

**Perspectivas teóricas y
metodológicas de la
competitividad en las
organizaciones. *Una evolución en
el pensar administrativo***

César Vega Zárate
Coordinador



Perspectivas teóricas y metodológicas de la competitividad en las organizaciones

Una evolución en el pensar administrativo

<https://doi.org/10.61728/perspectivas>



Perspectivas teóricas y metodológicas de la competitividad en las organizaciones

Una evolución en el pensar administrativo

César Vega Zárate
Coordinador



Perspectivas teóricas y metodológicas de la competitividad en las organizaciones. Una evolución en el pensar administrativo. **Autor-Coordinador:** Dr. César Vega Zárate: —Guadalajara. México. 2023.

Publicación electrónica digital: descarga y *online*; detalle de formato: EPUB.

Primera edición

D. R. © Copyright 2023

ISBN: **978-84-19799-67-8**

<https://doi.org/10.61728/perspectivas>

El presente libro es una edición arbitrada por el sistema de pares ciegos, realizado por docentes académicos de reconocida trayectoria y cuenta con el aval de los dictámenes de pares académicos.

Edición y corrección: **Astra Ediciones**

Se prohíbe la reproducción, el registro o la transmisión parcial o total de esta obra por cualquier sistema de recuperación de información, sea mecánico, fotoquímico, electrónico, por fotocopia, cualquier otro existente o por existir; sin el permiso previo, por escrito, del titular de los derechos.

HECHO EN MÉXICO | MADE IN MEXICO

Contenido

<i>Contenido</i>	7
<i>Introducción</i>	9

Capítulo I

Reflexiones en torno a la noción de la competitividad en el ámbito de las organizaciones	15
--	----

César Vega Zárate

Capítulo II

Configuración de un indicador de competitividad empresarial agrícola orientado a la sustentabilidad.....	29
--	----

Rosmery Ruiz Rodríguez

Capítulo III

Aproximación dialógica al concepto de gestión estratégica para la competitividad desde una mirada latinoamericana.....	69
--	----

Aglaré Villalobos Escobedo

Capítulo IV

Evolución de la competitividad y su vínculo con la responsabilidad social empresarial	99
---	----

Xochitl Citlali Hernández Villa

Jerónimo D. Ricárdez Jiménez

Capítulo V

Alfabetización financiera ¿competencia central o capacidad dinámica? Análisis teórico desde la competitividad empresarial.....	121
--	-----

Elsa Roxanna Castañeda Acuña

Saulo Sinforoso Martínez

Capítulo VI

Después de las reformas administrativas de la Nueva Gestión Pública en el gobierno del estado de Veracruz ¿ha incrementado la competitividad?	151
---	-----

Dulce Yaneth López Romero

Luis Fernando Villafuerte Valdés

Capítulo VII

Hacia un modelo teórico de gestión competitiva para la universidad pública..... 173

Miguel Ángel Clara Zafra

Patricia Arieta Melgarejo

Introducción

La realidad que enfrentan día tras días las organizaciones en el ámbito de las Ciencias Administrativas representa un fenómeno que debe cobrar importancia para comprender cómo estas reaccionan ante los diferentes cambios y ámbitos de aplicación. Así, determinando su rumbo por un contexto cambiante, se hacen presente una serie de contingencias tanto internas como externas que, de alguna manera, las obligan de algún modo a alterar sus prácticas y resultados generados, siendo algunas de ellas cambios sociales, organizacionales, tecnológicos, ambientales, entre otros, que de ninguna forma deben pasar desapercibidos.

En este sentido, un fenómeno importante que debe cobrar significancia en la investigación actual es el que comúnmente se le conoce como competitividad, concepto sistémico cuyo origen se manifestó bajo un pensamiento económico-mercantilista como generadora de ventajas competitivas en un nivel macro, mismo que ha evolucionado generándose una visión mucho más integral y principalmente, sistémica. La gran polisemia que guarda dicho concepto en el ámbito de los negocios no es reciente y sigue en proceso de cambio, la cual, bajo su construcción teórica, tanto su comportamiento como evolución han demostrado que se ha ido reconfigurando gracias al contexto y realidad que viven las organizaciones, generándose nuevos constructos de gran valía para la disciplina administrativa.

Así pues, las acciones puestas en práctica por las organizaciones dentro de un gran ecosistema, obedecen al readaptarse paulatinamente a tales cambios, aprendiendo y generando un importante conocimiento que merece la pena ser comprendido no solo en términos de un desempeño económico, sino que ahora es necesario comprender dichos resultados en un contexto cualitativo que permita comprender cómo las estructuras, procesos, prácticas y decisiones meritan reorientarse ante las posibles contingencias.

De ahí que es importante reconocer de qué forma la competitividad está cobrando sentido en el tejido de las organizaciones, ajena a la finali-

dad que estas persigan. En otras palabras, es importante comenzar a deconstruir la noción de empresa que normalmente impera en los negocios, recordando que se trata siempre de una organización en sí misma, cuya variante es su finalidad económica. Derivado de ello, la competitividad ha sido relacionada con resultados económicos más no de otra naturaleza.

Por otra parte, también es complicado considerar a la competitividad en el sector público, pues al tratarse de un ámbito cuya finalidad es social, las entidades públicas parecen no competir ni generar ventajas competitivas. Sin embargo, la realidad ha cambiado y podría comenzarse a reconsiderarse el papel que tienen las instituciones públicas como promotoras de desarrollo y competitividad.

Derivado de todo ello y partiendo de una necesidad de revalorizar a la competitividad, es como nace este libro, resultados de investigaciones que permiten comprender tanto esos procesos evolutivos como resultados que confirman la importancia de reconsiderar a la competitividad como un elemento estratégico en el pensar administrativo. Por tal, en este libro se presentan siete capítulos que retoman los párrafos antes descritos con pilares teóricos y metodológicos que permiten explicar esos procesos o cambios que manifiesta la competitividad en las organizaciones.

En el primer capítulo, “Reconocimiento de la competitividad en el ámbito de las organizaciones”, describe desde una perspectiva teórica precisamente lo que se mencionaba en los primeros párrafos de esta introducción, cuyas reflexiones finales se centran en poner de manifiesto la importancia de reconocer a la competitividad como un fenómeno social, cuya incidencia se ve reflejada en las prácticas de las organizaciones y su desempeño. La importancia del capítulo sirve como punto de partida para comprender la sistematicidad y operatividad de la competitividad, enfatizando que dicho constructo se ha convertido en un fenómeno sistémico.

El segundo capítulo, “Configuración de un indicador de competitividad empresarial agrícola orientado a la sustentabilidad”, resalta una interesante metodología aplicada a la gestión empresarial, específicamente en el sector agrícola en México, del cual se propone un indicador de competitividad agrícola considerándose una serie de elementos sistémicos que promueve el impulso para la generación de ventajas competitivas, para definir estrategias para el mejoramiento y desarrollo competitivo. Esta perspecti-

va metodológica propuesta, fortalece el importante vínculo que presenta actualmente la competitividad relacionada con el desarrollo sustentable, destacándose elementos claves que el sector empresarial debe tomar en cuenta para reorientar a sus prácticas sustentables.

Complementando la noción anterior, el tercer capítulo, “Aproximación dialógica al concepto de gestión estratégica para la competitividad desde una mirada latinoamericana”, reconoce al entorno como un factor contingente en donde se logra articular a la gestión empresarial como pieza fundamental para investigar al fenómeno de la competitividad en un ámbito micro empresarial, explorando los elementos primordiales que las PYMES han adaptado a lo largo del contexto latinoamericano, estableciendo un hilo conductor para reconsiderar a la competitividad con un factor detonante de desarrollo tanto económico como social. Así, sus conclusiones ponen en discusión la crítica que ha tenido la competitividad en torno a su proceso evolutivo en un ambiente macro ambiental.

Por otra parte, el cuarto capítulo “Evolución de la competitividad y su vínculo con la responsabilidad social empresarial” se logra plasmar la relación que guarda la competitividad con la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), vínculo dicotómico que fortalece a este último concepto como parte de un proceso evolutivo. Así, a partir de un análisis descriptivo, la aportación de este capítulo es lograr una aproximación a otros fenómenos que determinan y condicionan a la RSE, en donde se destaca el papel de la tecnología como externalidad a las empresas para posicionarlas en contexto dado, cuya esencia social debe fortalecerse.

Referente al quinto capítulo “Alfabetización financiera ¿competencia central o capacidad dinámica? Análisis teórico desde la competitividad empresarial”, los autores logran hacer un análisis teórico muy interesante en el que se vincula la competitividad con la alfabetización financiera, en el que se explica que la competitividad, como resultado de la gestión financiera empresarial, depende de las denominadas competencias o capacidades de los diferentes tomadores de decisiones. Por ello, el objetivo general es analizar de manera crítica el alfabetismo financiero bajo los enfoques teóricos de las capacidades y las competencias con el fin de caracterizar su relación con la competitividad de las organizaciones. La metodología empleada es el estudio de redes bibliométricas a través de Vosviewer con el fin de iden-

tificar relaciones entre alfabetización financiera, capacidad y competencias para caracterizar e identificar relaciones entre estos términos.

A partir de un análisis sistémico de la competitividad, particularmente bajo un enfoque micro y macro ambiental, los capítulos anteriores se centran en este primer enfoque. Por otra parte, los siguientes dos capítulos centran su análisis bajo un posicionamiento en el ámbito macro, enfatizando la posibilidad de realizar estudios valiosos orientados al fortalecimiento de la gestión pública como parte de un proceso integrado. Tal y como se mencionó anteriormente, las organizaciones y competitividad deben estar debidamente configuradas, independientemente del giro o actividad que guarden las organizaciones, en donde el papel de las instituciones públicas es fundamental para establecer las condiciones del mercado.

Derivado de ello, el sexto capítulo “Después de las reformas administrativas de la Nueva Gestión Pública en el gobierno del estado de Veracruz ¿ha incrementado la competitividad?” establece una interrogante interesante en lograr un vínculo entre la competitividad y la gestión pública, cuyo documento es el resultado de un proceso de investigación documental con el propósito de analizar el efecto de las reformas administrativas de la Nueva Gestión Pública en la competitividad del Estado de Veracruz, en donde las capacidades de gestión pública son las protagonistas para detectar el grado de importancia que está ejerciendo la competitividad a partir de capacidades y recursos públicos. Los resultados obtenidos ponen en contraste ciertos indicadores de competitividad orientado al sector público, dando oportunidad a mejorar las condiciones de generar competitividad y establecer mejores condiciones en un contexto público.

Finalmente, vinculando un posicionamiento el ámbito macro como punto de partida, el capítulo siete “Hacia un modelo teórico de gestión competitiva para la universidad pública” propone un modelo teórico en donde la gestión pública vuelve a ser protagonista, ahora relacionada con una entidad pública con fines educativos, de la cual se destaca que parte de los retos institucionales en el ámbito educativo, la competitividad prevalece y es necesario contar con herramientas administrativas y organizacionales que definan las ventajas competitivas que pueden realizarse, a pesar del alto grado de complejidad que existe en una universidad pública. Derivado de ello, se propone un modelo de gestión competitiva, partiendo

de un escenario sistémico y estratégico detonadora de desarrollo y ventajas competitivas.

Como puede verse, el presente libro contempla un importante análisis de la competitividad en torno a las organizaciones, de las cuales se destaca a la gestión como un elemento idóneo para convertirse como una capacidad desde el tejido de las organizaciones, sirviendo de referencia para establecer nuevos parámetros de medición para comprender cómo la complejidad cobra sentido en la realidad de las organizaciones.

Capítulo **I**

Reflexiones en torno a la noción de la competitividad en el ámbito de las organizaciones

César Vega Zárate

<https://doi.org/10.61728/AE23020016>

1. Introducción

El proceso evolutivo en el que nos encontramos cotidianamente trae consigo una serie de eventos o situaciones contingentes que de alguna manera logran alterar todo contexto en equilibrio, como por ejemplo un cambio en alguna disposición legal, un suceso económico, una nueva forma de generar conocimiento, entre otras. Bajo una noción sistémica, la realidad debe o puede ser concebida como un estado que interactúa con su entorno para ser comprendida y poner en práctica decisiones que no permiten que dañen una continuidad. En el ámbito de las organizaciones, bajo la premisa que son un sistema abierto, estas se encuentran insertas en un ecosistema altamente cambiante que condiciona o altera su realidad, obligándolas a cambiar su rumbo de acción y buscar estrategias. Por tal, “actualmente las organizaciones deben hacerle frente a un entorno complejo y altamente competitivo, desde la globalización de la economía y el auge de los mercados comunes” (Del Río, 2016, p. 47)

Bajo esta idea, es como se manifiesta lo que se le conoce como competitividad en el ámbito de las organizaciones. En primera instancia, debemos comprender que la competitividad en sí misma es un constructo sistémico y dinámico que se encuentra integrado por diferentes elementos o estructuras, cuyo resultado incide en caracterizar un estado determinado, todo bajo el apoyo de una aproximación dialógica entre diferentes visiones del pensamiento (Cadevilla y Alberto, 2022, p. 14), definiéndose en sí misma como un fenómeno multidimensional. Complementando lo anterior, los pensamientos que se pueden hacer presentes son el pensamiento estratégico y complejo como parte de esta aproximación.

Sin duda alguna, atreverse a conceptualizar a la competitividad es complejo debido a que su apreciación se define a partir de la postura en que todo sujeto pretenda concebirla, ya sea del lado del estratega, del líder, de la competencia, de los resultados o procesos, entre otros, pero siempre con el común denominador de servir de guía para la organización. “La

palabra competitividad no es entendida de la misma manera: economistas, académicos, gobiernos, organizaciones e instituciones internacionales han construido diferentes definiciones, dando lugar a varias clasificaciones” (Berdugo Cotera, 2014, p. 180). No obstante, la gran polisemia que guarda tal concepto podría no verse como una desventaja, sino más bien como una importante oportunidad para construirla y así establecer su configuración sistémica tomada a favor de las organizaciones.

En el ámbito de los negocios, considerando a las empresas como unidades mínimas dentro de un gran sistema, son estas mismas las que le dan un importante sentido, articulando sus prácticas con la gestión, generando así un estado propio en la competitividad como pieza importante para su funcionamiento y operatividad.

El objetivo del presente capítulo motiva a realizar una reflexión precisamente sobre esa polisemia continua que con el paso del tiempo la competitividad, desde un enfoque mercantilista hasta uno sistémico, cuya significación debe comprenderse desde el trasfondo de los negocios, con o sin fines de lucro, para así comprender que este fenómeno está estrechamente relacionado con la gestión organizacional bajo diferentes ángulos de análisis y comprensión.

2. Reconocimiento de la organización como un ente social

En primera instancia, hay que reconocer que el término de empresa o negocio, sin alterar su finalidad, ante todo tiene una esencia plenamente social, reconociéndose entonces como un ente social en un contexto determinado. Tal y como lo enfatiza Velásquez (2007, p. 133), “la organización es una entidad compleja y social, con elementos que la componen y le dan identidad, constituida para, por y con el entorno, comprendida y estudiada como un fenómeno económico emergente y como sistema abierto con clausura”. Por tal, su complejidad e identidad son atributos que están relacionadas directamente con su entorno, dotada de un sistema abierto con este.

El que una organización asuma el rol de ente social, implica el reconocer que es dinámica y viviente, misma que se comporta como flexible en sus procesos haciéndola más poderosa para competir y sobrevivir en

su mercado (Arias-Pineda y Ramírez-Martínez, 2019, p. 183), de la cual se desprenden una serie de atributos o características que la describen. A partir de esto, es cuando se inserta la perspectiva de comprender su funcionamiento, en donde el sentido económico cobra sentido, diferenciándose entre una organización con fines y sin fines de lucro.

No obstante, el plantear la finalidad económica de la organización de ninguna manera debe minimizar el alcance social que persigue, dando hincapié a que su manifestación en el contexto sea condicionada. “Toda empresa implica necesariamente una forma de organización, pero una organización no implica necesariamente una empresa” (Ballina, 2019, p. 12). Derivado de esto, hay que destacar que el sentido que se le puede dar a la competitividad está dado en dos elementos: el contexto y las contingencias organizacionales.

En primer lugar, el contexto, como elemento que circunscribe a toda organización, es un elemento importante que establece la acción estratégica y rumbo de esta, definiendo de alguna manera las “reglas del juego”, como parte de una evolución de un pensamiento económico institucional, en el que se configuran y articulan una serie de elementos interrelacionados. En este sentido, la participación de las instituciones en un contexto son fundamentales para establecer ese marco de actuación por parte de las organizaciones, en donde esta al final las organizaciones y empresas son los jugadores (Prado, 1998, p. 34).

Por tal, el contexto organizacional es un elemento importante que determina y condiciona en algunas ocasiones a las organizaciones en función de tratarse de sistemas abiertos con capacidad de renovarse y transformarse constantemente (Mayo y Pastora, 2018, p. 183), creándose elementos de análisis para comprender a la competitividad como parte de un resultado final. De esta manera, surge lo que se le conoce como contingencias organizacionales.

Comprendiendo el alcance e importancia de las contingencias, estas son reconocidas por las organizaciones como una serie de situaciones externas a ellas que se dan precisamente en su entorno cambiante que incide en sus actividades diarias y que nace de un enfoque holístico aplicable a la organización como un sistema abierto. Resaltando que la contingencia organizacional representa un punto medio entre la organización y su estruc-

tura (Velásquez, 2003, p. 83), el identificar y estabilizar las contingencias es responsabilidad de las propias organizaciones para saber transformarlas en decisiones adecuadas que no sean perturbadoras y le genere desequilibrio.

En la vida práctica, el grado de dificultad que se puede presentar para identificar y controlar a las contingencias es notoria, pero para ralentizar dicha situación, es necesario reorientar las acciones de manera más estratégica y haciéndose al mismo tiempo una introspectiva a la propia organización para comprender su estructura y alcance.

En la práctica se pueden encontrar situaciones en las que “la contingencia puede transformarse en una latente amenaza para la organización debido a que el estímulo de las variables exógenas presentes en el entorno supone un alto grado de contrariedad en su estructura” (Vega y Orozco, 2015, p. 3); sin embargo, el control de estas contingencias podría verse disminuidas si la organización se hace más competitiva y se fortalece desde su interior.

3. Presencia de la competitividad en la realidad de las organizaciones

Derivado de lo mencionado anteriormente, y bajo la articulación de los dos elementos antes descritos, es necesario destacar la importancia de considerar a la competitividad en el ámbito organizacional como un fenómeno social, manifestándose entonces como concepto en construcción permanente, carente de una definición ampliamente aceptada que recoja todos y cada uno de los elementos que lo conforman (Montoya et al., 2008, p. 60). En otros términos, cuenta con una alta complejidad conceptual que merecería ser analizada desde diferentes ángulos.

Pero antes de llegar a conceptualizarla, siempre hay que comprender que se trata de un fenómeno sistémico y social inherente a las propias organizaciones, interiorizándose tanto en sus procesos como en sus procedimientos organizacionales y estructuras, acompañadas de sus recursos y capacidades orientadas a generar un desempeño determinado dependiendo notablemente de la postura de reflexión y análisis. En otros términos, hay que reconocer la esencia de la competitividad a partir de su existencia como un fenómeno social aplicable a los entes vivientes denominadas como organizaciones.

Es por tal que todo fenómeno social debe concebirse como una situación o hecho proveniente que altera a un ente pudiendo hasta transformarlo o desaparecerlo. Siendo la sociología el ámbito de estudio inicial para comprender a este tipo de fenómeno, los diversos estudios sociales exhiben propiedades emergentes que son susceptibles de generar modelos explicativos o descriptivos a partir de relatos causales que pueden o no cambiar a través del tiempo o el espacio (García-Valdecasas, 2014, p. 39), estableciéndose niveles o estructuras claras para comprenderlo. Así es como entonces se manifiesta la competitividad en su ámbito de aplicación.

Es entonces que definir a la competitividad representa algo complejo, en función de que se trata de un constructo derivado dentro de una complejidad organizacional cuya esencia radica en comprender a la organización y su interrelación con su entorno. Así, “las definiciones de competitividad van desde las utilizadas en enfoques puramente económicos, hasta las que consideran aspectos socioculturales, políticos y técnicos” (Otero y Taddei, 2018, p. 237). Por tal, la variedad conceptual con que cuenta la competitividad radica por lo menos en algunos de las siguientes posturas:

Cuadro 1

Diversas posturas de comprender a la competitividad como fenómeno

Posturas	Atributos aplicables
Económica	Desempeño económico, rentabilidad, posicionamiento, valor económico, productividad, entre otros.
Política	Poder, instituciones, capital social, cobertura, resultados, entre otras.
Organizacional	Gestión, estructuras, redes, conocimiento, innovación, aprendizaje, procesos, entre otros.
Sistémica	Niveles, interacciones, políticas, clústeres, entre otras.

Fuente: Elaboración propia.

Definitivamente para comprender y definir a las posturas es necesario una fundamentación teórica y conceptual para identificar varios elementos sistémicos. A partir de un panorama completamente económico y mercantilista, la Teoría Económica tradicional pone de manifiesto el posiciona-

miento de un pensamiento económico visionario cuyos resultados están alcanzados en términos de una generación de riqueza sostenida, de entrada, visualizando a un país para posteriormente reorientarlo a las empresas. Así, la competitividad es definida bajo esta perspectiva como un elemento que genera una ventaja económica media en términos de producción, precios y costos relativos sin tomarse en cuenta la interacción con el Estado, o bien, sin considerar del todo su extrema participación.

Posterior a esta perspectiva teórica, podemos identificar a la Teoría Porteriana, cuyo protagonista ha sido Michel Porter, basándose en la identificación de lo que se le conoce como ventaja competitiva, misma que está conformada a partir de una diferenciación de costos y productos. Así, dicho autor propone el diamante de la competitividad, integrando a las fuerzas capaces de determinar a la utilidad de un sector industrial. Su gran aportación radica en lograr una combinación de elementos más interrelacionados y estructurados, en el que la condición del mercado, de los factores de estos, así como las estrategias y rivalidad robustecen la intención de permanencia en un entorno determinado, generando entonces la competitividad.

De igual forma, hay que reconocer la labor importante que ha hecho el Instituto de Desarrollo Alemán, el cual desde la década de los noventa no solo se han centrado en conocer los agentes que determinan la competitividad, sino que generan entornos, denominándolos de alguna forma como competitivos. De esta manera, nace una visión holística basada en reconocer que existen cuatro niveles sistémicos que explicarían ese entorno competitivo. Dichas estructuras se pueden observar en la siguiente imagen:

Imagen 1

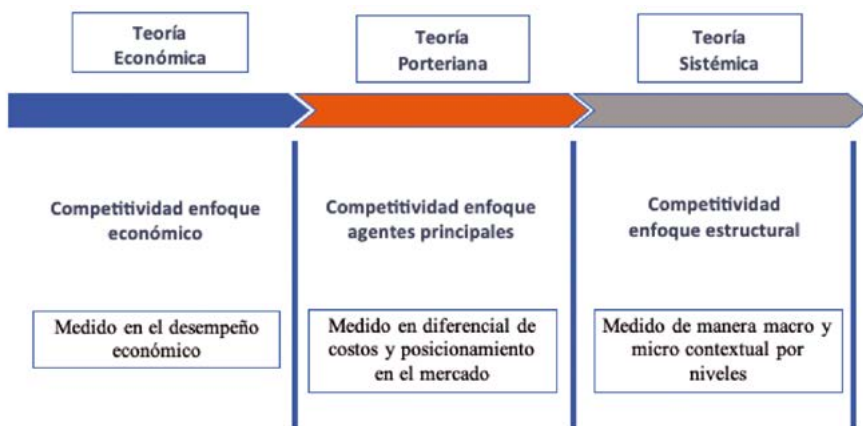
Componentes de la competitividad sistémica



Fuente: Tomado de (Chan et al., 2019, p. 219).

Desde nuestro punto de vista, es precisamente esta noción sistémica la que permite comprender cómo se puede definir a la competitividad. Partiendo de un análisis inductivo o deductivo, dependiendo la apreciación de cada sujeto observador del fenómeno, cada nivel logra identificar ciertos componentes que le dan sentido, centrando dos tipos de análisis: uno macro contextual, que incluye los niveles meta, macro y meso, llegando a un análisis micro contextual, destacando el papel que juega en sí misma la organización y sus redes eficientes basadas en estructuras y procesos, lo que nosotros consideramos como gestión.

En este punto hay que resaltar entonces que son las propias organizaciones aquellos elementos fuentes de competitividad sistémica acompañada de una serie de elementos estrechamente relacionados. De acuerdo con Díaz et al. (2021, p. 135) “la competitividad constituye el motor impulsor del crecimiento y desarrollo para las organizaciones modernas; Es por eso por lo que actualmente las estrategias planteadas por la cúpula empresarial están direccionadas a generar ventajas competitivas” Así podemos apreciar la evolución que ha mantenido la competitividad a partir de sus distintas apreciaciones y agentes, misma que se puede resumir del siguiente modo:

Imagen 2*Evolución teórica de la competitividad*

Fuente: Elaboración propia.

De alguna forma, la evolución que ha tenido la competitividad obedece a un cambio en la forma de comprender a las propias organizaciones y la interacción que guarda con ellas, en donde los estudios muestran que es la gestión organizacional el eje principal para comprender a tal concepto. Bajo la idea de que la gestión en el mundo empresarial es una importante herramienta que garantiza el desarrollo económico (Mora-Pisco et al., 2016, p. 515), son ellas las responsables y encargadas de diseñar sus propios sistemas de gestión que sean capaces de conformar estructuras sólidas desde un punto de vista organizacional que las haga ventajosas con otras en el mercado.

Sin embargo, en el entretrejo de dicha gestión y el contacto que la organización mantiene con su entorno, es donde podría encontrarse la polisemia del concepto de la competitividad. Tal y como lo explican Chávez y Becerra (2020), la competitividad tiene varios conceptos teniendo muchos aspectos a su lado, pues competir no es exclusivo de las personas, sino también lo hacen las organizaciones en su ambiente. En este entendido, debemos destacar las siguientes connotaciones que pueden existir:

Imagen 2

Connotaciones conceptuales de la competitividad bajo un enfoque micro



Fuente: Elaboración propia.

La manifestación conceptual que puede asumir la competitividad dependerá en gran medida del ámbito y naturaleza de la organización que estemos analizando. Para una organización con fines no lucrativos, cuya finalidad radica en alcanzar un desempeño social más no económico, la competitividad se trata de un enfoque organizacional. Sin embargo, cuando el ámbito de aplicación radica en la noción de empresa, es decir, con fines lucrativos, es factible asumir la connotación de competitividad empresarial. Como se puede apreciar, esta connotación que se presenta parte del contexto en el que se desenvuelve la organización, pública o privada y el desempeño que pueda generar en su contexto.

Tomando como referencia la sistematicidad teórica de la competitividad, es importante reconocer la connotación que puede dársele, pues podría estar no solo identificada por la naturaleza de la organización, sino también por otros enfoques, tales como la forma de gestionarse y autogestionarse, el pensamiento estratégico que impere y sus prácticas utilizadas, entre otras. Lo que sí es importante considerar es que, ajeno al análisis anterior, la realidad de las organizaciones requiere conceptualizar de alguna forma a la competitividad y sus alcances, al mismo tiempo que se establecen medidas de medición y o seguimiento para comprometer tanto a sus recursos, capacidades y demás elementos estructurales que garanticen generarles una ventaja competitiva. Por tal, es indispensable identificar las fuentes de la competitividad e identificarlas.

4. Consideraciones finales

El alto grado de polisemia que guarda la competitividad es el resultado de un proceso evolutivo que no está ajeno a la operatividad de las organizaciones. En un sentido estricto, la conceptualización de la competitividad parece estar estrechamente relacionada con los resultados económicos que puedan generarse en un periodo determinado dejando aparentemente el trasfondo social que también persiguen las organizaciones. Bajo esta operatividad, podría parecer poco importante conceptualizar lo que la competitividad es y vigilar únicamente los resultados generados, pero lo que hay que caracterizar es que es precisamente ese desempeño esperado la consecuencia de las acciones, estratégicas y diferentes herramientas que toda organización pone y que de alguna forma son elementos impactantes.

Retomar, o mejor dicho, reconfigurar a la competitividad sirve como punto de partida hacia donde se quiere llegar como organización, sin distinguir la finalidad que se tenga prevista, en donde acompañada de la estrategia y el liderazgo, la competitividad no depende del exterior, sino también del interior, siendo las principales fortalezas las capacidades y recursos que cuenten si es que son bien identificadas y controladas.

Como se logró identificar en el presente capítulo, la competitividad es de naturaleza sistémica, puesto que su construcción no puede darse únicamente por el macroentorno en el que toda organización se encuentra envuelta, sino que es precisamente el gran dinamismo que existe entre esta y su contexto para definir el microcontexto, siendo pieza fundamental la propia gestión organizacional. En este sentido, es más que pertinente realizar estudios que permitan comprender cómo las organizaciones interiorizan a la competitividad, vista como un fenómeno social, y así establecer dentro de los límites esquemas de medición que sirvan de guía para complementar y materializar la práctica organizacional en sus diferentes dimensiones.

En este sentido, un atributo a considerar, es la transdisciplinariedad de la competitividad, en la medida de recurrir a utilizar otros fenómenos que les son inherentes a ella, tal como la tecnología, la sustentabilidad, el ámbito político y cultural, solo por mencionar algunas, que serían interesantes para comenzar a fortalecer los ámbitos de aplicación, públicos o privados

de las organizaciones o empresas, como quieran denominárseles, bajo la premisa que son entes sociales vivientes que recurren a su entorno para adaptarse y desarrollar capacidades que contribuyan a fortalecer el papel tan importante que guardan en el contexto de la administración.

Finalmente, podemos afirmar que la complejidad conceptual atribuida a la competitividad no es casualidad, sino causalidad de una interacción que hace que esta sea compleja, trascendiendo más allá de medirla en aspectos económicos y permanencia en su entorno. Por tal, la alta diversificación de fenómenos y adversidades que se presenten en todo entorno cambiante hará que la competitividad paralelamente se adapte, cada vez alcanzado nuevas nociones que la hagan distinguirse y verse como un atributo inherente a la realidad y el actuar tanto del pensamiento administrativo como de la gestión, binomio interesante a reflexionar sobre su pertinencia para la construcción de la competitividad.

5. Referencias

- Arias-Pineda, A. y Ramirez-Martinez, L. (2019). La organización-empresa: ¿un sistema vivo? Aportes de la teoría de la complejidad y la filosofía ambiental a la teoría administrativa y organizacional. *Escuela de Administración de Negocios*, 86, 133-150. <https://doi.org/10.21158/01208160.n86.2019.2298>
- Ballina, F. (2019). Problemática epistemológica y sociológica de la teoría administrativa. *Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*, 1-28. <https://www.ricea.org.mx/index.php/ricea/article/view/142/540>
- Berdugo Cotera, E. (2014). Competitividad: recorrido histórico, conceptos y enfoques recientes. *Gestión y Sociedad*, 7(2), 157-182. <https://ciencia.lasalle.edu.co/gs>
- Cadevilla, S. y Alberto, J. (2022). La competitividad desde la perspectiva dialógica. *Revista Estudios Gerenciales y de Las Organizaciones*, 6, 13-34. <https://orcid.org/0000-0002-5008-8245>
- Chan, M. R., Robles, I. del S., Chan, J. y Morales, M. A. (2019). *La relación de la productividad con la competitividad: un enfoque sistémico*. <https://www.researchgate.net/publication/334683140>
- Chavez, D. y Becerra, H. (2020). *Competitiveness and globalization in companies*.

- In Munich Personal RePEc.
- Del Río, J. L. (2016). Gestión organizacional en entornos complejos por parte de las MIPYMES del sector servicios de la ciudad de Sincelejo. Julio-Diciembre-Páginas, 18(2), 45-57. <https://doi.org/10.22267/rtend.171802.75>
- Díaz, G., Quintana, M. y Fierro, D. (2021). La competitividad como factor de crecimiento para las organizaciones Competitiveness as a growth factor for organizations. *Innova*, 6(1).
- García-Valdecasas, J. I. (2014). Explicación, mecanismo y simulación: otra manera de hacer sociología. *EMPIRIA. Revista de Metodología de Las Ciencias Sociales*, 28, 35-58.
- Mayo, P. y Pastora, V. (2018). La incidencia del clima organizacional en el desarrollo de las organizaciones posmodernas. *Sapienza Organizacional*, 173-188.
- Montoya, L., Montoya, I. A. y Castellanos, O. F. (2008). De la noción de competitividad a las ventajas de la integración empresarial. *Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 16(1), 59-70.
- Mora-Pisco, L., Durán-Vasco, M. y Zambrano-Loor, J. (2016). *Consideraciones actuales sobre gestión empresarial*, 2, 511-520. <http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/indexCienciaseconomicasyempresarialesComunicaciónCorta>
- Otero, S. y Taddei, C. (2018). Competitividad de Empresas Familiares. *Intermitencia*, 43(4), 236-241.
- Prado, G. (1998). El pensamiento Económico de Douglas C. North. *Laissez-Faire*, 13-32.
- Vega, C. y Orozco, S. (2015). Un análisis desde la teoría de las contingencias: el emprendimiento social como estrategia de sobrevivencia de organizaciones rurales colombianas en entornos afectados por el conflicto armado.
- Velásquez Contreras, A. (2007). La organización, el sistema y su dinámica: una versión desde Niklas Luhmann. *Escuela de Administración de Negocios*, 129-155. <http://www.epsilon.es.com/paginas/i-figurasimp.html#figimp-ambiguedadanimal>
- Velásquez, F. (2003). El enfoque de sistemas y de contingencias aplicado al proceso administrativo. *Estudios Gerenciales*, 27-40. <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v16n77/v16n77a02.pdf>

Capítulo **II**

Configuración de un indicador de competitividad empresarial agrícola orientado a la sustentabilidad

Rosmery Ruiz Rodríguez

<https://doi.org/10.61728/AE23020023>

1. Introducción

Los componentes de una empresa actúan como un engranaje para la función competitiva, como afirma Chávez (2005), y son factores como la infraestructura, los recursos humanos, la fortaleza económica, la internacionalización, los recursos financieros, la administración, la ciencia y la tecnología, la administración de recursos públicos y el marco institucional. También menciona que el Centro para la Competitividad Empresarial de la Secretaría de Economía propone el análisis de factores para el estudio de la competitividad empresarial, los recursos naturales, la infraestructura, los recursos humanos, la actividad económica, el comercio exterior, el financiamiento, la capacidad empresarial, la tecnología, el gobierno y las instituciones.

Otra de las perspectivas que fomenta el desarrollo de la competitividad del sector agrícola es la gestión administrativa agropecuaria como aborda Borja y Galudth (2016) y Chávez y Castelo (2020), en conjunto con la gestión ambiental que plantean Ferrando y Granero (2007) y Padilla et al. (2008), quienes exponen que la integración de la función ambiental permite el aumento del prestigio organizacional y aportan ventajas competitivas a las empresas, cuyos efectos repercuten en su posicionamiento en los mercados nacionales e internacionales; tal perspectiva incorpora los principios de la sustentabilidad con el estímulo competitivo empresarial.

Legalmente, el desarrollo de la competitividad y su relación con la sustentabilidad, se ve enmarcado, primeramente, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM, 2021) que enuncia:

Artículo 25. Corresponde al Estado la rectoría del desarrollo nacional para garantizar que éste sea integral y sustentable, que fortalezca la Soberanía de la Nación y su régimen democrático y que, mediante la competitividad, el fomento del crecimiento económico y el empleo y una más justa distribución

del ingreso y la riqueza, permita el pleno ejercicio de la libertad y la dignidad de los individuos, grupos y clases sociales, cuya seguridad protege esta Constitución”. La competitividad se entenderá como el conjunto de condiciones necesarias para generar un mayor crecimiento económico, promoviendo la inversión y la generación de empleo. (p. 27)

La CPEUM indica que la competitividad es un conjunto de condiciones para lograr el desarrollo y bienestar de la población, al igual que el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2019-2024, que considera a la competitividad junto con el crecimiento económico y el incremento de la productividad “como medios para lograr un objetivo superior: el bienestar general de la población” (p. 8).

Las acciones para el cumplimiento de tales condiciones, específicamente para el desarrollo competitivo empresarial, se establecen en la Ley para el desarrollo de la competitividad de la micro, pequeña y mediana empresa (2019), donde se define como competitividad:

La calidad del ambiente económico e institucional para el desarrollo sostenible y sustentable de las actividades privadas y el aumento de la productividad; y a nivel empresa, la capacidad para mantener y fortalecer su rentabilidad y participación de las MIPYMES en los mercados, con base en ventajas asociadas a sus productos o servicios, así como a las condiciones en que los ofrecen. (Art. 3, Frac. IV, p. 2)

Los objetivos de esta ley son establecer las bases e instrumentos para el desarrollo de las MIPYMES por medio de su productividad y competitividad nacional e internacional, así como promover un entorno favorable para ello, una cultura empresarial, acceso a financiamiento, apoyos para las empresas, consolidación de las cadenas productivas, esquemas de modernización innovación y desarrollo tecnológico, así como el desarrollo sustentable (Artículo 4).

Los fundamentos descritos confieren a las empresas la legitimidad legal para el desarrollo competitivo que el sistema económico en el que se in-

sertan requiere, así también para el alcance del desarrollo sustentable y el bienestar para la sociedad.

La globalización requiere que cada uno de los actores del sistema internacional desarrolle ventajas competitivas para destacar y mantenerse activo. En referencia al término de competitividad del sector agroalimentario, como García (1995) manifiesta, es la “capacidad para colocar los bienes que produce en los mercados, bajo condiciones leales de competencia, de tal manera que se traduzca en bienestar en la población” (p. 16). Por tanto, la competitividad agroalimentaria debería fomentar la prosperidad de todos los actores del sistema agrícola, competidores, proveedores, clientes, productores, comercializadores y consumidores, que propicie el bienestar a todo el sistema.

En una definición más generalizada, Legna (2012, párr. 11) expresa que la competitividad es “la capacidad de una organización pública o privada, lucrativa o no, de mantener sistemáticamente ventajas comparativas que le permitan alcanzar, sostener y mejorar una determinada posición en el entorno socioeconómico”.

Padilla et al. (2008) asevera que la gestión administrativa agropecuaria y la gestión ambiental son herramientas de competitividad que habilitan ventajas competitivas mediante el aumento de prestigio organizacional. En concordancia, Álvarez (2008) afirma que en algunos países de Europa y Estados Unidos, se reconoce que en materia de competitividad internacional, la conservación de los recursos naturales y la protección a las personas son factores de gran influencia, que agregan valor a los productos a través de la gestión ambiental y la responsabilidad social, por ejemplo, mediante la introducción de sellos ecológicos, considerados como una herramienta para estimular la reorientación ecológica de la producción y la competitividad de países que dependen de la exportación.

Es posible lograr la generación de competitividad en todos los contextos, mediante diversos medios y, por tanto, es necesario poder medirla, de manera que, se obtenga información precisa de su presencia en cada nivel para gestionar estrategias que mejoren y beneficien justamente el entorno económico, social y ambiental.

2. Indicadores de competitividad

Los indicadores nacionales e internacionales de competitividad son herramientas de información que se construyen por medio de un proceso estadístico, cuyo método varía según la institución que lo elabora. Los indicadores de competitividad son herramientas que nos permiten conocer cómo se está desempeñado un país o región; las áreas que se evalúan pueden ser las de educación, salud, instituciones, cuidado del medioambiente, funcionamiento de los mercados, infraestructura, entre otros. Existen diversos indicadores creados por organismos internacionales y nacionales que miden estas capacidades con base en el análisis de datos duros (nivel del PIB, inflación, inversión, empleo, etc.) o de percepción (seguridad, transparencia, corrupción, etc.) (México competitivo, 2017).

Los organismos que elaboran los indicadores principalmente emplean dos métodos:

- Cálculo de un promedio simple del valor de las variables, transformadas a una misma escala.
- Ponderaciones de acuerdo con los niveles de desarrollo o a las asignaciones de factores.

El método se basa en el enfoque que le da cada uno de los organismos nacionales o internacionales que los desarrollan. En este sentido, la perspectiva de la que parten sobre su concepción de competitividad es variada, la cual puede tener como origen el crecimiento económico ligado a la inversión, talento o, incluso, vinculado al nivel de producción por habitante (PIB per cápita), por lo que no hay una definición única sobre competitividad.

Por otra parte, la información a partir de la cual los elaboran puede ser únicamente de dos tipos:

- De percepción (datos generados por medio de resultados de encuestas aplicadas a un grupo en específico de participantes).
- Datos duros (datos recabados por parte de organismos nacionales o internacionales de diversas materias).

En correspondencia a sus variantes, los indicadores de competitividad pueden tener solo datos duros o una combinación de ambos. Los prin-

principales indicadores de competitividad son elaborados por instituciones como el Foro Económico Mundial (WEF), el Instituto Internacional para el Desarrollo Gerencial (IMD), el Banco Mundial, el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y otros organismos que comparan la competitividad a nivel internacional, nacional y estatal (México competitivo, 2017).

Los indicadores de competitividad existentes son:

Internacionales:

- Índice de Competitividad Global del Foro Económico Mundial: en su edición de 2020 realizó un cambio en la metodología y no presentó posiciones para los países; el ICG se redefinió para analizar el desempeño social y económico, la prosperidad y las instituciones que puedan contribuir con la recuperación económica frente al COVID-19. Anteriormente se basaba en doce pilares, pero en la edición 2020, solo consideró ocho pilares que son instituciones, infraestructura, capacidades, mercado de bienes, mercado laboral, sistema financiero, dinamismo de negocios y capacidad de innovación; estos pilares están agrupados en cuatro subíndices que son ambiente apto, capital humano, mercados y ecosistemas de innovación. En este nuevo índice la ponderación es equitativa para las doce categorías, que a diferencia del índice anterior se definía por el grado de desarrollo de cada país y contiene variables de percepción y no datos duros (México Competitivo, 2020).
- Índice de Competitividad Mundial del Instituto para el Desarrollo Gerencial (IMD): este índice analiza la competitividad de 64 países, se compone por cuatro factores que son el desempeño económico, la eficiencia gubernamental, la eficiencia de negocios y la infraestructura; a su vez se dividen en 20 subfactores y 335 variables de las cuales 163 son datos duros, 92 de percepción y 80 de contexto. Para la edición 2021 México descendió dos posiciones en el *ranking* general respecto al año 2020 y su calificación fue de 48.6, siendo esta la calificación más baja desde 2011 (México Competitivo, 2021).
- Índice de Competitividad Internacional del Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO): en este índice, para 2021, se compararon

43 países midiendo su capacidad para atraer el talento y la inversión, y así lograr ser más productivo y generar bienestar para sus habitantes. El ICI se compone por 85 indicadores categorizados en 10 subíndices evaluando distintas dimensiones de la competitividad de los países. Estos subíndices son sistema de derecho confiable y objetivo; manejo sustentable del medioambiente; sociedad incluyente, preparada y sana; sistema político estable y funcional; gobierno eficiente y eficaz; mercado de factores eficiente; economía estable; sectores precursores de clase mundial; aprovechamiento de las relaciones internacionales e innovación y sofisticación en los sectores económicos (IMCO, 2021)

- Índice de Facilidad para Hacer Negocios del Banco Mundial: este índice solo mide la facilidad para hacer negocios, como elemento integrante de la competitividad. Se compone por 49 factores elaborados a partir del análisis de regulaciones vigentes en diversas materias, consultas con autoridades en los diferentes niveles de gobierno y del poder judicial, así como la opinión de expertos. Los indicadores y número de factores son aperturas de una empresa (4), obtención de permisos de construcción (4), obtención de electricidad (4), registro de propiedades (4), obtención de crédito (4), protección de los inversionistas minoritarios (6), pago de impuestos (4), comercio transfronterizo (12), cumplimiento de contratos (3) y resolución de la insolvencia (4) (México competitivo, 2017).

Nacionales:

- Índice Nacional de Competitividad del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI): tiene como objetivo brindar una herramienta adicional y complementaria para el análisis de la competitividad mexicana, que permita examinar el conjunto de condiciones necesarias para generar un mayor crecimiento económico, promoviendo la inversión y la generación de empleo. Se calcula a través del promedio simple del índice (equivalente a 100 en 2013) de las variables, los subcomponentes y los componentes. Cada uno de los componentes tiene la misma ponderación (1/7) dentro del INC. Sus componentes son desempeño macroeconómico compuesto por ambiente macroeconómico, tamaño

de mercado y productividad; instituciones integrado por seguridad y eficiencia de gobierno; capacidades conformado por educación básica, educación avanzada y salud; infraestructura formada por infraestructura básica e infraestructura tecnológica; eficiencia de negocios compuesta por mercado de bienes, mercado financiero y mercado laboral; innovación con sus subindicadores incentivo a la innovación y resultado de la innovación; medioambiente e inclusión social conformado por medioambiente e inclusión social (INEGI, 2021).

Estatales

- Índice de Competitividad Estatal del Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO): mide la capacidad de las entidades federativas para atraer y retener talento e inversiones, lo que se traduce en mayor productividad, y bienestar para sus habitantes. En este indicador, la competitividad se define como la capacidad para atraer y retener inversiones y talento. Se divide en diez subíndices que son: derecho con diez variables; medioambiente con once variables; sociedad con dieciocho; político con cinco variables; gobierno con siete variables; mercado laboral con siete variables; economía con ocho variables; percusores con nueve variables; relaciones internacionales con cinco variables; innovación con nueve variables. Estas 89 variables provienen de fuentes nacionales como el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Comisión Nacional del Agua, etc., e internacionales como el Banco Mundial. Los pesos de las variables se asignan mediante la opinión de expertos sobre la relevancia de la variable en cada uno de los subíndices (alto, medio y bajo), y la correlación de cada indicador con la variable dependiente (México Competitivo, 2017).
- Índice de Facilidad para Hacer Negocios en México del Banco Mundial: este índice analiza el tiempo, los costos y el número de procedimientos que se tendría que incurrir para abrir una empresa, obtener un permiso de construcción, registrar una propiedad o exigir el cumplimiento de un contrato, de acuerdo con la legislación local. Sus indicadores tienen una calificación denominada distancia a la frontera, que es el valor que

separa a cada uno de los estados respecto a la mejor práctica dentro del *ranking* y, de la misma forma, se obtiene un promedio simple de cada uno para obtener la posición y calificación general. Estos indicadores son apertura de una empresa, obtención de permisos de construcción, registro de propiedad y cumplimiento de contratos. Las encuestas aportan datos que destacan los principales obstáculos que restringen la actividad comercial según la percepción de empresarios de más de 120 economías en México (México Competitivo, 2017).

- Índice de Competitividad de los Estados Mexicanos del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey: el Índice de Competitividad de los Estados Mexicanos (ICEM) del ITESM no tiene una periodicidad establecida para su publicación, ya que el último reporte data de 2012, pero anteriormente era publicado cada dos, tres o cuatro años. El propósito del índice es constituirse en un insumo para la toma de decisiones en materia de políticas públicas, con base en el análisis de los diferentes aspectos que inciden en la competitividad de los estados a nivel nacional. El ICEM se compone de cuatro factores que son desempeño económico, eficiencia gubernamental, eficiencia de negocios e infraestructura, con un peso de 25 % cada uno de ellos para su cálculo y que, a su vez se subdividen en 19 subfactores. El ICEM contempla 218 variables, de las cuales 196 son utilizadas para la construcción del índice y los 22 restantes son información de contexto. Dichos datos provienen de fuentes nacionales (Secretaría de Educación Pública, Instituto Mexicano del Seguro Social, Comisión Nacional Bancaria y de Valores, entre otros) e internacionales (Banco Mundial y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo) (México Competitivo, 2017).

Estos índices son de gran utilidad para la medición de la competitividad en los Estados o grandes estratos; sin embargo, para el ámbito empresarial, en especial del sector agroalimentario rebasan el alcance, pero conviene explorarlos para conocer el contexto de la competitividad en el nivel macro y actúan como precedentes para el diseño de un instrumento a la medida, que aporte información real y útil para el desarrollo empresarial, y no solamente partiendo de los paradigmas clásicos del crecimiento económico, sino de ópticas diferentes que aporten el plus necesario como ventaja competitiva para incentivar también la sustentabilidad agroalimentaria.

3. Competitividad empresarial agrícola y sus indicadores

El sector agrícola se compone por diversos actores que interactúan y se afectan entre sí, conformando un sistema. Las empresas agrícolas se enfrentan a grandes retos, cuyo control se encuentra fuera de su alcance, como los circunscritos a nivel externo, sin embargo, desde la perspectiva interna tienen amplio campo de acción, que confiera el impulso competitivo a partir de la generación de ventajas.

Desde la posición de la empresa, la capacidad de gestión, el uso de estrategias empresariales, la gestión de la innovación en las prácticas de producción, la creación de cadenas de valor y de redes de cooperación con proveedores, productores y clientes, integran el nivel micro o interno.

Para esto, diversos autores han planteado modelos y metodologías que permitan determinar la competitividad de las empresas como puede verse en la Tabla 1:

Tabla 1*Indicadores de competitividad empresarial*

Indicador/autor	Rubio y Aragón (2006)	De la Cruz, Morales y Carrasco (2006)	Solleiro y Castañón (2005)	OCDE (1992)	Quiroga (2003)
Indicadores externos.			x		x
Tecnología	x	x	x		x
Innovación	x				
Mercadotecnia	x	x	x	x	
Recursos Humanos	x	x	x	x	x
Capacidades directivas	x				x
Recursos Financieros	x	x	x		x
Cultura	x				
Calidad	x		x		x
Producción		x		x	x
Logística		x			
Organización Interna			x		x
Compras			x	x	x
Investigación y desarrollo			x	x	x
Interacción con proveedores y clientes				x	

Fuente: Saavedra (2012, p. 103).

Saavedra (2012) destaca los principales componentes que cada uno de los autores que menciona, toman como claves para el impulso de la competitividad. Estos componentes son los recursos críticos que permiten alcanzar ventajas competitivas sostenibles en el tiempo y apropiarse de las rentas generadas; factores y variables críticas que incorporan elementos de control internos y externos; el desarrollo de capacidades en un sector y sus empresas para el crecimiento y la diferenciación, que determinarán el posicionamiento y el contexto económico; la capacidad de administración

y control interno y las relaciones e interacciones de la empresa con los factores internos y externos; y la gestión exitosa de los flujos de producción, materias primas e inventarios, gestión exitosa de los mecanismos de interacción entre planeación, mercadotecnia, investigación y desarrollo formal, diseño, ingeniería y producción industrial; la capacidad para combinar actividades de investigación y desarrollo e innovación en cooperación con universidades y otras empresas; la capacidad para incorporar definiciones más exactas de características de la demanda y evolución de mercados en el diseño y producción de estrategias, la capacidad para organizar con éxito relaciones interempresariales con proveedores y clientes, la mejora de las capacidades de los trabajadores a través de la inversión en entrenamiento especializado y en la generación de altos niveles de responsabilidad en los trabajadores de producción. Los elementos anteriores incluyen únicamente aspectos que pueden ser controlados por las empresas, considerando la vinculación con las universidades y la relación cliente-proveedor.

Molina (2013) propuso un índice de competitividad empresarial basado en la productividad relacionada con el ciclo operativo de la empresa para la generación de liquidez y rentabilidad, asociadas con la producción, la comercialización y el cliente. Del mismo modo, identifica once capacidades para medir la competitividad, presentadas en la Tabla 2, con sus respectivos indicadores.

Tabla 2*Elementos de la competitividad empresarial*

Variable	Indicadores
Capacidad de gestión.	<ul style="list-style-type: none"> * Capacidades directivas * Planteamiento estratégico * Capacidades negociadoras * Gestión ambiental * Responsabilidad social
Capacidad de organización y administración.	<ul style="list-style-type: none"> * Estructura * Cultura empresarial * Sistema de comunicaciones * Método de control * Sistema de información * Contabilidad y finanzas
Capacidad del Recurso Humano.	<ul style="list-style-type: none"> * Métodos de selección * Métodos de evaluación * Capacitación y Promoción del recurso humano * Capacidad
Capacidad productiva	<ul style="list-style-type: none"> * Aprovisionamiento * Manejo de los inventarios * Planificación de la producción * Mantenimiento * Capacidad de producción * Aseguramiento de la calidad * Proceso * Control
Capacidad de distribución y comercialización.	<ul style="list-style-type: none"> * Penetración del mercado * Promoción y publicidad * Cubrimiento * Fortaleza de la fuerza de ventas * Conocimiento del cliente
Capacidad de utilización de los recursos.	<ul style="list-style-type: none"> * Eficiencia y efectividad de la utilización de los recursos * Productividad
Capacidad de generar rentabilidad y liquidez.	<ul style="list-style-type: none"> * Capacidad de generar beneficio * Gestión de los activos y pasivos circulantes * Gestión de la inversión * Gestión de la financiación * Manejo de la deuda

Capacidad de innovación y tecnología.	<ul style="list-style-type: none"> * Investigación y desarrollo * Innovación * Gestión de la Tecnología
Capacidad de internacionalización.	<ul style="list-style-type: none"> * Planificación de las exportaciones * Conocimiento de los mercados * Distribución internacional * Recursos
Capacidad de gestionar financiamiento.	<ul style="list-style-type: none"> * Información financiera * Capacidad de endeudamiento * Cubrimiento de la deuda
Capacidad del sector.	<ul style="list-style-type: none"> * Competitividad del sector * Capacidad negociadora con los proveedores * Gestión de clientes * Barreras de entrada

Fuente: Molina (2013).

Molina (2013) establece que las categorías identificadas están basadas en la habilidades, competencias y atributos de la empresa, para el desarrollo de instrumentos que permitan la mejora de las condiciones competitivas, además, lo anterior debe combinarse con la cultura empresarial. En este sentido, este autor centra la medición de la competitividad a nivel empresarial y sectorial, sin adentrarse directamente en los niveles nacional e internacional.

El análisis de la competitividad conlleva examinar cada uno de sus elementos constituyentes, de modo que permita, en cierto momento, establecer parámetros para su medición en cada uno de sus diversos escenarios. Preponderantemente, la medición de la competitividad se realiza a niveles internacionales, nacionales, estatales o sectoriales y, en mucho menor medida, a nivel empresarial. Por lo que se manifiesta la necesidad de realizar estudios en este contexto, en especial de las empresas agrícolas orientadas a las prácticas sustentables.

Es así que, el presente estudio tuvo como objetivo configurar un indicador de competitividad empresarial agroalimentaria alineado con los preceptos de la sustentabilidad, que permitió medir la competitividad de las empresas citrícolas del estado de Veracruz, a partir de ciertos componentes integrados por elementos tomados de diversas fuentes literarias,

así como del análisis de los factores interactuantes detectados en la exploración de las unidades de estudio, resultantes del tratamiento estadístico.

Con base en la revisión de los recursos literarios revisados anteriormente, se tomaron los elementos necesarios para la configuración del indicador de competitividad empresarial agrícola con una perspectiva sustentable como se desarrolla en el apartado metodológico.

4. Metodología

El presente trabajo hizo uso del enfoque de investigación cuantitativa, el cual implica en su conjunto la recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos (Hernández et al., 2014), así también los instrumentos de recolección de datos se encuadran en la investigación con enfoque cuantitativo.

El tipo de estudio que se aplicó en la presente investigación es transversal que, de acuerdo con Hernández et al. (2014), es aquel cuyo propósito es describir variables y analizar su incidencia en un momento dado. El tipo de investigación transversal se adecua puesto que, se describen los componentes de la competitividad, y se analiza su interrelación en un momento dado.

La operacionalización de las variables se determinó con base en la perspectiva de la sustentabilidad en las dimensiones económica, social y ambiental, con un acercamiento sistémico y normativo. Las categorías en las que se clasifican las variables son tres, que implican la integración de las dimensiones económica, social y ambiental de forma equilibrada en el ámbito institucional y sus recursos, para la generación de ventajas competitivas (Velázquez y Vargas, 2012).

La categoría de desempeño económico consiste en analizar la capacidad económica de la empresa y sus resultados. Esta categoría se construye para la apreciación de elementos como la aptitud de dirigir correctamente a la empresa y mantenerla viva en el entorno empresarial, la capacidad para el cumplimiento de las metas empresariales, la capacidad para colocarse en los mercados, la facultad de mantener la independencia financiera, la proporción de beneficios obtenidos respecto a las inversiones y la proporción respecto al uso de recursos tecnológicos en los procesos administrativos.

La categoría de desempeño social se refiere a las contribuciones de la empresa hacia la sociedad. Esta dimensión estima el impacto negativo o positivo de la empresa en su entorno social, mostrando el grado de compensación mediante beneficios sociales y exteriorizando el grado de aceptación e influencia de la empresa en el entorno social.

La categoría de desempeño ambiental muestra los efectos de la actividad empresarial en la naturaleza. Esta se constituye por el nivel de afectación a la naturaleza por parte de la empresa, mide los efectos al medioambiente por la realización de las actividades propias, señala los beneficios o perjuicios de la producción sustentable tanto para la empresa como para su entorno ecológico y el rendimiento de los procesos productivos con características sustentables.

4.1.1 Población y contexto de estudio

Las empresas agrícolas de México representan la población en la presente investigación. Los elementos o unidades de muestreo se determinan como las empresas citrícolas del estado de Veracruz, dado que, actualmente es una de las actividades agrícolas con mayor crecimiento y futuro en el ámbito de la exportación y en el consumo local, destacando el cultivo de limón persa, como se observa en la Tabla 3, giro principal de las unidades de estudio.

La citricultura es la actividad agrícola que se dedica al cultivo de productos que contienen ácido cítrico o sabor citrino, tales como el limón, la naranja, la mandarina y la toronja. A nivel mundial se producen más de 124 millones de toneladas de cítricos; ocho países concentran casi el 80 % de la producción, entre los que destacan Brasil, Estados Unidos, China, España y México que ocupa el quinto lugar a nivel mundial, con una producción de 6.6 millones de toneladas métricas, según cifras de la FAO (2017).

En cuanto al limón persa, en los últimos años la tendencia de producción y exportación de este cítrico en México es creciente. En 2019 se cultivó en 28 estados con un volumen cosechado 5 % mayor, efecto del aumento de 2 % y 3.7 % de la superficie plantada y cosechada, respectivamente, en relación con el año previo. México ocupa el segundo lugar de producción con 2 660 971 toneladas, el primero es India. El cultivo de

limón continúa expandiéndose para su oferta internacional, ya que el 29 % de la producción de limón del país se exporta. El destino de exportación durante el 2019 alcanzó 29 naciones, de las cuales 14 son clientes habituales al efectuar compras periódicas. Estados Unidos adquirió 713 911 toneladas, le siguen Holanda con 23 595 y Reino Unido con 7251 (SIAP, 2020, p. 88).

Tabla 3

Indicadores comerciales de los principales productos agroalimentarios exportados 2019.

Producto	Exportaciones de México (mdd)	Principales destinos de las exportaciones
Cerveza	4858	EU, Reino Unido y China
Aguacate	3104	EU, Canadá y Japón
Berries	2615	EU, Canadá y Reino Unido
Jitomate	1980	EU, Canadá y Japón
Tequila	1874	EU, Japón y Reino Unido
Pimiento	1407	EU, Canadá y Reino Unido
Carne de bovino	1307	EU, Japón y Canadá
Brócoli, col y coliflor	1113	EU, Canadá y Japón
Ganado bovino	825	EU, Belice y Costa Rica
Confitería	814	EU, Colombia y Guatemala
Nuez	806	EU, China y Reino Unido
Azúcar	776	EU, Marruecos y Canadá
Carne de porcino	744	Japón, China y EU
Galletas dulces	732	EU, Canadá y Guatemala
Chocolate	699	EU, Canadá y Guatemala
Pepino	566	EU, Canadá y Reino Unido
Limón	553	EU, Países Bajos y Reino Unido
Jugo de naranja	440	EU, Países Bajos y Japón
Espárrago	433	EU, España y Belice
Mango	422	EU, Canadá y Japón
Camarón	417	EU, China y Japón

Fuente: SIAP (2020, p. 13).

El limón ocupa dentro de los cítricos el segundo lugar en importancia, tanto por su consumo en fresco como por su uso industrial. La superficie cosechada en México es de 181 000 hectáreas (SIAP, 2020), donde el estado de Veracruz contribuye con un significativo porcentaje de producción, como se ve en la Tabla 4:

Tabla 4*Principales entidades productoras de limón*

Rank	Entidad federativa	Volumen (toneladas)	Variación (%) 2018-2019
	Total nacional	2 660 971	5.0
1	Michoacán	782 375	7.9
2	Veracruz	702 876	9.0
3	Colima	273 876	1.5
4	Oaxaca	263 387	-6.0
5	Tamaulipas	104 242	0.7
6	Jalisco	99 607	5.1
7	Tabasco	85 941	1.3
8	Guerrero	79 720	0.4
9	Yucatán	74 243	14.8
10	San Luis Potosí	36 880	0.2
	Resto	157 824	5.9

Nota: las cifras integran la producción de limón en sus variedades persa o sin semilla y mexicano o con semilla.

Fuente: SIAP (2020, p. 88).

Michoacán y Veracruz aportan alrededor de 56 % de la superficie producción del cítrico, sin embargo, específicamente en la producción de limón persa, el estado de Veracruz es el principal productor seguido por el estado de Oaxaca. El área sembrada para la campaña 2020-2021 se prevé en 103.742 hectáreas, con mayor inversión en el campo y la cadena de suministro para cumplir la demanda tanto local como internacional. En la campaña 2019-2020, Veracruz alcanzó las 21.2 (MT/ha) y Oaxaca 13.3. La industria del limón persa está dominada por grandes productores que han logrado economías de escala. Los árboles de limón persa en Veracruz son

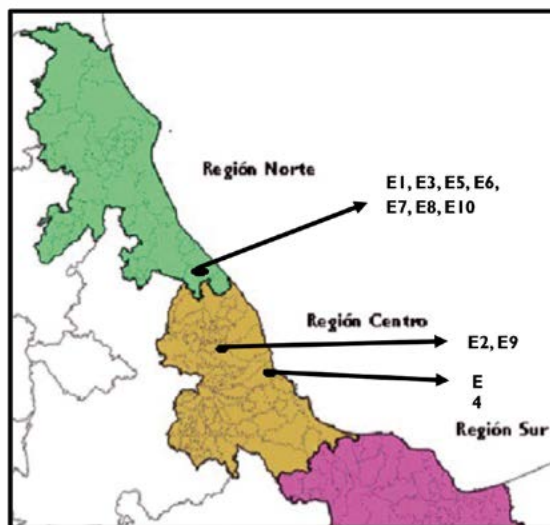
más nuevos y eficientes, con 12 floraciones o cosechas por año (Inforural, 2021, párr. 2).

En el estado de Veracruz, operan aproximadamente setenta empresas exportadoras citrícolas, distribuidas en once regiones de acuerdo con su ubicación geográfica, que son: Huayacocotla, Tuxpan, Martínez de la Torre, Coatepec, Fortín, La Antigua, Veracruz, Cd. Alemán, San Andrés Tuxtla, Jáltipan, Las Choapas y Pánuco, (Consejo Citrícola del Estado de Veracruz [CONCITVER], s. f.).

La mayor concentración de estas empresas se encuentra en la región de Martínez de la Torre, por lo que, es una región representativa en la exportación de cítricos, con repercusiones notorias en el impacto económico, social y ambiental de la región, sin embargo, el aumento de empresas de este giro continúa en aumento a lo largo del estado.

4.1.2. Criterios de selección de la muestra

El muestreo aplicado fue del tipo no probabilístico a conveniencia, conforme a las características de la investigación (Hernández et al., 2014), puesto que las empresas seleccionadas tienen como giro principal la producción, acopio, embalaje y comercialización de limón persa fresco; además, cuentan con diversas certificaciones en materia ambiental y de responsabilidad social, consideradas como el principal criterio para contemplarlas como sujeto adecuado para el presente estudio, como se observa en la Tabla 5, se consideraron empresas citrícolas, ubicadas en el estado de Veracruz, especialmente en la zona centro y norte, como se observa en la Figura 1:

Figura 1*Ubicación de las unidades de estudio*

Fuente: Veracruz-centro-norte-y-sur.jpg (1011×580) (billieparkernoticias.com).

Debido a la situación actual por la pandemia de COVID-19, se presentaron ciertas limitantes para el acceso a las empresas contempladas originalmente en la muestra constituida por quince empresas, de las cuales se obtuvo información únicamente de ocho de ellas, por lo que fueron incluidas dos empresas que no cuentan con ninguna certificación, pero que son de características similares a las demás, favoreciendo al enriquecimiento de la investigación.

Tabla 5*Sujetos de estudio*

Individuo	Certificaciones		Ubicación
Empresa 1	Global GAP		Norte
Empresa 2	Global GAP	Primus GFS	Centro
Empresa 3	Global GAP	Primus GFS	Norte
Empresa 4	Global GAP	Primus GFS	Centro
Empresa 5	Global GAP		Norte
Empresa 6	Global GAP		Norte
Empresa 7	Global GAP	Primus GFS	Norte
Empresa 8	Global GAP	Primus GFS	Norte
Empresa 9	Ninguna		Centro
Empresa 10	Ninguna		Norte

Fuente: Elaboración propia.

Una vez definidas las variables, categorías e indicadores a medir, se procedió a la construcción de los instrumentos de recolección de datos. Los informantes identificados en este caso fueron: el administrador (a) general, gerente general, contador general o personal con conocimientos de la administración del negocio y de las certificaciones en materia ambiental y de responsabilidad social. El levantamiento de datos se realizó, en su mayoría en línea y en algunos casos mediante contacto personal, durante el periodo mayo 2020-junio 2021.

El instrumento de recolección de datos consistió en una encuesta conformada por 25 ítems concernientes a las dimensiones o categorías que la componen, es decir, para la categoría de desempeño económico, desempeño social y desempeño ambiental, utilizando la escala de Likert para su evaluación.

4.1.3 Resultados y discusión

Los datos analizados enseguida, son los resultantes de la encuesta levantada; el puntaje total de competitividad obtenido por cada empresa corresponde a lo mostrado en la Tabla 6:

Tabla 6*Puntaje total de competitividad*

Individuo (empresa).	Puntaje total competitividad.
E1	107
E2	91
E3	103
E4	97
E5	109
E6	113
E7	114
E8	90
E9	116
E10	103

Fuente: Elaboración propia.

La fiabilidad del instrumento de recolección de datos es buena de acuerdo con Frías (2021), quien menciona que los valores son aceptables cuando son iguales o superiores a 0.70 y menores o iguales a 0.95, considerando que los valores de consistencia interna menores a 0.70 señalan una baja correlación entre los ítems y valores por encima de 0.95 se considera que son indicadores de redundancia o duplicación de ítems, como se muestra en la Tabla 7.

Tabla 7*Fiabilidad de los instrumentos de recolección de datos*

Alfa de Cronbach	N. de elementos
.880	25

Fuente: Elaboración propia.

5. Indicador de competitividad

Para continuar con la construcción del indicador de competitividad, primeramente, se muestra su estructura en general como sigue:

Figura 2*Estructura del indicador de competitividad*

Fuente: Elaboración propia.

Enseguida se analizan los resultados obtenidos mediante su tratamiento estadístico que arroja la información necesaria para la construcción del indicador con base en las dimensiones de la sustentabilidad.

Para identificar valores subyacentes en un conjunto de variables observadas, el análisis factorial resulta ser la técnica estadística adecuada; se suele utilizar en la reducción de datos para identificar un pequeño número de factores que explique la mayoría de la varianza observada en un número mayor de variables manifestadas y, al ser una técnica que también muestra las correlaciones entre los factores o variables, se empleó para explicar el comportamiento y relación de los datos para la variable de competitividad y sus componentes, como se explica a continuación:

Tabla 8*Matriz de componentes de competitividad*

	1	2	3	4	5
I20	.939				
I16	.939				
I17	-.843				
I15	-.738				
I4	.673				
I19	.583				
I23		.899			
I25		.850			
I24		.802			
I18		.666			
I12		.602			
I14		.485			
I9			.875		
I5			.800		
I21			.671		
I11			-.661		
I2			.619		
I10			.586		
I8				.921	
I6				.746	
I22				.678	
I13				.503	
I1					.783
I3					-.754
I7					.710

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.a

a. La rotación ha convergido en 11 iteraciones.

Fuente: Elaboración propia.

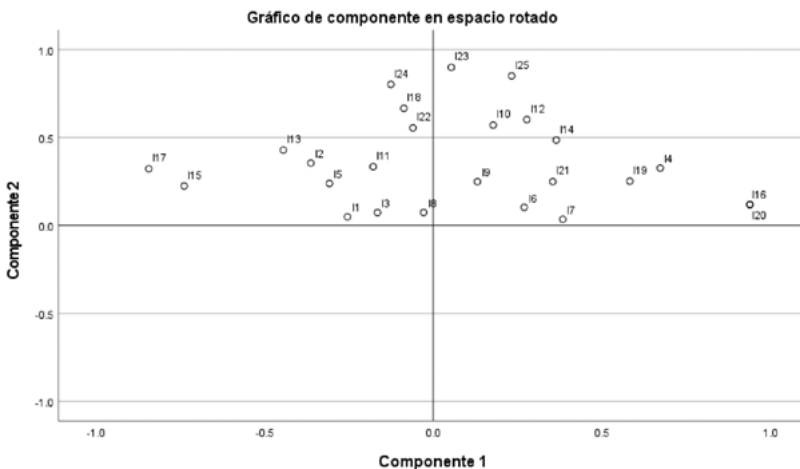
A partir de los resultados mostrados en la Tabla 8, se desprende el análisis de las relaciones entre los componentes de la competitividad. En el primer componente, se relacionan aspectos afines al sistema, en donde mediante el posicionamiento, se atribuye la generación de competitividad a las relaciones con los *stakeholders*.

El segundo componente integra aspectos como el desempeño en innovación, redes de colaboración e imagen con la generación y mantenimiento de ventajas comparativas. En el tercer componente se observa la relación de atributos sociales con el desempeño de la empresa y el bienestar.

En el cuarto componente se dan las relaciones entre aspectos que contribuyen con la producción sustentable y de calidad, los recursos de la empresa y su desempeño económico. El quinto y último componente contiene las relaciones entre elementos de índole interna de la empresa como sus procesos de gestión, capacidad económica y desempeño financiero.

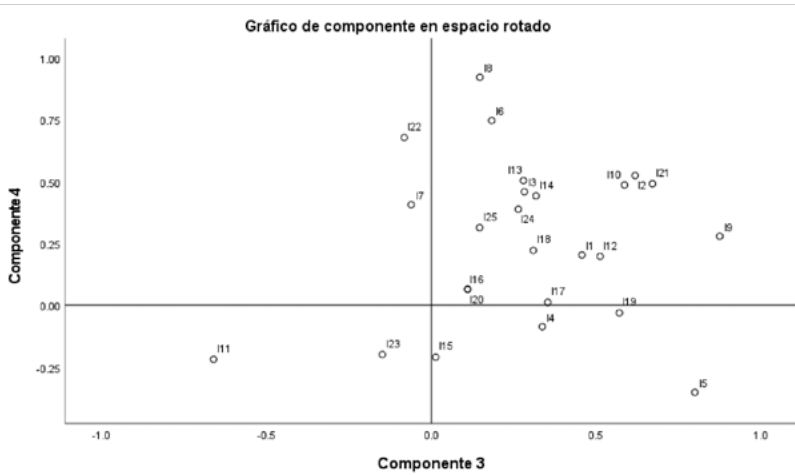
Para una mejor comprensión de la explicación anterior se ilustran los componentes y sus relaciones en las Figuras 3, 4 y 5:

Figura 3
Componentes 1 y 2



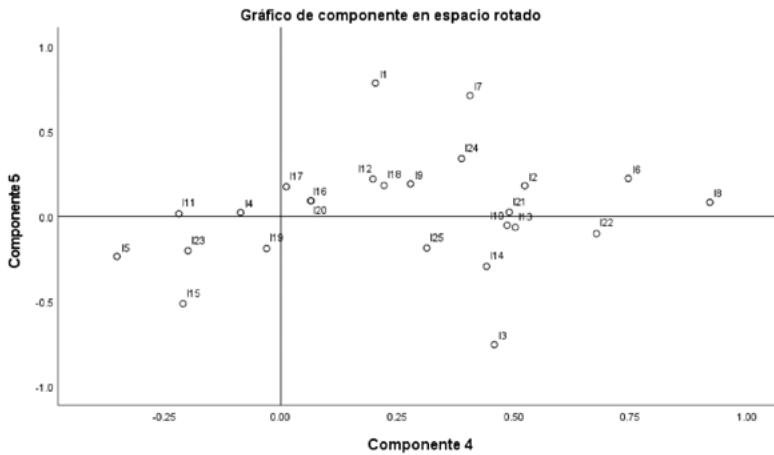
Fuente: Elaboración propia.

Figura 4
Componentes 3 y 4



Fuente: Elaboración propia.

Figura 5
Componentes 4 y 5



Fuente: Elaboración propia.

La correlación de los elementos del primer componente se configura por el vínculo de los *stakeholders* con la generación de competitividad, en concordancia con lo hallado por Rivera y Malaver (2011), que otorga al sistema y al apoyo entre los grupos de interés los atributos para crear un ambiente competitivo.

En la misma línea sistémica se encuentra el segundo componente, considerando aspectos de redes de colaboración y de innovación, así como elementos de gestión interna para la generación y mantenimiento de ventajas comparativas, argumento coincidente con los de Viana et al. (2021), quienes sostienen que la gestión proactiva y sistémica en temas ambientales permite mejorar la imagen del negocio y la posibilidad de obtener mayores beneficios económicos.

Las relaciones entre los elementos del tercer componente de atributos sociales con el desempeño de la empresa y el bienestar, se articulan como el pilar social que incentiva la competitividad mediante participación de los empleados, que contribuye a la calidad de vida de las personas y también a la mejorar la imagen, la reputación, la filantropía y la legitimidad de la organización, como sostienen Baptista y Begnis (2021) y Viana et al. (2021), mejorando el desempeño, aprovechando la economía e imagen.

En el cuarto componente se dan las relaciones entre aspectos garantes de estándares de calidad y sustentabilidad para la empresa y sus recursos que contribuyen a la generación de valor, de reconocimiento y de aceptación en los mercados como estrategia para la competitividad, caso similar a lo mencionado por Díaz (2008) y Mora et al. (2020), cuestiones también relacionadas con el desempeño económico de la empresa.

Para el quinto componente se relacionan elementos concernientes a las capacidades internas de gestión de la empresa como lo dice Saavedra (2012), creando cohesión entre sus factores de fortalecimiento económico, creados al interior para afrontar y mejorar su desempeño financiero. La técnica de componentes principales arroja el total de información concentrada en los componentes resultantes descritos como se puede ver a continuación:

Tabla 9*Varianza total explicada de componentes principales*

Componente	Autovalores iniciales			
	Total	% de varianza	% acumulado	% acumulado
1	9.112	36.447	36.447	20.201
2	4.966	19.866	56.313	39.512
3	2.889	11.558	67.871	57.956
4	2.351	9.404	77.275	74.621
5	1.926	7.705	84.980	84.980
6	1.441	5.763	90.743	
7	1.015	4.058	94.801	
8	.760	3.041	97.842	
9	.539	2.158	100.000	

Nota: Método de extracción: análisis de componentes principales.

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 9 indica que en los cinco componentes descritos se encuentra acumulación del 84.98 % de la información, considerado como un buen porcentaje acumulado, es decir, los datos necesarios para explicar el comportamiento de la variable de competitividad se concentran en estos componentes.

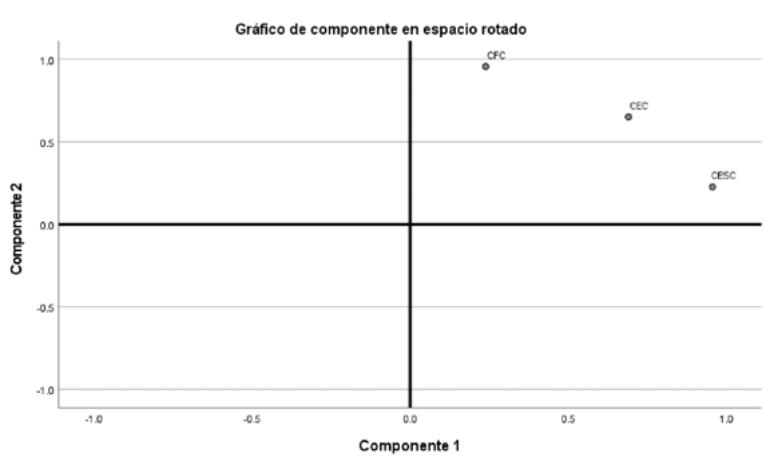
A continuación, se procede a hacer el análisis por categoría o dimensión de la variable de competitividad:

Tabla 10*Matriz de componente de Desempeño Económico*

	Componente	
	1	2
Cap. Empresarial Sist. Competitiva	.956	.227
Cap. Empresarial Competitiva	.690	.651
Cap. Financiera Competitiva	.239	.956
Método de extracción: análisis de componentes principales.		
Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.a		
a. La rotación ha convergido en 3 iteraciones.		

Fuente: Elaboración propia.

Al agrupar los ítems relacionados con su condición económica se obtienen tres categorías, mostradas en la Figura 6: la capacidad empresarial contiene aquellos aspectos evaluados de índole interno de la empresa; la capacidad empresarial sistémica se refiere a las capacidades de interacción de la empresa con los *stakeholders*; la capacidad financiera se refiere, como su nombre lo indica, a aspectos básicamente relacionados con las finanzas de la empresa. Como se observa en la Tabla 10, el primer componente correlaciona a las capacidades empresariales y las capacidades empresariales sistémicas como se había planteado anteriormente y, la capacidad financiera se agrupa en el segundo componente.

Figura 6*Componentes de la Dimensión Económica Competitividad*

Fuente: elaboración propia.

El 94.56 % de la información concerniente a la dimensión económica se encuentra explicada en estos dos componentes, como se ve en la Tabla 11.

Tabla 11*Varianza total explicada Desempeño Económico*

Compo- nente	Total	% de varianza	% acu- mulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	2.314	77.122	77.122	1.448	48.271	48.271
2	.523	17.441	94.564	1.389	46.292	94.564
3	.163	5.436	100.000			

Fuente: Elaboración propia.

La dimensión social de la competitividad se evalúa en tres ítems, por lo que se concentra en un solo componente.

Tabla 12*Matriz de componente de Dimensión Social*

Componente 1	
I10	.950
I12	.895
I11	-.318

Método de extracción: análisis de componentes principales.

a. 1 componentes extraídos.

Fuente: Elaboración propia.

Esta dimensión evalúa la relación entre la empresa y la sociedad, desde un nivel interno (con los empleados) hasta el nivel externo (sociedad) y el impacto de esta relación en su imagen. La Figura 7, ilustra este análisis:

Figura 7*Componente de Dimensión Social Competitividad*

Fuente: Elaboración propia.

El porcentaje total acumulado de información que explica esta variable es del 60.15 %, relativamente bajo, ya que las respuestas obtenidas en el instrumento reflejan poca participación de las empresas en acciones sociales con sus empleados y la sociedad que vayan más allá de sus propias obligaciones.

Tabla 13*Varianza total explicada Dimensión Social*

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	1.805	60.153	60.153	1.805	60.153	60.153
2	1.000	33.333	93.486			
3	.195	6.514	100.000			

Fuente: Elaboración propia.

Por lo que se refiere a la dimensión ambiental se analiza como sigue:

Tabla 14*Matriz de componente Dimensión Ambiental*

	Componente
	1
I14	.851
I13	.851

Fuente: Elaboración propia.

La concentración de la información respecto a la capacidad ambiental, productividad y la competitividad se encuentra en un único componente para esta dimensión. Esta situación se considera como aceptable en correspondencia a la literatura estudiada, ya que, en el análisis del desempeño ambiental, elementos como la capacidad de gestión ambiental y las buenas prácticas agrícolas pueden integrarse en un mismo factor de evaluación, esto, adaptándose a las necesidades y procesos de las empresas agrícolas.

Figura 8
Componente Dimensión Ambiental Competitividad



Fuente: Elaboración propia.

El porcentaje acumulado de la información explicada en esta dimensión es de 72.36 %, como se muestra en la Tabla 15:

Tabla 15
Varianza total explicada Dimensión Ambiental Competitividad

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	1.447	72.361	72.361	1.447	72.361	72.361
2	.553	27.639	100.000			

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Fuente: Elaboración propia.

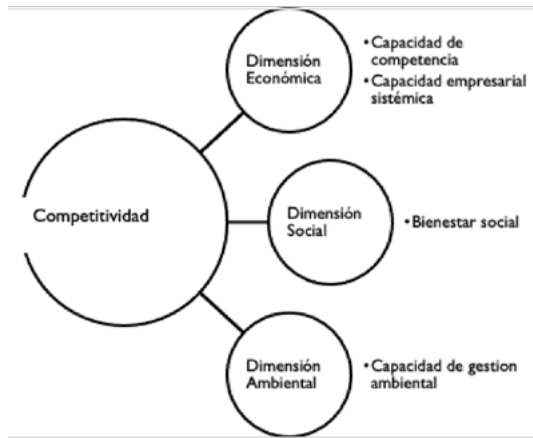
A partir del análisis de la Tabla 8, se observa que la constitución de la competitividad se integra por cinco componentes, no obstante, siguiendo el análisis de los datos de las Tablas 10, 12 y 14, se observan los componentes asignados por a las dimensiones de la competitividad, donde dos

pertencen a la dimensión económica, uno a la dimensión social y uno a la dimensión ambiental. Esta última situación se acepta con base en la literatura revisada, donde, en relación con el sustento teórico conceptual, la competitividad de las empresas agrícolas responde a la capacidad de competencia, la capacidad empresarial sistemática, al bienestar social y a la capacidad de generar ventajas comparativas desde la gestión ambiental.

Dados estos elementos, se toman como referentes para la construcción del indicador de competitividad, mostrado en la Figura 9:

Figura 9

Indicador de Competitividad



Fuente: Elaboración propia.

Se expresa como sigue:

$$\text{Competitividad} = .956 (\text{CC}) + .956 (\text{CES}) + .950 (\text{Bn}) + .851 (\text{CGA})$$

Donde:

- CC = Capacidad de competencia
 CES = Capacidad empresarial sistemática
 Bn = Bienestar social
 CGA = Capacidad de gestión ambiental

Este indicador se adapta para la medición de la competitividad empresarial con visión sustentable, basado en la conceptualización de la competitividad considerada como la capacidad de competencia creada desde la gestión interna con apoyo de los grupos de interés para conseguir el logro del bienestar para el sistema.

6. Consideraciones finales

La medición de la competitividad generalmente se realiza en los niveles macro internacional, nacional, estatal o sectorial, por lo que, se observó la necesidad de realizar un instrumento para la medición de la competitividad empresarial agrícola. Los preceptos del desarrollo sustentable confieren a las empresas agrícolas las bases para generar ventajas competitivas desde el equilibrio de las dimensiones económica social y ambiental, manteniéndose económicamente viables, socialmente justas y ecológicamente responsables, atrayendo atributos diferenciadores que benefician a su desarrollo.

Por esto, la construcción de un indicador diseñado específicamente para las empresas agrícolas encauzadas a las prácticas sustentables, no únicamente en sus procesos productivos, sino también desde sus procesos organizacionales, se concibe como una urgencia, ya que, de acuerdo con la literatura estudiada, la perspectiva de la sustentabilidad en el sistema agroalimentario está estableciéndose como la ruta a seguir en la gestión empresarial, por la necesidad de integrar la conciencia ecológica al proceso económico como objetivo organizacional, dando paso a cuantiosos beneficios entre los que se encuentra la generación de ventajas competitivas.

La propuesta de construcción del indicador se realizó en empresas cítricas del estado de Veracruz, y presentó condiciones para su generalización en este giro agrícola, por la similitud en las características de estas empresas. Para la aplicación del indicador en otros sectores agroalimentarios se recomienda su adaptación, sin embargo, las variables y sus indicadores individuales se adaptan de buena manera a empresas de cualquier sector, ya que, los parámetros críticos utilizados existen, generalmente, en todas las empresas con un pensamiento empresarial sustentable.

La utilidad del indicador radica en la creación de información útil, desde el impulso para la generación de ventajas competitivas, el análisis de la

situación actual de un sector empresarial en materia de competitividad, hasta la creación de estrategias para el mejoramiento y desarrollo competitivo, y que, al adaptarse, pudiera ser útil en cualquier estrato empresarial.

Lo anterior, representa la oportunidad para ampliar el estudio en el giro propuesto y en otros giros agroalimentarios a nivel empresarial, en sus dimensiones sectorial o estatal, con el fin de mejorar las condiciones empresariales y generar bienestar social como lo establece el pensamiento del desarrollo sustentable y la normativa que lo sustenta.

7. Referencias

- Álvarez, C. (2008). Sistemas de certificación ambiental para la extensión tecnológica, la competitividad y el desarrollo rural. *Revista electrónica Producción + Limpia*, 3(2). Recuperado de <http://repository.lasallista.edu.co/dspace/bitstream/10567/228/1/61-87.pdf>
- Baptista, G. y Begnis, H. (2021). Gestão Sustentável na Cadeia de Suprimentos da Indústria do Tabaco. *Revista de Gestão Social E Ambiental*, 15, e02722. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v15i1.2722>
- Borja, B. y Galudth, C. (2016). *La gestión administrativa y la competitividad de la asociación de producción e industrialización de productos agropecuarios "Nuevos Horizontes" de la comunidad de Muldiaguan, Parroquia Salinas, Provincia Bolívar* [Master's thesis]. Ambato: Universidad Tecnológica Indoamerica). <http://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/231>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2019). Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa. DOF 13-08-2019. Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (cmic.org.mx)
- Chávez, J. (2005). Competitividad de la Agroindustria del Estado de Michoacán - México. *Revista del Centro de Investigación*. Universidad La Salle, México D. F., 6(24), 93-107. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34202406>
- Chávez, M. y Castelo, A. (2020). La gestión administrativa desde los procesos de las empresas agropecuarias en Ecuador. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación En Ciencias Administrativas, Económicas Y Contables)*, 5(18), 16-29. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v15i1.2722>

- org/10.23857/fipcaec.v5i18.198
- Consejo Citrícola del Estado de Veracruz CONCITVER (s. f.). <http://www.concitver.com/>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos CPEUM (1917). Artículo 25. DOF 11-03-2021. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (www.gob.mx)
- Díaz, A. (2008). *Buenas prácticas agrícolas, guía para pequeños y medianos agroempresarios*. Estados Unidos de América. Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura IICA.
- Ferrando, M. y Granero, J. (2007). Como implantar un sistema de gestión ambiental según la norma ISO 14001: 2004. FC Editorial-España.
- Food and Agriculture Organization of the United Nations, FAO (2017). General information. <http://www.fao.org/unfao/procurement/general-information/es/>
- Frías, D. (2021). *Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida*. Universidad de Valencia. España. Disponible en: <https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- García, R. (1995). *Metodología para elaborar perfiles de competitividad del sector agroalimentario*. Documento de trabajo, IICA. Proyecto Multinacional. Apoyo al Comercio ya la Integración en el Área Andina. Caracas, Venezuela.
- Gobierno de México. (2019). Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024. DOF: 12/07/2019. PND.pdf (cdn.gob.mx)
- Hernández R., Fernández C. y Baptista M. (2014). *Metodología de la investigación*. Editorial Mc Graw Hill.
- Inforural (2021). Reporte de la USDA sobre la producción anual de cítricos de México: Limón fresco. Reporte
- Instituto Mexicano para la Competitividad IMCO (2021). *Índice de competitividad internacional 2021*. Instituto Mexicano para la Competitividad A. C.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI (2021). Índice Nacional de Competitividad. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. México. Índice Nacional de Competitividad (inegi.org.mx)
- Legna, P. (2012). Competitividad sustentable: la piedra filosofal corporativa. II Simposio Internacional de Responsabilidad Social de las Organizaciones, II SIRSO/VIII Congreso Internacional de Excelencia en

- Gestión, Sustentabilidad Organizacional, Brasil, (junio 2012). Recuperado de <http://www.sumarse.org.pa/wp-content/uploads/2015/03/Competitividad-sustentable-Pablo-Legna.pdf>
- México Competitivo. (2017). *¿Qué son y cómo se construyen los indicadores de competitividad?* Gobierno de México. gov.mx (www.gob.mx)
- México Competitivo (2020). *El Foro Económico Mundial dio a conocer el Reporte de Competitividad Global Edición Especial 2020*. Gobierno de México. gov.mx (www.gob.mx)
- México Competitivo. (2021). *El International Institute for Management Development (IMD) publicó los resultados del Anuario de Competitividad Mundial 2021*. Gobierno de México. gov.mx (www.gob.mx)
- Microsoft Bing. (2021). Mapa regiones de Veracruz. Veracruz-centro-norte-y-sur.jpg (1011×580) (billieparkernoticias.com)
- Molina, C. (2013). Índice de competitividad empresarial. *Realidad y Reflexión*, 13(37), 1-141.
- Mora, D., Lituma, A. y González, M. (2020). Las certificaciones como estrategia para la competitividad de las empresas exportadoras. *INNOVA Research Journal*, 5(2), 113-132 DOI: <https://doi.org/10.33890/innova.v5.n2.2020.1274>
- Padilla, L., Lara A. y Reyes E. (2008). *Gestión ambiental y evaluación del costo total de los sistemas de producción bajo agricultura protegida*. Universidad autónoma de Zacatecas. México.
- Rivera, H. y Malaver, M. (2011). La organización: los stakeholders y la responsabilidad social. *Documentos de investigación: 97*. Facultad de Administración. Centro de Estudios Empresariales para la Perdurabilidad (CEEP). Editorial Universidad del Rosario. Bogotá.
- Saavedra, M. (2012). Una propuesta para la determinación de la competitividad en la pyme latinoamericana. *Pensamiento y gestión*, 33, 93-124. Universidad del Norte. Recuperado de n33a05.pdf (scielo.org.co)
- Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera SIAP (2020). Panorama Agroalimentario 2020. Secretaria de Agricultura y Desarrollo Rural (SADER). Atlas-Agroalimentario-2020.pdf (inforural.com.mx)
- Velázquez, L. y Vargas, J. (2012). La sustentabilidad como modelo de desarrollo responsable y competitivo. *Ingeniería de Recursos Naturales y del Ambiente*, (11), 97-107 Universidad del Valle. Recuperado de <http://>

www.redalyc.org/articulo.oa?id=231125817009

Viana, M., Moreira, M., Martins, C., y da Costa de Moura, B. (2021). Gestão Socioambiental em Pequenas e Médias Empresas. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 15, 1-18. DOI: <https://doi.org/10.24857/rgsa.v15i1.2731>

Capítulo **III**

**Aproximación dialógica al concepto de
gestión estratégica para la competitividad
desde una mirada latinoamericana**

Aglaé Villalobos Escobedo

<https://doi.org/10.61728/AE23020030>

1. Introducción

La administración, como herramienta principal de las organizaciones e instituciones —como la religión, empresas y gobierno— a través de la historia, ha sido aceptada por los resultados y su carácter utilitario, pero además, mediante su evolución ha desarrollado metodologías científicas que hoy en día permiten realizar investigaciones teóricas y empíricas. Pese a esto, la administración como ciencia se ha presentado un tanto difusa en cuanto a sus funciones e incluso desconocida en sus orígenes, siendo hasta los años de 1900 cuando fue retomada con alta relevancia para la búsqueda de automatización y producción en masa, gestándose como base del desarrollo (Medeiros et al., 2019).

En el siglo XX, bajo la descripción de escenarios turbulentos para la empresa se incitó a buscar, crear y mantener ventajas competitivas en el mercado global en entornos dinámicos y de alta complejidad debido a los retos que se han construido desde la lógica de un sistema económico basado en la productividad, el uso de las tecnologías y la calidad, siendo estos impulsores en el desarrollo de las disciplinas administrativas hasta la actualidad (Perozo et al., 2019).

Para el siglo XXI las empresas, incluidas las de América Latina, han tratado de recurrir a la gestión estratégica como herramienta importante generadora de desarrollo y crecimiento, la cual se encuentra vinculada como impulsora de la competitividad a nivel microeconómico con repercusiones a niveles industriales y con impacto en la economía de los países de acuerdo con la literatura (Chacón-Paredes, 2021).

Bajo este panorama y derivado de las mejoras tecnológicas en el área de las Tecnologías de Información y Comunicación que facilitan la interconexión global, se detona la necesidad de una gestión flexible donde la capacidad de adaptación retoma importancia en mercados de incertidumbre, bajo enfoques actuales que consideran el entorno dinámico como el de la Teoría de Capacidades Dinámicas que se encuentra en construcción (Teece, 2019).

Al analizar la gestión de tipo flexible, esta encuentra sus orígenes en la filosofía de calidad desde el pensamiento de Deming, pero más allá de la idea Taylorista sobre estándares técnicos, dado que se busca la flexibilidad en toda la organización, por lo que se denomina una cultura de organización flexible, incluidos el tipo de empleos y las distintas maneras de contratación (Voskolovich et al., 2018).

La gestión flexible parte de una visión complejizada de la organización, de acuerdo con Arias-Pineda y Ramirez-Martínez (2019), se encuentra en la posibilidad de reconfigurar las lógicas administrativas dentro de la gestión de organizaciones vivas en tiempos de crisis de diversos tipos más allá de la visión económica, exaltando la parte social y ambiental, con la posibilidad de flexibilizar estructuras y procesos, en la que las reflexiones éticas convivan con mayor énfasis con la rentabilidad y la competitividad, planteándose la posibilidad de una lógica más allá de la capitalista o utilitarista.

Sin duda antes de vivir los impactos de la pandemia de COVID-19 se contaba con un entorno construido a través de los conceptos de competitividad y gestión estratégica, pero al generarse el evento de manera global, al parecer se ha potenciado la relevancia de los conceptos sobre competitividad y gestión estratégica, aunado a una mayor importancia en lo sustentable y sostenible en los textos académicos debido al incremento de la incertidumbre en los mercados y la búsqueda de sobrevivencia y transformación de los modelos empresariales a contextos digitales, lo que denota ha sido una evolución rápida en cuanto a la incorporación de nuevas estrategias de gestión.

En este escenario que se describe como turbulento y de necesidad de rápida adaptación para la sobrevivencia se han generado acciones que permitan generar competitividad, concepto que ha tomado fuerza bajo el discurso de la diferenciación en el mercado global, por esta razón la competitividad como paradigma recurrente en la literatura actual de los negocios requiere de ser explorado desde sus orígenes en un esfuerzo de reflexión dialógica que permita entender la evolución tanto del concepto de competitividad como de gestión estratégica considerando el impacto que esta tiene desde la literatura gerencial hacia la realidad social.

2. La importancia de la competitividad para el desarrollo

Al explorar la idea del desarrollo económico debe advertirse que se encuentran dos macro visiones de dicha teoría, entre ellas la ortodoxa y la heterodoxa, las cuales tienen un debate sobre el concepto de desarrollo. La visión ortodoxa surgida en las ideas de la economía neoclásica con tres generaciones, la primera con mayor carga instrumental y por otro lado la corriente heterodoxa nacida en la crítica de los modelos y fallas que presentan al explicar la naturaleza de los cambios estructurales (Zapata y Chávez, 2018).

Desde la perspectiva ortodoxa se encuentran diversos modelos económicos, los cuales se han reformado para ofrecer soluciones a los países para lograr el desarrollarse y su piedra angular han sido conceptos nacidos bajo esta corriente como la ventaja comparativa y la ventaja competitiva, entre otros. Dentro de la teoría económica la competitividad se ha estudiado en distintos niveles, volviéndose un estudio transversal en las escuelas de pensamiento administrativo, esta visión se encuentra posicionada desde la búsqueda por mayor eficiencia de los recursos y la creación de valor, lo que genera y refuerza la figura antagónica entre la existencia de las empresas competitivas y las que no lo son (Romero-Suárez, et al., 2020).

Cadevilla (2022) menciona que existen diversas formas de comprender la competitividad y al asumirse su análisis desde una aproximación dialógica se busca el encuentro entre las distintas visiones. En este sentido, Soto (2017) considera que la competitividad en general ha sido entendida como una capacidad, esta capacidad en la empresa se dirige a mantener de manera sistemática las ventajas comparativas y competitivas, nacidas desde la relación y esfuerzo de la empresa, la sociedad y el Estado, dirigida a incrementar el rendimiento, mejorar la eficiencia y eficacia, estrechamente vinculada a la productividad y la innovación, en estos objetivos se puede reconocer a Porter (1991) como creador de una de las teorías representantes en la competitividad empresarial.

De manera contemporánea, la competitividad en los diferentes sectores es importante para el crecimiento económico de las naciones en un entorno globalizado, por lo que a nivel macro la competitividad internacional ha sido ampliamente estudiada, una de las organizaciones reconocidas que

da seguimiento a la medición de la competitividad es el Foro Económico Mundial (FEM).

Para el FEM la competitividad es generadora de bienestar para la sociedad, considerándola más allá de una visión de productividad del país, en la actualidad midiendo la competitividad a través de doce pilares que constituyen el Índice de Competitividad Global (IGC) y que evalúa a 144 principales economías, entre ellos México.

México a su vez cuenta con el Instituto de la Competitividad (IMCO) que da seguimiento al fenómeno de la competitividad con un *ranking* de 43 países y determina su posición competitiva de acuerdo con diez subíndices en un escenario global. IMCO define a la competitividad de los países como la “capacidad de implementar herramientas de política pública para reactivar sus economías y así mitigar pérdidas en el bienestar de la sociedad” (IMCO, 2021, p. 3.). Bajo esta concepción se da seguimiento a través de los indicadores mundiales establecidos, evaluando a su vez los 32 estados de la República mediante el Índice de Competitividad Estatal (ICE).

La importancia de evaluar la competitividad de acuerdo con el FEM y el IMCO es indicar las áreas que requieren atención desde los gobiernos y la generación de políticas públicas, por lo que el país como los estados que lo constituyen a través de sus instituciones y empresa se encuentran dentro del juego competitivo en busca de la mejora constante en sus procesos para generar ambientes competitivos.

Al considerar a las empresas dentro de un entramado de organizaciones interrelacionadas en la búsqueda de creación de valor para incrementar su posición competitiva, puede visualizarse el enfoque sistémico que se popularizó a inicios del siglo XXI, acuñado por Messner y modelado por Esser, Hillebrand, Messner y Meyer-Stamer (1996), en donde la competitividad puede ser analizada en los niveles micro, meso, macro y meta, tratando de dar respuesta holística a las necesidades crecientes del concepto de competitividad bajo un análisis complejizado (Mancheno-Saá y Albán-Bautista, 2019).

Considerando la existencia de los distintos niveles de la competitividad, no es raro encontrar la evolución del término y su naturaleza polisémica, asumiendo distintos factores y dimensiones dependiendo de los modelos que definen el logro competitivo, pero a pesar de la existencia de dife-

rentes modelos que buscan mejorar la competitividad como el sistémico, puede distinguirse un mismo origen en la lógica del pensamiento de crecimiento, productividad y competencia, por esta razón distinguir sus ideas base se vuelve importante en el siguiente apartado.

3. La competitividad desde el lente crítico

De acuerdo con Bermeo (2018) desde la teoría económica clásica se conceptualiza la competitividad a partir del comercio internacional. Sin embargo, la primera aportación viene de la doctrina mercantilista de los siglos XVI y XVII y la primera mitad del siglo XVIII en el que se coloca al comercio internacional como factor estratégico para la competitividad de una nación. En la evolución de los conceptos se encuentra la teoría de la ventaja absoluta de Adam Smith con su obra *La riqueza de las naciones* y se cuestionan los preceptos de los mercantilistas, proponiéndose que la actividad comercial debería ser un juego suma-suma, en el que la ventaja absoluta refiere al beneficio comercial mutuo de los países en el comercio internacional.

David Ricardo expuso la teoría de la ventaja comparativa y Heckscher y Ohlin, intentaron explicar las ventajas comparativas de los países por medio de la dotación de factores, dentro del desarrollo de múltiples teorías se basaron las teorías actuales de competitividad (Galván y Santos, 2019).

Pardo (2000) señala que, aunque Smith y Ricardo eran de la misma escuela clásica no coincidían en su totalidad en ideas y argumentos, pero llegaron a conclusiones similares sobre la importancia del capitalismo en cuanto a las libertades individuales y el mercado libre. En cuanto a las diferencias entre Smith y Ricardo, mientras Smith era una figura central de la Ilustración, catedrático destacado en economía y filosofía que concebía al sistema capitalista como un orden social, para conseguir cierta armonía a través de los poseedores de la riqueza que imponían el orden social, considerando que la pobreza era un resultado histórico y económico con grandes repercusiones políticas y sociales, por su parte, David Ricardo, era un hombre de negocios con una visión pesimista del sistema y percibía al proceso de acumulación de capital como un problema distributivo interminable de las clases sociales, donde la pobreza estaba relacionada con este conflicto distributivo y las leyes que lo regían.

El pensamiento de Smith, de acuerdo con Pardo (2000), genera una paradoja al construir una comunidad moral en fundamentos inmorales como el egoísmo y ambición de pocos hombres dentro del sistema capitalista respaldada en la búsqueda de armonía aceptando las diferencias de la riqueza como la necesidad de poseedores de riqueza para el orden social.

Bajo la luz de las conclusiones de David Ricardo y las de Smith se observó cierta similitud en apelar a dejar trabajar libremente las fuerzas económicas y demográficas para solucionar la pobreza a largo plazo (Pardo, 2000).

Una de las aportaciones importantes generadas por Ricardo es la renta de la tierra, contribución relevante derivado de su exposición sistemática y rigurosa. Dicha teoría ha permitido el surgimiento de planteamientos para analizar la utilización del medioambiente en la economía, considerando la relación de la actividad económica y la naturaleza. En la teoría de Ricardo se justificaba que los terratenientes recibieran una renta por la tierra y no por el deterioro del medioambiente que provocan (Correa, 2015).

Actualmente el pensamiento de Ricardo tiende a servir de base para considerar que no se ha considerado en su totalidad la remuneración por la explotación de tierras, pudiendo evidenciarse de reciente en los grandes proyectos o también llamados megaproyectos que deforestan y generan grandes desplazamientos de ciudadanos de sus comunidades o pueblos enteros con el propósito de hacer llegar el desarrollo a través de complejos de viviendas o fábricas que se instalan en países latinoamericanos como en el sur de México en zonas indígenas que poseen grandes territorios y capital natural; como agua y vegetación. Un ejemplo de estos proyectos neoextractivistas donde se observa el impacto es en el estado de Guerrero, México, donde los derechos indígenas son vulnerados, con la explotación y expoliación capitalista derivada de la globalización neoliberal que se convierte en una amenaza para los pueblos indígenas que se traduce en mayor marginación (Mestries y Victoria, 2021).

Para analizar la problemática mencionada se requiere de mayor profundidad en la relación de competitividad-medioambiente, pero a riesgo de salir a una vertiente profunda no contemplada en esta revisión, se presenta como punta del Iceberg de los riesgos sociales que ya apuntaba Ulrich Beck (1998) que pueden fundamentar este prisma crítico en la democratización del riesgo favorecida por la globalización.

En cuanto a las críticas a las teorías de la economía clásica, tendientes a considerar la competitividad, Aktouf (2008) señala que son más profundas y se dirigen a la generación del conocimiento desde un posicionamiento filosófico basado en ideas individualistas, egoístas y de aceptación a las clases sociales dominantes para establecer un orden social. De acuerdo con el pensamiento crítico se puede analizar el paso por el cual el capitalismo ha transitado desde lo sólido a lo líquido en una serie de constructos ideológicos fundados en el consumo, que Medina-Vicent (2019) señala dentro de los argumentos manageriales.

Al analizar la figura de Smith dentro de la lógica de Ilustración es posible encontrar una aproximación crítica desde el pensamiento de Adorno y Horkheimer (1994), pues el concepto de adaptación hace referencia a la visión de racionalidad instrumental, la cual impulsa a la modernidad nacida desde el signo de dominación que se funda en el afán del hombre por dominar la naturaleza. Tanto Smith como Ricardo dentro de la lógica de la Ilustración plantean un crecimiento fundado en los recursos como la tierra y el trabajo bajo la armonía de un orden social controlado por una clase social dominante.

Desde el pensamiento no ortodoxo y con participación de las ciencias como la sociología, psicología y la antropología se han desarrollado las críticas más fuertes sobre sus fundamentaciones ontológicas y epistemológicas, señalando una visión de utilitarista, funcionalista y de poder. Es desde esta perspectiva, que en esencia Smith y Ricardo refieren como benéfico al comercio internacional para todas las naciones en tanto a su crecimiento y aprovechamiento de los recursos como la tierra y la naturaleza en general.

Sin embargo, en el caso específico de América Latina es importante considerar el contexto en el que se adentró a la dinámica de la división internacional del trabajo bajo los principios de la economía clásica, en el que derivado de su historia colonizada y la incorporación como países formalmente independientes al dejar de ser colonias, se ven asignados a la especialización de acuerdo con sus recursos naturales para aprovechar las ventajas comparativas, pero que desde la mirada crítica de Marini (1972), generó la subordinación de estos países a Europa como proveedores de materias primas, que en esta dinámica detonó la explotación del trabajador y el desplazamiento de plusvalía del trabajador hacia el capitalista dueño de las tecnologías.

Dentro de este capitalismo sólido que Medina-Vicent (2019) menciona se primicia a las mercancías y la producción del fruto del trabajo, exaltando el valor de eficiencia y los procesos dentro de la empresa. En contraste y bajo este análisis derivado de las corrientes ortodoxas y, por el otro, la heterodoxa (Zapata y Chávez, 2018), es posible observar la visión conservadora del sistema capitalista y por el otro replantear la idea del sistema y reconstruir un nuevo sistema alejado del actual.

En esta separación de pensamiento se puede distinguir un espectro mayor a la dualidad, considerando que los ortodoxos han ofrecido una evolución desde un carácter reformista con aportaciones de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), con trabajos como el modelo de Heckscher-Ohlin con su Teoría de dotación de los factores, en la que dicha teoría fue construida de manera complementaria, al introducir una causa explicativa de los flujos del comercio internacional y las diferencias relativas en la dotación de factores de producción entre países (Bianco, 2019).

Para Ruíz (2020), el modelo H-O se basa en los costos comparativos que han sido ampliamente reconocidos y aceptados como base del comercio internacional, pero se ha enfrentado a diversas críticas desde la escuela de pensamiento neoclásica, así como las críticas no ortodoxas. En el caso particular de la economía mexicana para el periodo de 1980 a 2013, Ruíz (2020) pone a prueba el teorema de H-O con el método de Leontief, comparando a México y Estados Unidos, dado que, aunque México siguió una estrategia de crecimiento con base en exportaciones, con la liberación comercial, este modelo no cumple la hipótesis de la teoría clásica y la propuesta bajo el modelo H-O, al no observarse alto crecimiento económico y de empleo por la exportación especializada. Se destaca como importante el ejemplo de los distintos modelos basados en el crecimiento que han impulsado a los países denominados no desarrollados, con el no cumplimiento del teorema de H-O que supone crecimiento para los países no desarrollados, esto sirve de cristal para entender una realidad distinta de la teoría en países desarrollados.

Considerando el debate ortodoxo y heterodoxo, se puede apreciar las teorías económicas clásicas más relevantes en las que se tienen vestigios sobre la competitividad y a manera de ejercicio dialógico, se ha contrastado reflexiones sobre el beneficio social del desarrollo de dichas teorías.

Es importante destacar con base en Ruiz (2020), que la promesa de crecimiento establecida en la teoría del comercio y la apertura comercial no ha dado resultados favorables en América Latina, pero se ha continuado la búsqueda de modelos alternativos y nuevas teorías que se basan en ideas de Smith y Ricardo, teniendo como base la preocupación de la productividad.

4. Perspectivas teóricas sobre la competitividad

Michael Porter, es el principal representante de la teoría competitiva contemporánea y en su artículo *The Competitive Advantage of Nations* describe la ventaja competitiva distinta a la doctrina clásica de la ventaja absoluta y la ventaja comparativa que se encontraban basadas en la herencia, esta nueva ventaja competitiva se crea bajo la perspectiva de la estrategia empresarial como principal objetivo de lograr crear y sostener la ventaja competitiva. Así es como la ventaja competitiva se convierte en parte central de la gestión estratégica.

Las aportaciones al estudio de competitividad a partir de los años noventa en el ámbito empresarial se mostró como un momento decisivo, por lo cual se puede hablar de una teoría competitiva contemporánea dado que se hace evidente la fuerza competitiva en los sectores y el potencial al ser detonadora de herramientas estratégicas en la empresa. En la teoría difundida por Porter se retoman conceptos que los clásicos no habían considerado como la explicación del comercio intraindustrial y la capacidad de los gobiernos para influir sobre la competitividad de sectores específicos, examinando factores específicos de las industrias en la base global, en búsqueda de mejores condiciones para los países en sus niveles competitivos, definiendo el éxito de la empresa por su posicionamiento estratégico en función del sector industrial donde opera (Villalobos y Quiroga, 2017).

Algunas de las obras más conocidas de Porter son “La Ventaja Competitiva de las Naciones” y la “Estrategia Competitiva” en las que destacan conceptos como el diamante competitivo de las cinco fuerzas, las estrategias competitivas genéricas (liderazgo de costo, diferenciación y enfoque), la herramienta de cadena de valor para estudiar las actividades estratégicas, la ventaja competitiva y la ventaja competitiva sostenida (Porter, 1991).

Uno de los principales críticos sobre los trabajos de Porter y la competitividad internacional es el economista Paul Krugman quien en los años noventa presenta el libro *Competitividad: Una peligrosa obsesión*, mencionando que el tema sobre la competitividad internacional era un boom y se presentaba de manera omnipresente en todos los gobiernos desde la visión corporativa competitiva, convirtiéndose en una obsesión peligrosa (Krugman, 1995). Una de las críticas directas al planteamiento de Porter es la relación entre la riqueza de un país con el éxito de los mercados mundiales y el papel de la competitividad como meta obligatoria para conseguir mejores niveles de bienestar, pues de acuerdo con Krugman no es un juego de suma cero o nulo en el que se logra el desarrollo en menoscabo de los demás países, además de no ser extrapolable lo que ocurre en una empresa a lo que sucede en las naciones, dado que la empresa puede cerrar operaciones y desaparecer del juego económico, pero un país no (Krugman, 1995).

Con respecto al concepto de competitividad relacionado con las naciones, Krugman (1995) argumenta que no tiene significado y si lo tuviera sería un concepto poético para referirse a la productividad. Hernández (2018) menciona que a pesar de las críticas de Krugman y la falta de consenso sobre la competitividad aplicada a las naciones, los conceptos que Porter han sido ampliamente recibidos por los países y empresas.

Sobre el recibimiento de las explicaciones de Porter desde la visión crítica, Peñaloza (2005) menciona que son recibidos por la academia y legitimados por el sistema capitalista con una esencia ideológica basada en las leyes del mercado, dichos conceptos se impusieron de manera generalizada con un uso instrumental en el discurso dominante tomando fuerza en el discurso del éxito empresarial.

A pesar del debate de Krugman y Porter sobre si los países compiten o no, si es un juego suma cero o suma-suma, lo que ha quedado claro en sus discursos es que las empresas son las que compiten y buscan mejorar sus posiciones a través del desarrollo de capacidades, lo que tiene gran impacto en los países. Al reconocer la lógica de la gestión empresarial formada desde la competitividad, Medina-Vincent (2019) menciona que puede observarse la concepción de la posmodernidad en la sociedad del riesgo planteada por Ulrich (1998).

En el caso de Latinoamérica el análisis crítico a los modelos para solucionar los problemas del desarrollo provenientes de la teoría clásica se encuentra a Escobar (2007), quien analiza la situación desde el sur y, resalta las condiciones en las que los países latinoamericanos han participado dentro de la dinámica de competencia. Un momento importante que el autor destaca es la designación de los países como subdesarrollados por Estados Unidos desde el discurso hegemónico después de la Segunda Guerra Mundial en 1949. Por otra parte, también se debe resaltar la creación de los aparatos institucionales, Banco Mundial y Fondo Monetario Internacional, derivados del pacto de Bretton Woods que impactan en la configuración del sistema actual.

Aunado a la crítica del modelo de desarrollo realizado por Escobar, se puede apreciar la crítica al concepto de competitividad empresarial por Omar Aktouf (2008) quien realiza otro fuerte señalamiento referente a la pobreza epistemológica en el planteamiento de Porter, considerando el concepto de ventaja competitiva como normativo y que evade la fundamentación metodológica con una falta de rigurosidad en las propuestas, esta crítica señala que la estrategia y ventaja competitiva, se convirtieron en un dogma, que ha estructurado pensamientos y acciones incluidas las áreas de economía, negocios y política económica, describiendo el cúmulo de reglas de ideología desde lo que autor denomina como el porterismo, constituida como la base ideológica de los administradores.

En cuanto al impacto de la corriente de pensamiento basada en el consumo y producción, Medina-Vincent (2019) menciona que debe ser sometida al análisis crítico por su impacto en los riesgos morales de la práctica profesional del *mánager* y la construcción de subjetividades neoliberales desde lo que denomina “modas de gestión” (p. 125) impulsadas desde el pensamiento norteamericano y japonés.

A pesar de las críticas a la teoría de Porter sobre competitividad, se observa que los aportes del autor han sido adoptados por instituciones entre ellos; el Foro Económico Mundial y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) en términos de competitividad internacional, mientras que en el interior de las empresas también ha sido aceptado ampliamente el concepto de ventaja competitiva como corpus fundamental para elevar el desempeño en el sector (Londoño et al., 2017).

5. La gestión estratégica como herramienta para conseguir la competitividad

Como instrumento para conseguir crecimiento en las organizaciones públicas y privadas, la gestión estratégica hoy en día tiene gran importancia y alude al proceso administrativo en acción, por lo que se puede considerar dinámico, ligado ampliamente a la búsqueda por detonar mayor competitividad. Dentro del estudio de la gestión o management se destaca la existencia de diversos modelos que han sido creados para ayudar a la adaptación y transformaciones de las organizaciones, pero dichas herramientas para su implementación deben ser analizados desde las propias necesidades de cada empresa para lograr implementarse (Rodríguez-Bravo, 2021).

Al realizar la búsqueda sistemática en Scopus y delimitarla a la relación competitividad y gestión estratégica, en general, se muestra a la gestión como un elemento vinculante. Estos trabajos muestran un incremento desde 1997 a 2022, dirigidos a distintos sectores y temáticas entre ellos; el sector construcción de las pymes (Betáková et al., 2022; Selyutina et al., 2021), la universidad (Nurmukhanova et al., 2021; Veloso et al., 2017; Parakhina et al., 2017), el comercio electrónico (Svatosova, 2020), la industria por sectores (Pogodina et al., 2020), la industria de alta tecnología (Kandybko et al., 2020), agricultura y agroindustria (Timofeeva et al., 2019; Fava, 2010; Wes y Lynn, 1997), el sector logístico (Brume, et al., 2019), los costos (Gómez, 2018), los datos contables y estadísticos de las empresas en la industria (Voskolovich et al., 2018), las bibliotecas (Okhakhu, 2018), el análisis de los índices de competitividad global (Tkacheva et al., 2017), la industria petroquímica (Galeeva et al., 2016), la población rural (Rubtsova et al., 2015), el uso de la matriz BCG (Schiele et al., 2014), el turismo médico y empresas médicas (Hin et al., 2013; Chen y Liang, 2012), la ingeniería de software (Guzmán et al., 2010), el desarrollo regional (Rolínek y Řehoř, 2008), y sector alimentario e industrias afines (Kancs y Kielelyte, 2001).

Aunque en distintos sectores, en general la mayoría de los trabajos citados anteriormente argumentan la necesidad de la gestión estratégica para lograr los objetivos de la empresa y en consecuencia mejorar su competitividad a través de las estrategias. En el caso de la investigación de Selyutina et al. (2021) destacan que la esencia de la competencia puede ser un fenó-

meno, sistema y proceso, donde la competencia refiere a un enfrentamiento entre sujetos competidores en las industrias, sectores, segmentos, etc., en el que la competencia puede ser activa o pasiva, pudiéndose activar en determinadas circunstancias (si la estructura empresarial lo permite), existiendo una legitimada “asociación competitiva” que a través de la gestión de este sistema de estrategias empresariales.

En los últimos años la gestión estratégica cobró gran valor dentro de la literatura gerencial como un agente impulsor de éxito en las empresas, teniendo como eje principal la planeación estratégica, siendo Peter Drucker un referente en cuanto a gestión desde 1955, enfatizando en sus obras la necesidad de una teoría general sobre la dirección refiriendo a la evolución de la “sociedad moderna” (Gómez-Osorio, 2021).

6. La gestión estratégica desde el prisma crítico

En contraste con la necesidad de la gestión estratégica Tannery (2009) menciona que la estrategia ha perdido reflexividad y puede ser vista como generadora de crisis, siguiendo este contraste de ideas, se destaca que una de las características de la estrategia es estar orientada hacia el futuro, considerando el largo plazo, pero también tiene un periodo de agotamiento o anulación en su capacidad de acción.

Otra de las críticas de Tannery (2009) a las prácticas estratégicas es que aceleran las crisis en afán de defender un orden establecido centrandolo el objetivo en la acción rápida que lleva a una inercia cognitiva, ocultando la extrema complejidad de las organizaciones en las sociedades modernas. Es así como la teorización estratégica de origen militar ha estado centrada en las emergencias, acciones deliberadas y procesos. Al generar acciones en detrimento para la sociedad reforzando de esta manera la vulnerabilidad del sistema estratégico. Sobre el concepto de estrategia de acuerdo con Lora-Guzmán y Prieto-Flórez (2021) proviene de un escenario de guerra, retomando los principios nacidos en ella, en general de la estrategia militar que se remonta desde Sun Tzu en el arte de la guerra, en un principio el término griego *strategos*, refería al jefe de un ejército, pero este concepto evolucionó a través de Julio César y Alejandro Magno de Macedonia refiriéndose a habilidades de fuerza para vencer al enemigo, creando un sis-

tema unificado de gobierno y en la época de Pericles es llevado a las habilidades administrativas como liderazgo, administración, incluido el poder.

El concepto de estrategia aplicado a la organización ha tenido distintas aproximaciones, esto ha dificultado llegar a un único consenso que permita la comprensión del fenómeno organizacional (Rincón y Guerrero, 2019). Dentro de los autores que fundamentan en la historia de la estrategia dentro de la literatura aparecen autores como

Penrose en 1959 con su contribución desde una visión basada en recursos y su implicación en el crecimiento de la firma, también se encuentra Alfred Chandler, quien en 1962 con su obra *Strategy and Structure* aporta a los estudios de la gestión estratégica, identificando la importancia de la organización y a gestión para el crecimiento de las empresas modernas (Argyres et al., 2020).

Desde la óptica de Drucker, padre del Management moderno, en su obra *The practice of management*, la gerencia es práctica y tiene como proceso general la toma de decisiones estratégicas que genera el reto de plantearse las preguntas correctas más que simplemente resolver problemas (Orozco, 2009), en contraste con esto y desde el lente crítico, Medina-Vincent (2019) señala que el discurso gerencial de Drucker es moralizante y guía los comportamientos de las y los directivos/as con un sentido técnico-instrumental, pero que además a través de las técnicas como *storytelling*, impulsado desde mediados de los años noventa, permite entablar una relación desde la narración para volver cómplice al público lector y para legitimar la ideología managerial en la idea de la élite directiva.

De acuerdo con Medina-Vincent (2019), en general, aunque el concepto de estrategia en las empresas ha sido aceptado por la academia en investigaciones científicas, conceptos como este y varios de los surgidos en la lógica del management continúa en un terreno frágil en lo que respecta a su estatus epistémico. Uno de los señalamientos que mencionan Boissin et al., (2003) son los de Mintzberg y Lampel sobre la inflación en los escritos que han provocado insatisfacción en las contribuciones, aludiendo a que no son apropiadas para definir la complejidad de los problemas de gestión.

Otro de los señalamientos de acuerdo con Luna (2015) es que la estrategia como concepto aplicado a los negocios rara vez es algo más que racionalización, bajo este señalamiento se observa de nuevo la descripción

hacia las propuestas de la administración como racionalistas, funcionalista o instrumentistas. La autora ofrece una analogía en el que describe figuras que representan una realidad de ataque y competencia, representando de manera figurativa; el campo de batalla el mercado, al enemigo como la competencia, las armas como los productos y servicio, el éxito como el penetrar en el mercado venciendo a la competencia.

Ante estos señalamientos debe cuestionarse la realidad de las empresas y la complejidad del pensamiento estratégico más allá de una visión simplista, visualizándola más allá de su razón economicista, productora de servicios y bienes, para entenderla como un organismo que produce y se autoproduce, convirtiéndose en responsable de la transformación social de individuos y autotransformadora de sí misma y así reconocer el impacto de las estrategias y su actuación dentro de una red entramada de distintos organismos abre la posibilidad de analizar sus beneficios o detrimentos (Morin, 2005).

7. Gestión estratégica en las MIPYMES en México

Considerando la importancia de la gestión de estrategias en una sociedad de organizaciones interrelacionadas, el estudio de las pymes en tanto a ser organizaciones sociales son de gran importancia en diversas dimensiones económica, políticas, ambientales, culturales, etc. La afectación de las empresas en general plantea un interés en el campo de la investigación.

En Latinoamérica se despertó el interés del estudio de las MIPYMES derivado de los señalamientos de los organismos internacionales con el fin de tener un perfil y caracterización para canalizar apoyos que en el caso de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) se definió en un principio de acuerdo con el número de trabajadores (Saavedra y Hernández, 2008). Desde la primera clasificación de las MIPYMES esta ha variado dependiendo del país o la entidad, de acuerdo con las necesidades y objetivos de estas unidades económicas y la generación de políticas públicas. En general la clasificación obedece a un orden cuantitativo y muestran ciertas similitudes, pero también diferencias importantes.

El concepto de MIPYMES y su popularidad ganada se atribuye al debate en Italia sobre el fordismo enfocado a las grandes empresas y la afec-

tación a las empresas de menor tamaño del sur (Álvarez y Durán, 2009). Desde la pérdida de estabilidad del Fordismo en el que se ocasionó un debilitamiento tanto político como económico a finales de 1970, comenzó a tomar mayor fuerza la atención a las MIPYMES en el modelo económico para los países desarrollados y no desarrollados (Palacio, 2021).

En México, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía considera para la clasificación de las MIPYMES el sector, el número de trabajadores e ingresos en ventas anuales en miles de pesos. Esta clasificación ha sido homogénea al no considerar otras características, lo que ha supuesto en diversas investigaciones críticas por el vacío de reconocimiento de heterogeneidad y su impacto en las políticas públicas (Dini y Stumpo, 2020).

El tema de la heterogeneidad puede observarse en Latinoamérica de acuerdo con Dini y Stumpo (2020) desde su gestación, en el caso de las microempresas, por ejemplo, puede deberse a la respuesta de una necesidad de autoempleo, mientras que en las pymes se presenta un comportamiento más dinámico que las puede llevar a aprovechar las oportunidades generadas en el mercado a través de la gestión empresarial, por lo que la clasificación por tamaño oculta algunas realidades distintas.

Las MIPYMES han sido estudiadas debido a su alta presencia, considerándose como el motor para la economía con aportaciones al Producto Interno Bruto y a la generación de empleo (Coll, 2021). En el caso de América Latina las MIPYMES representan el 99.5 % de las empresas y la gran mayoría son microempresas (88.4 %) (Dini y Stumpo, 2020) y en el caso de México hasta el 2019 representaba el 99.8 % (INEGI, 2020).

En un contexto de cambios y transformaciones a nivel mundial, con incremento en el uso de las tecnologías de información y comunicación y el impulso derivado de la pandemia COVID-19, estos han sido aceleradores de los procesos en las organizaciones de todo tipo, incluidas las pymes, por lo que las empresas se ven instadas a contar con estrategias para aprovechar las oportunidades e incrementar su nivel competitivo, sin embargo, Noriega et al. (2018) señalan que las pymes, al ser la mayoría empresas familiares, utilizan un estilo gerencial empírico, por lo que se vuelven susceptibles a riesgos mayores por sugestión deficiente.

El reconocimiento de la heterogeneidad presenta relevancia en la investigación de las pymes porque permite conocer lo que se oculta detrás de la

homogeneización y permite generar mayor conocimiento de sus procesos tanto internos como externos en escenarios actuales. En este contexto se pueden analizar las afectaciones que el fenómeno de la pandemia COVID-19 ha mostrado y entender la aplicación de las estrategias y la toma de decisiones empíricas por parte de las empresas de menor tamaño, exaltadas dichas problemáticas a la luz de los sucesos en un escenario dinámico que impulsa las adaptaciones en mayor incertidumbre y dinamismo.

En esta nueva fase del capitalismo, Medina-Vincent (2019) menciona que desde los años noventa nos encontramos ante el capitalismo líquido en el que se desvanece el management científico y la racionalización dando paso a nuevos modelos basados en el planteamiento de las escuelas niponas que privilegian la gestión flexible y la adhesión de los modelos empleados al proyecto empresarial (Ohno, 1993 citado en Medina-Vincent, 2019), dando paso a la empresa organizada en red en una economía flexible y dinámica en el que los intangibles son básicos para generar valor, en el que el manager gestiona, tratando de aprovechar al máximo las capacidades de su equipo destacando e incentivando la creatividad, la innovación y la inversión en I+D+i.

En este escenario de alta competitividad en la lógica del capitalismo líquido se puede observar el caso de las empresas en Latinoamérica que antes de la llegada de la pandemia COVID-19, las empresas pequeñas y medianas de diversos sectores no presentaban las mejores condiciones para sobrevivir, esto se puede apreciar de acuerdo con Lima y Duana (2020) en el alto índice de mortalidad de las MIPYMES, donde solamente “el 7 % de las empresas que nacen sobreviven en un plazo de 3 años” (p. 9), destacando que uno de los determinantes para dicha mortalidad es la falta de planificación.

Frente a la problemática de supervivencia de las empresas de menor tamaño, han recurrido a incremento de estrategias basadas en la mercadotecnia y las herramientas digitales (Cudriz y Corrales, 2020), además del incremento en el uso del *e-commerce* que generan otro tipo de relaciones con los consumidores, quienes incrementan su participación al tener más canales de comunicación con la empresa (Vásquez et al., 2022). Frente a esta adaptación a través de las tecnologías digitales la mirada crítica debe cuestionarse más allá de los cambios en los modelos de negocios, el impacto social que trae consigo este nuevo paradigma que ha sido impulsado con mayor rapidez desde la disrupción de la pandemia COVID-19.

8. Metodología

La metodología empleada en esta investigación fue cualitativa y la estrategia metodológica empleada se fundamenta en la hermenéutica que de acuerdo con Bolívar (2020) tiene como objetivo la búsqueda del significado y derivado del cual se desarrolla el proceso dialéctico para la interpretación de los textos bajo el lente crítico de los conceptos, lo que permite de acuerdo con Quecedo y Castaño (2002) cuestionar el conocimiento de la “realidad” a través del observador ante fenómenos sociales complejos difíciles de capturar desde la perspectiva cuantitativa.

El diseño de la investigación fue descriptivo, para lo cual se realizó una revisión documental en fuentes bibliográficas, permitiendo realizar un análisis del discurso, comprendiendo la realidad social a través de los constructos construidos (Santander, 2011).

La investigación se dividió en tres partes. La primera a través de una aproximación teórica de los conceptos en la base de datos Scopus para conocer el discurso desde la posición de las contribuciones a las empresas, tanto del constructo de competitividad como de gestión estratégica. En una segunda etapa se realizó un análisis crítico de cada concepto el cual se incorporó en cada sección para el diálogo entre ellas. La tercera etapa consistió en la relación de los conceptos de gestión estratégica para lograr la competitividad en las MIPYMES en México, con la intención de reflexionar sobre el uso de estos conceptos desde la generación del conocimiento de las ciencias administrativas.

9. Discusión y conclusiones

Al contrastar la argumentación de las teorías gerenciales desde sus orígenes y la visión crítica se reconoció el entramado que fundamenta las nuevas teorías que dan soporte a la literatura actual de los negocios, para lo cual se buscó recuperar el análisis de las ideas centrales de los predecesores del concepto de la competitividad contemporánea y la gestión estratégica.

Ante el panorama que ha presentado el siglo XXI con el impulso de los fenómenos tecnológicos y el uso de las tecnologías digitales, sumado a los sucesos de problemas mundiales de salud con la pandemia COVID-19,

se han retomado con fuerza los conceptos que impulsan el tema de la urgencia de la adaptación, por lo cual, las teorías estratégicas y de gestión se han posicionado en los discursos dentro de la literatura científica desde el año 2019, frente a este incremento de discurso se observa la búsqueda de implementar acciones con rapidez, lo que dentro del análisis dialógico ha presentado una oportunidad para profundizar en el impacto que tendrán las estrategias más allá del tema económico o la visión lineal de la empresa.

En este capítulo se planteó un análisis sobre las corrientes teóricas destacables del concepto de competitividad considerándolas como impulsores de la gestión estratégica en el juego competitivo, pero además se destacó la importancia de mayor reflexividad en cuanto a la complejidad de la empresa como organización social que se autoconstruye y que transforma su realidad, considerándola como impulsora de cambio social.

Dentro de las aproximaciones críticas de la competitividad se lograron observar dos dimensiones ampliamente discutidas referentes a la competitividad en un nivel macro y micro, en su evolución se reconocen las bases en la racionalidad y búsqueda de productividad, pero además se logró visualizar la interconexión de estos dos niveles, dejando al descubierto el nivel meso en el sector industrial en reflexiones de Porter que integra la parte endógena con la parte exógena de la organización que la moldea, pero que a su vez es afectada en un proceso de retroalimentación.

Sobre la gestión estratégica se destaca la importancia de reflexionar sobre el origen y evolución del concepto de estrategia bajo la lógica managerial nacida en preceptos de productividad y que en la actual sociedad basada en el conocimiento busca generar valor desde lo intangible, por ejemplo, la adhesión de los empleados a la visión de la empresa como emprendedores dentro de una visión de red vinculada a través de proyectos con mayor flexibilidad en mercados dinámicos. En contraste se lograron recuperar los argumentos de Krugman y Aktouf para encontrar la otra cara del concepto desde el señalamiento a preceptos nacidos en lo que Medina-Vincent (2019) menciona como la racionalidad y funcionalismo del capitalismo líquido.

Se observa a través de esta reflexión que los constructos que moldean la realidad de las empresas latinoamericanas han sido adaptados desde realidades distintas, como la empresa norteamericana o japonesa, que buscan

dar respuestas a la adaptación y transformación a través de sus capacidades como organización y que de acuerdo con Medina-Vincent (2019), piden del mánager el desarrollo de nuevas funciones y la construcción de una imagen que responda dentro del capitalismo a través de la gestión de los intangibles, el aprovechamiento de talento y la generación de conocimientos en redes.

Bajo este análisis se señala que en la realidad operativa de la empresa existe una elevada complejidad en la empresa desde el interior de la empresa, entre ellas las diferentes relaciones y motivaciones, presentándose en el caso de México de manera recurrente en empresas pequeñas su constitución como empresa familiar y carencias de procedimientos estructurados, por lo que se recurre al conocimiento empírico (Noriega et al., 2018), esto de acuerdo con la teoría administrativa afecta su permanencia o supervivencia en el mercado.

Analizar la realidad de la empresa como organización compleja interrelacionada permite comenzar a entender sus afectaciones multidimensionales y asomarse a las múltiples variables que la condicionan, pero que dentro de su margen de actuación puede inferir en la construcción social más allá de la generación de bienes o servicios. Su existencia dentro del sistema económico en México obedece a un orden que implica desorden en el propio proceso, pero que se equilibra y se regula dentro de la relación con diversos organismos, por esta razón la visión sistémica de desarrollo podría ayudar a comprender su interacción en futuros análisis críticos.

10. Referencias

- Adorno, T. y Horkheimer, M. (1994). *Dialéctica de la ilustración: fragmentos filosóficos*. (J. Sánchez, Trad.). Editorial Trotta (Obra original publicada en 1969).
- Aktouf, O. (2008). Gobernancia y pensamiento estratégico: una crítica a Michael Porter. *Administración y organizaciones*, 11(21), 157-183. <https://rayo.xoc.uam.mx/index.php/Rayo/article/view/211/199>
- Álvarez, M. y Durán J. E. (2009). *Manual de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, Una contribución a la mejora de los sistemas de información y el desarrollo de las políticas públicas*. <https://repositorio.cepal.org/bitstream/>

- handle/11362/2022/1/Manual_Micro_Pequeña_Mediana_Empresa_es.pdf
- Argyres, N. S., De Massis, A., Foss, N. J., Frattini, F., Jones, G. y Silverman, B. S. (2020). History-informed strategy research: The promise of history and historical research methods in advancing strategy scholarship. *Strategic Management Journal*, 41(3), 343-368. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/smj.3118>
- Arias-Pineda, A. A. y Ramirez-Martinez, L. (2019). La organización-empresa: ¿un sistema vivo? Aportes de la teoría de la complejidad y la filosofía ambiental a la teoría administrativa y organizacional. *Revista EAN*, (86), 133-150. <https://doi.org/10.21158/01208160.n86.2019.2298>
- Bermeo, J. R. (2018). *El sentido de la competitividad. Episteme y perspectivas*. Universidad del Cauca. <https://bit.ly/3hxDMAq>
- Betáková, J., Okřeglicka, M., Chodasova, Z., Mat'ovčiková, D. y Gabrielová, G. (2022). Selected aspects of enhancing the competitiveness of small and medium-sized construction enterprises-strategic management view. *TEM Journal*, 11(3), 1020-1027. doi:10.18421/TEM113-05
- Bianco, C. (2019). *La síntesis neoclásica de la teoría del comercio internacional: un modelo sencillo de Heckscher-Ohlin*. Bernal, Argentina: Universidad Nacional de Quilmes, Unidad de Publicaciones del Departamento de Economía y Administración. <http://ridaa.unq.edu.ar/handle/20.500.11807/2992>
- Bolívar, A. (2020). Análisis del discurso y hermenéutica como métodos en la interpretación de textos. *Interpretatio. Revista de hermenéutica*, 5(1), 17-34. <https://revistas-filologicas.unam.mx/interpretatio/index.php/in/article/view/217>
- Brume, M. J. (2017). Strategic management as a tool to promote the competitiveness of companies in the logistics sector of the atlántico department, colombia. *Espacios*, 38(51). <https://www.revistaespacios.com/a17v38n51/17385120.html>
- Cadevilla, A. (2022). La competitividad desde la perspectiva dialógica. *Revista de estudios gerenciales y de las organizaciones*, 6(11), 11-34. <http://regyo.bc.uc.edu.ve/v6n11/art01.pdf>
- Chacón-Paredes, W. (2021). Influencia de los factores de gestión Organizacional y el cambio dentro de la gestión estratégica. *Revista Estudios Gerenciales y de las Organizaciones*, 5(9), 91-112. <http://regyo.bc.uc.edu.ve/v5n9/v5n92021.pdf#page=91>

- Chen, J. y Liang, X. (2012). *Strategic management to improve the competitiveness of the pharmaceutical industry. Paper presented at the Proceedings of 2012 IEE. International Conference on Service Operations and Logistics, and Informatics, SOLI 2012*, 196-201. doi:10.1109/SOLI.2012.6273530
- Coll, F. (12 de marzo de 2021). Las Pymes: el mejor aliado para la recuperación. *FORBES*. Recuperado el 15 de noviembre de 2021. <https://www.forbes.com.mx/las-pymes-el-mejor-aliado-para-la-recuperacion/>
- Correa, F. (2015). Una revisión analítica sobre el papel de la tierra en la teoría económica de David Ricardo. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 23(1), 103-114. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90933063006>
- Cudriz, E. C. N. y Corrales, J. M. (2020). El marketing digital como un elemento de apoyo estratégico a las organizaciones. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 16(30). <https://masd.unbosque.edu.co/index.php/cuaderlam/article/view/2915>
- Dini, M. y Stumpo, G. (Coords.). (2020). *Mipymes en América Latina: un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento*. Documentos de Proyectos (LC/TS.2018/75/ Rev.1), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44148/S1900361_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Escobar, A. (2007). *La invención del Tercer Mundo: construcción y deconstrucción del desarrollo*. El perro y la rana.
- Esser, K., Hillebrand, W., Messner, D. y Meyer-Stamer, J. (1996). Competitividad sistémica: nuevo desafío para las empresas y la política. *Revista de la CEPAL*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/12025/059039052_es.pdf?sequen
- Galeeva, G. M., Fazlieva, E. P., Mingazova, R. K. y Zinurova, R. I. (2016). Innovation as a part of strategic management and enterprise competitiveness of petrochemical cluster. *Social sciences and interdisciplinary behavior*, 213-216. doi:10.1088/1742-6596/1730/1/012119
- Galván, E. y Santos, G. (2019). Análisis de la elasticidad del precio y ventaja comparativa revelada del sector de cítricos en México. *Mercados y Negocios*, (39), 87-104. <https://www.redalyc.org/journal/5718/571860887005/571860887005.pdf>

- Gómez-Osorio, J. I. (2021). Peter Drucker y la comprensión actual de la empresa. *Nuevas Tendencias*, (105), 3-6. <https://revistas.unav.edu/index.php/nuevas-tendencias/article/view/41521>
- Gomez, E. J. (2018). Strategic cost management a competitiveness tool. *Espacios*, 39(32). <https://www.revistaespacios.com/a18v39n32/a18v39n32p04.pdf>
- Guzmán, J. G., Mitre, H. A., Amescua, A. y Velasco, M. (2010). Integration of strategic management, process improvement and quantitative measurement for managing the competitiveness of software engineering organizations. *Software Quality Journal*, 18(3), 341-359. doi:10.1007/s11219-010-9094-7
- Hernández, O. E. (2018). *Factores de impacto en el fortalecimiento de la competitividad sistémica de las empresas del sector turístico del municipio de Guaymas, Sonora* [Tesis de doctoral, Universidad Autónoma de Nuevo León]. <http://eprints.uanl.mx/19646/1/1080314242.pdf>
- Hin, C. W., Bohari, A. M. y Pu, L. T. (2013). An analysis of competitiveness of medical tourism in malaysia and thailand: A strategic management approach. *International Business Management*, 7(6), 493-499. doi:10.3923/ibm.2013.493.499
- Instituto Mexicano para la Competitividad (2021). Recuperado de <https://imco.org.mx/indice-de-competitividad-internacional-2021/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2020). Estudio sobre la demografía de los negocios 2020. <https://bit.ly/3enLtKJ>
- Kancs, A. y Kielyte, J. (2001). Analysing sectoral competitiveness: A framework of strategic management. *Journal of East European Management Studies*, 6(2), 169- 188. doi:10.5771/0949-6181-2001-2-169
- Kandybko, N. V., Ryazanov, A. A. y Khachaturian, S. A. (2020). *The main areas of integrated digitalization of the strategic management of competitiveness of enterprises from the russian industrial high-tech branches*. Lecture Notes in Networks and Systems. doi:10.1007/978-3-030-40749-0_13
- Krugman, P. (1995). Competitividad: una peligrosa obsesión. *Ensayos de Economía*, 6(9- 10), 17-34. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/ede/article/view/23735>
- Lima, R. y Duana, D. (2020). La Mortandad de las MiPyMEs en Colombia y México. *Visión Internacional (Cúcuta)*, 3(1), 102-108. <https://doi.org/10.22463/27111121.2788>

- Londoño, Ó. A., Correa, J. E. V., Acosta, A. F. U., Velandia, W. M. y Tamarayo, J. A. (2017). Fundamentos epistemológicos que se articulan en la enseñanza de las temáticas estructura-Estrategia en Programas Universitarios de Administración en Medellín, Colombia. *Fundamentos*, 38(10). <http://74.208.53.179/handle/20.500.12494/274>
- Lora-Guzmán, H. y Prieto-Flórez, J. (2021). El papel del gerente y la prospectiva en escenarios de crisis. *Revista Científica Anfibios*, 4(1), 65-78. <https://doi.org/10.37979/afb.2021v4n1.86>
- Luna, A. C. (2015). *Administración estratégica*. Grupo Editorial Patria. <https://elibro.net/es/ereader/biblioteca/39421?page=80>
- Mancheno-Saá, M. J. y Albán-Bautista, M. L. (2019). Competitividad Sistémica Empresarial, un término que define el rendimiento de mercados modernos. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación en Ciencias Administrativas, Económicas y Contables). Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, 4(4), 559-577. <http://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/154>
- Fava, M. (2010). Strategic planning and management of production systems to improve competitiveness: The method gesis. *Agroalimentaria*, 16(30), 77-93. <https://www.redalyc.org/pdf/1992/199215483005.pdf>
- Marini, R. M. (1972). Dialéctica de la dependencia: la economía exportadora. *Sociedad y desarrollo*, 1(1), 35-51. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/secret/critico/marini/capitulos/04dialectica2.pdf>
- Medeiros, V., Godoi, L. G. y Teixeira, E. C. (2019). La competitividad y sus factores determinantes: un análisis sistémico para países en desarrollo. *Revista cepal*. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/45005>
- Medina-Vicent, M. (2019). La evolución del discurso de la gestión empresarial a través de la literatura gerencial. Hacia la constitución del sujeto neoliberal. *Signo y Pensamiento*, 38(75), 120-131. <https://doi.org.ezproxy.uv.mx/10.11144/Javeriana.syp38-75.edge>
- Mestries, F. y Victoria, E. (2021). Extractivismo, territorio y narcotráfico: las luchas de resistencia de los pueblos indígenas de Guerrero contra los megaproyectos. *Territorios neoextractivismo*. <https://bit.ly/3J0PwKe>
- Morin (2005). *Introducción al pensamiento complejo*. Barcelona: Editorial Gedisa.
- Noriega, E., Galvis, F. S., Orozco, J. V. y Jaafar, H. (2018). Gestión es-

- tratégica como agente impulsor en las pymes para el éxito organizacional. *Espacios*, 18. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n16/a18v39n16p18.pdf>
- Nurmukhanova, G., Alibekova, G., Tamenova, S. y Niyetalina, G. (2021). Strategic management of universities for regional competitiveness. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 551-562. doi:10.13106/jafeb.2021
- Okhakhu, D. O. (2018). *Effect of strategic management on users' satisfaction, library competitiveness, learning/innovation process and internal process effectiveness in academics libraries*. Library Philosophy and Practice. <https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/1754/>
- Orozco, L. A. (2009). The practice of management. *Innovar*, 19(33), 142-144. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512009000100012&lng=en&tlng=es
- Palacio, K. J. (2021). *Políticas públicas para el impulso al emprendimiento y las MIPYMES en México* [Tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Baja California]. Repositorio Institucional UABC-CRIS. <https://repositorioinstitucional.uabc.mx/handle/20.500.12930/7747>
- Pardo, E. (2000). La pobreza en Smith y Ricardo. *Revista de Economía Institucional*, 2(2), 111-130. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41900206>
- Peñaloza, M. (2005). Competitividad: ¿nuevo paradigma económico? *In Forum empresarial*, 10(1), 42-67. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6230270>
- Perozo, E, Medina Payares, S y Rojas Donado, M. (2019). *Evaluación del sector empresarial colombiano frente a entornos complejos*. Universidad de la Guajira. <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/handle/uniguajira/488>
- Pogodina, T. V., Muzhzhavleva, T. V. y Udaltsova, N. L. (2020). Strategic management of the competitiveness of industrial companies in an unstable economy. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 7(3), 1555-1564. doi:10.9770/jesi.2020.7.3(9)
- Porter M. E. (1991). *Ventaja Competitiva. Creación y sostenimiento de un desempeño superior*. (MA, de la Campa, trans.) Rei Argentina, S. A. (Obra original publicada en 1985).
- Quecedo, R. y Castaño, C. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de Psicodidáctica*, (14), 5-39. <https://www>

- redalyc.org/articulo.oa?id=17501402
- Rincón, H. M., y Guerrero, D. A. (2019). Visualización de la relación entre Estrategia- Capacidades Dinámicas (CD)–Ventaja Competitiva. Un análisis basado en mapas bibliométricos aplicados a los registros en Web of Science (2001-2018). *Espacios*, 40(40). <http://www.revistaespacios.com/a19v40n40/19404002.html>
- Rodríguez-Bravo, A. (2021). Estudio de Modelos de Gestión en Instituciones para el Crecimiento Empresarial. *Dominio de las Ciencias*, 7(2), 443-466. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1811>
- Rolínek, L. y Řehoř, P. (2008). Strategic management and measurement of competitiveness of regions on example of countries EU. *Journal of Central European Agriculture*, 9(1), 17-22.
- Romero-Suárez, D., Pertuz, V. y Orozco-Acosta, E. (2020). Factores determinantes de competitividad e integración organizacional: revisión sistemática exploratoria. *Información tecnológica*, 31(5), 21-32. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000500021&script=s-ci_arttext&tlng=en
- Rubtsova, V., Sharikova, I., Sharikov, A. y Fefelova, N. (2015). Strategic management of the competitiveness of rural population living in municipal districts with regard to social factors: Territorial aspect. *Economic Annals*, 7-8(2), 61-64. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=300544>
- Ruíz, P. (2020). El teorema Heckscher-Ohlin y la economía mexicana. Una visión crítica de la economía neoliberal. *El trimestre económico*, 87(345), 99-131. <https://doi.org/10.20430/ete.v87i345.929>
- Santander, P. (2011). Por qué y cómo hacer Análisis de Discurso. *Cinta de moebio*, (41), 207-224. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-554X2011000200006>
- Schiele, H., Harms, R. y Banerjee, S. (2014). A national competitiveness-based portfolio approach for international strategic management: Illustrated with the case of the TATA industries. *European Journal of International Management*, 8(1), 106-125. doi:10.1504/EJIM.2014.058494
- Selyutina, L., Pesotskaya, E. y Hakimov, A. (2021). Competitive partnership in the context of strategic management of construction companies

- competitiveness. Paper presented at the IOP Conference Series: *Earth and Environmental Science*, 751(1) doi:10.1088/1755-1315/751/1/012173
- Soto, A. J. C. (2017). Aproximación dialógica a la competitividad para el benchmarking estratégico de políticas de responsabilidad social empresarial de agroindustrias venezolanas. *NovaRua*, 8(14), 38-55. <http://revistas.uacj.mx/ojs/index.php/NovaRua/article/view/2141>
- Svatosova, V. (2020). The importance of online shopping behavior in the strategic management of e-commerce competitiveness. *Journal of Competitiveness*, 12(4), 143-160. doi:10.7441/joc.2020.04.09
- Teece, D. J. (2019). A capability theory of the firm: an economics and (Strategic) management perspective, *New Zealand Economic Papers*, 53(1), 1-43, <https://doi.org/10.1080/00779954.2017.1371208>
- Timofeeva, G., Akmaeva, R. y Aytpaeva, A. (2019). Strategic management of competitiveness of energy enterprises. *Paper presented at the E3S Web of Conferences*, 110. doi:10.1051/e3sconf/201911002141
- Tkacheva, O. A., Tsurak, L. A., Getmanova, I. A., Chistyakov, A. V. y Zakharov, S. V. (2017). New possibilities and tools for corporate strategic management for supporting its high competitiveness and economic effectiveness. *European Research Studies Journal*, 20(3), 578-587.
- Ulrich, B. (1998). *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*. Paidós.
- Vásquez, D. M., Cabeza, L. V. y Galindo, J. P. (2022). Impacto del e-commerce mediante plataformas digitales en México. *Vinculatégica EFAN*, 7(1), 576-583. <https://doi.org/10.29105/vtga7.2-60>
- Veloso, C. M., Lunga, D. A. y Fernandes, P. O. (2017). The teachers' satisfaction in higher education institutions as key factor of the strategic management and of the organizational competitiveness. *Turkish Online Journal of Educational Technology*, 633-644. <https://bibliotecadigital.ipb.pt/handle/10198/21433?locale=en>
- Villalobos, A. y Quiroga, C. A. (2017). Cálculo de los determinantes del comercio intraindustrial entre México y estados unidos para el periodo de 2005 a 2016. *UPGTO Management Review*, 2(1), 5. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5822212>
- Voskolovich, N. A., Kobersy, I. S., Novikov, V. S., Shkurkin, D. V. y Savvidi, S. M. (2018). Strategic management as a tool to ensure the competitiveness and effective operation in the future. *Espacios*, 39(31).

- Voskolovich, N. A., Kobersy, I. S., Novikov, V. S., Shkurkin, D. V. y Savvidi, S. M. (2018). Strategic management as a tool to ensure the competitiveness and effective operation in the future. *Espacios*, 39(31). <http://www.revistaespacios.com/a18v39n31/18393130.html>
- Wes Harrison, R. y Lynn Kennedy, P. (1997). A neoclassical economic and strategic management approach to evaluating global agribusiness competitiveness. *Competitiveness Review*, 7(1), 14-25. doi:10.1108/eb046342
- Zapata, J. S. y Chávez Pinzón, M. C. (2018). Las corrientes ortodoxa y heterodoxa del desarrollo: algunas nociones conceptuales. *Opera*, 22, 163-183. doi: <https://doi.org/10.18601/16578651.n22.0>

Capítulo **IV**

Evolución de la competitividad y su vínculo con la responsabilidad social empresarial

*Xochitl Citlali Hernández Villa
Jerónimo D. Ricárdez Jiménez*

<https://doi.org/10.61728/AE23020047>

1. Introducción

En el contexto de la creciente globalización y regionalización de la economía, las condiciones en las que operan las empresas y, en consecuencia, su competitividad, dependen cada vez más de las medidas adoptadas por las autoridades. A la hora de evaluar los factores determinantes de la competitividad en el contexto empresarial, cabe destacar la importancia de las competencias básicas, que en la actualidad figuran entre los factores más importantes que influyen en la posición de la empresa en el mercado.

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) representa uno de los marcos teóricos destinados a clarificar el papel de las empresas en la sociedad. Desde mediados de la década de 1950; cuando Bowen ofreció la primera definición “las obligaciones de los empresarios de seguir esas políticas, tomar esas decisiones o seguir aquellas líneas de acción que son deseables en términos de los objetivos y valores de nuestra sociedad”, el concepto de RSE ha evolucionado significativamente.

En la última década, dicho concepto se ha centrado cada vez más en la estrategia empresarial; que relaciona estrechamente a financieros y competitivos. La RSE ya no se concibe como la “responsabilidad” moral de los directivos de las empresas por el bien social o el gasto discrecional de los ejecutivos de la rentabilidad de una empresa; sino como un recurso estratégico que debe utilizarse para mejorar los resultados de esta.

A finales de los años noventa se desarrolló un amplio debate en torno a los argumentos empresariales a favor de la RSE y su capacidad real como motor para mejorar los resultados competitivos. La práctica de la responsabilidad social y medioambiental es inevitablemente vital en el escenario global actual. A través de la RSE, las empresas pueden contribuir al desarrollo sostenible al mismo tiempo que contribuyen a la protección del entorno natural, lo que puede lograrse mediante el uso de los recursos naturales de forma responsable.

La RSE se configura como un desafío organizacional debido a su repercusión tanto dentro como fuera de la empresa. Así mismo, es considerada

como un proceso en el que las empresas participantes integran preocupaciones económicas, sociales y ambientales en sus principales actividades, lo que exige la necesidad de reconocer los múltiples intereses de las diversas partes interesadas que conforman este proceso, incluidas las empresas y sus propietarios (accionistas), los trabajadores, proveedores, comunidades e instituciones locales y el Estado.

La RSE también es un factor importante en la competitividad. Dado que las actividades de RSE afectan a la actividad principal, al crecimiento, a la rentabilidad y a la supervivencia empresarial, también requieren más espacio en la agenda estratégica de los directivos; ya que al fin y al cabo las actividades de RSE pueden ser una fuente potencial de ventaja competitiva.

Estudios anteriores han analizado la relación entre la RSE y la competitividad, incluyendo la mencionada responsabilidad en las cuestiones estratégicas. También imponen una relación directa entre competitividad y el desarrollo de capacidades a través de prácticas de RSE. En estas cuestiones, es esencial considerar la forma en que las empresas llevan a cabo las actividades de responsabilidad social.

Las empresas pueden adoptar diferentes modos de gobernanza (o acuerdos organizativos), como la internalización, la externalización o la colaboración para aplicar prácticas medioambientales y sociales. Teniendo en cuenta que tanto la RSE como el modo de gobernanza de estas actividades tienen una relación directa con los resultados de la empresa, la literatura aún carece de estudios que aclaren la relación entre estos temas.

Este capítulo se centra en identificar la relación entre la RSE y la competitividad actual, considerando los factores estudiados la última década. Este tema ha sido ampliamente explorado bajo diferentes perspectivas; pero es necesario mostrar información actualizada.

2. Metodología

Con la finalidad de llevar a cabo una investigación descriptiva, el presente documento se basó en la revisión, clasificación y análisis de diferentes textos y revistas referenciadas que nos permitiera, a través de un conjunto de procesos secuenciales y probatorios, mostrar los elementos actuales que

involucran la competitividad de las empresas en la responsabilidad social empresarial en la última década.

En el mercado actual hay muchas empresas que compiten entre sí. Al mismo tiempo, las empresas aspiran al mismo conjunto de demanda y, de hecho, al dinero que poseen los compradores. El término de competitividad se utiliza para determinar la relación entre las características de la empresa y las de sus competidores; como resultado de muchas características internas y de la capacidad de hacer frente a un entorno externo.

El origen y reconocimiento del término de competitividad no es novedoso; ya lleva tiempo en la literatura y en la práctica y este ha ido evolucionando con el paso del tiempo. La base de la competitividad se encuentra en la teoría general de sistemas, dicha teoría fue impulsada por Bertalanffy; quien parte de lo planteado por Scott en el entendido de que el estudio de las empresas se debe de ver desde la perspectiva de un sistema, pues dicho sistema se analiza hoy a través de diversas variables.

Una vez que la empresa se centra desde una perspectiva y enfoque sistémico surge en ese momento la competitividad como resultado de la interacción de la empresa con su entorno; asimismo, puede considerarse como un subsistema el cual requiere de determinados vínculos que ayudan a integrar a la empresa en forma de atributos positivos o ventajas para sobresalir del resto de las empresas.

Como es bien sabido, Michael Porter es uno de los principales desarrolladores del término de la competitividad. Es quien propone un marco referencial inicial que aborda diversos enfoques mencionados con la teoría de sistemas, pero su aporte principal radica en la ventaja competitiva como el valor adicional de la empresa para sobresalir del resto y con ello atraer más clientes, tener mejores costos y ofrecer un producto de calidad.

De acuerdo con Porter (2013) existen diversos tipos de ventajas competitivas. Por un lado, tener un liderazgo en costos y por otro, la diferenciación entre los competidores. A partir de la Figura 1, Porter nos dice que cuando una empresa integra las actividades en su cadena de valor y dichas actividades tienen un costo muy bajo y existe mayor diferenciación en comparación con sus competidores, está generando un valor agregado que le permitirá alcanzar una ventaja competitiva.

Figura 1
Constitución de una cadena de valor



Fuente: Elaboración propia con base en Porter (2013).

Del mismo modo, Porter nos señala las cinco fuerzas competitivas; las cuales se muestran en la Figura 2. Estas fuerzas son necesarias para determinar la rentabilidad de una empresa y combatiendo las cinco fuerzas competitivas las empresas pueden sobresalir en el mercado por encima de sus competidores.

Figura 2
Las 5 fuerzas competitivas

5 FUERZAS COMPETITIVAS				
Poder de negociación de los proveedores	Poder negociador de los compradores	Competidores de la industria	Amenazas de nuevos competidores	Amenaza de sustitutos

Fuente: Elaboración propia con base en Porter (2013).

Una vez analizadas las teorías anteriores llegamos a la conclusión de que la literatura nos afirma que estudiando la competitividad, esta parte de la teoría general de sistemas como su base para poder comprender el funcionamiento de las empresas como miembro de un sistema que es considerado complejo ya que se integran los principios de la teoría porteriana de la competitividad junto con sus elementos básicos, así como las ventajas que esta conlleva, por lo que podríamos afirmar que la teoría de la competitividad sistémica es la base para vincular la competitividad en el contexto empresarial (véase Figura 3).

Figura 3*Teoría base de la competitividad en el ámbito empresarial*

Fuente: Elaboración propia.

Tomando como base la teoría de la competitividad sistémica se identifica que el progreso tecnológico mundial provoca cambios considerables. El papel de los factores de producción tradicionales como los recursos naturales, el clima, la ubicación, la cualificación de la mano de obra y el capital siguen siendo muy importantes. Sin embargo, como consecuencia de las sucesivas revoluciones industriales, otros factores son cada vez más importantes.

Para lograr una ventaja competitiva las empresas utilizan recursos “duros” y “blandos”. Los recursos “duros” incluyen el capital, la tecnología, las estrategias claras a largo plazo y una estructura organizativa. Los factores “blandos” incluyen el entorno socioeconómico de la empresa, que abarca los niveles de conocimiento y educación. Actualmente la competitividad en el contexto empresarial exige no solamente los recursos que se han estado utilizando, sino también centrarse en recursos intangibles sobre todo el conocimiento, ya que dicho recurso puede generar un cambio radical en la forma de administrar una empresa (Baran y Klos, 2014).

Por otro lado, la innovación hoy en día es uno de los elementos clave en la actualidad para que a largo plazo las empresas se consideren competitivas y, desde luego, eso les permita seguir en el mercado. Sin embargo, el poseer e implementar todo el proceso que conlleva la innovación no es nada fácil y luego para las empresas representa un gran reto. A su vez, el uso eficaz de métodos, técnicas y herramientas para la innovación puede ser un factor significativo para apoyar el proceso de gestión de la innovación, aumentando sus posibilidades de éxito.

Considerando que los clientes han evolucionado y hoy en día son cada vez más exigentes, eso ha traído como consecuencia que en los mercados sean cada vez más competitivos, por lo que es fundamental que las empresas que involucren el factor de la innovación lo abarquen desde diversos aspectos para poder satisfacer así las necesidades de los clientes exigentes.

En este sentido, las empresas están sometidas a una presión competitiva cada vez mayor para mantener su cuota de mercado, aumentar la gama de productos, mejorar la eficiencia y reducir los costes; siendo la innovación el proceso que puede llevarlas a alcanzar estos objetivos.

Así, las constantes exigencias y cambios del entorno requieren una adaptación constante de las empresas a través de la innovación, que puede llevarse a cabo en relación con los productos, los servicios, las operaciones, los procesos y las personas. La innovación es vital para la ventaja competitiva a largo plazo de las empresas. Sin embargo, motivar y estimular la innovación sigue siendo un reto para la mayoría de ellas (Buchele et al., 2015).

También otro factor clave para la competitividad de las empresas es el cooperativismo. Hoy en día, dicho término abarca de manera integral otros términos tales como la educación, participación, transformación social, competitividad y RSE. El cooperativismo puede verse como un movimiento que surge con el objetivo de que varias empresas logren un mismo objetivo ya que no es lo mismo lograr un objetivo de manera individual que de manera cooperativa.

Más que como fórmulas para incorporar el elemento participativo a organizaciones ya existentes, el cooperativismo pretendió crear una fórmula alternativa de organización de empresa que se inspirara en valores diferentes a los vigentes en las sociedades convencionales de capital, entre

ellos, la participación democrática frente a la soberanía del capital y que, igualmente desde sus inicios, se planteó generar beneficios no solo para sus socios, sino también para el conjunto del grupo social (Rodrigo, 2015).

Finalmente, es relevante mencionar que un problema importante en el proceso de desarrollo y aumento de la competitividad de las jóvenes empresas es el nivel de innovación tecnológica y la singularidad de sus productos y servicios. En la consecución de estos objetivos puede desempeñar un papel importante el concepto de espíritu empresarial tecnológico entendido como un proceso que implica una mayor utilidad práctica de los resultados de la investigación científica sobre tecnologías modernas.

El mencionado espíritu tecnológico se trata de una capacidad creativa e innovadora de las empresas basadas en el conocimiento y una respuesta de adaptación al entorno empresarial real. Todas las actividades de este fenómeno están relacionadas con la identificación de oportunidades empresariales potenciales derivadas de los avances tecnológicos y la explotación de estas oportunidades a través de la comercialización exitosa de productos innovadores.

De acuerdo con (Badzińska, 2016) el concepto de emprendimiento tecnológico incorpora cuatro conjuntos principales de actividades relacionadas con (1) la creación de nuevas tecnologías o la identificación de tecnologías existentes (previamente no desarrolladas), (2) el reconocimiento y adecuación de las oportunidades derivadas de la aplicación de estas tecnologías a las necesidades emergentes del mercado, (3) el desarrollo/aplicación de la tecnología y (4) la creación de empresas.

3. La responsabilidad social empresarial en las empresas

Si antes prevalecía la lógica de los accionistas (Friedman, 1962), en la que los únicos públicos ante los que la empresa debía rendir cuentas eran los accionistas y que el único objetivo de las empresas era la maximización de sus beneficios; actualmente parece entenderse que esa rendición de cuentas debe incluir a los *stakeholders*, es decir, a todos aquellos que tienen un interés en la empresa, como los empleados, los sindicatos, los proveedores, los consumidores y la sociedad en general (Freeman, 1994).

En los debates originales sobre la RSE, a finales del siglo XIX, el papel de las organizaciones era como entidades socialmente responsables. En la

visión neoclásica (Friedman, 1962), el argumento central es el de la generación de beneficios, es decir, la inversión en prácticas de responsabilidad social solo es válida cuando está directamente vinculada al negocio focal de la empresa. Friedman (1970) cuestionó en varios trabajos la responsabilidad económica y social de las empresas; para él, la responsabilidad se atribuye a las personas y no a las empresas.

En la actualidad, involucrar la parte de RSE es considerar las necesidades y expectativas de absolutamente todas las partes interesadas las cuales incluye a los clientes fieles, los proveedores y los consumidores, eso desde el ámbito externo, desde el ámbito interno, a los empleados y en general el entorno social que rodee a la empresa de que se trata. Por lo tanto, es fundamental si se quiere lograr competitividad de las empresas, es necesario que tengan una adecuada planificación estratégica considerando lo antes mencionado de las partes interesadas.

Carroll (1979) clasificó las acciones de RSE llevadas a cabo por las empresas en cuatro categorías: económicas, legales, éticas y filantrópicas. Así, las empresas:

1. Tienen la obligación de producir bienes y servicios que satisfagan las inquietudes sociales de los consumidores, a la vez que producen beneficios económicos para sí mismas.
2. Deben promover sus actividades con fines, pero siempre obedeciendo la legislación vigente.
3. Deben satisfacer las expectativas de los consumidores mediante conductas no especificadas por la ley, como costumbres, normas y valores sociales.
4. Deben desarrollar trabajos voluntarios o que no reporten ningún retorno, ni beneficio esperado por la empresa.

Basándose en la clasificación antes mencionada se debe de entender que en la RSE las empresas deben rendir cuentas no solo a sus accionistas, sino también a sus empleados, los medios de comunicación, el gobierno y las comunidades en las que operan y con las que interactúan. Se aboga por la democratización del proceso de toma de decisiones de la empresa, que debería tener lugar sobre la base de un diálogo más participativo con todos los interlocutores sociales, así como por la aplicación de la lógica de

la RSE a toda la cadena de producción, es decir, que las empresas pasen a ser responsables de sus proveedores.

En este sentido, deben hacer cumplir sus códigos éticos a los productos y servicios utilizados a lo largo de sus procesos productivos. De forma más global, la RSE está intrínsecamente ligada al concepto de desarrollo sostenible, es decir, que las operaciones de la empresa no pueden tener un impacto negativo en el medioambiente y la sociedad (Irigaray, Vergara y Santos, 2013).

Es importante mencionar que las actividades de campaña de las organizaciones no gubernamentales (ONG) han aumentado la concienciación y la preocupación del público por las supuestas prácticas poco éticas y perjudiciales para el medioambiente de muchas grandes empresas multinacionales. Las empresas han respondido desarrollando estrategias de RSE para demostrar su compromiso tanto con las sociedades en las que operan como con la protección del medioambiente. Ello ha implicado a menudo una mayor transparencia en las prácticas empresariales y un deseo de comprometerse con las partes interesadas (Burchell y Cook, 2013).

Con la aparición de los medios sociales participativos, están cambiando las formas en que las partes interesadas pueden interactuar con las empresas. Los medios sociales y las tecnologías de la Web 2.0 modifican los mecanismos de control y distribución de la información. En consecuencia, las empresas deben darse cuenta de que están estructuralmente integradas en redes en línea de actores interconectados y equitativos. Los medios sociales están cambiando la dinámica clásica de las relaciones entre las partes interesadas.

La cooperación virtual, la creación de redes y la cocreación han dado literalmente más poder a partes interesadas antes infrarrepresentadas. Gracias a medios de comunicación más eficientes como los weblogs, las redes sociales, los sitios de marcadores sociales, los wikis y los mundos virtuales, ahora es mucho más fácil que personas dispersas con preocupaciones aparentemente marginales se conecten y promuevan colectivamente diversas cuestiones.

Así pues, los medios sociales pueden dar voz a un abanico aún más amplio de preocupaciones sociales y medioambientales. Sin embargo, también hay datos que sugieren que existe desigualdad en el uso de los medios sociales. En este nuevo entorno mediático, la amplitud y frecuencia de la

participación y el debate pueden dar lugar a la aparición de un sistema dominado por patrones más tradicionales de interacción (o no interacción) entre contribuyentes de élite, como organizaciones empresariales y activistas, o por la creciente participación de partes interesadas no profesionales, centradas en un único tema o en el debate (Fieseler y Fleck, 2013).

Desde hace muchos años, especialmente en la última década, ha crecido el interés por definir y medir la reputación corporativa en el mundo empresarial y académico. Se ha reconocido que la pérdida de confianza por parte de inversores, analistas, clientes y otras partes interesadas puede ser devastadora para la sostenibilidad de las empresas a largo plazo, de ahí la importancia de controlar y gestionar adecuadamente este activo intangible.

La reputación de una empresa es un reflejo de cómo la consideran sus múltiples partes interesadas. Su posición reputacional puede ayudar a la empresa a obtener confianza y credibilidad en la sociedad, lo que contribuirá a la consecución de sus objetivos y metas. El papel de las empresas en la sociedad ha evolucionado a lo largo de los años, pasando de preocuparse únicamente por los beneficios para los accionistas a adoptar un enfoque basado en las partes interesadas y la comunidad, centrado en la RSE.

Una reputación sólida entre sus diferentes grupos de interés es algo que todas las empresas deben cuidar, ya que puede ayudarlas a la hora de enfrentarse a entornos hostiles; es una importante fuente de buena voluntad a la hora de afrontar crisis y puede ser una ventaja competitiva que permita a la organización atraer a los mejores empleados y garantizar su lealtad (Feldman, Behamonde y Bellido, 2014).

Finalmente, la cultura de gestión refleja el nivel de desarrollo del sistema de gestión organizacional, determina cómo se introducirán en el manejo de una organización y si se aplicarán en su conjunto la ética y el cumplimiento de la legislación indica el nivel de cultura y conciencia personal, autoconciencia orgánica en el sistema social. La cultura coincide con las funciones del personal directivo y, más concretamente, con la calidad de su aplicación.

La cultura de gestión es más aceptada tanto por el personal de la empresa como por clientes, cuyas evaluaciones relacionadas con la organización distinguen a las empresas entre sí. Un conocimiento insuficiente

de los vínculos de cultura de gestión y la RSE puede afectar proceso de introducción de dicha responsabilidad en las empresas (Veinhardt y Andriukaitiene, 2016).

4. La competitividad a partir de la RSE

El presente capítulo permite ofrecer una comprensión de las condiciones en que las empresas pueden obtener competitividad a través de la aplicación de la RSE. Esta ventaja de las empresas en las condiciones de la economía de mercado no se genera simplemente garantizando productos y servicios de alta calidad; por ello, en sus estrategias deben incluir elementos como la RSE.

Porter y Kramer (2006) se alinean con Friedman (1962) cuando defienden que las actividades sociales promovidas por la empresa deben estar siempre vinculadas a su estrategia, lo que, a su vez, generaría una fuente eficiente de oportunidades, innovación y ventaja competitiva. Desde este punto de vista, las acciones sociales serían más eficaces si los directivos utilizaran la misma estrategia de toma de decisiones que para otras operaciones de la empresa.

En la mayoría de los estudios prevalece el uso instrumental de las políticas y prácticas de RSE como “bandera social” para el público externo. Así, tienen la función de: diferenciar un determinado producto en el mercado, evitar que la empresa sea emulada o aún y evitar la exposición a riesgos que puedan empañar el nombre (reputación) de la empresa. De hecho, las acciones voluntarias de las empresas se consideran una herramienta para intensificar y mejorar sus relaciones con la sociedad.

Estudios recientes están involucrando la RSE y la competitividad vista desde el punto de vista ambiental para poder formar empresas que sean sustentables (Liz, Liao y Albitar, 2020). Asimismo, una de las actividades más importantes de las empresas hoy en día es el espíritu empresarial responsable. Las actividades de RSE pueden contribuir a forjar un vínculo más fuerte entre los empleados y las empresas, levantar la moral y ayudar tanto a los empleados como a los empresarios a sentirse más conectados con el mundo que les rodea.

Además, la creciente importancia de la RSE se debe a que se percibe como una herramienta eficaz para aumentar la competitividad, mejorar la

imagen de la empresa o contribuir a la generación de mayores beneficios. En el mundo actual, un compromiso activo con la RSE es cada vez más habitual para una empresa (Kuna y Klysik, 2020).

La competitividad es un logro importante para las empresas que han emprendido acciones de RSE. Para medir la competitividad se debe ir más allá de la cuestión monetaria, considerando diversos aspectos tales como los recursos humanos, marketing, las capacidades de empleados y directivos, la calidad de los productos o servicios, el aspecto tecnológico, entre otros. Es importante mencionar que la RSE se refiere a un conjunto de acciones voluntarias dirigidas tanto al beneficio social y medioambiental, como al mantenimiento de la reputación y competitividad de la empresa.

Teniendo en cuenta el escenario, las empresas necesitan alinear sus estrategias operativas con una estrategia de RSE. Según la visión estratégica de la mencionada responsabilidad, el compromiso de una empresa con sus principales grupos de interés contribuye a mejorar su competitividad más que las acciones que afectan a los *stakeholders*.

Es importante analizar la competitividad desde la perspectiva de que actividades se están realizando diferentes con las de sus competidores directos. Incluso frente a las diferentes motivaciones y resultados aludidos por la teoría y la práctica, la adopción a través de empresas de una estrategia que contemple prácticas de RSE solo ocurrirá con una clara percepción de beneficios, especialmente financieros y operacionales. Como, por ejemplo, los que se detallan en la Tabla 1.

Tabla 1

Resultados empresariales probables derivados de acciones de RSE

Acciones RSE	Resultados empresariales probables
Capacidades	Eficiencia operativa
Reducción de riesgos	Atractivo para inversores
Calidad del producto o servicio	Competitividad

Fuente: Elaboración propia.

Con base en la Tabla 1 los resultados competitivos basados en RSE pueden clasificarse como tangibles o intangibles, ya que, dado el carácter mayori-

tariamente cualitativo del constructo RSE, su medición se hace compleja, lo que conduce a la dificultad de una percepción directa de sus rendimientos. Sin embargo, las inversiones en RSE contribuyen a la creación de una estrategia de diferenciación, ayudando a las empresas a construir su capital reputacional sin descuidar en ningún momento la perspectiva de la responsabilidad social.

A través del impacto positivo de la RSE en la sociedad, se observa un efecto sobre las ventas, la atracción de mejores contratos comerciales y empleados mejor cualificados, el cobro de precios superiores, así como la reducción de los costos de capital de las operaciones lo que está generando así competitividad. Otra forma de generar ventaja competitiva a través de acciones de RSE; es el fortalecimiento de las relaciones con los clientes. A través de una actuación proactiva en materia de RSE por empresa focal, tanto clientes como proveedores estarán convencidos de que dicha capacidad no se limita a los aspectos sociales y medioambientales, sino a los económicos.

Finalmente, se identificaron algunos autores (véase tabla 2) que concuerdan en la relación existente entre la competitividad y la RSE. En donde destacan los factores de innovación, tecnología y cooperativismo como base. Lo que nos da la base para reafirmar que si surge la competitividad de las empresas a través de la relación directa con la RSE.

Tabla 2

Algunos autores que relacionan la competitividad y la RSE

Año	Autor (es)
2012	Nicolae, J. C. y Sabina, D. B.
2013	Baldo, M. D.
2014	<ul style="list-style-type: none"> • Battaglia, M., Testa, F., Bianchi, L., Iraldo, F. y Frey, M. • Turyakira, P., Venter, E. y Smith, E.
2015	Bosch-Badia, M.-T., Montllor-Serrats, J. y Tarrazon-Rodon, M.-A.
2016	<ul style="list-style-type: none"> • Cumming, D., Hou, W., & Lee, E. • Herrera Madueño, J., Larrán Jorge, M., Martínez Conesa, I. y Martínez-Martínez, D.
2017	<ul style="list-style-type: none"> • Brandão, I. de, Diógenes, A. S. y Abreu, M. C. • Joo, J., Eom, M. y Shin, M.

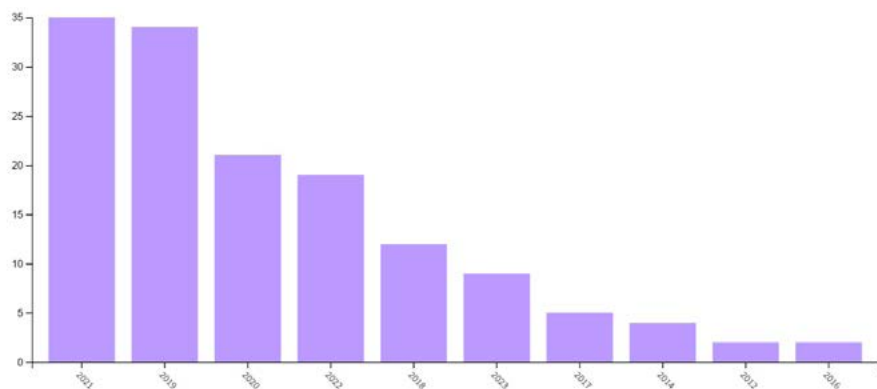
Año	Autor (es)
2018	<ul style="list-style-type: none"> • Apospori, E. • Duarte Alonso, A. y Austin, I. P. • Kuzma, E. y Silva, A.
2019	<ul style="list-style-type: none"> • De Melo, M., Pião, R., Campos-Silva, W. y Vieira, J. • Thongrawd, C., Bootpo, W., Thipha, S. y Jermstittiparsert, K. • Gallardo-Vázquez, Valdez-Juárez y Lizcano-Álvarez. • Choi, D., Chung, C. Y. y Young, J. • González-Moreno, Á., Ruiz-Palomino, P. y Sáez-Martínez, F. J. • Moneva-Abadía, J. M., Gallardo-Vázquez, D. y Sánchez-Hernández, M. I.
2020	<ul style="list-style-type: none"> • Gallardo-Vázquez, D. y Lizcano-Álvarez, J. L. • Lu, J., Ren, L., Yao, S., Qiao, J., Mikalauskiene, A. y Streimikis, J.
2021	<ul style="list-style-type: none"> • Ahmed, R. R. y Streimikiene, D. • Padilla-Lozano, C. P. y Collazzo, P. • Choi, B. K., Ahn, J. Y. y Choi, M.-C.
2022	<ul style="list-style-type: none"> • Albuquerque Filho, et al. • Wu, L. y Jin, S. • Shaukat, F. y Ming, J.

Fuente: Elaboración propia.

Tomando como base la Tabla 2, se logran identificar más autores en determinados años, eso es porque si bien existen estudios que relacionan la competitividad de las empresas gracias a la RSE, no todos los años ha existido la misma cantidad de estudios, eso se puede ver a detalle en el Gráfico 1.

Gráfico 1.

Estudio de la competitividad y RSE en la última década



Fuente: Elaboración propia con base en WOS

Como se puede apreciar en el Gráfico 1 hasta la última década son los años 2021 y 2019 los que han sido de mayor énfasis en estudios de la relación entre competitividad y responsabilidad social empresarial siguiéndole 2020, 2022 y 2018 respectivamente.

5. Reflexiones finales

Existen diversos factores en común entre los términos de estudio el principal sin lugar a duda es el progreso de la tecnología dentro de las empresas seguido de los recursos intangibles, sobre todo el conocimiento. Anteriormente la competitividad se vinculaba únicamente con las competencias básicas de recursos y capacidades, pero esto ha evolucionado, por lo que el reto de las empresas hoy en día es crear una serie de factores únicos que les ayuden a tener competitividad.

La RSE nos habla que existen partes interesadas cuyo interés, desde el ámbito de la competitividad de las empresas, es lograr los objetivos por un lado de la empresa, pero al mismo tiempo todos los interesados de manera directa e indirecta de la empresa. Como ya se describió anteriormente en este capítulo, a continuación, se presentan dos figuras (4 y 5) que identifican los factores actuales de la última década tanto de la RSE y la competitividad:

Figura 4

Factores empresariales actuales en el ámbito de la competitividad



Fuente: Elaboración propia

Figura 5

Factores empresariales actuales en el ámbito de la RSE



Fuente: Elaboración propia

Una vez identificados los factores empresariales para los dos temas de este capítulo, es necesario fusionarlos y concluir que el aspecto tecnológico, ya sea desde la perspectiva del emprendimiento tecnológico o medios sociales y tecnología web, es un factor clave para poder vincular la competitividad y sobresalir en el mercado las empresas y al mismo tiempo cubrir la parte de la RSE.

Hoy en día el trabajo entre empresas es fundamental, pues con la ayuda de las organizaciones no gubernamentales y el cooperativismo en general se puede lograr una fusión, ser mejores que la competencia y cumplir con los estándares que marcan las partes interesadas. Asimismo, también se debe recordar que depende de manera individual o empresarial el aplicar tanto la competitividad como la RSE.

Finalmente, algo que está tomando mucho auge es la preocupación por el medioambiente, así que dicho punto llegó para quedarse como un factor

estratégico clave para que una empresa logre ser competitiva sin descuidar la parte de la RSE. Se logró identificar cómo ha evolucionado la Competitividad junto con la RSE, el cual fue en los años 2021 y 2019; por lo que es fundamental seguir analizando su evolución en las siguientes décadas y ver si los factores identificados en esta investigación aún prevalecerán.

6. Referencias

- Ahmed, R. R. y Streimikiene, D. (2021). Environmental issues and strategic corporate social responsibility for organizational competitiveness. *Journal of Competitiveness*, 13(2), 5-22. <https://doi.org/10.7441/joc.2021.02.01>
- Albuquerque Filho, A. R., Pereira, V. H., Fernandes, F. L., Dias, L. F., Silva, T. O. y Freire, M. M. (2022). Influência das Estratégias Competitivas na Competitividade das Maiores empresas brasileiras. *Navus-Revista de Gestão e Tecnologia*, 12, 01-15. <https://doi.org/10.22279/navus.2022.v12.p01-15.1769>
- Apospori, E. (2018). Regional CSR policies and smes' CSR actions: Mind the gap—the case of the tourism smes in Crete. *Sustainability*, 10(7), 2197. <https://doi.org/10.3390/su10072197>
- Badzińska, E. (2016). The Concept of Technological Entrepreneurship: The Example of Business Implementation. *Entrepreneurial Business and Economics Review*, 4(3), 57-72. Doi: 10.15678/EBER.2016.040305
- Baldo, M. D. (2013). Stakeholders' management approach in Italian “territorial” companies Loccioni Group and the “land of values - lov” project. *European J. of International Management*, 7(2), 225. <https://doi.org/10.1504/ejim.2013.052835>
- Baran, M. y Klos, M. (2014). Managing an intergenerational workforce as a factor of company competitiveness. *Journal of International Studies*, 7(1), 94-101. Doi: 10.14254/2071-8330.2014/7-1/8
- Battaglia, M., Testa, F., Bianchi, L., Iraldo, F. y Frey, M. (2014). Corporate Social Responsibility and competitiveness within smes of the fashion industry: Evidence from Italy and France. *Sustainability*, 6(2), 872-893. <https://doi.org/10.3390/su6020872>
- Bosch-Badia, M. T., Montllor-Serrats, J. y Tarrazon-Rodon, M. A. (2015).

- Corporate Social Responsibility: A real options approach to the challenge of Financial Sustainability. *PLOS ONE*, 10(5). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0125972>
- Brandão, I. de, Diógenes, A. S. y Abreu, M. C. (2017). Value allocation to stakeholder employees and its effect on the competitiveness of the banking sector. *Review of Business Management*, 19(64), 161-179. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v0i0.3199>
- Buchele, G. et al. (2015). Analysis of empirical qualitative articles on methods, techniques, and tools for innovation. *Revista de Administracao Mackenzie*, 16(3), 136-170. Doi 10.1590/1678-69712015/administracao.v16n3p136-170
- Burchell, J. y Cook, J. (2013). Sleeping with the Enemy? Strategic Transformations in Business-NGO Relationships Through Stakeholder Dialogue. *Journal of Business Ethics*, 113(3), 505-518. Doi: 10.1007/s10551-012-1319-1
- Carroll, A. (1979). A three-dimensional conceptual model of corporate performance. *Academy of Management Review*, 4, 497-505.
- Choi, B. K., Ahn, J. Y. y Choi, M. C. (2021). Corporate Social Responsibility, CEO Compensation Structure, and Corporate Innovation Activities. *Sustainability*, 13(23), 130-139. <https://doi.org/10.3390/su132313039>
- Choi, D., Chung, C. Y. y Young, J. (2019). An economic analysis of Corporate Social Responsibility in Korea. *Sustainability*, 11(9), 26-76. <https://doi.org/10.3390/su11092676>
- Cumming, D., Hou, W. y Lee, E. (2016). Business Ethics and Finance in greater china: Synthesis and future directions in sustainability, CSR, and fraud. *Journal of Business Ethics*, 138(4), 601-626. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3288-2>
- de Melo, M., Pião, R., Campos-Silva, W. y Vieira, J. (2019). The relationship between Corporate Social Responsibility and competitiveness: Proposition of a theoretical model moderated by participation in global value chains. *Review of Business Management*, 21(Special Issue), 722-739. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v21i4.4018>
- Duarte Alonso, A. y Austin, I. P. (2018). Entrepreneurial CSR, managerial role and firm resources: A case study approach. *Competitiveness Review: An International Business Journal*, 28(4), 368-385. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-4018-2>

- org/10.1108/cr-10-2016-0064
- Feldman, P., Behamonde, R. y Bellido, I. (2014). Ethical consumption in Brazil and Chile: Institutional contexts and development trajectories. *RAE Revista de Administracao de Empresas*, 54(1), 53-66. Doi:
- Fieseler, C. y Fleck, M. (2013). The Pursuit of Empowerment through Social Media: Structural Social Capital Dynamics in CSR-Blogging. *Journal of Business Ethics*, 118(4), 759-775. Doi: 10.1007/s10551-013-1959-9
- Freeman, R. (1994). The politics of stakeholder theory: some future directions. *Business Ethics Quarterly*, 4(4), 409-421.
- Friedman, M. (1962). *Capitalism and freedom*. University of Chicago Press,
- Friedman, M. (1970). *The social responsibility of business is to increase its profits*. New York Times Magazine.
- Gallardo-Vázquez, D. y Lizcano-Álvarez, J. L. (2020). CSR-related competitiveness and legitimacy in msme. *Economics & Sociology*, 13(1), 52-73. <https://doi.org/10.14254/2071-789x.2020/13-1/4>
- Gallardo-Vázquez, Valdez-Juárez y Lizcano-Álvarez. (2019). Corporate Social Responsibility and intellectual capital: Sources of competitiveness and legitimacy in organizations' management practices. *Sustainability*, 11(20), 5843. <https://doi.org/10.3390/su11205843>
- González-Moreno, Á., Ruiz-Palomino, P. y Sáez-Martínez, F. J. (2019). Can CEOs' corporate social responsibility orientation improve firms' cooperation in international scenarios? *Sustainability*, 11(24), 6936. <https://doi.org/10.3390/su11246936>
- Gutmann, T., Kanbach, D. y Seltman, S. (2019). Exploring the benefits of corporate accelerators: Investigating the SAP Industry 4.0 Startup program. *Problems and Perspectives in Management*, 17(3), 218-232. Doi: 10.21511/ppm.17(3).2019.18
- Herrera Madueño, J., Larrán Jorge, M., Martínez Conesa, I., & Martínez-Martínez, D. (2016). Relationship between Corporate Social Responsibility and competitive performance in Spanish smes: Empirical evidence from a stakeholders' perspective. *BRQ Business Research Quarterly*, 19(1), 55-72. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2015.06.002>
- Irigaray, H., Vergara, S. y Santos, M. (2013). Corporate Social Responsibility: on the Reduc a double look. *Revista de Administracao Mackenzie*, 14(6), 82-111. Doi: 10.1590/S1678-69712013000600005

- Joo, J., Eom, M. y Shin, M. (2017). Finding the missing link between corporate social responsibility and firm competitiveness through social capital: A business ecosystem perspective. *Sustainability*, 9(5), 707. <https://doi.org/10.3390/su9050707>
- Kuna, A. y Klysik, A. (2020). *CSR and socially responsible investing strategies in transitioning and emerging economies*. Hershey, PA: IGI Global.
- Kuzma, E. y Silva, A. (2018). Corporate Social Responsibility in the banking sector: A comparative study. *Sistemas & Gestão*, 13(1), 45-54. <https://doi.org/10.20985/1980-5160.2018.v13n1.1132>
- Liz, Z. Liao, G. y Albitar, K. (2020). Does corporate environmental responsibility engagement affect firm value? The mediating role of corporate innovation. *Business Strategy and the Environment*, 29(3), 1045-1055. Doi: 10.1002/bse.2416
- Lu, J., Ren, L., Yao, S., Qiao, J., Mikalauskiene, A. y Streimikis, J. (2020). Exploring the relationship between corporate social responsibility and firm competitiveness. *Economic Research-Ekonomiska Istraživanja*, 33(1), 1621-1646. <https://doi.org/10.1080/1331677x.2020.1761419>
- Moneva?abadía, J. M., Gallardo?vázquez, D. y Sánchez?hernández, M. I. (2019). Corporate Social Responsibility as a strategic opportunity for small firms during economic crises. *Journal of Small Business Management*, 57(sup2), 172-199. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12450>
- Nicolae, J. C. y Sabina, D. B. (2012). The ICT implication on CSR in the Tourism of Emerging Markets. *Procedia Economics and Finance*, 3, 702-709. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(12\)00217-1](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(12)00217-1)
- Padilla-Lozano, C. P. y Collazzo, P. (2021). Corporate Social Responsibility, Green Innovation and competitiveness – causality in manufacturing. *Competitiveness Review: An International Business Journal*, 32(7), 21-39. <https://doi.org/10.1108/cr-12-2020-0160>
- Porter, M. (2013). *Ventaja competitiva. Creación y sostenimiento de un desempeño superior*. Editorial Patria.
- Rodrigo, E. (2015). Una organización participativa: El grupo Mondragón. *Intangible Capital*, 11(2), 249-269. Doi: 10.3926/ic.652
- Shaukat, F., & Ming, J. (2022). Green Marketing Orientation Impact on business performance: Case of Pharmaceutical Industry of Pakistan. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.940278>

- Thongrawd, C., Bootpo, W., Thipha, S. y Jermsttiparsert, K. (2019). Exploring the nexus of Green Information Technology Capital, environmental corporate social responsibility, environmental performance and the business competitiveness of Thai sports industry firms. *Journal of Human Sport and Exercise*. <https://doi.org/10.14198/jhse.2019.14.proc5.33>
- Turyakira, P., Venter, E. y Smith, E. (2014). The impact of corporate social responsibility factors on the competitiveness of small and medium-sized enterprises. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 17(2), 157–172. <https://doi.org/10.4102/sajems.v17i2.443>
- Vveinhardt, J. y Andriukaitiene, R.(2016). Diagnostics of management culture in order to implement the concept of a socially responsible company: The case of a concern. E a M: *Ekonomie a Management*, 19(3), 142-153.
- Wu, L. y Jin, S. (2022). Corporate Social Responsibility and sustainability: From a corporate governance perspective. *Sustainability*, 14(22), 15457. <https://doi.org/10.3390/su142215457>

Capítulo **V**

Alfabetización financiera ¿competencia central o capacidad dinámica? Análisis teórico desde la competitividad empresarial

*Elsa Roxanna Castañeda Acuña
Saulo Sinforoso Martínez*

<https://doi.org/10.61728/AE23020054>

1. Introducción

Antes que nada, es importante definir alfabetización financiera como una capacidad (Lusardi y Mitchell, 2014) para gestionar los recursos económicos de manera eficiente (Lechuga et al., 2021; Garay, 2015), capaz de incrementar la competitividad (Scuahi, 2013) de las organizaciones a través de la obtención de rendimientos económicos (Fisanotti, 2017). También influye en diferentes ámbitos de la gestión empresarial, no necesariamente vinculadas a las finanzas, sino también a aspectos sociales (Garay, 2015) y ambientales (López, 2021). Cabe mencionar que, toda persona dentro de las organizaciones posee alfabetismo financiero; pero en un diferente nivel de racionalidad adquirido por medio de la educación formal o bien, a partir de la experiencia vivida en diferentes planos, elementos de los que depende la disposición para aplicarlo, adaptarse y adquirir una postura frente a las necesidades organizacionales.

No obstante, los diferentes niveles de racionalidad sobre el conocimiento financiero pueden ser matizados conforme a las características, alcance y necesidades de las organizaciones que van desde la sostenibilidad de los emprendimientos (Espino, et al., 2021); las estrategias de posicionamiento en el comercio internacional (Denigri, et al., 2013); las inversiones financieras (Martínez et al., 2018); entre otras. Cada situación, amerita diferentes tipos de alfabetización financiera necesarios para enfrentarse al dinámico entorno empresarial y económico. Debido a lo anterior, en la medida en que un individuo esté provisto de alfabetización financiera podrá sortear con mayor eficiencia los retos que se presenten en las organizaciones y consolidar ventajas competitivas.

A partir de ello, el alfabetismo financiero es un conocimiento de los individuos, mismo que también se gestiona, es comunicado, fortalecido y actualizado. El cual, está sujeto a las condiciones internas de las organizaciones y puede ser proyectado en un entorno económico determinado. Basándose en lo anterior y en consideración al ámbito de aplicación y

los efectos que se ciernen sobre la competitividad de las organizaciones, puede ser visto como una competencia nuclear o una capacidad dinámica. Sin embargo, el enfoque teórico adoptado puede ser determinante en la dinámica de la gestión del conocimiento y los efectos de las estrategias empresariales en sus diferentes ámbitos de aplicación.

Por lo tanto, el objetivo del trabajo radica en rastrear relaciones entre alfabetismo financiero; competencia central y capacidad dinámica, para identificar ámbitos de aplicación, críticas y modelos teóricos que permitan explicar dichas relaciones y sus efectos en la competitividad de las empresas. En consideración a lo anterior, los conceptos por analizar son alfabetización financiera; competencia y competitividad identificados en la base de datos de Scopus. La principal limitante identificada radica en la estrecha relación de los constructos de capacidad y competencia, situación que se pretende esclarecer a lo largo del texto. Así mismo, otra situación a considerar es el nivel de abstracción del concepto capacidad dinámica pues presenta dificultades para observarse y materializarse en el plano organizacional debido a la complejidad y amplitud conceptual (Miranda, 2015).

Por su parte, existe evidencia teórica de los efectos del alfabetismo financiero en diferentes procesos organizacionales como lo es la gestión tributaria (Nohong et al., 2019); los procesos administrativos y la contabilidad (Oğuz y Yılmaz E, 2021); la administración del riesgo (Villada et al., 2018); la innovación y el desarrollo tecnológico (Graña et al., 2021); la sostenibilidad de los emprendimientos (Cutimbo e Hilasaca, 2018) y el fortalecimiento de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) (Hernández et al., 2008), entre otros aspectos. Por ello, la finalidad es explicar el alfabetismo financiero, desde las teorías de competencias y capacidades dinámicas en la competitividad empresarial.

En un primer momento, se realiza el desarrollo temático donde se plantea una discusión de los diferentes conceptos y sus componentes temáticos. Luego se plantea la argumentación donde se realiza una discusión, basándose en un análisis contextual de la importancia del alfabetismo financiero. Posteriormente, en el aparato crítico se realizó una revisión de la literatura, a partir de las teorías y discusiones planteadas por otros autores. Es en este apartado que se ofrece un contraste de la teoría de las competencias y las capacidades dinámicas.

También se expone la metodología empleada, la cual se basa en la construcción de una red bibliométrica donde se identifican las relaciones entre los constructos alfabetismo financiero; competencia nuclear y capacidad dinámica. Luego, se identificaron frecuencias entre las palabras clave de las búsquedas realizadas en Scopus, con el propósito de plasmar un clúster conceptual. Posteriormente, se elaboran gráficos de densidades entre constructos, esto permite identificar vínculos conceptuales relacionados entre sí.

Por último, se ofrecen reflexiones finales sobre la naturaleza del alfabetismo financiero a la luz de las diferentes posturas teóricas, las cuales pueden ser complementarias. Por su parte, en el plano de la estrategia organizacional, los efectos del alfabetismo financiero pueden materializarse a largo plazo, en la sostenibilidad de las ventajas competitivas en las organizaciones; por medio de la gestión de riesgos, la obtención de rendimientos, entre otros. Se concluye que las competencias y las capacidades son determinantes de la alfabetización financiera y fortalecen las capacidades dinámicas financieras organizacionales.

2. Perspectivas del alfabetismo financiero y la competitividad como consecuencia de las competencias nucleares y las capacidades dinámicas

¿Qué es lo que hace que dos compañías con actividades económicas iguales obtengan rendimientos diferentes? Para los años noventa Prahalad y Hamel (1990), daban respuesta a que la diferencia radica en las competencias centrales, las cuales respaldan las ventajas competitivas de las organizaciones. De modo que, construir fortalezas financieras, vínculos tecnológicos y la producción de unidades; apropiarse del conocimiento colectivo entre muchos otros beneficios, en el plano de la unidad de negocio, estarían determinadas por competencias.

Por su parte, las bases de la capacidad dinámica tienen sus orígenes desde los planteamientos de Schumpeter, (1934) este autor parte de la “destrucción creativa” la cual define como la reconfiguración de las capacidades operativas de la organización. Años más tarde Teece, (2007) señaló que la ventaja competitiva ante un entorno dinámico es producto de las

denominadas capacidades dinámicas; este autor junto con Pisano y Shuen son quienes abundaron sobre las características de estas capacidades.

Ambas teorías (competencias centrales y capacidades dinámicas) nacen de los supuestos de la administración estratégica, y representan una revolución a los planteamientos de la competitividad de Porter. Brindan una respuesta desde perspectivas diferentes en mercados semejantes, turbulentos y cambiantes. En ambos enfoques teóricos, la competitividad y las ventajas competitivas emergen de la generación de valor a través de la diferenciación y la habilidad para sortear las oleadas de un entorno económico dinámico, cuyo anclaje está en el conocimiento que se gesta en el interior de las organizaciones y su capacidad para fusionarse a los factores externos.

Es importante añadir que, ambos enfoques teóricos están estrechamente relacionados a la gestión del conocimiento (Acosta et al., 2016) y adquieren matices diferentes, conforme al sector, la experiencia individual, tamaño y organización que se estudie. La gestión del conocimiento se conforma de los procesos que contribuyen al logro de la competitividad de las organizaciones (Sadeghi et al. 2019) a partir de los conocimientos tácitos y explícitos (Zebal et al. 2019), los cuales están presentes en todas las organizaciones.

Para este momento, es posible que el lector comience a cuestionar por qué la representatividad del alfabetismo financiero, en este tema y es que, este conocimiento puede ser considerado una competencia central o una capacidad dinámica debido a su naturaleza difícil de imitar, que se incrementa basándose en las condiciones del entorno competitivo (Collen, 2015) a través de la generación de valor (Bravo, 2019), gestión de riesgos (Nohong et al., 2019; Yang et al., 2018), la sustentabilidad (Martínez et al., 2018) y la obtención de rendimientos sostenidos; además, adopta elementos diferentes conforme a las necesidades de cada organización, entre otros.

Con frecuencia, es posible identificar textos que abordan el análisis de la alfabetización financiera como un determinante de la capacidad (Yakob et al., 2021) o una competencia (Rodríguez, 2022) en materia financiera. Ambos constructos tienen implicaciones diferentes en la gestión del conocimiento y en el desarrollo de la estrategia competitiva en las organizacio-

nes. Por ello y en consideración a dicho ámbito, en este apartado, se realiza una revisión conceptual, que permite involucrar al lector en el significado, importancia e interacción de los constructos de alfabetización financiera, competencia central y capacidad dinámica.

3. Determinantes del alfabetismo financiero

A partir de la composición conceptual del constructo alfabetismo financiero, se puede señalar que el alfabetismo es la acción que contribuye al desarrollo de la capacidad para la lectoescritura. Si bien es la premisa de este concepto, existen otros enfoques que modelan su complejidad. Por sí mismo, es un constructo cuya aplicación tiene efectos en la calidad de vida humana y el desarrollo económico. Para la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) alfabetización es:

Es un conjunto de habilidades para la lectura, escritura y cálculo; es un medio de identificación, comprensión, interpretación, creación y comunicación en un mundo cada vez más digital, mediado por textos, rico en información y de cambios rápidos. Alfabetización es un proceso de aprendizaje continuo y conocimiento de la lectura, escritura y el uso de los números a lo largo de la vida, forma parte de un conjunto más amplio de competencias, que incluyen las competencias digitales, alfabetización mediática, educación para el desarrollo sostenible y la ciudadanía mundial, así como las competencias para el trabajo. Las competencias de lecto escritura, por sí mismas, se están ampliando y evolucionando a medida que las personas se involucran cada vez más en la información y el aprendizaje mediante tecnologías digitales.

A partir del concepto anterior, alfabetizar es una acción fundamental para la adquisición de competencias. El fin de la alfabetización, si bien es adquirir conocimientos “básicos”, también incide en otros campos de estudio. Evoluciona conforme cambian las necesidades del entorno y cuando el desarrollo tecnológico trastoca diferentes campos de conocimiento también es un elemento clave; no solo involucra el plano escolar, sino también el ámbito laboral. De modo que, no es un concepto estático.

Al hablar de finanzas, se comprende que se trata del uso del dinero, de acuerdo con García (2014), es el conjunto de actividades que, a través de la toma de decisiones, mueven, controlan, utilizan y administran dinero y otros recursos de valor. En el ámbito empresarial se relacionan con el dinero de los negocios, el ahorro, el pago de impuestos, los seguros, la gestión de riesgos la banca, las inversiones, la bolsa, el mercado, tanto en el ámbito nacional como en el internacional.

Alfabetización financiera es la acción de aprender y ejecutar conocimientos básicos sobre finanzas (ahorro, inversión, gasto, interés, rendimiento, etc.), pero también, parte del reconocimiento de un entorno en constante cambio el cual se ha transformado en las últimas décadas gracias al desarrollo de tecnologías financieras; las nuevas necesidades en materia de información y las nuevas regulaciones que nacen de estos cambios. Por lo tanto, adquiere características propias con base en el sector, nivel y tamaño de la organización. Como ejemplo, las necesidades de una empresa internacional en términos financieros varían a las de una pequeña empresa y la naturaleza de las inversiones personales difiere al campo de las organizaciones.

Ahora bien, en términos generales, el alfabetismo financiero incrementa la racionalidad sobre el uso de los recursos económicos. Entre los diferentes componentes conceptuales del alfabetismo se encuentran: habilidad, actitud y comportamiento. No obstante, también destacan dos en donde se les percibe como una capacidad y en otros como competencia. A continuación, se presentan algunos conceptos donde se define la alfabetización financiera y se hace referencia a los elementos que componen estos constructos.

De acuerdo con Lusardi y Mitchell (2016) se entiende que la alfabetización financiera es la capacidad de las personas de procesar la información económica y tomar decisiones informadas sobre planeación financiera, acumulación de la riqueza, deudas, pensiones, entre otros. Conciben la alfabetización financiera como la capacidad consciente de las personas para gestionar sus transacciones monetarias, hacer evaluaciones y tomar decisiones efectivas (Ergün, 2014) y otros le atribuyen el componente de la experiencia (Salman et al., 2020; Barboza et al., 2016).

Otra definición señala que la alfabetización financiera es el proceso mediante el cual las personas desarrollan la capacidad de utilizar de manera

efectiva varias habilidades financieras, incluida la gestión personal, de manera que, este conjunto de habilidades suponga un aprendizaje de por vida (Jason, 2021). Se trata de una capacidad cuya aplicación está arraigada a la práctica, capaz de brindar conocimiento y disciplina. Bajo esta perspectiva, se trata de los pilares sobre los que los individuos van a relacionarse con el dinero a lo largo de su vida.

Por su parte, de acuerdo Mancebón y Ximénez (2012) “son las competencias matemáticas aquellas determinantes del alfabetismo financiero; y el tipo de escuela influye en las competencias financieras” (p. 137). En ese mismo orden de ideas, Pienkowska (2020) concluye que todo programa de alfabetización financiera debe centrarse en las personas que muestran menores niveles de competencia financiera, lo cual influirá en el ahorro. En síntesis, el grado de alfabetización financiera se verá reflejado en las competencias financieras.

A partir de lo anterior se puede decir que, la alfabetización financiera es un constructo cuyas determinantes se vinculan estrechamente con las capacidades y las competencias. Debido a ello, a continuación, se presenta un acercamiento conceptual. Así como, se realiza una revisión de sus fundamentos teóricos, desde las teorías de las competencias nucleares y las capacidades dinámicas, ambas orientadas a la competitividad organizacional para esclarecer dichos conceptos e identificar semejanzas, diferencias, relaciones y reconocer sus interacciones.

3.1 Generalidades de las competencias centrales

De acuerdo con la Real Academia Española (RAE, 2022) competencia es la pericia, aptitud o idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado. Una competencia central también se puede denominar competencia transversal, habilidades blandas o nucleares, las clasificaciones de estas son variadas y pueden ser consideradas sinónimos. De acuerdo con Rodríguez (2022) existen cinco competencias relacionadas al alfabetismo financiero, mismas que se enuncian y comentan a continuación:

- Competencias básicas: trasladadas al plano financiero son aquellos conocimientos base para el ejercicio financiero, como lo es el lenguaje, el cálculo numérico y las habilidades para el empleo de tecnologías digita-

les (Fintech). Es importante recordar que el concepto de alfabetización hace referencia a las habilidades de lectoescritura; el lenguaje financiero y la interpretación de información financiera forman parte de ello, como también es el desarrollo de habilidades que van desde el uso de cajeros automáticos hasta el uso de carteras digitales, banca en línea, aplicaciones de inversiones, entre otras.

- Competencias clave: es el conocimiento progresivo que se va adquiriendo y reforzando a lo largo de la trayectoria laboral. Por ejemplo, el campo de las inversiones, conforme a la experiencia en algunas instancias, permite ir adquiriendo perfiles (conservador, moderado y agresivo) muchas veces gracias a la complejidad de los instrumentos financieros que se adquieren. En particular la Organisation for Economic Cooperation and Development/ International Network on Financial Education OECD/INFE (2015) reconoce cinco competencias clave: ganancias, ahorro e inversiones, gasto, préstamo y protección. Estas cinco competencias pueden agruparse en los siguientes temas: dinero y transacciones, planificación y gestión, riesgo y oportunidad, y análisis del contexto financiero (Rodríguez, 2022).
- Competencias técnicas: Para Oliveira et al. (2021) son conocimientos prácticos característicos del campo laboral. Este es el caso del cálculo de los impuestos, la contabilidad, la gestión y control de riesgos, la actualización normativa y legal, la negociación, el empleo de *software* contable-administrativo; y la gestión administrativa por mencionar algunos.
- Competencias transversales: son aquellas relacionadas a las habilidades de comunicación y transmisión de los conocimientos. La alfabetización financiera se adquiere a través de diferentes medios, toda vez que también se comunica entre colaboradores. En el plano organizacional esto también ocurre y adquiere propiedades únicas a partir del tipo de empresa en la cual se da esta transmisión de conocimiento, prácticas e información.

Por su parte, estas competencias son aquellas capacidades particulares que contribuyen a mejorar el desempeño laboral, facilitar la movilidad, catapultar la carrera profesional y el éxito laboral (Cordero et al., 2020). Las competencias están presentes en diferentes elementos de la gestión

financiera de las organizaciones, van desde elementos básicos a otros más especializados y la comunicación de estos a otros, los cuales contribuyen a la diferenciación de productos, servicios y unidades de negocios. Estas se pueden identificar y determinar con claridad.

3.2. Generalidades de las capacidades dinámicas

De conformidad con la RAE (2022) una capacidad es la cualidad de ser capaz, así como la aptitud para ejercer personalmente un derecho o el cumplimiento de una obligación. Las capacidades dinámicas son una visión complementaria de la teoría de los recursos y capacidades, misma que nace de la teoría de la organización. Barney (1991) autor fundador de la teoría de los recursos y capacidades sostiene que la heterogeneidad de las empresas se atribuye a la permanencia de recursos y capacidades, lo cual permite el logro de una ventaja sostenida a largo plazo. No obstante, aun cuando esta se considera una teoría madura (Fong et al., 2017), la falta de consideración a las adversidades del entorno dio origen a otras teorías como la teoría de las capacidades dinámicas.

De acuerdo con Teece (2007) las capacidades dinámicas están basadas en las ciencias del comportamiento, se modelan a través de la innovación, la colaboración de empresas e instituciones. Tienen su origen en la observación del cambio tecnológico y la innovación, considerando las como parte de las variables del entorno de las organizaciones. Teece et al., (1997) se consideran pioneros en esta última teoría, definen la capacidad dinámica como aquella que integra, construye y configura las competencias internas y externas para enfrentar un entorno cambiante. Siendo estas capacidades que reflejan las habilidades de la organización para alcanzar nuevas e innovadoras formas de ventajas competitivas (p. 516).

Se trata de un recurso intangible que es raro, difícil de imitar, donde se integran los elementos internos y externos de las organizaciones para alcanzar nuevas ventajas. Para Teece (2012) son el subconjunto de habilidades y competencias que permiten dar nuevas respuestas a los mercados inmersos en un entorno cambiante, turbulento y globalizado. Una capacidad dinámica busca ampliar las capacidades ordinarias de las organizaciones, las cuales están presentes en el personal, equipos, rutinas y en la

coordinación. Esta teoría tiene sus antecedentes en la teoría cognitiva de la organización (Zapata y Mirabal, 2018).

Para Teece y Leihi (2016) una capacidad dinámica integra, construye y configura los recursos y capacidades para dar respuesta a entornos cambiantes, consideran la gestión estratégica, la incertidumbre los factores de riesgo y la capacidad cognitiva de los tomadores de decisiones. Algunos autores como Helfat, (1997) afirman que la capacidad dinámica es un conjunto de competencias que permiten a la organización desarrollar nuevos productos y procesos de respuesta ante un entorno cambiante. Es decir, impulsa la innovación.

De acuerdo Brunet (2022) los modelos basados en recursos y capacidades centran el análisis en el atractivo del sector donde la ventaja competitiva es sostenible a lo largo del tiempo, está arraigada a la posición en los mercados de productos y servicios y supone el contraste de dos hipótesis nacidas en el sector industrial —mismo sector misma homogeneidad de estrategias y heterogeneidad de la estrategia, constante cambio y adaptación—. Contrario a lo anterior, Prahalad y Hamel (1990) señalan que la ventaja competitiva sostenible es producto de las competencias desarrolladas. No obstante, a continuación, se detallan las dos hipótesis nacidas del sector de la industrial que explican la aseveración de Brunett (2022):

- 1) Los recursos que se manejan en las empresas de un mismo sector y las estrategias que llevan a cabo son homogéneas. Es decir, las empresas de un mismo sector emplean recursos semejantes o iguales y esta homogeneidad permite obtener resultados sostenibles. Sin embargo, se puede caer en debilitamiento de ventajas competitivas debido a que no se cuenta con elementos diferentes a otros productos y servicios de un mismo sector.
- 2) En el caso de que exista heterogeneidad de recursos la estrategia tendrá una corta duración puesto que los recursos son móviles. Cuando los recursos empresariales son variados y diferentes, estará la organización en mayor medida inmersa en el cambio por lo que puede llegar a considerarse una ventaja competitiva de corta duración, y deberá permanecer en constante cambio, adaptación y evolución para mantener la competitividad de la organización.

De esta manera, la principal característica de las capacidades dinámicas está en adaptar y transformar las diferentes competencias organizacionales a las necesidades de un entorno globalizado y en constante cambio. La diferencia en cuanto a las competencias radica en la capacidad de adaptación que permite a las organizaciones consolidar las denominadas ventajas competitivas sostenibles, tomando en consideración que, si el entorno competitivo cambia, cambian también el valor de los recursos (Priem y Butler, 2001), siendo esta característica, aquella por la que nace la teoría de las capacidades dinámicas a partir de la teoría de los recursos y capacidades que planteaba un entorno estático.

Es decir, se basan en la innovación constante de los procesos adaptativos de la organización que exigen ajustes para enfrentarse a un entorno dinámico, con mercados altamente competidos, debido a la globalización. Trastoca todas las áreas de la organización y no está necesariamente vinculada solo a los procesos de desarrollo tecnológico y de producción. Sino también, están inmersos también los procesos administrativos y de gestión contable-financiera que influye en la obtención de rendimientos; las fuerzas competitivas y las demás funciones inseparables al resto de los procesos de las organizaciones.

Basándose en lo anterior se identifica que el alfabetismo financiero puede contribuir a la innovación no solo en el plano económico, también influye en los procesos de investigación y desarrollo organizacional, a través de elementos tales como el costeo, la gestión tributaria eficiente, el empleo de las ventajas que representan las Fintech, el desarrollo de software financiero; el dinamismo de los portales digitales y en línea para el pago de servicios, impuestos y proveedores que ha revolucionado la gestión de las finanzas; y cuyo uso ha incrementado de manera sustantiva en los últimos años.

3.3 Análisis sobre el alfabetismo financiero como competencia central o capacidad dinámica

Derivado de la revisión conceptual de los constructos alfabetismo financiero, competencias centrales y capacidades dinámicas se integran para que se puedan identificar vínculos entre estos constructos. El alfabetismo

financiero está relacionado a todo aquel conocimiento, comportamiento y actitud para el ejercicio de las finanzas que genera bienestar social y económico. Toda persona apta para ejercer las finanzas es poseedora de un nivel de competencia y capacidad para llevar a cabo estas actividades. El desarrollo de ventajas competitivas está estrechamente relacionado a los niveles en cada uno de los procesos y etapas, en los cuales se encuentran presentes los conocimientos tácitos.

Si bien el alfabetismo financiero de una persona está conformado por el nivel de competencias financieras (básicas, clave, técnicas y transversales), que poseen los individuos y ejercen en las organizaciones, estos niveles son influenciados por las características y la complejidad del conocimiento adquirido, a través de la educación formal o nivel educativo; y no se excluyen las experiencias y conocimientos informales. Las competencias no son ajenas a las necesidades del entorno cambiante y dinámico.

Ambas teorías (competencias centrales y capacidades dinámicas) emergen de la teoría de los recursos y capacidades. Los recursos son elementos sustantivos en la determinación de la estrategia de la organización hacia la generación de ventajas competitivas sostenibles. Competencia y capacidad forman parte de estos recursos y están relacionadas estrechamente a los individuos que trabajan en las organizaciones y a la gestión de sus conocimientos. Ambas son elementos sustantivos en la determinación y seguimiento de las estrategias en las empresas.

Por su parte, la capacidad dinámica son aquellas competencias que se proyectan tanto en el entorno interno como en el externo de las organizaciones, las cuales parten de la identificación de rutinas e influyen en procesos capaces de transformarse en ventajas competitivas por medio de la innovación. El elemento que le diferencia de la teoría de la competencia es la consideración de que el ambiente es estático, mientras que las capacidades dinámicas consideran un entorno cambiante.

No obstante, algunos autores, establecen elementos que son contrastantes entre ambas teorías que parecen ser complementarias, diferenciados por los aspectos estáticos de la teoría de las competencias y dinámicos de las capacidades dinámicas. También sobre el alcance de la estrategia organizacional en el marco temporal (corto y largo plazo) y las particularidades que les permiten diferenciarse (identificación y materialidad). A continua-

ción, se desarrolla el aparato crítico donde se revisaron los principales autores relacionados a los constructos revisados en los apartados anteriores, bajo este enfoque se pretende esclarecer si el alfabetismo financiero es una capacidad dinámica o una competencia central. Se pretende identificar si se trata finalmente de conceptos relacionados, que dependen el uno del otro; o bien, constructos que tienen relaciones entre sí.

4. Aparato crítico del alfabetismo financiero: Capacidad o competencia

Schumpeter (1934) fue pionero al afirmar que los procesos de negocio incapaces de innovar tienden a su desaparición, lo que finalmente da origen a nuevos negocios e innovaciones, a este proceso se le denominó “destrucción creativa”. Treinta años más tarde, Gordon Moore expresó que cada dos años se duplica el número de transistores de un microprocesador, a ello se le denomina la Ley Moore Blanco (2022). Esta ha significado enormes cambios en el desarrollo tecnológico, situación que ha transformado y creado nuevas formas de hacer negocios, aun cuando estos hechos representan beneficios también diferentes industrias adolecen estos cambios.

Lo anterior ha modificado la gestión financiera de las empresas por medio de las Fintech; y la naturaleza del alfabetismo financiero debe ir progresivamente avanzando hacia la comprensión de las finanzas y la adquisición de nuevas competencias en el ámbito tecnológico digital. Pues ello implica diferentes formas de gestionar los recursos económicos, de tal manera que parece que el futuro va unos cuantos pasos adelante. Para dar alcance a las nuevas demandas de información se requiere la actualización de conocimientos, disposición de directivos y personal en la adopción de nuevos comportamientos que permitan realizar las diferentes transacciones de una organización.

Desde la última crisis en 2008 producto de la especulación del sector inmobiliario, se ha dado un incremento en el estudio del alfabetismo financiero pues los altos niveles de endeudamiento fueron atribuidos al desconocimiento en la materia (Vargas y Díaz, 2016). Estudios realizados en las últimas décadas presentan las principales líneas sobre las que converge el alfabetismo financiero y la competitividad. La alfabetización financie-

ra, en el ámbito conceptual, posee diferentes componentes, aquellos más aceptados son conocimientos, habilidades, comportamientos, actitudes y capacidades financieras (Cutimbo e Hilasaca, 2018; Graña et al. 2021; Oğuz y Yilmaz, 2022).

También hay estudios que consideran la relación del alfabetismo financiero con los conceptos de capital intelectual, relacional, intelectual y estructural (Salman et al. 2020), pues la alfabetización financiera se trata de un atributo conformado por conocimientos, experiencias y comportamientos. Por su parte, otros le definen como un determinante de las competencias (Mancebón y Ximénez, 2012; Sánchez y Marbán, 2021). De tal modo que, no sería posible abordar las capacidades dinámicas sin reconocer cuáles son las competencias, cuál es su relación con la empresa y el sector económico.

A partir de lo anterior y debido a la variedad de determinantes del alfabetismo financiero, producto de la revisión conceptual, se identifica que muchos son considerados competencias o bien, capacidades. En términos conceptuales las capacidades parten de las competencias y, más aún, cuando adquieren el adjetivo dinámico, representan adecuaciones para las necesidades del entorno. Sin embargo, se identificaron algunos ámbitos en los cuales estos dos constructos tienen implicaciones diferentes, al menos en el alcance de la estrategia; las características de diferenciación; modelos de cuantificación y la percepción de las organizaciones.

Carrascal (2020) abona que los criterios a evaluar en las competencias nucleares radican en la contribución al valor de productos y servicios; el potencial de diferenciación del producto o servicio que ofrece una determinada organización y el potencial para acceder a nuevos mercados. Este autor, retoma a Prahalad y señala que las competencias son la base de la competitividad. Desde esta perspectiva coinciden con las características que contribuyen a la identificación de una capacidad dinámica.

Para Grant (2001) una capacidad para desempeñar una actividad amerita coordinación. Tanto competencia como capacidad forman parte de los elementos internos de las organizaciones, para poder crear valor deben ser transmitidos, puesto que estos son parte de los conocimientos de los individuos que constituyen las organizaciones, los cuales son un recurso valioso, inimitable y difícil de ser sustituido. Las competencias transver-

les son aquellas que hacen posible la transmisión y comunicación de estos conocimientos (Campuzano et al., 2018). La capacidad dinámica posee como característica la creación de valor y esto es posible a través de competencias transversales, las cuales permiten que la comunicación fluya, a través de las diferentes estructuras jerárquicas de la organización.

Las competencias son aquellas que permiten el desarrollo de las estrategias a nivel organizacional, es decir, desde el ámbito interno. Para Fernández (2010) estas reflejan la capacidad real de la empresa; por su parte las capacidades dinámicas proyectan estas competencias y extienden sus efectos al ámbito externo. Aunque hay otras posturas que sostienen que las competencias nucleares son capaces de provocar mercados de competencia imperfecta a largo plazo lo que contribuye al logro de una ventaja sostenida (Sáez de Viteri, 2000).

Un elemento que puede resultar complementario es que la competencia no disminuye con el uso, por el contrario, es aquella que requiere ser protegida, siendo elemento base en la diversificación de los mercados (Prahalad y Hamel, 1990). Por su parte la capacidad dinámica, está más relacionada a la actualización de las competencias a largo plazo. Por lo tanto, el alcance para el cumplimiento de la estrategia entre competencia y capacidad dinámica varía pues mientras el alcance de una competencia es hacia el corto plazo la capacidad dinámica busca el sostenimiento a largo plazo, orientándose a la creación de ventajas competitivas sostenibles.

De acuerdo con Miranda (2015), una crítica de las capacidades dinámicas es que se trata de conceptos abstractos cuya observación es difícil y esto origina debilidades en la medición de variables. Aún hoy en día es un constructo en desarrollo, capaz de integrar los diferentes conceptos desde el plano de las organizaciones y desde sus diferentes características. Por otra parte, Jianping (2009) coincide con que la competencia central es una capacidad integral, que involucra a diferentes elementos de la organización y una capacidad dinámica que permiten integrar cambios en el entorno externo.

Ahora bien, desde el ámbito del alfabetismo financiero, tanto competencia como capacidad son elementos complementarios, dado que es difícil de identificar cuáles son las diferentes capacidades dinámicas de las organizaciones, es posible identificar elementos comunes tal como lo es

las habilidades transversales, el impacto en la innovación de ambas a diferentes niveles estratégicos; los elementos diferenciadores que aportan a unidades de negocio, productos o servicios; así como desde el ámbito de las competencias centrales, en materia financiera se identifican factores que pueden permitir la evaluación de los diferentes niveles de competencias (básicas, clave, técnicas y transversales) en la conformación de capacidades dinámicas.

La innovación y el desarrollo tecnológico financiero ha transformado la gestión de las finanzas organizacionales, por lo que requiere alfabetización financiera para el fortalecimiento de las competencias. Hay diferentes atributos del alfabetismo financiero que inciden en el desempeño organizacional lo cual coincide con algunos modelos teóricos que abonan sobre los efectos de las capacidades dinámicas en el desarrollo de nuevos negocios, la resiliencia ante situaciones adversas propias del entorno cambiante y dinámico, cuyo desenvolvimiento depende de las habilidades blandas.

El propósito de las capacidades dinámicas es renovar las competencias, ambas adquieren un carácter inimitable y difícil de transmitir, por lo tanto, ambas constituyen eslabones hacia la sostenibilidad de las ventajas competitivas (Acevedo y Albornoz, 2018). Es posible añadir otras características de las competencias y las capacidades dinámicas como lo son conocimientos valiosos, raros, inimitables y no sustituibles (Barney, 1991) capaces de fortalecer las ventajas competitivas.

5. Metodología

Se realizó un análisis de redes bibliométricas con la finalidad de caracterizar las relaciones entre los constructos de alfabetización financiera, competitividad y capacidad. Para ello se realizaron consultas de la base de datos de Scopus de los constructos antes mencionados. Debido al creciente interés por el estudio de la alfabetización financiera se consideran investigaciones realizadas a partir del año 2008. La idea es contrastar los conceptos con los planteados en las investigaciones, así como identificar otros conceptos clave relacionados que permitan caracterizar esta investigación.

La hipótesis por confirmar es que conforme sea la perspectiva de estudio, sea capacidad o competencia, el alfabetismo financiero visibiliza dife-

rentes efectos y alcances en la competitividad de las organizaciones. Los criterios identificados entre cada constructo serán analizados a través del alcance de la estrategia (largo, mediano o corto plazo); si los constructos hacen referencia a elementos internos o externos de las organizaciones; sostenibilidad en el entorno global o si tiene relación con el desempeño financiero/administrativo eficiente.

Para comprobar la hipótesis, el análisis de redes bibliométricas permite cuantificar investigaciones relacionadas entre constructos, por medio de palabras clave. A partir de la búsqueda conceptual de alfabetización financiera, competencia central, así como capacidad dinámica; en la base de datos de Scopus, se identificaron frecuencias e interacciones entre conceptos para realizar un análisis de redes bibliométricas. También se precisaron las relaciones conceptuales, entre estos y a partir de estos se precisa el énfasis en las competencias y las capacidades como determinantes de la alfabetización financiera, fundamentalmente en el ámbito organizacional.

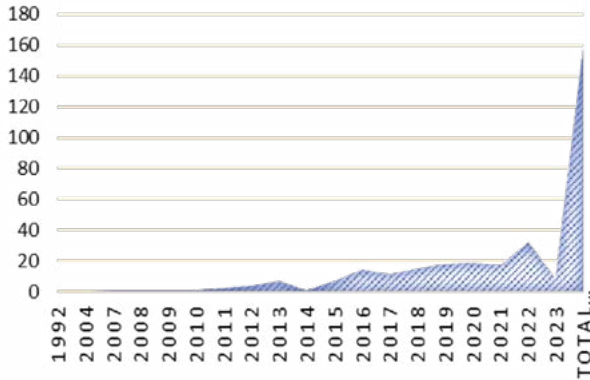
Para determinar las variables más representativas se identificó su frecuencia y densidad de estudio en los últimos años. El procesamiento de la información se realizó por medio del *software* de Vosviewer, el cual compila dichos constructos y construye sus relaciones a partir de frecuencias. Así como también la densidad de investigaciones y los años en los cuales se han realizado. Estas relaciones permiten identificar si estos constructos guardan congruencia con elementos identificados en el análisis conceptual, a fin de corroborar alcance interno y externo en la competitividad de las organizaciones y corroborar si existen diferencias.

6. Resultados

Se realizó una consulta a través de Scopus y se obtuvieron 187 resultados. La base de datos de Scopus se seleccionó por la facilidad que brinda para compilar investigaciones con factor de impacto, delimitando constructos, años de las investigaciones y autores. De estos se existen investigaciones realizadas en los últimos treinta años, el auge de estos se ha dado a partir del año 2011, y ha tenido un crecimiento exponencial en el año 2022 (Figura 1).

Figura 1

Años en los cuales se han publicado investigaciones relacionadas al alfabetismo financiero, competencia y capacidad del periodo de 1993 a 2023.



Nota: El Gráfico representa el volumen de investigaciones científicas realizadas en el periodo de 1992 a 2023, es posible observar en esta gráfica que en la última década se han incrementado las investigaciones sobre alfabetización financiera. Tomada: Scopus (2023). Fuente: Elaboración propia (2023).

Como se presenta en la Figura 2, el 57 % de las investigaciones provienen de artículos de *Journal*; y en el 31 % de los casos provienen de actas de conferencia, el resto son revisiones (5 %); 3 % capítulos de libro y el porcentaje restante libros, cartas y notas. Se observa que la mayor parte de las investigaciones se llevó a cabo en el año 2022. Las áreas temáticas que rigen la publicación de estos artículos son muy variadas pues hay abordaje de este en el plano de la administración y las negociaciones en mayor medida, pero también en la psicología y educación.

Figura 2

Tipo de documentos de las investigaciones científicas de alfabetización financiera, competencias y capacidades.



Nota: El gráfico anterior muestra la proporción por tipo de documento de las investigaciones que involucran conceptos de alfabetización financiera, competencias y capacidades. Tomado: Scopus (2023).

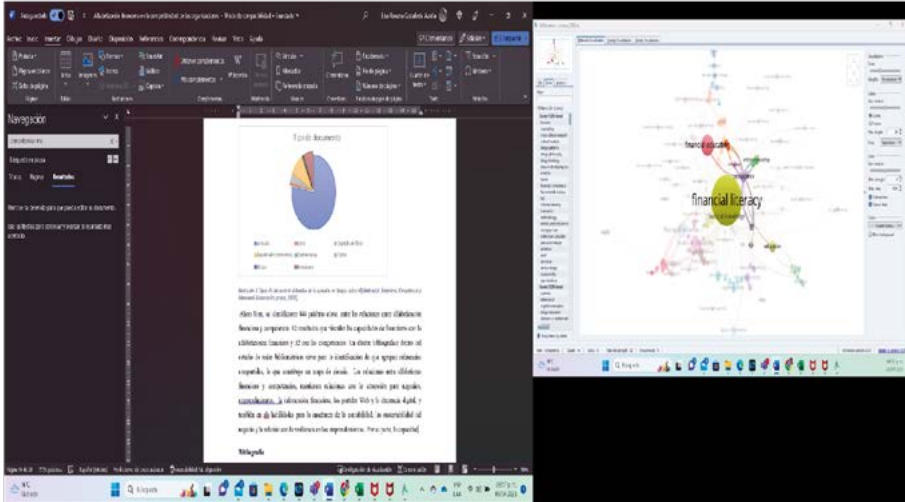
Fuente: Elaboración propia (2023).realizada por medio de Vosviewer.

Ahora bien, como se muestra en la Figura 3, se identificaron 644 palabras clave, relacionadas con la alfabetización financiera. Por su parte, 42 resultados vinculan directamente las capacidades financieras con la alfabetización financiera y 32 con las competencias. Un clúster bibliográfico (agrupación de palabras clave relacionadas entre sí) dentro del estudio de redes bibliométricas sirve para la identificación de que agrupan las referencias compartidas, lo que constituye un mapa de ciencia (Sampieri y Trejo, 2015).

Las relaciones entre alfabetismo financiero y competencias mantienen vínculos con la educación para negocios, emprendimientos, la información financiera, los portales Web, la demencia digital y también en las habilidades para la enseñanza de la contabilidad, la sustentabilidad del negocio y la relación con la resiliencia en los emprendimientos.

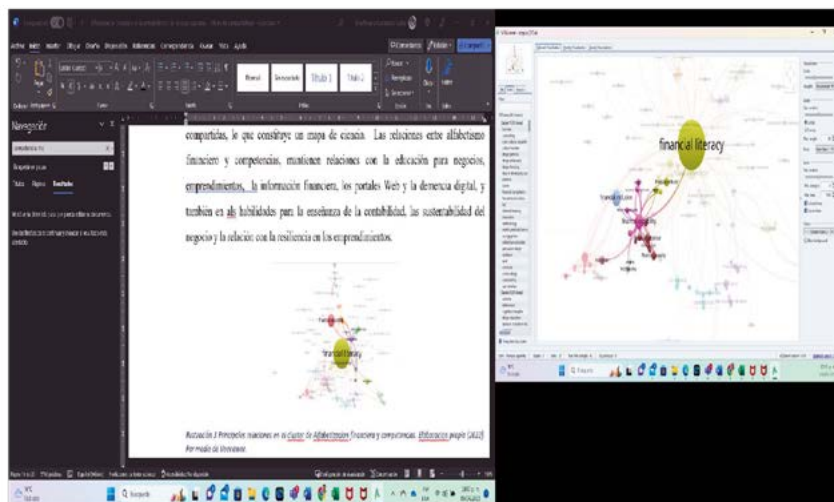
Figura 3

Principales relaciones en el clúster de alfabetización financiera y competencias.



Nota: Al analizar el clúster bibliométrico de alfabetización financiera y competencias se observan relaciones fuertes con la educación financiera, el conocimiento financiero, el emprendimiento. Tomado de información de Scopus procesada por medio de Vosviewer. Fuente: Elaboración propia (2023).

Por su parte, en la Figura 4, la capacidad, se relaciona como capacidad financiera, la cual está vinculada a los conocimientos financieros; la inclusión, y las conductas financieras, también y en menor medida se asemeja a una relación con los roles socioeconómicos; la motivación y la tolerancia al riesgo. Con base en la densidad de publicaciones, el alfabetismo financiero ha sido estudiado como una capacidad y, en menor medida, como competencia.

Figura 4*Principales relaciones en el clúster de alfabetización financiera y capacidad*

Nota: En la ilustración se muestra el clúster de alfabetización y capacidad financieras, se observa relación entre comportamientos, capacidades financieras inclusión financiera actitud financiera. Tomado: Información tomada de Scopus procesado a través de Vosviewer.

Fuente: Elaboración propia (2023).

La Figura 5 muestra la densidad de los constructos de alfabetización financiera, competencia y capacidad, el alfabetismo financiero se vincula a aspectos de la gestión de las organizaciones, como tal, emprendimientos, el empleo de tecnología financiera y funciones contables. Por su parte, la capacidad está más relacionada a temas más especializados a las finanzas como lo es la inclusión financiera, el comportamiento y el conocimiento financiero, así como a la gestión de riesgos.

Basándose en ello se identifica que la competencia se relaciona a un ámbito organizacional atendiendo caracteres fundamentalmente internos y precisos mientras que la capacidad está vinculada al conjunto de determinantes de la alfabetización financiera. Sin embargo, de un modo más general y no centrado necesariamente en el ámbito organizacional.

mientos, que por definición forman parte de las capacidades financieras; también se identificaron relaciones entre la competencia y la motivación elementos relacionados a factores tanto internos como externos de la organización.

7. Reflexiones finales

En el estudio del alfabetismo financiero, capacidades y competencias tienen un papel complementario, ambas constituyen ventajas competitivas en las organizaciones, gracias a sus características particulares difíciles de imitar y la diferenciación de productos y servicios en el mercado, que permiten adecuarse a las necesidades de un entorno dinámico y cambiante. De igual manera tienen efectos en la competitividad de las organizaciones a través del desarrollo de estrategias.

Las competencias son más fáciles de identificar y delimitar, mientras que la naturaleza abstracta de las capacidades dinámicas dificulta su identificación en el ámbito organizacional y, particularmente, en el ámbito financiero. Esto se vio reflejado en el análisis de redes bibliométricas, pues es fácil identificar el ámbito organizacional en el que se sustentan las competencias mientras que las capacidades influyen en conceptos más generales que no necesariamente están situados dentro del plano organizacional.

Dado que la capacidad dinámica pretende transformar las competencias nucleares, de modo que sus beneficios sean sólidos a largo plazo, es posible realizar un estudio de alfabetización financiera a partir de conceptos relacionados a las competencias financieras y en complemento a sus capacidades de respuesta ante el entorno cambiante. Ámbitos en donde existe evidencia teórica de que el alfabetismo financiero tiene implicaciones, que permiten reducir riesgos e incertidumbre de un entorno cambiante y dinámico.

Se concluye que la alfabetización financiera en las organizaciones está determinada por las competencias financieras de los individuos que en ellas laboran y el éxito de la ventaja competitiva parece estar vinculada a la capacidad de sortear las dificultades internas de las organizaciones y su entorno. Es importante resaltar que las competencias se tratan de la aptitud para realizar y la capacidad podría identificarse como el conjunto de

características que permiten desempeñar el ejercicio financiero. No se podría ser competente sin contar con capacidad, por lo cual, son constructos relacionados necesarios para el desarrollo de las actividades financieras. Ambos constructos son necesarios para lograr ventajas competitivas sostenibles.

8. Referencias

- Acevedo, I., y Albornoz, N. (2018). Revisión teórica de las capacidades dinámicas empresariales. *Pensamiento & Gestión*, 46, 262-283. Doi: <https://doi.org/10.14482/pege.46.5402>
- Acosta, J., Longo, M. y Foster, A. (2016). Capacidades dinámicas y gestión del conocimiento en nuevas empresas de base tecnológica. *Cuadernos de administración*, 26(47), 35-62. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-35922013000200003
- Barboza, G., Smith, C. y Pesek, J. (2016). Assessing Financial Literacy, Gender Gap, and Cognitive Differences. *Journal of Financial Education*, 42(3-4), 205-242. <https://www.jstor.org/stable/90001150>.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120. Obtenido de doi.org/10.1177/014920639101700108
- Blanco, C. (08 de Abril de 2022). Los límites de la innovación. Recuperado el 26 de Marzo de 2023, de <https://www.esglobal.org/el-limite-de-la-innovacion/>
- Bravo, J. (2019). La educación financiera en la generación de valor de las empresas. *I+D revista de investigaciones*, 13(1), 137-146. DOI:0.33304/revinv.v13n1-2019012
- Brunet, I. (2022). *Creación de empresas: emprendimiento e innovación*. Bogotá: Ediciones de la U. Obtenido de <https://vlex.com.co/source/creacion-de-empresas-emprendimiento-e-innovacion-33352>
- Campuzano, M., Dueñas, J., Pérez, A., Carbo, V., Sánchez, A. y Mariño R. (2018). *La gestión del talento humano en la gestión estratégica de una organización: relación entre la teoría de recursos y capacidades y la gestión por proceso*. Universidad de Guayaquil, Guayaquil.
- Carrascal, C. (2020). *Propuesta preliminar de herramienta metodológica que permi-*

- ta a una empresa de soluciones de energía no convencionales identificar y fortalecer sus competencias distintivas como estrategia para potenciar una ventaja competitiva sostenible. Universidad Pontificia Bolivariana.
- Collen, A. (2015). Financial literacy and financial behavior +. Assessing Knowledge and confidence. *Financial Services Review*, 24(2), 101-117. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/financial-literacy-behavior-assessing-knowledge/docview/1685862613/se-2>
- Cordero, A., Córdova, N., Moreira, M. y Quevedo, J. (2020). Habilidades blandas, y factor de competitividad en el perfil del servidor público. *Polo del conocimiento*, 5(05), 41-63. DOI: 10.23857/pc.v5i5.1399
- Cutimbo, N., y Hilaraca, M. (2018). *Análisis del emprendimiento y la alfabetización financiera de los emprendedores del mercado 2*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Peruana Unión, Juliaca. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/2678>
- Denigri, M., Del Valle, C., González, Y., Etchebarne, S., Sandoval, D., Chávez, D. y Ojeda, X. (2013). *Educación económica y financiera para la formación inicial de profesores: herramientas conceptuales y didácticas*. Ediciones Universidad de la Frontera.
- Ergün, B. (2014). Finansal okuryazarlık: işletme bölümü öğrencileri üzerine bir çalışma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 34(7), 847-864. Obtenido de <https://dergipark.org.tr/tr/pub/enderun/issue/65414/943389>
- Espino, L., Hernández, M. y Pérez, C. (2021). Educación financiera en el ecosistema del emprendedor. *Investigación Administrativa*, 50(128), 1-19. <https://www.redalyc.org/journal/4560/456067615002/html/>
- Fisanotti, L. (2017). *La importancia de la Alfabetización Financiera*. Bolsa de Comercio de Rosario. <https://www.bcr.com.ar/es/mercados/investigacion-y-desarrollo/informativo-semanal/noticias-informativo-semanal/la-0#:~:text=La%20alfabetizaci%C3%B3n%20financiera%20es%20el,capacitaci%C3%B3n%20que%20ofrece%20la%20BCR.>
- Fong, C., Flores, K. y Cardoza, L. (2017). La teoría de recursos y capacidades: un análisis bibliométrico. *Nova scientia*, 9(19), 411-440. DOI: doi.org/10.21640/ns.v9i19.739
- Garay, G. (2015). Las Finanzas Conductuales, el Alfabetismo Financiero y su Impacto en la Toma de Decisiones Financieras, el Bienestar Eco-

- nómico y la Felicidad. *Perspectivas*, 36, 7-34. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425943146001.pdf>
- García, V. (2014). *Introducción a las Finanzas*. Grupo editorial Patria.
- Graña, A., González, M., Coronado, F., Malagueño, R. y López, E. (2021). *Alfabetización financiera en empresas incubadas y sus implicaciones organizativas*. Funcas.
- Helfat, C. (1997). Now-How and Asset Complementarity and Dynamic Capability Accumulation: The Case Of R&D. *Strategic Management Journal*, 18(5), 339-360. Obtenido de <https://www.jstor.org/stable/3088165>
- Hernández, J., Domínguez, M. y De ita, C. (2008). Ventaja competitiva sostenible en pequeñas y medianas empresas del sur de México. *Pensamiento & gestión*, 161-177. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64612241009>
- Juanping, Z. (2009). Organizational Core Competencies and Network Knowledge Management. 2009 *International Conference on Innovation Management*, 128-131. Hangzhou, Zhejiang. Doi: 10.1109/ICIM.2009.36
- Lechuga, C., Sauza, B., Pérez, S. y Cruz, D. (2021). Gestión y educación financiera: clave para el manejo eficiente de las finanzas. *Publicación semestral, Ingenio y Conciencia*, 8(15), 1-7. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/sahagun/issue/archive>
- López, J. (2021). *Educación financiera y Sostenibilidad*. III Congreso de Educación Financiera de Edufinet “Realidades y Retos” (págs. 1-5). Edufinet. Obtenido de <https://edufinet.com/images/EdufiAcademics/WP-12-2021.pdf>
- Lusardi, A. y Olivia, M. (2014). The Economic Importance of Financial Literacy: Theory and Evidence. *Journal of Economic Literature*, 52(1), 5-44.
- Mancebón, M., y Ximénez, D. (2012). *Alfabetización Financiera, competencias matemáticas y tipo de centro*. Instituto Nacional de Evaluación Educativa. <https://www.educacionyfp.gob.es/dctm/inee/internacional/pisa2012->
- Martínez, M., Caballero, J. y Pedraza, A. (2018). *Inversión de triple utilidad y educación financiera: Un Aporte a la Sustentabilidad del sector Agrícola en América Latina*. XXII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e informática, (págs. 1-26). Ciudad de México.
- Miranda, J. (2015). El Modelo de las Capacidades Dinámicas en las Organizaciones. *Investigación administrativa*, 44(116). <https://www.scielo.org.mx/>

- scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782015000200005#B60
- Nohong, M., Muhammad, A., Muhammad, S., Muhammad, D. y Anir, A. (2019). Financial literacy and competitive advantage: SME strategy in reducing business risk. *Espacios*, 12. <https://www.semanticscholar.org/paper/Financial-literacy-and-competitive-advantage-%3A-SME-Ali/d68f32614298885afabfcad276ec08207cb8350b>
- Oğuz, F., y Yılmaz, E. (2022). Turizm Sektöründeki Yöneticilerin Finansal Okuryazarlık Düzeylerinin Belirlenmesi: Orta Karadeniz Bölgesinde Bir Araştırma 1. *GUSBI Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 237-254. Obtenido de <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2015959>
- Pieńkowska, K. (2020). The Role of Financial Education in Additional Saving for Retirement. *Economica an financial and financial challenges for Balkan and eastern European countries*, 32, 343-354. doi:10.1007/978-3-030-39927-6_22
- Prahalad, C. y Hamel, G. (1990). The Core Competence of Corporation. *Harvard Business Review*, 1-15. Obtenido de <https://hbr.org/1990/05/the-core-competence-of-the-corporation>
- Priem, R. L., y Butler, J. E. (2001). Is the Resource-based 'View' a Useful Perspective for Strategic Management Research? *Academy of Management Review*, 26(1), p. 22-40. Doi: <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4011928>
- Real Academia de la Lengua Española. (26 de Febrero de 2022). *Competencia*. <https://dle.rae.es/competencia>
- Rodríguez, A. (2022). *La educación financiera como competencia transversal*. Valladolid. Universidad de Valladolid.
- Sadeghi, B., Hasani, K. y Delshab, V. (2019). Investigating the influence of knowledge management on organizational innovation in higher educational institutions. *Kybernetes*, 49(2), 442-459. doi:10.1108/K-09-2018-0492
- Sáez de Viteri, D. (2000). El potencial competitivo de la empresa: Recursos, capacidades, rutinas y procesos de valor añadido. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 6(1), 71-86. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=187780>
- Salman, A., Guihua, L., Ping, Y., Hussain, K., y Latif, Y. (2020). Unpacking the importance of intangible Skills in new product development and

- sustainable business performance; Strategies for Marketing managers. *Plos One*, 15(9). Doi: 10.1371/journal.pone.0238743
- Sánchez, J. y Marbán, J. (2021). Competencia financiera y educación: una aproximación desde el mapeo de la ciencia. *Revista de Educación en Contabilidad, Finanzas y Administración de Empresas*, 12, 3-31. Doi:10.12795/EDUCADE. 2021.i12.02
- Schumpeter, J. (1934). *The theory of economic development*. Harvard University Press. University Press. DOI: 10.1002/smj.640
- Scuahi, W. (2013). Determinants of Financial Literacy of Micro Entrepreneurs in Davao City. *International Journal of Accounting Research*, 1(1), 44-51. DOI: 10.12816/0001127.
- Silva, C., Oliveira, M. y Silva, S. (Eds.). (2021). *Proceedings of the 4th International Conference on Tourism Research ICTR 2021* (págs. 483-490). Academic Conferences International. //bibliotecadigital.ipb.pt/bitstream/10198/24078/1/ICTR_2021_crc_acarvalho_elsaesteves%20.pdf
- Teece, D., Pisano, G. y Shuen, A. (1997). Dynamic Capabilities And Strategic Management. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509-533. Obtenido de: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/%28SICI%291097-0266%28199708%2918%3A7%3C509%3A%3AAID-SMJ882%3E3.0.CO%3B2-Z>
- Teece, D., Pisano, G. y Shuen, A. (1997). Dynamic Capabilities And Strategic Management. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509-533. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/%28SICI%291097-0266%28199708%2918%3A7%3C509%3A%3AAID-SMJ882%3E3.0.CO%3B2-Z>
- Teece, D. (2007). Explicating Dynamic Capabilities: The Nature and Micro foundations of (sustainable) Enterprise Performance. *Strategic Management Journal*, 1319-1350. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/smj.640>
- Teece, D. (2012). Dynamic Capabilities: Routines Versus Entrepreneurial Action. *Journal of Management Studies*, 48(8), 1396-1401. doi:10.1002/smj.640
- Teece, D. y Leih, S. (2016). Dynamic Capabilities and Entrepreneurial Management in Large Organizations: Toward a Theory of the (Entrepre-

- neurial) *Firm. European Economic Review*, 86, 202-216. DOI: 10.1016/j.euroecorev.2015.11.006
- UNESCO. (24 de junio de 2022). ¿Qué debe saber sobre la alfabetización? <https://www.unesco.org/es/literacy/need-know#%C2%BFc%C3%B3mo-definir-la-unesco-la-alfabetizaci%C3%B3n>
- Vargas, G. y Díaz, M. (2016). *Finanzas Sustentables Retos y Particularidades. Fronteras de las ciencias sociales* (págs. 1764-1775).
- Villada, F., López, J. y Muñoz, J. (2018). Análisis de la relación entre rentabilidad y riesgo de la planeación de finanzas personales. *Fórmula Universitaria*, 11(6). Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062018000600041>
- Yakob, S., Ahmad, R., Yakob, R. y Syah, H. (2021). Financial Literacy and Financial Performance of Small and Medium-sized Enterprises. *The Southeast Asian Journal of Management*, 15(1), 72-96. Doi:10.1108/IME-FM-07-2020-0330
- Zapata, G. y Mirabal, A. (2018). Capacidades Dinámicas de la Organización: Revisión de la literatura y un modelo propuesto. *Investigación administrativa*, 47(121), 2-18. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782018000100005#:~:text=Las%20capacidades%20din%C3%A1micas%20son%20definidas,para%20enfrentar%20un%20entorno%20cambiante.
- Zebal, J., Ferdous, A. y Chambers, C. (2019). An integrated model of marketing knowledge - a tacit knowledge perspective. *Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship*, 21(1), 2-18. DOI:10.1108/JRME-03-2018-0018/full/html

Capítulo **VI**

**Después de las reformas administrativas de
la Nueva Gestión Pública en el gobierno
del estado de Veracruz ¿ha incrementado la
competitividad?**

*Dulce Yaneth López Romero
Luis Fernando Villafuerte Valdés*

<https://doi.org/10.61728/AE23020061>

1. Introducción

Dentro de los principales objetivos de la Nueva Gestión Pública se encuentra el enfoque en los resultados de la gestión del gobierno, no tanto en los procesos, tal como sucede con el modelo de gestión tradicional. En este sentido, a nivel internacional se han realizado una serie de esfuerzos orientados al adelgazamiento del aparato burocrático, a la eficiencia en la utilización del recurso público y a la eficacia en la gestión de los trámites de la ciudadanía, entre otros.

En México se implementaron una serie de reformas administrativas, a fin de contar con gobiernos más modernos, más eficaces y más capaces. Dichas reformas han abarcado distintos aspectos, tales como la rendición de cuentas, la transparencia, programas de modernización administrativa y mejora regulatoria, entre otros.

En este tenor, el Índice Mexicano de Competitividad, evalúa los resultados en la materia de los gobiernos estatales, tomando en cuenta algunos de los preceptos de la NGP, tales como el gobierno electrónico, la transparencia en el uso de los recursos, la mejora regulatoria, la eficacia en la generación de recursos propios, entre otros. El objetivo del presente capítulo es analizar el impacto de las reformas administrativas implementadas en el aumento de la competitividad en el Gobierno del Estado de Veracruz, en el periodo entre 2010 a 2020. La hipótesis es que Veracruz no es más competitivo a partir de la puesta en marcha de las reformas administrativas, ya que no se hicieron esfuerzos buscando aumentar las capacidades del gobierno.

2. Aproximaciones a la Nueva Gestión Pública

La Nueva Gestión Pública (NGP) es la transformación de un modelo de administración tradicional rígido, ritualista, altamente centralizado que ya no daba los resultados deseados, a un nuevo estilo de gestión más ágil,

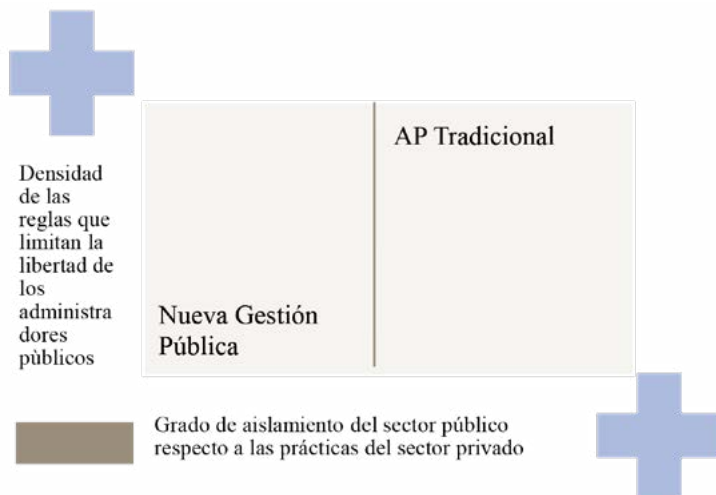
eficiente y eficaz, orientado al logro de metas y objetivos. Pardo y Berber (2016) señalan que a partir de la década de los ochenta del siglo XX, se implementaron una serie de reformas administrativas en países occidentales como Estados Unidos, Nueva Zelanda y Reino Unido, basado principalmente en los preceptos de lo que posteriormente Hood (1991) acuñaría con el término de Nueva Gestión Pública.

Así, de acuerdo con Hood (1991), dicho modelo de gestión tiene como objetivos el adelgazamiento del gasto público, la utilización de terceros para la prestación de servicios públicos, la utilización de las tecnologías de las comunicaciones, así como la modernización o internacionalización de la agenda de la gestión pública.

La Nueva Gestión Pública fue el modelo de reforma adoptado en casi todo el mundo para mejorar los resultados que pretendían alcanzar los gobiernos, principalmente en términos económicos. Al respecto, Cejudo (2011, p. 13) define a la Nueva Gestión Pública como: “Un conjunto de decisiones y prácticas administrativas orientadas a flexibilizar estructuras y procesos y a introducir mayor competencia en el sector público, con el propósito de mejorar los resultados de la acción gubernativa”.

Es decir, la NGP pretendía encontrar la solución a los problemas derivados de la gestión tradicional, atendiendo con ello los graves problemas de escasez de recursos económicos a los que se enfrentaban los estados, principalmente por la crisis fiscal y del petróleo.

Para Dunleavy y Hood (1995), la NGP implica un cambio radical de los modelos de administración pública, el cual funciona de acuerdo con dos dimensiones: “down-grid” y “down-group”. De acuerdo con los autores, en la dimensión “down-group” el sector público se diferencia menos del sector privado, de acuerdo con las personas, estructura de salarios, métodos de actuación, etc. Por otro lado, el modelo “down-grid” se refiere a la reducción de los límites que la uniformidad y la rigidez de las reglas y de los procedimientos atribuyen sobre la actuación de la Administración Pública, sobre todo en términos de personal, contratos, estructura financiera.

Figura 1*Transformación de los modelos de gestión*

Fuente: Elaboración propia a partir de Dunleavy y Hood (1995).

Con el cambio de paradigma del modelo de gestión tradicional al modelo de la nueva gestión pública, se buscaba efectuar modificaciones al presupuesto, a fin de mejorar la transparencia y evaluar el impacto de los costos con los resultados, y con ello fomentar la competitividad entre entes públicos (Dunleavy y Hood, 1995).

Sin embargo, autores como Hood y Dixon (2013), cuestionan la eficacia de la NGP, en el sentido de si realmente se logra la reducción de costos de funcionamiento del sector público, los costos de recaudación de impuestos y el pago de gastos.

Al respecto, para Lapuente y Van de Walle (2020) los intentos de evaluar los efectos de la NGP se han visto obstaculizados por la falta de datos comparables, por la falta de métricas, además de la implementación incompleta de las reformas previstas, así como la naturaleza surgida del gencialismo en el sector público. Es decir, si bien las reformas de la NGP han tenido gran aceptación, no se cuenta con evidencia completa respecto de sus efectos, en el sentido de conocer si con la implementación de la NGP ha aumentado o disminuido la calidad de los servicios prestados.

Conviene destacar que, de acuerdo con Lapuente y Van de Walle (2020), esa aparente fortaleza de la NGP, basada en mejorar las técnicas de medición para evaluar mejor el desempeño del sector público, resulta irónica dado el resultado de no contar con mediciones para evaluar sus resultados.

Por otra parte, las reformas de la NGP no pueden dar los mismos resultados en distintas culturas administrativas o políticas, es decir, no pueden darse las mismas recetas para todos los contextos, sin tomar en cuenta las condiciones institucionales de los países, como la capacidad del estado, los mecanismos de rendición de cuentas o las características de los administradores y empleados públicos (Hood, 1991; Lapuente y Van de Walle 2020)

La Nueva Gestión Pública es, entonces, el modelo de gestión que ha inspirado las reformas del Estado a nivel Mundial. Sin embargo, dentro de las principales críticas a esta se encuentra saber si realmente la instauración de dichas reformas administrativas ha generado buenos resultados en la gestión pública, es decir, si en términos de resultados la implementación de las mismas ha generado los efectos teóricos esperados.

De lo anterior, conviene señalar que cada país implementa las reformas administrativas que considera pueden tener alto impacto, de acuerdo con su dinámica política, cultura institucional, incluso sus tradiciones; motivos por los cuales, los resultados en cada país son diferentes (Christensen y Laegreid, 2005).

Al respecto, algunas de las reformas administrativas comparten características identificadas como parte de la nueva gestión pública, tales como el adelgazamiento del aparato burocrático, los recortes presupuestales y austeridad, la rendición de cuentas, el acercamiento del gobierno al ciudadano, entre otros.

3. Antecedentes de Reformas administrativas en México

México no ha sido indiferente a la implementación de diversas reformas administrativas, que a nivel internacional se realizaron de manera simultánea, orientadas hacia una gestión pública más efectiva, a fin de transitar hacia modelos modernos, eficaces, capaces de dar respuesta a las necesidades de los ciudadanos (OCDE, 2011).

No obstante, señala José Juan Sánchez (2010) en Pardo (2016) que las modificaciones en la gestión pública mexicana no obedecen a un orden y objetivos alineados por alcanzar, sino que, en su mayoría, se trata de casos que a veces obedecen a temas de carácter político o en algunos casos a temas presupuestales, entre otros. En México, señala Pardo y Berber (2016), el primer bosquejo de reforma administrativa ocurre con el presidente Abelardo L. Rodríguez (1932-1934), en cuyo periodo se define la existencia de un plan anual operativo, a través del cual se podría ejecutar el programa sexenal.

Sin embargo, es a partir de Luis Echeverría que se implementaron diversos programas administrativos, con el fin de atender problemas específicos de la administración pública (Pardo, 2016). Durante dicho periodo, se publicó la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, considerando la delegación de funciones y la desconcentración territorial.

Así, Pardo (2016) menciona que durante el gobierno del presidente Miguel de la Madrid, se establece una reordenación administrativa, hablaba de revisar las estructuras administrativas y el mejor aprovechamiento de los recursos públicos, con el objetivo de corregir todos los errores heredados por las administraciones anteriores. En este caso, refiriéndose a los implementados durante el periodo de José López Portillo (Pardo, 2000), el cual tuvo a la reforma administrativa como un proyecto político de gran trascendencia. El proyecto reformador del presidente de la Madrid, consistió en romper inercias y corregir los errores y en encontrar la receta eficaz y eficiente para una gestión pública que permitiera la tan anhelada modernización administrativa. En este sexenio destaca el fortalecimiento de la planeación como un requisito para la acción gubernamental (Pardo, 2000).

Para el sexenio de Carlos Salinas de Gortari, aun cuando empezó con la misma dinámica de modernizar el aparato burocrático, de brindar mejores servicios, esto fue perdiéndose dadas las condiciones económicas del país, por lo que el objetivo de la modernización dejó de ser una prioridad en la agenda de la gestión pública (Pardo, 2000).

Con la llegada de Ernesto Zedillo en el periodo 1994-2000 se pone en marcha el Programa de Modernización de la Administración Pública (PROMAP), con el objetivo de replantear la actuación del gobierno, en-

focándose en la eficiencia y eficacia, en la atención de necesidades de la población, y definiendo que dicho concepto debe alinearse a la agenda política que a nivel internacional se implementa. Asimismo, en la publicación en el Diario Oficial de la Federación, destaca justamente los casos de las transformaciones de la gestión pública alcanzados por los gobiernos de Reino Unido, Canadá, Nueva Zelanda y Australia, países en los cuales se puso en marcha los preceptos de la Nueva Gestión Pública.

Con la llegada de Vicente Fox (2000-2006) a la Presidencia de la República se generaron grandes expectativas, pues políticamente se trataba de la primer transición del poder a un partido de la derecha, por lo que se esperaba una profunda transformación del gobierno con los ciudadanos. Justo fue en este periodo que se implementa la agenda de modernización administrativa, poniendo en marcha algunos de los preceptos de las prácticas de la NGP, adoptando algunas practicas del sector privado en el sector público (Pardo, 2015).

Para la administración de Felipe Calderón (2006-2012) nuevamente el país se enfrenta a una transformación política. En dicho periodo se continua impulsando los proyectos y resultados en materia de reforma administrativa. Señala Pardo (2015) que dichas reformas estaban más bien orientadas a procesos superficiales de reorganización interna, pero sin lograr introducir mecanismos de mercado en la administración pública.

Durante el sexenio de Enrique Peña Nieto (2012-2018) se presentan las llamadas reformas estructurales del estado, tales como la reforma política electoral, la reforma hacendaría, la reforma educativa, la reforma energética, la reforma de telecomunicaciones y competencia. En nuestro país las reformas orientadas a mejorar la gestión gubernamental, tenían en sello característico de la “desconcentración”, “descentralización”, “simplificación” y “modernización” administrativas, (Pardo, 2016).

En esa razón, los principales tipos de reformas administrativas en México, obedecen a etapas sexenales de una serie de cambios a nivel gubernamental federal, los cuales fueron tímidamente replicados en los gobiernos estatales, tal es el caso de Veracruz. Los gobiernos que han emprendido dichas reformas administrativas lo han hecho con la intención de buscar una administración pública más moderna, más eficaz, más democrática o más capaz, y, en consecuencia, más competitiva.

4. Antecedentes de reformas administrativas en Veracruz

Los antecedentes de las reformas administrativas en Veracruz se describen a partir del periodo 1993-1998 a cargo del ex gobernador Patricio Chrinos Calero, con la implementación del Programa de Simplificación Administrativa. A través del Acuerdo publicado en la Gaceta oficial el 06 de febrero de 1993, se estableció aplicar la reducción, agilización y transparencia de los trámites y servicios a cargo de la administración estatal.

Así, al término de la gestión se implementaron y concluyeron acciones de Desregulación y Simplificación de diversos trámites, realizadas a través de 12 dependencias y 17 organismos. Además, en el año 1996 se implementó el Programa de Desconcentración Administrativa del Ejercicio del Gasto Corriente, sentado un precedente de las reformas administrativas en Veracruz.

Durante la administración del Lic. Miguel Alemán Velasco en el periodo 1999-2004, se implementa en el Plan Veracruzano de Desarrollo, la modernización administrativa, señalando que “el gobierno se convertirá en rector y promotor del desarrollo en su conjunto”, en dicho PVD se señaló la necesidad de una visión federalista, considerando la modernización en los tres niveles de gobierno. Asimismo, se definieron los indicadores estratégicos generales para obtener resultados dentro de la administración:

- Indicadores de desempeño: Se medirán los resultados que se logren en la aplicación de programas bajo la responsabilidad de las dependencias.
- Indicadores de gestión: medirán la eficiencia en el uso de los recursos utilizados para el desarrollo de las acciones y programas.
- Indicadores de transparencia: se verificará el estricto cumplimiento de la normatividad aplicable.

En este periodo se implementa el Programa Veracruzano de Desarrollo Administrativo, para avanzar hacia la simplificación administrativa y la desregulación a partir de los siguientes subprogramas:

- Participación y atención ciudadana.
- Descentralización o desconcentración administrativa.
- Medición y evaluación de la gestión pública.
- Dignificación, profesionalización y ética del servidor público.

Señala el documento rector que a partir de dichos subprogramas, correspondía a las dependencias y entidades de la administración pública estatal identificar las acciones estratégicas y prioridades viables que redunden en el perfeccionamiento del quehacer gubernamental.

En este periodo gubernamental se puso énfasis en la modernización legal y administrativa, con la implementación de simplificación administrativa, mejora regulatoria, la certificación de procesos con la norma ISO 9000, entre otros. De igual forma, durante la administración del Lic. Alemán se pusieron en marcha los trabajos de desarrollo organizacional, capacitando a las dependencias y entidades en la elaboración de sus estructuras orgánicas, manuales de organización, procedimientos y de servicios al público, etcétera.

Claramente, dicho periodo destaca por la gran cantidad de reformas orientadas a la eficiencia del sector público y a la profesionalización de los servidores públicos, estableciendo dentro de sus programas y subprogramas el fortalecimiento de la competitividad de Veracruz en distintos sectores, tales como el económico, empresarial, entre otros.

Posteriormente, durante la administración del Lic. Fidel Herrera Beltrán, el Plan Veracruzano de Desarrollo (2005-2010) señala que uno de los objetivos para dar sustento a dicho programa rector, es la eficiencia y la calidad, además de la productividad y la competitividad.

El Plan señala que entre las debilidades del Estado se encontraba su baja productividad, afectando directamente su competitividad. Destaca la importancia de lograr un aumento sustancial y sostenido de la productividad de la entidad, mediante la eficiencia y eficacia, así como llevando a cabo la reingeniería de múltiples procesos productivos.

En este sentido, el PVD 2005-2010 establece la formulación de un programa de Reingeniería de Gobierno, a fin de llevar a cabo un programa de modernización administrativa, con la finalidad de incrementar la competitividad veracruzana.

Dentro de los objetivos del Programa Integral de Reingeniería (2005-2010) destaca el establecimiento de oficinas virtuales, la constitución de centros de atención telefónica para orientación a la ciudadanía, la simplificación de trámites y procesos, desde luego la profesionalización de los servidores públicos, con el objetivo de sentar las bases de un gobierno moderno, eficiente y cercano a la gente.

En este periodo, se utilizaron diversas herramientas del gobierno electrónico para acercar los trámites al ciudadano tales como los “cajeros multiservicios” y “kioskos electrónicos” en diversos puntos de la ciudad y del Estado de Veracruz, mediante los cuales los ciudadanos podían realizar pagos por diversos trámites, gestionar actas de nacimiento certificadas, entre otros. Además, se puso en marcha la Oficina Virtual de Hacienda, con la cual se podía realizar el pago de diversos impuestos tales como el pago virtual de la tenencia y el pago del impuesto del 2 % a la nómina.

En dicho periodo gubernamental, destacaron los esfuerzos de innovación en la administración pública veracruzana, con la mejora de los sistemas de comunicación y de interoperabilidad del ciudadano con otras dependencias.

Durante la administración del Lic. Javier Duarte de Ochoa, el Plan Veracruzano de Desarrollo 2011-2016 destaca la importancia de fortalecer las condiciones económicas de la sociedad veracruzana, a través de la atracción de inversiones, de la diversificación de la producción, así como del fomento a la competitividad con altos valores de calidad.

Dentro de las principales reformas administrativas efectuadas en esta administración, destaca la publicación de los Decretos para la Organización y Funcionamiento de la Gestión Gubernamental, mediante los que se crean, transfieren, suprimen, reorganizan y modifican diversas áreas de la administración pública estatal, se extinguen organismos públicos descentralizados, entre otras acciones destinadas al mejor desempeño de la gestión gubernamental.

Posteriormente, en la gestión del Lic. Miguel Ángel Yunes Linares, el Plan Veracruzano de Desarrollo 2017-2018 señalaba como un eje rector el de “renovar la gobernanza y regenerar la competitividad gubernamental...”, entre otros. Conviene destacar que es el primer plan que define un apartado específico a la competitividad gubernamental.

En el marco de la competitividad gubernamental, se prioriza la reingeniería de la estructura de la administración pública estatal, la calidad, eficiencia y eficacia de la administración y de los servidores públicos, los incentivos y estímulos al desempeño de los empleados y servidores públicos, la formación y capacitación del personal y mandos medios y superiores y el gobierno electrónico.

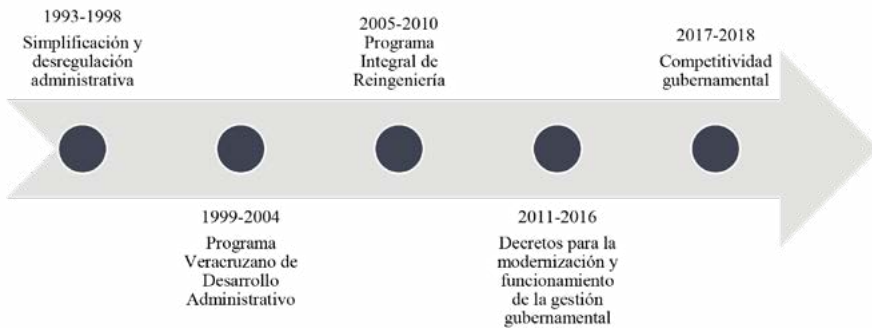
Cabe destacar que durante este último periodo de gobierno en Veracruz ocurrió el cambio en la alternancia política, en la que el Partido hegemónico en el poder, el Partido Revolucionario Institucional, perdió las elecciones dando paso a una nueva dinámica política, esta vez con el Partido Acción Nacional. Esto conlleva que el PVD para el periodo 2017-2018 resultara bastante profundo y con grandes propuestas un tanto ambiciosas dado el corto periodo de la gestión gubernamental. .

Desde luego, ninguno de los objetivos en materia de competitividad gubernamental se alcanzó, tales como los incentivos y estímulos al desempeño de los empleados, la reingeniería de la administración pública estatal, el gobierno electrónico, entre otros.

Los principales programas de reformas administrativas realizadas en el Gobierno del Estado de Veracruz durante los últimos veinticinco años se describen en la siguiente figura.

Figura 2

Programas de reformas administrativas 1993-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de la revisión de los Planes Veracruzanos de Desarrollo 1993-2018.

5. Metodología

Debido a los planteamientos expuestos en el apartado teórico, se plantea un tipo de estudio descriptivo, de corte longitudinal, y documental. El estudio se limita a las principales reformas administrativas del Gobierno del Estado de Veracruz y los resultados en materia de Competitividad presen-

tados por el Instituto Mexicano de la Competitividad y una temporalidad del 2010 al 2022.

En primer lugar, se realizó la búsqueda y recopilación de las principales reformas administrativas implementadas en el periodo 2010-2022. En segundo lugar, se procedió a realizar el análisis de los resultados estatales en el Índice Mexicano de Competitividad del IMCO durante los años 2010, 2012, 2014, 2016, 2018, 2021 y 2022, con la finalidad de evaluar si existió un aumento en la competitividad gubernamental, derivado de la puesta en marcha de dichas reformas.

En tercer lugar, se obtuvieron los hallazgos principales del Gobierno del Estado de Veracruz en materia de competitividad, obteniendo los datos estadísticos del comportamiento del Estado en el ICE, vinculándolo con las principales reformas administrativas implementadas.

6. Resultados

Se procedió a revisar el Índice de Competitividad Estatal (ICE), cuyo propósito es medir la capacidad de los gobiernos para formar, atraer y retener talento e inversiones al Estado, lo que representa mayor productividad y bienestar para sus habitantes.

El Índice evalúa las capacidades estructurales y coyunturales de las 32 entidades federativas del país. Se integra por 98 indicadores, agrupados en categorizados en 10 subíndices que evalúan distintas dimensiones de competitividad. Al respecto, considerando que el tema de análisis es la competitividad en la gestión gubernamental, en el presente trabajo nos enfocaremos en la revisión específica del Subíndice V. Gobiernos eficientes y eficaces. Con lo anterior, los resultados del IMCO permiten comparar el desempeño de los diferentes estados en distintos indicadores y subíndices, así como en el tiempo.

Considerando lo que describe el IMCO, el Subíndice Gobiernos eficientes y eficaces, mide la forma en que los gobiernos de los estados pueden influir de manera positiva en la competitividad de sus estados. Conviene destacar que una de las acciones necesarias que permiten cumplir con dicho objetivo, es el diseño e implementación de políticas públicas que contribuyan al desarrollo económico.

Es decir, el Subíndice Gobiernos eficientes y eficaces, incluye indicadores vinculados a la promoción del desarrollo económico y la formalidad de la economía, de igual forma, considera indicadores sobre la capacidad para generar ingresos propios, la calidad de la información de sus finanzas públicas y el acercamiento con la ciudadanía por medios electrónicos.

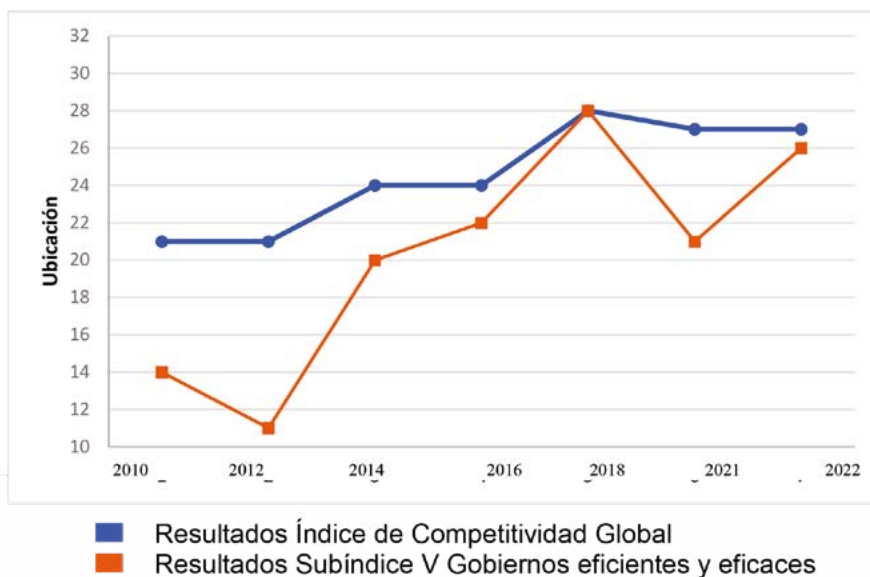
Resulta oportuno destacar que, a lo largo de los años, las ediciones del ICE han variado, conforme la dinámica actual se han incorporado elementos que permiten favorecer el análisis de los factores de la competitividad.

Tabla 1*Indicadores del Subíndice Gobiernos eficientes y eficaces*

No.	Indicador	Qué mide	Unidades
1	Interacción con el Gobierno por medios electrónicos	La intensidad con que la ciudadanía hace uso de medios electrónicos para interactuar con el gobierno.	Porcentaje de la población urbana de 18 años y más que ha tenido al menos una interacción con el gobierno a través de medios electrónicos.
2	Índice de información presupuestal.	La calidad de la información tanto del presupuesto de egresos como de la ley de ingresos del estado.	Índice (0-100), más es mejor.
3	Ingresos propios	La capacidad de los gobiernos estatales de generar ingresos propios mediante impuestos, derechos, productos, aprovechamientos o contribuciones de mejoras.	Ingresos propios como porcentaje de los ingresos totales del estado.
4.	Indicador subnacional de mejora regulatoria	El nivel al que está normada la política de mejora regulatoria, el alcance que tiene esta política dentro de las instituciones gubernamentales y las herramientas que tienen estas instituciones para implementar dicha política.	Índice (0-5), más es mejor.
5	Informalidad laboral	La proporción de personas que trabajan, pero carecen de la seguridad social básica obligatoria por ley.	Porcentaje de la población económicamente activa ocupada que se encuentra en condición de informalidad laboral.

Fuente: IMCO.

En este sentido, con la finalidad de realizar el análisis de la competitividad del Gobierno del Estado de Veracruz, a continuación, se presentan los siguientes resultados de competitividad en el subíndice Gobiernos eficientes y eficaces, durante el periodo 2010-2022, publicados por el IMCO.

Figura 3*Resultados del ICE 2010-2022*

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados presentados por el Índice de Competitividad Estatal, Subíndice V, 2010-2022.

Índice de Competitividad 2010

- En los resultados del año 2010, Veracruz ocupó el lugar número 14 en el subíndice Gobiernos eficientes y eficaces.
- El Informe señala que, en este periodo, el Estado de Veracruz descendió 14 lugares con relación al año 2006, toda vez que el gasto en inversión se redujo en 40 % y el porcentaje de ingresos obtenidos por impuestos locales disminuyó de 7.7 % a 2.5 %.
- A nivel global la competitividad de Veracruz durante el año 2010 se ubicó en el lugar 21 de 32.

Índice de Competitividad 2012

- Veracruz se ubicó en la posición número 11 en el subíndice Gobiernos eficientes y eficaces.
- Destaca en dicho ejercicio el aumento en la recaudación de la tenencia, el índice de calidad del gobierno electrónico, así como la eficiencia en la recaudación, en relación con el costo administrativo.
- A nivel global la competitividad de Veracruz durante el año 2012 se ubicó en el lugar 21 de 32.

Índice de Competitividad 2014

- Veracruz se ubicó en la posición número 20 en el subíndice Gobiernos eficientes y eficaces.
- De acuerdo con el Informe, Veracruz subió 3 posiciones respecto al año 2012, en el Subíndice Gobierno eficiente y eficaz. Cabe señalar que en este periodo el único indicador que muestra retroceso son empleados en el sector informal, ya que Veracruz incrementó 5.7 %.
- A nivel global la competitividad de Veracruz durante el año 2014 se ubicó en el lugar 24 de 32.
- Los resultados del subíndice Gobiernos eficientes y eficaces revelan una mejora en las calificaciones promedio de los indicadores que lo componen. Sin embargo, existen rezagos en cuanto a incrementar los ingresos propios de los estados, mejorar la calidad de su información presupuestal y eficiencia administrativa, así como establecer incentivos para mejorar el entorno de negocios.
- De acuerdo con los resultados del IMCO, Veracruz descendió 7 posiciones en el índice de competitividad global respecto al ejercicio 2012.

Índice de Competitividad 2016

- Veracruz se ubicó en la posición número 22 en el subíndice Gobiernos eficientes y eficaces.
- De acuerdo con los resultados del IMCO, Veracruz ascendió dos posiciones en el subíndice Gobiernos eficientes y eficaces respecto al ejercicio 2014.

- A nivel global la competitividad de Veracruz durante el año 2016 se ubicó en el lugar 24 de 32.
- El ICE señala que en el indicador Registro de una propiedad, Veracruz fue la mejor entidad en 2016, lo que motivó el incremento en las posiciones a nivel nacional.

Índice de Competitividad 2018

- Veracruz se ubicó en la posición número 28 en el subíndice Gobiernos eficientes y eficaces.
- El informe destaca que, en el índice Ingresos Propios, en 2018 Veracruz fue de las entidades con mayor dependencia de las transferencias del Gobierno Federal y la contratación de deuda al generar por cuenta propia menos del 5 % de sus ingresos totales, Veracruz en dicho periodo generó 4.9 % de ingresos por cuenta propia (impuestos, derechos, productos, aprovechamientos y contribuciones de mejoras).
- De acuerdo con los resultados del IMCO Veracruz retrocedió cuatro posiciones en el subíndice Gobiernos eficientes y eficaces respecto al ejercicio 2016.

Índice de Competitividad 2021

- Veracruz se ubicó en la posición número 21 en el subíndice Gobiernos eficientes y eficaces.
- El ICE 2021 señala que los avances del Estado de Veracruz en el Subíndice V. Gobiernos se presentaron en el indicador Interacción con el gobierno por medios electrónicos y en el índice de información presupuestal estatal.

Índice de Competitividad 2022

- De acuerdo con los resultados generales del índice de competitividad estatal 2022, en el Subíndice V. Gobiernos eficientes y eficaces, Veracruz se encuentra en el lugar 26 de 32, es decir, cuenta con un nivel de competitividad media baja.

7. Conclusiones

Como puede observarse, en los resultados del subíndice V, Gobiernos eficientes y eficaces, en los años 2012 y 2014 Veracruz se encontraba entre las posiciones 5 a 11, para en los años 2016 y 2018 ubicarse entre la posición 21 a 27. En el año 2021 gana posiciones para ubicarse en el lugar 21, sin embargo, en el año 2022 nuevamente cae hasta la posición 26 de 32.

Así, conviene destacar que en los periodos en que Veracruz se ubicó en los peores niveles de competitividad, coinciden con los cambios de administración gubernamental 2010-2016 y 2017-2018, en donde se presentaron graves complicaciones financieras y de deuda pública, por lo tanto, no se contaba con políticas públicas competitivas.

Al respecto, en el periodo 2010-2016 se implementaron diversas reformas administrativas, orientadas principalmente a la reducción del gasto, la austeridad y la disciplina presupuestal, se puso en marcha el Plan de Ajuste 2016-2022, no obstante, no hubo impacto alguno en incrementar la competitividad del Estado de Veracruz lo que claramente indica que la implementación de reformas administrativas no está alineada a un objetivo en específico, sino que, se toman de manera segmentada (Pardo, 2016).

En este sentido, uno de los principales propósitos del Estado de Veracruz sería transformar los recursos y capacidades como fuentes generadoras de ventaja competitiva, considerando que Veracruz cuenta con las condiciones geográficas, económicas, demográficas, abundantes recursos naturales, etc., que lo convierten en un buen lugar para atraer inversión y generar buenas condiciones de vida para los ciudadanos. No obstante, el solo hecho de tener los recursos y capacidades no garantiza que el Gobierno del Estado de Veracruz sea competitivo, se debe dar un equilibrio con el entorno que permita maximizar dichos recursos y capacidades.

Resulta oportuno destacar que, de acuerdo con datos del IMCO, en administraciones pasadas, el Estado de Veracruz tuvo malos manejos de su hacienda pública. En materia de gasto público, presentó poca credibilidad de la información financiera y un aumento de su deuda que puso en riesgo la sostenibilidad de las finanzas públicas. Sin embargo, en los primeros días de la nueva administración 2018-2024, la Secretaría de Finanzas puso en marcha un programa de reestructuración financiera. Lo anterior, sin

duda, pondría a Veracruz en un mejor lugar de competitividad en el ICE 2024, habrá que esperar los resultados.

Veracruz debe ser más ágil y eficiente, requiere apostarle al uso de las herramientas electrónicas para la gestión de los procesos estatales, promover y fomentar la transparencia y rendición de cuentas, la simplificación de trámites requiere acercarse al ciudadano a través de los medios electrónicos, con procesos que generen valor y que lo coloquen en un mejor nivel de competitividad.

Al respecto, el IMCO propone que los Estados, como Veracruz que se encuentran en bajos niveles de competitividad empiecen por recuperar sus responsabilidades recaudatorias, a fin de cambiar la estructura de los ingresos estatales de su alta dependencia en el impuesto a la nómina a impuestos más progresivos como la tenencia vehicular, y algo que ya está realizando Veracruz es el cobro compartido del impuesto predial con los municipios.

Otro factor preponderante para incrementar la competitividad en Veracruz es el gobierno digital, mediante la implementación de estrategias digitales para acercar al gobierno con la ciudadanía y las empresas.

Así también, para contar con un gobierno eficaz y competitivo es importante apostar por la innovación en los trámites burocráticos, transitando hacia servicios digitales, mejorando la eficiencia, redireccionando al personal hacia actividades que eleven la competitividad en el Estado.

Finalmente, valdría la pena destacar lo que autores como Dunleavy y Hood (1995) señalan en el sentido de que la NGP es cosa del pasado, pues después de veinticinco años de reformas administrativas, el sector público no es más competitivo que antes de la implementación de dichas reformas administrativas.

8. Referencias

- Barzelay, M. (2002). *La Nueva Gestión Pública. Una invitación al diálogo globalizado. Revista chilena de Administración Pública.*
- Cejudo, G. (2011). *La nueva gestión pública.* Siglo XXI Editores.
- Christensen, T. y Laegreid, P. (2005). El estado fragmentado: los retos de combinar eficiencia, normas institucionales y democracia. *Gestión y Po-*

- lítica Pública*, 14(3), 557-598
- Dunleavy, P. y Hood, C. (1995). De la Administración Pública tradicional a la nueva gestión pública. Ensayo sobre la experiencia modernizadora de diversos países desarrollados. *GAPP*, (3).
- Funk, E. y Karlsson, T. (2019). Twenty-five years of studying new public management in public administration: Accomplishments and limitations. *Financial Acc & Man*, 3(6), 347-375. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/faam.12214>
- Hood, C. (1991). A public management for all seasons? *Public Administration*, 69, 3-19
- Hood, C. y Dixon, R. (2013). A model of cost-cutting in government? The Great Management Revolution in UK Central Government Reconsidered. *Public Administration*, 91(1), 114-134. Doi: 10.1111 / j.1467-9299.2012.02072.x
- Índice de Competitividad Estatal 2010. Instituto mexicano de la competitividad. Recuperado en <https://imco.org.mx/indices/>
- Índice de Competitividad Estatal 2012. Instituto mexicano de la competitividad. Recuperado en <https://imco.org.mx/indices/>
- Índice de Competitividad Estatal 2014. Instituto mexicano de la competitividad. Recuperado en <https://imco.org.mx/indices/>
- Índice de Competitividad Estatal 2016. Instituto mexicano de la competitividad. Recuperado en <https://imco.org.mx/indices/un-puente-entre-dos-mexicos/>
- Índice de Competitividad Estatal 2018. Instituto mexicano de la competitividad. Recuperado en <https://imco.org.mx/indices/el-estado-los-estados-y-la-gente/>
- Índice de Competitividad Estatal 2020. Instituto mexicano de la competitividad. Recuperado en <https://imco.org.mx/indices/que-no-vuelva-a-pasar-estados-prevenidos-valen-por-dos/>
- Lapuente, V. y Van de Walle, S. (2020). The effects of new public management on the quality of public services. *Governance*, 33, 461-475. <https://doi.org/10.1111 /gove.12502>
- Morales, M. (2014). Nueva Gestión Pública en Chile: Orígenes y efectos. *Revista de Ciencia Política*, 34(2), 417-438.
- OCDE. (2011). *Hacia una gestión pública más efectiva y dinámica en México*.

- OECD Publishing.
- Osborne, D. y Gaebler T. (1994). *La reinención del gobierno: La influencia del espíritu empresarial en el sector público*. Ediciones Paidós
- Pardo, M. (1995). *La Modernización Administrativa en México*. El Colegio de México.
- Pardo, M. (2000). Los límites de la Modernización Administrativa 1982-1988. En *Lecturas básicas de administración y políticas públicas*. El Colegio de México.
- Pardo, M. (2011). *La propuesta de Modernización Administrativa en México: entre la tradición y el cambio*. El Colegio de México.
- Pardo, M. (2015). La Modernización Administrativa del Gobierno de Felipe Calderón: Entre la austeridad y la reforma. *Foro Internacinal*, 55(1), 83-115. El Colegio de México.
- Pardo, M. y Berber, M. (2016). La investigación en México sobre reformas administrativas. En *Trayectorias de reformas administrativas en México: legados y conexiones*. El Colegio de México
- Pardo, M. y Cejudo, G. (2016). Tres décadas de reformas administrativas en México. En *Trayectorias de reformas administrativas en México: legados y conexiones*. El Colegio de México
- Peters, G. (2010). Cincuenta años de administración pública. *Foro Internacional*, 50(3-4), 752-777. El Colegio de México
- Plan Veracruzano de Desarrollo 1999-2004
- Plan Veracruzano de Desarrollo 2005-2010
- Plan Veracruzano de Desarrollo 2011-2016
- Plan Veracruzano de Desarrollo 2017-2018
- Prats J. (2005). *De la burocracia al management, del management a la gobernanza. Las transformaciones de las Administraciones Públicas de nuestro tiempo*. INAP.
- Sánchez, J. J. (2008). La administración pública de Vicente Fox: del Modelo estratégico de innovación gubernamental a la Agenda de Buen Gobierno. *Espacios Públicos*, 12(24), 8-31.

Capítulo **VII**

Hacia un modelo teórico de gestión competitiva para la universidad pública

*Miguel Ángel Clara Zafra
Patricia Arieta Melgarejo*

*“La universidad observada desde el lente de la ciencia
debe estudiarse como una organización compleja y
cambiante al igual que la biología estudia
un organismo en su evolución”
Miguel A. Clara Zafra*

<https://doi.org/10.61728/AE23020078>

1. Introducción

Las universidades públicas en la actualidad deben adoptar una gestión coherente con los cambios del entorno, si no se diseñan modelos de gestión que atiendan la voracidad de estos cambios, se verán desplazadas por instituciones más dinámicas, innovadoras y con mayores capacidades de ofrecer herramientas para enfrentar el entorno. La universidad pensada como una organización compleja (Gross, 1968; Thiessen y Lutcovich, 1970) que se encuentra inmersa en mundo globalizado y cambiante requiere de una gestión que a través de diversas acciones y estrategias logre posicionarse como una Institución de Educación Superior (IES) competitiva (Musselin, 2018). Para hacer frente a la competencia las universidades (derivado de la mercantilización) han adoptado comportamientos competitivos a través de diversas estrategias (Hasse y Krücken, 2013; Krücken, 2013), aún con críticas a los rankings o indicadores de calidad las universidades deben cumplir con ello y mantenerse en el juego de la competitividad.

Las herramientas que las universidades han adoptado como parte de su estrategia provienen del sector privado y responden a cambios derivados de la Nueva Gestión Pública (NGP), modas administrativas como las organizaciones completas (Hüther y Krücken, 2016), la tecnología como una herramienta de innovación para el aprendizaje (Breen et al., 2001), la contratación de capital humano, capacitación y educación continua del personal académico (Andrade et al., 2020), la generación de innovaciones a partir del conocimiento (Kline y Rosenberg, 2009) y, por supuesto, la institucionalización de modelos de gestión que le permiten ser competitiva.

La gestión toma un rol protagónico en el quehacer de la universidad, se entiende como un método de aproximación a la realidad del fenómeno organizacional (Sanabria, 2007) que demanda diversos factores, sistemas, actores, recursos y capacidades para el logro de objetivos institucionales que en conjunto se orientan hacia la competitividad. Para el presente capítulo se aborda como propuesta conceptual el constructo: *gestión competitiva*,

entendida como un proceso institucional sistémico propio de las universidades que a través de la conducción de acciones, capacidades y recursos coadyuva al logro de los objetivos de la institución. En suma, este proceso encamina a la organización educativa hacia la competitividad.

Para la comprensión del término “modelo gestión” se toma la definición de Duque (2009), entendiéndolo que “es la forma de organizar los recursos para lograr los objetivos; es decir, el conjunto de principios, políticas, sistemas, procesos, procedimientos y pautas de comportamiento para conseguir los resultados esperados y mejorar el desempeño de la organización. Estos elementos se enmarcan a través de la normatividad, los objetivos misionales, los procesos básicos de operación, la estructura y organización, la cultura organizacional, las políticas y competencias del talento humano y la planeación estratégica formal de la organización educativa” (p. 39). En este sentido, el objetivo del presente capítulo es proponer un modelo de gestión competitiva para la universidad pública que oriente a las IES hacia la competitividad considerando los desafíos de un entorno complejo y cambiante.

2. ¿Por qué es importante un modelo gestión competitiva para la universidad?

Antes de responder el cuestionamiento es relevante preguntarse: ¿Por qué gestión competitiva? Este constructo surge de la reflexión que las universidades deben pensarse como organizaciones que se encuentran en un mundo globalizado, dinámico y cambiante, por tanto, deben establecer una gestión orientada a generar un elemento diferenciador que denote la competitividad de la institución en el mercado. Lo anterior, se plantea desde el enfoque estático-dinámico (de Miguel, 1989), entendiéndolo que la universidad se encuentra en un cambio institucional constante y posee la capacidad de autotransformarse, lo cual denota un proceso de intervención o cambios en las políticas organizativas para el desarrollo de esta. Entonces, la gestión competitiva responde a la necesidad de un proceso institucional de la universidad moderna que adopta elementos de competitividad con el objetivo de responder y atender los desafíos del entorno que derivado de los efectos de la globalización las IES consideran. En tal sentido, se propone un acercamiento al concepto:

La gestión competitiva se define como un proceso institucional sistémico propio de las universidades que a través de la conducción de acciones, capacidades y recursos coadyuva al logro de los objetivos de la institución, en suma, este proceso encamina a la organización educativa hacia la competitividad.

Para la definición del constructo de gestión competitiva es relevante destacar que se parte desde dos ángulos, el primero es sobre la gestión de la universidad y el segundo, los elementos de competitividad que la universidad debe adoptar en sus modelos de gestión. Enfatizando en el tema de la gestión, los trabajos de Burns (1978), Geneen y Moscow (1984) y Tejada (2003), sobre la gestión indican que es un proceso de trabajo que implica la suma de individuos, grupos, recursos y capacidades con el propósito lograr objetivos de la organización, en el caso de Hersey et al. (2001), observan que la gestión es una fuerza que hace que los objetivos se cumplan con altos estándares, desde la reflexión se puede indicar que la gestión es el centro de la universidad que a través de esta funciona. Para Drucker (1992), Mintzberg (1978; 1987; 1989), Geneen y Moscú (1984), y Bennis y Nanus (1985) ese centro se materializa en un proceso donde las personas desempeñan un papel protagónico debido que de su desempeño depende el logro de objetivos institucionales.

La gestión implica entonces personas, recursos y capacidades con la finalidad de lograr objetivos de la organización educativa. No obstante, el segundo ángulo sobre la competitividad debe entender desde el posicionamiento que la organización educativa produce para un mercado el cual busca posicionarse ante la competencia (Porter, 2002; Buendía, 2013; Brandenburger y Nalebuff, 1996), la universidad en tanto persigue ser competitiva a través de diversos elementos adoptados en sus procesos como la innovación, la tecnología, la gestión de conocimiento, la gestión de calidad y capacidades dinámicas para la toma de decisiones (Omaña, 2012, Álvarez, 2020; Ollarves, 2006; Castro et al., 2006; Muijs y Rumyantseva, 2013). De esta manera, la gestión competitiva toma un valor innegable para la universidad actual, que busca trascender de un modelo de gestión tradicional a uno orientado a ser competitivo.

Continuando con la discusión inicial la respuesta a la pregunta es: Sí, la universidad pública requiere adoptar un modelo de gestión competitiva

que permita diseñar una estrategia que la encamine hacia la competitividad, no obstante, la universidad pública posee ciertas características propias de su naturaleza como la burocracia, dependencia al financiamiento público y procesos tradicionalistas que influirán positiva o negativamente en la adopción de tal modelo. Por ello, institucionalizar un modelo de gestión competitiva implicaría un proceso de reingeniería que si bien el modelo tradicionalista de la universidad pública ocasionaría entre los integrantes universitarios resistencia al cambio y actitudes apáticas. Por lo tanto, es un gran reto.

3. Sobre modelos de gestión de la universidad

Normalmente, se habla de “modelo gestión” en las organizaciones como una herramienta de la administración para el logro de objetivos organizacionales. En el caso de las universidades se utiliza para caracterizar la gerencia universitaria (Lolas, 2006); puede percibirse como el cumplimiento de una política o efectividad financiera, el *checklist* de las tareas universitarias y la dirección de esta. El punto clave denota que todas las apreciaciones forman parte de un proceso en conjunto. Por tanto, el modelo de gestión forma un proceso sistémico que incluye diversos elementos, componentes y procedimientos con el objetivo de hacer funcionar con calidad las funciones sustantivas de las universidades.

No obstante, al hablar de modelo gestión es complejo pensar en un modelo único, debido que cada universidad posee características y objetivos diferentes. Para Mintzberg (1991) la complejidad de las universidades con relación a sus procesos y procedimientos en su quehacer diario producen que la gestión universitaria sea una organización atípica, lo cual puede deberse a la aplicación de modelos de gestión que no se coordinan con los objetivos y necesidades de esta. El problema también deriva sobre la capacidad para diferenciar la “gestión” de la administración. Para De Donini y Donini (2003) son tópicos distintos:

A diferencia de la —administración— del sistema y de la institución, que se refiere a ordenar los mecanismos de funcionamiento simplemente para cumplir con los objetivos prefijados por los marcos normativos y regulatorios del Estado y del mercado, pareciera

que el nuevo concepto de —gestión— se vincula más con —liderar— procesos de anticipación, transformación e innovación en contextos —turbulentos—, y proponer estrategias que apuntan a una toma de decisiones participativa, ágil y pertinente, para mejorar las funciones propias de la universidad: la enseñanza, la investigación y la extensión. (p. 12)

El modelo de gestión debe incluir el objetivo de liderar procesos con anticipación, cuestión compleja de lograr para las universidades convencionales (García et al., 2009), aún más para las que ofrecen modalidades fuera de lo tradicional como la educación a distancia o virtual (Begoña, 2004). Por tanto, las universidades deben diseñar modelos de gestión que se alineen a sus necesidades y realidades con el afán de anticiparse a los desafíos que el entorno demande, de no hacerlo, Rama (2010) asegura que la educación superior en América Latina iniciará un proceso de despresencialización. En ese marco, el diseño de modelos de gestión orientados a las necesidades del entorno competitivo es imprescindible para la transición de la universidad hacia una nueva era compleja, cambiante y dinámica (Sancho et al., 2018).

De acuerdo con la propuesta de Duque (2009) sobre la complejidad de un modelo de gestión universitaria, y Morantes y Acuña (2013), en la Tabla 1 se aprecian los principales aportes teóricos que han dado cabida al diseño de modelos gestión. La dirección estratégica responde a las necesidades de un sistema de planeación de la universidad y su justificación es la estrategia, respecto a la gestión del conocimiento, evidentemente, proviene de la razón de la universidad, su propósito es generar, compartir y utilizar el conocimiento tácito y explícito en un lugar en específico con la finalidad de responder a las necesidades de individuos y grupos. Para la gestión de calidad su justificación es sencilla, la universidad que adopta la filosofía de calidad en su estructura y estrategia garantizará una educación de calidad de altos estándares, sobre la gestión de competencias consiste en un sistema que integra la evaluación y la mejora de la universidad la cual es imperante para orientarla hacia la competitividad.

Tabla 1*Modelos de gestión tradicionales*

Modelo de gestión	Autores	La aplicación de modelos tradicionales de gestión en las universidades.
Dirección estratégica	Porter (1980) Mintzberg (1990).	Para el caso colombiano, Medina (2010) ha diseñado modelos de dirección estratégica para el contexto de la educación considerando las transformaciones productivas y social que el entorno ha demandado.
Gestión del conocimiento	Etzioni (1979), Nonaka- Takeuchi (1997).	La investigación de Castellanos (2007) sobre gestión tecnológica surge derivado de observar el factor tecnológico como una oportunidad de integrar y educar a las organizaciones. En el contexto de la universidad derivado de la perspectiva de aprender y contribuir al conocimiento, se gestan en el interior de esta la creación de grupos interdisciplinarios de investigación.
Gestión de calidad	Deming (1989), Jurán (1990), Ishikawa (1990).	La adopción de la calidad en la universidad es una necesidad más que una realidad, éstas requieren de un soporte que las orienten a observar, analizar y garantizar procesos de excelencia. De acuerdo con Blanco (2009), la universidad debe contar con tres modelos que posean reconocimiento internacional: el de las normas ISO 9000, el de los sistemas de acreditación de programas y el de los premios de calidad.
Gestión por competencias	McClelland (1973).	Los estudios de Gutiérrez y Pablos (2010) demuestran que la gestión por competencias es aplicada en las universidades que si bien su base tiene fundamento en el ámbito empresarial.

Fuente: elaboración propia.

Los modelos de gestión como bien mencionan algunos autores han sido aplicados por las universidades y adaptándolos a las necesidades naturales de cada institución educativa. En la Tabla 2, se aprecian diversos modelos de gestión para las universidades y los elementos que componen cada uno de ellos. Lolas (2006) propone un modelo gestión universitaria basado en el autoritarismo sobre los procesos universitarios, el cual se define por una

jerarquía o élite; es un modelo diseñado para instituciones que cohesionan su filosofía e ideología. El modelo basado en cinco elementos funciona cuando se delega el peso de las decisiones en cuerpos colegiados que son controlados por una élite dominante.

Por otro lado, Aguilar (2015) centró sus esfuerzos en contribuir con un modelo de gestión para las universidades públicas entendiendo el significado del impacto social e intelectual que éstas realizan con el propósito del contribuir al desarrollo de un país, su modelo se compone de cinco elementos que denotan la calidad en las funciones sustantivas de la universidad, se consideran cuatro comentarios para el diseño del modelo de gestión: 1) el objetivo de la universidad debe percibirse por la sociedad como un medio para alcanzar metas y no un fin; 2) el esquema estructural de la universidad debe adecuarse a la gestión universitaria pensada en los requerimientos actuales y de futuro; 3) no solo considerar el incremento en la tasa de ingreso a la universidad sino elementos cualitativos derivados de las políticas universitarias; y 4) el debate universitario debe converger en crear universidades fuertes, dinámicas y con altísima institucionalidad que respondan a las necesidades de un entorno complejo y cambiante.

Morantes y Acuña (2013) proponen un modelo de gestión para la educación superior a distancia, el diseño implica un pensamiento integral de las necesidades de la universidad, las principales recomendaciones se centran en el establecimiento de condiciones de estructura e infraestructura para la educación a distancia. El modelo considera dos componentes: 1) el interno, todos los lineamientos, políticas y reglamentos internos de la universidad donde estaba la gestión organizacional, académica y de calidad; y, 2) externo, llamado de proyección institucional, se compone de factores internos que su actividad trasciende las fronteras físicas y de gobernabilidad de la institución, por ejemplo, la orientación al mercado, la responsabilidad social y la evaluación. Otro modelo lo propone González (2018), el cual es institucional de gestión universitaria que principalmente fomenta la unidad respetando la diversidad de la universidad y sus múltiples modalidades, el aseguramiento de la calidad y modelo educativo, y el desarrollo del currículo. Este tipo de modelos de gestión posibilita que cada función universitaria diseñe, mejore y actualice políticas de gestión denotando así la gobernanza a través de la participación universitaria.

Tabla 2

Modelos de gestión universitaria

Nombre del modelo	Autores	Elementos del modelo
Modelo de gestión universitaria	Lolas (2006)	I. Formulación de metas II. Establecimiento de prioridades III. Delegación del poder IV. Proyección externa V. Control de procesos
Modelo de gestión para las universidades públicas.	Aguilar (2015)	I. Gobernanza a la institución II. Institucionalización la gestión en políticas claras y dinámicas para la toma de decisiones. III. Modernización de los mecanismos de gestión IV. Configurar una estructura organizativa adecuada para la nueva gestión. V. Gestión de calidad: a) Políticas de gestión de calidad y elementos para su garantía. b) Garantizar la calidad docente y de investigación. c) Información y tecnologías de información. d) Equipo operativo de control de calidad
Modelo de gestión para educación superior a distancia	Morantes y Acuña (2013)	I. Gestión organizacional a) Estilo de liderazgo b) Estructura organizacional c) Dirección estratégica II. Gestión académica a) Factor humano: equipo docente, roles y competencias. b) Contexto sociocultural de estudiantes, pertinencia de programas de estudio. c) Desarrollo curricular. d) Recursos de apoyo e) Innovación programática f) Acompañamiento de estudiantes y seguimiento a egresados. g) Modelo de evaluación III. Gestión de calidad IV. Gestión externa a) Orientación al mercado b) Responsabilidad social c) Evaluación

Nombre del modelo	Autores	Elementos del modelo
Modelo institucional de gestión universitaria	González (2018)	El modelo de gestión y sus principios a) Coherencia b) Congruencia c) Consistencia interna d) Consistencia externa Componentes del modelo I. Nivel de superestructura II. Nivel de estructura III. Nivel de infraestructura Funciones de la universidad * Docencia * Investigación * Proyección social Funciones organizativas a) Bienestar institucional b) Internacionalización c) Gestión institucional d) Aseguramiento de calidad

Fuente: elaboración propia.

En este sentido, se destaca que los modelos tradicionales de gestión han sido adoptados y acoplados a las necesidades de las universidades, aun cuando estas poseen una naturaleza compleja y de resistencia al cambio por el tema de sindicatos y protección a las funciones sustantivas, lo cierto es que deben adoptar modelos de gestión del sector empresarial y pensar como tal, debido que ese contexto es quien demanda el factor humano formado en las universidades. Debe aclararse que un modelo de gestión forma parte de la estrategia que la universidad haya diseñado para atender las necesidades de ese entorno. Por ello, el estudio de la estrategia es necesario para dar estructura al modelo de gestión.

4. La universidad como una organización y la formulación de su estrategia

La universidad actual se encuentra inmersa en un mundo definitivamente cambiante que le exige adaptarse a los cambios disruptivos del entorno. En ese sentido, ha adoptado diversas filosofías y estrategias del sector empresarial, tales como la calidad, la mejora continua, excelencia y la gestión estratégica. La universidad es un ente pletórico de complejidad, no se encuentra aislada de las organizaciones, sino inmersa en un mismo contexto con un fin específico, por tanto, es necesario pensar la universidad como una organización. Cabe resaltar que una —universidad compleja— hace alusión a un lugar donde coexisten orden y desorden, razón y sinrazón, armonías y disonancias (Etkin, 2005). Esto que indica que las diversas funciones, actividades y gestión de la universidad implican procesos que requieren de capacidades específicas y resilientes ante los requerimientos y exigencia del entorno, las cuales forman parte de su estrategia.

Las universidades deben ser vistas como cualquier otra organización, lo que las hace diferentes son sus características y objetivos en términos de su estrategia de organización funcional (Duque, 2009), su gestión juega un rol protagónico que debe responder a los requerimientos de un entorno cambiante. La gestión de la universidad debe definirse en función de sus recursos y capacidades, a través de esta se logra la consecución de sus objetivos institucionales enmarcados en un panorama de competitividad, que se ve influenciada por su cultura organizacional y nuevos retos o situaciones del ambiente. El perfil de las universidades ha ido cambiando con el paso del tiempo, para plantear una visión de equidad social hacia la creación de conocimiento útil para la industria, lo cual demuestra que se ha adoptado una visión capitalista (Newfield, 2004). Lo anterior, se debe a diversos elementos, tales como la gestión adoptada en su modelo de trabajo.

La universidad del siglo XXI enfrenta grandes retos y desafíos, que han provocado que estas organizaciones educativas tomen decisiones en función de un dinamismo en situaciones provocadas por un contexto globalizado y cambiante. De acuerdo con Paz et al. (2016), algunos de los retos de las universidades en la actualidad radican en ofrecer una educación humanista, establecer estrategias para la vinculación teoría-práctica, cambiar

la hegemonía de la divulgación de la ciencia, enfocar a los actores universitarios hacia la construcción de conocimiento y mejorar la gestión de la universidad de acuerdo con las circunstancias del entorno (Narro, 2014).

En este entendido, la universidad debe adaptarse al entorno y encontrar la estrategia que le permita enfrentar situaciones complejas. La universidad hoy día realiza aún más que solo sus funciones sustantivas, esta tiene que atender nuevas líneas de trabajo que se han adoptado en las últimas décadas, tales como la evaluación y la certificación, cumplimiento de indicadores de productividad, programas de emprendimiento, entre otras actividades que se han acelerado a raíz de la masificación de la educación superior (Altbach, 2008), pero que han deteriorado la estructura tradicional de gestión y la calidad del trabajo llevando a la organización educativa a tomar decisiones basada en un dinamismo.

Entonces, la gestión de la universidad dependerá en gran medida de la estrategia que estas adopten en función de sus propósitos y fines. Para hablar de estrategia es necesario recurrir a Mintzberg (1987), quien inició a contextualizar el concepto de estrategia como un plan que, a través de cursos de acción pretendidos como una guía, interactúan sobre una situación. Estos planes tienen una peculiaridad, que son desarrollados conscientemente y sobre un objetivo previamente establecido, ello debe atenderse con una visión anticipativa a las acciones para la situación que se aplicará.

La estrategia también puede apreciarse como una posición, es decir, las organizaciones buscan ser las mejores en su mercado frente a sus competidores. En ese sentido, a través de un conjunto de acciones y fuerza mediadoras entre el entorno, se gesta la estrategia que responde a las necesidades del mercado y permite generar rentas (producto-mercado). Por tanto, estas acciones forman una estrategia como posición que en la organización se ve reflejado en el dominio de su mercado o actividad (Mintzberg, 1978; 1987).

Así es como la estrategia ha sido definida de diversas formas, pero un común denominador es que las acciones y actividades se establecen con visión anticipativa y con decisiones basadas en el futuro. Para el caso de la universidad, considerando las complejidades de esta, la estrategia se establece desde la propia gestión, la cual se denota como un elemento diferenciador que la distingue sobre la competencia.

Desde otro posicionamiento, Chandler (1962) menciona que la estrategia es “la adopción de cursos de acción y la asignación de recursos necesaria para llevar a cabo estas metas”. Además, concluye con una aportación al gran debate sobre: ¿qué es primero, la estrategia o la estructura? Afirmo que es primero la estrategia y después la estructura. En este sentido, la teoría reconoce a la estrategia como un plan, Lewin y Volberda (1999) sugieren que la esencia de la estrategia se encuentra contextualizada en la razón de las teorías del comportamiento humano y la acción con propósito, es por ello por lo que la visión de la estrategia se gesta con una visión anticipativa que se forma desde dichas teorías humanas.

Es la estrategia un elemento diferenciador en las organizaciones, que busca posicionarlas en el mercado a través de acciones con una visión anticipativa. En esta lógica, la universidad establece diversas estrategias, la gestión que llevan a cabo estas organizaciones educativas juega un rol protagónico y se asumen como una estrategia. Sin embargo, pensando la universidad como un ente encargado de la educación superior que se observa como el motor del desarrollo económico, social y humano (Silva, 2017), y en su dinámica de cumplir sus funciones sustantivas debe considerar elementos de competitividad que coadyuven a lograr posicionarla y hacer notar ese elemento diferenciador que la hace única.

Desde un nivel macro, el *World Economic Forum* (2016), define la competitividad como el conjunto de instituciones, políticas y factores que determinan el nivel de productividad de un país. Por otro lado, Porter (1991) asumen que es la productividad de un país, región o clúster que usa sus recursos humanos y naturales para diferenciarse. En tanto, la competitividad es un conjunto de elementos que potencializan las ventajas de una organización, para la universidad la competitividad se ha tornado como un eje rector que guía las funciones sustantivas hacia su cumplimiento eficiente.

Ahora bien, la estrategia y la competitividad son detonantes para la universidad y la formulación de su gestión. La gestión se convierte en un proceso protagónico el cual es detonante para el cumplimiento del propósito de ser de la universidad. En este entendido, la gestión competitiva forma parte de la estrategia de las universidades, será definida en función de sus necesidades, objetivos y metas de su quehacer y razón de ser.

5. Metodología

La investigación parte de un enfoque cualitativo desde el posicionamiento interpretativo (Ortiz, 2015), con un análisis de literatura con el objetivo de proponer un modelo de gestión competitiva, se planteó un alcance exploratorio a través del análisis documental de diversas fuentes, posterior al análisis sistemático de la literatura se diseñó el procedimiento para la construcción del modelo (Cazau, 2006; Hernández et al., 2014 y Baena, 2013). Los estudios de Tobar (2002), Correa et al. (2008), De la Hoz et al. (2017), Echeverría (2002), Huertas et al. (2020), González (2018), Morantes y Acuña (2013), Aguilar (2015) y Lolas (2006) sugieren múltiples caminos para la construcción de un modelo de gestión, en este sentido, se diseñó el modelo en cuatro etapas:

- I. Revisión de artículos científicos sobre modelos de gestión
- II. Diseño de componentes sobre gestión competitiva
- III. Definición de criterios organizacionales
- IV. Modelo gestión competitiva para la universidad.

6. Resultados

En el presente apartado se indican los resultados del modelo de gestión competitiva para la universidad pública, la presentación de los mismos responde al orden de la metodología diseñada para la construcción de este. Para el diseño del modelo de gestión competitiva se parte del análisis bibliográfico y documental, de acuerdo con Linares et al. (2018) se considera la revisión sistemática utilizando la herramienta del buscador de Google Académico (Delgado et al., 2012). Se realizó la revisión de 10 publicaciones con temas relacionados a los modelos de gestión y competitividad para la universidad, precisando sobre el procedimiento se consideraron cuatro características: 1) artículos científicos publicados en los últimos diez años en revista indexadas en idioma castellano; 2) los artículos se sistematizaron de acuerdo con el interés de la presente investigación; 3) se analizan las publicaciones que plantearon el tema desde una óptica integral y se rechazan aquellos que abarcan los modelos educativos; y 4) se integran en la Tabla 3 considerando las principales aportaciones a los modelos de gestión.

Tabla 3*Publicaciones revisadas para el constructo del modelo*

Autor/es	Año	Título	Aporte para la construcción del modelo
Huertas et al.	2020	Diseño de un modelo de gestión. Base científica y práctica para su elaboración	Enfoques y corrientes que validan la eficacia de modelos de gestión para la práctica gerencial. La misión, visión, la cultura organizacional, la complejidad del entorno y la capacidad en tecnología moldean el modelo.
Álvarez	2017	Modelos de gestión	Para el diseño de un modelo de gestión debe considerarse cuatro (modelos) componentes: planificación, de búsqueda, científico y de descubrimiento. El modelo debe ser evaluado, por tanto, es importante diseñar indicadores que lo midan.
Perea y Rojas	2019	Modelos de gestión en instituciones	El diseño del modelo gerencial debe observar las transformaciones del entorno, los cambios a la forma burocrático-piramidal de administración, la flexibilidad de la gestión y la autonomía de los tomadores de decisiones.
Gorozabel et al.	2020	Los modelos de gestión educativa y su aporte en la educación ecuatoriana	La construcción de un modelo de gestión para la educación no debe olvidar que el centro de la universidad es el estudiante. Otro aspecto que se sugiere es la multidisciplinariedad que permita establecer estrategias diversas para enfrentar los desafíos del entorno.
Gregorutti	2014	Buscando modelos alternativos para la gestión universitaria latinoamericana	Los cambios feroces del entorno presionan a las universidades, por tanto, sus modelos no siempre se ajustan a las necesidades de esta. La universidad debe introducir en sus dinámicas temas y problemáticas del entorno como la sostenibilidad, vinculación empresarial y formar profesional con impacto social.

Autor/es	Año	Título	Aporte para la construcción del modelo
Rivero et al.	2017	Modelo teórico de gestión con un enfoque sistémico estructural funcional de sus procesos	El modelo de gestión para la universidad considera como base las funciones sustantivas agregando actividades que el entorno demanda con la apertura al intercambio con la sociedad. Por ello, la universidad toma interés en diseñar nuevas estructuras, nuevas modalidades e innova en sus procesos con un pensamiento sistémico.
Álvarez	2021	Modelo de gestión universitaria complejo	La competitividad debe adoptarse en el modelo de gestión de la organización educativa, pues esta es compleja y dinámica. El modelo de gestión independiente a los procesos, factores, elementos y componentes siempre dependerá de las capacidades de la dirección de la universidad.
Ordoñez et al.	2019	Modelo teórico– metodológico para perfeccionar la gestión educativa universitaria	En la construcción del modelo indispensable es considerar los fundamentos bases en lo filosófico, sociológico, pedagógico, didácticos, curriculares, psicológicos y, por supuestos, gestores.
Valle	2005	Modelo de gestión universitaria basado en indicadores por dimensiones relevantes	El modelo debe integrar las principales actividades funcionales de la universidad: Finanzas, Recursos Humanos, Servicio, Marketing o Vinculación con el medio y Tecnología e infraestructura, entiendo la gestión como un proceso de un todo que engloba todos los elementos que dan vida a la organización educativa.
Rodríguez et al.	2019	Modelo teórico de gestión universitaria.	El modelo de gestión de la universidad debe orientarse hacia la competitividad, debe ser completo y holístico que incluya componentes actuales que demanda el entorno y que dirija a la universidad hacia ser competitiva. Por tanto, debe potencializar la gestión del talento humano y el liderazgo.

Fuente: elaboración propia

En definitiva, las diversas perspectivas para la construcción del modelo de gestión competitiva permiten integrar elementos y componentes; aspectos como la cultura organizacional, elementos de la estrategia y la tecnología moldearan el modelo. Desde las funciones sustantivas integradas en el modelo debe adoptarse el pensamiento de que la universidad es una organización compleja y que el modelo representa un todo sistémico integrado con la capacidad de enfrentar los desafíos del entorno.

6.1. Diseño de componentes sobre gestión competitiva

Como se mencionó con anterioridad, la gestión competitiva implica un proceso que integra elementos de competitividad a procesos que hacen funcionar la universidad. Para la construcción y definición de los componentes de la gestión competitiva se enfatizan dos posiciones: la gestión y los elementos de competitividad. En la Tabla 4, se aprecian los componentes que se han definido para el modelo.

Tabla 4

Componentes del modelo de gestión

Proceso de gestión	Elementos de competitividad
a) La organización educativa debe generar ventajas competitividad: * Análisis del entorno * Establecimiento de políticas * Medir su competitividad	1. Pensamiento de competitividad sistémica: * Niveles micro, meta, meso y macro. * Política de niveles y capitales * Índices de competitividad
b) Conocer el mercado para preparar el capital humano que el entorno necesita.	2. Control y evaluación de las políticas de competitividad en la Universidad.
c) Establecimiento de planes de innovación para potencializar la productividad.	3. Diseño de estrategias sobre innovación e incremento de la productividad.
d) Filosofía de calidad en los procesos.	4. La calidad como un factor de competitividad.
e) Procesos basados en el desarrollo del capital humano y la innovación.	5. Capital humano (personas) y la generación capacidades dinámicas.
f) Responsabilidad social, económica y ambiental de la universidad: proyectos.	6. Equilibrio entre las dimensiones económica, sociedad y medio ambiente.
g) Toma de decisiones basada en los recursos disponibles	7. Adopción del enfoque Basada en Recursos de la empresa (RBV).

Fuente: elaboración propia con información de Villareal y Villareal (2002); Barzelay (2003); Suñol (2006); Ferrer et al. (2005); Zapata y Mirabal (2018).

Los componentes sobre el proceso de gestión y los elementos de competitividad se encuentran alineados denotando la relevancia que tiene para la universidad adoptar aspectos de la teoría de la competitividad para dar respuestas a las necesidades de la gestión dentro de las universidades. No obstante, es imperante destacar que no solo se trata de siete componentes sino cada uno integra diversos elementos como en el caso del enfoque sistémico de la competitividad, el cual invita a la universidad a visualizar sus procesos internos y externos en conjunto interrelacionado que requiere observarse desde los cuatro ángulos principales de dicha teoría: nivel micro, meta, meso y macro, con el propósito de indagar sobre su situación y dirigir sus esfuerzos quizás hacia la identificación de políticas públicas universitarias que requieren de estructura, consolidación o cambio.

En el mismo tenor, aspectos como la evaluación, estrategias para el incremento de la productividad, la calidad de la educación, entre otros, son necesarios considerarlos en el modelo de gestión competitiva debido que el entorno demanda que la universidad centre su quehacer a responder las necesidades de un mundo complejo y cambiante.

6.2. Definición de criterios organizacionales

Si bien el modelo de gestión competitiva desde su inicio se plantea desde un enfoque organizacional estático-dinámico (De Miguel, 1980), que implica observar a la universidad como una organización compleja y dinámica, por tanto, es necesario definir criterios organizacionales que permitan contextualizar elementos para un modelo de la universidad pública. Con base en las aportaciones Cabezas (2010), Huertas et al. (2020) y Burbano (2001) se plantean actividades y funciones que permiten la consecución de los objetivos de cada universidad, para este caso la universidad pública:

- a) Gestión estratégica.
- b) Gestión de innovación y desarrollo.
- c) Gestión operativa.
- d) Control de la administración y finanzas.
- e) Liderazgo, cultura de la organización y gestión del talento humano.
- f) Comunicación y vinculación.
- g) Sistema de valores.

Las actividades propuestas para integrar el modelo forman parte de la estructura de una organización tradicional, se integran con la finalidad de hacer cumplir las funciones sustantivas de la universidad. Aunque las universidades públicas se encuentran respaldadas por una normativa institucional y de gobierno, las funciones propias de gestión son realizadas por personal técnico, académico y administrativo conformados por distintos niveles (Burbano, 2001), por tanto, la estructura orgánica (Figura 1) es relevante para respaldar el modelo, una adecuada estructura facilitará el ejercicio de la democracia participativa y atender eficientemente los retos y demandas del entorno.

Figura 1

Estructura orgánica propuesta



Fuente: elaboración propia.

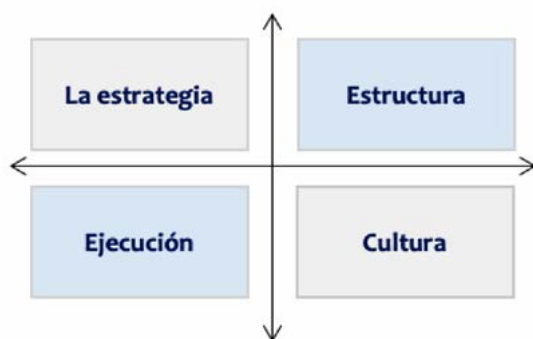
La estructura orgánica propuesta busca resaltar un orden simple de la conformación de las áreas de la universidad que realizan la gestión universitaria, si bien la gobernabilidad busca generar participación universitaria también delega atribuciones a la rectoría que a su vez encomienda a las direcciones, facultades, institutos y centros de investigación ocuparse de

los planes universitarios con el apoyo de personal administrativo, académico y auxiliar para lograr los objetivos institucionales. En tanto, una estructura como la planteada permitirá a la universidad afrontar nuevos retos acoplando las direcciones de mando de acuerdo con las necesidades, es decir, la estructura debe ser flexible. Lo complejo como la estructura de la universidad debe atenderse de esta forma.

Dentro del organigrama se aprecia como contribución el área de planeación, estrategia y competitividad, la cual tiene, además de posicionar la universidad en el mercado, el compromiso de observar, estudiar y acercarse al entorno, sus necesidades, desafíos y demandas con la finalidad de diseñar una estrategia universitaria que responda ese entorno.

Aunado a los elementos de gestión y estructura orgánica considerada para el modelo, es relevante destacar que su base se centra en los procesos, el recurso humano y la tecnología; estos son pilares que, en conjunto con la organización y dirección, contribuirán con los objetivos organizacionales de la universidad. No obstante, como todo modelo de gestión se establecen las principales prácticas (Figura 2) que moldean el diseño del modelo debido que estas representan la esencia de la universidad como organización.

Figura 2
Prácticas para consideraciones del modelo de gestión



Fuente: elaboración propia de los autores.

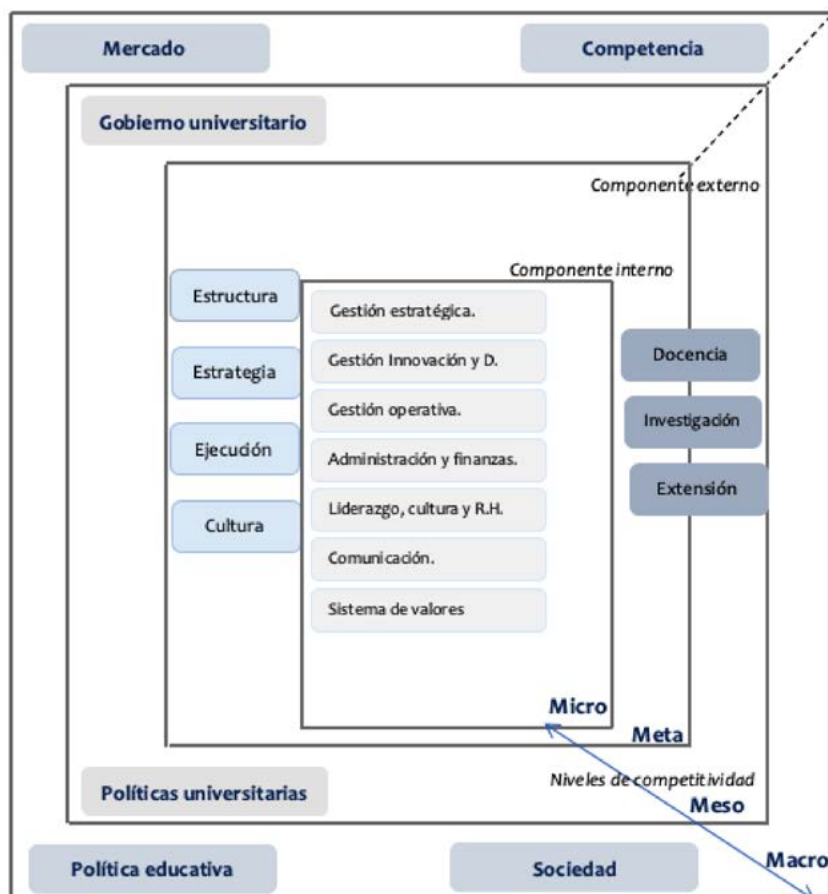
En definitiva, en el diseño del modelo de gestión competitiva es necesario considerar la estrategia como un elemento que coadyuvará a mantener enfocada la universidad propiciando una mejora continua en sus procesos, en el tema de la ejecución es necesaria para alcanzar objetivos y metas a través de una excelente ejecución de todas las operaciones. La cultura de la universidad es crucial, por tanto, el modelo debe sumar a generar una cultura de buen desempeño. Por último, la estructura, preferentemente horizontal, orientada a generar una adecuada infraestructura dura y blanda que facilite los cambios del modelo de gestión. Las universidades con las características, componentes y elementos en sus modelos de gestión serán exitosas, su función además de las sustantivas será admitir y aceptar los cambios del entorno con rapidez con el propósito de atenuar la burocracia estructural y propiciar el trabajo, evidentemente, con objetivos precisos, medibles y alcanzables.

6.3. Modelo gestión competitiva para la universidad

Posterior a la revisión de diversos modelos de gestión implementados por universidades públicas y la metodología establecida para este estudio, en la Figura 3, se presenta el modelo teórico sobre gestión competitiva que responde a las necesidades de un entorno desafiante y disruptivo, los niveles del pensamiento sistémico de la competitividad delimitan el modelo aportando la necesidad de observar la universidad como una organización.

Figura 3

Modelo teórico de gestión competitiva para la universidad pública



Fuente: elaboración propia de los autores.

En el modelo se observa que se toma la estructura tradicional de la universidad, pero se incluye la visión de incluir a todas las partes interesadas, tanto internas como externas, derivado de ello, se plantean dos componentes:

- * **Interno:** incluye todos los aspectos que delinear las actividades y funciones en los procesos internos de la universidad, aquí se moldea la estructura y estrategia propia de la administración, así como ejecución de las actividades operativas y la cultura organizacional propia de esta. Las

diversas actividades de gestión se observan dentro de este componente que finalmente contribuyen a la razón propia de la universidad: el servicio de educación que si bien, es moldeado por las funciones sustantivas que pueden observarse como transversales en todos los niveles.

- * Externo: este componente juega un papel relevante debido que el contexto moldeará las necesidades del entorno y como causa-efecto los componentes internos deben responder a las demandas de este. Por ello, el gobierno universitario, las políticas y la participación universitarias moldearan internamente los cambios del entorno, lo anterior considerando el mercado, el gobierno, la política educativa y por supuesto, la sociedad.

El modelo de gestión competitiva entonces plantea diversos niveles, actores, actividades y componentes que deben alinearse con una relación holística orientada al beneficio de una educación de calidad para el estudiante. Por consiguiente, todas las partes interesadas en el proyecto llamado universidad deben generar un pensamiento orientado hacia la competitividad con el afán ambicioso de formar una universidad que facilite conocimiento innovador al mercado y sociedad, por tanto, la vinculación con los diversos sectores hoy más que nunca es imperante y necesario, lo cual es un gran reto para la gestión.

7. Conclusiones

El modelo de gestión competitiva para la universidad pública implica, como lo hemos mencionado con antelación, un indudable reto, no por las carencias de recursos físicos o tecnológicos sino por las personas. La resistencia al cambio detonará un efecto que podrá observarse a las ineficiencias en la gestión realizada por los integrantes del mismo. El modelo de gestión lo moldean diversos pensamientos como el sistémico y de organización, a continuación, algunas reflexiones derivadas de la propuesta.

1. El principio de la universidad pública debe quedar claro para las partes interesadas, las prácticas de esta deben orientarse hacia un bien público, es decir, que la sociedad observe la universidad como un medio y no un fin.

2. Garantizar la autonomía universitaria y gobierno con el propósito de definir políticas internas que coadyuven en el logro de la educación de calidad, considerando nuevas tendencias como los derechos humanos y educación para la paz.
3. La universidad pública tiene como reto formar una estructura de organización dinámica y accesible que permita atender los desafíos y cambios del entorno.
4. Si bien, en el componente interno se encuentran las diversas actividades que moldean los procesos internos, el referente al sistema de valores es imperante traer a la reflexión. La existencia de modelos de gestión es comprobada que son necesarios para el adecuado funcionamiento lógico y planeado de una organización, en el caso de la universidad o de cualquier otra organización, el sistema de valores es fundamental, debido que moldea a las personas, genera una cultura de éxito o apática, motiva a las personas al cumplimiento de indicadores, incentiva la razón de ser de la universidad e integra a todas las partes interesadas. Sin la existencia de un sistema de valores sólido cualquier modelo de gestión no servirá, por ello, la universidad deberá enfocar sus esfuerzos hacia ese punto.

Las reflexiones más allá de generar ideas sobre que el modelo propuesto es utópico, deben considerarse debido que la universidad día a día se encuentra con nuevos desafíos que deben atenderse y anteponerse a situaciones no previstas. Los rectores y directivos de las universidades antes de generar un proyecto universitario deben sentarse y reflexionar sobre que la universidad debe erradicar la idea tradicionalista de la institución educativa del siglo XX que buscaba educar a la población, hoy la universidad requiere de líderes que piensen como gerentes de una organización sobre orientar sus esfuerzos para formar capital humano a la altura de los problemas del entorno, que el personal académico de seguimiento a una educación continua innovadora y lograr la vinculación con el sector productivo y empresarial que tanto se requiere en América Latina. No obstante, la adopción de un modelo de gestión será un gran reto para las universidades del siglo XXI que pareciera están muy atrás de las necesidades del entorno.

8. Referencias

- Aguilar, V. (2015). La necesidad de un nuevo modelo de gestión para las Universidades Públicas. *Revista ANALES*, 57, 41-51. <https://publicaciones.ucuenca.edu.ec/ojs/index.php/anales/article/view/786>
- Altbach, P. (2008). Funciones complejas de las universidades en la era de la globalización. *La Educación Superior en el Mundo*, 1(2), 5-19. <http://hdl.handle.net/2099/7931>
- Álvarez-Gonzaga, B. R. (2020). La gestión del conocimiento como generador de ventaja competitiva en organizaciones educativas (Lambayeque, Perú). *Revista Scientific*, 5(17), 205-220. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.17.10.205-220>
- Álvarez, L. F. (2017). *Modelos de gestión*. Universidad Andina. <https://digitk.areandina.edu.co/repositorio/handle/123456789/1394?locale-attribute=es>
- Álvarez, Y. (2021). Modelo de gestión universitaria complejo. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(17), 195-206. Epub 30 de marzo de 2021. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i17.167>
- Andrade, C. F., Siguenza, J. P. y Chitacapa, J. P. (2020). Capacitación docente y educación superior: propuesta de un modelo sistémico desde Ecuador. *Revista Espacios*, 41(33), 46-71. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n33/a20v41n33p05.pdf>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (3ra ed.). Grupo editorial Patria.
- Barra, M. V. (2005). *Modelo de gestión universitaria basado en indicadores por dimensiones relevantes*.
- Barzelay, M. (2003). *La nueva gestión pública: un acercamiento a la investigación y al debate de las políticas*. Fondo de Cultura Económica.
- Begoña, M. (2004). Educación y nuevas tecnologías. Educación a Distancia y Educación Virtual. *Revista de Teoría y Didáctica de las Ciencias Sociales*, (9), 209-222. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65200912>
- Bennis, W. G. y Nanus, B. (1985). *Leaders: The Strategies for Taking Charge*. Harper and Row
- Blanco Hernández, I. (2009). *Diseño de un modelo de gestión integral*

- para las instituciones de educación superior, basado en los lineamientos para la autoevaluación con fines de acreditación del consejo nacional de acreditación CNA. Universidad de Cartagena.
- Brandenburger, A. y Nalebuff, J. (1996). *Coopetition: A revolution mindset that combines competition and cooperation: The game theory strategy that's changing the game of business*. Profile Books
- Breen R., Lindsay, R., Jenkins A. y Smith, P. (2001). The role of information and communication technologies in a university learning environment. *Studies in Higher Education*, 26(1), 95-114, DOI:10.1080/03075070123233
- Buendía, E. (2013). El papel de la Ventaja Competitiva en el desarrollo económico de los países. *Análisis Económico*, 28(69), 55-78. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=413/41331033004>.
- Burbano, L. A. O. (2001). La universidad como organización. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (42-43), 48-55.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper Torch Books.
- Cabezas, C. (2010). *Guía Metodológica para la Elaboración de Modelos de Gestión del Patrimonio Cultural Inmueble*. Ministerio del Interior.
- Castellanos, Ó. (2008). Gestión tecnológica: de un enfoque tradicional a la inteligencia. Facultad de Ingeniería Universidad Nacional de Colombia.
- Castro, E., Miquilena, E. y Peley, R. (2006). Las nuevas tendencias del liderazgo: hacia una nueva visión de las organizaciones educativas. *Omnia*, 12(1), 83-96. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73712104>
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la investigación en Ciencias Sociales*. Buenos Aires.
- Chandler, A. D. (1962). *Strategy And Structure: Chapters In The History Of The Industrial Enterprise*.
- Christine M. (2018). New forms of competition in higher education. *Socio-Economic Review*, 16(3), 657-683. <https://doi.org/10.1093/ser/mwy033>
- Correa, G., Roser, S. L. y Segura, H. (2008). Diseño de un modelo de gestión del conocimiento para la Escuela Interamericana de Bibliotecología. *Revista interamericana de bibliotecología*, 31(1), 85-108. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-09762008000100005
- De Donini, A. y Donini, A. (2003). La gestión universitaria en el siglo XXI. Desafíos de la sociedad del conocimiento a las políticas académicas y científicas. *Documento de Trabajo*, (107). Universidad de Belgrano,

- Argentina. http://www.ub.edu.ar/investigaciones/dt_nuevos/107_donini.pdf
- De La Hoz, E., Lopez, L. y Perez, L. (2017). Modelo de gestión de relaciones con los clientes en empresas de consultoría. *Investigación E Innovación En Ingenierías*, 5(2), 46-76. <https://doi.org/10.17081/invinno.5.2.2756>
- De Miguel-Díaz, M. (1989). Modelos de investigación sobre organizaciones educativas. *Revista en Investigación Educativa*, 7(13), 21-56.
- Delgado, E., Robinson, N. y Torres, D. (2012). Manipular Google Scholar citations y Google Scholar metrics: Simple, sencillo y tentador.
- Drucker, P. (1992). *Managing for the Future: The 1990s and Beyond*. Truman Publisher
- Duque-Oliva, E. J. (2009). La gestión de la universidad como elemento básico del sistema universitario: una reflexión desde la perspectiva de los stakeholders. INNOVAR. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 19, 25-41. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81819025003>
- Echevarría, S. G. (2002). Modelos de gestión de la empresa multinacional. *ICE, Revista de Economía*, (799). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=256314>
- Etkin, J. (2005). Gestión de la complejidad en las organizaciones: la estrategia frente a lo imprevisto y lo impensado. GRANICA
- Ferrer, J., Pelekais, C. y Clemenza, C. (2005). La calidad como elemento competitivo en las Universidades. *Revista de Artes y Humanidades UNICA*, 6(14), 55-83. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=170118766004>
- García, V., Hernández M., Santos C. y Fabila A. (2009). La gestión en modalidades de programas a distancia. *Estudio de caso. Apertura: Revista de Innovación Educativa*, (11), 20-33
- Geneen, H. S. y Moscow, A. (1984). *On Managing*. Granada.
- Gómez R., J., Vargas, L. y Lugo, J. (2017). Modelo teórico de gestión para la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda atendiendo a un enfoque sistémico estructural funcional de sus procesos. *Omnia*, 23(3), 11-28. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?>
- Gorozabel-Quiñonez, J. E., Alcívar-Cedeño, T. G., Moreira-Morales, L. L., & Zambrano-Delgado, M. F. (2020). Los modelos de gestión educativa y su aporte en la educación ecuatoriana. *EPISTEME KOINONIA*, 3(5), 238-252.

- Gregorutti, G. (2014). Buscando modelos alternativos para la gestión universitaria latinoamericana. *Bordón: revista de pedagogía*, 66(1), 123-136. <http://10.13042/Bordon.2014.66108>
- Gross, E. (1968). Universities as Organizations: A Research Approach. *American Sociological Review*, 33(4), 518-544. <https://doi.org/10.2307/2092439>
- Gutiérrez, S. y Pablos, C. D. (2010). Análisis y evaluación de la gestión por competencias en el ámbito empresarial y su aplicación a la universidad. *Revista Complutense de Educación*. <http://hdl.handle.net/11162/123883>
- Hasse, R. y Krücken, G. (2013) Competition and Actorhood: A Further Expansion of the Neo-Institutional Agenda. *Sociologia Internationalis*, 51, 181-205.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.
- Hersey, P., Blanchard, K. H. y Johnson, D. E. (2001). *Management of Organizational Behaviour: Leading Human Resources*. Prentice-Hall.
- Huertas, T. E., Suárez, E., Salgado, M., Jadán, L. R. y Jiménez, B. (2020). Design of a management model. Scientific and practical basis for its elaboration. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 165-177. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100165&lng=en&tlng=en.
- Hüther, O. y Krücken, G. (2016). Nested Organizational Fields: Isomorphism and Differentiation among European Universities. *In The University Under Pressure*, 53–83. <http://doi:10.1108/s0733558x20160000046003>
- Kline S.J. y Rosenberg, N. (2009). An Overview of Innovation. *Studies on Science and the Innovation Process*, 173–203. http://doi:10.1142/9789814273596_0009
- Krücken, G. (2017). Die Transformation von Universitäten in Wettbewerbsakteure. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 39, 10–29. https://www.bzh.bayern.de/fileadmin/news_import/3-4-2017_Kruecken.pdf
- Lewin, A. y Volberda, H. W. (1999). Prolegomena On Convolution: A Framework For Research On Strategy And New Organizational Forums. *Organization Science*, 10(5), 519-534.
- Linares, E., Hernández, V., Domínguez-Escrig, J. L., Fernández-Pello, S., Hevia, V., Mayor, J. y Ribal, M. J. (2018). Metodología de una revisión sistemática. *Actas Urológicas Españolas*, 42(8), 499-506.

- Lolas, F. (2006). Sobre modelos de gestión universitaria. *Calidad en la Educación*, (24), 37-45. doi:<https://doi.org/10.31619/caledu.n24.266>
- Martínez, S, Charterina, J. y Araujo, A. (2012). An explanatory model of the competitiveness of the firm from the rbv: Management, innovation, marketing and quality capabilities. *Revista Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 16(2), 165-188. [https://doi.org/10.1016/S1135-2523\(12\)60117-8](https://doi.org/10.1016/S1135-2523(12)60117-8)
- Medina, J. (2010). *Modelos para el direccionamiento estratégico de la educación superior en Colombia en un contexto de transformación productiva y social*. Seminario Taller sobre Dirección estratégica universitaria. Bogotá.
- Mintzberg, H. (1978). Patterns In Strategy Formation. *Management Science*, 26(9), 934-948.
- Mintzberg, H. (1987). The Strategy Concept I: Five Ps For Strategy. *California Management Review*, (Fall).
- Mintzberg, H. (1989). *Mintzberg on Management: Inside our Strange Worlds of Organizations*. The Free Press.
- Morante, A. y Acuña, G. (2013). Propuesta de modelo de gestión para educación superior a distancia: una aproximación. *Zona Próxima*, (18), 72-79. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-94442013000100007&lng=en&tlng=es.
- Muijs, D. y Romyantseva, N. (2013). Cooperación en educación: Colaborar en un entorno competitivo. *Revista de Cambio educativo*, 15(1), 1-18. <http://doi:10.1007/s10833-013-9223-8>
- Narro-Robles, J. (2014). Retos de la universidad del siglo XXI. *Revista iberoamericana de educación superior*, 5(14), 144-146. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-28722014000300009&lng=es&tlng=es.
- Newfield, C. (2004). *Ivy and Industry: Business and the Making of the American University, 1880-1980*. Duke University Press.
- Ollarves-Levison, Y. (2006). Claves para la gestión de organizaciones educativas innovadoras. *Laurus*, 12(22), 191-207. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76102210>
- Omaña-Reyes, C. (2012). Pensamiento creativo para la generación de competitividad en las organizaciones educativas. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 5(10), 79-99. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219024823005>

- Ordóñez, R., Ramos, G. y Rodríguez, J. (2019). Modelo teórico-metodológico para perfeccionar la gestión educativa universitaria semipresencial en Uniandes Babahoyo. *Uniandes Episteme*, 6(1), 148-61.
- Ortiz, A. (2015). *Enfoques y métodos de investigación en las ciencias sociales y humanas*. Ediciones de la U. Bogotá
- Paz-Enrique, L., Hernández, E. y Van de Water, H. (2016). Los retos de la Educación Superior en el Siglo XXI. *Revista Conrado*, 12(55). 17-24. <http://conrado.ucf.edu.cu/>
- Perea, L. y Rojas, I. (2019). Modelos de gestión en instituciones hospitalarias. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 18(36). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps18-36.mgih>
- Porter, M. (1991). *La ventaja competitiva de las naciones*. Vergara editor
- Porter, M. (2002). *Building the Microeconomic Foundations of Prosperity: Findings from the Business Competitiveness Index*. World Economic Forum, Global Competitiveness Report.
- Rama, C. (2010). La tendencia a la despresencialización de la educación superior en América Latina. *Revista RIED*, 13(1), 39-72. <https://doi.org/10.5944/ried.1.13.887>
- Rodríguez, J. R.; Domínguez, J. J. y Vera, F. V. (2019). Modelo teórico de gestión universitaria. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 6, 1-14.
- Sanabria, R. M. (2007). De los conceptos de administración, gobierno, gerencia, gestión y management: algunos elementos de corte epistemológico y aportes para una mayor comprensión. *Universidad & Empresa*, 6(13), 155-194 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=187217485009>
- Sancho, J., Ornellas, A. y Arrazola, J. (2018). La situación cambiante de la universidad en la era digital. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 21(2), 31-49. <http://dx.doi.org/10.5944/ried.21.2.20673>
- Silva-Guerra, H. (2017). La innovación y educación: variables claves para la competitividad de las empresas. *Clío América*, 11(21). <https://doi.org/10.21676/23897848.2079>
- Suñol, S. (2006). *Aspectos teóricos de la competitividad*. *Ciencia y sociedad*, 31(2), 179-198. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7438487>
- Tejada-Zabaleta, A. (2003). Los modelos actuales de gestión en las organizaciones. gestión del talento, gestión del conocimiento y gestión

por competencias. *Psicología desde el Caribe*, (12), 115-133. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21301208>

Thiessen, V. y Iutovich, M. (1970). Some Comments on Edward Gross's Universities as Organizations: A Research Approach. *The American Sociologist*, 5(3), 252-254. <http://www.jstor.org/stable/27701629>

Tobar, F. (2002). *Modelos de gestión en salud*. Buenos aires, 43-49.

Villareal, R. y Villareal, R. (2002). México competitivo 2020: un modelo de competitividad sistémica para el desarrollo. Editorial Océano de México. México, D.F.

World Economic Forum. (2016). *Competitividad*. Recuperado de <https://www.weforum.org/>

Zapata, G. J. y Mirabal, A. (2018). Capacidades dinámicas de la organización: revisión de la literatura y un modelo propuesto. *Investigación administrativa*, 47(121), 0-0.

*Perspectivas teóricas y metodológicas de la competitividad en las organizaciones. Una evolución en el
pensar administrativo*

Se terminó de editar en noviembre de 2023

en los talleres de Astra Ediciones

Av. Acueducto No. 829

Colonia Santa Margarita, C. P. 45140

Zapopan, Jalisco, México.

33 38 34 82 36

E-mail: edicion@astraeditorial.com.mx

www.astraeditorialshop.com

La presente obra contempla un importante análisis de la competitividad en torno a las organizaciones, de las cuales se destaca a la gestión como un elemento idóneo para convertirse como una capacidad desde el tejido de las organizaciones, sirviendo de referencia para establecer nuevos parámetros de medición para comprender cómo la complejidad cobra sentido en la realidad de las organizaciones.



<https://doi.org/10.61728/perspectivas>

ISBN: 978-84-19799-67-8



9 788419 799678



astra
editorial