teóricos y prácticos. Esto puede venir explicado por varios motivos: bien porque la economía representa el eje central de sus estudios y, por lo tanto, es un alumnado al que le gusta aumentar sus conocimientos en las distintas ramas de la misma. Bien porque es un perfil de alumno que, normalmente procede de un Bachillerato o de un Ciclo Superior en el que han estudiado matemáticas avanzadas o matemáticas aplicadas a las Ciencias Sociales, hecho que les facilita comprender la materia de Instrumentos, bien por una combinación de ambos motivos, entre muchos otros.

Por otra parte, el alumnado del Grado en Marketing e Investigación de Mercados, a pesar de que se les imparte la misma asignatura que al Grado anterior, muestra un perfil y una actitud hacia la misma bastante diferenciados.

Este alumnado suele presentar más problemas para seguir la asignatura, tanto en la parte teórica como en la práctica. No tiene tanta formación básica en economía como el alumno de Administración y Dirección de Empresas ni se encuentra tan motivado como éste para adquirirla. Una importante carencia detectada en este grupo de alumnos es que se ven atraídos por el título de su Grado “Marketing e Investigación de Mercados” pero parece que sólo se centran en el concepto de Marketing al elegir estos estudios, es durante el desarrollo de los mismos que conocen que para la “Investigación de Mercados” deben tener conocimientos económicos, estadísticos, etc. Y no, como muchos piensan, que se van a dedicar a hacer anuncios publicitarios o algo similar, sin necesidad de adquirir otro tipo de competencias.

También suelen tener más problemas para desarrollar la parte de ejercicios prácticos de la materia ya que no todos proceden de una formación en matemáticas sino de otras ramas en las que han estudiado latín, griego, etc.

De forma análoga a un estudio realizado por Rullán et al. (2010) sobre la evaluación de las competencias transversales en los Trabajos de Fin de Grado, en el que una de las conclusiones es la necesidad de tener en cuenta la rama de conocimiento del alumnado en el diseño de la evaluación por competencias; en el caso que nos ocupa, a pesar de tratarse de la misma materia la que se imparte en diferentes Grados, es necesario tener en cuenta el perfil del alumno así como de la titulación y adaptar las exigencias de la materia, su evaluación y las competencias exigidas en cada caso.

## CONCLUSIONES

Se puede decir que la titulación en la que se imparta la materia guarda relación de manera casi incontestable con la reacción del alumnado hacia la economía (expresada en diferentes asignaturas según la titulación). Se refleja que el alumno ya presenta una predisposición, antes de cursar la materia, hacia la misma, ya sea de forma negativa –se presenta una aptitud más de rechazo en el alumnado porque piensan que va a ser difícil o por el desinterés que le provoca, porque no encuentran sentido a esta materia para los estudios que cursan, etc.- en el Grado en Trabajo Social, o de forma positiva en el Grado en Administración y Dirección de empresas.

La propia experiencia muestra que, la misma materia, impartida en dos Grados de perfil diferente, conlleva una respuesta también diferente por parte del alumnado, el profesor no puede avanzar de la misma manera, ni explicar de la misma manera esa materia en los diferentes Grados. Cada grupo de alumnos demanda una atención y una forma de aproximarse a la economía diferente para el profesorado.

En definitiva, el profesorado universitario que imparte cualquier materia relacionada con la economía en diferentes Grados se ve más condicionado por el grupo de alumnos (el Grado en el que imparte, la formación de base que traen, su conocimiento de las matemáticas, sus expectativas sobre la carrera y su consideración de si es necesaria o no la economía para su desempeño laboral, etc.) que por la materia en sí que debe impartir. De hecho, materias

que, en teoría, siguiendo la Ficha 1B, parecían a priori más simples y sencillas para explicar, son más complejas para enfrentarse a ellas para el profesorado porque se imparten en grupos poco receptivos a la misma, frente a otras materias más complejas en las que el grupo no sólo las asimila con mayor interés sino que demanda más al profesor.

## BIBLIOGRAFÍA

- Marzo, J. (2002): “El conocimiento transversal”, *Luke*, nº 34.
- Marzo Navarro, M.; Pedraja Iglesias, M. y Rivera Torres, P. (2006): “Las competencias profesionales demandadas por las empresas: el caso de los ingenieros”, *Revista de educación*, nº 341, pp. 643-661.
- Real Academia de la Lengua Española: <http://www.rae.es/>
- Rullán Ayza, M.; Fernández Rodríguez, M.; Estapé Dubreuil, G. y Márquez Cebrián, M.D. (2010): “La evaluación de competencias transversales en la materia trabajos fin de grado. Un estudio preliminar sobre la necesidad y oportunidad de establecer medios e instrumentos por ramas de conocimiento”, monográfico “la evaluación de competencias”, vol. 8, nº1.
- Shiavo, E. (2007): “Investigación científica y tecnológica en el campo de las TIC: ¿conocimientos técnicos, contextuales o transversales?”. *Revista iberoamericana de ciencia, tecnología y sociedad*, vol. 3, nº 9, pp. 91-113.

## MEJORA DE LAS COMPETENCIAS DEL ALUMNADO DE ECONOMÍA A TRAVÉS DEL RECURSO GLOSARIO DEL CAMPUS VIRTUAL Y LOS CÓDIGOS QR

**Lydia Bares López**<sup>\*1</sup>

lydia.bares@uca.es

**Ana M<sup>a</sup> Fernández Pérez**<sup>\*2</sup>

ana.fernandez@uca.es

**María Dolores León Rodríguez**<sup>\*3</sup>

marilo.leon@uca.es

**María del Carmen González Bejarano**<sup>\*4</sup>

maricarmen.gonzalezbejarano@uca.es

**Aurea Vieira Rodríguez**<sup>\*5</sup>

aurea.vieira@uca.es

\*Departamento de Economía General, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

### Resumen

El objetivo de la asignatura de Economía es introducir al alumno en el estudio del funcionamiento de los mercados, tanto a nivel microeconómico como macroeconómico, así como de las variables que en dichos mercados operan. El presente proyecto de Innovación y Mejora Docente consiste en la realización de un trabajo en grupo por parte del alumnado de la asignatura de Economía del Grado en Administración y Dirección de Empresas en las sedes de Algeciras, Cádiz y Jerez, con el objetivo de confeccionar un glosario de términos microeconómicos y macroeconómicos utilizando la bibliografía básica, así como diferentes enlaces de interés especificados en la guía docente de Economía. Dentro de las competencias que se intentan mejorar mediante el presente proyecto están la “Habilidad para analizar y buscar información proveniente de fuentes diversas” (a.1.5), los “Conceptos básicos de Microeconomía” (b.1.7) y los “Conceptos básicos de Macroeconomía” (b.1.11). Los resultados muestran que este tipo de experiencias contribuyen a la mejora de las competencias evaluables de la asignatura, así como su utilidad para el incremento de la participación y motivación del alumnado.

**Palabras clave:** Microeconomía-Macroeconomía-Campus Virtual-Glosario-Códigos QR.

---

<sup>1</sup> Máster en Administración y Dirección de Empresas. Profesora Sustituta Interina.

<sup>2</sup> Doctora en Economía. Profesora Titular de Universidad.

<sup>3</sup> Doctora en Economía. Profesora Titular de Universidad.

<sup>4</sup> Máster Universitario en Gestión Portuaria y Logística. Profesora Sustituta Interina.

<sup>5</sup> Máster Interuniversitario en Agroalimentación. Profesora Sustituta Interina.



## IMPROVING THE COMPETENCES OF THE STUDENT OF ECONOMICS THROUGH THE GLOSSARY OF THE VIRTUAL CAMPUS AND THE QR CODES

**Lydia Bares López**<sup>\*6</sup>

lydia.bares@uca.es

**Ana M<sup>a</sup> Fernández Pérez**<sup>\*7</sup>

ana.fernandez@uca.es

**María Dolores León Rodríguez**<sup>\*8</sup>

marilo.leon@uca.es

**María del Carmen González Bejarano**<sup>\*9</sup>

maricarmen.gonzalezbejarano@uca.es

**Aurea Vieira Rodríguez**<sup>\*10</sup>

aurea.vieira@uca.es

\*Departamento de Economía General, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

### Abstract

The objective of the subject of Economics is to introduce the student in the study of the functioning of markets, both microeconomically and macroeconomically, as well as the variables that operate in these markets. The present project of Innovation and Teaching Improvement consists of the accomplishment of a group work by the students of the subject of Economics of the Degree in Business Administration in the campuses of Algeciras, Cadiz and Jerez, with the aim of creating a glossary of microeconomics and macroeconomics terms using the basic bibliography, as well as different links of interest specified in the Teaching Guide of Economics. Within the competencies that are intended to improve through the present project we can find the "Ability to analyze and look for information from diverse sources" (a.1.5), the "Basic Concepts of Microeconomics" (b.1.7) and the "Basic Concepts of Macroeconomics" (b.1.11). The results show that this type of experience contributes to the improvement of the evaluable competences of the subject, as well as its usefulness to increase the participation and motivation of the students.

**Keywords:** Microeconomics-Macroeconomics-Virtual Campus-Glossary-QR Codes.

---

<sup>6</sup> Máster en Administración y Dirección de Empresas. Profesora Sustituta Interina.

<sup>7</sup> Doctora en Economía. Profesora Titular de Universidad.

<sup>8</sup> Doctora en Economía. Profesora Titular de Universidad.

<sup>9</sup> Máster Universitario en Gestión Portuaria y Logística. Profesora Sustituta Interina.

<sup>10</sup> Máster Interuniversitario en Agroalimentación. Profesora Sustituta Interina.

## **1. INTRODUCCIÓN.**

Desde la implantación del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) las universidades están realizando un esfuerzo en la modificación y mejora de las metodologías docentes, cuyo principal objetivo es enriquecer el proceso de aprendizaje del estudiante.

La finalidad del presente trabajo es la implantación de un sistema de mejora docente en la asignatura de Economía, encuadrada dentro del módulo de formación básica en el primer semestre del primer curso del Grado en Administración y Dirección de Empresas (GADE), en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales en las sedes de Algeciras, Cádiz y Jerez. El objetivo principal es la mejora de las competencias evaluables “Conceptos básicos de Microeconomía” (b.1.7), “Conceptos básicos de Macroeconomía” (b.1.11), y “Habilidad para analizar y buscar información proveniente de fuentes diversas” (a.1.5).

## **2. ANTECEDENTES.**

Moodle, y en concreto, la actividad Glosario, ha ido progresivamente utilizándose por parte del profesorado en varias universidades en las últimas décadas con el objetivo de mejorar la comprensión por parte del alumnado de los conceptos básicos de las asignaturas, así como para el fomento del trabajo en equipo y colaborativo (López et al., 2010).

En este sentido, Abelló et al. (2010) hicieron uso de un Glosario en la asignatura “Diseño y Administración de Bases de Datos” con el objetivo de fomentar el estudio de la parte teórica de la materia por parte del estudiante. Para ello, los profesores publicaron en el Campus Virtual un listado de temas en los que se incluyeron los conceptos que se habían expuesto en clase. Posteriormente, el trabajo del alumnado consistía en escoger un concepto al azar y hacer una propuesta relativa a una pregunta de examen que debía cumplir una serie de requisitos para que el profesor la validara e hiciera pública. Los autores concluyeron que la experiencia incrementó significativamente los conocimientos, la dedicación y la nota en la asignatura de los alumnos que participaron en la actividad.

Por otro lado, Peña (2014) desarrolló una innovación docente en el Centro Lingüístico de Ateneo (CLA) de la Università degli Studi di Perugia para las asignaturas relacionadas con lenguas extranjeras. En concreto, el alumnado, repartido en grupos de 3-4 integrantes, confeccionó diferentes tareas en Moodle como wikis, foros y glosarios. Los estudiantes crearon dos clases de glosarios: el primer tipo consistía en la elaboración de locuciones adverbiales, mientras que en el segundo existía dos posibilidades, un glosario gestual o gastronómico de la cultura española. Los resultados mostraron una alta motivación, participación y originalidad de los estudiantes que trabajaron en dichas tareas.

Vélez et al. (2012) propusieron la creación de un Glosario en Moodle en la asignatura “Prácticas Clínicas Tuteladas” en la titulación de Enfermería de la Fundación Jiménez Díaz. El alumnado creó un diccionario de los conceptos que

se habían explicado en las clases teóricas sin posibilidad de repetición de los términos, siendo éstos evaluados por el profesorado. Según el 98% de los alumnos encuestados, esta herramienta se consideró muy útil para el aprendizaje de la asignatura.

Jin et al. (2013) desarrollaron una experiencia piloto utilizando la herramienta Glosario en la Universidad de Nueva Zelanda para los conceptos clave de la asignatura “Ciencias aplicadas para profesionales de la salud”, con el objetivo de mejorar la comprensión de aquellos términos que son especialmente difíciles y, por otra parte, mejorar la participación de los alumnos de primer curso. El diseño de la terminología fue muy visual, corta y de fácil entendimiento. Finalmente, llegaron a la conclusión de que este tipo de instrumentos mejoran el compromiso y el interés del estudiante.

### **3. ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA EXPERIENCIA.**

Este Proyecto de Innovación y Mejora Docente se ha desarrollado en el año académico 2015/2016 en la asignatura de “Economía”, del primer curso del Grado en Administración y Dirección de Empresas (GADE) en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales en las sedes de Algeciras, Cádiz y Jerez. La asignatura de Economía tiene como objetivo introducir al alumno en el estudio del funcionamiento de los mercados, tanto a nivel microeconómico como macroeconómico, así como de las variables que en dichos mercados operan. Se pretende facilitar una serie de conocimientos básicos que permitan la comprensión de los temas micro y macroeconómicos fundamentalmente desde el punto de vista teórico, así como la implicación práctica de los mismos. Desde

el punto de vista macroeconómico, se procede a la agregación y se analiza la economía en su conjunto, mediante el estudio del mercado de bienes y servicios y el mercado financiero. Además se estudian los problemas macroeconómicos más importantes en la actualidad como son el crecimiento de la economía, la inflación, el desempleo, el déficit público y el déficit exterior. La asignatura está organizada en clases teóricas, clases prácticas, tutorías colectivas y un seminario, en el cual se explicó al alumnado detalladamente los pasos que debían seguir para la realización del trabajo en grupo del Glosario en el Campus Virtual de la asignatura.

En la guía docente de Economía, existen diferentes competencias a desarrollar (Tabla 1). El presente proyecto de innovación docente tiene como objetivo mejorar las capacidades evaluables “Conceptos básicos de Microeconomía” (b.1.7), “Conceptos básicos de Macroeconomía” (b.1.11), y “Habilidad para analizar y buscar información proveniente de fuentes diversas” (a.1.5).

**Tabla 1. Competencias a desarrollar por el alumnado de la asignatura de Economía.**

<b>Código</b>	<b>Competencia</b>	<b>Nivel de desarrollo</b>
<b>a.1.1</b>	Capacidad de análisis y síntesis	Utilizada
<b>a.1.4</b>	Capacidad para la resolución de problemas	Evaluable
<b>a.1.5</b>	Habilidad para analizar y buscar información proveniente de fuentes diversas.	Evaluable
<b>a.1.6</b>	Comunicación oral y escrita en la propia lengua	Utilizada
<b>a.2.1</b>	Capacidad para trabajar en equipo	Utilizada
<b>a.2.6.</b>	Capacidad crítica y autocrítica	Utilizada
<b>a.3.1</b>	Capacidad de aprendizaje autónomo	Utilizada
<b>b.1.6</b>	Conceptos básicos de Economía	Evaluable

<b>b.1.7</b>	Conceptos básicos de Microeconomía	Evaluable
<b>b.1.11</b>	Conceptos básicos de Macroeconomía	Evaluable
<b>b.2.2</b>	Capacidad de aplicación de los conocimientos teóricos, metodológicos y de las técnicas adquiridas en el proceso de formación	Evaluable
<b>b.2.9</b>	Capacidad para determinar los principales indicadores y agregados económicos, así como su impacto en las decisiones de la empresa	Impartida
<b>b.2.10</b>	Habilidad para interpretar el contexto nacional e internacional que rodea a la empresa	Impartida

Fuente: Elaboración propia.

Entre los criterios de evaluación se encuentran la realización de una prueba de control eliminatoria, un examen final, así como la asistencia a un seminario y la realización de un trabajo en grupo (Tabla 2).

Tabla 2. Criterios de evaluación de la asignatura Economía.

Procedimiento	Ponderación
<b>Prueba de control eliminatoria</b>	45%
<b>Examen Final</b>	45%
<b>Asistencia al Seminario</b>	5%
<b>Trabajo en grupo</b>	5%

Fuente: Elaboración propia.

#### 4. DESARROLLO DE LA EXPERIENCIA.

El seminario explicativo del trabajo del Glosario fue impartido en las sedes de Algeciras, Cádiz y Jerez. Al seminario en cuestión asistieron 333 alumnos (Tabla 3).

Tabla 3. Desarrollo de los seminarios del trabajo.

Sede	Día	Nº Alumnos
<b>Algeciras</b>	20/11/2.015	75
<b>Cádiz</b>	02/12/2.016	134
<b>Jerez</b>	01/12/2.015	124

Fuente: Elaboración propia.

Para la correcta presentación del trabajo, se explicaron los principales requisitos de los que debía constar un término:

- Definición. Las definiciones de los conceptos que debía utilizar el alumnado para realizar el glosario se encontraban en la bibliografía básica y en los enlaces de interés en la guía docente de la asignatura de Economía.
- Desarrollo analítico/Formulación matemática (si procedía) o ejemplo a seguir.
- Gráfica realizada por el alumno (si procedía) o información real actualizada del Instituto Nacional de Estadística y/o Eurostat.

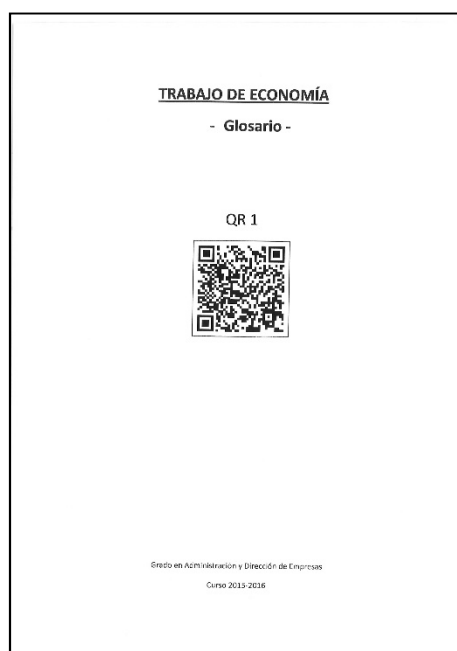
Por otra parte, la presentación del trabajo conllevaba diversos requerimientos:

- Fecha máxima de entrega: Viernes 22 de enero de 2.016 a las 14:00 horas.
- El trabajo debía hacerse en grupo: máximo 3 personas, mínimo 2.

- Para que el trabajo fuese considerado con una puntuación del 5% de la nota final cada miembro del grupo debía introducir como mínimo un término dentro del Glosario.
- Los alumnos debían repartir el trabajo equitativamente.

Después del seminario, el alumnado adquirió en copistería un documento de trabajo con el código QR que podía escanearse a través de cualquier aplicación lectora de códigos QR, la cual decodificaba los tres conceptos que debían definir (Figura 1). El profesorado del proyecto de innovación docente creó en el Campus Virtual de Economía una actividad Glosario por cada sede, como se puede observar en la Figura 2. En la Figura 3 aparece una vista de la actividad Glosario, desde la cual, el alumnado debía añadir las entradas, podía buscar cualquier concepto y definición, así como navegar por el glosario a través de una vista alfabética, por categoría, por fecha y por autor.

**Figura 1. Código QR.**



*Fuente: Elaboración propia.*

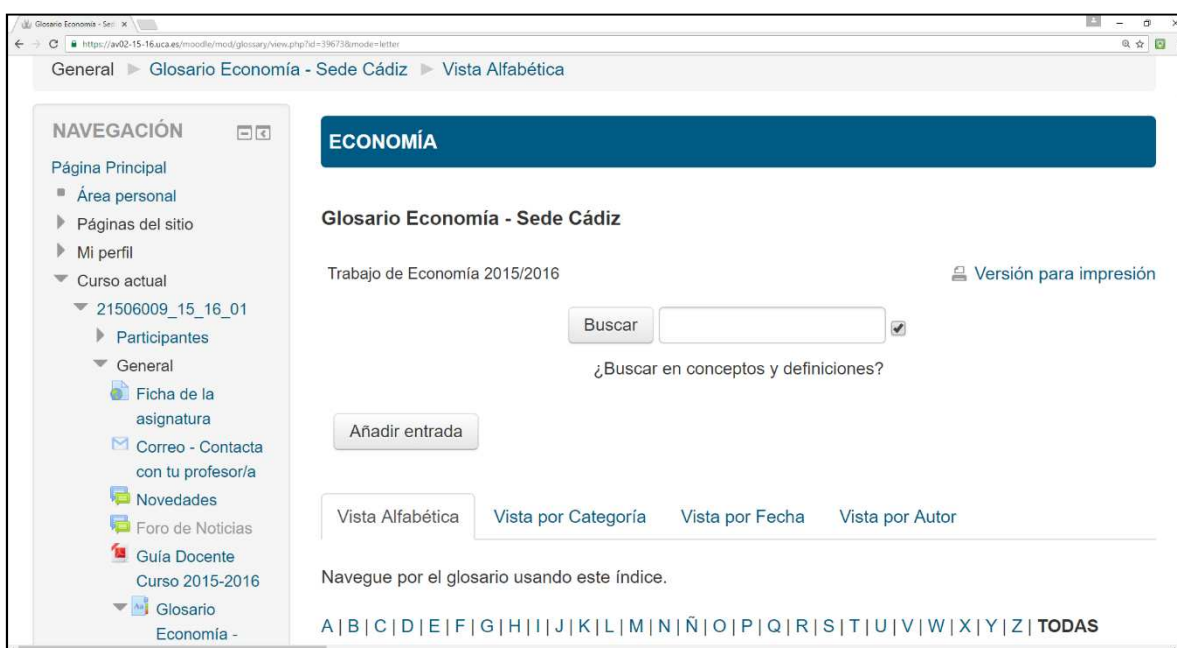


Figura 2. Vista del Campus Virtual de Economía.



Fuente: Campus Virtual de Economía.

Figura 3. Vista de la actividad Glosario.



Fuente: Campus Virtual de Economía.

## 5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.

En el seminario se realizó un cuestionario con el objetivo de informar a los estudiantes en las etapas iniciales del proyecto de sus características y objetivos y recabar su opinión (Anexo I). Según se muestra en las Tablas 4, 5 y 6, el 52% del alumnado es de género masculino, mientras que el 81% está en una franja de edad comprendida entre los 18 y 21 años. La vía de acceso preferente es Selectividad en el 84% de los casos.

Tabla 4. Cuestionario de opinión inicial. Perfil de los encuestados: Género.

	Hombre	Mujer	Total
Algeciras	48%	52%	75
Cádiz	59%	41%	134
Jerez	46%	54%	124
Total	52%	48%	333

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5. Cuestionario de opinión inicial. Perfil de los encuestados: Edad.

	18-21 años	22-25 años	Mayor 25 años	Total
Algeciras	87%	9%	4%	75
Cádiz	83%	13%	4%	134
Jerez	76%	22%	2%	124
Total	81%	16%	3%	333

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 6. Cuestionario de opinión inicial. Perfil de los encuestados: Vía de acceso.

	Selectividad	Formación Profesional	Total
Algeciras	89%	11%	75
Cádiz	84%	16%	134
Jerez	81%	19%	124
Total	84%	16%	333

Fuente: Elaboración propia.

En la pregunta “Valore el grado de dificultad que cree que va a tener en la comprensión de los contenidos y/o en la adquisición de competencias asociadas a esta asignatura” la clave de respuesta es una escala de valoración tipo Likert de 1 a 5 puntos, correspondiendo el valor máximo a “Mucha dificultad”. Adicionalmente esta escala de valoración ha sido transformada en variable binaria, discriminando la clave de respuesta del alumnado para considerar las respuestas 4 y 5 como valores de una variable dummy que adopta el valor “1” en este caso y “0” en caso contrario. Seguidamente, como se muestra en la Tabla 7 y considerando los resultados en valores binarios, el 38% del alumnado considera la asignatura de Economía como bastante o muy difícil, siendo el alumnado de Jerez el que muestra un porcentaje más alto con un 41%.

**Tabla 7. Valore el grado de dificultad que cree que va a tener en la comprensión de los contenidos y/o en la adquisición de competencias asociadas a esta asignatura.**

	1	2	3	4	5	0	1
<b>Algeciras</b>	0%	1%	59%	32%	8%	60%	40%
<b>Cádiz</b>	4%	10%	54%	28%	4%	67%	33%
<b>Jerez</b>	0%	2%	56%	35%	6%	59%	41%
<b>Total</b>	2%	5%	56%	32%	6%	62%	38%

*Fuente: Elaboración propia.*

El 29 de Enero de 2.016, el día del examen de la asignatura de Economía, se recabó la opinión del alumnado sobre la etapa final del proyecto de innovación docente (Anexo II). En este caso, la participación es menor, puesto que el número de alumnos encuestados fue de 247. En esta ocasión, hay una mayor participación del género femenino (52%), un mayor número de alumnos que están en una franja de edad comprendida entre los 18 y 21 años (85%) y una

mayor cantidad de alumnos provenientes de Selectividad (90%) –Véase Tablas 8,9 y 10-.

Tabla 8. Cuestionario de opinión final. Perfil de los encuestados: Género.

	Hombre	Mujer	Total
Algeciras	48%	52%	64
Cádiz	52%	48%	104
Jerez	42%	58%	79
Total	48%	52%	247

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 9. Cuestionario de opinión final. Perfil de los encuestados: Edad.

	18-21 años	22-25 años	Mayor 25 años	Total
Algeciras	91%	6%	3%	64
Cádiz	86%	13%	1%	104
Jerez	81%	16%	3%	79
Total	85%	13%	2%	247

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 10. Cuestionario de opinión final. Perfil de los encuestados: Vía de acceso.

	Selectividad	Formación Profesional	Total
Algeciras	91%	9%	64
Cádiz	92%	8%	104
Jerez	86%	14%	79
Total	90%	10%	247

Fuente: Elaboración propia.

En las Tablas 11 a 14 la clave de respuesta es una escala de valoración tipo Likert de 1 a 5 puntos, correspondiendo el valor máximo a “Mucha dificultad”, mientras que en la Tabla 15 este valor corresponde a “Completamente de acuerdo”. Adicionalmente esta escala de valoración ha sido transformada en variable binaria, discriminando la clave de respuesta del alumnado para considerar las respuestas 4 y 5 como valores de una variable dummy que adopta

el valor “1” en este caso y “0” en caso contrario. A continuación, y considerando todos los resultados en valores binarios, se produce un incremento en el número de alumnos que consideran la asignatura de Economía como bastante o muy difícil (42%), siendo en esta ocasión el alumnado de Algeciras el que muestra un porcentaje más alto (61%) –véase Tabla 11-. Por otra parte, el 90% del alumnado opina que las explicaciones recibidas en el seminario sobre la actividad Glosario no han resultado difíciles (Tabla 12). Seguidamente, el 86% de los estudiantes encuestados no ha presentado dificultades en la comprensión de las explicaciones recibidas en las transparencias que se encuentran en el campus virtual sobre el Glosario (Tabla 13), y por último, el 91% del alumnado no ha presentado dificultades a la hora de realizar dicha actividad (Tabla 14). Es importante señalar, que en estos tres últimos casos, se producen muy pocas diferencias en la opinión de los estudiantes entre los diferentes campus.

**Tabla 11. Valore el grado de dificultad que ha tenido en la comprensión de los contenidos y/o en la adquisición de competencias asociadas a esta asignatura.**

	1	2	3	4	5	0	1
<b>Algeciras</b>	0%	5%	34%	48%	13%	39%	61%
<b>Cádiz</b>	9%	16%	42%	22%	11%	67%	33%
<b>Jerez</b>	6%	16%	38%	35%	4%	61%	39%
<b>Total</b>	6%	13%	39%	33%	9%	58%	42%

*Fuente: Elaboración propia.*

**Tabla 12. Valore el grado de dificultad que le ha supuesto la comprensión de las explicaciones recibidas en el SEMINARIO sobre la actividad "Glosario".**

	1	2	3	4	5	0	1
<b>Algeciras</b>	20%	34%	33%	9%	3%	88%	13%
<b>Cádiz</b>	38%	24%	25%	10%	3%	88%	13%
<b>Jerez</b>	28%	46%	23%	4%	0%	96%	4%
<b>Total</b>	30%	34%	26%	8%	2%	90%	10%

*Fuente: Elaboración propia.*

**Tabla 13. Valore el grado de dificultad que le ha supuesto la comprensión de las explicaciones recibidas en las transparencias que se encuentran en el CAMPUS VIRTUAL sobre la actividad "Glosario".**

	1	2	3	4	5	0	1
<b>Algeciras</b>	19%	31%	30%	14%	6%	80%	20%
<b>Cádiz</b>	38%	28%	20%	13%	2%	86%	14%
<b>Jerez</b>	29%	43%	20%	6%	1%	92%	8%
<b>Total</b>	30%	34%	23%	11%	3%	86%	14%

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 14. Valore el grado de dificultad que le ha supuesto realizar la actividad "Glosario".**

	1	2	3	4	5	0	1
<b>Algeciras</b>	27%	36%	27%	8%	3%	89%	11%
<b>Cádiz</b>	39%	27%	23%	8%	3%	89%	11%
<b>Jerez</b>	35%	38%	20%	6%	0%	94%	6%
<b>Total</b>	35%	33%	23%	7%	2%	91%	9%

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al grado de consecución de los objetivos del proyecto de innovación docente (Tabla 15), el 36% del alumnado opina que la actividad Glosario ha supuesto una mejora en la comprensión de los contenidos y en la adquisición de las competencias asociadas a la asignatura de Economía, siendo los estudiantes de Jerez los que mayor grado de satisfacción muestran (43%).

**Tabla 15. Los elementos de innovación y mejora docente aplicados en esta asignatura (actividad "Glosario") han favorecido mi comprensión de los contenidos y/o la adquisición de competencias asociadas a la asignatura.**

	1	2	3	4	5	0	1
<b>Algeciras</b>	9%	25%	47%	16%	3%	81%	19%
<b>Cádiz</b>	5%	14%	40%	27%	13%	60%	40%
<b>Jerez</b>	4%	11%	42%	35%	8%	57%	43%
<b>Total</b>	6%	16%	43%	27%	9%	64%	36%

Fuente: Elaboración propia.

Seguidamente, el alumnado realiza una valoración con una escala 0-10 de la mejora que le ha supuesto la realización de la actividad Glosario en relación con las competencias evaluables de la guía docente que se pretenden mejorar con el presente proyecto de innovación docente. En cuanto a la competencia “Conceptos básicos de Microeconomía” (Tabla 16), el 85% del alumnado otorga un valor 5 o superior, siendo los estudiantes de Jerez los que mejor valoran esta competencia (90%). El 82% de los alumnos evalúan la competencia “Conceptos básicos de Macroeconomía” (Tabla 17) con valores iguales o superiores a 5, siendo la evaluación del campus de Jerez de un 85%. Finalmente, la competencia mejor apreciada por los alumnos es “Habilidad para analizar y buscar información proveniente de fuentes diversas” (Tabla 18) con un 92% en todos los campus, siendo ligeramente superior en Jerez (94%).

**Tabla 16. Conceptos básicos de Microeconomía.**

	<b>Algeciras</b>	<b>Cádiz</b>	<b>Jerez</b>	<b>Total</b>
<b>0</b>	2%	3%	1%	2%
<b>1</b>	2%	2%	1%	2%
<b>2</b>	3%	2%	1%	2%
<b>3</b>	6%	6%	5%	6%
<b>4</b>	3%	6%	1%	4%
<b>5</b>	42%	13%	29%	26%
<b>6</b>	14%	19%	8%	14%
<b>7</b>	17%	18%	25%	20%
<b>8</b>	5%	23%	11%	15%
<b>9</b>	6%	4%	11%	7%
<b>10</b>	0%	4%	5%	3%
<b>&gt; o = 5</b>	84%	82%	90%	85%

*Fuente: Elaboración propia.*

Tabla 17. Conceptos básicos de Macroeconomía.

	Algeciras	Cádiz	Jerez	Total
<b>0</b>	2%	5%	4%	4%
<b>1</b>	2%	0%	1%	1%
<b>2</b>	6%	2%	4%	4%
<b>3</b>	5%	9%	1%	5%
<b>4</b>	5%	5%	5%	5%
<b>5</b>	41%	26%	32%	32%
<b>6</b>	17%	17%	13%	16%
<b>7</b>	14%	13%	19%	15%
<b>8</b>	8%	13%	11%	11%
<b>9</b>	0%	8%	9%	6%
<b>10</b>	2%	2%	1%	2%
<b>&gt; o = 5</b>	81%	80%	85%	82%

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 18. Habilidad para analizar y buscar información proveniente de fuentes diversas.

	Algeciras	Cádiz	Jerez	Total
<b>0</b>	0%	0%	0%	0%
<b>1</b>	2%	1%	0%	1%
<b>2</b>	6%	1%	3%	3%
<b>3</b>	2%	3%	1%	2%
<b>4</b>	2%	3%	3%	2%
<b>5</b>	34%	16%	14%	20%
<b>6</b>	30%	21%	18%	22%
<b>7</b>	19%	25%	29%	25%
<b>8</b>	5%	16%	16%	13%
<b>9</b>	0%	7%	13%	7%
<b>10</b>	2%	7%	4%	4%
<b>&gt; o = 5</b>	89%	92%	94%	92%

Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, se debe concluir que este Proyecto de Innovación y Mejora Docente ha conseguido los objetivos inicialmente propuestos, como se desprende de la evaluación realizada por el alumnado de cada competencia específica, mejorando la participación y motivación de los estudiantes de la



asignatura, por lo que se debe seguir realizando este tipo de experiencias en los próximos cursos académicos.

## BIBLIOGRAFÍA

Abelló, A., Burgués, X. y Rodríguez, E. (2010): “Utilización de glosarios de Moodle para incentivar la participación y dedicación de los estudiantes”. *Actas de las XVI Jornadas de Enseñanza Universitaria de la Informática (JENUI)*, 2010, p. 309-316.

Jin, Y., Thunders, M. y Page, R. (2013): “Using a Glossary Random Entry Tool on Moodle online learning sites to improve students’ engagement—A pilot study”. Disponible en: <http://ascilite.org/conferences/sydney13/program/papers/Jin.pdf> [Consulta: 11 octubre 2016].

López, J.M., Romero, E. y Roperó, E. (2010): “Utilización de Moodle para el desarrollo y evaluación de competencias en los alumnos”. *Formación universitaria*, 3(3), 2010, p. 45-52.

Peña, M. (2014): “La plataforma Moodle: características y utilización en Ele”. Università degli Studi di Perugia. Disponible en: [http://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca\\_ele/asele/pdf/24/24\\_913.pdf](http://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca_ele/asele/pdf/24/24_913.pdf) [Consulta: 11 octubre 2016].

Vélez, E., González, A., Hernández, F., Rodríguez, P. y Santiago, M. (2012):  
“Seguimiento y evaluación de las prácticas clínicas tuteladas con ayuda de la  
plataforma Moodle: Experiencia piloto y propuesta de mejora”. *Enfermería  
global*, 11(26), 2012, p. 86-101.

A continuación se adjuntan los Anexo I (Cuestionario de Opinión Inicial) y Anexo II (Cuestionario de Opinión Final - Actividad "Glosario").

## CUESTIONARIO DE OPINIÓN INICIAL

### PROYECTO DE INNOVACIÓN Y MEJORA DOCENTE “MEJORA DE LAS COMPETENCIAS DEL ALUMNADO DE ECONOMÍA A TRAVÉS DEL RECURSO GLOSARIO DEL CAMPUS VIRTUAL Y LOS CÓDIGOS QR

Grado en Administración y Dirección de Empresas

Economía (Curso 2015/2016)

Marque con una X la opción correspondiente:

GÉNERO:                      Hombre ☐                      Mujer ☐

EDAD:                      18-21 años ☐                      22-25 años ☐                      Mayor 25 años ☐

VÍA DE ACCESO:                      Selectividad ☐                      Formación Profesional ☐

NOTA DE ACCESO NUMÉRICA:

Valore en una escala de 1 a 5 lo siguiente (Considere el valor 1 como “Ninguna dificultad”, 2 “Poca dificultad”, 3 “Dificultad media”, 4 “Bastante dificultad” y 5 “Mucha dificultad”)

	1	2	3	4	5
Grado de dificultad que cree que va a tener en la comprensión de los contenidos y/o en la adquisición de competencias asociadas a esta asignatura.					

Muchas gracias por su colaboración

## **CUESTIONARIO DE OPINIÓN FINAL – ACTIVIDAD “GLOSARIO”**

Economía -GADE- (Curso 2015/2016)

Marque con una X la opción correspondiente:

GÉNERO:                      Hombre ☐                      Mujer ☐  
 EDAD:                        18-21 años ☐                      22-25 años ☐                      Mayor 25 años ☐  
 VÍA DE ACCESO:            Selectividad ☐                      Formación Profesional ☐

NOTA DE ACCESO NUMÉRICA:

Valore en una escala de 1 a 5 lo siguiente (Considere el valor 1 como “Ninguna dificultad”, 2 “Poca dificultad”, 3 “Dificultad media”, 4 “Bastante dificultad” y 5 “Mucha dificultad”)

	1	2	3	4	5
Valore el grado de dificultad que ha tenido en la comprensión de los contenidos y/o en la adquisición de competencias asociadas a esta asignatura					
Valore el grado de dificultad que le ha supuesto la comprensión de las explicaciones recibidas en el SEMINARIO sobre la actividad “Glosario”					
Valore el grado de dificultad que le ha supuesto la comprensión de las explicaciones recibidas en las transparencias que se encuentran en el CAMPUS VIRTUAL sobre la actividad “Glosario”					
Valore el grado de dificultad que le ha supuesto realizar la actividad “Glosario”					

Enumere brevemente cuales han sido las dificultades que se le han presentado a la hora de realizar la actividad “Glosario”

---



---



---

Valore en una escala de 1 a 5 lo siguiente (Considere el valor 1 como “Nada de acuerdo”, 2 “Poco de acuerdo”, 3 “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”, 4 “Muy de acuerdo” y 5 “Completamente de acuerdo”)

	1	2	3	4	5
Los elementos de innovación y mejora docente aplicados en esta asignatura (actividad “Glosario”) han favorecido mi comprensión de los contenidos y/o la adquisición de competencias asociadas a la asignatura					

Valore la mejora que le ha supuesto en las siguientes competencias la realización de la actividad “Glosario”

COMPETENCIA	VALORACIÓN (ESCALA 0-10)
Conceptos básicos de Microeconomía	
Conceptos básicos de Macroeconomía	
Habilidad para analizar y buscar información proveniente de fuentes diversas	

Por favor, aporte las sugerencias que estime oportunas sobre la innovación y mejora docente aplicada en esta asignatura, así como posibles alternativas para mejorar su aprendizaje

---



---



---

Muchas gracias por su colaboración

## PROPUESTA DE UNA ACTIVIDAD DOCENTE: CÓMO ESTIMULAR DEL EMPRENDIMIENTO SOCIAL Y SOSTENIBLE EN LOS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS

Soraya M<sup>a</sup> Ruiz Peñalver<sup>1</sup>

Departamento de Economía General, Universidad de Cádiz  
soraya.ruiz@uca.es

### RESUMEN

En los últimos años, se han producido una serie de cambios socioeconómicos, consecuencia del proceso de globalización y de la crisis financiera, de la que algunas economías siguen recuperándose. Todo ello, unido a la mayor preocupación por el medio natural, implica que la sociedad exija proyectos empresariales innovadores y mucho más responsables. Ante este contexto, las universidades juegan un papel crucial en el desarrollo de competencias vinculadas con la iniciativa empresarial y con una mayor implicación social y ambiental. Con ello se pretende que los egresados universitarios sean capaces de llevar a cabo propuestas de negocio innovadoras y que garanticen su viabilidad económica pero que, a la vez, estén sujetos a una ética social y sostenible. Es por ello, por lo que en este trabajo se presenta una actividad docente cuyo objetivo es estimular el espíritu emprendedor responsable, tanto social como ambientalmente, entre los estudiantes universitarios.

**Palabras clave:** Emprendimiento social-docencia-universidad-sostenibilidad.

### ABSTRACT

In recent years, there have been many socio-economic changes because of the globalization process, the financial crisis, of which some countries are still recovering, and the greater environmental awareness. All this implies that society demands innovative and much more responsible business projects. In the face of this challenge, universities play a crucial role developing competences related to entrepreneurship with social and environmental involvement. In this sense, universities pretend to get graduates capable of carrying out innovative business proposals which guarantee their economic viability, with more social and environmental values. Therefore, this paper proposes a teaching activity whose aim is to stimulate the social and sustainable entrepreneurial spirit among university students.

**Keywords:** Social entrepreneurship-teaching-university-sustainability.

---

<sup>1</sup> Doctora en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad de Granada, miembro del Instituto de Desarrollo Regional de la Universidad de Granada y profesora sustituta interina del Departamento de Economía General de la Universidad de Cádiz.

## 1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, se han producido una serie de cambios socioeconómicos a nivel mundial motivados por el proceso de globalización, un fenómeno prácticamente inevitable e irreversible que ha acercado a los distintos rincones del planeta a través del intercambio, no sólo de bienes y servicios, sino también de conocimientos, información, cultura, etc. Este proceso ha crecido exponencialmente en las últimas décadas estimulado principalmente, por el desarrollo de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC), lo que ha alterado en un periodo de tiempo relativamente corto, el entorno económico en el que se desenvuelven las empresas. Es por ello, por lo que las empresas que se mantienen a flote en un entorno cada vez más competitivo son aquéllas en las que confluyen estos dos aspectos: innovación y emprendimiento.

A este proceso de globalización hay que incluir otros retos a los que se enfrenta un emprendedor. La última crisis financiera y económica sufrida por el capitalismo, ha puesto de manifiesto lo sensible que es nuestro tejido productivo ante este tipo de turbulencias. La masiva destrucción de empleo y la pérdida de empresas acaecida desde finales de 2007, ha puesto en tela de juicio los pilares sobre los que se asienta el actual crecimiento económico. Estas consecuencias socioeconómicas unidas a un deterioro ambiental sin precedentes, está llevando a cabo que se replanteen nuevos modelos de crecimiento y nuevos sistemas productivos que permitan un equilibrio sostenible entre crecimiento económico, sociedad y medioambiente. Este planteamiento se recoge en el actual concepto de responsabilidad social empresarial, que aunque tiene su origen en 1953 con la publicación del libro “Social responsibilities of the businessman” (Bowen, 1953), se ha reformulado para adaptarse a los nuevos tiempos, consistiendo en “la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores” (Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas (2001), citado en Mozas y Puentes, 2010).

Por tanto, para desarrollar un negocio en este nuevo entorno, es necesario que confluyan tanto la capacidad emprendedora como la responsabilidad social, pero ¿cómo se desarrolla esa iniciativa y/o espíritu emprendedor y cómo se conoce y comprende la responsabilidad social derivada de las actuaciones económicas y empresariales?

Según González y Legazkue (2007) “[...] aquellos emprendedores que disponen de un nivel de educación o estudios más avanzado, se sienten seguros de su capacidad para crear y administrar una empresa, y asumen un mayor riesgo con su negocio son quienes muestran una mayor propensión para innovar” (González y Legazkue, 2007: 145). A su vez, Benavides et al. (2010) indican que es necesario que las universidades no se circunscriban a transmitir conocimientos docentes, sino que son instituciones que potencialmente incitan y

promueven el emprendimiento, bien sea a través de los propios docentes, jornadas, cursos, etc., o a través de viveros de empresas, asesoramiento, e incluso apoyo económico. Estas afirmaciones ponen de manifiesto la importancia que tienen la educación y la formación en los emprendedores, y, el papel que juegan las Universidades (y otros centros de educación superior) en el desarrollo del perfil emprendedor.

Asimismo, las Universidades tanto públicas como privadas, no pueden desarrollar adecuadamente sus funciones al margen de la responsabilidad social. Esto se debe, por un lado, a que las Universidades se deben a la sociedad y por ello, deben cumplir como cualquier otra entidad con la responsabilidad social. Y por otro, porque estas instituciones deben formar a los futuros profesionales, y por tanto, han de ser capaces de integrar en sus planes docentes una adecuada formación de sus estudiantes enmarcada en el contexto de la responsabilidad social (Aldeanueva y Benavides, 2012; Tapia, 2010).

Por todo ello, parece plausible que se consideren conjuntamente “la capacidad emprendedora y la responsabilidad social” como competencias a desarrollar en los estudiantes universitarios (Marina, 2010). Si bien es cierto que este tipo de capacidades no se recogían en los antiguos planes de estudios, en la actualidad, la implantación del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), propone un adecuado contexto para desarrollarlas. En efecto, el EEES ha supuesto que los actuales planes de estudios de muchas titulaciones afines al área de la economía y de la empresa recojan entre sus competencias generales y específicas el desarrollo de la capacidad emprendedora y la responsabilidad social, de tal manera que los egresados tengan iniciativa propia para emprender proyectos viables económicamente e implicados social y ambientalmente (López y Priede, 2014).

Debido a la importancia que juegan las Universidades en el desarrollo del emprendimiento entre los alumnos, el objetivo de este trabajo es proponer una actividad para fomentar y reforzar la capacidad emprendedora de los alumnos, coherente y sostenible ambiental, social y económicamente.

## **2. EL PAPEL DE LA UNIVERSIDAD EN EL ESTÍMULO DEL EMPRENDIMIENTO Y EN EL CONOCIMIENTO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL**

Son muchos los organismos internacionales (la OCDE, UNESCO, etc.) que reconocen el papel de la Universidad en el estímulo del espíritu empresarial entre los estudiantes. Dentro de la Unión Europea (UE), la Comisión ha reflejado en varias comunicaciones que se siga fomentando esta labor universitaria (López y Priede, 2014: 875). Asimismo, el “Plan de acción sobre emprendimiento, 2020” elaborado entre la Comisión Europea y la OCDE, plantea un marco para universidades emprendedoras, con la finalidad de que estas



instituciones se autoevalúen y mejoren su capacidad de emprendimiento (Comisión Europea, 2013).

En nuestro país, la Ley 2/2006, de 3 de mayo de Educación, recoge en su artículo 2 (Capítulo I, Título Preliminar) los fines del sistema educativo español, entre los que se encuentran: “el desarrollo de la capacidad de los alumnos para regular su propio aprendizaje, confiar en sus aptitudes y conocimientos, así como para desarrollar la creatividad, la iniciativa personal y el espíritu emprendedor”. Asimismo, la Ley 14/2003, de 27 de septiembre de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, recoge en sus artículos 4, 5 y 6 (del Capítulo I del Título I) la “educación en emprendimiento”, indicando sus artículos 5 y 6:

“Artículo 5. El emprendimiento en las enseñanzas universitarias.

1. Se promoverán las iniciativas de emprendimiento universitario para acercar a los jóvenes universitarios al mundo empresarial.
2. Las universidades fomentarán la iniciación de proyectos empresariales, facilitando información y ayuda a los estudiantes, así como promoviendo encuentros con emprendedores.

Artículo 6. Formación del profesorado en materia de emprendimiento.

1. El personal docente que imparte las enseñanzas que integran el sistema educativo deberá adquirir las competencias y habilidades relativas al emprendimiento, la iniciativa empresarial, la igualdad de oportunidades en el entorno empresarial, y la creación y desarrollo de empresas, a través de la formación inicial o de la formación permanente del profesorado”.

Éstos, son sólo algunos ejemplos de referencias legislativas que atribuyen la labor del desarrollo del espíritu emprendedor al sistema educativo en general, y a la universidad, en particular. Es por ello, por lo que para integrar estas competencias y homogeneizar el sistema de educación superior en la UE, se desarrolló el EEES, cuya aplicación práctica comenzó en nuestro país durante el curso académico 2011/2012.

Si tradicionalmente las asignaturas de las distintas titulaciones se orientaban al desarrollo y evaluación de una serie de competencias específicas, sin considerar otras competencias de carácter transversal o genéricas, el actual EEES, pretende el desarrollo de ambas, entendiendo por dichas competencias “la combinación de conocimientos, habilidades (intelectuales, manuales, sociales, etc.), actitudes y valores que capacitarán al titulado para afrontar con garantías la resolución de problemas o la intervención en un asunto en un contexto académico, profesional o social determinado” (MEC, 2006 en Martínez y Cegarra, 2012: 10). Si bien, mientras que las competencias específicas son aquellos conocimientos que adquiere el alumno tras la superación de las asignaturas de la correspondiente titulación, las competencias transversales se refieren a las aptitudes, actitudes y otros conocimientos aprehendidos por el alumno, independientemente de la titulación y que deben desarrollarse para

incorporarse al mercado de trabajo (Martínez y Cegarra, 2012). Dentro de estas competencias, y especialmente en aquellas titulaciones vinculadas con el área de la economía y de la empresa, se incluyen el desarrollo de la capacidad emprendedora.

En este sentido, cabe subrayar que el EEES ha modificado no sólo la educación universitaria, sino también el concepto de docente universitario (García et al., 2013; Campo et al., 2009; Bello, 2008). Tradicionalmente el profesorado universitario podía calificarse como “*docente magistral*”, mientras que hoy debemos hablar de un “*docente emprendedor*” que debe formarse a través de un aprendizaje tipo “*lifelong learning*”<sup>2</sup> para ser capaz de desarrollar esa capacidad emprendedora del alumnado (Jiménez et al., 2014).

De todo lo anterior se desprende que el estímulo del emprendimiento es sumamente necesario en los estudiantes universitarios, pero debe ir acompañado de valores no sólo económicos, sino también sociales y ambientales, esto es la responsabilidad social. Así pues, la confluencia de emprendedor más responsabilidad social, radica en el “*emprendedor social*”, “un tipo de emprendedor que identifica una oportunidad de negocio basada en la resolución de un problema social (por ejemplo, el analfabetismo o la inserción laboral) a través de una solución innovadora y creativa, apoyada en una buena idea y en el desarrollo de un proyecto empresarial. [...] La empresa social, por tanto, pretende aportar respuestas eficaces y eficientes a problemas sociales y medioambientales, como punto de partida para la creación y fortalecimiento de un orden social y económico más equilibrado” (López y Priede, 2014: 876).

### 3. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA PROPUESTA DE ACTIVIDAD

Aunque cada vez es más frecuente encontrar iniciativas en las universidades españolas, como jornadas, programas, cursos, seminarios e incluso másteres, que estimulen el emprendimiento social en los estudiantes, es necesario seguir avanzando en ello, debido a la importancia que tiene el desarrollo de empresas sociales ante los retos que plantea el actual entorno económico.

Es por ello, por lo que, en este trabajo se propone una actividad teórico-práctica para fomentar ese emprendimiento social en los estudiantes universitarios, especialmente en aquéllos cuya formación está vinculada con la economía y la empresa, aunque se podría extender a otras titulaciones. Con esta propuesta, se pretende complementar las iniciativas existentes (jornadas, programas, etc.), y fomentar ese espíritu empresarial social.

---

<sup>2</sup> Según Jiménez et al. (2014, p. 189), el “*lifelong learning*” es un “término de origen anglosajón para designar la Educación Permanente, un término y movimiento que pretende llevar la educación a todos los niveles y estados del ser humano (no necesariamente enseñanza de adultos, sino enseñanza a cualquier nivel)”.

López y Priede (2014) aportan una actividad muy interesante y similar, sin embargo, la novedad de esta propuesta radica en varios aspectos. En primer lugar, permite a los distintos grupos de trabajo formados por los alumnos, desarrollar sus propias propuestas de empresas sociales, en lugar de realizar un seguimiento de las ya existentes. En segundo lugar, la participación de empresarios sociales involucrados en la actividad y que den a conocer su experiencia, permite que los estudiantes sean capaces de ver la evolución de esos negocios y de plantear preguntas con la finalidad de dar respuesta a los retos que se le plantean al elaborar su proyecto final. En tercer lugar, el sistema de evaluación incluye que los alumnos de cada grupo se evalúen a sí mismos, fomentando la capacidad de autocrítica, lo que a su vez retroalimenta aprendizaje.

La actividad, podría desarrollarse a través de un proyecto de innovación docente en alguna de las asignaturas de tercer o cuarto curso de aquellas titulaciones afines con la economía y empresa. Es por ello, por lo que, en principio, podría orientarse a alumnos que estén finalizando sus estudios de Grado, para que tengan un mayor bagaje empresarial tras haber cursado al menos un 60% de los créditos requeridos para la obtención del Título de Graduado. Obviamente, esta actividad, podría extenderse a otras titulaciones universitarias.

Esta propuesta consiste básicamente en la asistencia por parte de los alumnos a una serie de clases teórico-prácticas para la posterior realización de un trabajo en grupo, consistente en desarrollar un proyecto de creación de una empresa social, de acuerdo con el contenido de las clases previas. Para ello, la actividad se desarrolla en una serie de etapas que se comentan a continuación:

**Etapas 0.** El profesor responsable de la actividad debe contactar con empresarios sociales que estén dispuestos a participar en las clases prácticas a través de charlas sobre su experiencia, al igual que se hacen en otro tipo de iniciativas (seminarios, jornadas, etc.). Estos contactos pueden ser facilitados por las distintas Cátedras de Emprendimiento de las Universidades, laboratorios de emprendimiento, Cámaras de Comercio, empresarios locales, etc.

**Etapas 1.** Clases teóricas. Estas clases consisten, por un lado, en plantear por parte del docente responsable a los alumnos, el objetivo, competencias, evaluación de la asignatura, tutorías y fecha final de entrega y de exposición de los trabajos realizados, de tal manera que el alumno desde el momento inicial empiece a formar los grupos de trabajo, a preparar preguntas para las clases prácticas, a pensar en propuestas para el desarrollo de sus proyectos. Por otro lado, las clases teóricas consisten en la explicación por parte del profesor, de una serie de contenidos que están relacionados con el emprendimiento social. Asimismo, se explicarán aquellos contenidos que el docente considere oportunos para que los alumnos puedan desarrollar sus propuestas de empresa

social. Desde el comienzo de las clases teóricas hasta la exposición de los trabajos finales, el profesor deberá responder a las dudas y preguntas de los alumnos, así como llevar un seguimiento de los trabajos, facilitar las pautas del mismo u ofrecer materiales.

Etapa 2. Clases prácticas. Una vez que el profesor ha explicado los contenidos teóricos, las clases prácticas consistirán en varias sesiones en las que los empresarios sociales, dispuestos a participar en la propuesta, den a conocer a los alumnos cómo se desarrollaron sus negocios, su posición frente a la responsabilidad social, etc. En estas sesiones, los alumnos podrán hacer las preguntas que consideren pertinentes para captar ideas y resolver dudas de cara a la elaboración del trabajo en grupo.

Etapa 3. Presentación de proyectos de empresas sociales. Una vez que se den por concluidas las clases teóricas y prácticas, los alumnos deberán presentar al resto de sus compañeros y al profesor, el trabajo que han realizado. Tras su exposición, tanto el docente como el resto de compañeros podrán realizar críticas constructivas, sugerencias y preguntas, tras comparar sus propios trabajos con los del resto a través de dichas exposiciones orales.

Etapa 4. Evaluación. La evaluación final de la actividad consiste en la media ponderada obtenida entre la calidad del trabajo propuesto (60% de la nota); la autoevaluación que realizarán los propios alumnos de sus trabajos, tras haber finalizado las exposiciones (Etapa 3) (20% de la nota); y la exposición oral (20% de la nota). En esta actividad, no se pretende realizar una evaluación a través de un examen, evitando así la memorización de contenidos y estimulando la comprensión y aplicación de los mismos.

Etapa 5. Resultados. Finalmente, y durante la primera puesta en marcha de la actividad, resulta interesante que los alumnos respondan a una encuesta para ver el nivel de satisfacción de la propuesta, con la finalidad de valorar si se ha cumplido el objetivo o la percepción de los alumnos frente a la actividad.

Tras haber desarrollado las fases de la actividad, se deduce que los alumnos han de desarrollar una serie de competencias tales como el desarrollo de una actitud asertiva para trabajar en equipo, coordinación del grupo de trabajo, estímulo del espíritu emprendedor, conocimiento de la responsabilidad social (ética empresarial, ética en el trabajo, y ética ambiental), desarrollo de habilidades comunicativas tanto orales como escritas, y estímulo de la capacidad de autocrítica y afán de superación.



cuanto a los efectos que tienen sus decisiones sobre el medioambiente y la comunidad, es decir, una mayor responsabilidad social. Es por ello, por lo que el emprendimiento social y sostenible, se presenta como una alternativa al tradicional crecimiento económico, cuyos principios están sujetos a una mayor ética social y ambiental, sin menospreciar la viabilidad económica.

Esta propuesta docente pretende ayudar a los docentes universitarios a fomentar el emprendimiento social de sus estudiantes, y además intenta realizar una pequeña contribución a este importante desafío que está en manos de las universidades europeas y por ende, españolas. En este sentido, las principales aportaciones de esta actividad radican en que los estudiantes, pueden plantear sus ideas de empresas sociales. Unas ideas que con el apoyo de las universidades (Cátedras, laboratorios de emprendimiento, etc.), pueden incluso llegar a materializarse, que es, en definitiva, la finalidad de promover este tipo de actividades (véase “miniempresas” y “empresas de estudiantes” en la Ley 14/2013). Además, el hecho de que sean empresarios sociales quienes expliquen sus experiencias de negocio, permite a los alumnos enriquecerse de ellas. Asimismo, el sistema de evaluación elegido viene justificado por el hecho de que se quiere evitar la memorización de conceptos y estimular el aprendizaje activo a través del entendimiento y la aplicación de los contenidos.

Finalmente, con esta pequeña aportación se ha pretendido animar a otros compañeros a que sigan desarrollando y aplicando iniciativas docentes para impulsar ese espíritu del emprendedor social y sostenible tan necesario en nuestra sociedad.

## REFERENCIAS

Aldeanueva Fernández, I., Benavides Velasco, C. (2012): La dimensión social de la educación superior: universidades socialmente responsables. En revista *Boletín económico del ICE*, 3024, p. 51-57.

Bello, M. E. (2008): “Competencias del docente para la formación de capacidad emprendedora en la Universidad Metropolitana”. Editorial: Universidad Metropolitana, Caracas.

Bowen R., Howard. (1953): “Social Responsibilities of the Businessman”. Editorial: Harper Editorial, Nueva York.

Campo, M.F., Molina, M., Piloneta, O. (2009): El docente como promotor y formador del emprendimiento. Guía Básica. Editorial: Cámara de Comercio, Bogotá D.C.

Comisión Europea (2013): Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Plan de Acción sobre Emprendimiento 2020. Relanzar el espíritu emprendedor

en Europa. Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0795:FIN:es:PDF>. Consultado en 20/09/2017 a 17:33.

Benavides Espinosa, M., Sánchez García, I., Luna Arocas, R. (2010): El proceso de aprendizaje para los emprendedores en la situación actual; un análisis cualitativo en el ámbito universitario. En *Revista de Dirección, Organización y Administración de Empresas*, 30, p. 34-48.

García Rodríguez, L., Fuentes Guevara, D., Pico González, B., Mas Machuca, M., Subirachs Torne M. (2013): “Diseño de un plan estratégico docente para la formación de estudiantes universitarios hacia la creación y dirección de empresas familiares en Barcelona, España”. En Fernández, V. (ed.) *Nuevas investigaciones sobre la gestión de la empresa familiar en España*. Editorial Omnia Science monographs. Barcelona, pp. 127-144.

González Pernía, J.L., Peña Legazkue, I. (2007): Determinantes de la capacidad de innovación de los negocios emprendedores en España. En revista *Economía Industrial*, 363, p. 129-147.

Jiménez Marín, G., Elías Zambrano, R. y Silva Robles, C. (2014): Innovación docente y su aplicación al EEES: Emprendimiento, TIC y Universidad. En revista *Historia y Comunicación Social*, 19, p. 187-196.

López Cózar, C., Priede, T. (2014): “Una propuesta para acercar al alumnado al emprendimiento responsable y sostenible”. *XI Jornadas internacionales de innovación universitaria*, Villaviciosa de Odón, pp. 874-881.

Marina, J. A. (2010): La competencia de emprender, En *Revista de Educación*, 351, p. 49-71.

Martínez Caro, E.; Cegarra Navarro, J.G. (2012): El desarrollo de competencias transversales mediante proyectos de emprendimiento en el marco de una asignatura de dirección de operaciones. En revista *Working Papers on Operations Management*, 3, p. 9-19.

Mozas Moral, A., Puentes Poyatos, R. (2010): La responsabilidad social corporativa y su paralelismo con las sociedades cooperativas. En *Revista de estudios cooperativos*, 103, p. 75-100.

Nieves Tapia, M.N. (2008). “Calidad académica y responsabilidad social: el aprendizaje servicio como puente entre dos culturas universitarias”. En: Martínez, M. (Ed.). *Aprendizaje servicio y responsabilidad social de las universidades*. Editorial: Octaedro/ICE-UB. Barcelona, pp. 27-56.

Rodríguez, A. (2009). Nuevas perspectivas para entender el emprendimiento empresarial. En *Revista Pensamiento y Gestión*, 26, p. 94-119.



## **EXPERIENCIA UNIVERSITARIA INTERDISCIPLINAR EN EL ÁREA DE CONTABILIDAD Y FINANZAS**

---

Vanessa Rodríguez Cornejo. [vanesa.rodriguez@uca.es](mailto:vanesa.rodriguez@uca.es); Rosario del Río Sánchez., [rosariodelrio@uca.es](mailto:rosariodelrio@uca.es). Yolanda Giner Manso, [yolanda.giner@uca.es](mailto:yolanda.giner@uca.es). Jaime Sánchez Ortiz., [jaime.sanchez@uca.es](mailto:jaime.sanchez@uca.es). Eva Mulero Mendigorri [eva.mulero@uca.es](mailto:eva.mulero@uca.es)

Universidad de Cádiz

### **RESUMEN**

El objetivo general del presente paper es tratar de estructurar una experiencia docente universitaria interdisciplinar, entendemos que es muy necesaria debido a la extrema especialización generada en los últimos años en la docencia universitaria, por un lado, y por otro, a la inexistencia de esquemas cooperativos entre asignaturas y docentes con el fin de mostrar las interrelaciones teóricas, y en definitiva mostrar que el todo es más complejo que la suma de las partes.

Nuestro objetivo será por lo tanto elaborar materiales que circulen por las asignaturas compartidas, y, especialmente, plantear clases magistrales conjuntas entre varios profesores, donde cada uno aporte su visión de un mismo problema económico-financiero desde diversas aproximaciones.

### **SUMMARY**

The general objective of this paper is to try to structure an interdisciplinary university teaching experience, we understand that it is very necessary due to the extreme specialization generated in recent years in university teaching, on the one hand, and on the other, to non-existence of cooperative schemes between subjects and teachers in order to show the theoretical interrelationships, and ultimately to show that the whole is more complex than the sum of the parts.

Our objective will therefore be to develop materials that circulate through the shared subjects, and, especially, to offer joint master classes among several professors, where each one will contribute his vision of the same economic-financial problem from different approaches.

## **INTRODUCCIÓN**

Las titulaciones de ciencias sociales, y en particular las relativas a las ciencias económicas suelen ser titulaciones muy versátiles, con gran demanda por parte de los estudiantes y que ofrecen al estudiante una formación amplia y multidisciplinar que le capacita para hacer frente a los numerosos cambios legislativos que afectarán a su desempeño profesional.

Así, los profesores del Grado en Finanzas y Contabilidad y del grado en Administración y Dirección de Empresas impartimos materias que si bien están muy relacionadas, en múltiples ocasiones se plantean al estudiante como compartimentos estancos, donde un mismo problema se aborda desde diversos puntos de vista, y si bien debiera darse una visión conjunta del mismo, en ocasiones el alumno no lo percibe así, llegando incluso a ver contradicciones en las distintas aproximaciones a la gestión económico-financiera y contable de la empresa que debiera manejar con soltura una vez graduado.

## **OBJETIVOS**

El objetivo general es tratar de estructurar una experiencia docente universitaria interdisciplinar.

Entendemos que es muy necesaria debido a la extrema especialización generada en los últimos años en la docencia universitaria, por un lado, y por otro, a la inexistencia de esquemas cooperativos entre asignaturas y docentes con el fin de mostrar las interrelaciones teóricas, y en definitiva mostrar que el todo es más complejo que la suma de las partes.

Muchos estudios plantean y advierten de la escasa transferencia que se observa en los conocimientos tratados en las asignaturas cuando estas se consideran de manera individual, en consecuencia se alude al potencial que encierra desarrollar experiencias en las que los contenidos se conecten y se presenten de manera que hagan referencia a situaciones reales y plenas de sentido, así se ganaría en comprensión y funcionalidad (1).

Una aproximación interdisciplinar debe significar, por encima de todo, un intercambio de saberes, una puesta en común de conocimientos distintos o un trabajar sobre temas diferentes pero dentro de una estructura común que es compartida por todas las disciplinas implicadas (2). Para ello, distintos docentes de diversas asignaturas que se cursan en el Grados de Finanzas y Contabilidad hemos formado un grupo de trabajo preocupados por la evidente falta de conexión entre materias, puesta de manifiesto en el desarrollo de las clases a través de preguntas, sugerencias y comentarios de los alumnos.

En este sentido, nos hemos encontrado con la necesidad de hermanar o relacionar temas comunes que al ser tratados desde diferentes perspectivas pierden su conectividad y genera en el alumno la sensación de ver dos cuestiones distintas cuando en realidad es una sola.

Ahora bien, entendemos que la interdisciplinariedad no es fácil de implantar, por lo que nos planteamos este primer proyecto como el comienzo de creación de una estructura que nos permita ir creciendo en el tiempo, en asignaturas, docentes, materiales y satisfacción del alumnado. Para conseguir una red de contenidos y competencias que trascienda la lógica disciplinar no bastan los procedimientos clásicos ideados para la transmisión del conocimiento disciplinar, sino que, para mejorar las prácticas docentes y el conocimiento que se pone en circulación en las aulas universitarias, precisamos de un marco, de unas estrategias y de unos instrumentos que ayuden tanto en esa tarea de integración de los contenidos como en su análisis y comprensión.

Si bien es un proceso complicado, es obvio que su buen desarrollo debiera conducirnos, en su fase final, a la posibilidad de que algunas de las clases se impartan conjuntamente por profesores de materias diferentes, de modo que uno de ellos actúe como “invitado” a la materia aportando la visión que del tema tratado daría su propia disciplina, ayudando así a los estudiantes a integrar los conocimientos de ambas materias.

Adicionalmente a la labor de planificación previa que este proyecto piloto requiere, hay que considerar la reticencia del profesorado a impartir alguna de sus clases de manera conjunta, que implica asumir parte del rol de docente en el aula, con un compañero de otra materia que, evidentemente, debe ver disfunciones en la materia impartida. Pese a ser una experiencia enriquecedora, es importante que los participantes se sientan cómodos en ella y les ayude a mejorar la docencia y la transmisión de conocimientos al alumnado, y en ningún caso suponga una experiencia negativa para los docentes, ni para los discentes, dado que de no generarse un buen ambiente en el aula, este tipo de experiencias pudiera ser contraproducente.

## **DESARROLLO.**

En el curso académico 2016/2017, hemos querido comenzar como experiencia piloto planteando el diseño de clases impartidas conjuntamente, en todo o en parte, por dos profesores de áreas distintas, que explican dos enfoques ante un mismo concepto o caso práctico, de manera que interactúen y den una visión amplia y real del tratamiento de un problema. A partir de dicha experiencia, se planteará la posibilidad de ir ampliando la frecuencia e intensidad de las mismas.

La experiencia se plantea para el Grado de Finanzas y Contabilidad, aunque puede extenderse al grado de Administración y Dirección de Empresas, y a otros grados donde los contenidos docentes puedan abordarse desde diversas perspectivas.

Para ello, desarrollamos el siguiente protocolo de trabajo:

- Analizar el contenido de un número reducido de asignaturas que pudieran ser compatibles.
- Escoger los contenidos específicos con los que trabajar a modo de prueba.
- Elaborar materiales que circulen por las asignaturas compartidas,
- Plantear clases magistrales conjuntas entre varios profesores, donde cada uno aporte su visión de un mismo problema económico-financiero.
- Evaluar el interés del alumno a través de dos encuestas, una inicial y otra final.

Será necesario la presencia de un coordinador/a encargado de que se cumplan los mecanismos de coordinación, que básicamente serán:

- Reunión inicial para detectar aquellas partes de los programas docentes susceptibles de la experiencia.
- Elección de un grupo de estudiantes para realizar la experiencia piloto de este año, preferiblemente deben ser estudiantes que cursen varias de las asignaturas que forman parte del proyecto.
- Reunión de profesores para analizar temarios y elegir temas para tratar interdisciplinariamente y elegir materiales a compartir y modificar
- Reuniones de trabajo para diseñar en función de los horarios de los equipos docentes las interacciones de cada profesor en el aula de otros compañeros.
- Reunión tras cada intervención para valorar la experiencia, de modo que se traslade este aprendizaje a la siguiente intervención.
- Reunión final de puesta en común de los resultados del proyecto.
- Reunión final con los estudiantes de puesta en común de los resultados del proyecto.
- -Elaboración y discusión de los documentos finales del proyecto.

#### **EXPERIENCIA DE CLASES COMPARTIDAS**

Tras analizar el programa de las diversas asignaturas en las que imparten clases los profesores participantes de esta iniciativa (Tabla 1).

Tabla 1: Asignaturas participantes en el proyecto.

Código	Asignatura
21507019	Contabilidad de Costes
21507020	Contabilidad de Gestión
21507021	Control de Gestión
21507018	Estados Contables
21507017	Contabilidad Financiera II

21507024	Gestión financiera
21507027	Planificación Financiera

Se eligieron solo tres pares de asignaturas para comenzar este proyecto piloto: Planificación Financiera de 3º curso perteneciente al área de finanzas con Control de Gestión de 4º curso enmarcada dentro del área de contabilidad de costes o gestión y Contabilidad de Costes de 2º curso del área de gestión.

Al estudiar ambos programas, se decide comenzar la prueba piloto con la materia referida al Presupuesto de capital, punto 2 del tema del tema 1 de Planificación financiera, y que será impartida en primer lugar por el profesor@ perteneciente al área de finanzas y en la clase siguiente por el profesr@ del área de gestión, lo que nos permitirá a los alumnos entender la materia desde los dos puntos de vistas el contable y el financiero. Respecto a los alumnos de cuarto curso de Control de Gestión ocurrirá a la inversa, el Presupuesto de capital punto 5 del tema 2 será impartido en primer lugar desde el área de gestión y luego desde el área de finanzas.

Para el desarrollo de este contenido temático se realizará un supuesto práctico conjunto que enlace los distintos presupuestos más relacionados con la asignatura de Control de Gestión (presupuesto comercial y de ventas, presupuesto de producción, presupuesto de materiales, etc.) con los documentos estudiados en la asignatura de Planificación Financiera (cuadro de cash flow, cuadro de necesidades netas de capital corriente, presupuesto de capital y presupuesto de tesorería). La interrelación es clara: para hacer el cuadro de cash flow, necesitamos los ingresos de explotación y el coste de las ventas. Estos dos componentes suelen ser datos de partida en los casos prácticos de planificación financiera, mientras que en la asignatura de Control de Gestión se estudia cómo se obtienen a partir de los presupuestos comerciales, de materiales y de producción. El enfoque conjunto se completará con la elaboración detallada de los presupuestos de capital y tesorería, estados contables que en la asignatura de Control de Gestión se estudian de forma más resumida.

La segunda prueba piloto se realizó con la asignatura Contabilidad de Costes de 3º curso enmarcada en el área de gestión, se eligió el punto 1.4 Diferencias entre la Contabilidad de Gestión y la Contabilidad Financiera del tema 1 y se impartió en primer lugar por el profesor@ de Contabilidad de costes en primer lugar y en segundo lugar por un profesor del área de Contabilidad financiera.

Los alumnos aprenden a determinar el resultado en el ámbito de la Contabilidad de costes pero no asimilan la relación que existe con el resultado determinado en los Estados contables obligatorios que aprenden a elaborar en la asignatura Contabilidad financiera. A partir de la diferencias de incorporación concilian ambas contabilidades y llegan al único Resultado final.

Se propone realizar un caso práctico en el que se formarán dos grupos: el grupo 1 asumirá el rol del contable de gestión y el grupo 2 el rol del contable financiero. Ambos grupos, a partir de la información suministrada en el caso, determinarán el resultado correspondiente a su rol.

Cada grupo estará asesorados por el profesor@ que imparte la docencia correspondiente a su rol. Una vez determinado el resultado ambos grupo tendrán que identificar y analizar las diferencias que se han producido y concluir en una única cifra de resultado.

Una tercera aproximación se ha realizado entre las asignaturas de Gestión Financiera y Contabilidad Financiera II.

Dado que para el próximo año ambas asignaturas se encuentran ubicadas en segundo curso segundo cuatrimestres del grado en Finanzas y Contabilidad, debido a la entrada de nuevas menciones, cosa que no ocurría hasta ahora y que en cierto modo nos dificultaba el poder realizar actividades conjuntas; nos encontramos con una oportunidad única para compartir contenidos, materiales e incluso impartir docencia de forma combinada entre los profesores de las asignaturas.

Comenzamos con un análisis de contenido para establecer qué temas eran los que presentaban más similitudes y tenían un peso importante para el conjunto de las asignaturas. El análisis se realizó con una reunión formal entre los profesores de ambas asignaturas, ya que tras haber mantenido a lo largo de los años conversaciones sobre cómo impartir determinados contenidos paralelos, se tenía la sensación de explicar a los alumnos conceptos similares (pe: tablas de amortización), pero utilizando nombres distintos, o incluso, se daba el caso de utilizar un mismo nombre (por ejemplo: valor residual o coste amortizado) con significados distintos.

En dicha reunión se comenzó por analizar el contenido de las dos asignaturas cuyos programas mostramos a continuación (cuadros 4 y 5).

Tras una primera lectura convenimos centrarnos en dos aspectos especialmente relevantes para ambas asignaturas como son los Activos y Pasivos Financieros y El Impuesto sobre Beneficios.

Dejando para más adelante otros temas paralelos pero quizás de menos peso dentro de las asignaturas.

Las primeras conclusiones que hemos obtenido y las primeras actuaciones que creemos importante realizar para el próximo curso son las siguientes:

A. Debemos:

- Normalizar los conceptos de inversión y financiación para ambas asignaturas (Activos y Pasivos Financieros). Realizar paralelismos para explicar a los alumnos y evitar confusiones.
- Normalizar los conceptos de Valor neto contable y valor residual.
- Acordar una misma definición/tratamiento del concepto Coste Amortizado.
- Tratar el tipo de interés efectivo relacionando su significado financiero con el efecto contable que produce.
- Armonizar las tablas de amortización de activos y pasivos financieros, misma estructura y mismo contenido.

- Respecto a El impuesto sobre beneficios dar al alumno una perspectiva que combine el significado financiero y el efecto contable.

#### B. Actuaciones

- Realizar ejemplos para compartir tanto de activos como de pasivos financieros.
- Realizar casos de estudio para el aula donde se mezclen las dos perspectivas la financiera y la contable.
- Compartir las horas presenciales de clase cuando consideremos oportuno que otro profesor ayude a aclarar los paralelismos.
- Más adelante, en una segunda fase, proponer la realización de un trabajo puntuable en las dos asignaturas, de esa manera aliviamos la carga de trabajo del alumno y conseguimos que comprendan las relaciones entre contabilidad y finanzas.

#### REFERENCIAS

1. GÓMEZ, M.<sup>a</sup> V. (2009). A transversalidade como abertura máxima para a didáctica e a formação contemporâneas. Revista Iberoamericana de Educación, 48/3. Gibbons et ál., 1997.
2. Pozuelos Estrada, F. J., Rodríguez Miranda, F. P. y Travé González, G. El enfoque interdisciplinar en la enseñanza universitaria y el aprendizaje basado en la investigación. Un estudio de caso en el marco de la formación. Revista de Educación, 357. Enero-abril 2012, pp. 561-585.

## VIDEOTUTORIALES COMO HERRAMIENTA PARA REALIZAR PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN EN ECONOMETRÍA.

Puentes Graña, Carmen\*, Moreno Fernández, Pedro J.†, Ferrándiz León, Esther.†, Flores Varo, Esther†, Castañeda de Gomar, Rafael†, Güelfo Artaraz, Francisco.†, Coronado Guerrero, Daniel†, Acosta Seró, Manuel†.

\*Departamento de Economía General, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, †Departamento de Economía General, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.

[carmen.puentes@uca.es](mailto:carmen.puentes@uca.es)

**RESUMEN:** Los estudiantes de las asignaturas de Econometría de la Universidad de Cádiz, tienen que presentar un proyecto de investigación que pondera el 20% de la calificación final de la asignatura. Se han detectado serias deficiencias por parte de los alumnos en cuanto a la organización y el contenido a incluir en dicho trabajo. Para solventar esta situación, este equipo de profesores, ha introducido un cambio en la metodología, consistente en el uso de videotutoriales como soporte para el aprendizaje. La ventaja de esta herramienta formativa, principalmente la siguiente:

- El formato multimedia es muy atractivo para los estudiantes, incluyendo videos específicos y breves sobre las diferentes secciones del proyecto.
- El contenido está disponible, las 24 horas y 7 días a la semana para verlo cuando se necesita.

El objetivo de esta experiencia docente, es mejorar el proceso de aprendizaje de los estudiantes a la hora de realizar un proyecto de investigación.

La repercusión sobre los resultados académicos, ha resultado muy positiva: Se ha mejorado la calidad de los trabajos y el número de estudiantes que aprueban el proyecto. Esta mejora en las calificaciones de los proyectos ha repercutido positivamente en la calificación final de los alumnos.

**PALABRAS CLAVE :** proyecto, innovación, mejora, docente, Econometría, videotutorial.

### 1.-INTRODUCCIÓN

Las asignaturas de Econometría de la Universidad de Cádiz, tienen un sistema de evaluación común. En concreto, son impartidas tres asignaturas:

- Métodos Económicos para la investigación de Mercados (3º curso del Grado en Marketing e Investigación de Mercados, MIM)
- Econometría Financiera (3º curso del Grado en Finanzas y Contabilidad, FYCO)
- Econometría (3º curso del Grado en Administración y Dirección de Empresas, GADE).

La calificación global de estas asignaturas, se calcula mediante la suma de dos apartados:

1. Examen final escrito teórico-práctico a desarrollar utilizando herramientas informáticas. La valoración total del examen en la nota final es de un máximo del 80%.
2. Elaboración de un trabajo empírico. La valoración máxima del proyecto en la nota final es del 20%.

En los años que se lleva impartiendo esta asignatura, se viene detectando que los alumnos presentan carencias en cuanto a la forma y el contenido del trabajo de investigación. En cursos anteriores, los profesores de la asignatura han tratado de atenuar estas carencias mediante una serie de seminarios presenciales orientados a explicar cómo realizar el trabajo. Sin embargo, se ha observado que los alumnos no asimilan completamente los contenidos impartidos en estos seminarios. Uno de los motivos puede ser que, generalmente, los alumnos comienzan a realizar el proyecto, cuando ya se ha impartido todo el temario de la

asignatura aplicable en el mismo, y se aproxima la fecha límite de entrega. Por lo tanto, existe un desfase temporal entre la impartición de los seminarios y el comienzo de la realización del trabajo/proyecto de la asignatura. Esto tiene como consecuencia que el papel del estudiante en éstos, es relativamente pasivo y la su utilidad percibida limitada. Además, y debido también al lapso de tiempo que transcurre desde que el alumno asiste a los seminarios hasta que afronta el trabajo, provoca en muchos casos que el alumno no recuerde las recomendaciones que se le dieron.

La motivación que ha llevado al equipo de profesores a realizar este proyecto, es la necesidad de que los alumnos mejoren la calificación del trabajo empírico a realizar a lo largo del curso. La herramienta utilizada para desarrollar esta actividad formativa ha sido a través de la creación de videotutoriales, en concreto nueve, uno por cada tema en los que se percibía que los estudiantes tenían carencias formativas. El refuerzo y la suplementación del conocimiento impartido en la asignatura a través de información visual y auditiva, ha permitido que los alumnos sean capaces de aplicar los conocimientos teóricos a la práctica y puedan desarrollar un trabajo empírico que les permita superar la asignatura e incluso ir más allá. Tal como indican Cairncross & Mannion (2001) *en el contexto de la educación superior, los estudiantes no solo deben adquirir conocimiento en una determinada materia, deben también ser capaces de tener un pensamiento independiente sobre la misma, y desarrollar habilidades como la comunicación y la capacidad de resolución de problemas.*



## 2.-OBJETIVOS

El objetivo fundamental de este proyecto docente consiste en implantar una herramienta de apoyo para mejorar la calidad, y por tanto la calificación, de los trabajos que se tienen que presentar en la asignatura. Se esperan, además, una serie de resultados encadenados: un incremento en la calidad de los trabajos, se puede traducir en una mejora de la calificación obtenida en este apartado, lo que podría repercutir positivamente sobre el resultado global de la asignatura.

Podemos subdividir este objetivo fundamental en dos subobjetivos específicos:

1.- Mejorar el aprendizaje del alumno en el proceso de elaboración de un proyecto de investigación: Con el objetivo de mejorar el aprendizaje de los alumnos en la realización de un trabajo de investigación, se implementará como parte de la metodología docente de la asignatura el uso de videotutoriales sobre los contenidos fundamentales que este debe abordar: resumen, introducción y objetivos, revisión de la literatura, datos y metodología, resultados, conclusiones y bibliografía.

2.- Mejora de los resultados académicos: Como consecuencia del uso de los videotutoriales por parte del alumno, se espera un incremento en la calidad de los trabajos, que se puede traducir en una mejora de la calificación obtenida en este apartado, lo que podría repercutir positivamente sobre la nota obtenida en la asignatura. (Cabe recordar que el trabajo supone un 20% de la calificación final).

## 3.- PLANTEAMIENTO:

Tal y como se ha descrito en la introducción del presente trabajo, las asignaturas de "Econometría" de la Universidad de Cádiz tienen los mismos criterios de evaluación. Sin, embargo, debido a motivos organizacionales, la implementación de la herramienta de los videotutoriales se ha realizado solo para la asignatura de Econometría del Grado en Administración y Dirección de Empresas. En los Grados de Marketing e Investigación de Mercados y Finanzas y Contabilidad, no se pusieron a disposición de los alumnos los videotutoriales para la realización del trabajo. De esta manera se puede establecer, de cara a medir los resultados del proyecto, una comparación entre la titulación donde se ha implantado la herramienta formativa, y las titulaciones entre las que no se ha implantado. A los alumnos de estas últimas, se les pidió opinión sobre el grado de dificultad del trabajo y la necesidad de tener más material de apoyo. Las respuestas fueron las siguientes:

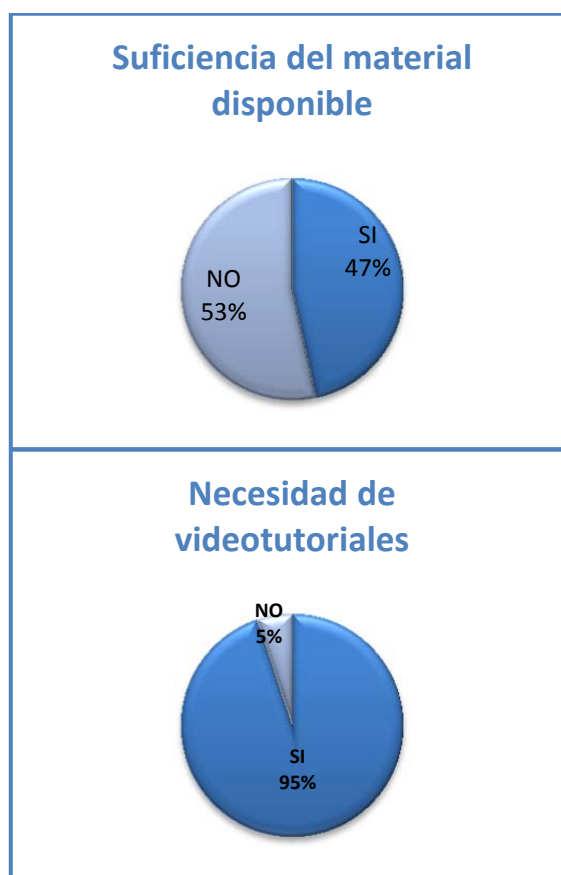
**Gráfico 1. Grado de dificultad del proyecto**



**Fuente: Encuesta a alumnos. Elaboración propia**

En el gráfico número 2, se recoge la opinión de los alumnos sobre la información referente a la suficiencia de la información suministrada y la necesidad de más instrumentos de apoyo para poder realizar con corrección el trabajo de la asignatura. Según se recoge en la encuesta, los alumnos consideran en su mayoría (53%), que la información que se les proporciona para realizar el trabajo de econometría a través de los seminarios realizados es insuficiente. Ven en los tutoriales (95%) un refuerzo a la formación sobre trabajos de investigación impartida a través de los seminarios.

**Gráfico 2. Demanda de más material de apoyo**



**Fuente: encuesta a alumnos. Elaboración propia.**

Esta elevada respuesta positiva hacia los videotutoriales, fue el empuje final para que el equipo de profesores procediera a su implantación en la asignatura de Econometría en el Grado en Administración y Dirección de Empresa.

Dentro de la dificultad del proyecto a realizar en la asignatura, los alumnos consideran que encuentran problemas a la hora de enfrentarse a su realización, entre otros, por los siguientes motivos:

**Tabla 1. Dificultades encontradas en la elaboración del proyecto**

No tener una idea clara sobre qué proyecto realizar	1	2	3	4	5
	7%	13%	35%	30%	15%
No saber redactar un trabajo de investigación	1	2	3	4	5
	10%	25%	35%	25%	5%
No conocer la estructura del trabajo	1	2	3	4	5
	20%	30%	32%	13%	4%
No saber buscar literatura científica que avale el proyecto/trabajo	1	2	3	4	5
	4%	15%	32%	29%	20%
No saber citar a los autores de la literatura científica	1	2	3	4	5
	19%	27%	26%	20%	8%
No conocer las fuentes de datos para realizar un análisis empírico	1	2	3	4	5
	12%	18%	34%	26%	10%
No saber interpretar los resultados	1	2	3	4	5
	21%	27%	28%	17%	7%
No saber estructurar las conclusiones	1	2	3	4	5
	13%	24%	35%	19%	10%

Fuente: encuesta a alumnos. Elaboración propia.

(1 muy fácil-5 muy difícil)

Los videotutoriales, están adaptados a las carencias formativas expresadas por los alumnos en la tabla número 1. El equipo de profesores, también ha pretendido que sea una importante herramienta de apoyo de cara a la realización de proyectos de investigación (fundamentalmente en ciencias sociales), pues sus capítulos abarcan los diferentes apartados de un proyecto de investigación:

- 1.-Estructura.
- 2.-Título y Abstract.
- 3.-Introducción.
- 4.-Revisión de la Literatura.
- 5.-Fuentes de información para los datos.
- 6.-Datos.
- 7.- Modelo.
- 8.- Resultados.
- 9.- Conclusiones.

Ninguno de los videotutoriales tiene una duración superior a 7 minutos. Según Morris & Chikwa (2014), la duración de los videotutoriales es crucial para maximizar el proceso de aprendizaje. En su trabajo señala que muchos estudiantes

opinaban que si los videotutoriales superaban los 10 minutos, perdían la concentración. Los videotutoriales cortos benefician a todos los estudiantes, en particular a aquellos con bajos niveles de concentración.

#### 4.- RESULTADOS:

Todos los estudiantes que utilizaron los videotutoriales, los encontraron útiles para mejorar su aprendizaje. En concreto, la opinión sobre la utilidad de los videotutoriales es la que se detalla en la tabla número 2:

**Tabla 2. Utilidad de los videotutoriales**

UTILIDAD DE LOS VIDEOTUTORIALES	
(1 Nada Útil 5 Muy Útil)	
	PROMEDIO
VIDEOTUTORIAL 1	4.2
VIDEOTUTORIAL 2	4.5
VIDEOTUTORIAL 3	4.6
VIDEOTUTORIAL 4	4.5
VIDEOTUTORIAL 5	4.3
VIDEOTUTORIAL 6	4.8
VIDEOTUTORIAL 7	4.7
VIDEOTUTORIAL 8	4.8
VIDEOTUTORIAL 9	4.5

Fuente: encuesta a alumnos. Elaboración propia.

Para comprobar si se han cumplido todos los objetivos propuestos, se deben analizar, por un lado, cual ha sido la mejora en los resultados del proyecto a realizar en la asignatura, y por otro, cual ha sido la mejora en la calificación final.

1.- Repercusión de los videotutoriales sobre la calificación del proyecto: Para ver cuál ha sido el efecto de los videotutoriales sobre el proyecto a realizar en la asignatura, vamos a comparar la calificación de los trabajos del curso 2013-2014 con los del curso 2014-2015. Se produce solo la comparativa de dos años porque la obligatoriedad de la realización del proyecto de la asignatura se produjo en el curso 2013-2014.

**Tabla 3. Repercusión de los videotutoriales sobre los proyectos entregados**

REPERCUSIÓN VIDEOTUTORIALES SOBRE LOS PROYECTOS ENTREGADOS					
	CURSO 2013-2014		CURSO 2014-2015		
presentados	92		124		
suspenden	38	41%	47	38%	
aprueban	54	59%	77	62%	
CALIFICACIONES DEL TRABAJO/PROYECTO DE ECONOMETRÍA					
(desglose de aprobados)					
CURSO 2013-2014			CURSO 2014-2015		
aprobado	notable	sobresaliente	aprobado	notable	sobresaliente
32	15	7	33	36	8
59%	28%	13%	43%	47%	10%

Fuente: Calificaciones de los alumnos. Elaboración Propia

El número de alumnos que ha presentado el proyecto, ha aumentado un 25,8% respecto del curso 2013-2014. Esto quiere decir que la difusión de los videotutoriales

representa un estímulo para que los estudiantes realicen el proyecto de la asignatura.

El número de estudiantes que aprueban el proyecto, ha aumentado un 3%.

El mayor efecto de los videotutoriales ha sido en el incremento del número de notables (un 19% más). Esto quiere decir que durante el curso 2014-2015, los estudiantes han realizado trabajos con una mayor calidad.

Por todas estas razones expuestas, afirmamos que la realización y difusión de los videotutoriales ha sido muy positiva para la realización del proyecto. Se ha alcanzado, por tanto, el objetivo fundamental del proyecto docente, así como el objetivo específico número 1.

2.- Repercusión de los videotutoriales sobre la calificación final.

En la tabla número 4, se muestra la calificación final de la asignatura donde se han difundido los videotutoriales. Se muestran las calificaciones de los cursos 13-14, 14-15 y la comparativa de los resultados de ambos.

**Tabla 4. Repercusión de los videotutoriales sobre la calificación final.**

	SUSPENSO	APROBADO	NOTABLE	SOBRESAL.	
<b>CURSO13-14</b>	<b>47.06%</b>	<b>38.82%</b>	<b>14.12%</b>	<b>0.00%</b>	<b>100.00%</b>
<b>CURSO14-15</b>	<b>34.82%</b>	<b>49.11%</b>	<b>14.29%</b>	<b>1.79%</b>	<b>100.00%</b>
<b>DIFERENCIA</b>	<b>-12.24%</b>	<b>10.28%</b>	<b>0.17%</b>	<b>1.79%</b>	

**Fuente: calificaciones de los alumnos. Elaboración propia.**

El efecto de los videotutoriales sobre la calificación final de la asignatura, ha sido, por lo tanto, muy importante: un 12,24% más de alumnos, ha superado la asignatura con respecto al año anterior. Los resultados son desglosados de la siguiente manera:

- 1.- Aumento de la calificación "Aprobado": 10.28%
- 2.- Aumento de la calificación "Notable": 0.17%
- 3.- Aumento de la calificación "Sobresaliente": 1.79%

Se ha procedido a comparar también los resultados de las asignaturas de Econometría donde no se han difundido los videotutoriales. Los resultados académicos son similares a los de otros cursos o incluso peores.

Analizados los resultados, podemos comprobar que se ha cumplido el objetivo específico número 2 mejorándose notablemente el resultado global de la asignatura donde se ha implementado la herramienta formativa de los videotutoriales.

Los alumnos, percibieron las siguientes utilidades adicionales en los videotutoriales:

**Tabla 5. Utilidad adicional de los videotutoriales**

Utilidad adicional de los videotutoriales:						
	Reforzar contenidos básicos asignatura	Aumentar la calificación final	Apoyo para la realización Trabajo Fin de Grado	Identificar partes de un trabajo de investig	Import. de datos correctam.	Realización de búsquedas bibliográficas
1	9.47%	1.81%	3.03%	3.57%	2.37%	5.52%
2	13.02%	8.43%	15.76%	9.52%	14.20%	14.11%
3	43.79%	40.96%	37.58%	46.43%	38.46%	35.58%
4	24.85%	38.55%	34.55%	29.76%	31.95%	34.97%
5	8.88%	10.24%	9.09%	10.71%	13.02%	9.82%
1 muy poco útil-5 muy útil						

**Fuente: encuesta a alumnos. Elaboración propia.**

La implantación de los videotutoriales en la asignatura de Econometría del Grado en Administración y Dirección de empresa, ha contribuido sustancialmente a mejorar la calidad de los trabajos a presentar en la asignatura y además a la mejora de la calificación global de la misma.

Esta herramienta formativa es valorada por los alumnos como muy útil, tanto para la realización del trabajo de la asignatura como para la realización del Trabajo Fin de Grado. Ver anexo 1.

Debido al éxito obtenido, el presente proyecto se implantará en el curso 2015-2016, en las asignaturas de Econometría Financiera y Métodos Económicos para la Investigación de Mercados.

## 6.- BIBLIOGRAFÍA

Cairncross, S., & Mannion, M. Interactive multimedia and learning: Realizing the benefits. *Innovations in education and teaching international*, (2001), 38(2), 156-164.

Morris, C., & Chikwa, G.. Screencasts: How effective are they and how do students engage with them? *Active Learning in Higher Education*, (2014), 15(1), 25-37.

## 5.- CONCLUSIONES

**INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL**  
**PROCESOS DE INTERCAMBIO COMERCIAL INTERNACIONAL**  
**(INSTRUCTIVO PARA ELABORAR UN CASO PRÁCTICO)**

M.C. Adela Chávez.<sup>1</sup>  
M.F. © Juan Ariosto Palacios Vásquez.<sup>2</sup>

## **RESUMEN**

El trabajo docente en la Economía internacional, se centra para orientar la investigación con base en un seguimiento de actividades y documentos para llevar a cabo la investigación de la estrategia comercial y los procesos para dar cumplimiento a la documentación que se requiere para cubrir el proceso de exportación e importación, por lo que en el presente caso se lleva a cabo con apoyo de un instructivo para desarrollar un caso práctico que muestra un seguimiento del mismo.

La información para cumplir con los procesos de exportación e importación es abundante, por tal motivo se considera necesario contar con un instructivo en donde se solicita desarrollar por medio de puntos numerados cada paso, el punto central es para distinguir cada instrucción que deberá cuidarse.

Se muestran 18 numerales para el trabajo final, mismo que se representa formando equipos desde tres, a cinco a estudiantes, los elementos indispensables son: la empresa, los mercados integrados, los países, los tratados de libre comercio, los acuerdos comerciales las fracciones arancelarias y los documentos que la aduana exige para el movimiento internacional de las mercancías.

## **ABSTRACT**

The teaching work in the International Economy, focuses to guide the investigation based on a follow up of activities and documents to carry out the investigation of the commercial strategy and the processes to fulfill the documentation that is required to cover the process of export and import, so in the present case is carried out with the support of an instruction to develop a case study that shows a follow-up.

The information to comply with the export and import processes is abundant, for that reason it is considered necessary to have an instruction in which it is

---

<sup>1</sup> Licenciada en Comercio Internacional y Maestra en Ciencias en Administración Pública por el IPN, Instituto Politécnico Nacional, Imparte Unidades de aprendizaje de Economía y Comercio Internacional. E-mail: adelita1122@yahoo.com.mx

<sup>2</sup> Licenciado en Economía y candidato a Maestro en Finanzas por la UNAM. Universidad Nacional Autónoma de México. Imparte Unidades de aprendizaje de Economía y Comercio Internacional. E-mail: [aristoipn2015@gmail.com](mailto:aristoipn2015@gmail.com)

requested to develop by means of numbered points each step, the central point is to distinguish each instruction that should be taken care of.

It shows 18 numerals for the final work, which is represented by forming teams from three to five students, the indispensable elements are: the company, integrated markets, countries, free trade agreements, trade agreements tariff fractions and the documents that customs requires for the international movement of goods.

## **KEY WORDS**

International economy, international trade, trade, integrated markets, incoterms, free trade agreements, merchandise.

**PALABRAS CLAVE:** Economía internacional, comercio internacional, intercambio comercial, incoterms, mercados integrados, tratados de libre comercio, mercancía.

## **1.- INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo se basa en mostrar el manejo de los intercambios comerciales, para seguir una metodología específica se propone contar con un instructivo debido a la abundante información y documentos que exigen las aduanas y las políticas de la (O.M.C.) Organización Mundial de Comercio, por medio de un instructivo que contiene 18 numerales que dosifican gradualmente el seguimiento del mismo para llevar a cabo los procesos de intercambio internacional comercial, que permita a los estudiantes simular dentro del aula de clase estrategias de la política comercial y de mercados integrados.

La política comercial es específica y exige a las empresas precisión en el manejo de la documentación que forma parte de los procesos para colocar las mercancías en el exterior, para lo cual los organismos internacionales, (O.M.C.), Organización Mundial de Comercio y (O.M.A.), Organización Mundial de Aduanas, más las políticas comerciales que cada país establece para armonizar los aranceles y sumado a los requerimientos que las entidades gubernamentales tienen dentro de su normatividad que dicta desde sus entidades gubernamentales, dan lugar a la búsqueda de estrategias que faciliten el manejo de la información para comprender el marco legal y el movimiento de los factores de la producción. Por todo lo descrito anteriormente el objetivo es, mostrar el proceso de intercambio comercial a la luz de la estrategia de la política comercial.

El trabajo se centra en el aprendizaje teórico práctico de los estudiantes y la forma en la que se lleva a cabo en el aula de clase por medio de las actividades y resultados los cuales se verifican por medio de los casos prácticos que desarrollan con base en los numerales del instructivo y la teoría de las relaciones de cooperación económica y la integración económica.

## **2.- DESARROLLO**

La elaboración del instructivo comienza desde tomar en cuenta, la importancia que guarda economía y el comercio internacional, en donde se llevan a cabo los intercambios de mercancías, las teorías que dieron lugar e importancia al mismo, en el razonamiento de que las naciones abrieran sus fronteras a los mercados internacionales, a intercambiar con otros países, siguiendo las propuestas librecambistas de Adam Smith, David Ricardo, en donde plantean que la riqueza debe ser para todas las naciones, debido a la fortaleza de los factores de la producción.

Las actividades que acompañan a una estrategia comercial y los procesos de intercambio comercial internacional, tanto de exportación e importación en mercados integrados, son clave en el papel de la economía en correlación con el comercio internacional y las actividades en el aula de clases.

una forma práctica y dinámica para los estudiantes se pretende que sea con la elaboración de un caso práctico, para lo cual en el trabajo docente y la Economía internacional en la rama del Comercio Internacional y ante la estrategia comercial de intercambio comercial internacional se disponga de un instructivo basado en 18 numerales a investigar y desarrollar.

Para Krugman y Obstfeld. (2005). El estudio del comercio internacional es en donde empezó la disciplina de la economía tal y como la conocemos hoy en día. Los historiadores del pensamiento económico suelen describir el ensayo sobre la balanza comercial del filósofo escocés David Hume como la primera exposición real de un modelo económico. Hume publicó su ensayo en 1758, casi 20 años antes de que su amigo Adam Smith publicara La riqueza de las naciones. Y los debates sobre la política comercial británica a principios del siglo XIX hicieron mucho por convertir la economía de un campo informal de debate en el tema centrado en modelos.

Sin embargo, el estudio de la economía internacional no ha sido nunca tan importante como lo es en la actualidad. A principios del siglo XXI los países están mucho más estrechamente relacionados mediante el comercio de bienes y servicios, mediante los flujos de dinero, y mediante las inversiones en las economías de cada uno de lo que lo estuvieron nunca antes. Y la economía global creada por estas relaciones es un lugar turbulento.

De suma importancia resulta llevar a la practica la estrategia de la política comercial y los intercambios internacionales, por lo que es muy claro que, la Integración es hoy en día una realidad cada vez más difundida, que presenta grandes diferencias cualitativas respecto al orden jurídico internacional clásico y que se perfila como el germen de nuevas y más superadas formas de relación internacional. Gaite. (2010)

### **3.-DESARROLLO DEL INSTRUCTIVO**

El estudiante de la unidad de aprendizaje de Comercio Internacional, deberá investigar cada uno de los numerales que se presentan en el cuadro 1 y elaborar

las actividades que se requiere para llevar a cabo el proceso de exportación e importación y el proceso de importación y exportación, el propósito es revisar los intercambios comerciales en una economía abierta, en un mercado integrado tomando como país origen a México que corresponde a un mercado integrado como es el T.L.C.A.N. (Tratado de Libre Comercio de América del Norte), se pretende que la exportación se lleve a cabo hacia un país de una integración económica diferente con el objetivo de identificar el comportamiento de la política comercial y las barreras arancelarias y no arancelarias en distintos mercados integrados, tomando en consideración que los estudiantes ya han analizado los temas teóricos de la cooperación económica internacional y la integración económica.

Para Franquet. (2005). El libre mercado no es -como supone hoy la filosofía económica predominante- el “estado natural” que toman las cosas, cuando la política no interfiere con sus garras pecadoras en los intercambios del mercado. Contrariamente, en cualquier amplia y larga perspectiva histórica, el libre mercado es una rara desviación de breve existencia. Los mercados regulados constituyen la norma, no la excepción, y surgen espontáneamente en la vida de cada sociedad. El libre mercado es una construcción o entelequia del poder estatal.

A continuación, el cuadro 1, muestra en dos columnas el instructivo, la primera columna solicita las mercancías, las empresas y todos los elementos necesarios y documentos con el contenido de los datos que se requieren para los intercambios comerciales en el contexto internacional, bajo los lineamientos que establece la normatividad vigente y en la segunda columna se presentan los aspectos que justifican el requerimiento de cada numeral.

**Cuadro1. Instructivo para elaborar el caso práctico.**

1. Seleccionar país origen y país destino y los mercados integrados respectivamente de cada país.	1.1. Diseñar las vías de comunicación y elegir el medio de transporte en correlación con los incoterms necesarios y de acuerdo a la conveniencia del exportador e importador.
2. Crear su empresa exportadora e importadora.	2.2. Que cuente con razón social, registro de contribuyentes, monto de capital de la empresa, costos de producción, logo de la empresa, etc..
3. Elegir las mercancías a exportar e importar,	3.3. Determinar la cantidad de unidades, volumen y peso, embalaje, pictogramas, tipo de contenedor, tipo de transporte y aduana del país origen y país destino.
4. Mostrar los datos oficiales de la firma y fechas de vigencia del tratado a los que corresponden los países elegidos para llevar a cabo el proceso de exportación e importación.	4.1 Ver tabla de tratados comerciales y acuerdos comerciales en la web de la Secretaría de Economía y/o comercio de cada país.
5. Investigar y desglosar la fracción arancelaria de la mercancía elegida para su exportación e importación.	5.1 Ver la fracción arancelaria en la web de la Secretaría de Economía y/o comercio de cada país.
6. Determinar los aranceles, derechos o aprovechamientos que son factibles de aplicar de acuerdo al origen de las mercancías.	6.1 Es necesario identificar la armonización de los aranceles de los países elegidos de los mercados integrados y revisar si se cuenta con apoyo de los programas de fomento al comercio exterior.
7 Señalar y determinar las regulaciones y restricciones no arancelarias que deben cumplir las mercancías para llevar a cabo el proceso correspondiente.	7.1 Deberá considerar los certificados que sean necesarios de acuerdo a las mercancías elegidas para llevar a cabo los procesos correspondientes.
8. Elaborar propuesta de cotización internacional,	8.1 Es necesario considerar el costo logístico, incluir los incoterms de esta exportación e importación para elaborar la cotización internacional.
9 Certificado de origen, deberá ser de conformidad con los tratados de libre comercio, podrán importarse mercancías bajo trato arancelario preferencial y ser presentadas para su despacho conjuntamente con sus	9. Fundamento Legal: Artículo 36-A de la Ley Aduanera y Reglas 3.1.7. y 3.1.8. De las Reglas Generales de Comercio Exterior para 2015. Recuperado de: <a href="http://www.sat.gob.mx/aduanas/importando_exportando/regimenes/paginas/certificados_de_origen.aspx">http://www.sat.gob.mx/aduanas/importando_exportando/regimenes/paginas/certificados_de_origen.aspx</a>



accesorios, refacciones o herramientas, siempre que se clasifiquen arancelariamente como parte de dichas mercancías.	
10. Registro al padrón de importadores y exportadores. ¿Quiénes lo presentan? Las personas físicas y personas morales que pretendan importar mercancías a territorio nacional.	10.1 ¿Dónde se presenta? A través del Portal del SAT, accediendo al Apartado de: Trámites/RFC/Importadores y Sectores Específicos/Inscripción, con el uso de e.firma o contraseña. Recuperado de: <a href="http://www.sat.gob.mx/aduanas/tramites_autorizaciones/guia_padrones/Paginas/inscripcion_pi.aspxCo">http://www.sat.gob.mx/aduanas/tramites_autorizaciones/guia_padrones/Paginas/inscripcion_pi.aspxCo</a>
12. Programas de fomento al comercio exterior	12.1 Analizar en cada país si se cuenta con programas de fomento para la exportación e importación,
13. Revise los costos de maniobras, almacenajes, agente aduanal, transporte nacional e internacional para la exportación e importación de sus mercancías. .	13.1 Se solicita anotar todos los costos logísticos y justificarlos.
14. Elaborar un Certificado de Origen para el mercado integrado, de acuerdo al tratado de libre comercio correspondiente  Elaborar un Registro de los costos de producción para verificar el origen de la mercancía .	14.1 Verificar si los insumos son nacionales o tiene segmentos de insumos extranjeros. Expedir el Certificado de Origen.
15. Contratar el despacho conferido al agente aduanal para una sola operación.	15.1 Revisar el monto de pago al despacho conferido al agente aduanal.
16. Elabore un contrato de compraventa internacional y especifique el tiempo y la forma de pago.	16.1 Incluir en el contrato la forma de pago así como La divisa en la que se cotiza y el número de días, o meses de plazo para recibir el pago.
17. Llenar con los datos que especifica el formato referente al conocimiento de embarque.	17.1 Es necesario el conocimiento de embarque y otros documentos necesarios. : el conocimiento de embarque, y otros documentos necesarios de acuerdo al proceso de exportación e importación
18. Llenar todos los formatos que se han solicitado y entregarlos previamente a la fecha de presentar el caso práctico.	18.1 Deberá elaborar un índice de todos los formatos con los requisitos que requiere cada documento..

Fuente: elaboración propia. Con base en Chávez, A. (apuntes de clase de la unidad de aprendizaje de Comercio Internacional.

### 3.1 LISTA DE LOS REQUERIMIENTOS BÁSICOS PARA EL INTERCAMBIO COMERCIAL EN EL ENTORNO INTERNACIONAL.

- 1 Contrato de Compraventa Internacional
- 2 Certificado de Origen.
3. Registro al padrón de importadores y/o exportadores
4. Cotización internacional
5. Contrato de compra venta internacional
6. Conocimiento de embarque
7. Encargo conferido al despacho aduanal
8. Certificado sanitario
9. Certificado fitosanitario
10. Incoterms
11. Pedimento.

Para que el estudiante participe en el entorno internacional de la Economía y el Comercio Internacional, es conveniente que identifique y comprenda su evolución histórico-social y comercial, para ello se propone que el docente muestre los antecedentes de la economía internacional, los exponentes y aportaciones, así como la vigencia de los sucesos más relevantes. Las



actividades que acompañan a una estrategia e intercambio en el entorno internacional de mercados integrados, en el escenario de los tratados y acuerdos de libre comercio, que deberán ser el resultado del caso práctico.

#### **4.-CONCLUSIÓN**

La Economía y el Comercio Internacional son de suma importancia, debido a que desde que el hombre tiene la necesidad de tener mayores recursos y de mejor calidad, así como contar con una gran oferta y demanda de mercancías es factible consumir mercancías de diferentes países por la abundancia o escasez de los factores de la producción.

Los resultados que se pueden esperar en la aplicación de este instructivo son provechosos para el estudiante, sin embargo son limitados por la gran desigualdad en los niveles económicos de los países con la división del mundo que se han clasificado dentro del desarrollo económico, los países subdesarrollados, más los países clasificados en el crecimiento económico.

Hoy en los mercados integrados, es una realidad consumir lo que produce el mundo para todo el mundo. Por tanto todo estudiante debe tener los conocimientos básicos de cómo opera y funciona el comercio internacional en la vida económica de la humanidad.

## 5.-REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Franquet, J. M. (2005). ¿Por qué los ricos son más ricos en los países pobres?  
Recuperado de: [www.eumed.net/libros/2005/jmfb/](http://www.eumed.net/libros/2005/jmfb/)

Gaite, A (2010). Integración Teoría y Procesos Bolivia y la Integración.  
Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/814/index.htm>

Krugman, P. & Obstfeld, R. M. (2004). Economía Internacional Teoría y política;  
Madrid: Pearson Educación, S.A. séptima edición.

### PÁGINAS ELECTRÓNICAS.

[http://www.sat.gob.mx/aduanas/importando\\_exportando/regimenes/paginas/certificados\\_de\\_origen.aspx](http://www.sat.gob.mx/aduanas/importando_exportando/regimenes/paginas/certificados_de_origen.aspx)

[http://www.wto.org/spanish/tratop\\_s/gatt\\_s/gatt\\_s.htm](http://www.wto.org/spanish/tratop_s/gatt_s/gatt_s.htm)

[http://www.ecoportal.net/Temas\\_Especiales/Economia/El\\_Fondo\\_Monetario\\_Internacional\\_Deuda\\_externa\\_y\\_subdesarrollo](http://www.ecoportal.net/Temas_Especiales/Economia/El_Fondo_Monetario_Internacional_Deuda_externa_y_subdesarrollo)

[http://www.sat.gob.mx/aduanas/importando\\_exportando/regimenes/paginas/certificados\\_de\\_origen.aspx](http://www.sat.gob.mx/aduanas/importando_exportando/regimenes/paginas/certificados_de_origen.aspx)

## UNA PROPUESTA DIDÁCTICA AICLE DE ECONOMÍA: CONSIDERACIONES DEL PROFESOR DE INGLÉS PARA FINES ESPECÍFICOS (IFE)

Candela Contero Urgal<sup>1</sup>

[candela.contero@uca.es](mailto:candela.contero@uca.es)

Universidad de Cádiz

### Resumen

El Aprendizaje Integrado de Contenidos y Lenguas Extranjeras permite al profesor de contenidos o profesor ANL (de áreas no lingüísticas) la posibilidad de internacionalizar su docencia y experimentar con nuevas fórmulas didácticas en el aula que le permitan acercarse a su alumnado y ofrecerles una participación más activa en el aula. Las asignaturas relacionadas con el ámbito de la economía, existentes en los distintos Grados ofertados por la Universidad de Cádiz en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, proporcionan al alumno una oportunidad única de acercarse a terminología específica que han de manejar los futuros egresados. Dado que el profesor de economía necesita co-responsabilizarse del aprendizaje lingüístico de sus alumnos, el profesor de inglés para fines específicos (IFE) ha de ofrecer consideraciones ineludibles para un correcto diseño didáctico de la secuencia AICLE. El presente trabajo pretende mostrar una propuesta didáctica para el aula de economía que integre el uso del inglés como lengua extranjera (*English as a Foreign Language, EFL*) y medio de comunicación entre alumnos y profesor.

**Palabras clave:** Aprendizaje Integrado de Contenidos y Lenguas Extranjeras (AICLE) - Integración de Lenguas y Contenidos en Educación Superior (ICLHE) - Educación bilingüe - adquisición de lenguas extranjeras - metodología docente – economía.

---

<sup>1</sup> Doctora por la Universidad de Cádiz. Profesora del Departamento de Filología Francesa e Inglesa.

## **Abstract**

The Content and Language Integrated Learning approach allows the content teacher (non-linguistic areas) to internationalize their teaching and experiment with new didactic formulas in the classroom that allow them to approach their students and offer them a more active participation in the classroom. The courses related to the field of economics, existing in the different Degrees offered by the University of Cadiz in the Faculty of Business and Economics, provide the student with a unique opportunity to approach specific terminology that future graduates have to deal with. Since the teacher of economics needs to be co-responsible for the linguistic learning of his/her students, the English for Specific Purposes teacher (ESP) has to offer unavoidable considerations for a correct didactic design of the CLIL sequence. The present work is aimed at showing a didactic proposal for the economics classroom which integrates the use of English as a Foreign Language (EFL) and as a means of communication between students and the teacher.

**Key words:** Content and Language Integrated Learning (CLIL) - Integration of Content and Languages in Higher Education (ICLHE) - Bilingual education - acquisition of foreign languages - teaching methodology – economics.

## **Introducción**

La Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Cádiz ofrece, tanto en su Grado en Administración y Dirección de Empresas como en el de Finanzas y Contabilidad asignaturas pertenecientes al ámbito de la economía. Teniendo en cuenta que en el Campus de Cádiz se imparte una Mención en Dirección de Negocios Internacionales, esta oferta significa una decidida apuesta por la capacitación lingüística de sus alumnos en inglés, permitiéndoles acceder al mercado laboral con una proyección internacional. Por tanto, cabe considerar la posibilidad de experimentar con diferentes áreas de trabajo presentes en ambos Grados aplicando un enfoque didáctico que permita la atención en el aula tanto a los contenidos como a la lengua inglesa.

## Fundamentos teóricos del Aprendizaje Integrado de Contenidos y Lenguas Extranjeras

Previamente a la propuesta de un diseño didáctico para la enseñanza de la economía en la educación superior a través del uso del inglés, debemos presentar los principios teóricos que soportan dicha práctica docente con el objetivo de elaborar una secuencia didáctica que trate de cumplir con las máximas que dicho tipo de enseñanza propone.

El enfoque AICLE se define como una corriente didáctica que tiene una doble intencionalidad encaminada a atender, por un lado, el aprendizaje del contenido de la materia a tratar y, por otro, el desarrollo de la lengua. Concretamente, en 1994 el término fue acuñado por David Marsh, autor de múltiples obras sobre educación bilingüe y más concretamente sobre el enfoque AICLE, quien lo definió de la siguiente manera: “*CLIL refers to situations where subjects, or parts of subjects, are taught through a foreign language with dual-focussed aims, namely the learning of content, and the simultaneous learning of a foreign language*” (Marsh, 1994).

La enseñanza AICLE se basa en cuatro principios fundamentales presentados por la experta en docencia bilingüe, Do Coyle, quién defiende la existencia de las cuatro Cs sobre las que se sustenta el enfoque AICLE, estos son, contenidos, comunicación, cognición y cultura. Estos cuatro elementos han de estar presentes en cualquier propuesta didáctica AICLE (Coyle, 2002).

### Propuesta didáctica

A continuación, describiremos las diferentes tareas que forman parte de nuestra propuesta didáctica para una sesión introductoria en economía basada en el enfoque AICLE.

#### 1. Lluvia de ideas

- Descripción: el profesor pregunta a los alumnos “*What is economics?*”. Los alumnos tienen que trabajar en parejas y crear una definición de manera que la puedan presentar en no más de 30 segundos. Uno de los dos alumnos de cada pareja se sitúa frente al resto de compañeros y en 30 segundos presenta su descripción.

- Objetivos: Detectar la capacidad del alumno para resumir y sintetizar, y descubrir el conocimiento previo del alumno en torno a la economía.
- Relaciones a establecer en el aula: primero, trabajo en parejas y después, un alumno frente al grupo.
- Principales destrezas lingüísticas a desarrollar: producción escrita (al preparar la descripción), producción oral (al presentar su descripción) y comprensión auditiva (al atender las explicaciones de los compañeros).

## 2. ¿En qué consiste la economía?

- Descripción: visualizar el siguiente vídeo en inglés con subtítulos en la misma lengua: *Intro to Economics: Crash Course Econ #1* ([https://www.youtube.com/watch?v=3ez10ADR\\_gM](https://www.youtube.com/watch?v=3ez10ADR_gM)). Los alumnos hacen un listado de aquellas ideas que, según se dice en el video, no definen la economía, empleando sólo términos aislados.
- Objetivos: ofrecer al alumno una explicación detallada del concepto en cuestión.
- Relaciones a establecer en el aula: trabajo individual del alumno que, tras visualizar el video, pone en común con un compañero y, más adelante, lo presenta al resto del grupo.
- Principales destrezas lingüísticas a desarrollar: comprensión auditiva.

## 3. Aplicaciones de la economía

- Descripción: en el vídeo anterior se presentan diferentes ejemplos de aplicaciones de la economía en la vida real. El alumno debe hacer una lista con estos ejemplos. Seguidamente, en grupos de cuatro alumnos, se identifica una aplicación de la economía y deben explicarla a modo de historia. El profesor les ofrece un ejemplo en el que identifican a un individuo y explican su situación. La frase ha de tener la siguiente estructura: “*Economics is a(n) X year old deciding whether to... or ...*”.
- Objetivos: fomentar el debate sobre las aplicaciones que la economía tiene en el entorno real del alumno, visualizando su utilidad y las razones

por las que este contenido es de suma importancia para su futuro laboral.

- Relaciones a establecer en el aula: los alumnos trabajan en parejas para diseñar su listado de ejemplos y también para redactar su propuesta de aplicación de la economía.
- Principales destrezas lingüísticas a desarrollar: comprensión auditiva y producción escrita.

#### 4. Describir la economía

- Descripción: basándonos en los adjetivos que se ofrecen en el vídeo “*boring*” y “*dull*” para describir la economía, preguntar a los alumnos qué calificativos suelen otorgar los ciudadanos al concepto de la economía. Los alumnos trabajan en grupos de cinco y tienen tres minutos para hacer un listado de 15 términos.
- Objetivos: enriquecer el vocabulario del alumno.
- Relaciones a establecer en el aula: trabajo en grupos de cinco alumnos.
- Principales destrezas lingüísticas a desarrollar: producción escrita y oral.

#### 5. Terminología específica

- Descripción: Partiendo de la información que aparece en el vídeo, los alumnos hacen un listado de los conceptos destacados en el mismo, estos son: “*opportunity cost*”, “*scarcity*”, “*incentives*”, “*macroeconomics*” y “*microeconomics*”. De los cinco términos, los alumnos en parejas seleccionan dos y crean una definición para cada uno. La definición ha de comenzar de la siguiente manera: “*It is a concept which describes...*”. el resto de alumnos, al oír la definición, tienen que acertar el concepto descrito.
- Objetivos: desarrollar las capacidades del alumno para definir terminología específica.
- Relaciones a establecer en el aula: trabajo en parejas.
- Principales destrezas lingüísticas a desarrollar: producción escrita.

## 6. Un estudio de casos

- Descripción: comenzar mostrando a los alumnos el término “*austerity*”. Los alumnos en grupos de tres hacen un listado de siete palabras relacionadas con el término en cuestión. Tras revisar todos los conceptos identificados por los alumnos, estos escuchan el audio de la noticia “Indonesia leader flies economy class” (<https://breakingnews.english.com/1411/141123-economy-class.html>) disponible en tres niveles diferentes (pre-intermedio, intermedio y avanzado). Una vez oído el audio, los alumnos emplean cuatro de las siguientes palabras para crear una frase en la que describan la noticia: *austerity* - *economy class* - *set an example* - *world leaders* - *cutbacks* - *graduation* - *lifestyle* - *modest* - *populous* - *designer dresses* - *publicity* - *praised* - *follow* - *footsteps*. La oración ha de comenzar de la siguiente manera: “*An austerity measure was...*”.
- Objetivos: facilitar al alumnado vocabulario que le ayude a explicar un caso relativo al ámbito de la economía.
- Relaciones a establecer en el aula: trabajo en pequeños grupos.
- Principales destrezas lingüísticas a desarrollar: producción escrita.

## 7. Nombres importantes en la economía

- Descripción: tras visualizar el vídeo, los alumnos participan en una actividad lúdica que puede denominarse “*Who am I?*”. En el video se habla de Alfred Marsh y lo tomamos a él como ejemplo, un alumno lo personifica y lanza preguntas a las que los compañeros deben contestar. En una primera ronda, el alumno hace preguntas de sí o no, por ejemplo: “*Am I a woman?, Am I from Spain? Am I dead or alive?*”. En una segunda ronda, los compañeros pueden responder cualquier cosa excepto “sí” o “no”, por ejemplo: “*Where am I from?, What is/was my main philosophy?, What do I think about economics?*”. Seguidamente, un alumno se sitúa frente al resto de compañeros, que ven tras él la imagen y el nombre de un economista famoso (algunos ejemplos



pueden ser Adam Smith, John Maynard Keynes, Milton Friedman, Karl Marx). El alumno lanza preguntas con el objetivo de descubrir el nombre del famoso economista. Dependiendo del número de preguntas que necesite lanzar recibirá más o menos puntos, ganando finalmente el alumno con más puntos.

- Objetivos: reconocer los nombres de economistas importantes a lo largo de la historia y ser capaces de describir las teorías que defienden cada uno de ellos.
- Relaciones a establecer en el aula: un alumno se sitúa frente al resto de compañeros lanzándoles preguntas a las que han de contestar.
- Principales destrezas lingüísticas a desarrollar: producción oral y comprensión auditiva.

### **Consideraciones sobre la secuencia propuesta**

La secuencia didáctica propuesta está pensada para un grupo de entre 20 y 30 alumnos de primer curso de los Grados ofertados en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Cádiz. La duración aproximada de esta secuencia AICLE en economía es de dos horas. Concretamente, se ha intentado atender los aspectos metodológicos que se describen a continuación:

- Fomento de la autonomía del estudiante mediante el andamiaje lingüístico y del contenido (*scaffolding*). Para que el alumno consiga alcanzar los objetivos propuestos, éste necesita contar con un soporte que ofrecido principalmente por el profesor (aunque también por parte de sus propios compañeros) le ayude a conseguir trabajar con independencia y confianza. La “Zona de Desarrollo Próximo” la describe Vygotsky (1998:203) como una etapa de apoyo temporal que se necesita para pasar de la fase del “*can’t do*” a la fase del “*can do*” a través del “*can do with help*”. En la secuencia que hemos presentado, vemos cómo el profesor ayuda al alumno a construir su discurso con diversas estructuras lingüísticas que se presentan gradualmente desde una descripción sencilla hasta una elaboración más compleja. El alumno se centra en considerar el contenido relativo a la economía dado que las

expresiones lingüísticas le vienen dadas por el profesor. Este andamiaje también le ayuda a construir y organizar los conceptos propios del ámbito de trabajo de la asignatura.

- Inclusión de elementos lúdicos para la creación de un ambiente distendido que cree confianza en el alumno y que le permita participar sin miedo a ser reprendido por el profesor. En la docencia AICLE, dado que nuestros alumnos se encuentran ante una situación difícil de afrontar, en primer lugar, por la dificultad y especificidad de la temática y, en segundo lugar, por el uso del inglés en clase, se aconseja crear un entorno seguro y enriquecedor. En este sentido, la creación de una atmósfera cómoda se considera imprescindible en el aula AICLE de economía ya que ayuda a generar confianza en el alumno librándose de preocupaciones que pudieran surgir con la participación en un entorno de aprendizaje nuevo para él (Papaja, 2014: 54).
- Promoción de un rol del alumno más activo en el aula. El punto de partida del aprendizaje lingüístico es la concentración en los contenidos y no en la forma (Haidl, 1993: 391-392). El objetivo principal del uso del inglés en el aula es el empleo para fines personales del idioma, generando en el aula AICLE de economía un uso auténtico de la lengua y por tanto un aprendizaje más significativo de la misma. El profesor de economía ayuda al aprendizaje de la lengua sin llegar a convertirse en profesor de inglés.
- Debate sobre el modelo de enseñanza. En un determinado momento del video que se propone visualizar (0:59 a 1:27) se habla del tipo de docencia que van a recibir. Resulta importante debatir con los alumnos sobre la docencia magistral frente a la interacción entre alumnos y profesor, puesto que esto hace a los propios alumnos conscientes de lo que se espera de ellos y los hace más responsables de su propio aprendizaje.

## Conclusiones

La secuencia AICLE propuesta para las asignaturas relativas a la economía demuestra que la colaboración entre profesor ANL o profesor de contenidos y el profesor especialista en lengua es crucial para un óptimo diseño de las propuestas didácticas que tengan como objetivo el desarrollo de las capacidades lingüísticas en LE (lengua extranjera) así como el trabajo con el contenido específico de la materia. Dicha colaboración promueve el intercambio de ideas entre diferentes docentes y, con ello, el enriquecimiento de la propia propuesta didáctica que se ofrece al alumno y que contempla perspectivas diversas.

Ésta es una oportunidad de aportar al aula de economía una enseñanza que promueva la participación activa de los alumnos y la creación de un ambiente apacible en el que trabajar con agrado, por un lado, con los compañeros, facilitando el trabajo colaborativo y también desarrollando su propia autonomía. Esto además promueve el debate con el alumno sobre su la fórmula docente en la que van a participar y le hace responsable de su propio proceso de aprendizaje.

Todo ello sumado a las posibilidades de internacionalización que ofrecemos al alumno brindándole la oportunidad de acercarle a otras descripciones y definiciones de conceptos elaboradas por expertos angloparlantes, aporta al alumno una riqueza lingüística, cognitiva y cultural que impulsa a todo tipo de profesores a considerar la posibilidad de incorporar a su docencia un enfoque didáctico moderno, efectivo y necesario.

## Referencias

Contero, C. (2016). "El valor del elemento lúdico en la enseñanza AICLE universitaria". En Díez Mediavilla, A., *et al.* (ed.). *Aprendizajes plurilingües y literarios. Nuevos enfoques didácticos*. Alacant: Publicacions de la Universitat d'Alacant. ISBN 978-84-16724-30-7 (p. 85-91).

- (2017). *Técnicas Didácticas y Metodológicas para el Perfeccionamiento de la Gestión del Aprendizaje del Profesor AICLE en la Enseñanza Superior*. Tesis Doctoral. Cadiz: Universidad de Cadiz.
- Coyle, D. (2002). "Relevance of CLIL to the European Commission's Language Learning Objectives" in Marsh, D (eds.) *CLIL/EMILE European Dimension: Actions, Trends and Foresight Potential*. European Commission.
- Haidl A.W. (1993) "La 'Teoría de la Relevancia' y los procesos de adquisición en la enseñanza de idiomas extranjeros". *Pragmalingüística*. Vol 1 (p. 367-98).
- Marsh, D. (1994). *Bilingual Education & Content and Language Integrated Learning*. International Association for Cross-cultural Communication, Language Teaching in the Member States of the European Union (Lingua) University of Sorbonne. Paris.
- Papaja, K. (2014) *Focus on CLIL. A qualitative evaluation of Content and Language Integrated Learning (CLIL) in Secondary Education*. UK: Cambridge Scholars.
- Vygotsky, L.S. (1998) "The development of thinking and concept formation in adolescence" en R.W. Rieber (ed.) *The collected works of L. S. Vygotsky*. Vol. 5: *Child psychology*. New York: Plenum Press.
- Zayas, F. y Contero, C. (2012). "Tutorización de profesores AICLE en la Universidad: una propuesta para enfrentarse al cambio", *TR/CLIL: II International Round Table on CLIL Programmes*, Universitat Autònoma de Barcelona (p.306-309).

## **NUEVO ORDEN POLÍTICO Y ECONÓMICO DEL SIGLO XXI: HERRAMIENTAS PARA UNA MIRADA PROSPECTIVA**

**Lic. Raúl Volker**

### **Resumen:**

Cuando cae un orden internacional, no surge uno nuevo en forma automática dado que comienza un complejo proceso para que nuevas alternativas se establezcan y se consoliden.

Pensar en un Nuevo Orden Mundial, nos permite realizar un abordaje acerca de las dimensiones que configuran lo nuevo desde lo económico, lo político, lo estratégico y lo tecnológico, redimensionadas a través de las tendencias que recorrerán las próximas décadas como el terrorismo, el narcotráfico, el recalentamiento global, las inmigraciones masivas, las aglomeraciones urbanas, la marcha del capitalismo, los recursos energéticos, etc.

Estos elementos son recorridos con el fin de acercar elementos para el análisis del futuro del mundo en que vivimos, bajo qué condiciones y hacia dónde dirigir la mirada. Quién o quiénes imponen las condiciones y cuáles son las alternativas o posibilidades que ofrece la globalización para regiones como América Latina o para países como Argentina, en un mundo con un presente de liderazgos inciertos como el de los estados Unidos, la Unión Europea, la creciente incumbencia China, el oportunismo Ruso, etc.

Deben resolverse temas que están vinculados a las relaciones entre los Estados, entre estos y otros actores internacionales, como los organismos internacionales, las empresas multinacionales, los actores transnacionales, las organizaciones no gubernamentales, y acerca de cómo lograr la paz en un mundo amenazado por los flagelos sociales como el hambre, el narcotráfico y los fundamentalismos.

### **Palabras claves:**

Nuevo orden mundial, Globalización, demografía, recursos energéticos, Narcotráfico, Nuevas Tecnologías, EE.UU., China, Sudamérica, Organizaciones Internacionales, Organizaciones no gubernamentales, UE, fundamentalismos, terrorismo, futuro del capitalismo.

### **Introducción**

Mi intención al abordar la temática del nuevo orden político y económico global en clave prospectiva para el 2030, es realizar un acercamiento a las herramientas con las que se puede abordar el abanico de las posibilidades inciertas que nos ofrece lo que aún no sucedió.

En este sentido, decidí realizar la actividad en tres partes en las cuales podría cumplir sendas tareas: esbozar las herramientas del análisis del poder global, hacer una breve descripción del escenario coyuntural y una tercera parte acerca del análisis prospectivo de los escenarios futuros.

Esa primera parte nos introduce en lo estatal, un esquema donde prevalece la centralización y la capacidad "suprema" de establecer reglas. En cambio a nivel mundial, la regla es la defensa soberana. Entonces, en la comunidad mundial se dan características de ordenamiento y de "gobierno" distintas. Los Estados no admiten la imposición de reglas por órganos supraestatales y acuerdan entre ellos desde una concepción y posición de defensa soberana; aún en los casos en que la soberanía es más un espejismo o una ilusión que una realidad.

De igual manera se realiza un acercamiento a la idea de lo que es el poder y los ejes que lo sustentan ya sea lo económico, lo estratégico, lo político y lo tecnológico y de cómo estos factores del poder global pueden llevar a un país a ser hegemónico o compartir el poder global con otros actores sustantivos.

En una segunda parte señalo los fundamentos del concepto de Orden Mundial, y realizo una exhortación dirigida en forma de pregunta acerca de ¿Quién es el hegemón? En clara alusión a los

Estados Unidos y si éste, erigido alguna vez como gendarme del mundo, hoy ya en esta coyuntura está en posición de ejercer dicho rol. Asimismo señalo los aconteceres de potencias como China, La unión Europea y la India puestas jugar en el escenario globalizante actual y sus perspectivas futuras.

Una tercera parte nos acerca una prospectiva con el horizonte puesto en el año 2030 y estableciendo seis tendencias en lo comercial, lo económico, en lo decisional del mundo empresario, algunos aspectos del sinfín de posibilidades tecnológicas, acerca de los posibles escenarios políticos y acerca de los posibles hipótesis de conflictos bélicos.

## Primera parte

### Propuesta para el abordaje del sistema de relacionamiento internacional

Para pensar en un esquema relacional en forma más agregada, se lo puede abordar como una concepción dinámica en la necesidad de realizarse un escenario relacional que le da razón de ser en la polaridad del sistema en el ejercicio de la búsqueda de un poder global.

La evolución de la cultura, de las civilizaciones y el desarrollo tecnológico en aspectos comunicacionales, ubicuidad de opiniones, y la convergencia tecnológica, han hecho que se viera todo de manera más compleja, y que en un sentido más amplio del análisis, se puede conceptualizar esos escenarios desde una concepción multidimensional y con la espacialidad que se merece, configurando un “tetraedro estratégico” como herramienta de invención situacional cuyos vértices están conformados por:

- Un eje económico,
- Un eje de lo político,
- Una situación estratégica, y
- Un eje de tecnológico que se genera en el microcosmos en el que se desarrolla la acción.

1) El eje económico, que tiene “poder material propio”, otorgado por las “finanzas”, el “comercio”, la “industria” y la capacidad “científica y tecnológica”, además de las estrategias que se desarrollen y las alianzas que realicen para fortalecer la capacidad de desempeño.

2) El eje político, que tiene el poder de la “influencia” pero no tiene poder material propio. Para obtener poder material y llevar a cabo sus objetivos, debe “vincularse” con alguno de los otros ejes. También es el que establece los valores y creencias, las pautas de justicia, y de equilibrio en el sistema. El sistema de alianzas, tiene que ver con los valores, las ideologías o los intereses.

3) El eje estratégico-militar que también tiene poder material propio, dado por las “armas”, los “ejércitos”, las “estrategias” que se desarrollen y las “alianzas” que realicen para fortalecer la capacidad de desempeño.

3) Por último el eje de lo tecnológico, el conocimiento y el desarrollo “científico y tecnológico”, es el que genera los cambios en los ejes anteriores, produciendo la evolución y el desarrollo.

No obstante ello, la particularidad del eje político, es que se trata de un eje planificador, siendo la inteligencia del sistema por lo cual se constituye en el eje que establece las reglas, el orden, y las pautas bajo las que se manejarán los miembros del sistema hegemonizado por ese poder global.



En este sentido, completando esta configuración espacial, equidistante de cada vértice, a modo de encuentro de las mediatrices que parten de cada elemento que compone ésta geometría, se concentra la

figura de “La polaridad que ejerce dicho centro de poder” como centro y sujeto fundamental de la configuración del escenario mundial.

Estos elementos que se comprometen en esa polaridad pueden determinar variadas configuraciones espaciales según la importancia o la distancia que se genere entre estos elementos que ocupan esos vértices, y precisamente de estas distancias resulta la calidad del escenario en cuestión.

Esto permite observar las distintas dimensiones de una misma realidad, según el punto de observación desde el cual uno lo aborde, es decir, podemos mirarlo desde la cara o faz que conforman:

- Lo político, lo económico y lo estratégico,
- Lo político, lo tecnológico y lo económico,
- Lo político, lo tecnológico y lo estratégico, y
- Lo económico, lo estratégico y lo tecnológico hacia el polo de poder.

En el sistema internacional que emerge de la resultante del proceso de “polarización” que se viene dando, el eje que está configurando el poder, pasa por el control de los procesos científico tecnológicos. No cabe duda que la materia prima más importante hacia el futuro es el conocimiento. El conocimiento es el factor más importante, tomando mayor relevancia aún, que las materias primas para la obtención de los productos industriales. Cuando se habla de conocimiento estamos pensando en el conocimiento pragmático y aplicado hacia la gestión los procesos.

Estos cuatro grandes ejes o pilares de las relaciones mundiales, se encuentran interrelacionados permanentemente, pero atendiendo a formas de vinculación distintas, las que determinarán el tipo de orden que imperará y el tipo de funcionalidad del sistema

Estas formas de vinculación dependen del “eje” en el que predomine el proceso de configuración de poder básico que culminará en la conformación del sistema y del orden.

- En el eje Económico las variables involucradas son: El comercio, Las finanzas, La industria y el futuro del capitalismo
- En el eje Político las variables son: La justicia, El ordenamiento jurídico, Los equilibrios y las alianzas estratégicas
- En el eje estratégico las variables son: Las alianzas para la cooperación militar, Los ejércitos, La carrera armamentista y la estrategia militar
- En el eje tecnológico las variables son: La ciencia y la técnica, Los descubrimientos científicos, I + D y el Know How.

Por lo cual, en el sistema relacional internacional, el poder es la “variable crítica” como atributo fundamental para la configuración y consolidación del régimen y del orden que dependen de la estructura del sistema entre los países y de cómo son sus relaciones con el poder global.

Ese sistema mundial es el conjunto de actores como los Estados, las empresas transnacionales, empresas multinacionales, organismos internacionales, ONG's, etc., que se interrelacionan y se condicionan mutuamente con el fin de establecer alianzas o lograr sus intereses haciendo uso del poder, por lo cual se van estableciendo bloques de polaridad hacia los cuales se identifican los distintos países

El sistema mundial, dependiendo de la cantidad de “conductores” o actores polares, puede ser “bipolar” como el que hemos vivido entre 1945/47 y 1985/89/91 liderado o conducido por EUA en el Bloque Occidental y la URSS en el Bloque Oriental; “multipolar” como el que hubo entre 1815 y 1914, liderado por Inglaterra, Francia, el Imperio Austro-Húngaro, Prusia y Rusia; o “unipolar” cuyo orden resultante es “imperial”, como muchos de los imperios que hemos conocido en la historia de las relaciones mundiales. (Pedraza, 1998).

Los actores que confluyen hacia el esquema participativo del poder global decididos a ocupar un lugar preponderante, en realidad son los que tienen capacidad de establecer las reglas del juego y modificarlas en su propio beneficio. En este mismo esquema, el resto de los países son funcionales a este sistema según un patrón funcional de relaciones intra- sistema, llegando a reconocerse como un simple peón en ese ajedrez y, en la medida en que no alcance una capacidad para modificar su status, quedará subordinada a las decisiones e intereses del actor que ocupa el ápice estratégico de ese sistema de países.

Desde lo pragmático podemos afirmar que no existen alianzas entre países desiguales y si esto sucede, se manifiestan las asimetrías; pero también se puede decir, que las alianzas se deben a ciertas afinidades comunes entre los actores que se reúnen.

Pero de todos modos, el poder es la variable crítica que se constituye en el factor instrumental indispensable para el logro de los objetivos. Sin el poder, o un paliativo, como por ejemplo las alianzas que logren agregar ventajas competitivas, o las estrategias que logren a ese país ocupar una posición de preferencia en el esquema del poder global.

Los actores polares, es decir aquellos que ocupan un lugar preponderante en ese esquema de poder global, suelen ser desconfiados en relación a las conductas independientes de los demás actores del escenario de injerencia donde ejerce su hegemonía. Esta desconfianza tiene su raíz en la incertidumbre acerca de que alguno de sus países hegemonizados intente poner en tela de juicio sus intereses de seguridad, favoreciendo el avance del "otro actor polar" sobre su bloque.

El factor central que los diferencia es que, en el bipolarismo, la ideología es el "factor catalizador" del sistema de relaciones, debido a que no hay "consenso global ideológico", sino "ideologías en pugna". En otros términos, todo se explica a partir de la ideología que sostiene cada cabeza de bloque. "O estás conmigo, o estás contra mí. (Pedraza, 1998).

Por otro lado, en un esquema donde la configuración del poder global es de naturaleza multipolar, el relacionamiento entre los actores polares será más de competencia que de búsqueda del sistema, como para resistirse frente a las aspiraciones de los polares.

Un sistema relacional entre países donde las manifestaciones del poder global tienen un esquema multipolar, dista mucho del comportamiento de los mismos países si estuviesen en una configuración del poder global en un esquema bipolar, dando al tipo de relaciones una característica Polo- Polo ni a la de éstos con los miembros hegemonizados/hegemonizables.

(...) con vistas al futuro orden, tal como se perfila en sus tendencias; las posibilidades de los países "periféricos", como los latinoamericanos, son mucho mayores que durante el período del sistema bipolar; por lo que sería necio el buscar "cristalizar" el vínculo de dependencia con un actor polar - léase EUA, que debe resolver primero (y eso hará) sus problemas-, cuando lo que se puede hacer es tener vínculos dependientes diversos, con vistas a procurar una mayor autonomía, en el mediano o largo plazo -a diferencia del sistema bipolar, en el que o se está de un lado o del otro de la pugna ideológica-. (Pedraza, 1998)

Dependiendo del tipo de vínculos que se establezcan desde el eje político, será la impronta desde la cual se establecerán las relaciones con los actores hegemonizados. Si se les da la impronta desde el eje estratégico-militar, se formularán bloques de países configurados desde la problemática de la seguridad, si la búsqueda relacional tiene que ver con el eje de lo económico, serán configuraciones desde lo comercial y de los sistemas de integración, mientras que si se expresa el eje de lo tecnológico, lo vincular tendrá la impronta de la cooperación tecnológico- científica e industrial.

### **Polos y satélites que configuran el poder global**

Los países que ocupan una posición privilegiada en el poder global, constituyéndose en polos de influencia van describiendo una configuración espacial que sirve como esquema de análisis prospectivo del juego de polaridades y hegemonías globales. En un contexto donde el poder global se asume en un formato de multipolaridad, hay que entender que intervienen actores no estatales y que, además, en algunos casos la importancia de estos es mayor que la de los Estados mismos. Pero aún en un contexto de multipolaridades, se podría esperar de aquellos Estados que tienen vocación hegemónica, que sean determinantes y asuman un papel protagónico en la conformación del orden mundial futuro. Estos países que se asumen como actores principales o relevantes en ese concierto de relacional, son los llamados hegemones.

Por otro lado, como contrapartida del sistema que configura un poder global ejercido por los actores polares, están los actores satelitales que aun teniendo una fuerza considerable para ser tenidos en cuenta en la escena internacional, no adquirirán la condición de "polo", tal como se ha definido anteriormente. Por ejemplo, hoy como satélites deberíamos considerar a la Unión Europea, Rusia y los países islámicos.



### Equilibrio de poder y estructura global

El equilibrio del sistema se alcanza cuando se manifiestan las polaridades de los hegemonos que detentan el poder global. Ese proceso por el cual llegan a la polarización del poder global, tiene el objeto de eliminar la incertidumbre y determinar las potencialidades reales de cada uno de los protagonistas polares y la de sus actores hegemónicos; ya ninguno podrá sacar más ventajas que las que sacó al resto ni podrá impedir que los otros saquen más ventajas que las que sacaron.

Hacia dentro de cada una de las áreas hegemónicas, los relacionamiento y las conductas de los hegemonos en relación a los miembros de sus ámbitos respectivos, será de prevención o sanción ante cualquier posibilidad de que se transformen en generadores de inseguridad para sus intereses como conductores del bloque que estructura el poder global.

Estas situaciones de equilibrio son de configuraciones diferentes, según se trata de:

a) Un sistema bipolar; ya que predominará, muy probablemente, la pugna por la supremacía entre los dos actores polares, justificando esta pugna ideológicamente, y cuyo equilibrio resultante se basará en el temor a que la destrucción del otro implique la mutua destrucción.

b) Un sistema multipolar; predominará la política del balance donde todos intentarán sacar un máximo de ventaja por sobre el resto, pero atentos a que la garantía de todos radica en el mantenimiento del equilibrio.

(...) El equilibrio de poder en su forma más simple, funciona de la siguiente manera: en un mundo anárquico de Estados-naciones, cada protagonista busca maximizar su seguridad a través del incremento del poder. En esta "competencia", el anhelo de seguridad se expresa principalmente en la búsqueda de maximización del poder propio más el de los aliados que favorezcan a esta maximización.

La seguridad de todos, los que se encuentran en el "tope" del sistema, se obtiene si ninguna de las naciones alcanza preponderancia por sobre las otras. Cada vez que el equilibrio peligre, los sistemas de "contralanza" operarán para restablecerlo.

Si un actor o grupo de actores no polares -alianza maximizadora- intenta modificar el status quo para mejorar su inserción, buscando un equilibrio con los dominantes, lo que ocurre -en la medida del éxito- es que se "rompe" el equilibrio vigente modificándose la estructura." (Pedraza, 1998) .

El poder que pueden ejercer los actores menores mediante coaliciones para intentar modificar la estructura imperante, son contrarrestadas por las contra- estrategias del hegemon que siempre intentará disolver las coaliciones romper las intenciones aliancistas.

Por ejemplo en la actualidad, por un lado tenemos a una Unión Europea que luego de 50 años de equilibrio de esfuerzos y dificultades con estrategias de largo plazo frente a los EEUU para alcanzar el status integrativo de unión Económica, consolidando el paso hacia la moneda única; hoy se enfrenta a los desequilibrios del Brexit y una oleada secesionista.

Pero en términos de la "estructura global", un actor hegemon tiene la herramienta conocida como la "ley de vasos comunicantes", con lo cual los actores poderosos pueden realizar la apuesta de que siempre se llegará a un nivel común.

Los actores polares que tienen diferente grado de poder en distintos segmentos del esquema relacional del poder global, operarán para recuperar ventajas en aquellos segmentos en los que carezcan de ventajas comparativas o en los que se encuentren perjudicados, tratando de ejercer presiones a través de otros segmentos en los que sí tengan ciertas ventajas y que generen costos altos a quienes los perjudican, para modificar el status existente. Esta estrategia incremental y situacional de mediano plazo, hace que opere casi naturalmente la "ley de vasos comunicantes", ya que se tiende a un equilibrio usando el poder de un segmento, para mejorar la situación en otro. Esto opera claramente a favor del mantenimiento del equilibrio de poder por parte del país hegemon.

Por ejemplo, EUA bloquea comercialmente a muchos países, o ejerce presiones de diferente tipo, para conseguir de sus gobiernos determinadas políticas, tocándolos en los puntos donde son débiles.

De esta manera, el poder puede recibir impactos, no en la "globalidad", sino en alguno de los segmentos. Por lo tanto, los cambios en la "estructura de ese segmento" no necesariamente modificarán el poder "global", pero sí lo afectarán.

(...) Los Estados que son fuertes, lo son en las principales áreas temáticas. Y en aquellos casos en que, como el de la energía, se muestran débiles, tratan de paliarlos a través de la capacidad en otras áreas, v. gr.: la científico-tecnológica, como para desarrollar tecnologías alternativas y resolver las situaciones de desventaja y vulnerabilidad.

Esto no es así en el caso de los países que no son fuertes, precisamente porque no controlan las áreas más importantes; por lo que el equilibrio en los vasos comunicantes termina “fluyendo” en el sentido del poder global. (Pedraza, 1998).

Esto quiere decir que cuanto mayor es la cantidad de actores con capacidad de influir en el sistema del poder global, más difuso es el poder y más repartida la hegemonía, y cuanto menor es la cantidad de actores en el esquema, mayor concentración y posibilidad de mando con posibilidades ciertas de ejercer algún control; Por lo tanto, el equilibrio hegemónico será reemplazado por la difusión de poder que tiende a un equilibrio más real, en cuanto al reparto de la influencia en la toma de decisiones globales.

Las organizaciones internacionales se constituyen como un útil instrumento para el Estado hegemónico, porque pueden contribuir a disimular su dominación. Como el respaldo de las organizaciones internacionales puede dar legitimidad, esas organizaciones pueden ser un útil instrumento político para el Estado hegemónico que goza del control de hecho pero no de derecho.

### El eje político en el orden internacional

El orden mundial no es ambiental en forma global pero si hacia dentro de cada uno de los bloques; ya que se pugna por la imposición de una concepción de orden u otro según los actores polares.

En todos los casos, la ley internacional es respaldada por el poder, pero no funciona como lo hace el poder de policía a nivel estatal, ya que en lo internacional, los más poderosos, que son los rectores del sistema, no están subordinados a esa ley internacional.

Hay dos aspectos a considerar en este caso:

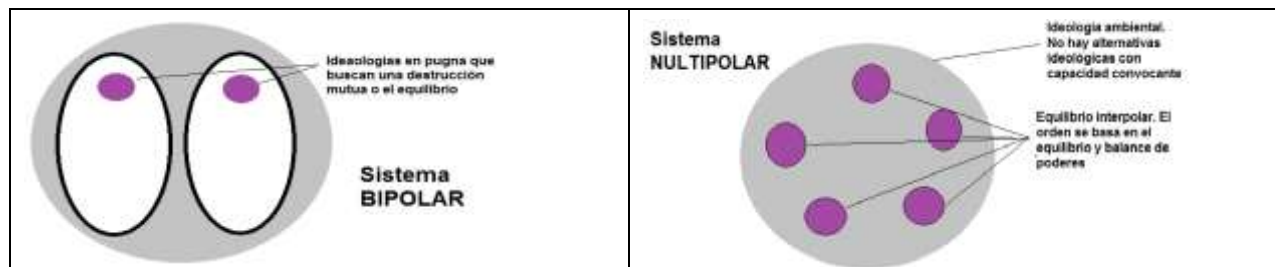
- 1) La lucha internacional por el establecimiento del orden no se dirime en lo jurídico pero sí, trata de mantener un status aceptable, mientras se configura el nuevo orden. En última instancia, sufrirá modificaciones radicales una vez instalado y cristalizado el nuevo orden.
- 2) En la lucha internacional por el mantenimiento del orden hay que considerar qué características tiene el sistema internacional, cuál es el régimen y cuál el orden imperante.

El sistema puede ser unipolar, con un orden “imperial”; bipolar con un orden basado en la pugna por la primacía entre ideologías; o multipolar, con un orden basado en el equilibrio y balance de poderes.

En el sistema unipolar, la ley es la del “imperio”. En el bipolar, es importante considerar que generalmente la variable ideológica, es un “factor catalizador” de las relaciones en este tipo de sistema, por lo tanto, la lucha por el mantenimiento del orden se vuelve compleja. Desde ya, la “seguridad” es el factor privilegiado por los actores en pugna, que a su vez manejan la “ley internacional”, pero según sus propios intereses en pugna. (Pedraza, 1998).

En sostenimiento de un sistema multipolar no hay un predominio de lo dialógico y los conflictos no son por una pugna en la búsqueda del ejercicio de la hegemonía global, sino por obtener ventajas comparativas dentro del marco de un equilibrio y balance de poderes, pero atendiendo a factores económico tecnológicos, que son los que concurren principalmente toda vez que debe dirimirse una pugna ideológica.

De esta manera, el ejercicio del poder según los sistemas que configuran el poder global, se pueden observar en el siguiente esquema:



## Segunda parte

### Encuadre para un análisis de la coyuntura

Los antecedentes de querer lograr un “orden Mundial” los encontramos en los acuerdos alcanzados por las potencias europeas en la paz de Westfalia de 1648, así como los procesos históricos que los precedieron, con el fin de comprender cuáles fueron las principales causas que permitieron el surgimiento de un nuevo orden internacional en el que todo el protagonismo recaería en los Estados; pero ya en siglo XX, la idea de un “nuevo orden mundial” es llevada adelante por primera vez por el presidente Woodrow Wilson luego de la Primera Guerra Mundial, quien una voluntad real de transformar la manera en que los Estados manejan sus relaciones exteriores.

Un nuevo orden debería lograr una mejor cooperación internacional bajo los preceptos de un sistema de seguridad colectiva articulado en lo que se llamo la Sociedad de las Naciones; y además, ese nuevo orden se constituiría en una fuente de legitimidad política, para los Estados, que no se basaría en su grado de potencia sino en la fuerza de su identidad nacional y el valor moral de los regímenes vigentes. Es decir, este nuevo orden mundial que ahora estaría definido según normas en un sistema cooperativo e igualitario y no tan competitivo y jerárquico.

El Orden Mundial no se trata de una entidad monolítica ni de una consecuencia de las habilidades políticas, sino de un instrumento histórico y cultural modelado por el carácter y la experiencia de pueblos específicos. Es un descendiente del sistema Westfaliano desarrollado en el S. XVII en Europa como respuesta a la violencia brutal de la Guerra de los Treinta Años. (Kissinger, Reflexiones sobre el carácter de los países y el curso de la Historia).

Después de 1945 Roosevelt y Stalin, cada uno por su lado, también desean restablecer un nuevo orden geopolítico, pero para ellos ya no se trata de proyectos que tienen que ver con la visión normativa de Wilson.

Ese nuevo orden mundial aparece efectivamente luego de la Segunda Guerra Mundial pero, a pesar del establecimiento de la ONU y del sistema de Bretton Woods, éste se caracteriza por la confrontación ideológica, política y económica entre las dos potencias: EEUU y la URSS, confrontación que conocimos como Guerra Fría.

Esta “Guerra psicológica” alcanza su fin formal en 1991, cuando nuevos cambios geopolíticos sacudirían El mundo cuando el concepto de nuevo orden mundial reaparece allí cuando Mijail Gorbachov relanza la idea en un discurso pronunciado el 7 de diciembre de 1988 ante la Asamblea de la ONU, con algunas propuestas que transformarían la competencia entre los dos bloques en un sistema mucho más homogéneo y cooperativo. Este discurso, de alguna manera anuncia la globalización y la necesidad de institucionalizar la gobernanza de las interdependencias. Esta postura de Gorbachov está ideológicamente mucho más cerca del pensamiento wilsoniano que del de Lenin o Stalin.

Luego, el “nuevo orden mundial” de Bush fue una justificación de la política norteamericana en Medio Oriente y luego de Clinton, con Bush hijo, se pretende instaurar abiertamente el unilateralismo autoritario de Estados Unidos, proyectando su superpotencia en el exterior, comenzando por Medio Oriente. A partir de ahí, a mediados de los 2000, y con la caída de las Torres gemelas en Septiembre de 2001, podría decirse que la idea de un nuevo orden mundial ha pasado a la historia por el fracaso de la política.

El equilibrio entre legitimidad y poder es extremadamente complejo; cuanto más pequeña sea el área geográfica a que afecta y más coherentes sus convicciones culturales, más fácil será obtener un consenso factible. Pero el mundo moderno necesita un orden mundial global. Es probable que un conjunto de entidades no relacionadas entre sí por su historia o sus valores (excepto superficialmente), que se autodefinen en esencia por el límite de sus capacidades, no generen orden, sino conflicto. (Kissinger, Reflexiones sobre el carácter de los países y el curso de la Historia).

Durante la Guerra fría, y especialmente en su segunda etapa entre 1960 y 1990, Europa fue el frente de batalla en la lucha bipolar entre Estados Unidos y la Unión Soviética; pero eso constituyó un objetivo crucial de la política exterior norteamericana. Pero tras el fin del bloque Soviético, y especialmente con los atentados terroristas del 11 de Septiembre, Washington paso a centrar su atención en lo que sus líderes denominaban “amenazas globales. Una pronunciada divisoria de aguas separa a una Europa que reivindica el imperio de las instituciones internacionales, de unos Estados Unidos que rechazan cualquier restricción a su poder. (Rapoport, 2002).

De esta manera, cuando ha desaparecido un orden, no es posible la emergencia de uno nuevo en forma inmediata y automática ya que es necesario un complejo proceso que requiere de bastante tiempo, para que nazca un nuevo orden y se consolide.

El 11 de Septiembre no constituyó el inicio de una nueva era en las relaciones internacionales como se presagiaba, ni se produjeron cambios significativos en la distribución del poder en el mundo (...). Pero tampoco surgió de esos hechos un nuevo eje duradero de alianzas internacionales. Se afianzaron, sí, las tendencias hegemónicas de la superpotencia norteamericana, volcadas aun más hacia estrategias de acción unilateral basada en su poderío militar. (Rapoport, 2002).

(...) Cuando los atentados terroristas del 11 de septiembre de 2001 dieron a la administración Bush la oportunidad de poner la idea en práctica, el resultado estuvo muy lejos de las expectativas. La ideología de la supremacía norteamericana halló su expresión en la doctrina Bush tal como se manifestaba en el Informe de Seguridad Nacional de 2002. Sus dos principales tesis eran que Estados Unidos debe mantener una superioridad militar absoluta en cualquier parte del mundo y que tiene derecho a emprender acciones militares preventivas. En el momento en que se promulgo dicha doctrina Estados Unidos se hallaba, de hecho, en posición de proyectar una fuerza aplastante en cualquier parte del planeta. Sin embargo, al emprender una guerra preventiva contra Irak perdió dicha posición. (Soros, 2007).

Durante todo el tiempo que transcurre entre la decadencia de un orden y la emergencia de uno nuevo, deben resolverse una gran cantidad de temas, no en términos institucionales de derecho, sino en los hechos, que están vinculados a las relaciones entre los Estados, y otros actores internacionales, como los organismos internacionales, las empresas multinacionales, los actores transnacionales, las organizaciones no gubernamentales (ONG's) que muchas veces son actores transnacionales dedicadas a problemas de derechos humanos, o protección del medio ambiente, ecología y calidad de vida; etc., que tienen mucha incidencia sobre las futuras reglas del juego, ya que los procesos industriales, por ejemplo deberán atender al cuidado y protección del medio ambiente, así como los regímenes políticos deberán tener en especial consideración el respeto a los derechos humanos o a las empresas multinacionales, que tienen gran incidencia sobre los procesos industriales, la comercialización y el desarrollo científico- tecnológico.

En este contexto, la banca privada transnacionalizada, la principal acreedora de la deuda del mundo subdesarrollado y también del desarrollado, junto a los fondos de capital, los mercados de capital y las calificadoras de riesgo de capital, tienen la mayor injerencia al momento de establecer reglas de juego.

Emerge de un nuevo factor que otorgan un poder extraordinario a quien las controla: las comunicaciones. Un ejemplo más contundente se dio cuando el mundo fue puesto en “cadena” a través del circuito televisivo de la CNN, durante el gobierno norteamericano de Bush, quien comunicó que iba a invadir Irak. La directiva de la CNN, como actor transnacional llevo a ver guerra en directo, en cualquier parte del mundo.

Otro ejemplo lo constituyen Las Manifestaciones del mundo árabe de 2010-2013, conocidas como la Primavera Árabe, correspondieron a una serie de manifestaciones populares en clamor de la democracia y los derechos sociales organizada por la población árabe convocadas a través de las redes sociales. Además, cualquier evento inmediatamente repercute en el mercado bursátil mundial.

El factor comunicacional se constituye en un actor gravitante con las redes sociales, y la potencia de Internet dado que al instante todos sabemos todo lo que hay que saber y podemos estar enterados de lo que sucede. Las comunicaciones han generado un proceso de “globalización” de la política y de la economía, generado por la inmediatez de la información.

Esta globalización, tiene como característica determinante la cantidad de actores que intervienen en las relaciones mundiales y la permanente pugna por imponer el orden, pero lo paradójico es que

difícilmente se puede hablar de la existencia de un orden. Lo que verdaderamente preocupa es que, aunque haya algunas reglas mínimas, no son suficientes, o los parámetros son demasiado amplios como para ser confiables.

La actual forma de globalización se ha traducido en un orden mundial desequilibrado. El desarrollo de las instituciones internacionales no ha estado a la altura del crecimiento de los mercados financieros globales. Los movimientos de capital privado han superado con mucho las facilidades del Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial. Los países en desarrollo rivalizan por atraer capital, pero los ahorros globales están siendo absorbidos por la financiación del excesivo consumo de Estados Unidos (....)

(...) No solo el poder y la influencia estadounidense han sufrido un serio revés, sino que el orden mundial se ha descompuesto. En un mundo de estados soberanos, la falta de una potencia dominante que tenga presentes los intereses comunes de la humanidad genera inestabilidad y conflicto. (Soros, 2007).

De esta manera, luego del fracaso de la política llevada a cabo por la Casa Blanca con Bush hijo, aparece el concepto de la multipolaridad en para configurar el esquema del poder global. Pero para enriquecer el concepto, podemos decir que la multipolaridad puede tener otras acepciones dado que podría referirse a los polos desde los que un estado concentra su poder, como el político, el militar, el cultural, etc. Aunque también podríamos referirnos a los focos de poder o influencia que proyectan los actores del orden mundial ya sean Estados o no.

(...) El fin de la Guerra Fría y del sistema bipolar de las superpotencias devino en la emergencia de una estructura mundial multicéntrica. (...)

Los Estados Unidos constituyen hoy la única superpotencia global (económica, política, militar). Sin embargo tras la profunda crisis de 1971 no han podido volver a detentar el grado de predominio que poseían en los años cincuenta y sesenta, y se ven precisados a recurrir cada vez más a su incuestionable superioridad militar para compensar los desafíos que en el campo económico, financiero y científico tecnológico les planteaban las potencias competidoras. (Rapoport, 2002).

A mediados de la década de 2000, cuando los mercados emergentes estaban creciendo a una velocidad vertiginosa, la brecha que separaba a los países industriales y las economías en desarrollo comenzaron a cerrarse en el contexto de una liberalización de la economía. Pero ese período ha terminado y los países emergentes<sup>1</sup> ya no están creciendo tan rápidamente como en la década anterior de “tasas chinas”, sobre todo en comparación con las economías desarrolladas.

### **¿Quién es el hegemon?**

Para analizar el concepto de país o región hegemon dentro de un sistema internacional de carácter unipolar, deberíamos centrarnos en las capacidades de estructurar y mantener el poder a través de diferentes cualidades; entre las más importantes se pueden destacar el poder militar o la superioridad como actor económico por sobre los demás Estados.

Sin embargo, existen otros factores que delimitan el liderazgo de un hegemon, como es el caso de la legitimidad. Una vez alcanzada la hegemonía, el Estado dominante busca mantenerla y expandirla con el objetivo de mantener el status quo imperante. Para esto, el hegemon tiene que obtener la legitimidad de su posición mediante un conjunto de acciones que motiven la aceptación de otros Estados. Vemos así que EE.UU. posee los elementos necesarios para continuar siendo un hegemon en este siglo.

Su poderío militar es inigualable, aunque sus gasto de defensa ascienden a más de 600.000 millones de u\$s, mientras que China gasta aproximadamente 200.000 millones de u\$s, lo que lo constituye sin lugar a dudas en una superpotencia militar.

Desde lo energético, se encuentra en una situación de privilegio con una economía que está volviendo a tener saldos positivos; su PBI asciende a los 16,8 billones de u\$s contra 9,2 billones para de u\$s para China, pero hay que reconocer que el crecimiento de china, en esos momentos era un fenómeno poco usual (crecimiento del PBI del 7%).

---

<sup>1</sup> Los llamados BRICS, sigla que adopta a principios de los 2000, el agregado de países emergentes Brasil, Rusia, India, China y Sudáfrica.

“Por asombrosamente proproductivo que se halla demostrado el capitalismo de mercado, su talon de Aquiles es una creciente percepción de que sus recompensas, cada vez mas sesgadas a favor de los cualificados, no se distribuyen con justicia. El capitalismo de mercado a escala global sigue exigiendo habilidades cada vez mayores a medida que una nueva tecnología se sube a hombros de otra. Dado que la inteligencia humana en bruto probablemente no es mayor en la actualidad que en la antigua Grecia, nuestro avance dependerá de las contribuciones al inmenso legado de conocimiento humano acumulado a lo largo de las generaciones.

Un sistema educativo estadounidense de primaria y secundaria disfuncional ha fracasado en la tarea de preparar a nuestros estudiantes lo bastante rápido para prevenir una escasez de trabajadores cualificados y una exeso de menos preparados, lo que ha ensanchado la brecha salarial entre ambos grupos. A menos que el sistema educativo estadounidense pueda elevar los niveles de cualificación con la rapidez que exige la tecnología, los trabajadores cualificados seguirán ganando mayores aumentos salariales, que conducirán a extremos cada vez mas perturbadores de concentración de la renta. “(Greenspan, 2007)

## **China**

A partir 1978 China tuvo un crecimiento notable, lo cual le ha permitido escalar peldaños de liderazgo internacional a una velocidad que preocupa a los Estados Unidos. Con una política de reformas institucionales, con el establecimiento de redes de influencia a escala global y un sostenido crecimiento económico han hecho que el país se haya convertido en un país gravitante en el escenario del poder global, aunque éste vertiginoso crecimiento, ahora ha comenzado a desacelerarse. La desaceleración llevó al gobierno central chino a impulsar una economía liderada por el consumo y los servicios, en lugar de un modelo centrado en las exportaciones y la inversión.

Este menor crecimiento para una Nación que esta observada como el motor de la economía global, es una preocupación importante para los inversores de todo el mundo.

No obstante ese menor crecimiento, fortalece con la posición destacada de China en Naciones Unidas, como miembro del Consejo de Seguridad con derecho de veto y copartícipe con el envío de tropas en las misiones internacionales de los cascos azules, lo que ayuda a aumentar su presencia exterior.

China además es un país de gran peso demográfico, pero que irá reduciendo su población paulatinamente en este Siglo; lo cual sin duda redundará en un aumento de la renta per cápita y, por tanto, de las clases medias.

Su relativa vulnerabilidad energética le obligará a tener una mayor presencia en Oriente Medio, Asia Central, Latino América y África, donde está ganando influencia y prestigio, y se acerca a Rusia, quien posiblemente trate de explotar su excedentaria producción energética en los mercados chino e indio.

China de alguna manera continuará explotando esta privilegiada situación económica tratando de seguir aumentando su influencia como hegemón, pero sin presentar un enfrentamiento directo con los EE.UU.

Muchas amenazas podrían provocar nuestra caída. El cambio climático es la más obvia, y no hay una solución clara que sea políticamente factible (....) Las guerras no han cesado la política peligrosa esta por doquier. Imaginemos la convulsión que podría consumir a los líderes chinos cuando el crecimiento económico de su país se detenga, como sugiere la historia que ocurrirá. Una invasión de Taiwán no es una respuesta inverosímil, y podría ser una desventura fatal. El mundo ha cambiado mucho en los últimos 50 años, pero la naturaleza del liderazgo chino ha cambiado mucho menos, y no deberíamos excluir otro desastre tan malo como la Gran Hambruna de Mao Tse Tung. Es confortable imaginar que semejante hambruna no podría ocurrir hoy en día, dado que el mundo lo sabría. ¿Pero que, exactamente podría hacer el mundo? (Deaton, 2015).

## **La unión europea**

La UE es en su conjunto, una gran potencia económica incluso por encima de los EE.UU. Es bien sabido que la UE es una organización política de marcada vocación económica, Pero los pasos que hasta ahora ha dado para encontrar una mayor identidad política han sido lentos y poco efectivos y ahora asistimos a la salida del Reino Unido de la Unión Europea (UE), conocida como brexit. Es decir, la

UE es una integración económica expuesta a múltiples vulnerabilidades por diversas razones: por su precaria condición energética; porque su componente demográfico va a ir paulatinamente disminuyendo y configurándose con una población muy envejecida, y está siendo expuesta a las migraciones de África y Asia, etc.; es decir que, sin una clara identidad política y con una cultura inspirada principalmente en la sociedad de consumo y lejos de los valores espirituales del cristianismo que levantaron Europa; la UE va a ir perdiendo paulatinamente influencia a lo largo de este siglo, en beneficio de las potencias polares.

### Los organismos internacionales

Durante el siglo XX se crearon organismos e instituciones para coordinar la economía internacional y para evitar así que se reprodujeran las tensiones que habían conducido las dos Guerras Mundiales. Gracias a estos organismos se han reducido la intensidad y amplitud de los conflictos armados y se ha conseguido construir un sistema de colaboración internacional sin precedentes en la historia de la humanidad. Los organismos internacionales surgen como consecuencia de la necesidad de poner un orden político, comercial y económico, para preservar la paz entre las naciones, los intereses internacionales, regionales o mundiales, los intereses nacionales y los intereses particulares.

Durante los 70 años después de Bretton Woods, la importancia económica de los Estados Unidos se basa en cuatro pilares fuertes:

- su floreciente economía de la posguerra y
- las redes comerciales que los EE.UU. establecido y dominado. Estos también fueron los motores del crecimiento mundial.
- el estatus del dólar como moneda de reserva mundial y
- la influencia EE.UU. sobre las instituciones multilaterales.

Estos han proporcionado estabilidad a la economía global y una plataforma para la cooperación internacional.

Hoy en día, las economías emergentes están desafiando los cuatro pilares. El más notable entre los desafiantes es China, cuya influencia económica mundial ha surgido rápidamente en la última década. (Dennis Chesley, Miles Everson, John Garvey, 2016).

Hoy en lugar de los acuerdos de la OMC, los acuerdos regionales han comenzado a dominar las esferas de los negocios globales. Las negociaciones en curso sobre el respaldo de China-Área de Libre Comercio de Asia y el Pacífico (FTAAP) y la Asociación Económica Regional (RCEP) son comparadas contra la Asociación TransPacífico<sup>2</sup> (TPP), apoyado por Estados Unidos. Estas ofertas regionales representan una erosión de la capacidad de los EE.UU. para establecer las normas para el mundo entero.

Hoy más que nunca se hacen necesarios los organismos internacionales fuertes, con capacidad para imponer un nuevo orden económico global fundado en el compromiso de redistribuir globalmente los beneficios del desarrollo humano.

Se debe distinguir entre organismos de cooperación y organismos de integración, los primeros se limitan a formular recomendaciones y propuestas sin que haya por ello reducción significativa de la soberanía de los estados miembros, mientras los segundos tienen objetivos más ambiciosos. El mejor ejemplo de organismo de integración es la Unión Europea.

Organizaciones multinacionales como la ONU, tienen la capacidad de emitir resoluciones con valor jurídico en el orden internacional, a través del Consejo de Seguridad; y es considerada como uno de los polos de influencia que continuarán estando presentes en el S.XXI.

---

<sup>2</sup> El Acuerdo Transpacífico de Cooperación Económica, también conocido como TPP por sus siglas en inglés, es un tratado de libre comercio multilateral que fue negociado en secreto por cinco años, y que fue finalmente firmado por los gobiernos de los países negociadores en febrero de 2015. Ahora se está a la espera que los Congresos de cada país aprueben el acuerdo. Fuertemente promovido por Estados Unidos, el tratado involucra también a otros 11 países: Japón, Australia, Nueva Zelanda, Malasia, Brunei, Singapur, Vietnam, Canadá, y los latinoamericanos México, Perú y Chile.

Por otro lado organizaciones como el G-7<sup>3</sup> o el G-20<sup>4</sup>, pueden adoptar decisiones que afecten a los parámetros que regulan la macroeconomía a nivel global, es algo a tener muy en cuenta en la definición de los nuevos polos de un escenario multipolar como el que estamos prospectando.

“El G7 nació, por lo tanto, en el contexto de la declinación relativa de la hegemonía estadounidense y coincidió, también, con la primera ampliación de la Comunidad Europea, que sumo al Reino Unido, Dinamarca e Irlanda a los seis miembros originales. Así, en sus orígenes, ese foro permitió a potencias del “Segundo Mundo” conquistar un rolde mayor relevancia en los asuntos internacionales.” (Rapoport, 2002)

Los objetivos de las reuniones del G-7 es analizar las políticas y las economías internacionales e intentar aunar posiciones respecto a las decisiones que se toman en torno al sistema económico y político mundial. En los últimos años, el foro ha ampliado sus campos de discusión, incluyendo temas de energía, amenazas como el terrorismo o el crimen organizado, medioambiente, etc.

Luego de la crisis económica y financiera de las hipotecas subprime<sup>5</sup> de 2008, el foro fue elevado de nivel y ahora concurren los Jefes de Estado o de Gobierno de los países integrantes. Lo cual sin duda proporcionó un mayor peso e influencia de los acuerdos acordados.

Los países miembros del G20 representan el 85% del PIB mundial, el 80% del comercio global, y tienen dos tercios de la población total. El G20 cuenta entre sus miembros a la Unión Europea, el G7 (EEUU, Canadá, Japón, Alemania, Reino Unido, Italia y Francia), además de Corea del Sur, Argentina, Australia, Brasil, China, India, Indonesia, México, Arabia Saudí, Suráfrica, Turquía y Rusia. Sin lugar a dudas, en un actor sustantivo en la conformación del esquema de poder global.

eeee

### **Tercera parte**

#### **Una visión prospectiva**

Si bien hoy vemos cierta incertidumbre en el esquema del poder global, un escenario valido en prospectiva es un orden mundial multipolar, con cuatro polos bien definidos que serán: los EE.UU., China, Sudamérica y las Organizaciones Internacionales, desde los que se marquen las pautas que lo regulen.

Habrán otros actores que sin ser decisivos en cuanto al orden mundial, si serán muy importantes y deberán ser tenidos en cuenta ya sea por su potencial político, económico, energético o social. Ejemplo de ello son, la Unión Europea, Rusia y los países que constituyen el “mundo islámico” constituyen este grupo de países satélites de primer orden con una importante gravitación en lo comercial (UE y Rusia), en lo político estratégico (Rusia y el mundo Islámico) y en lo demográfico (El Islam).

<sup>3</sup> El foro del G-7 se originó en marzo de 1973, cuando se reunieron los ministros de finanzas de Estados Unidos, Japón, Alemania Occidental, Francia y el Reino Unido. En el año 1975 se produjo la entrada de Italia y, dos años más tarde, en 1977, se unió a ellos Canadá. Tras este último se formó el G-7, que a partir de 1998, con la integración de Rusia, se denominó G-7+Rusia o G-8. Además de estos ocho países, la UE también envía una delegación a las reuniones. En la actualidad, en las reuniones participan los Jefes de Estado o de Gobierno de las naciones integrantes del Grupo y, también, se organizan foros de discusión a niveles ministeriales.

<sup>4</sup> El G-20 tiene su origen en las reuniones de los ministros de finanzas del G-7 que en el año 1999, con la finalidad de buscar un mayor impacto a nivel global de las posturas adoptadas en este grupo, decidieron ampliarlo hasta 20 miembros, buscando además un equilibrio regional. El propósito de este grupo es promover la discusión y el estudio y revisión de las políticas económicas y financieras] entre los países industrializados y los mercados emergentes, con vistas a promover la estabilidad financiera internacional.

<sup>5</sup> La crisis de las hipotecas subprime es una crisis financiera, por desconfianza crediticia, que como un rumor creciente, se extiende inicialmente por los mercados financieros de Estados Unidos y es la alarma que pone el punto de mira en las hipotecas basura de Europa desde el verano del 2006 y se evidencia al verano siguiente con la crisis financiera de 2008. Generalmente, se considera el detonante de la crisis económica de 2008-2015 en el plano internacional.



Al mencionar los polos de poder, en los foros de discusión económica y política como el G-20 están tomando cada vez mayor importancia. Por tanto, el reparto de la riqueza en el mundo es un componente de esta ecuación al que tenemos que prestar atención.

En la cuestión demográfica diversas fuentes hablan de un número de seguidores del Islam en 1.500 millones, siendo una religión con mayor apego de sus seguidores y se estima que prácticamente el 90% de sus seguidores practica regularmente los mandatos dogmáticos. Y si tenemos en cuenta la evolución demográfica de los lugares donde está mayoritariamente implantada, podemos afirmar que es una religión que está en progresión creciente; teniendo esto en cuenta, no sería descabellado afirmar que a final de siglo, el Islam será la religión mayoritaria en el mundo y que sus seguidores se aproximarán a los 2.500 millones.

Si bien el Islam está dividido en dos corrientes, los sunitas y los chiitas, que tienen su origen en el año de la muerte del profeta Mahoma. En la actualidad los sunitas constituyen la corriente mayoritaria con el 85% de los musulmanes y los chiitas el 15%. Sunitas y chiitas mantienen unas posturas diferentes con respecto a la práctica del Islam y, en algunos casos, esta concepción espiritual pasa hacia el terreno de lo político, lo social y lo cotidiano; llevando muchas veces a un enfrentamiento en el plano ideológico llegando a convertirse en luchas sectarias o incluso guerras entre estas comunidades. En definitiva, la fusión de lo político con la religión, se convierten en un elemento discursivo que en los países de mayoría islámica regulan la vida y el orden social. Por ese motivo, se ha considerado al mundo islámico como uno de esos satélites que, si bien no tienen la capacidad autónoma de polarizar el esquema del poder global, aún así deben ser tenidos en cuenta ya que se constituyen en muchos países y pueblos del mundo en un factor de cohesión y fuerza que debe ser tenido en cuenta a la hora de hacer prospectiva sobre el orden mundial del siglo que nos contempla.

Lo cierto es que el mundo islámico está experimentando un avance exponencial por sobre la demografía del mundo accidental, lo cual refuerza la fractura entre las dos civilizaciones que, además, ahora ya no tienen una clara delimitación geográfica; dado que las comunidades islámicas están desarrollándose en el seno de sociedades tradicionalmente occidentales tanto en Europa, como en EE.UU. y partes de Asia Central.

En el debate de los valores, este efecto se ha generado principalmente en los países musulmanes que aun siendo aliados de los EE.UU. siguen viendo a este país como catalizador de unos valores que son contrarios a los de sus culturas y formas de vida.

En cualquier caso, habrá que aceptar la diversidad como parte del paisaje global, pero teniendo en cuenta que este aspecto está adquiriendo una fuerza creciente como hipótesis de conflictos que deben ser muy tenido en cuenta por parte de los polos que gobiernen el mundo.

La globalización es un fenómeno de nuestro tiempo que ha llegado para quedarse y trastoca la correspondencia entre la actividad política, económica y social circunscrita hacia un único Estado llevándolo mas allá de sus propios límites tradicionales; por esta razón, bajo las condiciones de la globalización contemporánea, los conceptos de territorialidad y lugar de origen, son reinventados y reconfigurados conforme emergen nuevas regiones globales y nuevas ciudades globales.

La evolución de la conectividad global nos hará llegar a posibilidades tecnológicas difíciles de imaginar a final de siglo, y escapar de esa conectividad será de cada vez más difícil. Precisamente, si existe un elemento que ha permitido la expansión del fenómeno de la globalización, ese necesariamente ha de ser Internet y las redes sociales.

Internet y las redes sociales permiten el intercambio de información en múltiples formatos de manera continua y permanente, llegando en países como los EE.UU. o los Países Escandinavos la cobertura es superior al 80% y en zonas de África central la cobertura apenas se puede cifrar en un 1 por mil. Pero en definitiva, hay en el mundo tres mil millones de usuarios de internet; o lo que es lo mismo, casi un 42% del total de la población mundial. La realidad es que el mundo cibernético es un mundo en expansión y, por tanto, tan solo se puede esperar que la transferencia y acceso a la información tenga cada vez mayor volumen y, además, se realice cada vez con mayor rapidez.

En lo medioambiental el mundo está experimentando un deterioro y es necesario que en el transcurso de este siglo se tomen decisiones para frenar el deterioro si no se quiere llegar a consecuencias irreversibles.

Los recursos energéticos fósiles seguirán alimentando el desarrollo económico del mundo mientras las reservas existentes nos permitan seguir inmersos en este paradigma energético, pero es urgente comenzar un desarrollo a gran escala de fuentes alternativas, ya que los recursos fósiles son finitos y no renovables; en cuanto a la distribución de estos recursos, los EE.UU. van camino hacia la autonomía energética, Rusia y Sudamérica se encuentra en una situación privilegiada y tanto China como la UE, se encuentran en una situación dependiente que los pondrán a competir por los recursos.

El mundo seguirá creciendo y es muy posible que a final de siglo estemos acercándonos a la cifra de los 10.000 Millones de habitantes, con continentes como África puedan doblar su población en los próximos 50 años y que las poblaciones de Europa y Rusia experimenten una significativa reducción y un progresivo envejecimiento con una concentración urbana creciente que obliga a pensar en el desarrollo de las ciudades en el mediano y largo plazo. La lógica deducción es que los movimientos migratorios desde África y Asia continúen creciendo hacia zonas económicamente más favorables, como Europa, Los EE.UU., Oriente Medio y el Sureste Asiático.

(...) El crecimiento mas lento hace inevitable el conflicto distributivo, porque la unica forma para que uno avance es a expensas del otro. Es facil imaginar un mundo con poco crecimiento pero con conflicto distributivo sin fin entre ricos y pobres, entre viejos y jovenes, entre Wall Street y Main Street, entre los proveedores medicos y sus pacientes y entre los partidos politicos que los representan. (Deaton, 2015).

## Las tendencias globales hacia el 2030

### Tendencia 1, en lo estratégico político comercial

El esquema de poder global en el eje económico se traslada en la próxima década hacia los puertos del Océano Pacífico, para lo cual surgen acuerdos en detrimento de los acuerdos de la Organización Mundial de Comercio (OMC), que ve debilitada su influencia cada vez más. Lo certifican los acuerdos regionales que están comenzando a tener importancia como los acuerdos de libre comercio con China y Asia Pacifico, y la Asociación Transpacífico impulsado por los Estados Unidos.

La previsión es que los polos históricos impulsores del desarrollo aportarán muy poco al crecimiento global: Norteamérica el 10,5% del total, Europa el 5,8%, Japón el 1,8% y Australia/Nueva Zelanda el 1%.

En cambio, Asia, Japón excluido, con el liderazgo de China e India, aportará el 57,9% de la generación de riqueza mundial en el decenio, lo que confirma la inminente prescindibilidad de nuestro Mare Nóstrum, la accesoriadad del eje atlántico, cuyo «reinado» ha durado desde la Segunda Guerra Mundial hasta nuestros días, y la emergencia de una nueva zona de influencia a lo largo del Pacífico, que es donde se batirá el cobre en el porvenir. (Jiménez, 2013)

Pero los esfuerzos de China pueden ser atenuadas por la reciente disminución en la tasa de crecimiento económico chino, más aún cuando la economía de EE.UU. sigue siendo fuerte, y el legado de su dominio económico de posguerra sigue influyendo en el comportamiento de muchas empresas e inversores multinacionales enfocadas a nivel mundial. En este sentido hay que decir que los inversores del mercado de capitales son cautelosos acerca de China, debido a que aún no ven un entorno empresarial que les de confianza para sus intereses.



[https://www.bbva.com/es/KETD/fbin/mult/120504\\_Mercados\\_emergentes.\\_tcm346-327741.pdf?ts=1892012](https://www.bbva.com/es/KETD/fbin/mult/120504_Mercados_emergentes._tcm346-327741.pdf?ts=1892012) (Research, 2012)

Los países emergentes demandan una mayor participación en las nuevas estructuras del poder económico y político que se irán decantando a lo largo del primer cuarto del siglo XXI, lo que es lógico si prestamos atención a las nuevas cuotas de poderío económico y comercial pero hay que tener presente la problemática brasileña que pone en dudas este aporte al crecimiento de los BRICs como tal.

En lo que hace al comercio internacional, hay que decir que para alcanzar la asignación óptima de recursos a través del libre cambio, se sostiene la hipótesis de la competencia libre y perfecta, con la argumentación de que las diferencias en la dotación de los factores productivos como los recursos naturales, el trabajo, el capital y el conocimiento aplicado y la empresa, factores que además definen las ventajas comparativas de los estados-naciones, y por tanto, las que deben dirimir el exportar o importar para maximizar su bienestar. Para introducir en este modelo el fenómeno de las multinacionales no es posible llevarlo a cabo en un contexto de inmovilidad de esos factores productivos ya que la multinacionalización requiere indispensablemente del flujo de las inversiones directas que conducen al rompimiento del esquema teórico de la economía internacional.

Frente a lo inapropiada de la teoría económica internacional por estas contradicciones, se hace necesario elaborar un análisis de la economía mundial que sea capaz de integrar los dos aspectos de multinacionalismo económico con los aspectos políticos- jurídicos de los estados-nación, ya que nos muestran aspectos contradictorios e integrativos a la vez.

Más allá de los intercambios de bienes y servicios, hay que tener en cuenta la globalización de la producción y de las actividades financieras. La globalización así como tal esta planteada es un fenómeno asimétrico por el desarrollo desigual de la economía mundial. Desde luego que el proceso globalizador de las actividades productivas se constituye como un proceso irreversible del capitalismo, donde las diferentes modalidades de internacionalización están ligadas unas con otras.

### **Tendencia 2 en lo económico:**

Actualmente EE UU se sigue manteniendo como primera potencia mundial en volumen de PIB, si bien se le siguen acercando otras potencias, especialmente China mas allá de que su crecimiento ha comenzado a desacelerarse en la magnitud con que lo venia haciendo, si es que se mide la riqueza no en dólares corrientes, pero en forma progresiva, la ventaja tecnológica estadounidense se va reduciendo respecto a otras regiones económicas emergentes, de modo que las exportaciones chinas de productos de microelectrónica ya sobrepasan a las norteamericanas, que hasta ahora ocupaban el primer puesto en la jerarquía mundial.

La pérdida paulatina de liderazgo económico norteamericano es el resultado de una serie de desequilibrios macroeconómicos entre los que cabe destacar el déficit presupuestario que ve un cambio fundamental se lleva a cabo. El dólar está perdiendo su posición exclusiva como moneda de reserva mundial y la diversidad del eje comercial en el esquema del poder global, que hemos visto en la tendencia 2, nos llevan a pensar que en la próximas décadas ningún país será capaz de dominar la balanza de pagos como los había hecho los Estados Unidos desde Bretton Woods.

(Dennis Chesley, Miles Everson, John Garvey, 2016) refieren que desde la conferencia de Bretton Woods el liderazgo de los Estados Unidos se basó en cuatro fuertes pilares: Su pujante economía de posguerra, las redes comerciales que los EE.UU. establecieron y dominaron a nivel global, el estatus del dólar como moneda de reserva mundial y la influencia EE.UU. sobre las instituciones multilaterales.

Estos elementos sin lugar a dudas le han brindado al mundo una plataforma para la cooperación económica internacional, pero hoy las economías emergentes están desafiando esos preceptos económicos, este es el ejemplo de China que los ha puesto en duda.

Otras economías tienen influencia en el concierto mundial, India es un ejemplo de ello, constituyéndose en la tercera economía global y se prevé que sea una de las de mayor crecimiento en los próximos años pero no olvidemos que India tiene en su conformación social un sistema de castas que no posibilitan la movilidad social de los integrantes de dichas castas, y esto hace que el crecimiento de India pueda lograrse desde lo económico, pero no desde lo social, no olvidemos que estamos hablando de una población de 1000 millones de habitantes. Este sistema de castas es un impedimento para crear conciencia en la población para obtener cambios internos de carácter social, político e institucional que fomente el espíritu de empresa, el respeto por los derechos humanos y el sentido de igualdad de su pueblo.

Esta diversidad del eje económico en el esquema del poder global requiere de cierta estabilidad económica, pero no está ya en manos de algún actor sustantivo del conglomerado económico global, sino de la calidad de las relaciones entre las principales naciones, aunque ellas tengan diferentes sistemas económicos.

Otra cuestión relevante para los próximos años, es la bancarización del dinero y la eliminación del dinero físico, como lo conocemos e ir hacia una modalidad de ahorro virtual y la cancelación de las obligaciones en forma totalmente electrónica. Este es un desafío que deben resolver los países más teniendo en cuenta el porcentaje de informalidad de sus economías domésticas, por ejemplo en África, donde millones de personas no tienen acceso a la banca o las telecomunicaciones ni a una línea fija estándar para poder lograr la conectividad necesaria. Otro ejemplo es nuestro país donde la informalidad cercana al 40 % de la economía doméstica, lo hacen irrealizable.

En el mundo industrializado las instituciones financieras están estudiando tecnologías para la verificación automatizada que permite a las monedas digitales, tales como Bitcoin funcionar con los estándares de seguridad que se requieren. Esto va a suceder si se logra una combinación adecuada de nuevas tecnologías financieras a escala global, con la cual podría modificarse sustancialmente la industria de los servicios financieros.

Con este panorama aparentemente desfavorable para las economías en desarrollo, los países desarrollados deben diversificar su economía, favoreciendo la investigación y el uso de nuevas tecnologías con el fin de disminuir su dependencia de la producción y exportación de materias primas. También se tendrá que crear conciencia en la población de los países en desarrollo para obtener cambios internos de carácter social, político e institucional que fomente el espíritu de empresa, el respeto por los derechos humanos y el sentido de igualdad.

Con todos estos elementos expuestos anteriormente, es importante reconocer que cada vez parece más evidente la necesidad de algún tipo de organización que regule y controle la marcha de la economía en el ámbito mundial.

### **Tendencia 3 en la toma de decisiones estratégico empresarias**

La mayor parte de la sociedad estará aglomerada en ciudades superpobladas y las empresas tienen el desafío y la oportunidad de realizar sus negocios en un ambiente de necesidades crecientes que requieren de un desarrollo de logística del abastecimiento que va a estar totalmente sustentado en la conectividad informática.

El negocio de la banca comercial y financiera será protagonista dado que los mecanismos de compensación deberán generalizarse y así permiten a los bancos llevar a cabo las transacciones transfronterizas en nombre de los demás, y esto tiene un impacto en el mundo de la empresa ya que los negocios mantenerse al día en el contexto económico cambiante. Debe entonces el sistema permitir a los usuarios integrar sus capacidades propias gestionar la liquidez de la empresa.

A medida que el poder recae a nivel regional, nacional y local, y los acuerdos comerciales son regionalizados, la capacidad de influir legítimamente interesados gubernamentales a menudo significar la diferencia entre el éxito y el fracaso empresario por lo cual, cada organización tendrá su oportunidad de competir ubicuamente en un mercado sin los límites tradicionales. Esto potencia las posibilidades de un empresario PYME como al empresario multinacional.

Esto ya no se aplica únicamente a las industrias reguladas, como los bancos y las empresas de servicios públicos, sino a todas las organizaciones. Gestión del riesgo geopolítico, gestión de los interesados del gobierno, y la capacidad de dominar las asociaciones público-privadas se convertirán en los requisitos para las empresas que desean prosperar en una base global en un contexto donde la responsabilidad social empresarial adopta una importancia sustantiva en la imagen empresarial.

Las organizaciones tendrán que evaluar en todo momento y profesionalizarse, para no desvirtuar sus objetivos de negocio o de política, y no experimentar los cambios económico y político que pueden afectar a un esquema de poder global multipolar, ya que esta característica multipolar hace que en particular en Asia, donde China competirá cada vez más por el dominio y la India está evolucionando rápidamente, se den los embates por el predominio y la hegemonía y se dinamicen o enfríen las relaciones. También necesitarán para preparar sus capacidades de logística, para que puedan trasladar los suministros, bienes, servicios, capital y talento a través de las esferas de influencia.

Son importantes los conocimientos y habilidades lingüísticas locales de la fuerza de trabajo, en especial el equipo de gestión, deben reflejar su huella de negocio y oportunidades en todo el mundo.

Muy a pesar de que la globalización requiere de la confluencia de la diversidad. A pesar de que las rotaciones globales seguirán siendo valiosas, las diferencias entre los mercados en algunas zonas de influencia se requieren más que nada del talento local o regional y los gobiernos locales tendrán que adaptarse rápidamente y en forma flexible a las consideraciones y requerimientos regionales y globales de decisiones locales.

Cada organización tendrá que establecer una cultura de innovación y las organizaciones más inteligentes establecerán centros de innovación para mantener la empresa pensando en el futuro hacia un horizonte de mediano plazo mas allá de las disrupciones tecnológicas que presente el mercado.

### **Ideas para el año 2030**

La tecnología digital está propiciando la revolución económica más rápida de la historia de la humanidad por lo que se hace imprescindible contar con nuevos modelos educativos que favorezcan la adaptación de las personas a los nuevos entornos de trabajo. Nuevos laboratorios y nuevas habilidades funcionales para el trabajo y para la vida, teniendo en cuenta la capacitación continua para toda la vida.

Los robots en la mayor parte de los entornos de trabajo están mucho más cerca de lo que pensamos y serán capaces de realizar las tareas y trabajos más o menos complejos y creativos que hoy están desempeñando personas.

Los sistemas educativos han de saber adaptarse rápidamente de modo que la oferta laboral iguale a la demanda real futura evitando así las grandes brechas sociales en materia tecnológica.

(Mónica Alonso, Alfons Cornella, Fernando L. Mompó, 2014) Nos refieren que la globalización es la que permitirá a pequeñas empresas acceder a un mercado cada vez más global vía Internet, pero al mismo tiempo accediendo a mercados de nicho que las grandes multinacionales no son capaces de satisfacer. Del mismo modo, entender al usuario y al cliente será cada vez más importante. Para ello será necesario no sólo diseñar pensando en el usuario, sino crear junto con el propio usuario.

En cuanto a la logística de distribución, la desintermediación de la cadena de distribución se va a ir acentuando en el futuro lo cual nos permite recurrir directamente al fabricante sin necesidad de acudir a distribuidores intermedios indispensables hasta hace poco en la economía tradicional. Esto solo es posible a la conectividad que nos brinda Internet y las redes sociales.

El e-commerce seguirá evolucionando hasta ofrecer una experiencia más cercana y satisfactoria para el usuario aprovechando las menores barreras de entrada que ofrece la venta digital y la eliminación del dinero tal cual lo conocemos para generalizarse el dinero virtual y la bancarización y virtualización de las transacciones donde el local física tendrá que transformarse a su vez como un espacio de experiencias, servicios y postventa para el cliente.

### **Tendencia 4 en lo tecnológico:**

La tecnología es una variable estratégica que va ocupando raudamente posiciones en la vida de la sociedad. Pero en última instancia es el hombre el que le puede dar el sitio que le corresponde, el ser una herramienta y no un fin en sí misma, para lograr poder, donde unos pocos (5%) poseen el 80% de la riqueza mundial y el 95% de la población el 20% restante.

Hoy estas ideas son de plena aceptación y en muchas empresas la tecnología se gestiona al más alto nivel, como una variable estratégica principal. Este cambio se ha producido como un reconocimiento a que la tecnología ha sido la clave del éxito siendo un arma importante para alcanzar y mantener una ventaja competitiva.

La utilización de la tecnología para obtener una ventaja sostenible sobre los competidores, no puede determinarse en los niveles inferiores de la organización, su decisión debe tomarse el más alto nivel e integrarse en la estrategia global.

La estrategia tecnológica ha de ser siempre original y debe plantearse en un plan de desarrollo tecnológico que muestre con claridad las opciones escogidas.

La revolución de la información y sus instrumentos asociados hace más por el bienestar de lo que podemos medir. El hecho de que estos motivos de satisfacción apenas sean considerados en las estadísticas de crecimiento nos dice algo acerca de lo inadecuado de las estadísticas, no de lo inadecuado de la tecnología o de los disfrutes que trae consigo.

La mayor parte de la población mundial no vive en los países ricos, y para esta gente no ha habido desaceleración en el crecimiento. De hecho, los más de 2.500 millones de personas que viven en China y en la India recientemente han visto tasas de crecimiento sin paralelo en cualquier país o periodo. Aun si estas tasas de crecimiento disminuyeran, las “ventajas del atraso” les permitirían tasas de crecimientos mejores que el promedio para cerrar la brecha de desarrollo durante los años futuros. (Deaton, 2015)

La educación está en alza en la mayor parte del mundo. Cuatro quintas partes de la población mundial están alfabetizadas, en comparación con solo la mitad en 1950. Hay aéreas de la India rural donde casi ninguna mujer adulta fue jamás a la escuela, y donde casi todas sus hijas ahora acuden a ella. (Deaton, 2015)

### **La disrupción tecnológica se acelera**

Hoy en día, una variedad de nuevas tecnologías están surgiendo, incluyendo avances exponenciales robótica, con la nanotecnología y la medicina. Todos estos factores afectan a nuestras sociedades y empresas. Pero desde el punto de vista de la influencia económica, tres desarrollos se destacan. No son tecnologías en sí mismos sino reacciones políticas y comerciales a la interrupción de la tecnología.

El primero se refiere a la seguridad cibernética, que se requiere que los piratas informáticos de Internet continúan ganando acceso a la propiedad intelectual, intimidar a los adversarios, e interrumpir los asuntos públicos y privados. Este nivel de malversación asegura la presencia de la seguridad cibernética en la agenda de todos los negocios.

Para esto los gobiernos tendrán que calibrar sus acciones, tanto como que tienen con los mercados de divisas en el pasado, para equilibrar los objetivos previstos de la intervención con el impacto potencial sobre el crecimiento económico.

Por otro lado, las tecnologías diseñadas para recuperar fuentes no convencionales de petróleo y gas han volcado el equilibrio entre la oferta y la demanda. La Administración de Información de Energía de EE.UU. estima que los EE.UU. podrían convertirse en un exportador neto de energía ya en 2019, en la fuerza de la revolución de la fractura hidráulica. Incluso si los precios del petróleo aumentar en cierta medida, el creciente uso de las energías renovables reducirá la importancia geopolítica de los productores de petróleo.

No debería ser ninguna sorpresa que los dos países consumidores de petróleo más grandes, los EE.UU. y China, también son los mayores inversores en energías renovables. Otra señal del cambio en la suerte es el avance de la Coalición de Energía anunciado por cofundador de Microsoft, Bill Gates, y el CEO de Facebook, Mark Zuckerberg, en noviembre de 2015. Esta asociación de investigación de billones de dólares entre el sector público y privado no es sólo una "guerra contra el cambio climático." es un esfuerzo de los líderes de la industria de tecnología de información, incluyendo Gates; Zuckerberg; CEO de Amazon Jeff Bezos; Salesforce.com, Marc Benioff, fundador; CEO de Hewlett-Packard, Meg Whitman; y los capitalistas de riesgo John Doerr, Vinod Khosla, y Reid Hoffman, a tallar una posición de influencia sobre el suministro de energía para la industria de la tecnología. (Dennis Chesley, Miles Everson, John Garvey, 2016)

La tercera tendencia importante relacionada con la tecnología es la distribución geográfica de los avances tecnológicos, los cuales ya no se limitan a las economías desarrolladas. Los innovadores de tecnología se distribuyen en todo el mundo hoy en día, y el capital los busca dondequiera que vivan.

Para los pagos móviles, que es en África, donde millones de personas no tienen acceso a la banca o las telecomunicaciones de línea fija estándar. En el mundo industrializado, las instituciones financieras están viendo tecnología para la verificación automatizada que permite a las monedas digitales, tales como Bitcoin y la bancarización y la generalización de las transacciones electrónicas.

### **Tendencia 5 en lo político:**

Podemos hablar de policentrismo, y esto se configura como un término mucho más complejo, por el cual debemos pensar en el liderazgo global y que éste puede diluirse a medida que surjan nuevos centros de poder y, por tanto, conduce la fragmentación política. Al mismo tiempo, el término policéntrico implica que no hay controles individuales polares sobre todas las dimensiones del poder; por lo tanto, las interdependencias estructurales son un componente importante del sistema internacional en evolución. La transformación del sistema internacional es continua y da lugar a problemas en varios niveles interrelacionados.

En cuanto a la integración de países y regiones, en la 19ª de Encuesta Anual Global de CEOs de PwC, sólo el 35 por ciento de los líderes corporativos que respondieron dijeron que creen que el mundo se está moviendo hacia una mayor unión económica, en cambio, el 59 por ciento de estos altos ejecutivos creen que varios modelos van a coexistir y competir. Asistimos a la salida del Reino Unido de la Unión Europea (UE), conocida como brexit<sup>6</sup>, que nos deja la gran lección de que "nunca hay que considerar la integración como un hecho permanente.

Hay que considerar que los gobierno y las emprendimientos de inversión que se llevan a cabo en los Estados Unidos, China, India, Japón y la Unión Europea son todos diferentes, con procesos y culturas diferentes. Estas naciones y regiones operan con diferentes supuestos sobre la forma en que una economía debe ser organizada y La tensión entre estos supuestos está creciendo, no disminuyendo.

China está mostrando también su acercamiento a los EE UU. Su amplitud de actuaciones abarca la tecnología de satélites, misiles, etc. Pero a pesar de los notables avances de China en diferentes campos, todavía se mantienen a nivel interno las problemáticas políticas estructurales como las deficiencias del régimen de partido único, la falta de libertades y de derechos de sus ciudadanos, la dificultad de acceso de gran parte de la población a servicios de salud y vivienda y las enormes desigualdades de renta entre clases sociales y territorios.

De cómo se resuelvan estos problemas dependerá mucho la trayectoria de China hacia la posición de liderazgo global y de que sea capaz de establecer las reglas de juego en un esquema de un nuevo poder global.

El actual régimen chino ha basado su construcción de orden, gobierno y poder en un estado centralizado, burocrático y con aspiraciones de ser impersonal. En este sentido, China muestra grandes continuidades entre las formas en las que gobernaban las dinastías chinas y las que utiliza el Partido Comunista actualmente para poner ese gran país en un lugar en el mundo moderno. La transformación China se da en los aspectos económicos, políticos y sociales.

Por otra parte hay nuevo equilibrio mucho más rápido entre los sistemas económicos y políticos dispares, cada uno con un diferente nivel de dependencia de los mercados y la dirección estatal. Modelo dirigido por el Estado de China ha emitido un crecimiento significativo durante la última década, por lo que es claro que el modelo dirigido por el Estado no va a ser sustituida por una forma tradicional del capitalismo en el corto plazo. Algunos argumentan que cualquier economía dirigida por el Estado, ya sea de China u otro país, será, por definición, se estanca.

El enfoque dirigido por el Estado sigue siendo popular, ya que se asocia con un fuerte crecimiento en las economías emergentes.

Rusia, entre otras áreas, ha ejercido siempre una política expectante y oportunista decidida en volver y ser tenido en cuenta en el esquema del poder global.

Las Naciones tendrán que elegir sus niveles de exposición y la interacción con diferentes esferas de influencia. Lo que está claro hoy, en relación con el sistema mundial, es que dejó de ser bipolar, pero se mantiene bisegmentado: conflicto entre el "Norte" y el "Sur", a la vez que emergen una cantidad importante de problemáticas como el narcotráfico, el terrorismo, la trata de personas y la cuestión medioambiental, que nos muestran que nos alejamos del orden, en vez de acercarnos a la fundación de uno nuevo.

---

<sup>6</sup> Brexit es una abreviatura de dos palabras en inglés, Britain (Gran Bretaña) y exit (salida), que significa la salida del Reino Unido de la Unión Europea.

Tal vez el futuro orden mundial tenga la forma de un sistema de poder global basado en sistemas regionales flexibles de distinta categoría y de diferentes ejes de poder; esto es, un mundo global, donde los Estados tienen como referentes inmediatos a sus sistemas -subsistemas- regionales según sus ejes de injerencia en lo tecnológico, lo económico, lo político y lo estratégico.

El orden mundial se basa en la soberanía de los estados. El de soberanía es un concepto anacrónico nacido en una época en que la sociedad estaba integrada por gobernantes y súbditos, y no por ciudadanos. (Soros, 2007).

(...) En cada década reciente el crecimiento ha sido menor que en la previa. Casi en todas partes la vasilación del crecimiento se ha acompañado de expansiones de la desigualdad. En el caso de los Estados Unidos, los extremos actuales del Congreso y la riqueza no se han visto por mas de 100 años. Las grandes concentraciones de la riqueza pueden socavar la democracia y el crecimiento, sofocando la destruccion creativa que hace posible el progreso. (Deaton, 2015).

### **Tendencia 6 lo estratégico militar**

Algunos de los objetivos, que tradicionalmente eran considerados importantes para ir a la guerra, hoy han perdido interés. Antes eran considerados como puntos importantes para la guerra, los siguientes el deseo de conquista territorial, o bien razones de economía o de seguridad han empujado a los gobiernos a conquistar o defender un territorio.

Pero ahora las élites han comprendido gradualmente, en gran parte, como resultado de la economía moderna y la educación, que la principal fuente del bienestar nacional es en última instancia doméstica; por ejemplo, ahorro, inversión, progreso tecnológico y el mejoramiento de los recursos humanos. A la vez, proteger los recursos naturales del daño medioambiental.

También comprenden que el comercio internacional y las inversiones no requieren de un control territorial ya que hay un orden económico internacional que funciona.

Hoy la población es protagonista por su habilidad, por el desarrollo científico, intelectual, técnico y de creatividad.

La dependencia de recursos extranjeros durante una guerra son importantes sólo si la guerra se extiende en el tiempo; pero aún así, existe una creciente diversidad de posibilidades de aprovisionamiento, incluso en forma artificial, merced al surgimiento de los nuevos materiales que reemplazan a gran cantidad de recursos naturales en forma más eficiente, así como a la biotecnología que puede producir alimentos en laboratorio.

Y en lo que hace a la seguridad territorial para evitar que el enemigo se encuentre cerca de los centros de poder vulnerables, el desarrollo de tecnología misilística muestra que el alcance ha crecido, no en proporción al territorio ocupado, sino al desarrollo tecnológico.

En el mediano plazo pueden requerir un desarrollo armamentista los conflictos ideológicos; la unificación o la liberalización étnica; los objetivos de establecimiento, mantenimiento o modificación del orden mundial; las guerras civiles y la intervención por parte de actores extraños en las mismas, con el objeto de apoyar o derrocar regímenes políticos

Las Relaciones Internacionales han venido experimentando, una transformación revolucionaria.

Las sociedades en general, se encuentran preocupadas en resolver sus problemas domésticos económicos y sociales, de cuya solución depende el bienestar nacional; por lo que los presupuestos nacionales no pueden orientarse de la misma manera en que lo hacían con anterioridad hacia el desarrollo militar.

La creciente y acelerada interdependencia internacional, especialmente en el terreno económico, es acompañada por el vigoroso crecimiento de fuerzas transnacionales y organizaciones, incluyendo corporaciones multinacionales; que disminuye la primacía de los gobiernos en las relaciones mundiales en favor de los actores privados, reduciendo en gran medida la importancia de las fronteras territoriales.

Los temas y problemas internacionales, están cada vez más vinculados con lo económico, social y ambiental, que genera negociaciones en las que el poder militar es irrelevante.



El terrorismo internacional, los fundamentalismos y el narcotráfico. El mundo, acorde con estos conceptos, está siendo reformulado por fuerzas y visiones que generan nuevas formas de vida y relacionamiento.

De la misma manera, la tesis que sostiene que la creciente interdependencia internacional y el crecimiento de los actores transnacionales y las instituciones, amenazan la existencia del Estado, tienen tanto de cierto como de postura ideológica.

No cabe duda, que este fenómeno no indica que el mundo va hacia la desaparición del Estado sino que el sistema mundial incorpora nuevos actores no estatales que compiten buscando la mayor ventaja para sí, lo que en el juego natural de las relaciones implica la búsqueda del debilitamiento de los otros actores.

El mundo no puede regirse por la fuerza militar. El poder militar es solo uno de los muchos ingredientes que un país necesita para ejercer su influencia en otros (...)

(...) El resto del mundo libre aceptaba de buena gana el liderazgo norteamericano frente a la amenaza comunista, y Estados Unidos respaldaba a sus aliados. Así por ejemplo, desempeñó un papel constructivo en la evolución de la Unión Europea y fomentó el desarrollo económico de Japón y de otros tigres asiáticos. Estados Unidos podía ser al mismo tiempo una superpotencia y el líder del mundo libre. La amenaza comunista servía de elemento de cohesión en una sociedad caracterizada por la búsqueda del interés y la satisfacción individuales. (Soros, 2007).

Siempre ha habido reglas que gobernaban la relación entre los estados, pero dichas reglas siempre ha podido romperse mediante el uso de una fuerza superior. Jamás ha habido un orden mundial capaz de evitar la guerra, aunque en este sentido algunos acuerdos han resultado más satisfactorios que otros. No obstante la idea de que no hay más orden mundial que el uso de la fuerza constituye una falacia, un anexo a la tergiversación de la naturaleza del poder. (Soros, 2007).

## Conclusión

Hoy asistimos a un mundo en transición, multipolarizado e incierto donde ningún actor se asume como un hegemon del poder global. Después de un recorrido por los cuatro ejes que a mi juicio configuran el esquema del poder global, ninguna de los países o grupos de países mencionados puede afirmar con contundencia que esgrime portentoso los cuatro ejes para su haber; teniendo aun más en cuenta que ahora son actores globales las ONGs o las transnacionales que pueden erigirse como poderosos participantes y actores sustantivos del esquema de poder global.

La globalización es un fenómeno de nuestro tiempo que ha llegado para quedarse y trastoca la correspondencia entre la actividad política, económica y social circunscrita hacia un único Estado llevándolo mas allá de sus propios límites tradicionales; por esta razón, bajo las condiciones de la globalización contemporánea, los conceptos de territorialidad y lugar de origen, son reinventados y reconfigurados conforme emergen nuevas regiones globales y nuevas ciudades globales.

La evolución de la conectividad global nos hará llegar a posibilidades tecnológicas difíciles de imaginar a final de siglo, y escapar de esa conectividad será de cada vez más difícil.

Internet y las redes sociales permiten el intercambio de información en múltiples formatos de manera continua y permanente. Hay en el mundo tres mil millones de usuarios de internet; es decir, casi un 42% del total de la población mundial. La realidad es que el mundo cibernético es un mundo en expansión y, por tanto, tan solo se puede esperar que la transferencia y acceso a la información tenga cada vez mayor volumen y, además, se realice cada vez con mayor rapidez.

En lo medioambiental el mundo está experimentando un deterioro y es necesario que en el transcurso de este siglo se tomen decisiones para frenar el deterioro si no se quiere llegar a consecuencias irreversibles.

Los recursos energéticos fósiles seguirán alimentando el desarrollo económico del mundo mientras las reservas existentes nos permitan seguir inmersos en este paradigma energético, pero es urgente comenzar un desarrollo a gran escala de fuentes alternativas, ya que los recursos fósiles son finitos y no renovables.

El mundo seguirá creciendo y es muy posible que a final de siglo estemos acercándonos a la cifra de los 10.000 Millones de habitantes, con continentes como África puedan doblar su población en los próximos 50 años y las poblaciones de Europa y Rusia experimenten una significativa reducción y un progresivo envejecimiento con una concentración urbana creciente que obliga a pensar en el desarrollo de las ciudades en el mediano y largo plazo.

La lógica deducción es que los movimientos migratorios desde África y Asia continúen creciendo hacia zonas económicamente más favorables, como Europa, Los EE.UU., Oriente Medio y el Sureste Asiático; pero al mismo tiempo, Problemas como el terrorismo y el narcotráfico requieren de soluciones urgentes ya que golpea precisamente la matriz urbana de las poblaciones que es donde infringe los mayores daños tanto en vidas humanas como en el temple, los valores y las posibilidades de una convivencia pacífica.

Consciente de lo delicado y lo incierto de realizar un trabajo acerca del futuro, pero haciéndome eco de los parámetros del presente, de ninguna manera queda agotado el análisis de las temáticas y tendencias planteadas en el mismo, abriéndose así, la puerta a un debate amplio para el abordaje de un futuro apasionante.

## Bibliografía

Castro, J. (2013). *El sesarrollismo del siglo XXI*. Buenos Aires: Pluma Digital Ediciones.

Deaton, A. (2015). *El Gran Escape: Salud, riqueza y los orígenes de la desigualdad*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Dennis Chesley, Miles Everson, John Garvey. (2016). Nuevo orden económico global: lo que menos hay es orden. *Mercado*, 74- 80.

Gardels, Nicolas Berggruen y Nathan. (2013). *Gobernanza Inteligente para el Siglo XXI*. Buenos Aires: Taurus, Alfaguara.

Greenspan, A. (2007). *La era de las turbulencias: Aventuras en un nuevo mundo*. Buenos Aires: Ediciones B.

Jiménez, J. M. (14 de diciembre de 2013). *Hay derecho: por una conciencia cívica*. Recuperado el 20 de Septiembre de 2016, de <http://hayderecho.com/2013/12/14/hacia-un-nuevo-orden-internacional-politico-economico-y-financiero/>

Kissinger, H. (Reflexiones sobre el carácter de los países y el curso de la Historia). *Orden Mundial*. Penguin Random House Grupo Editorial.

Luhmann, N. Complejidad y Modernidad: de la unidad a la diferencia. En N. Luhmann, *Complejidad y Modernidad: de la unidad a la diferencia* (págs. 51-65). Trotta.

Mónica Alonso, Alfons Cornella, Fernando L. Mompó. (7 de Octubre de 2014). *30 ideas para el año 2030*. Recuperado el 20 de Septiembre de 2016, de <http://www.co-society.com/PDF/30ideas2030.pdf>

Ocampo, J. A. (2015). *Gobernanza Global y Desarrollo*. Buenos Aires: Siglo veintiuno.

Pedraza, L. D. (1998). *El Orden Mundial del Siglo XXI: Una teoría sobre el poder y el orden mundial desde una perspectiva realista-sistémica-estructural*. Buenos Aires.

Pons, F. B. (2015). *Perspectiva geopolítica del S. XXI: Una ecuación de difícil solución*. Instituto Español de Estudios Estratégicos.

Rapoport, M. (2002). *Tiempos de crisis, vientos de cambio: Argentina y el poder global*. Buenos Aires: Norma.

Research, B. (4 de Mayo de 2012). *Mercados emergentes: Perspectivas, riesgos y oportunidades*. Recuperado el 20 de Septiembre de 2016, de [https://www.bbvarsearch.com/KETD/fbin/mult/120504\\_Mercados\\_emergentes.\\_tcm346-327741.pdf?ts=1892012](https://www.bbvarsearch.com/KETD/fbin/mult/120504_Mercados_emergentes._tcm346-327741.pdf?ts=1892012)

Soros, G. (2007). *Tiempos Inciertos*. Buenos Aires: Editorial Sudamericana.

## UN ACERCAMIENTO AL EMPOBRECIMIENTO DE LA POBLACIÓN DE JEREZ DE LA FRONTERA DURANTE EL PERIODO DE CRISIS ECONÓMICA.

María del Carmen Pérez Peña. Dra. en Economía aplicada. Profesora sustituta Interina, Universidad de Cádiz. [Carmen.perezpena@uca.es](mailto:Carmen.perezpena@uca.es)

### 1.- INTRODUCCIÓN

La crisis actual está modificando los patrones de comportamiento y está diseñando una nueva estructura socioeconómica en relación con la respuesta territorial a las nuevas situaciones a las que se enfrenta. A partir de ella, las investigaciones económicas sobre la pobreza y su evolución, han dado paso a la generación de nuevas características y nuevos perfiles relacionados con el tradicional concepto de pobreza.

Esta situación económica actual ha afectado de manera especial a España dentro de la UE, dando lugar a cambios económicos y sociales. Este hecho se hace latente también entre las diferentes Comunidades Autónomas (CCAA) españolas. Andalucía es una de las zonas más afectadas, y dentro de esta CCAA, la provincia de Cádiz destaca por un impacto más contundente de la situación de crisis. Y en ella, Jerez de la Frontera, presenta significativos cambios socioeconómicos poniendo de manifiesto un nuevo escenario en el perfil de usuario de las prestaciones sociales y su impacto a nivel territorial. (aumento en el gasto de dotaciones económicas así como en el número de expedientes de atención primaria.)

Dada la relevancia que representa este municipio en el tejido productivo de la provincia de Cádiz, en este trabajo se va a analizar la situación de la pobreza en Jerez de la Frontera en el periodo 2009-2014. Para ello, se dispone de la base de datos del área de bienestar social del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera, que nos permita determinar siguiendo Canto et al. (2012), las distintas tipologías en el municipio. Estableciendo las distintas clasificaciones entre pobreza crónica, transitoria recurrente y no recurrente.

Además, y aún con carácter exploratorio, se vislumbra el posible surgimiento de una nueva tipología de pobreza ad-hoc en el municipio consecuencia de la situación de crisis.

**Palabras Clave:** pobreza crónica, pobreza transitoria recurrente, pobreza transitoria no recurrente, Jerez de la Frontera.

### 2.- REVISION TEORICA DE LOS ANTECEDENTES

Ni la pobreza presenta un carácter homogéneo ni su investigación, sobre todo a nivel económico, ha sido, tradicionalmente, objeto de elevado interés académico, aunque ha estado presente en todas las sociedades y en todos los tiempos.

*“Hasta fechas recientes, los estudios sobre la cuantificación y el conocimiento de la pobreza en España eran escasos, debido principalmente a la restricción estadística existentes y a los problemas para definir marcos teóricos que facilitaran*

*una comprensión global de los fenómenos. A ambas generalidades, se le sumaba la ausencia de un debate generalizado sobre el problema de la pobreza, los procesos que contribuían a explicarla, o las políticas más adecuadas para actuar contra sus causas o manifestaciones” (Cáritas, 1999:9).*

*“Hablar de los pobres o pobreza daba algo de pudor en los foros académicos” (García-Lizana, 1996:11).*

La crisis actual está modificando los patrones de comportamiento y está diseñando una nueva estructura socioeconómica que incide en los niveles de pobreza y que afecta a las relaciones entre los agentes locales y los diferentes territorios, con un importante impacto económico sobre la convergencia regional.

Hasta mediados de la década de los ochenta -siglo XX- y, fundamentalmente, principios de los noventa, no comienzan a aparecer en la literatura económica, investigaciones dedicadas específicamente a la pobreza y su cuantificación. El Catedrático de Economía Aplicada de la Universidad de Málaga, D. Antonio García Lizana, junto con su equipo y la Fundación Fomento de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada, (FOESSA), fue uno de los pioneros en este tema. Según García-Lizana (1996:11), *“la pobreza tiene una indudable dimensión económica (...) si la economía es la ciencia de la escasez, nada más oportuno que deba ocuparse de la pobreza”*. Además el autor afirma que la pobreza y desigualdad son aspectos que no deben pasarse por alto y deben tenerse en cuenta por los gobiernos y estados para la consecución de sus objetivos de crecimiento económico, integración, estabilidad y pleno empleo.

En los últimos años, en la literatura económica existen numerosos estudios sobre la pobreza centrados en enfoques diferentes, cuya revisión se considera necesaria para avanzar en el marco teórico de esta investigación: Alonso (1998<sup>a</sup>), Cáritas (1999), Canto et al. (2000, 2012), González (2001), Pérez et al (2006), Ayala et al. (2008), Gil, et al.(2009), Gisbert et al (2009), y Albert y Davia (2011), entre otros. Son muchas las clasificaciones que se pueden hacer a este respecto, a las que se va a denominar, de forma general, “formas de pobreza”, pero, para este trabajo, se van a sistematizar las principales aportaciones, fundamentalmente, según los siguientes criterios: colectivos con mayor riesgo de pobreza en función de su edad, consecuencias de la pobreza, duración de la misma y su dimensión territorial. Por tanto, en función de estos criterios y de las clasificaciones establecidas en la literatura existente, se va a establecer un marco teórico que recoja las diferentes tipologías y perfiles de pobreza según la edad, la duración en esta situación, la recurrencia, la capacidad de reacción y salida de esa situación –entre otros componentes de carácter personal-; la incidencia socioeconómica y territorial, su repercusión sobre los colectivos más desfavorecidos, los costes sociales que provoca, su incidencia sobre el gasto público y las políticas sociales –entre otros componentes socioeconómicos-.

Por una parte, uno de los colectivos de exclusión con mayores problemas de desempleo y más expuesto a la privación material –como una forma de pobreza- (Eurostat, 2002), es el de los jóvenes. El análisis de la pobreza juvenil es un tema ampliamente discutido desde muy variadas perspectivas: desde un enfoque multidimensional (Albert y Davia, 2011); desde un punto de vista más centrado en la

educación y el mercado laboral, haciendo especial referencia a la formación y a las capacidades de los jóvenes, como recurso para salir de la pobreza, a través del empleo (Sen, 1992 y 1999; Robeyns, 2006; Quintini, *et.al.* 2007); desde la óptica de las dificultades de su acceso a la vivienda y al consumo de los bienes duraderos, sobre todo para jóvenes menores de 25 años (Eurostat, 2002; Navarro, 2006); o desde el enfoque de los principales factores de riesgo causantes de la pobreza en la población juvenil, como son, fundamentalmente, la inestabilidad de sus rentas laborales y la independencia residencial (Iacovou y Berthoud, 2001; Ayllón, 2007; Aasave et al., 2007; Parisi, 2008), ya que la ausencia del salario estable, obliga a estos jóvenes a residir en los domicilios familiares, conllevando la emancipación cada vez más tardía de este colectivo (Garrido y Requena, 1996).

Por otra parte, otros autores se centran en el estudio de las consecuencias de la situación de pobreza, como pueden ser consecuencias sobre el bienestar económico (ya sea medido a través de indicadores de ingresos, consumo, renta o introduciendo, además, indicadores de educación y salud como medida de bienestar) (Atkinson, 1970; y Foster, 2010); o consecuencias más allá de las estrictamente económicas, en los ámbitos políticos, sociales, cívicos o culturales, relacionando todo ello con el concepto de exclusión social (Alonso, 1998; Ayala, 1998; Bossert, D'Ambrosio y Peragine (2005); Poggy, 2007).

Otra interesante perspectiva para afrontar el tema de la pobreza, es el tiempo de permanencia en la misma, que permite llevar a cabo diversas clasificaciones. Autores como Bárcena y Cowell (2006), Ayllón (2007) o Arranz y Cantó (2010) enfatizan la importancia de identificar las distintas tipologías, ya que los diferentes grados de duración en las mismas inciden negativamente en las posibilidades de salida de la situación. De esta manera, en la literatura existente se puede encontrar la pobreza clasificada como una situación crónica, transitoria o recurrente, atendiendo cada una de ellas a un perfil poblacional diferente (Jarvis y Jenkins, 1997; Cantó, 2000, y 2003; Ayala y Sastre, 2007; Cantó, Gradín, y del Río, 2012); o como pobreza crónica y permanente (Duncan y Rodgers, 1991; Rodgers y Rodgers, 1993). A esta clasificación Garnier y Hills (1999) añaden la pobreza recurrente para el caso en el que se experimente más de un episodio de pobreza.

Para el caso concreto del territorio español, se pueden mencionar múltiples autores que han abordado el tema de la pobreza, tales como, Imedio et al. (1997), Bárcena y Cowell (2006), González –Rodríguez et al. (2008) y Pérez -Moreno (2009), entre otros, que tratan la pobreza a través del estudio de su evolución temporal.

También se han llevado a cabo estudios a menor escala territorial, mencionando, entre otros, los realizados por Zarzosa (2009) para el caso de las Comunidades Autónomas Españolas, Cáritas (1999) en la región de Andalucía y FOESSA (1996) en la provincia de Cádiz, territorios, estos últimos en los que se centra nuestra investigación.

### 3.- ESTADO DE LA CUESTION.

Actualmente, los niveles de pobreza de la población en España han ido aumentando encarecidamente conforme se ha ido consolidando la situación de crisis. Son muchas las familias españolas con todos sus miembros en paro que, en algunos casos, incluso han dejado de percibir prestación. Esto conlleva a acudir a los servicios sociales, solicitando ayuda, bajo diferentes fórmulas, para poder sobrevivir a esta situación. La tasa de desempleo de larga duración en España ha pasado del 2,2% en 2006 a 10,4% en Junio 2016, siendo las regiones más significativas Andalucía, -donde se ha pasado del 3,7% al 29.1% -, la Comunidad Valenciana -del 1,7% al 21.3%-, Canarias -del 2,8% al 27,3%-, Cataluña -del 1,5% al 16%-, Extremadura -del 4,2% al 27%-, Murcia -del 1,5% al 18,7%-, entre otros (INE, 2013 y 2016).

Paralelamente, el Índice de Pobreza económica<sup>1</sup> durante 2006-2011, en España ha pasado del 0,59 al 0,69, con un comportamiento regional no homogéneo, experimentando un notable crecimiento en el periodo considerado, sobre todo en Canarias -pasando del 0,58 al 1,0-, seguida de Andalucía, -donde los valores alcanzados van del 0,68 en 2006 al 0,87 en 2011- y la Comunidad Valenciana -donde se ha pasado del 0,62 al 0,87 (Ivie, 2012).

Del análisis de los datos anteriores, se pone de manifiesto el diferencial comportamiento de la evolución y de la respuesta del territorio ante la crisis, medido por el nivel de pobreza de cada Comunidad Autónoma. Las regiones de Canarias, Andalucía y Valencia, son las que han sufrido un mayor impacto, prácticamente en todas las variables determinantes del nivel de pobreza<sup>2</sup>.

Centrándonos en la Comunidad Objeto de estudio, Andalucía, la provincia que presenta mayor tasa de desempleo es Cádiz. En Agosto 2016, su tasa de desempleo global asciende a 29,82%, (EPA) y Jerez de la Frontera, municipio perteneciente a esta localidad, alcanza un 34.81% en el mismo periodo. Este municipio representa 16,98% del total provincial, y es el objetivo de este trabajo, justificándose esta elección por la relevancia de las variables referenciadas, en relación a la provincia.

Como una aproximación a la evolución del grado de pobreza en Jerez<sup>3</sup>, el Observatorio de la Realidad Social muestra cómo el número de solicitudes de servicios de acogida y asistencia ante las necesidades derivadas de la crisis, ha ido aumentando progresivamente en los últimos años. Así, el incremento experimentado

---

<sup>1</sup> El índice de pobreza económica se establece a partir de los valores de la tasa de pobreza y la tasa de paro de larga duración. Ivie (2012)

<sup>2</sup> Las variables que determinan el nivel de pobreza según Ivie 2012, son: salud, educación, renta y desempleo.

<sup>3</sup> Datos suministrados por Cáritas Diocesana de Asidonia-Jerez, comprendiendo los municipios de Jerez de la Frontera, Sanlúcar de Barrameda, El Puerto de Santa María, Chipiona, Rota, Trebujena, Arcos de la Frontera, Algar, Bornos, Espera, Villamartín, Prado del Rey, El Bosque, Ubrique, Puerto Serrano, Algodonales, Zahara de la Sierra, Villanueva del Rosario, Grazalema, El Gastor, Olvera, Alcalá del Valle, Torre Aláquime y Setenil de las Bodegas.

en la diócesis de Jerez en el periodo 2008-2012, es del 97,18%<sup>4</sup> y para Cádiz, en el periodo 2009-2012 del 50,48%<sup>5</sup>.

A este aumento del número de solicitudes, hay que añadir el incremento en cuanto al gasto en dotaciones económicas directas<sup>6</sup>. Según la fuente anterior, el incremento experimentado para el periodo 2008 al 2012 en Jerez de la Frontera ha sido del 92,31%. La partida más relevante es la alimentación, suponiendo, el 62% para el año 2008, 70% en 2009, 77% en 2010, 88% en 2011 y 80% en 2012, del total de la dotación económica asignada, seguida de las ayudas económicas recibidas para vivienda, ropa-calzado, educación-formación, transporte y salud, respectivamente<sup>7</sup>.

El incremento de las dotaciones económicas directas, experimentado en Cádiz para el periodo 2009-2012, es del 48%; al igual que en el municipio de Jerez de la Frontera, la alimentación sigue siendo la partida más significativa, suponiendo un 51% en 2009 y 2010, un 46% en 2011, y un 43% en 2013, seguida de vivienda, ropa calzado, educación-formación y transporte.<sup>8</sup>

A este aumento significativo del número de solicitudes atendidas por Cáritas así como las dotaciones económicas en ayudas directas, ha de sumarse el incremento del número de expedientes de atención primaria que han experimentado los servicios sociales de Jerez de la Frontera, en los últimos años. En ellos se recoge el número de familias que por primera vez acuden a los servicios sociales para solicitar prestación económica. Se trata pues, de familias que han visto alterada su situación económica como consecuencia de la crisis por la pérdida de empleo, y por la falta de recursos económicos que les impide atender sus necesidades más básicas así como su bienestar social<sup>9</sup>.

Según los datos extraídos del Área de bienestar social del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera, el número de expedientes atendidos en atención primaria desde 2007 a 2012 se ha incrementado considerablemente, alcanzando esta cifra el 65,35%, mientras que para el primer año de crisis 2007-2008 suponía el 1,46%, considerándose pues, un notable incremento y un aspecto a tener en cuenta dentro de nuestro trabajo de investigación.

---

<sup>4</sup> Para el cálculo de este dato debemos de tener en cuenta el número de solicitudes recibidas cada año, y para ello, en el año 2008 el nº de solicitudes recibidas asciende a 2.895, en 2009 a 4.128, en 2010 a 33.307, en 2011 a 35.480 y 2012 102.282.

<sup>5</sup> Para Cádiz, los datos con los que se cuenta son estimados, y no tan exactos como en el municipio de Jerez, no obstante, para el año 2009 se recogen 59.000 solicitudes, 74.600 en el 2010, 90.528 en 2011 y 119.160 en 2012.-

<sup>6</sup> Integran este concepto las partidas económicas destinadas a la alimentación, vivienda, ropa, calzado, educación, formación y transporte.

<sup>7</sup> Caritas, (2012)

<sup>8</sup> Hay que tener en cuenta que estos datos obtenidos para Cádiz, son estimados, suponiendo por ello que en el año 2009-2011 la estimación corresponde al 35%-40% de las Cáritas parroquiales y en 2012 el 56%.

<sup>9</sup> Información extraída por entrevista realizada a la Jefa de Área de Bienestar social del Ayuntamiento de Jerez.

Por estos motivos, y dada las elevadas cifras de paro que se registran en el municipio en cuestión, que dificultan el acceso al mercado laboral, como consecuencia de la crisis económica actual, se considera necesario llevar a cabo este estudio dentro de esta localidad, ya que los niveles de pobreza de esta población se encuentran cada vez más acrecentados y dificultan cada vez más su bienestar social, y por consiguiente frenan su crecimiento económico, aumentando la precariedad en las familias, reduciendo sus niveles de renta e incrementándose los de pobreza.

#### 4.- METODOLOGÍA: LAS TIPOLOGÍAS DE POBREZA.

Hasta ahora, existen pocos trabajos relacionados con la pobreza en el municipio Jerez de la Frontera. Con este estudio, se pretende establecer una aproximación exploratoria a las distintas clasificaciones de pobreza siguiendo la literatura tradicional. Para ello, y siguiendo a Canto et al.(2012), se establece la siguiente clasificación de pobreza: Pobreza crónica, Pobreza transitoria recurrente y Pobreza transitoria no recurrente . Para llegar a esta clasificación, se utilizan dos criterios: el primero basado en la metodología de los componentes y el segundo basado en la metodología de los episodios<sup>10</sup>, que no solo tiene en cuenta la falta de liquidez (metodología de los componentes), sino el tiempo de permanencia en la misma.

De esta manera y bajo el segundo enfoque (metodología de los episodios), se considera un individuo es pobre crónico en función del tiempo que permanencia bajo el umbral de pobreza correspondiente. (Canto, et al. 2012).

Dentro de la pobreza transitoria, que es aquella en la que el individuo experimenta episodios de pobreza no continuada en el periodo considerado, se ha de distinguir entre pobreza transitoria recurrente (PTR) y no recurrente (PTNR). Canto et al,(2012).

Así, se considera pobres transitorios no recurrentes, *“a aquellos que no habiendo sido pobres todo el periodo, solo experimentan un episodio de pobreza, (el cual podría tener una duración de 1 a 6 años)”*<sup>11</sup>, y pobres transitorios recurrentes *al resto de individuos alguna vez pobres, que situándose, por debajo del umbral, entre uno y seis años, experimentaron dos o más episodios de pobreza.(De forma que podemos identificar en su trayectoria al menos un periodo de salida y otro de re-entrada en la pobreza)”*. Canto, et al. (2012).

En nuestro estudio, y aplicando dicha metodología al territorio en cuestión, y teniendo en cuenta que el horizonte temporal estudiado es de 2009-2014, se considera pobres crónicos a aquellos que han solicitado ayudas durante los 6 años, de forma ininterrumpida en todo el periodo, independientemente del tipo de ayuda solicitada. Pobres Transitorios no recurrentes a aquellos que solo han experimentado 1 episodio de pobreza, cuya duración puede ser de 1-5 años, de forma continuada, y pobres transitorios recurrentes a aquellos que han tenido más de un episodio de pobreza en el periodo considerado, con lo cual se da un periodo de re-entrada y salida de la misma.

<sup>10</sup> Según Canto et, al.(2012), se entiende por episodio de pobreza a *“Todo intervalo ininterrumpido de pobreza, independientemente del número de años que abarque”*.

<sup>11</sup> En los estudios realizados por Canto, et al. (2012), el horizonte temporal es de 7 años.



Dicha clasificación se realiza a partir de los datos de las solicitudes de ayudas económicas del programa primera atención del área de bienestar social del Ayuntamiento de Jerez.

Este programa ofrece información, valoración, orientación y asesoramiento sobre las necesidades y problemáticas sociales, así como del conocimiento y acceso a los recursos sociales del Sistema Público de Servicios Sociales, en una relación de ayuda profesional, garantizando así los derechos de las personas que demandan este servicio. Es la puerta de entrada a los servicios sociales y donde se deriva al programa correspondiente. (Ayuntamiento de Jerez, entrevista con Jefa de bienestar social).

En este programa se pueden tratar situaciones para solicitar ayudas a la dependencia, atención al inmigrante, centro de mayores, equipo de guardia, y ayudas económicas municipales.

Nuestro estudio en cuestión, se basa en estas últimas, puesto que el auge de estas mismas, en época de crisis pone de manifiesto la existencia de muchas familias que no pueden hacer frente económicamente a esta situación.

Las ayudas económicas a las que nos referimos son las que a continuación se detallan:

- Ayuda en especie emergencia social: Se utilizan para en caso de emergencia extrema. Su importe concedido en especie asciende a 180-500e.
- Ayuda en especie farmacia: Se conceden para la adquisición de medicamentos por motivos de enfermedad que no pueden ser suministrados por el usuario.
- Ayuda en especie periódica: Son aquellos que se otorgan en concepto de alimentación con carácter de periodicidad. El periodo máximo concedido es de 6 meses y las más común es el Cheque Carrefour.
- Ayuda en especie puntual: Se conceden para hacer frente a algún imprevisto como el pago de una multa, seguro de coche, recibo de contribución, etc...
- Bonificación de Tasas y Residuos: Se tramita con la empresa suministrado de agua, o basura las cuotas que no puede hacer frente los usuarios.
- Comedor Salvador: Esta ayuda se concede a personas que lo han perdido todo, y normalmente pertenecen al programa de ola de frío y baja exigencia.
- Cruz Roja Alimentación: Se destina a todo tipo de personas que asisten a comedores sociales.
- Ayuda económica emergencia social: Es exactamente igual que en especie emergencia social, pero se concede en dinero y no en especie.
- Ayuda económica periódica: Son ayudas con carácter monetario que se conceden una sola vez, es decir no renovables. La duración de las mismas es de tres a 6 meses.
- Ayuda Económica puntual: Son ayudas monetarias de carácter puntual. Se conceden ante un imprevisto.

- **Salario Social:** Es un subsidio mínimo para las personas que no perciben ningún tipo de ingresos. El tiempo máximo es de 6 meses, aunque puede ser prorrogables. El importe depende del número de miembros de la unidad familiar, así como de los ingresos.
- **Solicitud Cáritas:** En ellas los servicios sociales derivan a los demandantes a esta institución para otorgar alimentos a quienes lo necesitan.

Sobre estas ayudas se aplica una técnica de muestreo estratificado. Se denomina así: *“al procedimiento de tomar una muestra formada por elementos de un conjunto de grupos de elementos de la población no solapados, estratos, en los que previamente se divide la población.”* Fernandez et al.(1995).

Una vez realizada la estratificación, se distribuye de forma uniforme cada estrato y se aplicará un muestreo aleatorio simple sin reemplazamiento, mediante el cual se selecciona un elemento al azar de la población sin reemplazarlo de nuevo a la población antes de realizar una nueva extracción. Martínez (2003), donde se establece un nivel de confianza del 90% y un error muestral del 5% ( $p=q=0.5$ ), y un error de precisión del 10% (0.1)

## 5.- PRINCIPALES RESULTADOS

Es por ello, que de los 100.847 usuarios que acuden a los servicios sociales en Jerez de la Frontera, en el periodo considerado, seleccionamos para nuestro estudio a aquellos que solicitan ayuda económica, puesto que esta realidad constata la escasez de recursos de las familias integrantes en el municipio de Jerez, como consecuencia de la crisis económica. La tabla 1, recoge el número de ayudas solicitadas en dicho periodo.

Tabla 1.- Ayudas económicas concedidas en el periodo 2008-2013

Tipo Ayuda	Periodo	Solicitudes concedidas
En especie Periódica	2009-2013	3.410
En especie puntual	2009-2013	1.558
Bonificación Tasas y residuos	2009-2013	5.294
Comedor Salvador	2008-2013	348
Cruz Roja Alimentación	2011-2013	1.449
Emergencia Social	2008-2013	703
Económica Periódica	2008-2013	5.638
Económica Puntual	2008-2013	2.888
Salario Social	2008-2013	8.727
Solicitud Cáritas	2009-2013	589

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ayuntamiento de Jerez.

El total de solicitudes concedidas asciende a 30.615, la cual será población objeto de nuestro estudio. A esta se le aplica, un muestreo estratificado, donde la muestra de cada estrato, se obtiene a través de un muestro aleatorio simple sin reemplazamiento, como ya se indicó en el apartado de metodología.

Una vez obtenida la muestra, en nuestro caso,  $n= 68^{12}$ , se observará, el número de episodios de pobreza que presenta cada individuo en el periodo considerado para su posterior clasificación en función de la tipología de pobreza a la que pertenezca para poder determinar así, el porcentaje de individuos que sufren pobreza crónica, transitoria recurrente o no recurrente en el territorio. La tabla 2 recoge la muestra de cada estrato.

Tabla 2.- Tamaño muestral de cada estrato.

Estratos	Población total cada estrato	MASR <sup>13</sup>
En especie periódica	3.410	28
En Especie Puntual	1.558	13
Bonificación Tasas y residuos	5.294	43
Comedor Salvador	348	3
Cruz Roja Alimentación	1.449	12
Emergencia Social	703	6
Económica Periódica	5.638	46
Económica Puntual	2.888	23
Salario Social	8.727	71
Solicitud Cáritas	589	5
Total	30615	250

Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del Ayuntamiento de Jerez. Bienestar Social.

## 6.- CONCLUSIONES

Este trabajo pretende ofrecer una aproximación de las distintas tipologías de pobreza en el municipio de Jerez de la frontera. Para ello, se lleva a cabo una clasificación de las mismas en pobreza crónica, transitoria recurrente y no recurrente en base, a los datos facilitados por el ayuntamiento de Jerez de la Frontera en cuanto a las ayudas económicas concedidas por el mismo, teniendo en cuenta los estudios anteriormente realizados por Canto et al. (2012), al respecto.

Los resultados a priori, demuestran un incremento de las ayudas en el periodo considerado y por consiguiente un incremento de los niveles de pobreza en el mismo. Con lo cual, este hecho refleja la escasez de recursos de las familias pertenecientes a este municipio para afrontar esta situación.

Esta investigación de carácter exploratorio pretende ofrecer una visión de la situación actual a la que se enfrenta el mismo, aportando datos relativos al incremento de ayudas solicitadas así como su clasificación, para posteriormente poder establecer las distintas clasificaciones a las que pertenece uno u otro en función a la metodología de los episodios y poder determinar los distintos perfiles, así como el surgimiento de una nueva tipología de pobreza ad-hoc, proveniente de esta situación.

<sup>12</sup> Aunque el tamaño muestral es de 68, se opta por tomar una muestra de 250 para en posteriores estudios poder determinar el tamaño de la muestra.

<sup>13</sup> MASR: Muestreo aleatorio simple sin reemplazamiento.

Siguiendo a la autora en cuestión, Canto et al.(2012), se observa la existencia de estas tres tipologías de pobreza en el municipio en cuestión: pobreza crónica, transitoria recurrente y no recurrente y se da los primeros indicios de una nueva tipología de pobreza, que será el fruto de próximas investigaciones.

## 7.- BIBLIOGRAFÍA

AASAVE, A., DAVIA, M.A. Y LACOVU, M. (2007). "Does leaving home make you poor? Evidence from 13 European Countries. *European Journal of Population/Revue Européenne de Démographie*, 23, 3-4, 315-338.

ALBERT, C. Y DAVIA, M.A. (2011). "Pobreza Monetaria, Exclusión Educativa y privación material de los jóvenes". *Revista de Economía Aplicada*, 56, 21: 59-88.

ALONSO TORRENS, F.J. (1998a). "La multidimensionalidad de la pobreza. Pobreza sociológica y tipologías de pobreza. EDIS, et al. Las condiciones de vida de la población pobre en España Madrid. Fundación FOESSA:407-441

ARRANZ, J.M. Y CANTÓ, O. (2010). "Measuring the effect of spell recurrence on poverty dynamics". *UNU-WINDER working paper number 72*.

ATKINSON, A.B. (1970). "Poverty in Britain the reform of Social Security". University of Cambridge Department of Applied Economics Occasional Papers 18.

Ayala Cañon, L. y Renes Ayala, Y. (1998). El estudio de la pobreza en España. EDIS et al. Las condiciones de vida de la población pobre en España . Madrid. FOESSA:109-129.

AYALA, CAÑON, L., AZPITARTE, F., BÁRCENA, E., CANTÓ, O., FERNÁNDEZ, A., GARCÍA, A., GRADÍN, C., JURADO, A., MARTÍN, G., NAVARRO, C., PÉREZ, J., C.DEL RIO Y SASTRE, M. (2008). Desigualdad, pobreza y privación, en Renes V. (coord.), VI Informe de exclusión y desarrollo en España 2008. Madrid. Fundación FOESSA-Cáritas, Capítulo 2: 87-171.

Ayllón, S. (2007). "Changes in economic self-sufficiency, family income and living arrangements among youth in Spain, 1980-2000", presentado en European Society of Population Economics Conference 2007, University of Illinois. Chicago.

AYUNTAMIENTO DE JEREZ (2013-2016). Entrevista con Jefa Departamento Area de Bienestar social.

BÁRCENA, E. Y COWELL, F.A. (2006). "Static and Dynamic Poverty in Spain 1993-2000". *Hacienda Pública Española/Revista de Economía Pública*, 179, 51-78.

BOSSERT, W., D'AMBROSIO, C. Y PERAGINE, V. (2005). "Deprivation and social exclusion". *Child Working Paper 03*. Centre for Household, Income, Labour and Demographic Economics, Italia.

CANTÓ, O., RÍO, C., DEL GRADÍN, C.(2000). "La situación de los estudios sobre la desigualdad y la pobreza en España". *Cuadernos de Gobierno y Administración*, 2, 25-94.

CANTÓ, O. (2003). "Finding out the routes to escape poverty: the relevance of demographic vs". labour market events in Spain. *Review of Income and Wealth*, 4, 4, 569-589.

CANTO O, GRADIN C, DEL RIO, C. (2012). "Pobreza crónica, transitoria y recurrente en España" en *Revista de Economía Aplicada*. Num. 58 (vo. XX): 69-94.

CÁRITAS. (1999). "Las condiciones de vida de la población pobre en Andalucía". Informe General. Edita, Cáritas Regional de Andalucía. D. C. Salvador Pérez Moreno.

DUCAN, G.J Y RODGERS, W.(1991). "Has Children's Poverty Become more persistent?". *American Social Review*, vol.56, pags.538-550.

ENCUESTA DE LA POBLACION ACTIVA DE CCAA. (EPA).  
<http://www.datosmacro.com/paro-epa/espana-comunidades-autonomas>

(Consultado 30/09/2016)

ENCUESTA POBLACION ACTIVA POR MUNICIPIOS(EPA).  
<http://www.datosmacro.com/paro/espana/municipios/andalucia/cadiz/cadiz>. Consultado 30/09/2016.

EUROSTAT (2002). *European social statistics; "Income, poverty and social exclusion: 2<sup>nd</sup> report"*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

FUNDACION FOMENTO DE ESTUDIOS SOCIALES Y DE SOCIOLOGÍA APLICADA. FOESSA (1996). "Las condiciones de vida de la población pobre de la provincia de Cádiz y de la ciudad de Ceuta". Madrid. Fundación FOESSA.

FERNÁNDEZ GARCÍA, F.R, Y MAYOR GALLEGU, A (1995). "Muestreo en Poblaciones Finitas". Curso Básico. Ediciones Universitarias Barcelona. ( EUB).

FOSTER, J. (2009): "A class of chronic poverty measures". *Poverty Dynamics: Interdisciplinary Perspectives*, Addison, T., Hulme, D. y Kanbur, R. (eds.), Chapter 3, Oxford. University Press, Oxford

GARCIA LIZANA, A(1996): "La pobreza en España. Madrid". Ediciones encuentro.

GARDINER, K Y HLS, J.(1999)."Policy implications of new data on income mobility". *The Economy Journal*, vol. 109. Pags. F91-F111

GARRIDO, L Y REQUENA, M.(1996). "La emancipación de los jóvenes en España". Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. INJUVE/1996

GIL IZQUIERDO, M., ORTIZ SERRANO, S. (2009). "Determinantes de la pobreza extrema en España desde una doble perspectiva: Monetaria y de Privación". *Estudios de Economía Aplicada* 27(2):437-462.

GONZÁLEZ RAYA, S., RAYMOND BARRA, J. L. (2001). "Una nota sobre el nivel educativo y pobreza". *Papeles de Economía Española* nº 88: 143-150.

GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, M. R., VELASCO MORENTE, F., GONZÁLEZ ABRIL, L. (2008). "La Pobreza en España 1985-1995". Un análisis transversal y longitudinal. Estudios de Economía Aplicada.

IMEDIO OLMEDO, L., PARRARDO GALLARDO, M., SARMÓN GAVILAN, M. D. (1997). "Evolución de la desigualdad y la pobreza en la distribución de la renta familiar en España en el periodo 1985-1995". Cuadernos de Ciencias Económicas y Empresariales, 21, 32, 93-109.

IACOVU, M. Y BERTHOUD, R. (2001). "Young People's lives: A Map of Europe". Colchester: University of Essex, Institute for Social and Economic Research.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. (INE). 2013. <http://www.ine.es/> (Consultado 23/05/2013).

INSTITUTO VALENCIANO DE INVESTIGACIONES ECONOMICAS.(IVIE).(2012). "La pobreza en España y sus CCAA." Informe Bancaja. Fundacion Ivie.

INSTITUTO VALENCIANO DE INVESTIGACIONES ECONOMICAS.(IVIE) (2014), "Pobreza en un periodo de crisis económicas". <https://ctinobar.webs.ull.es/1docencia/DESIGUALDAD%20SOCIAL/POBREZA%20HUMANIA%20EN%20ESPA%C3%91A%20Y%20CCAA.EAPN.pdf>. Datos obtenidos el 12/10-2016)

JARVIS, S. Y JENKINS, S. P.(1997). "Low income dynamics in 1990s Britain". *Fiscal Studies*, 18, 2, 1-20.

MARTÍNEZ MARTÍN, V. (2003). "Diseño de encuestas de opinión". Madrid: Ra-Ma.

NAVARRO, C(2006). "La exclusión en viviendas de España." Consejo Económico y Social. Madrid.

PARISI, L. (2008). "Leaving Home and the Chances of being Poor: The Case of Young People in Southern European Countries", *Labour*, 22 (special issue), 89-114.

PÉREZ CAMARERO, S., HIDALGO, A. Y CALDERÓN, M. J. (2006). "La economía de las personas jóvenes". Madrid. INJUVE. Servicios de Documentación y Estudios.

Poggy, A. (2007). "Does persistente of social exclusión exist in Spain?". *Journal of Economic Inequality*, 5, 1, 53-72.

QUINTINI, G., MARTÍN, J. P. Y MARTIN, S. (2007). "The changing nature of the school-to-work transition process in OECD countries", IZA Discussion Paper 2582.

ROBEYNS, I.(2006). "Three models of education: right, capabilities and Human capital". *Theory and research in education*.vol.4 nº.1:69-84.

RODGERS, J. R. Y RODGERS, J.L.(1993). "Chronic Proverty in the United States". *Journal of Human Resources*, 18, 25-54.

SEN,A.(1992): "Inequality Re-examined",Cambrigde. MA: Harvard University Press.

SEN,A(1999). "Development as Freedom." Oxford. Oxford University Press.

ZARZOSA ESPINAR, P. (2009). "Estimación de la pobreza en las Comunidades Autónomas españolas, mediante la distancia DP2". Estudios de Economía Aplicada 27, 2, 397-415.

## **JEREZ DE LA FRONTERA: MERCADO DE TRABAJO Y CRECIMIENTO ECONÓMICO**

**Antonio Rafael Peña Sánchez**  
**Caños Santos Jiménez González**  
(Profesores del Área de Economía Aplicada de la Universidad de Cádiz)

### **RESUMEN**

En este trabajo se trata de analizar la configuración que presenta el mercado de trabajo de Jerez de la Frontera, así como la evolución que ha seguido su actividad económica en los últimos años. Se comprueba como la crisis económica ha afectado intensamente al mercado de trabajo, sobre todo a los segmentos de personas de mayor edad y a las mujeres, tal y como se está produciendo en el mercado laboral español.

**Palabras claves:** mercado de trabajo, desempleo, contratación, crecimiento económico.

### **ABSTRACT**

This paper analyzes the configuration of the Jerez de la Frontera labor market, as well as the evolution of its economic activity in recent years. We can see how the economic crisis has affected the labor market, especially the older segments and women, as it is happening in the Spanish labor market.

**Keywords:** labor market, unemployment, contracting, economic growth.

**Clasificación JEL:** O11, J01.

### **1. Introducción.**

Uno de los acontecimientos más importantes en la vida de un ciudadano consiste en contar o no con un empleo remunerado. La explotación de los datos del mercado de trabajo desagregado por sexo y por actividad posibilita el estudio de aspectos diferenciales cuya comprensión resulta imprescindible tanto para el sector privado como para el sector público. La anterior información se presume necesaria en tanto permite, de una parte, adquirir los conocimientos suficientes para poder emitir juicios de valor sobre el mercado de trabajo, como para, de otra parte, diseñar las medidas políticas precisas por parte de las administraciones públicas con el objeto de corregir las desviaciones y los problemas existentes en el mismo (Peña, 2004a, 2004b).

Para el análisis que se va a llevar a cabo del mercado laboral se han tomado los datos del Servicio Andaluz de Empleo publicados en el Instituto de Estadística de Andalucía. Concretamente, los datos se encuentran publicados por trimestres, habiéndose utilizado en este caso los referentes al cuarto trimestre de cada año.



Normalmente, en cualquier investigación de esta índole, se presume necesario encuadrar la cuestión que se pretende analizar en su entorno o espacio, con el fin de que permita, por una parte, examinar cómo se encuentra el objeto estudiado en su contexto y, por otra parte, realizar un análisis comparativo de las variables que se pretenden explorar.

En este trabajo se intenta poner de relieve los rasgos básicos del mercado de trabajo en el municipio de Jerez de la Frontera. En este sentido, resulta interesante realizar un estudio comparativo de las variables más importantes del mercado de trabajo de las que se cuentan con datos en el periodo analizado (el paro registrado, la contratación y la demanda de empleo, por ser variables relativas que fácilmente pueden compararse en distintos espacios geográficos), descendiendo en los niveles de estudio desde el nivel regional y provincial, para centrar el análisis principalmente en el nivel municipal, objeto de la investigación de este trabajo.

## 2.1. Evolución y comportamiento de la población desempleada.

Uno de los aspectos más importantes en el estudio del mercado de trabajo es la población desempleada, medido a partir de aquel segmento de la población que estando en edad de trabajar y buscando activamente un empleo, no lo consigue encontrar. En este apartado, se tratará de analizar cuál ha sido la evolución experimentada por la población desempleada en el municipio de Jerez de la Frontera, comparándola con la de la provincia de Cádiz y la de la región andaluza. Para ello se estudiará por un lado la evolución presentada por el paro registrado en el periodo 2008-2014, comparándolo con el de la provincia de Cádiz y de la Comunidad Autónoma Andaluza; por otro lado, la evolución del paro registrado en el segmento de población femenina y masculina; seguidamente se examinará el desempleo por edades; a continuación se analizará la evolución experimentada por el paro registrado por nivel de estudios; y finalmente, se investigará el paro registrado por sectores de actividad.

### PARO REGISTRADO: JEREZ, PROVINCIA DE CÁDIZ Y ANDALUCÍA

	DICIEMBRE 2008						DICIEMBRE 2009					
	JEREZ		CÁDIZ (PROVINCIA)		ANDALUCÍA		JEREZ		CÁDIZ (PROVINCIA)		ANDALUCÍA	
	PARO	%	PARO	%	PARO	%	PARO	%	PARO	%	PARO	%
HOMBRE	11.480	45,85	69.832	47,29	359.033	49,91	13.369	46,81	80.996	48,20	433.456	50,91
MUJER	13.557	54,15	77.823	52,71	360.345	50,09	15.190	53,19	87.031	51,80	418.037	49,09
TOTAL	25.037	100,00	147.655	100,00	719.378	100,00	28.559	100,00	168.027	100,00	851.493	100,00

	DICIEMBRE 2010						DICIEMBRE 2011					
	JEREZ		CÁDIZ (PROVINCIA)		ANDALUCÍA		JEREZ		CÁDIZ (PROVINCIA)		ANDALUCÍA	
	PARO	%	PARO	%	PARO	%	PARO	%	PARO	%	PARO	%
HOMBRE	14.211	47,41	83.989	47,93	450.338	49,82	15.369	47,54	87.883	47,45	477.392	49,26
MUJER	15.763	52,59	91.257	52,07	453.661	50,18	16.962	52,46	97.319	52,55	491.760	50,74
TOTAL	29.974	100,00	175.246	100,00	903.999	100,00	32.331	100,00	185.202	100,00	969.152	100,00

	DICIEMBRE 2012						DICIEMBRE 2013					
	JEREZ		CÁDIZ (PROVINCIA)		ANDALUCÍA		JEREZ		CÁDIZ (PROVINCIA)		ANDALUCÍA	
	PARO	%	PARO	%	PARO	%	PARO	%	PARO	%	PARO	%
HOMBRE	16.402	46,55	97.023	47,50	530.529	48,95	16.249	46,46	93.748	47,64	496.943	48,08
MUJER	18.833	53,45	107.232	52,50	553.300	51,05	18.724	53,54	103.029	52,36	536.704	51,92
TOTAL	35.235	100,00	204.255	100,00	1.083.829	100,00	34.973	100,00	196.777	100,00	1.033.647	100,00

	DICIEMBRE 2014					
	JEREZ		CÁDIZ (PROVINCIA)		ANDALUCÍA	
	PARO	%	PARO	%	PARO	%
HOMBRE	15.356	45,29	88.332	46,43	474.985	47,04
MUJER	18.551	54,71	101.934	53,57	534.698	52,96
TOTAL	33.907	100,00	190.266	100,00	1.009.683	100,00

Fuente: SAE. OBSERVATORIO ARGOS.

En los cuadros presentados anteriormente se observa como desde el año 2008 hasta el 2012 la población desempleada en Jerez de la Frontera se incrementa en 10.198 personas, siendo la población femenina la que mayor acusa esta situación. La tendencia seguida por la provincia de Cádiz y la región andaluza ha sido muy similar, aumentando el desempleo en 56.600 y 364.451 personas, respectivamente, en el periodo anteriormente señalado. Del mismo modo, en estos dos espacios territoriales el desempleo se acusa más en el sector femenino de la población. Como se puede observar la crisis económica ha golpeado fuertemente tanto a Jerez, como a la provincia de Cádiz y a Andalucía, teniendo una especial repercusión en el mercado de trabajo.

Sin embargo, la tendencia cambia a partir de 2012, y hasta 2014, último periodo analizado, en el que se observa un retroceso del desempleo jerezano en 1.328 personas, con idéntica tendencia en la provincia de Cádiz y la región andaluza, que disminuye la población desempleada en 13.989 y 74.146, respectivamente.

Por tanto, parece que desde 2012 se está produciendo un periodo de recuperación económica en el municipio de Jerez, en la provincia de Cádiz y en la Comunidad Autónoma Andaluza.

#### TASA DE VARIACIÓN ANUAL DEL PARO REGISTRADO

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
JEREZ	14,07	4,95	7,86	8,98	- 0,74	- 3,05
CADIZ (PROVINCIA)	13,80	4,30	5,68	10,29	- 3,66	- 3,31
ANDALUCIA	18,37	6,17	7,21	11,83	- 4,63	- 2,32

Fuente: Elaboración propia a partir de SAE y OBSERVATORIO ARGOS.

Lo expresado anteriormente sobre la población desempleada se observa también en el cuadro y gráfico anterior, en el que se valora la tasa de variación anual del paro registrado en el periodo 2009-2014. Resulta interesante destacar como es precisamente el último periodo analizado (concretamente en el año 2014) cuando, al menos en el municipio de Jerez de la Frontera, disminuye con más intensidad el paro registrado, concretamente en 3,05 %, bastante superior a la reducción experimentada en el año 2013, de tan sólo un 0,74 %, y en la línea de la provincia de Cádiz. No obstante, se observa también como en 2013 tanto Andalucía como la provincia de Cádiz reducen el desempleo con mucha mayor intensidad que el municipio jerezano, con descensos de 4,63 % y 3,66 % frente al 0,74 % de Jerez de la Frontera.

**PARO REGISTRADO JEREZ POR SEXO (en %)**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
HOMBRE	45,85	46,81	47,41	47,54	46,55	46,46	45,29
MUJER	54,15	53,19	52,59	52,46	53,45	53,54	54,71

Fuente: Elaboración propia a partir de SAE y OBSERVATORIO ARGOS.

Si centramos la atención en la distribución del paro registrado por sexo, como se presenta en el cuadro y gráfico anterior, se observa una enorme cristalización de esta variable, ya que a lo largo del periodo el porcentaje de población desempleada masculina sobre el total no sube por encima del 48 %, mientras que el femenino no baja del 52 %, lo que en cierta manera pone de manifiesto la situación especial en la que se encuentra la mujer en el mercado laboral, donde la tasa de paro es más acusada.

**PARO REGISTRADO JEREZ POR GRUPO DE EDAD (en %)**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Menor de 20	3,13	2,08	2,48	2,83	2,07	2,14	2,03
De 20 a 24	8,43	7,27	7,53	8,21	7,72	8,06	7,89
De 25 a 29	12,01	12,39	11,49	10,88	10,12	9,65	9,08
De 30 a 34	13,15	13,75	13,13	12,11	11,80	11,05	10,64
De 35 a 39	12,49	13,51	13,12	13,08	13,39	13,09	12,53
De 40 a 44	12,91	13,48	13,56	13,18	13,13	13,20	13,41
De 45 a 49	13,12	13,26	14,01	14,30	15,41	15,43	15,31
De 50 a 54	10,69	10,77	11,09	11,43	12,01	12,63	13,50
De 55 a 59	8,31	7,99	8,46	8,93	9,20	9,52	10,34
60 o más	5,76	5,50	5,13	5,05	5,15	5,23	5,27

Fuente: Elaboración propia a partir de SAE y OBSERVATORIO ARGOS.

Si se divide el desempleo por tramos de edad, se observa como la mayor parte del paro registrado se concentra en la población comprendida entre 25 y 54 años de edad siendo el segmento de 45 a 49 años el que experimenta los mayores porcentajes. No obstante, es necesario tener en cuenta que los índices de tasa de paro (medido por cociente entre la población desempleada y la población activa) es

mucho más intensa en la población juvenil, y como hemos señalado anteriormente, en el segmento de población femenina.

También cabe señalar cómo se observa los efectos negativos que ha tenido la crisis económica sobre el porcentaje de población desempleada comprendida entre los 45 y 49 años, mientras que para la población de 25 a 34 años los efectos han sido sorprendentemente contrarios. Sin embargo, este último fenómeno puede encontrar su explicación en la salida de jóvenes comprendidos en esa franja de edad, hacia otros lugares de España o el extranjero en busca de un puesto de trabajo que no encuentran o que han perdido en nuestra ciudad.

#### **PARO REGISTRADO JEREZ POR NIVEL FORMATIVO (en %)**

	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
Sin estudios	0,45	0,48	0,47	0,57	0,62	0,53	0,51
Estudios primarios incompletos	10,58	10,37	10,62	10,71	9,96	9,65	9,50
Estudios primarios completos	2,66	3,03	3,64	4,34	4,46	4,29	4,03
Estudios secundarios	77,76	76,29	75,35	73,85	72,83	72,95	73,44
Estudios postsecundarios	8,55	9,83	9,92	10,53	12,13	12,58	12,52

Fuente: Elaboración propia a partir de SAE y OBSERVATORIO ARGOS.

Por niveles de formación académica, la mayor parte del paro registrado del municipio de Jerez de la Frontera se encuentra en la población desempleada con estudios secundarios. No obstante, resulta necesario indicar que la mayoría de la población jerezana cuenta con ese nivel formativo, por lo que lógicamente es la que con más intensidad se ve abocada a esa situación dentro del total de población parada. Además, cada vez es menor la cantidad de población que estando en edad de trabajar se encuentra en situación de sin estudios o con estudios primarios incompletos.

#### **PARO REGISTRADO JEREZ POR SECTOR DE ACTIVIDAD (en %)**

	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
Agricultura y pesca	4,90	2,71	2,77	2,90	3,36	3,62	3,56
Construcción	20,86	22,72	22,01	21,34	17,38	15,27	13,33
Industria	6,60	7,43	7,66	7,50	6,92	6,51	6,01
Servicios	47,24	51,28	49,93	50,22	56,25	58,42	61,29
Sin empleo anterior	20,40	15,86	17,63	18,04	16,09	16,18	15,80

Fuente: Elaboración propia a partir de SAE y OBSERVATORIO ARGOS.

Por sectores productivos, el paro registrado se concentra fundamentalmente en el sector servicios, ya que la crisis lo ha azotado con mayor fuerza y suele ser un empleo muy dependiente de la evolución económica. Por otro lado, cabe señalar también el desempleo del sector de la construcción, un sector que debido a la burbuja inmobiliaria se ha visto abocado al despido masivo y práctica paralización de la actividad en la ciudad de Jerez, viéndose disminuido su porcentaje en el

periodo analizado. Esta crisis económica también ha provocado que el sector de sin empleo anterior haya tenido un porcentaje del paro registrado destacado en el periodo analizado, ya que son jóvenes que quieren encontrar su primer empleo y no lo consiguen.

## 2.2. Evolución y comportamiento de la contratación en Jerez de la Frontera.

Otro aspecto relevante en el mercado de trabajo es la contratación que se está realizando en dicha área territorial. Es por ello por lo que se estima oportuno analizar cuál ha sido la evolución de los contratos que se han llevado a cabo en el municipio de Jerez, con la finalidad de estimar la repercusión que la crisis y el evento Jerez Ciudad Europea del Vino ha tenido en la ciudad. Para tal fin, se analiza, por un lado, la contratación por tipos de contrato; por otro lado, la contratación por tipo de contrato y sexo; seguidamente, la contratación por grupos de edad; y finalmente, por sectores productivos.

### CONTRATOS EN JEREZ POR TIPO

	2008		2009		2010		2011		2012		2013		2014	
	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%
Total contratos	7.240	100,00	6.839	100,00	6.407	100,00	6.793	100,00	6.311	100,00	7.043	100,00	8.378	100,00
Contratos temporales	6.923	95,62	6.630	96,94	5.942	92,74	6.613	97,35	6.089	96,48	6.785	96,34	8.125	96,98
contratos indefinidos	317	4,38	209	3,06	465	7,26	180	2,65	222	3,52	258	3,66	253	3,02

Fuente: Elaboración propia a partir de SAE y OBSERVATORIO ARGOS.

A lo largo del periodo analizado se observa como la contratación ha estado alrededor de los 6.000-7.000 contratos anuales, excepto en el año 2014 en el que se produce un repunte rompiendo la barrera de los 8.000 contratos, pues se llegan a contratar a 8.378 trabajadores. Este dato se podría considerar importante para la ciudad en el periodo analizado. No obstante, si distinguimos entre contratos temporales e indefinidos, se observa como la contratación indefinida en 2014 tan sólo ha supuesto el 3 % de la contratación global, lo que supone un porcentaje poco significativo en el periodo analizado.

### TASA DE VARIACIÓN ANUAL DE LOS CONTRATOS EN JEREZ POR TIPO

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Total contratos	-5,54	-6,32	6,02	-7,10	11,60	18,95
Contratos temporales	-4,23	-10,38	11,29	-7,92	11,43	19,75
contratos indefinidos	-34,07	122,49	-61,29	23,33	16,22	-1,94

Fuente: Elaboración propia a partir de SAE y OBSERVATORIO ARGOS.

La tasa de variación anual posibilita la observación con mayor claridad de la evolución de los tipos de contratos, en los que se observa como la evolución de la contratación indefinida es mucho más alta, pero simplemente por cuestiones estadísticas, no por cuestiones del mejor funcionamiento del mercado laboral. No

obstante, se observa como en el último ejercicio analizado, a pesar de presentar una evolución muy positiva la contratación global en la ciudad de Jerez, cercana al 19 %, la contratación indefinida disminuye en 1,94 %, por lo que prácticamente la evolución positiva de contratación del ejercicio es de contratos temporales.

#### CONTRATOS EN JEREZ POR TIPO Y SEXO (en %)

<b>HOMBRES</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
Contratos temporales	96,01	97,13	96,13	97,59	97,02	97,08	97,45
contratos indefinidos	3,99	2,87	3,87	2,41	2,98	2,92	2,55

<b>MUJERES</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
Contratos temporales	95,13	96,72	88,74	97,05	95,73	95,23	96,22
contratos indefinidos	4,87	3,28	11,26	2,95	4,27	4,77	3,78

Fuente: Elaboración propia a partir de SAE y OBSERVATORIO ARGOS.

La evolución presentada de los contratos temporales por tipo y sexo en los cuadros y gráficos anteriores indica claramente como es el contrato temporal el que prevalece con mayor intensidad en la ciudad de Jerez. Prácticamente el 97 % de la contratación de hombres se realiza con contratos temporales en el periodo analizado, mientras que en la mujer supone aproximadamente el 96 %. Por tanto, esto demuestra que las empresas, debido a la crisis económica, es reacia aún a realizar contratos indefinidos, por lo que optan mayoritariamente por los contratos temporales, independientemente del sexo del contratado.

#### CONTRATOS EN JEREZ POR GRUPO DE EDAD (en %)

	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
Menor de 20	4,60	2,73	2,47	2,09	1,24	1,49	1,19
De 20 a 24	18,07	17,46	15,87	14,99	13,85	12,51	12,78
De 25 a 29	17,96	18,99	18,12	17,84	16,75	18,25	18,13
De 30 a 34	14,12	14,18	15,36	14,65	15,61	15,32	15,10
De 35 a 39	12,32	14,14	12,58	13,16	14,01	15,49	13,76
De 40 a 44	12,53	11,39	11,99	12,90	13,27	12,75	13,11
De 45 a 49	8,54	9,07	9,91	10,79	9,86	10,05	10,71
De 50 a 54	6,57	6,43	7,51	7,80	8,76	7,84	8,27
De 55 a 59	3,32	3,47	3,89	3,68	4,17	3,86	4,69
60 o más	1,97	2,14	2,30	2,10	2,48	2,44	2,26

Fuente: Elaboración propia a partir de SAE y OBSERVATORIO ARGOS.

Atendiendo a la contratación por grupos de edad, tanto en el cuadro como en el gráfico se observa claramente como en la ciudad de Jerez de la Frontera la contratación prevalece en aquel segmento de población con edad comprendida entre los 20 y los 49 años. Sin embargo, es la población más joven (menores de 20

años) y la población con mayor edad (población con edad superior a los 50 años) los que más difícil lo tienen a la hora de buscar un empleo.

#### **2.2.4. Contratación por sectores productivos.**

##### **CONTRATOS EN JEREZ POR SECTOR DE ACTIVIDAD (en %)**

	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
Agricultura y pesca	20,93	19,48	22,51	17,67	24,61	18,57	17,89
Construcción	10,47	12,33	9,22	7,61	6,40	6,18	6,18
Industria	3,15	3,35	3,28	3,97	4,36	4,26	4,03
Servicios	65,45	64,84	64,99	70,75	64,63	70,99	71,89

Fuente: Elaboración propia a partir de SAE y OBSERVATORIO ARGOS.

Atendiendo a la contratación por sectores productivos de la ciudad de Jerez de la Frontera, tanto en el cuadro como en el gráfico anterior, se puede observar como la mayor parte de la contratación se viene realizando en el sector servicios (estando incluso por encima del 70 % en los últimos años), seguido a mucha distancia por la contratación realizada en el sector agrario. No obstante, se observa como la construcción viene experimentando un grave deterioro desde el año 2009, fruto de la crisis económica, y el sector industrial mantiene una contratación del 4 % del total de contratos realizados.

Este predominio tan considerable del sector servicios puede ser uno de los motivos que explique el hecho anteriormente señalado de que en el municipio de Jerez de la Frontera el grupo de 20 a 49 años es en el que prevalece los contratos, dado que es el segmento de población especialmente dedicado a los servicios, sobre todo en actividades dedicadas a la restauración. Igualmente también explicaría en parte la superioridad que se ha puesto de manifiesto de los contratos temporales en la ciudad.

#### **2.3. Evolución y comportamiento de la demanda de empleo en Jerez de la Frontera.**

Resulta interesante analizar en este trabajo la evolución y comportamiento seguido por la demanda de empleo en la ciudad de Jerez de la Frontera. Para ello, se abordará en primer lugar el estudio de la demanda de empleo por sexo; a continuación se realizará un análisis de la demanda de empleo por grupo; y finalmente, un examen de la demanda de empleo por actividad.

##### **DEMANDANTES DE EMPLEO EN JEREZ POR SEXO**

	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
HOMBRE	14.271	17.032	17.879	19.151	19.931	19.730	18.450
MUJER	17.916	20.592	21.414	22.278	22.869	22.685	22.151
TOTAL	32.187	37.624	39.293	41.429	42.800	42.415	40.601

Fuente: Elaboración propia a partir de SAE y OBSERVATORIO ARGOS.

La demanda de empleo ha crecido en el periodo analizado en más de 8.000 personas, un aumento que se ha producido en una proporción similar tanto en hombre como en mujeres. No obstante, resulta interesante destacar como la demanda de empleo de mujeres excede al de hombres en más de 3.000 personas en todo el periodo analizado, lo que indica, en primer lugar, la mayor demanda de empleo que presenta el segmento de mujeres en el municipio de Jerez, y por otro lado, que dicha mayor demanda es fruto también del mayor desempleo que está sufriendo esta parte de la población, como se ha puesto de manifiesto anteriormente.

#### DEMANDANTES DE EMPLEO EN JEREZ POR GRUPOS

	2008		2009		2010		2011		2012		2013		2014	
	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%
Atención específica	917	2,85	1.087	2,89	1.307	3,33	1.337	3,23	1.335	3,12	1.259	2,97	1.219	3,00
Ocupados o con relación laboral	4.973	15,45	5.945	15,80	6.451	16,42	5.333	12,87	4.984	11,64	4.956	11,68	4.259	10,49
Demandantes de un empleo específico	132	0,41	137	0,36	137	0,35	127	0,31	152	0,36	119	0,28	106	0,26
Demandantes sin empleo	1.128	3,50	1.896	5,04	1.424	3,62	2.301	5,55	1.094	2,56	1.108	2,61	1.110	2,73
Parados	25.037	77,79	28.559	75,91	29.974	76,28	32.331	78,04	35.235	82,32	34.973	82,45	33.907	83,51
Total	32.187	100,00	37.624	100,00	39.293	100,00	41.429	100,00	42.800	100,00	42.415	100,00	40.601	100,00

Fuente: Elaboración propia a partir de SAE y OBSERVATORIO ARGOS.

En la distribución realizada de los demandantes de empleo por grupos, destaca el conjunto de parados que solicitan un empleo, que ha supuesto a lo largo del periodo analizado alrededor del 80 % de los demandantes de empleos totales. De hecho, en 2014 suponían un total de 33.907 personas (83,5 %). Le sigue el segmento de población que tratan de mejorar el empleo que ocupan, que ha supuesto de media alrededor del 12 % de los demandantes de empleo. Lo anterior es fiel reflejo del grave problema que supone el desempleo en el municipio de Jerez de la Frontera.

#### DEMANDANTES DE EMPLEO EN JEREZ POR SECTOR DE ACTIVIDAD

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Agricultura y pesca	2.896	2.203	2.227	2.327	2.562	2.511	2.407
Construcción	5.782	7.237	7.460	7.727	6.771	5.881	4.945
Industria	2.152	2.774	3.005	3.171	3.130	2.895	2.562
Servicios	15.087	19.206	19.698	20.960	23.910	24.776	24.665
Sin empleo anterior	6.270	6.204	6.903	7.244	6.427	6.352	6.022

Fuente: Elaboración propia a partir de SAE y OBSERVATORIO ARGOS.

Por sectores productivos, vuelve a ser el sector servicios donde existe una mayor parte de la demanda de empleos en el municipio de Jerez de la Frontera, siguiéndole el sector de sin empleo anterior y el sector de la construcción. Resulta necesario tener en cuenta que la mayor demanda de empleos en el sector servicios



es fruto de la estructura productiva de la ciudad de Jerez, cuya mayor parte se encuentra encuadrada dentro de este sector productivo.

## 2.4. Crecimiento económico en Jerez de la Frontera.

A la hora de valorar el crecimiento económico experimentado por el municipio de Jerez de la Frontera es necesario tener en cuenta la importante carencia de datos municipales de Valor Añadido Bruto (VAB) y renta por parte de las fuentes estadísticas disponibles. Para el análisis del crecimiento económico del municipio objeto de estudio se ha creado un indicador de estimación indirecto del VAB a partir de un conjunto de variables muy influyentes en el mismo, de las que se encuentran disponibles cifras a nivel municipal para el periodo 2001-2012<sup>1</sup>: IRPF rentas netas declaradas, número de actividades empresariales según el Impuesto de Actividades Económicas, parque de vehículos, consumo de energía eléctrica y líneas telefónicas en servicio. A partir de esta relación de variables se ha aplicado la siguiente expresión:

$$IVAB = \sqrt[n]{\prod_{i=1}^n x_i^{w_i}}$$

donde *IVAB* es el indicador del VAB o indicador de renta;  $x_i$  es el valor de cada una de las variables consideradas;  $w_i$  son las ponderaciones para cada una de las variables utilizadas<sup>2</sup> y  $n$  el número de variables consideradas.

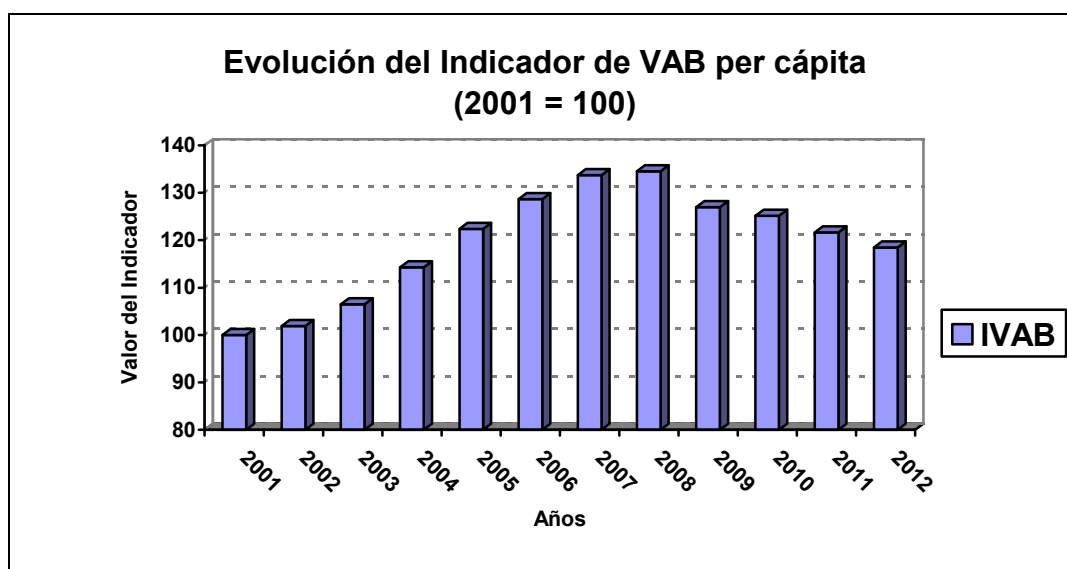
Como cualquier estimación basada en métodos indirectos, los resultados alcanzados deben ser considerados con las debidas precauciones, pues esta metodología sólo depara cuantificaciones aproximadas, adquiriendo una mayor relevancia en la posible comparación intertemporal, como se aplica en el presente estudio.

Este indicador del VAB a nivel municipal y la serie de datos de población ofrecida por el Instituto de Estadística de Andalucía nos permite ofrecer la evolución de un indicador de VAB per cápita en el gráfico que se adjunta a continuación (en números índices), así como la tasa de crecimiento medio anual acumulado para el periodo 2001-2012 (periodo para el que contamos con datos de todas las variables utilizadas).

## Gráfico

<sup>1</sup> Este indicador sintético de VAB fue aplicado en Peña Sánchez (2006; 2007 y 2010) para el caso de los municipios gaditanos y las comarcas andaluzas. Algunos trabajos que utilizan métodos similares para el cálculo de indicadores económicos son, entre otros, Alonso y Freire-Serén (2002), Almeida García y Granados Cabezas (1999), Cancelo de la Torre y Uríz Tomé (1994), Draper y Herce (1994).

<sup>2</sup> Las ponderaciones han sido tomadas de los coeficientes de correlación lineal simple de la renta con cada uno de los indicadores utilizados con datos correspondientes a las 50 provincias españolas tal y como realizan Clavero et al. (1988). Además, para ello estamos partiendo de la hipótesis de que la influencia de todos estos factores en la renta es la misma, tanto a nivel nacional, como a nivel de los municipios gaditanos. Lógicamente ésta es una hipótesis muy restrictiva, pero es inevitable dada la limitación de la información estadística disponible. Hemos de añadir también que todos los coeficientes de correlación simples toman valores superiores a 0,90. Asimismo, con el fin de evitar la restricción impuesta por la hipótesis anterior, se probó realizar dicho indicador sin las ponderaciones, y los resultados obtenidos fueron muy similares.



Fuente: Elaboración propia.

La aplicación de esta metodología permite observar como el IVAB per cápita (utilizado con frecuencia para la medición del nivel de renta per cápita) ha crecido desde 2001 hasta 2008, acompañando al periodo expansivo experimentado por la economía española en general (Peña Sánchez et al., 2013 y 2014; Recio, 2013). No obstante, se observa como a partir de 2008 se produce una disminución del indicador de nivel de renta per cápita de los ciudadanos jerezanos, debido fundamentalmente al impacto de la crisis económica en el territorio municipal. Por tanto, en principio, la senda seguida por la economía jerezana no difiere, al menos en la tendencia, a la seguida por la economía española.

## 2.5. Conclusiones del análisis/impacto.

Las conclusiones que se pueden extraer del estudio realizado son las siguientes:

- 1) El paro registrado ha presentado una evolución creciente en el periodo 2008-2012. No obstante, se produce una reducción significativa en el periodo 2012-2014, siendo ésta más significativa en el último periodo analizado.
- 2) Si se distingue por grupos de población, se observa como el problema del desempleo en Jerez afecta más gravemente a las mujeres y a la población comprendida entre 25 y 54 años, con predominio del segmento de 45 a 49 años. Del mismo modo, los mayores porcentajes de parados se concentran en las personas con estudios secundarios, reduciéndose considerablemente el porcentaje cuando los estudios son superiores a éstos.
- 3) En relación a los sectores de actividad, la hegemonía en cuanto a paro registrado está presente en los servicios, sector altamente preponderante en la actividad económica que se desarrolla en Jerez de la Frontera.
- 4) La contratación ha sido sustancialmente mayor en el último año analizado 2014. No obstante, hay que destacar que la mayor parte de esta última ha sido temporal, lo que supone aún un mercado laboral débil y con escasa confianza para posibilitar mayor número de contratos indefinidos.

- 5) La evolución seguida por el indicador del nivel de renta per cápita ha estado muy ligado a la tendencia experimentada por la economía española, por lo que ésta ha experimentado un crecimiento en el periodo 2001-2008, claro periodo de crecimiento del nivel de renta en la economía española, y un retroceso en el periodo 2008-2012, tal y como ha ocurrido también en la economía española.

## 2.6. Bibliografía.

- ALMEIDA GARCÍA, F.; GRANADOS CABEZAS, V. (1999): “Indicador de calidad de vida y su especialización territorial en Andalucía”. *Boletín Económico de Andalucía*, nº 26, Consejería de Economía y Hacienda, Junta de Andalucía, pp. 29-42.
- ALONSO, J.; FREIRE-SERÉN, M.J. (2002): “Infraestructuras sociales: su efecto sobre el crecimiento de la productividad de las CC.AA. españolas”. *Revista de Estudios Regionales*, nº 64, pp. 167-186.
- CANCELO DE LA TORRE, J.R.; URIZ TOMÉ, P. (1994): Una metodología general para la elaboración de índices complejos de dotación de infraestructuras”. *Revista de Estudios Regionales*, nº 40, pp. 167-188.
- CLAVERO, A.; SÁNCHEZ, J.; TRUJILLO, F. (1988): “Aproximación a la estimación de la renta familiar disponible en las comarcas andaluzas”. *Revista de Estudios Regionales*, nº 21, pp. 37-51.
- DRAPER, M.; HERCE, J.A. (1994): “Infraestructuras y crecimiento: un panorama”. *Revista de Economía Aplicada*, nº 6, vol. II, pp. 129-168.
- PEÑA SÁNCHEZ, A.R. (2004a): “Condiciones generales del mercado de trabajo femenino”, en Toribio Muñoz, M.R. (Coord.), *Mujer y mercado de trabajo en Jerez de la Frontera*, Ed. Servicio Andaluz de Empleo, Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, Jerez de la Frontera, pp. 65-80.
- PEÑA SÁNCHEZ, A.R. (2004b): “El mercado de trabajo femenino en el municipio de Jerez”, en Toribio Muñoz, M.R. (Coord.), *Mujer y mercado de trabajo en Jerez de la Frontera*, Ed. Servicio Andaluz de Empleo, Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, Jerez de la Frontera, pp. 81-96.
- PEÑA SÁNCHEZ, A.R. (2006): “Las disparidades económicas intermunicipales en la provincia de Cádiz: un análisis desde la óptica de la convergencia”. *Documento de Trabajo, Serie Economía E2006/13*, Fundación Centro de Estudios Andaluces. Consejería de la Presidencia, Junta de Andalucía, Sevilla.
- PEÑA SÁNCHEZ, A.R. (2007): “La concentración de la producción en Andalucía en la década de los noventa: configuración del mapa de densidad productiva”. *Revista de Economía*, nº 68 y 69, vol. I, primer y segundo semestre, Facultad de Economía de la Universidad Autónoma de Yucatán (México), pp. 87-122.
- PEÑA SÁNCHEZ, A.R. (2010): “Los desequilibrios económicos territoriales: el caso de la provincia de Cádiz”. *Revista de Economía*, nº 74, vol. XXVII, Facultad de Economía de la Universidad Autónoma de Yucatán (México), pp. 9-47.
- PEÑA SÁNCHEZ, A.R.; JIMÉNEZ GARCÍA, M.; RUIZ CHICO, J. (2013): “El impacto de la crisis económica en las regiones españolas”. *Documento de Trabajo DT001-2013*, Fundación Centro de Estudios Andaluces, Consejería de la Presidencia, Junta de Andalucía, Sevilla.
- PEÑA SÁNCHEZ, A.R.; JIMÉNEZ GARCÍA, M.; RUIZ CHICO, J. (2014): “Impacto de la crisis económica en el empleo de las regiones españolas: un análisis sectorial en el periodo 2007-2010”. *Revista Finanzas y Política Económica*, vol. 6,

nº 1, Edición Especial-Economía Regional, Universidad Católica de Colombia, Bogotá, pp. 43-71.

RECIO RAPÚN, M.L. (2013): “El mercado de trabajo español: una visión de conjunto”, en Cosculluela Martínez, C.; De Paz Cobo, S.; Riobóo Lestón, I., *La situación actual del mercado laboral*, Ecobook-Editorial del Economista, Madrid, pp. 51-72.

## LA ECONOMÍA SOLIDARIA COMO UN MODELO ALTERNATIVO DEL DESARROLLO ECONÓMICO NACIONAL

Oksana V. Hrynevych  
Universidad Politécnica Nacional de Odessa  
[studyabroad416@gmail.com](mailto:studyabroad416@gmail.com),  
[oksana.hrynevych@alum.uca.es](mailto:oksana.hrynevych@alum.uca.es)

Oleksii S. Goncharenko  
Universidad Politécnica Nacional de Odessa  
[gon4arenko@ukr.net](mailto:gon4arenko@ukr.net), [goncharenko@opu.ua](mailto:goncharenko@opu.ua)

Tema: Economía y sociedad: nuevos retos

### RESUMEN:

El artículo investiga los aspectos de la economía solidaria, la justificación de sus perspectivas como una alternativa a la existente economía capitalista en el nivel de desarrollo económico nacional. En el curso del estudio se consideró la relevancia de la economía solidaria como una actividad económica para un desarrollo individual y colectivo seguro y sostenible, que implica la satisfacción conjunta de necesidades y deseos y la gestión conjunta de los recursos disponibles, en diferentes niveles, y por lo tanto la economía solidaria es un modelo económico alternativo de la economía nacional.

### ABSTRACT:

The article is devoted to the research of the aspects of the solidarity economy, the substantiation of its development prospects, as an alternative to the existing capitalist economy, at the level of national economic development. In the course of the study was considered the relevance of a solidarity economy as an economic activity organized for safe and sustainable individual and collective development, which implies the joint satisfaction of needs and desires and the joint management of available resources at different levels, and thereby a solidarity economy is an alternative economic model of national economy.

### PALABRAS CLAVE:

economía solidaria, desarrollo sustentable, sistema económico, modelo económico, economía nacional.

### KEY WORDS:

solidarity economy, sustainable development, economic system, economic model, national economy.

## INTRODUCCIÓN

El reto moderno, asociado a una crisis aguda que cubrió todas las esferas de la vida, genera un amplio debate público [E. Miller, P. Utting, H. L. Corahio] sobre las formas de autopreservación y la búsqueda de nuevos vectores para el desarrollo de naciones y estados. La confianza anterior en la existencia de verdades inquebrantables y fuentes de progreso constante fue sacudida. La violación del antiguo sistema de orden mundial genera una petición para la formulación de una nueva visión estratégica y un proyecto para el desarrollo efectivo de la sociedad. Los cambios que se están produciendo en el mundo, como el aumento de la producción industrial y la población, la creciente escasez de recursos naturales y la contaminación del medio ambiente adquirió características peligrosas.

Un destacado número de científicos [J. Allard, E. Miller, 2007, E. Kawano, 2013] consideran la economía solidaria como una forma de superar los fenómenos de crisis, autores como M. Arruda y K. Reinthes entienden por este término todas las actividades de producción, distribución y consumo que contribuyen a la democratización de la economía sobre la base de obligaciones cívicas, tanto a nivel local como global. Se realiza en diversas formas, en todos los continentes. Cubre diversas formas de organización que utiliza la población para crear sus propios medios de trabajo o accesos a bienes y servicios de calidad, en la dinámica de reciprocidad y solidaridad que conecta los intereses individuales con los intereses colectivos. En este sentido, la economía solidaria no es un sector de la economía, sino un enfoque general que involucra iniciativas en la mayoría de los sectores de la economía. Estamos de acuerdo con la definición propuesta de economía solidaria y señalamos que se trata de una actividad económica organizada para el desarrollo individual y colectivo seguro y sostenible, que implica la satisfacción conjunta de necesidades y deseos y la gestión conjunta de los recursos disponibles en los diferentes niveles de gestión: casa, comunidad, distrito, condado, ecosistema, país, planeta. Se trata de un modo ético, recíproco y cooperativo de consumo, producción, financiamiento, intercambio, comunicación, aprendizaje, desarrollo, que contribuye a una nueva forma de pensar y vivir.

Por lo tanto, el objetivo de este artículo es estudiar los aspectos de la economía solidaria, la justificación de sus perspectivas de desarrollo, como una alternativa a la economía capitalista existente, a nivel de desarrollo económico nacional.

## MARCO TEÓRICO

La formación de una economía solidaria es un proceso a largo plazo en el que se observan signos de ciclicidad. La experiencia de períodos anteriores, a saber la crisis económica en España durante la Guerra Civil en 1936, la crisis económica en Chile de los años 70-80, el

rápido desarrollo de las formas solidarias de gestión en Argentina y Brasil a mediados del siglo XX, el milagro económico alemán en los años 50-60, mostró que las formas más fiables para superar las consecuencias de las crisis son la colaboración en la organización de la empresa conjunta, la distribución de beneficios sobre criterios claramente justificados, así como su consumo colectivo.

La implementación de los principios de una economía solidaria en la actividad económica, en las organizaciones e instituciones, que cubren las empresas, los mercados y la política pública, aumenta la eficiencia micro y macroeconómica, además de crear una serie de ventajas sociales y culturales que contribuyen al desarrollo de toda la sociedad.

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN RECOGIDA**

Consideremos los prerequisites para el desarrollo de la economía solidaria desde el punto de vista económico. Según el recurso estadístico (Trading Economics), la tasa de crecimiento del PIB en la Unión Europea a partir de julio de 2017 es del 2,3%, lo que representa un 0,7% más que en julio del año anterior. Si comparamos la tasa de crecimiento del PIB con julio de 2015, disminuyó un 0,4%.

El análisis de los datos también permitió observar la producción industrial. En octubre de 2016 en comparación con septiembre de 2016, la producción industrial en la UE se redujo un 0,6%, según estimaciones de “Trading Economics”. En julio de 2017, el crecimiento de la producción industrial para el período desde enero ascendió a 2,8%, mientras que en el período de enero a abril de 2017 el volumen de la producción industrial aumentó un 0,8%.

Para analizar la situación demográfica es necesario considerar indicadores tales como el tamaño de la población, la población activa y la tasa de desempleo, ya que caracterizan más correctamente la actividad económica y el nivel de participación de la población en ella, y es un indicador importante en el cálculo de la carga sobre los recursos naturales. A partir del análisis de los datos recogidos en “Trading Economics”, se puede concluir que la población está en constante crecimiento, durante los cinco años en la región considerada ha aumentado en 6,64 millones de personas, se relaciona como con el crecimiento económico en constante crecimiento en Europa y con el problema existente de los refugiados de los países del Medio Oriente.

En el contexto del crecimiento de la población en general, podemos señalar el aumento del número de ciudadanos que trabajan, lo que garantiza la estabilidad económica y el desarrollo. Por su parte, la tasa de desempleo disminuyó, que fue de 8,4% en septiembre de 2016, frente al 8,5% de agosto de 2016 y el 9,2% de septiembre de 2015. Según la Oficina Estadística Europea (Eurostat), en abril de 2016, la tasa de desempleo en la UE disminuyó en comparación con marzo de 8,8 a 8,7%. Esta cifra es la más baja desde abril de 2009. En el mismo período del año

pasado, la tasa de desempleo fue del 9,6%. Entre los Estados miembros de la UE, las tasas de desempleo más bajas en julio de 2016 se registraron en Alemania (4,2%), República Checa y Malta (5,4% y 4,9%) y el valor más alto se registró en Grecia (23,3%) y España (20%). La mayor disminución se observa en España (del 22,2% al 20%), Grecia (del 25,0% al 23,3%). El aumento se registró en Austria (del 5,8% al 8,1%), en la República Checa (del 5,1% al 5,4%).

Habiendo estudiado y analizado los principales indicadores económicos de la UE, no podemos dejar de reconocer que la UE tiene algunas dificultades relacionadas con el desarrollo económico. El logro del crecimiento económico sostenible es uno de los objetivos más importantes de la regulación macroeconómica. Los requisitos mínimos para el desarrollo económico presuponen la necesidad de exceder su tasa sobre la tasa de crecimiento de la población. Es decir, se trata de la posibilidad de resolver la principal contradicción de la economía - entre las ilimitadas necesidades sociales y los limitados recursos productivos.

La extracción mundial de los recursos naturales está creciendo constantemente. Desde 1980, la extracción global de recursos abióticos (combustibles fósiles, minerales) y bióticos (agricultura, silvicultura y pesca) aumentó de 40 a 58 mil millones de toneladas en 2005. Los investigadores [R. Bleischwitz, S.Gilum, M.Kundt, 2009] sugieren que en 2020 la extracción total de los recursos girará en torno a 80.000 millones de toneladas (200% del volumen del año 1980), necesaria para mantener el crecimiento económico mundial. Dependiendo del nivel de desarrollo económico, la estructura del comercio y las estructuras industriales, la tasa de crecimiento y la intensidad de la producción varían en diferentes regiones del mundo. Basándose en el análisis de los datos presentados por los autores [R. Bleishwitz, S.Gilum, M.Kundt, 2009], cabe señalar que según los pronósticos se alcanzó el máximo de producción de minerales tan importantes como el petróleo y el gas natural en 2006 y 2010, respectivamente, el máximo de producción del carbón se espera en 2100, y el agotamiento previsible de estos recursos es esperado en un futuro próximo, así que el agotamiento esperado del petróleo crudo vendrá en el período entre 2026 y 2055, del gas natural en el intervalo 2025-2075 y del carbón duro de 2160 a 2210. Sobre la base de las previsiones anteriores, se puede concluir que existe un grave problema de limitación de los recursos naturales, su ignorancia puede dar lugar a una serie de consecuencias negativas, incluidas las económicas, ambientales, sociales y políticas.

Teniendo en cuenta el análisis de los datos estadísticos presentados anteriormente, así como los problemas mundiales como la internacionalización de la actividad económica, el aumento del nivel de diferenciación en el nivel de ingreso per cápita entre los países, la aparición de la desigualdad en la distribución de la riqueza, la prevalencia de conflictos inter-étnicos en algunas regiones del mundo y el creciente deterioro del medio ambiente amplifican la necesidad de armonización y solidaridad de intereses, la integración de componentes de valor y el potencial



de todos los participantes en el proceso económico.

En un contexto de desequilibrios sociales crecientes, que se puede definir como un aumento de la tasa de desempleo, un bajo nivel de ingresos, que provoca una disminución del poder adquisitivo, acceso limitado a los recursos educativos y al cuidado de la salud, existe una creciente necesidad en los recursos globales, a saber, recursos naturales, de capital y recursos laborales, que tienen que ser más accesibles a los sujetos de la comunidad mundial, que quedaron atrapados en la periferia.

El desarrollo de escenarios alternativos para un mayor desarrollo social, basado en los aspectos positivos de los principios de diversidad nacional, economía solidaria, cooperación y asistencia mutua, implica la existencia de una solicitud pública de las acciones solidarias.

En condiciones de desunión, es cada vez más difícil para los ciudadanos resistirse a los próximos retos de un mundo que cambia rápidamente. Por lo tanto, en la búsqueda de formas prometedoras del desarrollo, es muy importante abordar diversas formas de solidaridad.

La economía solidaria es una alternativa al modelo capitalista dominante que funciona bajo el sistema económico del mercado, tal modelo se basa en los propios intereses y ganancias, que benefician principalmente a los países ricos debido a relaciones económicas y comerciales injustas.

Para justificar la eficacia del funcionamiento de un modelo solidario de la economía del tipo mixto, como alternativa, se debería comenzar por observar los principales tipos de sistemas económicos. En la Tabla 1, consideramos los principales tipos de los sistemas económicos y sus características [5].

Tabla 1. Características de los tipos de sistemas económicos

Tipos de sistemas económicos	
Tradicional	Planificada
<ul style="list-style-type: none"> <li>- las tradiciones transmitidas de generación en generación determinan qué bienes y servicios, cómo y para quién producir;</li> <li>- la tecnología de producción obsoleta;</li> <li>- prevalencia del trabajo manual;</li> <li>- multistructura de la economía;</li> <li>- conservadurismo y rechazo de las innovaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- las decisiones económicas son tomadas principalmente por representantes de las autoridades estatales;</li> <li>- falta de libertad de elección de los productores;</li> <li>- falta de interés de los fabricantes en mejorar la eficiencia de la producción.</li> </ul>
De Mercado	Mixto
<ul style="list-style-type: none"> <li>- libre solución de problemas económicos básicos, que está basada en los mecanismos de regulación del mercado;</li> <li>- el predominio de la propiedad privada;</li> <li>- las entidades económicas realizan actividades de acuerdo con sus intereses económicos personales;</li> <li>- libre competencia;</li> <li>- influencia mínima del estado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- combinación simultánea de sectores privados y públicos de la economía, del mercado y la regulación estatal, de las tendencias capitalistas y socialización de la vida;</li> <li>- las imperfecciones de la economía de mercado son mitigadas por la regulación gubernamental;</li> <li>- la participación directa del gobierno en la provisión de beneficios sociales.</li> </ul>

Teniendo en cuenta las características de cada uno de los sistemas económicos presentados en la Tabla 1, es posible considerar las ventajas y desventajas de los tipos actuales de la economía.

Para una ilustración más detallada de las diferencias en los sistemas económicos, así como el lugar del modelo capitalista y solidario de la economía, serán considerados en una comparación esquemática en la Tabla 2.

Tabla 2. Descripción detallada de los sistemas económicos y subsistemas.

382 Características o componente del sistema	Tipo de sistema económico				
	Tradicional	Planificada	De Mercado (Capitalista)	Mixto	
				Neoliberal	Solidaria
1. Función del trabajo	Garantizar de la supervivencia	Ejecutar un plan	Satisfacer las necesidades de los consumidores	Haciendo un beneficio y completa satisfacción de la demanda de los consumidores	a) Satisfacer las necesidades b) Realización de su potencial
2. Organización del trabajo	Colectivo. Es mejor para los líderes o propietarios de la tierra, el resto se distribuye según la costumbre.	Desarrollo de planes de producción por un período fijo	a) Empresarios privados b) Función limitada del Estado	Los propietarios jerárquicos	a) Democrática b) Apoyo de grupo c) Tomar decisiones de grupo d) Como cultura
3. Tecnología	Incapacidad de auto-mejora, al progreso, debido a la prevalencia de tecnologías extensivas en la producción, cuando se utilizan las herramientas más simples y el trabajo manual.	a) La falta de voluntad para percibir los logros de la revolución científica y tecnológica b) Incapacidad para asegurar la transición al desarrollo intensivo de la economía	Herramienta para el trabajo	La sustitución del trabajo humano	a) Implementación del progreso científico y tecnológico b) Una nueva actitud hacia el trabajo (creativo) c) Aumento de enfoque en el medio ambiente d) Humanización de la economía ("potencial humano") e) Informatización de la sociedad
4. Tierra	Colectivo (comunidad, tribu o uso conjunto)	Del estado	Diferentes tipos de propiedad (incluida la propiedad privada)	a) Bienes b) Propiedad individual c) Negocios	a) Medios para la existencia (Apoyo vital) b) Propiedad colectiva o privada en uso colectivo
5. Producción	Las tradiciones definen qué bienes y servicios tiene que producir, para quién y cómo	Del estado. Existe un principio de distribución igualante	Satisfacción de la demanda y oferta del mercado	Para el mercado	a) Para usted / su familia b) Intercambiar c) Para el mercado
6. Valor del producto	Se define en términos de proveer necesidades primarias	Formado por el estado	El mercado regula la oferta y la demanda, regulando así el valor del producto	Depende de la oferta y la demanda	Depende del trabajo y la relación con otros productos
7. Mercado	Regulado sobre la base de los vínculos jerárquicos tradicionales tribales o semif feudales	Gestionado por el estado	El Estado actúa como garante social de la estabilidad y la seguridad de las personas	Gestionado por las grandes empresas globales y los bancos	Gestionado por productores y consumidores, de acuerdo con sus necesidades reales
8. Dinero	Medio de intercambio	Medio de intercambio	Medio de intercambio	Bienes, poder (fuerza)	Medio de intercambio
9. Relaciones	Satisfacer de propias necesidades	Implementación del plan	Haciendo un beneficio	Haciendo un beneficio	Cooperación y fuerza constructiva
10. Espacio	Los problemas económicos se resuelven de acuerdo con las costumbres	a) Las severas medidas administrativas y penales b) Precios y salarios estrictamente fijos y unificados	Los precios y los salarios se determinan sobre la base de la competencia del mercado	Competencia	Libre

Como se puede ver en la tabla, la economía solidaria busca reorientar y utilizar el Estado, la política, el comercio, la producción, la distribución, el consumo, la inversión, el dinero, las finanzas y las estructuras de propiedad para el bienestar de las personas y el medio ambiente. La economía solidaria no se opone al capitalismo, sino que intenta introducir nuevas formas de regulación dentro de la economía capitalista de acuerdo con principios éticos en beneficio de las personas, las familias y las comunidades. Es una forma de reconstrucción de la interrelación entre el aspecto económico y social que pone a las personas en el centro del desarrollo económico y social y apunta a lograr y ajustarse a los principios del desarrollo sostenible.

Basado en los materiales de la tabla 2, es necesario destacar los principios fundamentales de la economía solidaria:

- Organización.

El principio de organización se basa en la formación de formas de gestión conjuntas, basadas en la idea básica de la economía solidaria, es decir, la capacidad de organizar el proceso económico para que genere beneficios no sólo a un único individuo, sino a la comunidad en su conjunto. Estas formas de organización son: las organizaciones de comercio justo (Fair trade organizations), organizaciones de autoayuda (Self-help organizations), cooperativas y cooperativas de trabajadores de perfil, sindicatos, centros sociales, sistemas de comercio local (LETS) como una forma del dinero sustituto y organización de la crediticia solidaria.

- Democracia.

El principio de democracia en la economía solidaria asegura la igualdad de los participantes en la toma de decisiones, ya que todas las formas de gestión dentro de la economía solidaria son organizaciones democráticas controladas por sus miembros que participan activamente en la determinación de sus políticas y toma de decisiones. Hombres y mujeres que actúan como representantes electos y son responsables ante la comunidad. En las formas primarias de las organizaciones de la solidaridad, los miembros tienen derechos de voto iguales (un miembro, un voto), pero también las organizaciones de solidaridad de niveles superiores se organizan de manera democrática similar.

- Autonomía de la gestión.

El principio de autonomía de la gestión garantiza la independencia de las organizaciones solidarias de la influencia de las estructuras externas, cada organización se basa en sus propios principios de gobierno y es independiente del Estado. Las comunidades solidarias son organizaciones autónomas y autorreguladoras controladas por sus miembros. Si estas comunidades alcanzan acuerdos con otras organizaciones, incluidos los gobiernos, o atraen el capital de fuentes externas, lo hacen bajo condiciones que garanticen el control democrático de sus miembros y preserven su autonomía cooperativa.

- Reciprocidad.

El principio de reciprocidad asegura el socio-ecológico-económico ciclo en el funcionamiento de una economía solidaria, ya que junto con el hecho de que cada individuo en este modelo económico trabaja para el bien común y, en consecuencia, es el punto de partida de su distribución, así como la organización solidaria dentro de la cual trabaja más eficazmente para servir a sus miembros y fortalece el movimiento de solidaridad, trabajando juntos a través de estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales.

- Igualdad entre los participantes.

En el marco de la economía solidaria, el principio de igualdad supone que todos los participantes son iguales y unidos por un objetivo común, porque ellos trabajan por una causa común. El concepto mismo de solidaridad se centra en crear un sentido de comunidad, de integración social y de participación social que contribuya al desarrollo individual y a la maximización de la eficiencia laboral.

- Igualdad de género.

El concepto de la solidaridad establece que los participantes en un modelo económico de este tipo son iguales entre sí, porque su fundamento no es la construcción de la jerarquía entre sus miembros sino la autoorganización colectiva para la vida sostenible. Así, la igualdad de género entre los participantes en el modelo de una economía solidaria asegura el logro de sus principales objetivos y no contradice los principios democráticos generales adoptados en la sociedad.

- Servicios para la comunidad.

Dado que la base para el funcionamiento de las estructuras solidarias es la propiedad colectiva, la autogestión y el control general de la capital, hay que señalar que el motivo principal de la actividad en la economía solidaria no es la maximización y la redistribución de los ingresos, sino la satisfacción de las necesidades colectivas, y, al mismo tiempo y la comunidad, a saber, la creación de puestos del trabajo, mejores condiciones de trabajo, la realización de iniciativas civiles, la protección del medio ambiente, mejorar los servicios del cuidado de la salud, la aplicación de un estilo de vida saludable, por eso las ganancias en las organizaciones solidarias, por regla general, no se redistribuye entre los participantes, sino que se reinvierte en su desarrollo e implementación de nuevos proyectos, organizaciones solidarias que trabajan en el desarrollo sostenible de sus comunidades a través de política, que esta aprobada por sus miembros.

- Preservación del medio ambiente.

El principio de la protección del medio ambiente se basa en los valores éticos comunes de la economía solidaria, sobre el cuidado, el intercambio, la igualdad, la apertura, la conciencia

ambiental y la justicia social, y por lo tanto establece que es imposible construir un modelo económico eficaz, en el que el enfoque individualista de los recursos y el medio ambiente tendrá una posición de liderazgo y permitirá suspender la ecologización de la economía, violará el equilibrio ecológico, aumentará la huella ecológica, y por lo tanto no permitirá la formación de tal mecanismo económico, que estará dirigido a la prosperidad de las generaciones futuras.

- Participación en la vida política y pública.

La economía solidaria tiene como objetivo armonizar las metas de desarrollo económico y social, por lo que ella y, en particular, sus participantes, actúan en los ámbitos político y público, llamando la atención sobre los principales problemas sociales, ambientales y económicos; para construir la estrategia económica más efectiva, la que permitirá alcanzar los objetivos prioritarios con mayor eficacia.

La economía solidaria es un nuevo enfoque económico que apunta a la transformación global no sólo en el ámbito de la economía, sino también en la esfera social, política, cultural y ambiental. Está dirigida a resolver los problemas más importantes de nuestro tiempo, a saber:

- la pobreza y exclusión que afectan a sectores sociales y grupos poblacionales enteros en diferentes regiones del mundo;
- la desocupación y la inseguridad en el trabajo de porcentajes elevados y crecientes de la fuerza de trabajo;
- la creciente injusticia social y la desigualdad causada por el sistema económico existente;
- la discriminación existente contra las mujeres;
- la crisis de las cooperativas tradicionales, recíprocas y autónomas organizaciones que permiten a la economía solidaria abrir nuevas oportunidades y crear nuevas bases para el logro de formas económicas asociativas y conjuntas que sitúen a las personas y a las comunidades por encima de los valores materiales;
- causando grandes daños al medio ambiente y al equilibrio ecológico, que se debe principalmente al enfoque individualista a la producción, distribución, consumo y acumulación de riqueza [L.Migliaro, 2010].

## CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta los problemas identificados, hay que señalar que la economía solidaria es un modelo eficaz de desarrollo, la transformación y la optimización de la economía. Actualmente, cuando un sentido de urgencia hace que sea necesario para optimizar la economía a diferentes niveles - negocio, mercado, política pública, la globalización - la economía solidaria ofrece una alternativa real que podría contribuir a tal optimización, introduciendo puntos de vista, criterios, metodologías y modelos nuevos y efectivos en la economía nacional en desarrollo.

## BIBLIOGRAFÍA

- Allard, J., & J. Matthaei. (2008). Introduction. In J. Allard, C. Davidson, and J. Matthaei (Eds.) *Solidarity economy: Building alternatives for people and planet. Papers and Reports from the U.S. Social Forum 2007*. Chicago: ChangeMaker Publications.
- Bleischwitz, R. (2009). Eco-Innovation - putting the EU on the path to a resource and energy efficient economy. Retrieved from <https://ideas.repec.org/b/zbw/wupspe/38.html>
- Oficina Europea de Estadística (Eurostat) (2017): Informe sobre el datos estadísticos (2015-2017). Disponible en: <http://ec.europa.eu/eurostat>
- Kawano, E. (2013). Social solidarity economy: Toward convergence across continental divides. United Nations Research Institute for Social Development “Blog and Think Piece”. Published Feb 26, 2013. Retrieved from <http://www.unrisd.org/80256B3C005BE6B5/search/F1E9214CF8EA21A8C1257B1E003B4F65?OpenDocument>.
- Recurso electrónico : <http://www.aic-crimea.narod.ru/E-learn/Econom-t/06.htm>
- Razeto Migliaro, L. (2010): Qué es la economía solidaria? Disponible en: <http://www.luisrazeto.net/content/%C2%BFqu%C3%A9-es-la-econom%C3%AD-solidaria>. Consultado en 23/09/2017 a 21:59
- Recurso electrónico de estadística (Trading economics) (2017): Informe sobre el datos estadísticos (2015-2017). Disponible en: <https://es.tradingeconomics.com/>. Consultado en 18/09/2017 a 19:47

## LA CREACION DE LAS COOPERATIVAS AGRARIAS EN ESPAÑA COMO MEDIO DE ACCESO AL MERCADO LABORAL

José Manuel Barranco Gámez<sup>1</sup>

Secretario Judicial (L.A.J.) del Juzgado Penal número 10 de Málaga

Email: jmbarranco@telefonica.net

### Resumen

La cooperativa es una sociedad constituida por personas que se asocian, en régimen de libre adhesión y baja voluntaria, para la realización de actividades empresariales, encaminadas a satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas y sociales, con estructura y funcionamiento democrático, conforme a los principios formulados por la alianza cooperativa internacional.

#### Características:

- Una sociedad que lleva a cabo una actividad empresarial a favor de sus socios aunque también puede ejercitarla con terceros no socios
- Tanto su capital como el número de socios pueden variar a lo largo de la vida de la sociedad
- Los beneficios que pueda alcanzar la sociedad se repartirán entre los socios en función de la actividad desempeñada en ésta, mientras que los resultados de las operaciones con terceros se imputan a un fondo de reserva.
- Se puede dedicar a cualquier actividad económica lícita.
- Su estructura y funcionamiento serán democráticos.

### Abstract

The cooperative is a society made up of people who associate freely and voluntarily to carry out business activities aimed at meeting their economic and social needs and aspirations, with a democratic structure and functioning, in accordance with the principles formulated by the international cooperative alliance.

#### Characteristics:

- A company that carries out a business activity in favor of its partners but can also exercise it with non-partners.
- Both its capital and the number of partners may vary throughout the life of society.
- The profits that the company can achieve will be distributed among the partners according to the activity performed in the company, while the results of operations with third parties are allocated to a reserve fund.
- It can be dedicated to any legal economic activity.
- Its structure and functioning will be democratic.

### Palabras clave

Cooperativa – empresario – economía – socio – democracia.

### Key Words

Cooperative – businessman – economy – partner - democracy

---

<sup>1</sup> Secretario Judicial (L.A.J.) del Juzgado Penal número 10 de Málaga. Licenciado en Derecho. Licenciado en Criminología. Master en PRL.



## DESARROLLO

El legislador español ha creado una serie de sociedades que reciben la calificación de especiales. Estos tipos societarios son de índole mercantil debido a su propio objeto y además, se constituyen como especiales como consecuencia de determinados rasgos que poseen. Así, las sociedades mercantiles especiales más emblemáticas, se corresponden con las siguientes:

- Sociedades cooperativas
- Sociedad laboral
- Sociedad de garantía recíproca
- Entidades de capital-riesgo
- Agrupaciones de interés económico
- Sociedades de inversión

Una de las peculiaridades que caracterizan a estas sociedades especiales es la necesaria autorización administrativa previa al ejercicio de sus funciones, que tiene por objeto efectuar la comprobación de que los estatutos de la sociedad cumplen con los presupuestos exigidos por la Ley. Dicha autorización podrá ser solicitada ante varias instituciones, dependiendo del tipo social que vaya a constituirse. Así, por ejemplo, para calificar los estatutos de la sociedad cooperativa o de la sociedad laboral, la autorización administrativa deberá ser solicitada ante el Ministerio de Trabajo; sin embargo, en caso de que lo que desee constituirse sea una sociedad agraria de transformación, la solicitud deberá instarse en el Instituto de Relaciones Agrarias.

Además, este tipo de sociedades mercantiles, una vez fueran constituidas y debidamente inscritas en el Registro Mercantil, deberá procederse también a su inscripción en el Registro Especial correspondiente al tipo societario bajo el que la entidad haya sido constituida. Por consiguiente, cada tipo de sociedad ostenta un registro especial que, en suma, son los siguientes:

- Sociedad Cooperativa: Deberán ser inscritas en el Registro General de Cooperativas.
- Sociedad Laboral: Se inscribirán en el Registro General de Sociedades Laborales
- Agrupaciones de Interés Económico: Deberán inscribirse en el Registro General de Agrupaciones de Interés Económico.
- Sociedad de Capital-Riesgo y Sociedad de Garantía Recíproca: Ambas sociedades serán inscritas en el Registro Especial del Ministerio de Economía.

La Sociedad Cooperativa tiene carácter mutualista, pues este tipo social desarrolla actividades empresariales cuyo fin radica más que en la obtención de lucro, en la satisfacción de las necesidades comunes de sus propios socios. La sociedad cooperativa desempeña un papel muy importante en la vida empresarial moderna, tanto, que la propia Constitución Española en su artículo Art. 129, apartado 2, establece el mandato a los poderes públicos de fomentar este tipo de sociedad a través de las normas adecuadas. Así, en cumplimiento de dicho mandato, la mayor parte de las Comunidades Autónomas y el propio Estado por medio de la Ley 27/1999, de 16 de julio, Ley de Cooperativas, han promulgado normas sobre la materia.

Por su parte, la Ley 44/2015, de 14 de octubre, regula las Sociedades Laborales y Participadas, las sociedades laborales son aquellas sociedades anónimas o de responsabilidad limitada que se someten a los preceptos establecidos en la citada ley.

Asimismo, las Sociedades de Garantía Recíproca desempeñan dos funciones básicas que, se corresponden con conceder avales que permitan a la PYME acceder a la financiación bancaria y facilitar el acceso de las empresas avaladas a líneas de financiación privilegiada y obtener así mejores condiciones en sus créditos que los que hubieran conseguido por sí solas en el mercado. Estas sociedades son reguladas por la Ley 1/1994, de 11 de marzo, (Ley sobre régimen jurídico de sociedades de garantía recíproca).

En lo que a las Agrupaciones de Interés Económico se refiere, su régimen jurídico viene establecido por la Ley 12/1991, de 29 de abril (Ley de agrupaciones de interés económico). Este tipo societario especial tiene como fin facilitar el desarrollo de la actividad económica llevada a cabo por sus socios, ya se trate de personas físicas o jurídicas cumpliendo la función de una sociedad auxiliar o colaboradora.

Finalmente, cabe hacer referencia a las denominadas Sociedades de Capital-Riesgo, las cuales son entidades financieras cuyo objeto principal consiste en la toma de participaciones temporales en el capital de empresas no financieras y de naturaleza no inmobiliaria que, en el momento de la toma de participación, no coticen en el primer mercado de Bolsas de valores o en cualquier otro mercado regulado equivalente de la Unión Europea o del resto de

países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Este tipo societario se halla regulado en la Ley 22/2014, de 12 de noviembre, por la que se regulan las entidades de capital-riesgo.

El contrato de sociedad es un contrato de organización, y la organización que surge se puede configurar según los distintos tipos sociales.

Los diferentes tipos se distinguen entre sí por dos circunstancias:

Primero, por su aspecto funcional, por la función que desempeñan, en función de las actividades económicas o de las clases de empresas para las que mejor sirven.

Segundo, por su aspecto estructural, es decir, según la forma como se organice cada tipo, si hay responsabilidad personal, si los socios tienen mayor o menor movilidad, etc.

El Art. 122, Código de Comercio establece los distintos tipos que las sociedades van a poder adoptar. Este artículo comienza con las palabras "por regla general", y ello plantea el problema de si es posible la invención o no de nuevos tipos en el derecho de sociedades mercantiles, es decir, el problema de la atipicidad.

Esta cuestión plantea dos problemas:

El problema de la atipicidad propiamente dicha: es decir, si es posible crear un tipo social distinto de los previstos por la ley. La doctrina está de acuerdo en que se trata de un *numerus clausus* de los tipos societarios, y ello es así porque cuando hablamos de sociedad, están en juego intereses de terceros y de seguridad del tráfico jurídico

El problema de la atipicidad de cláusulas: si es posible introducir en el contrato constitutivo de sociedad cláusulas no previstas por el legislador. Hay que tener en cuenta que a base de introducir cláusulas en el contrato constitutivo de los distintos tipos de sociedad, podemos llegar a desfigurar el tipo social aparentemente elegido.

- Son válidas aquellas cláusulas que no vayan en contra de disposiciones de carácter imperativo.
- Serán inválidas las cláusulas que desfiguren los extremos caracterizadores del tipo social elegido y que afecten a terceros en perjuicio de éstos.

En definitiva, los particulares no podrán alterar los tipos sociales previstos por el legislador, al menos en cuanto a los aspectos externos, ya que esto es lo que afecta a terceros, es decir, el régimen de responsabilidad por deudas sociales. Lo contrario iría en contra de normas de carácter imperativo de derecho de sociedades en general y en contra también de la seguridad del tráfico y los terceros.

Por lo demás, no se ha encontrado un criterio fiable para determinar cuando y en que medida es posible el ejercicio de la libertad contractual en el derecho de sociedades.

La práctica pone de manifiesto que las formas sociales se van deformando para satisfacer las distintas necesidades del tráfico, dando lugar a subtipos o subespecies sociales. Los tipos sociales son pues funcionalmente polivalentes, lo que significa que en principio, se van a poder adaptar a las distintas situaciones económicas de una empresa o de un determinado sector empresarial. La adaptación de los tipos a la realidad se va a llevar a cabo de distintas maneras:

- Por los socios al momento de constituir la sociedad, introduciendo determinadas cláusulas.
- Otras veces es el propio legislador el que lleva a cabo la adaptación, ya que en ocasiones impone determinadas modificaciones en el tipo social cuando ese tipo se utilice para el ejercicio de determinada actividad económica. En estos casos el legislador impone la utilización de determinados tipos sociales, los denominados tipos especiales.

En conclusión, a pesar de que en los Art. 117, Código de Comercio y Art. 122, Código de Comercio, parece que se proclama la libertad de creación de tipos societarios mercantiles, hay que decir que en realidad debemos ajustarnos a los tipos societarios previstos por el legislador. Lo que si será posible será desviarse de un determinado tipo, siempre que esa desviación no afecte a los elementos característicos del tipo, y se respeten los preceptos de derecho imperativo o necesario.

Uno de los elementos del concepto amplio de sociedad es el origen negocial, es más, tanto el Código Civil como el Código de Comercio, dicen expresamente que la sociedad es un contrato. Ahora bien, la constitución de una sociedad no es solo la perfección de un contrato. En los diferentes tipos diseñados por el legislador vamos a encontrar relaciones obligacionales y de organización de ese ente que surja del contrato.

De conformidad al objeto u objetos que pretenden desarrollar, las cooperativas pueden calificarse como Cooperativas: de trabajo asociado, de consumidores y usuarios, de viviendas, de explotación comunitaria de la tierra, de servicios, del mar, de transportistas, de seguros, sanitarias, de enseñanza o de crédito.

Las cooperativas se regulan por la LEY 27/1999, DE 16 DE julio, de Cooperativas, de aplicación obligatoria en las Sociedades Cooperativas que desarrollen su actividad en el territorio de varias CC.AA, excepto cuando en una de ellas se desarrolle con carácter principal, así como a aquellas que realicen principalmente su actividad en las Comunidades de Ceuta y Melilla. Ha de tenerse en cuenta las distintas leyes autonómicas que regulan las sociedades cooperativas.

#### Tipos de Cooperativas

Las sociedades cooperativas se regirán por las formas específicas dictadas para cada una de ellas y, en segundo lugar, por las normas generales establecidas en la Ley. Pueden clasificarse de la siguiente forma (Art. 6, Ley 27/1999, de 16 de julio):

**Cooperativas de trabajo asociado.** Tiene por objeto proporcionar a sus socios puestos de trabajo, mediante su esfuerzo personal y directo, a tiempo parcial o completo, a través de la organización en común de la producción de bienes o servicios para terceros.

**Cooperativas de consumidores y usuarios.** Se limita al suministro de bienes y servicios adquiridos a terceros o producidos por sí mismas, para uso o consumo de los socios y de quienes con ellos conviven, así como la educación, formación y defensa de los derechos de sus socios en particular y de los consumidores y usuarios en general. Pueden ser socios de estas cooperativas, las personas físicas y las entidades u organizaciones que tengan el carácter de destinatarios finales. Ver comentario Cooperativas de consumidores y usuarios

**Cooperativas de viviendas.** Asocian Personas físicas que precisen alojamiento y/o locales para sí.

**Cooperativas agrarias.** Se asocian titulares de explotaciones agrícolas, ganaderas o forestales, que tienen como objeto la realización de todo tipo de actividades y operaciones encaminadas al mejor aprovechamiento de las explotaciones de sus socios, de sus elementos o componentes, de la cooperativa y a la mejora de la población agraria y del desarrollo del mundo rural, así como atender a cualquier otro fin o servicio que sea propio de la actividad agraria, ganadera, forestal o estén ligados con ellas.

**Cooperativas de explotación comunitaria de la tierra.** Personas físicas que, prestan su trabajo en la cooperativa, para la explotación en común de los bienes cedidos por los socios y de los demás que posea la cooperativa por cualquier título, así como desarrollar las actividades reconocidas para las cooperativas agrarias, sin ceder a la sociedad cooperativa derechos de disfrute sobre bienes.

**Cooperativas de servicios.** Asocian a personas físicas o jurídicas, titulares de explotaciones industriales o de servicios y a profesionales o artistas que ejerzan su actividad por cuenta propia, y tienen por objeto la prestación de suministros y servicios, o la producción de bienes y la realización de operaciones encaminadas al mejoramiento económico y técnico de las actividades profesionales o de las explotaciones de sus socios.

**Cooperativas del mar.** Unión de diversas personas dedicadas a la actividad pesquera que suman sus esfuerzos para mejorar sus condiciones de producción, potenciando el alcance de su trabajo.

**Cooperativas de transportistas.** Podrán formar parte de las cooperativas de transportistas y sociedades de comercialización tanto personas físicas como jurídicas, siempre que sean titulares de autorizaciones de transporte público.

**Cooperativas de seguros.** Sociedad que tiene por objeto la cobertura a sus socios de los riesgos por ellos asegurados.

**Cooperativas sanitarias.** Los asociados y propietarios son Médicos, pero los servicios son prestados a una Clientela específica que comprende personas y familias, quienes toman uno de varios tipos de contratos con la Cooperativa.

**Cooperativas de enseñanza.** Las cooperativas de enseñanza se originan cuando un grupo de profesores se une para crear su propio puesto de trabajo en las mejores condiciones posibles. Buscan mejorar la calidad de vida del personal docente y la calidad de la enseñanza.

**Cooperativas de crédito.** Su objeto social es servir a las necesidades financieras de sus socios y de terceros mediante el ejercicio de las actividades propias de las entidades de crédito.

Los Estatutos de las cooperativas de segundo grado (aquéllas constituidas a su vez por otras sociedades cooperativas que son los socios de las mismas) podrán calificar a estas conforme a la clasificación del apartado anterior, siempre que todas las cooperativas socias pertenezcan a la misma clase, añadiendo en tal caso la expresión "de segundo grado".

La Ley General de Cooperativas de carácter estatal es de aplicación supletoria a la normativa de las Comunidades Autónomas que cuentan con regulación sobre esta materia, lo que determina que en defecto de otra regulación, hayan de aplicarse los preceptos establecidos en la misma sobre los trámites previos al proceso judicial.

Tendrán la consideración de cooperativas agrarias, aquellas en las que se asocien titulares de explotaciones agrícolas, ganaderas o forestales, que tienen como objeto la realización de todo tipo de actividades y operaciones encaminadas al mejor aprovechamiento de las explotaciones de sus socios, de sus elementos o componentes, de la cooperativa y a la mejora de la población agraria y del desarrollo del mundo rural, así como atender a cualquier otro fin o servicio que sea propio de la actividad agraria, ganadera, forestal o estén ligados con ellas (art. 93, Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas).

Igualmente podrán formar parte como socios de pleno derecho de las cooperativas agrarias:

- a) las sociedades agrarias de transformación.
- b) Las comunidades de regantes.
- c) Las comunidades de aguas.
- d) Las comunidades de bienes.
- e) Las sociedades civiles o mercantiles que tengan el mismo objeto social o actividad complementaria.

En estos casos, los Estatutos podrán regular un límite de votos que ostenten los socios mencionados en relación al conjunto de votos sociales de la cooperativa, así como el ámbito territorial de la misma.

Para el cumplimiento de su objeto, las cooperativas agrarias podrán desarrollar, entre otras, actividades como:

- a) Adquirir, elaborar, producir y fabricar por cualquier procedimiento, para la cooperativa o para las explotaciones de sus socios, animales, piensos, abonos, plantas, semillas, insecticidas, materiales, instrumentos, maquinaria, instalaciones y cualesquiera otros elementos necesarios o convenientes para la producción y fomento agrario.
- b) Conservar, tipificar, manipular, transformar, transportar, distribuir y comercializar, incluso directamente al consumidor, los productos procedentes de las explotaciones de la cooperativa y de sus socios en su estado natural o previamente transformados.
- c) Adquirir, parcelar, sanear y mejorar terrenos destinados a la agricultura, la ganadería o los bosques, así como la construcción y explotación de las obras e instalaciones necesarias a estos fines.
- d) Cualesquiera otras actividades que sean necesarias o convenientes o que faciliten el mejoramiento económico, técnico, laboral o ecológico de la cooperativa o de las explotaciones de los socios.
- e) Realizar actividades de consumo y servicios para sus socios y demás miembros de su entorno social y fomentar aquellas actividades encaminadas a la promoción y mejora de la población agraria y el medio rural.

Las cooperativas agrarias podrán desarrollar operaciones con terceros no socios hasta un límite máximo del 50 por 100 del total de las realizadas con los socios para cada tipo de actividad desarrollada por aquélla. Dicha limitación no será aplicable a las cooperativas agrarias respecto de las operaciones de suministro de gasóleo B a terceros no socios (R.D Ley, 10/2000, de medidas urgentes de desarrollo a los sectores agrario, pesquero y de transporte).

Tendrán la consideración de cooperativas de explotación comunitaria de la tierra aquellas que asocien: a) Titulares de derechos de uso y aprovechamiento de tierras u otros bienes inmuebles, susceptibles de explotación agraria, que ceden dichos derechos a la cooperativa y que prestan o no su trabajo en la misma; b) Otras personas físicas que, prestan su trabajo en la cooperativa, para la explotación en común de los bienes cedidos por los socios y de los demás que posea la cooperativa por cualquier título, así como desarrollar las actividades reconocidas para las

cooperativas agrarias (Apdo. 2, Art. 93 Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas), sin ceder a la sociedad cooperativa derechos de disfrute sobre bienes.

No obstante, las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra podrán realizar operaciones con terceros no socios respetando los límites establecidos al efecto para las cooperativas agrarias (apdo. 4, Art. 93 Ley 27/1999, de 16 de julio).

El ámbito de estas cooperativas se encontrará fijado estatutariamente y representará el espacio geográfico en que los socios trabajadores de la cooperativa pueden desarrollar habitualmente su actividad cooperativizada, y dentro del cual han de estar situados los bienes que integren la explotación (Art. 94 Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas).

#### Régimen de los socios

Pueden ser socios de las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra:

1. Las personas físicas y jurídicas titulares de derechos de uso y aprovechamiento de tierra u otros bienes inmuebles susceptibles de explotación agraria que cedan dichos derechos a la cooperativa, prestando o no su trabajo en la misma.
2. Las personas físicas que, sin ceder a la cooperativa derechos de disfrute sobre bienes, presten su trabajo en la misma y que tendrán únicamente la condición de socios trabajadores.

#### Jornada laboral

El número de horas/año realizadas por trabajadores con contrato de trabajo por cuenta ajena no podrá ser superior al 30 % del total de horas/año realizadas por los socios trabajadores. No se computarán en este porcentaje:

1. Los trabajadores integrados en la cooperativa por subrogación legal así como aquéllos que se incorporen en actividades sometidas a esta subrogación.
2. Los trabajadores que se nieguen explícitamente a ser socios trabajadores.
3. Los trabajadores que presten sus trabajos en centros de trabajo de carácter subordinado o accesorio.
4. Los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de empresas usuarias cuando la cooperativa actúa como empresa de trabajo temporal.
5. Los trabajadores con contratos de trabajo en prácticas y para la formación.
6. Los trabajadores contratados en virtud de cualquier disposición de fomento del empleo de disminuidos físicos o psíquicos.
7. Los trabajadores que sustituyan a socios trabajadores o asalariados en situación de:
  - a) Excedencia.
  - b) Incapacidad temporal.
  - c) Baja por maternidad.
  - d) Adopción.
  - e) Acogimiento.

#### Cesión del uso y aprovechamiento de bienes

1. Los Estatutos deberán establecer el tiempo mínimo de permanencia en la cooperativa de los socios en su condición de cedentes del uso y aprovechamiento de bienes (nunca por tiempo superior a 15 años). Pudiendo establecerse nuevos períodos sucesivos de permanencia obligatoria, por plazos no superiores a 5 años (art. 96, Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas).
2. Aunque, por cualquier causa, el socio cese en la cooperativa en su condición de cedente del goce de bienes, la cooperativa podrá conservar los derechos de uso y aprovechamiento que fueron cedidos por el socio, por el tiempo que falte para terminar el período de permanencia obligatoria de éste en la cooperativa. Debiendo, en todo caso, abonar al socio cesante la renta media de la zona de los referidos bienes.
3. El arrendatario y demás titulares de un derecho de goce, podrán ceder el uso y aprovechamiento de los bienes (por el plazo de duración su contrato o título jurídico), sin que ello sea causa de desahucio o resolución del mismo.
4. Ningún socio podrá ceder a la cooperativa el usufructo de tierras u otros bienes inmuebles que excedan del tercio del valor total de los integrados en la explotación (salvo entes públicos o sociedades en cuyo capital social los entes públicos participen mayoritariamente).
5. Los Estatutos podrán regular, respecto a los bienes cuyo goce ha sido cedido y sean consecuencia del plan de explotación comunitaria de los mismos, el régimen de obras, mejoras y servidumbres establecidos con anterioridad (Art. 545 Código Civil).
6. Los Estatutos podrán establecer normas que impidan la transmisión a terceros de derechos sobre los bienes cedidos a la cooperativa durante el tiempo de permanencia obligatoria del socio de la misma.

7. El socio que fuese baja justificada en la cooperativa (independientemente de su calificación entre obligatoria o voluntaria), podrá transmitir sus aportaciones al capital social de la cooperativa a su cónyuge, ascendientes o descendientes, siempre y cuando éstos fuesen socios o adquirieran dicha condición en el plazo de tres meses desde la baja de aquél.

Con la nueva normativa por la que se regulan las especificaciones y condiciones para el empleo del Documento Único Electrónico (DUE) para la puesta en marcha de sociedades cooperativas, sociedades civiles, comunidades de bienes, sociedades limitadas laborales y emprendedores de responsabilidad limitada mediante el sistema de tramitación telemática, se permitirá la creación de empresas de manera integrada por medios electrónicos y en un solo procedimiento.

Hasta ahora se utilizaba para la constitución de la sociedad limitada Nueva Empresa y puesta en marcha de sociedades de responsabilidad limitada y de las empresas individuales, sin embargo, a partir del 11 de mayo de 2015 (fecha de entrada en vigor) se permite que las cooperativas, sociedades civiles, sociedades limitadas laborales y comunidades de bienes utilicen el procedimiento electrónico del sistema del Centro de Información y Red de Creación de Empresas (CIRCE) para llevar a cabo los trámites de creación de su empresa mediante la utilización del DUE.

## CONCLUSIÓN

Ante los grandes costos que supone el acceso a los mercados, que en gran medida se encuentran fuera del alcance de las personas individuales, la constitución de una cooperativa agraria es una solución práctica y efectiva, y además posibilita la creación de “empresas” en zonas y territorios marginales. Lugares estos, donde una sociedad de tipo “capitalista”, nunca crearía puestos de trabajo. Hay un hecho que nunca se debe perder de vista, una cooperativa agraria no es solo una empresa, sino que además cumple una función social, una sociedad constituida por un grupo de personas que se asocian libremente, para la realización de actividades empresariales, estando estas actividades empresariales encaminadas a satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas y sociales.

La asociación es en régimen de libre adhesión y baja voluntaria y el funcionamiento y estructura de la sociedad es democrática, cumpliendo con una serie de principios cooperativos formulados por la Alianza Cooperativa Internacional.

En las sociedades cooperativas el poder reside en los socios. Éstos haciendo uso del principio democrático de un hombre un voto (aunque en algunas cooperativas es posible ya el voto plural limitado) gobiernan la cooperativa a través de la Asamblea General y el Consejo Rector.

La distribución de los resultados cooperativos (retornos) se efectúa a los socios en proporción a la actividad cooperativizada realizada en el ejercicio y no en función de sus aportaciones a capital social como sucede en las sociedades mercantiles.

Las cooperativas agrarias conforman en la actualidad una realidad social y económica de primer orden, con un desarrollo empresarial importante en los últimos años, incorporando valor añadido al sector primario siendo muy relevante su actividad en algunos sectores como el hortofrutícola, cítrico, oleícola o el del vino. Son también elementos de cohesión en zonas rurales y desempeñan un papel importante evitando flujos migratorios hacia las ciudades.

## BIBLIOGRAFIA

- BAYLOS, A., 1991. Derecho del Trabajo: modelo para armar, Trotta, Madrid.
- GARCIA-CRUCES, J.A. 2016. Derecho de Sociedades Mercantiles. Tirant Lo Blanch. Valencia.

- MARTÍNEZ EMPERADOR, R, 1983 Estabilidad en el empleo y contratación temporal, MTSS, Madrid.
- MOLINA NAVARRETE C. 2008. Manual de derecho del Trabajo. Comares. Granada.
- OJEDA AVILÉS, A., y GORELLI HERNÁNDEZ, J., 2006. Los contratos de trabajo temporales, Iustel, Madrid.
- PÉREZ REY, J., 2004. Estabilidad en el empleo, Trotta, Madrid.
- ROMAGNOLI, U., 1998. «Del derecho "del" trabajo al derecho "para" el trabajo», Revista de Derecho Social, número. 2.

## ADQUISICIÓN Y PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE SOCIO EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

José Manuel Barranco Gámez<sup>1</sup>

Secretario Judicial (L.A.J.) del Juzgado Penal número 10 de Málaga

Email: jmbarranco@telefonica.net

### Resumen

Las cooperativas de trabajo asociado, tienen por objeto proporcionar a sus socios puestos de trabajo, mediante su esfuerzo personal y directo, a tiempo parcial o completo, a través de la organización en común de la producción de bienes o servicios para terceros.

Este tipo de cooperativa podrá contar, además de con los socios trabajadores, con socios colaboradores.

La solicitud para la adquisición de la condición de socio o la expulsión se regularán en los estatutos de la cooperativa con respeto a los requisitos mínimos establecidos por la Ley de cooperativas. Igualmente, los Estatutos deberán fijar los criterios para la compensación de las pérdidas, siendo válido imputarlas a una cuenta especial para su amortización, dentro del plazo máximo de siete años, con cargo a resultados positivos futuros.

Los socios trabajadores son personas físicas que desembolsan una cantidad mínima obligatoria fijada en los estatutos y que, adicionalmente, realizan una prestación laboral para la cooperativa, desarrollando de este modo la actividad cooperativizada.

En las cooperativas de trabajo asociado, siempre que los Estatutos lo contemplen, la admisión, de un nuevo socio será en situación de prueba. En este caso, el periodo de prueba del nuevo socio puede ser reducido o suprimido por mutuo acuerdo.

### Abstract

Associated labor cooperatives are intended to provide their members with jobs, through their personal and direct effort, on a part-time or full-time basis, through the joint organization of the production of goods or services for others.

This type of cooperative can count, in addition to the working partners, with collaborating partners.

The application for the acquisition of membership or expulsion will be regulated in the statutes of the cooperative with respect to the minimum requirements established by the Law of cooperatives. Likewise, the Articles of Association should set the criteria for the compensation of losses, being validly charged to a special account for amortization, within a maximum period of seven years, against future positive results.

The working partners are natural persons who disburse a mandatory minimum amount established in the statutes and who, in addition, perform a labor benefit for the cooperative, thus developing the cooperative activity.

In the cooperatives of associated work, whenever the Statutes contemplate it, the admission, of a new partner will be in situation of test. In this case, the trial period of the new partner may be reduced or withdrawn by mutual agreement.

### Palabras clave

Trabajo - socio – estatutos – organización - sueldo- despido.

### Key Words

Work – partner – statutes – organization – salary – dismissal.

---

<sup>1</sup> Secretario Judicial (L.A.J.) del Juzgado Penal número 10 de Málaga. Licenciado en Derecho. Licenciado en Criminología. Master en PRL.



## DESARROLLO

Las cooperativas de trabajo asociado, tienen por objeto proporcionar a sus socios puestos de trabajo, mediante su esfuerzo personal y directo, a tiempo parcial o completo, a través de la organización en común de la producción de bienes o servicios para terceros.

### Socios de las cooperativas de trabajo asociado

Este tipo de cooperativa podrá contar, además de con los socios trabajadores, con socios colaboradores. Podrán ser socios trabajadores:

1. Los trabajadores que legalmente tengan capacidad par a contratar la prestación de su trabajo.
2. Los extranjeros respetando lo previsto en la legislación específica sobre la prestación de su trabajo en España.
3. Aquellos que no hayan perdido su condición de socio trabajador (la pérdida de esta condición provocará el cese definitivo de la prestación de trabajo en la cooperativa).

Los socios trabajadores son personas físicas que desembolsan una cantidad mínima obligatoria fijada en los estatutos y que, adicionalmente, realizan una prestación laboral para la cooperativa, desarrollando de este modo la actividad cooperativizada.

### Remuneración de los socios trabajadores

Los socios trabajadores tienen derecho a percibir periódicamente, en plazo no superior a un mes, percepciones a cuenta de los excedentes de la cooperativa denominados anticipos societarios, según su participación en la actividad cooperativizada. Estos anticipos no tendrán, en ningún caso, la consideración de salario.

El socio trabajador que es expulsado por motivos disciplinarios y cuya expulsión o cese se declara improcedente, carece de derecho a percibir salarios de tramitación.

### Responsabilidad

La responsabilidad de los miembros de una cooperativa se limita a la participación en el capital social, se haya desembolsado o no.

### Admisión de nuevos socios

En las cooperativas de trabajo asociado, de encontrarse recogido en los Estatutos, la admisión, de un nuevo socio lo será en periodo de prueba. Con las siguientes características:

1. No excederá de seis meses.
2. Será fijado por el Consejo Rector.
3. Podrá ampliarse hasta dieciocho meses, para aquellos puestos de trabajo que fije el Consejo Rector.
4. Derechos y obligaciones durante el período de prueba. Serán los mismos que los socios con las siguientes peculiaridades:
  - a) Podrán resolver la relación por libre decisión unilateral, facultad que también se reconoce al Consejo Rector.
  - b) No podrán ser elegidos para los cargos de los órganos de la sociedad.
  - c) No podrán votar, en la Asamblea General, punto alguno que les afecte personal y directamente.
  - d) No estarán obligados ni facultados para hacer aportaciones al capital social ni para desembolsar la cuota de ingreso.
  - e) No les alcanzará la imputación de pérdidas que se produzcan en la cooperativa durante el período de prueba, ni tendrán derecho al retorno cooperativo.

La solicitud para la adquisición de la condición de socio se formulará por escrito al Consejo Rector (Art. 13, Ley 27/1999, de 16 de julio).

En las sociedades cooperativas de primer grado, que no sean de trabajo asociado o de explotación comunitaria de la tierra y en las de segundo grado, los Estatutos podrán prever la admisión de socios de trabajo (personas físicas, cuya actividad cooperativizada consistirá en la prestación de su trabajo personal), fijando los criterios que aseguren la equitativa y ponderada participación de estos socios en las obligaciones y derechos de naturaleza social y económica.

Si los Estatutos prevén un período de prueba para los socios de trabajo, éste no procederá si el nuevo socio llevase al menos en la cooperativa como trabajador por cuenta ajena, el tiempo que corresponde al período de prueba.

Para adquirir la condición de socio, será necesario abonar la aportación obligatoria al capital social que corresponda y desembolsar, en su caso, la cuota de ingreso

#### Acceso de los trabajadores asalariados a socios

Los Estatutos podrán fijar el procedimiento por el que los trabajadores asalariados puedan acceder a la condición de socios.

En las cooperativas que rebasen el límite de trabajo asalariado establecido, el trabajador con contrato de trabajo por tiempo indefinido y con más de dos años de antigüedad, deberá ser admitido como socio trabajador si lo solicita en los seis meses siguientes desde que pudo ejercitar tal derecho, sin necesidad de superar el período de prueba cooperativa y reúne los demás requisitos estatutarios.

En las sociedades cooperativas, sólo los trabajadores asalariados en los que no concurra la cualidad de socio cooperativista están legitimados para ser electores y/o elegibles en los procesos electorales para la designación de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa.

Los socios trabajadores, durante el período en que se encuentren en situación de prueba, tendrán los derechos y obligaciones derivados de su condición de socios. Durante el período de prueba, la relación puede ser resuelta unilateralmente por el consejo rector o por el propio socio trabajador y deben integrarse en el mismo Régimen de Seguridad Social que los socios, de suerte que si la cooperativa optó en sus Estatutos acogerse al RETA, en ese mismo régimen de Seguridad Social deben estar integrados los socios aspirantes.

#### Transmisión de la condición de socio

El problema para la transmisión de las participaciones radica en la relación mixta que ostentan los socios trabajadores, en la que la prestación personalísima laboral se ve ligada a la transmisión inter vivos o mortis causa. Las aportaciones podrán transmitirse (Art. 50, Ley 27/1999, de 16 de julio):

a) Por actos inter vivos, únicamente a otros socios de la cooperativa ya quienes adquieran tal cualidad dentro de los tres meses siguientes a la transmisión que, en este caso, queda condicionada al cumplimiento de dicho requisito (apdo. 6, Art. 45, Ley 27/1999, de 16 de julio).

b) Por sucesión mortis causa, a los causa-habientes si fueran socios y así lo soliciten, o si no lo fueran, previa admisión como tales realizada de conformidad con lo dispuesto para la admisión de nuevos socios (Art. 13, Ley 27/1999, de 16 de julio), que habrá de solicitarse en el plazo de seis meses desde el fallecimiento. En otro caso, tendrán derecho a la liquidación del crédito correspondiente a la aportación social.

#### Expulsión de socio

Los acuerdos sociales en los que se acorde la expulsión y destitución de un socio serán nulos cuando no se cumpla el requisito de comunicación al actor.

El plazo para interponer demanda frente al acuerdo de expulsión es el de 20 días hábiles desde que el acuerdo adquiere el carácter de ejecutivo, al ser ratificado por la Asamblea General.

El socio trabajador que es expulsado por motivos disciplinarios y cuya expulsión o cese se declara improcedente, carece de derecho a percibir salarios de tramitación.

#### Expulsión de socios ante faltas.

La jurisprudencia ante la expulsión de un socio por manifestaciones en desprestigio de la entidad que le causan grave perjuicio, estima la improcedencia de la misma por falta de acreditación de la realidad de tal hecho por las manifestaciones del socio indebidamente expulsado; debe tenerse presente, a juicio de los Tribunales, la adecuada aplicación del precepto estatutario en el que se base la expulsión.

También serán consideradas nulas las sanciones de expulsión por comisión de faltas de no existir expediente, ni ofrecimiento de alegaciones anterior a la imposición de la sanción.

El Tribunal Supremo, considera necesaria la comisión de una falta grave como requisito para la expulsión de un socio de una cooperativa.

La duración de la jornada de trabajo, el descanso mínimo semanal, las fiestas y las vacaciones anuales en las Cooperativas de Trabajo Asociado, se regularán en los Estatutos de la Cooperativa, el Reglamento de régimen interno o, en su defecto, la Asamblea, respetando una serie de mínimos

#### Jornada laboral en las Cooperativas de Trabajo Asociado

La duración de la jornada de trabajo, el descanso mínimo semanal, las fiestas y las vacaciones anuales, se regularán en los Estatutos, el Reglamento de régimen interno o, en su defecto, la Asamblea, respetando, como mínimo, los siguientes extremos:

- a) Doce horas de descanso entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente.
- b) Los menores de 18 años no podrán realizar más de 40 horas de trabajo efectivo a la semana.
- c) Las vacaciones anuales y, al menos, las fiestas mencionadas con anterioridad serán retribuidas a efectos de anticipo societario.
- d) Los menores de 18 años y los mayores de 60 disfrutarán de unas vacaciones anuales mínimas de un mes.
- e) Se respetarán, al menos, como fiestas, salvo en los supuestos excepcionales que lo impida la naturaleza de la actividad que desarrolle la cooperativa.

1. Navidad del Señor.

2. Año Nuevo.

3. 1º de mayo.

4. 12 de octubre.

El socio trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a ausentarse del trabajo por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente (salvo ampliación en los Estatutos, el Reglamento de régimen interno o la Asamblea General):

- a) 15 días naturales, en caso de matrimonio.
- b) 2 días, nacimiento de hijo. Enfermedad grave. Fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (cuando el socio trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días).
- c) Un día, traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Para realizar funciones de representación en el movimiento cooperativo.

#### Suspensión y excedencias

En las cooperativas de trabajo asociado, se suspenderá temporalmente la obligación y el derecho del socio trabajador a prestar su trabajo (con la correspondiente pérdida de derechos y obligaciones), por los siguientes supuestos:

- 1. Incapacidad temporal del socio trabajador.
- 2. Maternidad o paternidad del socio trabajador.
- 3. Adopción o acogimiento de menores de cinco años.
- 4. Privación de libertad del socio trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- 5. Excedencia forzosa, por designación o elección para un cargo público o en el movimiento cooperativo, que imposibilite la asistencia al trabajo del socio trabajador.

6. Causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o derivadas de fuerza mayor.

7. Por razones disciplinarias.

#### Régimen de la Seguridad Social

1.- Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado, previa opción de la cooperativa, serán dados de alta, como asimilados a trabajadores por cuenta ajena o como trabajadores autónomos de la Seguridad Social, en el Régimen general o especial que, por razón de la actividad de aquéllas, corresponda (Art. 8, Real Decreto 84/1996, de 26 de enero).

La opción previa de la cooperativa de trabajo asociado deberá alcanzar a todos los socios trabajadores de la misma y ejercitarse en sus estatutos.

2.- Una vez producida la opción a que se refiere el apartado anterior, únicamente podrá modificarse por el procedimiento y con los requisitos siguientes:

La nueva opción deberá realizarse mediante la correspondiente modificación de los estatutos de la cooperativa.

La nueva opción deberá afectar asimismo a todos los socios trabajadores de la cooperativa.

Será preciso que haya transcurrido un plazo de cinco años desde la fecha en que se ejercitó la opción anterior.

3.- Cuando la cooperativa de trabajo asociado haya optado por la asimilación de sus socios trabajadores a trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen especial correspondiente a la actividad de la misma, la cooperativa responderá solidariamente de la obligación de cotización de aquéllos.

4.- Una vez efectuada la opción, los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado serán dados de alta en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda a la actividad de la cooperativa, siéndoles de aplicación en su integridad las normas reguladoras del correspondiente Régimen respecto de la inscripción, en su caso, así como en orden a la afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de los trabajadores, en iguales términos y condiciones que los aplicables al común de los colectivos que formen parte del campo de aplicación de dicho Régimen.

En todo caso, la iniciación en la prestación de trabajo personal del socio trabajador de la cooperativa será la que determine el nacimiento de las relaciones de afiliación y alta conforme a las normas del Régimen de la Seguridad Social en el que tales socios queden encuadrados.

#### Cuestiones contenciosas entre la cooperativa y sus socios

Las cuestiones contenciosas que se susciten entre la cooperativa y sus socios trabajadores, por su condición de tales, se resolverán aplicando, con carácter preferente:

1. La Ley General de Cooperativas de carácter estatal es de aplicación supletoria a la normativa de las Comunidades Autónomas que cuentan con regulación sobre esta materia, lo que determina que en defecto de otra regulación, hayan de aplicarse los preceptos establecidos en la misma sobre los trámites previos al proceso judicial a seguir por el socio-trabajador que impugna su expulsión. La especial naturaleza de las sociedades cooperativas justifica la existencia de una regulación del procedimiento diferenciado del ordinario, para la impugnación de las decisiones o acuerdos de expulsión de miembro societario, que una vez agotada la vía interna en la cooperativa mediante reclamación ante la Asamblea General es innecesario el acto de conciliación ante el correspondiente organismo de mediación, arbitraje y conciliación, por lo que el intento de conciliación ante el mismo no puede suspender el plazo de caducidad de la acción (art 126, Ley 3/1987, de 2 de abril).

2. Los Estatutos.

3. El Reglamento de régimen interno.

4. Los acuerdos válidamente adoptados por los órganos sociales de la cooperativa.

5. Los principios cooperativos.

6. Jurisdicción del Orden Social.

El planteamiento de cualquier demanda por parte de un socio exigirá el agotamiento de la vía cooperativa previa, durante la cual quedará en suspenso el cómputo de plazos de prescripción o caducidad para el ejercicio de

acciones. El plazo para interponer demanda frente al acuerdo de expulsión es el de 20 días hábiles desde que el acuerdo adquiere el carácter de ejecutivo, al ser ratificado por la Asamblea General

El socio trabajador de una cooperativa de trabajo asociado asume un estatus jurídico mixto, por cuanto al mismo tiempo, es socio de la cooperativa y presta su actividad de trabajo, con lo que es titular de dos relaciones jurídicas y solo una de ellas es de carácter laboral, debiendo plantearse, ante el orden social de la jurisdicción los conflictos derivados de la naturaleza laboral de la relación entre el socio y la cooperativa. La jurisprudencia ha considerado fraude de ley la cesión de los socios a otra empresa. La cesión ilegal de mano de obra deriva, a interpretación del TSJ de Cataluña, en la existencia de una relación laboral entre los socios de la cooperativa y la empresa para la que prestan servicios.

#### Imputación de pérdidas

Los Estatutos deberán fijar los criterios para la compensación de las pérdidas, siendo válido imputarlas a una cuenta especial para su amortización, dentro del plazo máximo de siete años, con cargo a resultados positivos futuros (Art. 59, Ley 27/1999, de 16 de julio, de cooperativas).

En la compensación de pérdidas la cooperativa habrá de sujetarse a las siguientes reglas:

- Fondos de reserva voluntarios

Podrá imputarse la totalidad de las pérdidas.

- Fondo de reserva obligatorio

Podrán imputarse, como máximo, dependiendo del origen de las pérdidas, los porcentajes medios de los excedentes cooperativos o beneficios extracooperativos y extraordinarios que se hayan destinado a dicho fondo en los últimos cinco años o desde su constitución, si ésta no fuera anterior a dichos cinco años.

- Cuantía no compensada con los fondos obligatorios y voluntarios

Se imputará a los socios en proporción a las operaciones, servicios o actividades realizadas por cada uno de ellos con la cooperativa. Si estas operaciones o servicios realizados fueran inferiores a los que como mínimo está obligado a realizar el socio conforme a lo establecido en el apdo. 2 b), Art. 15, Ley 27/1999, de 16 de julio, de cooperativas, la imputación de las referidas pérdidas se efectuará en proporción a la actividad cooperativizada mínima obligatoria.

Las pérdidas imputadas a cada socio se satisfarán de alguna de las formas siguientes:

El socio podrá optar, dentro del ejercicio siguiente a aquel en que se hubiera producido, entre:

- Abono directo.

• Abono mediante deducciones en sus aportaciones al capital social o en cualquier inversión financiera del socio en la cooperativa que permita esta imputación.

Las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial no están previstas para los socios de las cooperativas de trabajo asociado, no solo porque las percepciones mensuales de los mismos no tienen naturaleza salarial y porque con ocasión de su cese no tienen, por mandato legal, derecho al cobro de una indemnización, sino también porque el Art. 11, Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial -- solo establece tal obligación de las empresas respecto de los trabajadores y de modo expreso la Art. 14, LGSS, en su apartado 3, excluye a las cooperativas de trabajo asociado de la obligación de cotizar al FOGASA y a los socios trabajadores del disfrute de las prestaciones del mismo, cuando dispone que " en todo caso, no serán de aplicación a las cooperativas de trabajo asociado ni a los socios trabajadores que las integran, las normas sobre cotización y prestaciones del Fondo de garantía salarial

La Cooperativa puede convenir con sus socios trabajadores una baja por las causas económicas y el pago de una indemnización; no obstante, tal indemnización no tiene fundamento en las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, en el artículo 51 del mismo, sino que obedece a la mera liberalidad de la cooperativa, y por ello el FOGASA no está obligado a hacer frente al pago de las indemnizaciones.

Resulta indiferente el hecho de que la cooperativa haya cotizado al FOGASA, pues, de conformidad con apartado 3 de la Art. 14, LGSS, no existe obligación de hacerlo y de ello no puede resultar derecho alguno de los socios trabajadores de la cooperativa.

Cabe la pena destacar la STS DE 13/07/2009 (R. 3554/2008) en la que la Sala dictamina que el FOGASA no tiene obligación de pagar los salarios de tramitación de un socio trabajador de una cooperativa que fue expulsado por

motivos disciplinarios siendo tal expulsión fue calificada como despido improcedente ya que la relación del socio de trabajo con la cooperativa no es laboral, sino societaria y en el desarrollo de tal relación no percibe salario, sino anticipos a cuenta de los excedentes de la Cooperativa.

## CONCLUSIÓN

Uno de los logros de los movimientos obreros ha sido conseguir beneficios y ventajas sociales y de seguridad social. Así cuando a un trabajador se le despide de una empresa, habrá que indemnizarle en función de una serie de variables, esto es una garantía para el trabajador que de esta manera ve en gran medida disminuido el perjuicio que le supone la pérdida del empleo. Sin embargo esto no ocurre en las cooperativas de trabajo asociado, las cuales tienen una serie de inconvenientes.

Son una clase de cooperativas tienen por objeto proporcionar a sus socios puestos de trabajo, mediante su esfuerzo personal y directo, a tiempo parcial o completo, a través de la organización en común de la producción de bienes o servicios para terceros. También podrán contar con socios colaboradores. La relación de los socios trabajadores con la cooperativa es societaria. Los socios trabajadores tienen derecho a percibir periódicamente, en plazo no superior a un mes, percepciones a cuenta de los excedentes de la cooperativa denominados anticipos societarios que no tienen la consideración de salario, según su participación en la actividad cooperativizada.

Tienen el grave inconveniente que cuando se despide a un socio, este no tiene derecho a indemnización al no ser un "trabajador" de la cooperativa. Al mismo tiempo, la cooperativa podrá tener trabajadores asalariados con contrato de trabajo, y estos sí tendrían derecho a indemnización en caso de despido.

Cuando se va a constituir una cooperativa de trabajo asociado se deben valorar las ventajas que supone el hecho de ser una cooperativa, frente a los inconvenientes que esto conlleva.

La empresa cooperativa de trabajo asociado se caracteriza por hacer propios de manera inequívoca los principios básicos del movimiento cooperativo. Así se cumple con la autogestión en la empresa, pues ésta es controlada y dirigida por los que trabajan en ella, la participación en la dirección y gestión es compartida por todos sus miembros y se apoya en el principio de un hombre un voto. Y por otra, la división de la renta entre todos sus miembros se reglamenta en una escala de distribución acordada democráticamente, en función del desempeño de la actividad.

La posibilidad de capitalizar en un pago único la prestación de desempleo por trabajadores que deseen constituir una cooperativa de trabajo asociado (también en el caso de una sociedad laboral), o incorporarse como socios de trabajo ha propiciado que un número importante de desempleados opten por esta alternativa, vinculada de forma directa con el emprendedurismo y el autoempleo.

## BIBLIOGRAFIA

- BAYLOS, A., 1991. Derecho del Trabajo: modelo para armar, Trotta, Madrid.
- GARCIA-CRUCES, J.A. 2016. Derecho de Sociedades Mercantiles. Tirant Lo Blanch. Valencia.
- MARTÍNEZ EMPERADOR, R, 1983 Estabilidad en el empleo y contratación temporal, MTSS, Madrid.
- MOLINA NAVARRETE C. 2008. Manual de derecho del Trabajo. Comares. Granada.
- OJEDA AVILÉS, A., y GORELLI HERNÁNDEZ, J., 2006. Los contratos de trabajo temporales, Iustel, Madrid.
- PÉREZ REY, J., 2004. Estabilidad en el empleo, Trotta, Madrid.
- ROMAGNOLI, U., 1998. «Del derecho "del" trabajo al derecho "para" el trabajo», Revista de Derecho Social, número. 2.

## EL ASOCIACIONISMO COOPERATIVO COMO MEDIO DE PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR

José Manuel Barranco Gámez<sup>1</sup>

Secretario Judicial (L.A.J.) del Juzgado Penal número 10 de Málaga

Email: jmbarranco@telefonica.net

### Resumen

Se denomina economía social al conjunto de las actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que, de conformidad con los principios recogidos en el artículo 4, persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos.

Las sociedades cooperativas, en sus distintas modalidades, y entre ellas, las de trabajo asociado, consumo, vivienda, agrarias, servicios, mar, crédito, enseñanza, sanitarias, seguros, de transporte, las sociedades laborales, las asociaciones, fundaciones y mutualidades, las empresas de inserción, los centros especiales de empleo, las sociedades agrarias de transformación y las cofradías de pescadores comparten los principios orientadores de la economía social. Todas estas entidades se ven reflejadas de forma directa o indirecta en los referidos artículos de la Constitución Española reuniendo los principios que les otorgan un carácter diferencial y específico respecto a otro tipo de sociedades y entidades del ámbito mercantil. Además, existe una dinámica viva de las entidades de la economía social que hace que confluyan distintas entidades singulares que también participan de los mismos principios que las anteriores.

### Abstract

It is called the social economy to all economic and business activities, which in the private sphere are carried out by those entities that, according to the principles set forth in article 4, either pursue the collective interest of its members or the general economic interest the social, or both.

Cooperative societies, in their different modalities, and among them, associated work, consumption, housing, agrarian, services, sea, credit, education, health, insurance, transport, labor societies, associations, insertion companies, special employment centers, agrarian processing societies and fishermen's guilds share the guiding principles of the social economy. All these entities are directly or indirectly reflected in the aforementioned articles of the Spanish Constitution, gathering the principles that grant them a differential and specific character with respect to other types of companies and entities of the mercantile scope. In addition, there is a lively dynamic of the entities of the social economy that brings together different entities that also share the same principles as the previous ones.

### Palabras clave

Economía - empresario – solidaridad – trabajador - beneficio- asociación.

### Key Words

Economy – businessman – solidarity – employee – earnings – association.

---

<sup>1</sup> Secretario Judicial (L.A.J.) del Juzgado Penal número 10 de Málaga. Licenciado en Derecho. Licenciado en Criminología. Master en PRL.

## DESARROLLO

Se denomina economía social al conjunto de las actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que, de conformidad con los principios recogidos en el artículo 4, persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos.

La Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social ha configurado un marco jurídico que, sin pretender sustituir la normativa vigente de cada una de las entidades que conforma el sector, supuso el reconocimiento y mejor visibilidad de la economía social, otorgándole una mayor seguridad jurídica por medio de las actuaciones de definición de la economía social, estableciendo los principios que deben contemplar las distintas entidades que la forman. Partiendo de estos principios se recoge el conjunto de las diversas entidades y empresas que contempla la economía social. Asimismo, se reconoce como tarea de interés general, la promoción, estímulo y desarrollo de las entidades de la economía social y de sus organizaciones representativas. Además, se contempla la importancia de la interlocución de los poderes públicos con las organizaciones que representan a las distintas entidades que componen la economía social, propias por su figura jurídica y actividad, subrayando el papel a desempeñar por las confederaciones intersectoriales de ámbito estatal representativas del sector y restaurando con el encaje jurídico más acertado, el Consejo para el Fomento de la Economía Social como órgano asesor y consultivo vinculado al Ministerio de Trabajo e Inmigración, vinculándolo al sector mediante la citada Ley, ya que anteriormente estaba incardinado en la legislación estatal de sociedades cooperativas.

Forman parte de la economía social las cooperativas, las mutualidades, las fundaciones y las asociaciones que lleven a cabo actividad económica, las sociedades laborales, las empresas de inserción, los centros especiales de empleo, las cofradías de pescadores, las sociedades agrarias de transformación y las entidades singulares creadas por normas específicas que se rijan por los principios orientadores establecidos Ley de Economía Social.

Asimismo, podrán formar parte de la economía social aquellas entidades que realicen actividad económica y empresarial, cuyas reglas de funcionamiento respondan a los citados principios orientadores, y que sean incluidas en el catálogo de entidades que el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Sin perjuicio de las competencias que puedan corresponder a las Comunidades Autónomas, el ámbito de aplicación de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, se extiende a todas las entidades de la economía social que actúen dentro del Estado. En todo caso, las entidades de la economía social se regularán por sus normas sustantivas específicas.

La cooperativa es una sociedad constituida por personas que se asocian, en régimen de libre adhesión y baja voluntaria, para la realización de actividades empresariales, encaminadas a satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas y sociales, con estructura y funcionamiento democrático, conforme a los principios formulados por la alianza cooperativa internacional en los términos resultantes de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas.

Las entidades de la economía social actúan en base a los siguientes principios orientadores:

- a) Primacía de las personas y del fin social sobre el capital, que se concreta en gestión autónoma y transparente, democrática y participativa, que lleva a priorizar la toma de decisiones más en función de las personas y sus aportaciones de trabajo y servicios prestados a la entidad o en función del fin social, que en relación a sus aportaciones al capital social.
- b) Aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica principalmente en función del trabajo aportado y servicio o actividad realizada por las socias y socios o por sus miembros y, en su caso, al fin social objeto de la entidad.
- c) Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad.
- d) Independencia respecto a los poderes públicos.

Las sociedades cooperativas, para la defensa y promoción de sus intereses, podrán asociarse libre y voluntariamente en uniones, federaciones y confederaciones, sin perjuicio de poder acogerse a otra fórmula asociativa conforme al derecho de asociación (art. 117, Ley 27/1999, de 16 de julio, de cooperativas).

Asociacionismo cooperativo



Las sociedades cooperativas, para la defensa y promoción de sus intereses, podrán asociarse libre y voluntariamente en uniones, federaciones y confederaciones, sin perjuicio de poder acogerse a otra fórmula asociativa conforme al derecho de asociación (art. 117, Ley 27/1999, de 16 de julio, de cooperativas).

Para la constitución de uniones, federaciones y confederaciones ha de tenerse en cuenta:

#### Uniones de cooperativas

Las uniones de cooperativas estarán constituidas por al menos, tres cooperativas de la misma clase. Las cooperativas podrán integrarse en otra unión ya existente o constituir una nueva unión (art. 118, Ley 27/1999, de 16 de julio, de cooperativas).

Los órganos sociales de las uniones de cooperativas serán la Asamblea General (formada por los representantes de las cooperativas directamente asociadas y de las uniones que la integran), el Consejo Rector y la Intervención.

Podrán asociarse en confederaciones de cooperativas.

Federaciones y confederaciones de cooperativas. Las federaciones Podrán estar integradas por: Sociedades cooperativas, Uniones de cooperativas, Sociedades y uniones de cooperativas.

Para su constitución y funcionamiento será necesario que asocien como mínimo a 10 cooperativas de distinta clase.

Los órganos sociales serán el Consejo Rector (al menos tres miembros) y la Asamblea General (regulándose su composición, número, elección y derecho de voto en los Estatutos).

Las confederaciones. Para su constitución y funcionamiento serán necesarias tres federaciones de cooperativas que agrupen a cooperativas de, al menos, tres Comunidades Autónomas, independientemente de la sede de tales federaciones.

Los órganos sociales serán el Consejo Rector (al menos tres miembros) y la Asamblea General (regulándose su composición, número, elección y derecho de voto en los Estatutos).

#### Normas comunes a las uniones, federaciones y confederaciones de cooperativas

Las funciones de uniones, federaciones y confederaciones, en sus respectivos ámbitos, serán entre otras (art. 120, Ley 27/1999, de 16 de julio, de cooperativas):

1. Representar y defender los intereses generales de las cooperativas y de sus socios.
2. Llevar a cabo las acciones legales pertinentes.
3. Fomentar la promoción y formación cooperativa.
4. Ejercer la conciliación en los conflictos surgidos entre las sociedades cooperativas que asocien o entre éstas y sus socios.
5. Organizar servicios de asesoramiento, auditorías, asistencia jurídica o técnica y cuantos sean convenientes a los intereses de sus socios.
6. Actuar como interlocutores y representantes ante las entidades y organismos públicos.
7. Ejercer cualquier otra actividad de naturaleza análoga.

La escritura pública de constitución, por la que adquieren personalidad jurídica, las uniones, federaciones y confederaciones de cooperativas, habrá de poseer unos contenidos mínimos como son:

1. Relación de las entidades promotoras.
2. Certificación del acuerdo de constitución.
3. Integrantes de los órganos de representación y gobierno.
4. Los Estatutos sociales.

Del mismo modo, los Estatutos de estas entidades han de recoger, al menos:

1. Su denominación.
2. El domicilio y el ámbito territorial.
3. Requisitos y procedimiento para la adquisición y pérdida de la condición de entidad asociada.
4. Composición, funcionamiento y elección de sus órganos sociales de representación y administración.
5. Régimen económico de la misma.

En la denominación de las entidades asociativas de cooperativas deberá incluirse, necesariamente, la palabra Unión de Cooperativas, Federación de Cooperativas o Confederación de Cooperativas o sus abreviaturas U. de Coop., F. de Coop. y C. de Coop..

Deberán comunicar al Registro de Sociedades Cooperativas la variación en el número de sus miembros. Los Tribunales han declarado que si una cooperativa sucede a otra empresa debe aplicarse el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores sin extinción de las relaciones laborales.

Se denominan cooperativas de segundo grado la unión de dos o más cooperativas para el cumplimiento, desarrollo y promoción de fines comunes de orden económico de sus socios, y reforzar e integrar la actividad económica de los mismos (Art. 77, Ley 27/1999, de 16 de julio).

#### Órganos

Los miembros del Consejo Rector, interventores, Comité de Recursos y liquidadores, serán elegidos por la Asamblea General de entre sus socios o miembros de entidades socios componentes de la misma.

Estatutariamente podrá preverse que formen parte del Consejo Rector e interventores personas cualificadas y expertas que no sean socios, ni miembros de entidades socias, hasta un tercio del total.

Las personas físicas que representen a las personas jurídicas en el Consejo Rector, interventores. Comité de Recursos y liquidadores no podrán representarlas en la Asamblea General de la cooperativa de segundo grado, pero deberán asistir a la misma con voz pero sin voto excepto cuando en su composición las entidades socios estén representadas por varios miembros.

#### Socios

Ningún socio de este tipo de cooperativas podrá tener más del 30% del capital social de la misma, a excepción de sociedades conjuntas de estructura paritaria.

#### Transformación/absorción

Las cooperativas de segundo grado, podrán transformarse en cooperativas de primer grado, quedando absorbidas, las cooperativas socios y los socios que las integren en los términos fijados en la Ley.

En los supuestos de disconformidad (por parte de cooperativas socios o socios de éstas) en el proceso de transformación y absorción, podrán separarse, aquellos que así lo deseen, mediante escrito dirigido al Consejo Rector de las cooperativas de segundo grado o primer grado, según proceda, en el plazo de un mes contado a partir de la fecha de publicación del anuncio de transformación y absorción.

Las cooperativas de segundo o ulterior grado se regirán, en primer término por las normas específicas de las mismas y, en su defecto, por las normas de carácter general de la ley.

#### Fundaciones laborales.

Las fundaciones laborales son organizaciones constituidas sin fin de lucro que, por voluntad de sus creadores, tienen afectado de modo duradero su patrimonio a la realización de fines de interés general. Se consideran fundaciones laborales:

- a) Las creadas por pacto o concierto entre las empresas y sus trabajadores, las constituidas en virtud de acto unilateral de una empresa o de terceras personas en beneficio de los trabajadores de una o varias empresas y de sus familiares.
- b) Las formadas entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de un sector o sectores determinados para el desarrollo de fines laborales.

#### Fines y beneficiarios

1.- Las fundaciones deberán perseguir fines de interés general, como pueden ser, entre otros, los de defensa de los derechos humanos, de las víctimas del terrorismo y actos violentos, asistencia social e inclusión social, cívicos, educativos, culturales, científicos, deportivos, sanitarios, laborales, de fortalecimiento institucional, de cooperación para el desarrollo, de promoción del voluntariado, de promoción de la acción social, de defensa del medio ambiente, y de fomento de la economía social, de promoción y atención a las personas en riesgo de exclusión por razones físicas, sociales o culturales, de promoción de los valores constitucionales y defensa de los principios democráticos, de fomento de la tolerancia, de desarrollo de la sociedad de la información, o de investigación científica y desarrollo tecnológico.

2.- La finalidad fundacional debe beneficiar a colectividades genéricas de personas. Tendrán esta consideración los colectivos de trabajadores de una o varias empresas y sus familiares.

3.- En ningún caso podrán constituirse fundaciones con la finalidad principal de destinar sus prestaciones al fundador o a los patronos, a sus cónyuges o personas ligadas con análoga relación de afectividad, o a sus parientes hasta el cuarto grado inclusive, así como a personas jurídicas singularizadas que no persigan fines de interés general.

4.- No se incluyen en el apartado anterior las fundaciones cuya finalidad exclusiva o principal sea la conservación y restauración de bienes del patrimonio histórico español, siempre que cumplan las exigencias de la Ley 16/1985, de 25 de junio, del Patrimonio Histórico Español, en particular respecto de los deberes de visita y exposición pública de dichos bienes.

#### Constitución de una Fundación Laboral

La Ley reconoce con carácter general la capacidad para fundar tanto a las personas físicas como a las jurídicas, sean éstas públicas o privadas (arts. 8-13, Ley 50/2002, de 26 de diciembre)

Las personas físicas requerirán de capacidad para disponer gratuitamente, inter vivos o mortis causa, de los bienes y derechos, en que consista la dotación. Las personas jurídicas privadas de índole asociativa requerirán el acuerdo expreso del órgano competente para disponer gratuitamente de sus bienes, con arreglo a sus Estatutos o a la legislación que les resulte aplicable. Las de índole institucional deberán contar con el acuerdo de su órgano rector. Las personas jurídicas públicas podrán constituir fundaciones, salvo que sus normas reguladoras establezcan lo contrario. La fundación puede ser constituida por actos inter vivos o mortis causa.

La constitución de una fundación por actos inter vivos se realizará mediante escritura pública. La constitución por actos mortis causa se realizará testamentariamente, cumpliéndose en el testamento los mismos requisitos que se establecen para las escrituras de constitución de fundaciones inter vivos. El Protectorado de Fundaciones Laborales del Ministerio de Trabajo e Inmigración ofrece información, asesoramiento y apoyo técnico a los interesados en la constitución de una fundación laboral que desarrolle su actividad en todo el territorio del Estado o principalmente en el territorio de más de una Comunidad Autónoma. Ver comentario Régimen jurídico de los Centros especiales de empleo

#### Actividades de la fundación

1.- Las fundaciones podrán desarrollar actividades propias y actividades mercantiles.

A estos efectos, se entiende por actividad propia la realizada por la fundación para el cumplimiento de sus fines, sin ánimo de lucro, con independencia de que la prestación o servicio se otorgue de forma gratuita o mediante contraprestación.

2.- Las fundaciones podrán, además, desarrollar directamente actividades mercantiles cuando realicen la ordenación por cuenta propia de medios de producción y de recursos humanos, o de uno de ambos, con la finalidad de intervenir en la producción o distribución de bienes o servicios para obtener lucro, siempre que su objeto esté relacionado con los fines fundacionales o sean complementarias o accesorias de aquéllas, con sometimiento a las normas reguladoras de defensa de la competencia.

Asimismo, las fundaciones podrán realizar cualquier actividad mercantil mediante la participación en sociedades. Su finalidad es complementar las prestaciones públicas de la seguridad Social, para lo cual, las empresas adscritas a la misma y sus trabajadores efectúan unas cotizaciones mensuales por jubilación; incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez; fallecimiento, incapacidad permanente absoluta, gran invalidez o fallecimiento causados por accidente laboral.

#### Las sociedades laborales

La ley define las sociedades laborales como aquellas sociedades anónimas o de responsabilidad limitada en las que al menos la mayoría del capital social sea propiedad de trabajadores que presten en ellas servicios retribuidos de forma personal y directa, en virtud de una relación laboral por tiempo indefinido.

El 14/11/2015 entrará en vigor la nueva Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas. Sus principales novedades son:

- Fomento de la participación y protección de los socios trabajadores
- Flexibilización la contratación de trabajadores no socios.
- Se define por primera vez a las sociedades participadas por los trabajadores.
- Se regula un nuevo sistema más ágil en caso de transmisión voluntaria de acciones y participaciones

Las sociedades laborales se regulan en la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas. En lo no previsto en la misma, se aplicarán a las sociedades laborales las normas correspondientes a las sociedades anónimas o de responsabilidad limitada, según la forma que ostenten.

Los requisitos que deben cumplir para obtener la calificación de "Sociedad laboral" son:

a) Al menos la mayoría del capital social debe ser propiedad de los trabajadores que presten en ellas servicios retribuidos de forma personal y directa, en virtud de una relación laboral por tiempo indefinido.

b) Ninguno de los socios debe ser titular de acciones o participaciones sociales que representen más de la tercera parte del capital social. Se excluyen los siguientes supuestos:

•Cuando la sociedad laboral se constituye inicialmente por 2 socios trabajadores con contrato por tiempo indefinido, en la que tanto el capital social como los derechos de voto estarán distribuidos al 50%, con la obligación de que en el plazo máximo de 36 meses se ajusten al límite establecido.

•Cuando se trate de socios que sean entidades públicas, de participación mayoritariamente pública, entidades no lucrativas o de la economía social, en cuyo caso la participación podrá superar dicho límite, sin alcanzar el 50% del capital social.

Superación de límites: Cuando se produzca una transgresión sobrevenida de los límites establecidos en los apartados a) y b), la sociedad está obligada a cumplir los límites, en el plazo de 18 meses a contar desde el primer incumplimiento.

c) El número de horas trabajadas al año por los trabajadores no socios contratados por tiempo indefinido no debe ser superior al 49% del cómputo global de horas-año trabajadas en la sociedad laboral por el conjunto de los socios trabajadores.

Superación de límites: Si fueran superados estos límites, la sociedad deberá alcanzarlos, nuevamente, en el plazo máximo de 12 meses. El órgano del que dependa el Registro de Sociedades Laborales podrá conceder hasta 2 prórrogas, por un plazo máximo de 12 meses cada una, siempre y cuando se acredite en cada solicitud de prórroga que se ha avanzado en el proceso de adaptación a los límites previstos. El plazo de adaptación en los casos de subrogación legal o convencional de trabajadores será de 36 meses, pudiendo solicitarse igualmente las prórrogas anteriormente citadas.

#### Situación del socio

En lo relativo a la responsabilidad, los socios tendrán una responsabilidad limitada a las aportaciones que hagan

La responsabilidad de los socios frente a terceros estará limitada a sus aportaciones.

En los supuestos de transgresión de los límites que se indican, la sociedad estará obligada a acomodar a la Ley la situación de sus socios respecto al capital social, en el plazo de un año a contar del primer incumplimiento de cualquiera de aquéllos.

#### Socios y trabajadores por cuenta ajena

En las Sociedades Laborales pueden existir dos tipos de socios:

•Socios trabajadores: Prestan sus servicios retribuidos en la entidad de forma personal y directa, con relación laboral por tiempo indefinido. Poseen acciones o participaciones sociales de clase laboral.

•Socios no trabajadores: Están vinculados a la sociedad únicamente por poseer acciones o participaciones sociales de clase general. No es obligatoria su existencia.

Límites a la contratación de trabajadores no socios.

La Ley Sociedades Laborales permite la contratación de una plantilla laboral excluida de las relaciones societarias.

La contratación de trabajadores temporales podrá realizarse con independencia de su modalidad (-obra o servicio, eventualidad, interinidad, formación, prácticas-),

Límite de horas a realizar por trabajadores contratados por tiempo indefinido no socios

Límite establecido en la ley

El número de horas-año trabajadas por los trabajadores contratados por tiempo indefinido que no sean socios no sea superior al cuarenta y nueve por ciento del cómputo global de horas-año trabajadas en la sociedad laboral por el conjunto de los socios trabajadores.

En este cálculo no se tomará en cuenta el trabajo realizado por los trabajadores con discapacidad de cualquier clase en grado igual o superior al treinta y tres por ciento.

Si una Sociedad Laboral sobrepasa dichos límites, la sociedad deberá alcanzarlos, de nuevo, en el plazo máximo de doce meses. El órgano del que dependa el Registro de Sociedades Laborales podrá conceder hasta dos prórrogas, por un plazo máximo de doce meses cada una, siempre que se acredite en cada solicitud de prórroga que se ha avanzado en el proceso de adaptación a los límites previstos.

El plazo de adaptación en los casos de subrogación legal o convencional de trabajadores será de treinta y seis meses, pudiendo solicitarse igualmente las prórrogas previstas en este apartado.

Comunicación de la superación de los límites sobre horas-año trabajadas y las transmisiones o participaciones sociales.

La superación de límites y las circunstancias que originen dicha situación, así como su adaptación posterior a la ley, deberán ser comunicadas al Registro de Sociedades Laborales, en el plazo de un mes desde que se produzcan.

## CONCLUSIÓN

A lo largo de la historia, el trabajador se ha encontrado en una situación de debilidad frente al empresario, que ha impuesto sus condiciones. Una solución al alcance del trabajador ha sido la creación de cooperativas, sin embargo en muchas ocasiones esta son muy localistas y de pequeñas dimensiones, incapaces de suponer una competencia real frente a las grandes multinacionales. La opción en principio es clara, constituir cooperativas "mas grandes", o bien la creación de cooperativas de cooperativas, o cooperativas de segundo grado.

Todo esto tiene por objeto fomentar la economía social, como un medio de proteger al trabajador, y a las comunidades, fundamentalmente agrícolas.

Con el término de Economía Social se hace alusión al denominado "tercer sector" situado entre el sector privado capitalista convencional y el sector público. El conjunto de entidades no pertenecientes al sector público que, con funcionamiento y gestión democráticos e igualdad de derechos y deberes de los socios, practican un régimen especial de propiedad y distribución de las ganancias, empleando los excedentes de ejercicio para el crecimiento de la entidad y la mejora de los servicios a los socios y a la sociedad.

Algunos aspectos comunes y fundamentales que definen a las empresas que se encuadran en la misma, tales como, la participación en los flujos empresariales (productivos o reales, financieros e informativo-decisionales), la primacía de las aportaciones personales y de trabajo sobre el capital (al ser más importantes las personas que las aportaciones realizadas al capital social, lo que condiciona la política de distribución de resultados, no basándose el criterio de reparto en la aportación al capital social), la democracia en la toma de decisiones, la autonomía de gestión, y la finalidad del servicio a sus miembros o a la colectividad.

Así, las empresas de Economía Social facilitan la integración laboral y social de los colectivos más desfavorecidos, tales como los jóvenes, las mujeres y los inmigrantes, habiendo sabido dar respuesta a los problemas y necesidades de la sociedad, y siendo más sensibles a la incorporación de la perspectiva de género y a la reivindicación de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y por cuestión de raza. En el caso de las mujeres, en estas empresas se favorece la conciliación de la vida laboral y familiar en mayor medida que en el resto de empresas, al paliarse las desigualdades de género. Además, en estas empresas los colectivos más desfavorecidos pueden alcanzar mayor grado de protagonismo en el plano laboral que en el resto de empresas, permitiéndoles en

mayor medida su enriquecimiento y desarrollo personal, así como la consecución de sus propios objetivos, a la vez que les proporciona independencia. La Economía Social es solidaria con el entorno, da respuesta a los problemas locales de empleo (suele estar enraizada a su lugar de origen y no se deslocaliza), y contribuye al desarrollo económico de la zona.

## BIBLIOGRAFIA

- BAYLOS, A., 1991. Derecho del Trabajo: modelo para armar, Trotta, Madrid.
- GARCIA-CRUCES, J.A. 2016. Derecho de Sociedades Mercantiles. Tirant Lo Blanch. Valencia.
- MARTÍNEZ EMPERADOR, R., 1983. Estabilidad en el empleo y contratación temporal, MTSS, Madrid.
- MOLINA NAVARRETE C. 2008. Manual de derecho del Trabajo. Comares. Granada.
- OJEDA AVILÉS, A., y GORELLI HERNÁNDEZ, J., 2006. Los contratos de trabajo temporales, Iustel, Madrid.
- PÉREZ REY, J., 2004. Estabilidad en el empleo, Trotta, Madrid.
- ROMAGNOLI, U., 1998. «Del derecho "del" trabajo al derecho "para" el trabajo», Revista de Derecho Social, número. 2.