

**ciencia
sociedad y**

ciencia sociedad y

International Standard
Serial Number:
RD ISSN 0378-7680

Publicación trimestral de divulgación científica del
Instituto Tecnológico de Santo Domingo

Registrada en la Secretaría de Estado
de Interior y Policía

Todos los materiales firmados
son responsabilidad exclusiva
de sus autores respectivos.

Se acepta canje con publicaciones similares.

La correspondencia debe dirigirse a:
Ciencia y Sociedad
Instituto Tecnológico de Santo Domingo
Apartado Postal 342-9
Santo Domingo, D.N.
República Dominicana

Internet:
E-mail: dpc@mail.intec.edu.do
Home Page: <http://www.intec.edu.do>

Tel.: (809) 567-9271
Fax: (809) 566-3200

Precio de la Revista:
Número suelto:
RD: RD\$150.00
Extranjero: US\$15.00
Suscripción anual:
RD: RD\$600.00
Extranjero: US\$60.00

Director:
Fari Rosario
Unidad de Publicaciones, INTEC, RD.
Correo-e: ramon.rosario@intec.edu.do

Consejo Editorial:
Ligia Ramírez, *Humanidades*, INTEC, RD.
Lucero Arboleda, *Biblioteca*, INTEC, RD.
Diómedes Christopher, *Negocios*, INTEC, RD.
Lourdes Contreras, *Centro Género*, INTEC, RD.
Tulio Rodríguez, *Ingeniería*, INTEC, RD.
Maritza Martínez, *Salud*, INTEC, RD.

Consejo Asesor Nacional:
Ing. José Antonio Vanderhorst, Ph.D., *Santo Domingo, RD.*
Dr. Luciano Sbriz, *Santo Domingo, RD.*
Carlos Manuel Rodríguez, Ph.D., *Santo Domingo, RD.*
Lic. Moisés Álvarez, Coordinador de Ciencias Básicas y Tecnológicas, Academia de Ciencias de la República Dominicana, *Santo Domingo, RD.*

Consejo Asesor Internacional:
Raimundo Abello, Ph.D., *Colombia*
Dra. Nereyda Moya, *Cuba*
Humberto Barreto, Ph.D., *USA*
Leonides Santos y Vargas, Ph.D., *Puerto Rico*
Dra. María Concepción Verona Martel, *España*
Dr. Agustín Grau Malonda, *España*
Dr. Rodolfo Echarri, *Argentina*

Composición y diagramación:
Janet Rodríguez

Impreso en la República Dominicana
Printed in Dominican Republic

Impresión:
Editora Búho S. R. L.
Tels.: (809) 686-2241 / (809) 686-2243
Fax: (809) 687-6239
Santo Domingo, R. D.

Esta revista, CIENCIA Y SOCIEDAD, pertenece a la Red de Revistas Científicas de América Latina, España y Portugal (Redalyc) <http://www.redalyc.uaemex.mx>

Indizada en: CLASE, DOAJ, IRESIE, Latindex, Periódica, REDALyC.



ciencia sociedad y

Santo Domingo,
República Dominicana

	385	Editorial
Celeste Abréu Van Grieken	387	Notas para la carrera docente en la República Dominicana
María C. Verona Martel Raquel Santana Mateo	407	El <i>Mobbing</i> : un problema ético en la gestión de empresas
Rafael Toribio Ana Belén Benito Sánchez	435	Diagnóstico del sistema de partidos en República Dominicana: padecimientos –recientes y añejos–, síntomas de mejoría y algunas recetas para su modernización
Luis Toirac Troncoso	459	Arqueología industrial del mueble en la ciudad de Santo Domingo
Jaime Aristy Escuder	497	Determinantes del éxito de las Pymes en la República Dominicana

Henry Rosa Polanco	529	El modelo ricardiano de ventaja comparativa y el comercio contemporáneo: el caso del sector de “Equipos de Transporte” en la industria manufacturera
Enrique Muñoz Teresa Longobardi	557	¿Por qué no existe un instrumento de medición de la responsabilidad social corporativa único, globalmente aceptado?
Josefina Vásquez Frías Luis E. Rodríguez Yolanda León Ulises Jáuregui Haza	583	Diseño del doctorado en ciencias y gestión ambiental en el INTEC: respuesta a una necesidad en República Dominicana

Editorial

Al final del año es válido hacer un balance para determinar el nivel de ejecución de nuestros propósitos, metas y proyecciones en todos los ámbitos pero esencialmente en lo concerniente a lo laboral, lo social y al plano operativo. El año que termina estuvo marcado por un aparatoso proceso electoral que eclipsó las expectativas y las esperanzas de muchos dominicanos; también se sintió el clamor extendido y las reconquistas de las masas vivas en su desenfada lucha por la educación y la justicia, a esto se suman las voces indignadas ante el desgaste olímpico del sistema económico en los últimos años. Es evidente la crisis a escala mundial y las huellas que han dejado las grandes convulsiones sociales (v.g. la primavera árabe) y la recesión económica de muchos pueblos de Europa.

Desde la esfera institucional, vale decir que este fue el año del gran festejo: hablamos de la celebración del cuarenta aniversario del Instituto Tecnológico de Santo Domingo, INTEC. La ocasión no solo fue propicia para conmemorar y reconocer el alcance y el aporte de la institución a la sociedad durante todos estos años, sino que también renovó su compromiso de continuar formando para la excelencia, fomentando constantemente el espíritu crítico a la luz de los grandes desafíos vinculados a temas tecnológicos, medio ambiente, las perspectivas de género, la ética ecológica, el respeto a la diversidad, la repercusión de las redes sociales, los nuevos modos de comunicación y la responsabilidad social.

Nos espera un año difícil, marcado por recortes y las visibles líneas de la austeridad expansiva. En medio de este ineludible escenario, *Ciencia y Sociedad* quiere seguir contribuyendo, con ímpetu y entusiasmo, a la reflexión y construcción de conocimientos en torno al debate de los temas cruciales que socavan la sociedad en que vivimos. El enfoque científico, la búsqueda de nuevos espacios discursivos y el compromiso nos marcará el camino que debemos trazar con el

paso de los días. Estamos abiertos y en disposición de asumir la pluralidad, los avances de la tecnología y los nuevos modos de interactuar con la cultura del saber y la producción de conocimientos.

El propósito del fondo editorial es seguir fortaleciendo las líneas de acción, la calidad de los procesos de producción del conocimiento científico como un modo de responder a las necesidades de las diferentes áreas. Esta labor no solo sirve de apoyo a la comunidad académica sino que también funciona como eje de cohesión entre la institución y a la sociedad dominicana. Una muestra de esto es el empeño que se ha hecho por colocar las publicaciones en formato electrónico y a disposición de todos los usuarios o los miembros externos de la comunidad.

En este número presentamos algunos cambios relativos al corpus y a la presentación de nuestra revista. Se han insertado elementos gráficos y tipográficos en el diseño de la misma con el fin de hacerlo más atractivo, digerible y novedoso. Las matizaciones estéticas califican el diseño a la vez que facilitan la experiencia de lectura y la comprensión de los datos y cada uno de los artículos.

Sabemos que hoy en día el problema no es el soporte sino las modalidades comunicativas que trastocan e intervienen en la experiencia de lectura. La lectura siguen siendo el núcleo, el puente ineludible entre todos los conocimientos posibles de las sociedades y el universo.

Fari Rosario

NOTAS PARA LA CARRERA DOCENTE EN LA REPÚBLICA DOMINICANA

Career Notes for Teachers in Dominican Republic

Celeste Abréu Van Grieken

Es justo recibir según lo que nos corresponde y merecemos. Es justo asumir las consecuencias de nuestros actos y omisiones. Es justo que se nos reconozca y recompense cuando hacemos las cosas bien. Es justo defender nuestros derechos y los de los otros.

Urbietta

Resumen: Las notas que se presentan en este artículo inician con el estado actual de la profesión docente en la República Dominicana y sitúa la carrera docente, caracterizándola desde el marco legal. Asimismo, presenta una visión sistémica de esta carrera, considerando la diversidad de necesidades del ciclo de vida profesional docente. Finaliza planteando algunas ideas para la construcción de un Sistema de Carrera Docente desde un modelo más horizontal que evite la fuga de los mejores docentes de las aulas como vía para avanzar en la mejora del desempeño docente y la calidad de los aprendizajes de los sujetos.

Palabras claves: Formación inicial, desarrollo profesional, inserción docente, carrera docente, certificación, transdisciplinar.

Abstract: This article begins with a presentation of the current status of the teaching profession in the Dominican Republic and positions such activity with a characterization from a legal point of view. This article also presents a systemic view of this career, taking into consideration the diversity of life-cycle needs of teachers. It ends raising some ideas for building a Teaching Career System from a more horizontal model that prevents the runaway of the best teachers from classrooms, as a way to further improve teacher's performance and subject's quality learning.

Keywords: Initial training, professional development, teaching inclusion, teaching career, certification, transdisciplinary.

Estado actual de la profesión docente en la República Dominicana

A pesar de los esfuerzos realizados a nivel oficial para la titulación de los y las docentes de la República Dominicana y de cursos de formación continua, la realidad es que han tenido muy poco impacto en las prácticas docentes y, por tanto, en la calidad de los aprendizajes de los sujetos. Los resultados de las pruebas nacionales y los estudios internacionales nos colocan en los últimos lugares entre los países de la región. En efecto, de acuerdo con el *Informe de Progreso Educativo 2010*, "República Dominicana es uno de los países con el peor desempeño estudiantil" (PREAL, 2010: 21).

Esta realidad no es sorprendente si asumimos que los y las docentes desempeñan un rol de gran importancia social como mediadores que facilitan los nuevos aprendizajes que en términos de competencia les exige la sociedad. De manera que estos sujetos educativos no solo deben ofrecer respuestas a las nuevas exigencias disciplinares y psicopedagógicas, sino atender las difíciles situaciones relacionales que surgen entre los estudiantes como resultado de la violencia intrafamiliar y social, la exclusión, la pobreza, el desempleo, la crisis económica

en general. En ese sentido, es pertinente reconocer que la educación no está exenta de las problemáticas del contexto “pues la escuela a pesar de su inercia y rutina, aparece como una caja de resonancia de las contradicciones y paradojas de la sociedad en la cual está inserta” (Solar y Gatica, 2010: 148).

De ahí que ante la diversidad de roles que han de desempeñar estos sujetos educativos hay una agenda pendiente de grandes desafíos que afectan su práctica cotidiana, repercuten en la calidad de su desempeño y, por tanto, hay que abordarlos desde una perspectiva de políticas integrales.

En el intento de presentar una caracterización sucinta de los rasgos que a nuestro juicio configuran el estado actual de la profesión docente podemos señalar, la baja inversión gubernamental¹ en el sector educación, la poca rigurosidad por parte de las instituciones formadoras para el acceso a los estudios de educación, los bajos perfiles de quienes optan por entrar a esta carrera, el desprestigio de la profesión docente, la feminización, las deficientes condiciones laborales; en la mayoría de los casos formación inicial deficiente por lo que las intervenciones docentes se guían más por la intuición que por los conocimientos adquiridos durante esa formación; condiciones precarias y en ambientes escolares poco acogedores y con escasez de recursos didácticos; jornadas laborales de más de una tanda para compensar los bajos salarios que reciben; la ausencia de un verdadero acompañamiento a los docentes en servicio así como de programas de inserción docente, las discontinuidades entre la formación inicial y la continua, la cultura del aislamiento docente y de una perspectiva de innovación permanente, falta de herramientas para asumir una actitud investigativa en el aula, una mal entendida autonomía del trabajo docente y la falta de sistematización y de rigor en la evaluación docente, entre otros factores.

¹ La inversión hasta el momento ha sido menos del 3% a pesar de que la ley establece un 4% del Producto Interno Bruto para la Educación. Se espera que en la nueva gestión 2012-2016 se cumpla con esta disposición de manera que se puedan invertir esos recursos en las áreas del sistema que tienen mayores necesidades.

Un rasgo que nos parece muy relevante al respecto es el referido a la realidad de la formación docente la cual no est   diseñada como un continuo, es decir, no supera las fragmentaciones entre la formación inicial y la continua o desarrollo profesional, y articulada con la carrera docente. Precisamente el diagnóstico más reciente de la formación docente realizado en el año 2010 por el Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnolog  a² aporta datos significativos sobre las deficiencias de esta formación que convertidos en desafíos ameritan atención inmediata por parte de las instituciones formadoras y del ministerio correspondiente.

La lectura de esta realidad nos permite concluir que el estado actual de la profesión docente est   en crisis y que necesitamos realizar esfuerzos sistemáticos en muchos órdenes para fortalecer una profesión que, como la docente, ha sido reconocida como una de las más importantes en términos del desarrollo sostenible de los pueblos.

La carrera docente en la República Dominicana y otras visiones

De acuerdo con la ley (66-97 General de Educación de la República Dominicana), en su Cap. 3, Art.135: “Se entiende por carrera docente la vinculación del servidor de la educación al conjunto de disposiciones organizativas y legales que regulan el ingreso, la permanencia, la promoción y el retiro de los docentes durante su ejercicio profesional; así como sus deberes y sus derechos laborales. La carrera docente comprende también el conjunto de disposiciones atinentes a la clasificación y valoración de cargo, el reclutamiento, la selección, el nombramiento de personal, la estabilidad, y evaluación del personal que brinden a la educación los mejores recursos humanos”.

² Cabe destacar la propuesta de políticas de formación docente formulada por este Ministerio, así como los estándares de formación, que de aplicarse constituirían un aporte relevante a la carrera docente.

Esta misma ley establece, al igual que el Reglamento del Estatuto Docente, las condiciones de ingreso en las diferentes modalidades y niveles del sistema educativo. Asimismo, en el reglamento indicado, se define el régimen legal que clasifica los y las docentes por categorías y especialidades a partir de una escala de puntuación que privilegia la titulación. Sin embargo, en vista de que la experiencia demuestra muy poca relación entre la acumulación de títulos y la calidad del desempeño docente debe contemplarse la revisión de esos puntajes, incluyendo el establecimiento de categorías docentes que otorguen incentivos relacionados con la evaluación del desempeño, la innovación educativa, la producción bibliográfica, publicación de artículos, la investigación-acción y desempeños de calidad, entre otros criterios.

De todas maneras, aunque la carrera docente en el país ha sido conceptualizada desde esa visión de integralidad, en la práctica, la verticalidad en el ascenso es el criterio predominante con lo cual posiblemente, por razones de incentivos de los cargos, se alejan del aula los y las docentes que han adquirido una mejor formación y que muestran mejores niveles de desempeño.

Asimismo, se premia la antigüedad más que las habilidades y competencias docentes. Consecuentemente esta paradoja estimula el credencialismo, distorsionando el sentido de la formación y los niveles motivacionales requeridos para alcanzar la excelencia docente.

Por otra parte, en sentido general, el concurso es la modalidad de acceso a la carrera docente, aunque hasta el momento solo se aplica al nivel básico con no muy buenos resultados, pues se han puesto en evidencia las debilidades formativas de la mayoría de los docentes que participan en las convocatorias realizadas con esos fines. En ese sentido, cabe destacar que “el sistema de concursos para acceder a los cargos docentes requiere de objetividad y transparencia junto con una asignación de plazas docentes acorde con las características específicas de las escuelas” (PREAL, 2011: 51).

Otros modelos de carrera docente con una orientación más horizontal van marcando el sendero en la región con mayores niveles de descentralización, así como de participación y toma de decisiones de los docentes en aspectos relativos al desarrollo curricular y el otorgamiento de incentivos a partir de la evaluación del desempeño sin que implique dejar el aula en la búsqueda de mejores condiciones salariales.

Esta mirada de la carrera docente est   “más ligada al desarrollo profesional del docente, a su formación continua, que estimule la adquisición de nuevas capacidades y conocimientos, en el marco de mecanismos institucionales que promuevan la salida transitoria del puesto de trabajo frente a alumnos, para capacitarse o para participar de experiencias de innovación o investigación, y retornar luego al trabajo en el aula en condiciones superiores de formación” (Terigui, 2010: 27).

Asimismo, esos modelos “intentan buscar la mejora de los resultados de calidad educativa, la retención de los alumnos y mayores niveles de equidad como principales objetivos. La intención es trasladar esos objetivos al modelo de incentivos de las carreras y procurar que los docentes los vivan como propios.” (Laies y Santos, 2010: 5).

Por tanto, estamos abocados a una nueva visión de esta carrera para que podamos revertir los efectos perversos señalados respecto de la situación actual y avanzar hacia una carrera que no solo asegure la permanencia en el sistema educativo, sino que sea reconocida socialmente como una profesión de prestigio a la cual los mejores talentos quieran pertenecer.

Desarrollo de la profesión docente desde una visión sistémica de la carrera docente



a) FORMACIÓN INICIAL

Convertir la carrera docente en una profesión atractiva que atraiga y retenga los mejores talentos como en otros países, Finlandia y Suecia por citar dos casos, constituye una legítima aspiración de todos los países que aspiran la mejora de sus sistemas educativos.³ Obviamente, en la República Dominicana con una profesión mal valorada por la sociedad en su conjunto, dado el pobre desempeño docente, resulta muy difícil atraer a los mejores estudiantes a la docencia a menos que se produzca un cambio en las políticas educativas desde todos los subsistemas que conforman el sistema educativo en su conjunto, es decir, desde una visión sistémica.

De acuerdo con Flores (2008), en la República Dominicana, la mayoría de los estudiantes que ingresan a los estudios de educación proceden de sectores humildes y con serias limitaciones académicas y culturales. Posiblemente el facilismo en las condiciones de acceso

³ Cabe destacar los esfuerzos realizados por el Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (INAFOCAM) que recientemente editó un vídeo con la intencionalidad de motivar y atraer esos talentos desde la perspectiva de los aportes que pueden hacer los docentes al país, destacando además los beneficios que ofrece el sistema educativo a los docentes.

y la falta de rigor académico en muchos casos hayan producido una cantidad de egresados de la carrera de educación con una formación débil lo cual impacta de manera directa los aprendizajes de los sujetos. Asimismo las discontinuidades entre la formación inicial y la continua o desarrollo profesional y de un acompañamiento sistemático afectan sensiblemente la calidad del desempeño docente. Esta realidad es, en consecuencia, uno de los desafíos pendientes si queremos una formación cuyo impacto en las aulas revierta los resultados de aprendizajes obtenidos hasta el momento.

Otro factor importante que debe considerarse en la formación inicial es el referido a la formación de los formadores de formadores.   Cu  les son las diferencias metodológicas que aportan estos formadores respecto de la formación recibida a nivel medio y a nivel superior?

En lo referente a la formación de los formadores se requieren estrategias que posibiliten un cambio en sus concepciones y, por tanto, en las metodologías que utilizan en la formación docente, pues “la escasa evidencia empírica de la que se dispone, muestra que los formadores tienden a utilizar un estilo de enseñanza frontal similar al que recibieron tanto en educación básica como en su formación profesional” (Vaillant, 2004: 23).

Además en términos curriculares y de uso de recursos,   qu   tipo de articulación realizan estos formadores entre teoría-práctica?   Qu   experiencias de investigación-acción proporcionan a los futuros docentes que les permita desarrollar una perspectiva indagadora que posibilite la problematización de su práctica, desarrollar una actitud autocr  tica, reflexiva, y de innovación?   Cu  les estrategias emplean para superar la visión fragmentada del conocimiento y establecer las conexiones inter y transdisciplinarias que se requieren?   Qu   aportes hace esta formación a la perspectiva de género?   Cu  l es el uso que se hace de las tecnologías de la información y comunicación a fin de que puedan incorporarlas como parte esencial de su autoformación y de su desempeño?   Qu   experiencias de formación para la vida ético-ciudadana incorporan a todo el proceso formativo de estos

docentes? ¿Cuál puede ser el resultado de una formación docente que no reconozca las vinculaciones realidad-escuela como parte fundamental de su misión?

En ese sentido, habría que abocarse a la superación de modelos formativos tradicionales que todavía mantienen a estos formadores en roles que no favorecen que los sujetos sean el centro del aprendizaje. Por ejemplo, que incluya desde el inicio de la carrera debates sobre el estudio de casos, grabaciones de las observaciones de clases con posteriores sesiones críticas y autocríticas, proyectos de trabajo interdisciplinarios, trabajo entre pares, biografías de vida como vía de desarrollo personal y de desarrollo de la inteligencia intrapersonal; uso de instrumentos que favorezcan la reflexión y que puedan generar un pensamiento docente desde una perspectiva crítica e innovadora, desde una metodología que favorezca la investigación-acción.

Dado que la metodología de la investigación-acción se desarrolla en una espiral, Car y Kemmis (1988: 197) señalan que requiere una epistemología distinta:

Implica tanto la intervención controlada como el juicio práctico, aunque ambos tienen atribuido un lugar en la noción de la espiral autorreflexiva de la investigación-acción que se dispone como un programa de intervención activa y de juicio práctico conducido por individuos comprometidos no solo a entender el mundo, sino también a cambiarlo.

Todas estas herramientas sin pretender que sean exhaustivas, pueden aportar nuevas maneras de intervención docente y constituir el portafolio individual que permita apreciar el carácter evolutivo de una práctica docente que se crea y se recrea constantemente, superando la rutina y la repetición.

Asimismo, existe la necesidad de promover en programas de maestrías para estos formadores, así como de programas de formativos intensivos coherentes con las características institucionales de la oferta programática de las instituciones formadoras de docentes, que no

solo se diferencien de las metodologías empleadas en la educación media, sino que al constituirse en ejes de las vivencias formativas de los futuros profesionales de la docencia puedan integrarse a su práctica de manera natural y no como eventos excepcionales.

Finalmente, cabe destacar la necesidad de fortalecer la *habilitación docente*, una estrategia de la formación inicial dirigida a profesionales de diferentes áreas del conocimiento, quienes reciben una formación pedagógica en programas diseñados para tales fines que permitiría superar las debilidades que, a nivel de las diferentes disciplinas, presentan la mayoría de los y las docentes formados para el nivel medio.

b) INSERCIÓN DOCENTE

De acuerdo con el Estatuto Docente de la República Dominicana, se establece un año como período de prueba para los y las docentes que ingresan por primera vez al Sistema Educativo Dominicano, al final del cual se debe aplicar una evaluación de desempeño, sin embargo, esta disposición legal no se cumple.

En una consulta con expertos nacionales sobre la carrera Docente realizada en el 2010, en el Instituto Nacional de Capacitación y Formación Docente se consider  o que ese período debía ampliarse a tres años con un acompañamiento sistemático y una evaluación final como est   establecido en el citado reglamento.

Sin embargo, aunque se reconoce el impacto de estos primeros años de vida profesional e incluso la inserción docente⁴ ha sido planteada en el marco de los debates de la educación que queremos para el siglo XXI, en el país todavía no se han formulado políticas que regulen esa importante fase del ciclo de vida de los y las docentes. En definitiva, la inserción docente se considera un período crítico, no solo porque comprende las primeras experiencias de vida

⁴ Preferimos el término inserción en lugar de inducción para referirnos a ese primer eslabón del ejercicio docente.

profesional en las aulas, sino porque el mismo aislamiento docente y el no disponer de una estructura rigurosa de acompañamiento deja en el vacío a estos profesionales principiantes que posiblemente de no recibir el apoyo de pares más experimentados repiten el ciclo de la deficiente formación recibida. Por tanto, “si las experiencias iniciales de su primer nombramiento como docentes no les proporcionan una buena base en el contexto de estas nuevas orientaciones, es probable que utilicen sus propias experiencias de alumnos como plantilla para su propio trabajo.” (Knight, 2012: 55).

En la experiencia de otros países de la región, como Chile, Argentina y Colombia, solo por citar algunos existen políticas que proporcionan procesos de inserción a estos profesores principiantes de manera que les permita superar los temores y ansiedades de esta primera etapa de su ciclo profesional al tiempo que les permite desarrollar seguridad en su desempeño, así como habilidades y competencias para resolver las situaciones que la vida del aula les va planteando.

En general, la bibliografía consultada al respecto considera que “la inducción de los profesores debe ser un proceso guiado por docentes con alta experiencia y experticia en el proceso de enseñanza-aprendizaje, a partir de los cuales los “neófitos” puedan aprender y formarse en la práctica, y así, ir asumiendo progresivamente mayores tareas, responsabilidades y funciones dentro del aula y del establecimiento.” (CPUC, 2012; 17).

Actualmente, el Ministerio de Educación en coordinación con el Instituto Nacional de Formación y Capacitación Docente y el apoyo de la Organización de Estados Iberoamericanos OEI están dando los primeros pasos para llevar a cabo en el país una experiencia piloto con los docentes principiantes que, a partir de los aprendizajes generados, permita formular políticas al respecto.⁵

⁵ Estas instituciones publicaron una *Guía para la Inserción de Docentes Principiantes*, y organizaron un proceso formativo sobre acompañamiento a los posibles mentores, pero aún no se ha iniciado el programa piloto diseñado para tales fines.

c) DESARROLLO PROFESIONAL

En el marco de las Mesas Consultivas que se conformaron como espacio de debate y acuerdos para las publicaciones Metas Educativas 2021 se señala lo siguiente:

La necesidad de vincular, en la práctica el Estatuto de la Carrera Docente a un programa de desarrollo profesional ha sido expresada de manera reiterada en el ámbito educativo dominicano desde hace más de una década. Se aboga por un modelo donde la formación inicial, la inducción y la formación continua se constituyan en un itinerario común para todos los docentes del Sistema (2010: 152).

Desde la perspectiva de ese desarrollo profesional, se aprecia el intento de pasar desde una visión técnico-pedagógica del docente a una visión profesional como un sujeto con autonomía y capacidad para tomar decisiones, con criterio para manejar el currículo y recrearlo, con sentido de misión y vocación, conducta   tica en su vida personal y profesional, con habilidades para auto gestionar su formación, trabajar en equipo, reflexionar sobre su práctica, sistematizarla y compartirla con otros pares.

  C  mo realizar el tránsito hacia esa visión de la profesionalización docente? Nos parece que aunque no hay recetas, tienen pertinencia para cualquier contexto los planteamientos de Hubermam (1999: 72) quien expresa que:

Las actitudes y las prácticas de los ense  nantes deben llegar a estos más profundamente ancladas en un fundamento teórico y de investigación educativa; la autonomía profesional de los maestros debe ampliarse en el sentido de incluirlos en las decisiones que se tomen sobre el contexto educacional más amplio dentro del cual actúan; es decir, que la autonomía profesional debe ser respetada tanto en el plano colectivo como en el individual.

Coincidimos con estas aportaciones, pues el trayecto hacia la aspirada profesionalización de los y las docentes no es posible alcanzar, sin que tengan una participación activa en la toma de decisiones y un empoderamiento en la variada gama de nuevos roles que deben desempeñar.

Ese desarrollo profesional también requiere un conocimiento profundo de las verdaderas necesidades formativas del personal docente, a fin de que la articulación entre la formación inicial y la continua se lleve a cabo desde una dinámica de cambio e innovación que motive al personal docente a mantener la curiosidad científica en su área disciplinar y en lo pedagógico y, por tanto, el deseo de seguir aprendiendo durante toda su vida.

Asimismo, esas necesidades han de repensarse desde la concepción de la escuela que aspiramos: Una escuela donde no solo aprendan los estudiantes, sino todos los sujetos educativos. Entre esos sujetos, los y las docentes, los equipos de gestión y de acompañamiento tienen en las aulas espacios ideales para crear y recrear la actuación docente; para dar a conocer lo que hacen, interpelar sus prácticas, identificar situaciones que requieren investigación-acción, crear un clima de revalorización y construcción de los saberes docentes que fortalezca la autoestima docente, así como la movilización permanente de su imaginario profesional.

Por tanto, la dimensión pedagógica de los equipos de gestión de las escuelas debe incluir como parte de su proyecto institucional o curricular espacios destinados a la formación en y desde el centro educativo, considerando las necesidades formativas identificadas durante los procesos de acompañamiento.

En lo relativo a los incentivos que aporta la perspectiva de desarrollo profesional docente a los procesos motivacionales, es importante destacar los aportes de Terigui sobre el tipo de estímulos que deberían contemplar con relación a la carrera docente (2009: 93):

La aprobación en un curso desafiante y su aprobación; la elaboración de un proyecto a realizar en la escuela. Su puesta en marcha y aprobación; la satisfacción de ganar un concurso calificado y el prestigio que eso conlleva; la identificación de campos problemáticos en la institución escolar y la construcción de dispositivos que favorezcan la búsqueda de soluciones; la presentación a becas de estudio; el asesoramiento a un colega que se inicia son ejemplos de importantes logros para los docentes que incorporados en la perspectiva de la trayectoria laboral, pueden estructurar una carrera profesional atractiva y dotada de estímulos.

  No serán estos estímulos una manera de promover la reiterada autonomía profesional que aspiramos para nuestros docentes?

Por otra parte, también ha de considerarse la relevancia que tiene para los y las docentes el sentido de misión inherente a la naturaleza de la función formativa que realizan. De ahí la necesidad de replantearse esa mirada del desarrollo profesional considerando la dimensión humana de estos sujetos.

Entre las diferentes propuestas sobre el sentido del desarrollo profesional docente y su incidencia en esa profesionalización, destacamos la aportada por Day (2006: 145) quien señala la que la mejora de la escuela requiere un tiempo a este desarrollo. Asimismo, apunta cómo la mejora de los y las docentes debe situarse en el contexto de las necesidades personales e institucionales las cuales no siempre coinciden. Por último, expresa que “el corazón de los docentes (pasiones, entusiasmo, identidad personal, compromiso, emociones) es un centro de atención tan importante como su cabeza y sus manos.

Cabe preguntarse, en las condiciones actuales de la formación docente y las precariedades existentes en la escuela y de las actuales condiciones laborales,   c  mo estará el corazón de la mayoría de los y las docentes dominicanos?   C  mo asumir con pasión un quehacer que est   permeado por valores, emociones, sentimientos y al mismo tiempo realizado en condiciones generalmente críticas para la sobrevivencia?

Articulaciones necesarias para un Sistema de Carrera Docente en República Dominicana

¿Cómo lograr el tránsito hacia la concepción de una carrera docente que permita la formulación y aplicación de políticas integrales consensuadas que mejoren y dignifiquen las condiciones actuales de los y las docentes?

En el contexto de las necesidades actuales y de futuro de la República Dominicana nos parece pertinente considerar, sin pretender ser exhaustivos:

- a) La necesidad de articular la carrera docente a los procesos formativos de los y las docentes como un continuo, sin fragmentaciones carentes de significado para el trabajo en las aulas.
- b) Formular políticas que permitan y favorezcan la tanda única con espacios destinados a trabajos entre equipos docentes para planificar, coordinar procesos del desarrollo curricular e intercambiar experiencias docentes con otros pares como parte de los procesos de formación desde el centro educativo.
- c) Las Políticas de Desarrollo Profesional con el bienestar de los y las docentes desde una amplia visión que incluya no solamente aspectos económicos, sino de responsabilidad social y de orgullo por la identidad de una profesión que tiene una función liberadora y de transformación social.
- d) Favorecer la responsabilidad por los resultados y una cultura de rendición de cuentas.
- e) Aunque la evaluación del desempeño basada en estándares de desempeño es un tema conflictivo, debe realizarse en todos los tramos o categorías de la carrera docente y articularse a los

incentivos⁶ y a programas formativos que permitan superar las debilidades evidenciadas en esa evaluación.

- f) Impulsar políticas de acreditación de carreras y programas que posibiliten asegurar la calidad de la formación docente inicial y de post grado.⁷
- g) Las promociones y los ascensos de los docentes necesitan replantearse a partir de criterios más horizontales relacionados con categorías en el marco de un mismo cargo para evitar la fuga de los buenos docentes a puestos directivos en perjuicio de la calidad del trabajo en las aulas.
- h) Aplicar el Tribunal de la Carrera Docente para velar por el cumplimiento de los deberes y derechos de los y las docentes.
- i) Reorientar el sentido de misión del sindicato docente de manera que recupere el prestigio que marcó sus inicios.
- j) Aplicar políticas de certificación y recertificación docente.

Conclusión

Dado que la carrera docente tiene tanta significación en la vida de los y las docentes, su reorientación hacia la calidad del desempeño es uno de los retos más importantes del Sistema Educativo Dominicano. Esa reconstrucción posibilitaría al docente una visión a largo plazo del itinerario de su vida profesional de acuerdo con sus proyectos de desarrollo. Asimismo, en función de los niveles de calidad que establezca el Sistema de Formación y de Carrera Docente, podría

⁶ En la actualidad funciona el Instituto Nacional de Bienestar Magisterial (INABIMA) que ejecuta un conjunto de servicios para mejorar la calidad de vida de los maestros, como seguro dental y médico, servicios funerarios, pensiones y jubilaciones, entre otros.

⁷ Recientemente, el Ministerio de Educación ha creado una oficina de Certificación para la Carrera Docente 2013 y se realiza un proceso consultivo para el monitoreo de las principales acciones programáticas definidas como metas parciales preparatorias.

contribuir a transformar la autoimagen del docente y a superar la pobre percepción social que se tiene de la profesión docente.

Hay que procurar una carrera docente desde una perspectiva de políticas sistémicas que incluya la captación de los mejores talentos, mejorar los criterios de acceso a las instituciones formadoras, concretizar los procesos de inducción a docentes principiantes, articulación de estos procesos formativos con los incentivos correspondientes, las condiciones laborales y las experiencias de desarrollo profesional permanente, evaluación del desempeño y procesos de certificación y recertificación docente no solo proporcionaría estabilidad, seguridad y equilibrio en términos de los deberes y derechos de los y las docentes, sino la calidad del desempeño docente y, por tanto, de los aprendizajes de los sujetos.

Bibliografía

- Carr, S. y Kemmis, W. (1988). *Teoría y crítica de la enseñanza*, Ediciones Martínez Roca, S.A., Barcelona.
- Centro de Políticas Públicas UC (2012), *Propuestas para una Carrera Docente*. Pontificia Universidad Católica de Chile.
- CONEA-CEAACES, (2011) *Modelo General para la Evaluación de Carreras con fines de Acreditación*. Ecuador.
- Day, C. (2006). *Pasión por enseñar*. Narcea, S.A. de Ediciones, Madrid.
- Flores, R. (2008). *Estudio sobre formación de maestros y directores*, Secretaría de Estado de educación, Santo Domingo.
- Huberman, S. (1999). *Como se forman los capacitadores*. Editorial Paidós, Buenos Aires.
- Metas Educativas (2010). *Consulta Nacional*, Serigraf, S.A., Santo Domingo.

Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología (MESCyT) (2010). *Plan reformulación de la formación docente*, Santo Domingo.

Laies y Santos (2010). *Nuevos docentes, nuevas carreras*. Centro de Estudios en Políticas Públicas, Buenos aires.

Ley General de Educación, Secretaría de Estado de Educación y Cultura (SEEC), 1997. Disponible en www.educando.edu.do. [Recuperado el 2 de octubre de 2012].

Reglamento del Estatuto del Docente. (2003). Secretaría de Estado de Educación, Santo Domingo.

Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe-PREAL- *Informe de Progreso Educativo República Dominicana 2010*, Santo Domingo.

Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe –PREAL– *Construcción de la profesión docente en América Latina: Tendencias, temas y debates*, Edición de Vaillant, D., 2004, Santiago de Chile.

Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe –PREAL– *Estado del Arte sobre Políticas Docentes en América Latina y el Caribe*. 2011.

Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe –PREAL– (2012). *Desarrollo profesional continuo y carrera docente en América Latina*. Edición de Flavia, T., Santiago de Chile.

Picón, C., Abréu, C., y Moreta, Y. (2010). *Marco de referencia para la construcción de un Sistema de Carrera Docente que articula la formación docente y otros elementos*. Documento inédito elaborado a solicitud del Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (INAFOCAM), Santo Domingo.

- Urbietta, R. (2005). *El regalo de sí mismo*, Narcea, S.A. de Ediciones, Madrid.
- Terigui, F. (2009). *Carrera docente y políticas de desarrollo profesional. Aprendizaje y desarrollo profesional docente*. Metas educativas 2021. Medrano y Vaillant. Organización de Estados Iberoamericanos (OEI), Madrid.
- Solar, S. y Gatica, N. (2010). *Autonomía, heteronomía y educación*. Educación, valores y ciudadanía. Metas educativas 2021. Organización de Estados Iberoamericanos (OEI), Madrid.
- Knight, P. (2012). *El profesorado de Educación Superior*. (3^{ra}. ed.), Narcea, S. A. de Ediciones.
-

Celeste Abréu Van Grieken

Es licenciada en Educación (UASD).

Tiene un Postgrado en Supervisión Educativa y Maestría en Educación (INTEC). Se desempeña como asesora académica del INAFOCAM y consultora de varios centros educativos privados. Ha publicado varios artículos relacionados con la enseñanza y la pedagogía moderna.

Email: abreuceleste@hotmail.com

Recibido: 10/10/2012

Aprobado: 15/11/2012

EL MOBBING: UN PROBLEMA ÉTICO EN LA GESTIÓN DE EMPRESAS

Mobbing: an Ethical Problem in the Business Management

María Concepción Verona Martel
Raquel Santana Mateo

Resumen: El siglo XXI está viendo cómo se producen muchos hechos impactantes pero no todos agradables, uno de ellos es la progresiva extensión en el mundo de la empresa de una relajación de las normas éticas, y un gran ejemplo se puede encontrar en la presencia cada vez mayor en el mundo laboral de un problema ético que no es nuevo pero que está creciendo rápidamente al que se ha denominado *mobbing* o acoso psicológico en el trabajo. Fenómeno ocasionador de graves daños (en ocasiones irreparables) para la persona que lo sufre, difícil de demostrar debido a lo sutil de su realización, lo que conlleva que, en la mayoría de las ocasiones, no se sancione a los culpables, los cuales reciben en muchas veces el apoyo de la propia empresa, no siendo está consciente siempre de los efectos desfavorables que le va a provocar.

Palabras claves: problemas éticos, gestión de empresas, *mobbing*.

Abstract: In the twenty-first century are producing many shocking facts but not all pleasant, one of which is the gradual extension into the world of business from a relaxation of ethical standards, and an example can be found in the growing presence in the workplace of an ethical problem, which is not new but it is growing rapidly, which has been called mobbing. Phenomenon which causes serious damage (sometimes irreparable) for the person suffering, difficult to prove due to the subtlety of its performance, which implies that, in most cases, not punish the guilty, which receive frequently supported by their company. The firm is not always aware of the adverse effects that the mobbing will cause to company.

Keywords: ethical problems, business management, *mobbing*.

Introducción

Los investigadores consideran que ha aparecido en el mundo laboral del siglo XXI una nueva plaga, una nueva lacra, que precisa una erradicación urgente dado todos los sufrimientos que ocasiona al ser humano que la padece, a las graves consecuencias que acarrea para la empresa, para la economía y para la sociedad en general en que tiene lugar, y que supone la existencia de un acosador psicópata que comete delitos a doquier sin dejar huella, lo que dificulta ser castigado legalmente por ello. Esta nueva plaga del mundo laboral es el *mobbing*.

En los últimos años el *mobbing* ha tenido una mayor presencia en los medios de comunicación, esto ha dado lugar a un mayor número de investigaciones, a que muchas víctimas decidan hacer público su caso, a que la legislación lo considere como un delito específico diferenciándolo de otros tipos de acoso y que tanto la empresa como la sociedad empiecen a prestarle la atención que amerita.

En este trabajo se estudia el *mobbing* pero con un enfoque hacia la empresa (pues puede ser estudiado desde distintos puntos de vista tales como psicológico, legislativo, etc.), pues se analiza como un problema ético en la gestión de las mismas. Así, el presente trabajo se divide en las siguientes secciones: en la primera y segunda sección se aborda el problema de la ética en las organizaciones y los problemas éticos en la gestión de empresas, mientras que en la tercera sección se recoge la definición y tipos de *mobbing* y las estrategias más utilizadas para realizar tan deshonesto comportamiento, quedando la última sección dedicada a la presentación de las conclusiones del trabajo.

La ética en las organizaciones

La ética “no es algo puramente extrínseco que constriñe la actividad empresarial, ni algo que pertenece al ámbito privado del directivo, ni una justificación de la creación de riqueza generada por la actividad empresarial; la ética es condición necesaria de la existencia de la empresa y de su correcto funcionamiento. Constituye, por encima de todo, un motivador para hacer las cosas mejor y una guía en el proceso de hacerlas. La ética es una llamada continua a la excelencia individual y empresarial” (Fontrodona Felip, Guillén Parra y Rodríguez Sedano, 2010: 179). La ética es una dimensión de la realidad humana que no puede quedar al margen de ninguna actividad (Lozano, 2011: 25), y mucho menos de la actividad empresarial como ha quedado patente, por ejemplo, con las diferentes crisis financieras que han acontecido en nuestro planeta, cuyo exponente más reciente ha sido la crisis financiera de 2008. Para Goodpaster y Matthews (1982: 3) la empresa puede y debe tener conciencia, y el lenguaje de la ética tiene un lugar dentro del vocabulario de una organización, siendo la empresa ni más ni menos responsable moralmente hablando que un ser humano. Esta opinión no es compartida universalmente por todos los investigadores, pero lo cierto es que las empresas están formadas y dirigidas por seres humanos, o ¿un ser humano al entrar en una organización deja de serlo?

Brealey, Myers y Marcus (2007: 24) afirman que no hay un conflicto irresoluble entre la ética y la maximización del valor de la empresa (objetivo financiero de la empresa), pues la vía más segura hacia el incremento del valor de una empresa comienza con los productos y los servicios que satisfacen a los clientes. La buena reputación de las empresas entre estos, entre sus empleados y los demás interesados, es muy importante para la rentabilidad y para el valor de la empresa a largo plazo. En términos similares, se pronuncia Cuervo García (2008: 100), al señalar que la maximización del beneficio no es necesariamente incompatible con un comportamiento ético o socialmente responsable por parte de la empresa, al contrario, afirma que “los comportamientos irresponsables o poco éticos impiden la rentabilidad y viabilidad de la empresa a largo plazo”, y además minan la eficiencia y confianza del sistema económico en su conjunto.

La reputación es uno de los activos más importantes que poseen las empresas, y por ello, “jugar limpio y mantener la palabra equivalen, sencillamente, a la buena práctica profesional” (Brealey, Myers y Marcus, 2007: 14). Además, es muy importante tener presente que el mecanismo de la reputación ha sido tradicionalmente uno de los más importantes medios de asegurar el cumplimiento de los contratos. Así, la reputación de una empresa se podría definir como la imagen que de una organización se han formado los demás, de acuerdo con su comportamiento en el pasado, y que constituye la base para predecir su comportamiento en el futuro.

La reputación cimentada sobre el comportamiento ético y socialmente responsable de la empresa reporta múltiples ventajas que inciden sobre la capacidad de la misma para crear valor, así:

- a) Reduce la exposición a reclamaciones legales;
- b) Mejora la posición competitiva, ya que puede atraer y retener a clientes rentables, a directivos y empleados capaces, a proveedores y socios industriales y también recursos financieros

de fondos éticos e inversores institucionales que primen la responsabilidad social;

- c) Mejora la posición contractual, ya que puede negociar en términos más favorables y utilizar las inversiones no recuperables realizadas en materia de responsabilidad social y la reputación ganada como garantías en los intercambios, ahorrando costes de transacción; y,
- d) Puede evitar situaciones de corrupción (Cuervo García, 2008: 107; Lozano, 2011: 26).

Al contrario, los comportamientos no éticos en los negocios reducen el valor de la empresa al minar su reputación y esa pérdida de reputación afecta a todas las relaciones contractuales de la empresa, reduciendo y encareciendo los costes de transacción de todas las oportunidades de intercambio, tanto con clientes como con inversores o empleados (Cuervo García, 2008: 113). Por ello muchas empresas elaboran códigos éticos a fin de promover y conseguir un comportamiento ético de todos sus trabajadores.

Todas las empresas deberían de tener una serie de valores éticos¹ y conseguir que sus empleados, de cualquier nivel, alto, intermedio y bajo, compartan esos valores y realicen su trabajo teniéndolos presente, y en el proceso de toma de decisiones consideren la ética como un criterio más, como tienen en cuenta, por ejemplo, criterios de tipo económico. La actividad empresarial diaria de una empresa y su propia imagen como empresa terminarán más pronto o más tarde reflejando los valores éticos imperante en la misma².

¹ Lozano (2011: 59) afirma que “cuando consideramos que un valor es digno de ser vivido por todo el mundo y que si todas las personas actuaran de acuerdo a él, el mundo sería mejor, entonces estamos hablando de un valor ético”.

² El origen del *Business Ethics* se sitúa en el congreso que se celebró en la Universidad de Texas en 1973, pero no sería hasta más de dos décadas después cuando empezaran a elaborarse mecanismos, procesos e instrumentos para gestionar la dimensión ética de la empresa. Entre todas estas iniciativas algunas han tenido mucho éxito como, por ejemplo, los códigos éticos.

Lozano (2011: 161) propone los siguientes valores como “el sustrato ético sobre el que se asiente un código ético: libertad, solidaridad, respeto y diálogo”. Los códigos éticos establecen las normas de conducta que han de regir el comportamiento individual, tanto en el ámbito interno de la empresa como en sus relaciones externas con los proveedores, clientes, acreedores, administraciones públicas, etc. (Cuervo García, 2008: 109). Y normalmente, suelen incidir en aspectos tales como:

- Cumplimiento de las leyes;
- Corrupción y sobornos;
- Violencia y acoso;
- No discriminación;
- Honestidad e integridad en el trato con clientes y proveedores;
- Protección de la información de la empresa;
- No hacer uso incorrecto de información confidencial (de clientes, de empleados, etc.);
- Uso correcto de los recursos de la empresa;
- Salud y seguridad laboral;
- Pautas para evitar y resolver conflictos de interés dentro de la empresa; y,
- Respeto y protección de cuestiones medioambientales.

La eficacia de estos códigos depende en gran parte del proceso de elaboración del mismo y de la integración de la cultura ética en el día a día de la organización, por ello la elaboración de estos códigos debe ser un proceso participativo y dialogado en el que todos y cada uno de los miembros de la organización vayan tomando conciencia de las responsabilidades que se van a asumir si deciden que la empresa haga público un determinado código ético (Lozano, 2011: 157, 159). El objetivo de la empresa al establecer un código ético es crear una

cultura donde se dificulte las conductas deshonestas y se marque el camino a seguir por todos los miembros de la organización, pero es obvio que los códigos éticos no evitan los casos de corrupción ni las conductas deshonestas de quienes están determinados a cometerlas (p. 159).

La existencia de códigos éticos en las empresas ayuda a mejorar la imagen y la credibilidad pública de las mismas, siendo esto un buen incentivo para que las empresas decidan elaborar estos códigos. No obstante, las empresas deben ser conscientes de los riesgos de prometer algo que no se pueda cumplir, pues en caso de no cumplirlo el descrédito es mucho mayor, ya que “un código ético es fundamentalmente un compromiso público”, por ello el código que se elabore debe ser realista y coherente (Lozano, 2011: 157, 159), y es sabido que en el mercado impactan con más fuerzas las noticias negativas que las positivas, las cuales en muchas ocasiones incluso pueden pasar casi desapercibidas.

Conseguir hacer realidad un entorno de excelencia ética en una empresa requiere por parte de la misma que invierta en tiempo, capacidades y recursos en un proceso en el que gradualmente los miembros de la organización vayan interiorizando estas ideas, al mismo tiempo que vayan adquiriendo los hábitos y virtudes necesarios para llevarlas a cabo; por tanto, “el camino hacia la excelencia ética de una organización se puede entender como un proceso de cambio” en la misma (Fontrodona Felip, Guillén Parra y Rodríguez Sedano, 2010: 161).

Para llevar a cabo este proceso de cambio organizacional, según estos autores, se deberían de formular las siguientes preguntas clave: a) ¿por qué cambiar?; b) ¿para qué cambiar?; y, c) ¿hacia dónde se dirige el cambio? Estas cuestiones deben ser conocidas, y respondidas, en primer lugar por quienes dirigen la organización, ya que, los directivos de las empresas son los primeros responsables de que se dé mayor o menor calidad ética en la organización, pues de la idea que ellos tengan de la ética y del lugar que en la empresa debe ocupar la

misma, dependerá que se fomente o no el cambio hacia la calidad ética en la organización. No obstante, aunque ellos deban ser los impulsores naturales del cambio, esta tarea corresponde a todos los miembros de la organización, puesto que al fin y al cabo lo que se pretende es que sean esos miembros quienes, adquiriendo nuevos hábitos de conducta, mejoren como personas y como profesionales, y contribuyan así a la mejora de la sociedad en la que operan (p. 162).

Por tanto, este proceso de cambio encaminado a la consecución de la calidad ética de una organización será una realidad siempre que se tenga clara la visión de la ética que se persigue (es decir, que se haga explícito el papel que desempeña la ética en la organización), se desarrolle un plan para lograrla, se incentive su búsqueda (es muy importante que los miembros de la organización quieran el cambio), se dote de los recursos necesarios y se permita el desarrollo de las competencias y habilidades requeridas (tan importante como *saber* lo que se persigue y *querer* obtenerlo, es *poder* conseguirlo al contar con los medios precisos para ello) (pp. 162-163, 171).

En la actualidad, en el mundo de los negocios existe una fuerte inclinación hacia todas aquellas actividades cuyos resultados sean cuantificables en el corto plazo, por tanto, puede resultar muy complejo convencer de la importancia de la dimensión ética de la empresa a los encargados de distribuir los recursos financieros de la misma. Pero evidentemente, si las personas que gobiernan las organizaciones no gastan recursos financieros en llevar a cabo procesos de cambio encaminados hacia la mejora ética de la organización, no podrán después exigir comportamientos de calidad ética en los que no se han implicado previamente. La inversión en mejorar la ética de la firma no siempre es capitalizable en el corto plazo, “pero quien no la lleva a cabo no puede reclamar comportamientos de excelencia si no la ha dotado de los recursos necesarios para lograrla” (Fontrodona Felip, Guillén Parra y Rodríguez Sedano, 2010: 170), ni tampoco los beneficios procedentes de la misma.

Las empresas son responsables de sus acciones pero, normalmente, se olvidan de que también lo son de aquellas acciones que teniendo obligación de llevarlas a cabo no las realizan. Y las consecuencias de la omisión de tales actuaciones tarde o temprano tendrán su impacto, y terminarán perjudicando la reputación de la empresa y por consiguiente incidiendo de forma negativa en el objetivo financiero de la misma, maximizar el valor de la empresa.

Un matiz importante al tratar la cuestión de la ética es que legalidad y ética no son lo mismo, pues es posible actuar en contra de la ética y hacerlo dentro del marco legal establecido en un país determinado. Por lo que una empresa no puede utilizar el argumento de que cumple estrictamente las leyes vigentes para afirmar que su comportamiento empresarial es ético.

La dirección de la empresa “debe ocuparse no solo de la producción eficiente de bienes y servicios, sino principalmente de cómo, a través de estos bienes y servicios, las acciones de los directivos y de quienes trabajan en la empresa influyen en ellos mismos y en todos aquellos que se ven afectados por sus acciones. La ética ayuda a ampliar el punto de vista de lo que es la empresa, de modo que, junto a la aportación de recursos y a los procesos de transformación de esos recursos en bienes y servicios que se ponen a disposición de la sociedad, se dé importancia a los sujetos, que son los que aportan estos recursos, intervienen en los procesos de producción y distribución, y, finalmente, disfrutan de estos bienes y servicios” (Fontrodona Felip, Guillén Parra y Rodríguez Sedano, 2010: 178-179).

Milton Friedman en 1970 publicó un controvertido artículo en el que trataba el tema de la responsabilidad social de la empresa³. En él, Friedman afirma que la empresa solo tiene “una y solo una

³ Una de las definiciones más citadas para definir la responsabilidad social corporativa (RSC) o responsabilidad social empresarial o de la empresa (RSE) es la recogida en el Libro Verde de la Comisión Europea (2001) que la define como: “la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”.

responsabilidad social que es la de incrementar sus beneficios” actuando por supuesto dentro del marco que establece la ley, y en cuanto a la labor de los directivos, señala que esta queda limitada a conseguir el máximo beneficio para los dueños de la empresa dentro del marco de las normas básicas de la sociedad. A lo que añade que solo el ser humano tiene responsabilidades y no las empresas (pp. 32-33). A pesar de todo lo anterior, este autor sí considera que deber existir un comportamiento ético en los negocios, ya que afirma que la empresa debe realizar sus actividades sin recurrir al engaño o al fraude y que los directivos en el ejercicio de sus actividades deben respetar las costumbres éticas imperantes en la sociedad.

La ética debe estar presente en todas las actividades de la empresa, y la elaboración de códigos éticos, memorias de sostenibilidad o memorias de responsabilidad social corporativa y códigos de buen gobierno corporativo⁴ ayudan a conseguir que poco a poco, lentamente, se vaya haciendo realidad la idea de que las empresas y las personas que la forman realicen todas sus actividades teniendo en cuenta criterios y valores éticos.

Los problemas éticos en la gestión de las organizaciones

A lo largo de la vida de una empresa se pueden presentar distintos problemas éticos, los cuales es preciso solucionar para la buena marcha de la organización, ya que, más tarde o más temprano terminarán afectando a la buena marcha de la firma. Por tanto, la empresa les debe dar una solución aunque sean problemas bastante complejos que involucren, por ejemplo, a altos directivos de la

⁴ Los códigos de buen gobierno pretenden mejorar la eficacia de los órganos de gobierno de la empresa, especialmente de los Consejos de Administración (su composición, estructura y tareas que ha de desempeñar). En España lo tienen que elaborar anualmente, de forma obligatoria, todas las empresas cotizadas. Por su parte, el gobierno corporativo se puede definir como el conjunto de relaciones entre los diferentes integrantes de la empresa que determina y define el estilo de gestión de la empresa. Los factores institucionales determinantes del modelo de gobierno corporativo son: el sistema legal, el sistema financiero y la estructura de propiedad.

empresa o una cantidad considerable de empleados. Y si la empresa no es capaz de solucionarlos, no puede, o bien, “considera que no es un problema”, pues estamos hablando de problemas éticos, las autoridades correspondientes, nacionales o internacionales, tienen la responsabilidad de buscar la solución.

Los problemas éticos en una empresa no son propiedad exclusiva de un departamento determinado sino que pueden acontecer en cualquiera de los departamentos que tenga una empresa. Así, pueden presentarse problemas éticos en el departamento financiero (desgraciadamente muy frecuente en los últimos tiempos), pero también en otros departamentos como en el de *marketing*, en el de recursos humanos, etc.

Lozano (2011: 94-95) señala que un problema ético “es una situación, conjunto de hechos o circunstancias que tiene que ver con la acción humana en espacios de libertad y con las consecuencias que genera para la vida de otras personas dicha acción”. Es decir, que se puede hablar de problema ético cuando: a) entra en juego la acción humana, por acción u omisión; y, b) la ética sitúa en el centro a las personas y a los efectos, ya sean directos o indirectos, sobre su vida. Y en cuanto a la solución al problema ético el citado autor indica que la misma tiene que ser realista, posible, realizable y ética. También recoge este autor que al ser un problema ético, este debe ser resuelto por los protagonistas (nadie puede tomar decisiones éticas por otra persona) (p. 96), pero lo cierto es que este tipo de problemas son muy complicados y la intervención de la justicia, en muchos casos, se hace inevitable para poder solucionarlos.

No obstante lo anterior, hay que tener presente que ética y ley no siempre coinciden, pues en ocasiones se puede producir el hecho de que un acto sea legal pero atente contra la dignidad humana o contra valores éticos (por ejemplo, las campañas de exterminio de etnias contrarias a la que pertenece el dictador del país puestas en marcha con su consentimiento), pero también puede ocurrir lo contrario, es decir, que determinados valores éticos o morales puedan ser ilegales

(por ejemplo, la libertad de expresión o de asociación en regímenes dictatoriales). Lo ideal sería que ética y ley coincidieran, tal vez con el paso de los siglos el ser humano lo consiga, ya que, a lo largo de su existencia en este planeta ha conseguido logros que parecían inalcanzables.

Los problemas éticos que se pueden presentar en una organización se pueden clasificar atendiendo al criterio de si los agentes involucrados en ellos son externos o internos a la empresa. Así, podemos distinguir (Lozano, 2011: 119):

- a) Problemas éticos en la gestión de empresas de dimensión externa. Son aquellos que suelen presentarse a la empresa en su relación con los grupos externos a la misma, tales como, consumidores, gobierno o comunidades locales. Entre este tipo de problemas éticos podemos citar: la sostenibilidad y el impacto ambiental, la corrupción, el impacto de la publicidad (cómo se comunican), la relación con las comunidades y con los gobiernos (cómo se relacionan) e implicaciones en la política del país (cómo se implican).
- b) Problemas éticos en la gestión de empresas de dimensión interna. Son aquellos que están vinculados a las relaciones que se producen entre los miembros de la organización en su seno interno. Entre este tipo de problemas éticos podemos citar: el acoso psicológico en el trabajo o *mobbing*, la discriminación, la falta de equidad en la recompensa por el trabajo realizado y la falta de privacidad y confidencialidad de la información.

El presente trabajo se centra en el estudio de un problema ético en la gestión de empresas que se ha clasificado dentro de la dimensión interna de la misma, que es el *mobbing*.

Definición y tipos de *mobbing*

DEFINICIÓN DE *MOBBING*

El acoso psicológico en el trabajo también es conocido a través del término inglés *mobbing*. Pero existen muchos otros términos para designar este problema ético de las organizaciones, tales como: psicoterror, hostigamiento laboral, persecución encubierta, maltrato psicológico en el trabajo, violencia psíquica, acoso laboral y acoso moral.

El término *mobbing* aplicado al medio laboral es introducido por Leymann y Gustavson (1984), pero este término fue utilizado primeramente por el etólogo Konrad Lorenz (1966) al observar el comportamiento de determinadas especies animales constatando que en ciertos casos los individuos más débiles del grupo se unían y desarrollaban una conducta defensiva para atacar a otro más fuerte. Para definir esta situación se utilizó el verbo inglés “to mob” que se suele traducir por atacar, maltratar o asediar; es curioso que *mob* en inglés signifique mafia.

Heinz Leymann ha sido el principal investigador y divulgador de este fenómeno, trabajando inicialmente en Suecia y posteriormente en Alemania. Debido a la influencia de Leymann, el interés por el acoso psicológico en el trabajo en Europa se desarrolló inicialmente en Suecia a partir de la segunda mitad de los años ochenta, y en los restantes países escandinavos como Noruega y Finlandia, y más tarde en Alemania y Austria. Casi paralelamente se iniciaron trabajos en Inglaterra, y algo más tarde en países mediterráneos como Francia, Italia, Grecia y España.

El *mobbing* se puede definir de distintas formas y, a continuación, se recogen algunas de las definiciones más relevantes para comprender su significado.

Leymann (1996) considera que el *mobbing* implica comportamientos o comunicaciones hostiles e inmorales con violencia psicológica extrema, que son dirigidas de forma sistemática y recurrente por uno o varios individuos hacia principalmente un solo individuo, con la finalidad de destruir sus redes de comunicación, su reputación, perturbar el ejercicio de su trabajo y lograr finalmente que abandone el lugar de trabajo. Estas acciones se producen con una frecuencia de, al menos, una vez por semana y con una duración mínima de seis meses. Para Hirigoyen (2001: 19) se puede definir como “toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud, ...) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo. Según González Navarro (2002: 176) se puede definir este tipo de acoso que analizamos como una: “Relación jurídica de conflicto nacida del ejercicio ilegítimo, continuado y sistemático, por una o varias personas, de un poder “conformador” o “domesticador” sobre otra persona (o sobre varias, en su caso) con el propósito de domeñar o, subsidiariamente, de destruir el alma del sometido a ese poder, haciéndole la vida imposible en el seno de la organización a la que pertenecen ambas partes, cualesquiera que fuere la posición orgánica que ocupe cada una en esa organización y el nivel de perturbación anímica que llegue a sufrir el acosado”. Para Piñuel y Zabala y Oñate Cantero (2003: 3) el *mobbing* se puede definir como “el continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos, o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador”.

Estas definiciones nos permiten obtener conclusiones importantes respecto a lo que se ha de considerar *mobbing*:

1. Comportamientos reiterativos de violencia psicológica.

2. Intención de causar un daño psíquico.
3. Perjudicar la actividad laboral de la víctima.

Teniendo presente estos aspectos se podría definir el *mobbing* en los siguientes términos: “Comportamientos reiterativos de violencia psicológica de una persona/s hacia otra/s con la intención de causar un daño psíquico intencionado perjudicando su actividad laboral en la empresa”.

El *mobbing* no es un acto puntual o aislado, sino como afirma Leymann (1996): una impertinencia dicha una vez es y sigue siendo una impertinencia, pero si se repite cada día, durante semanas, entonces hablamos de *mobbing*. El acoso psicológico en el trabajo supone el desconocimiento o desprecio de la dignidad de la víctima, la cual ve rebajada la consideración que merece no solo como profesional sino también como persona.

En el *mobbing* no se produce el proceso de “todos contra todos” sino de “todos contra uno”. Girard (2002: 40) señala que el todos contra todos que desintegra a las comunidades al transformarse en todos contra uno las reagrupa y reune.

El motivo por el que un acosador inicia el proceso de *mobbing* es difícil de determinar; algunos autores piensan que se inicia como consecuencia de un conflicto profesional mal resuelto (por ejemplo, Leymann, 1996), debido a que no se ha conseguido establecer un conflicto (por ejemplo, Hirigoyen, 2001), o más directamente porque se desea despedir a un trabajador y no se han encontrado motivos para hacerlo (por ejemplo, López Cabarcos y Vázquez Rodríguez, 2003). Pero tal vez el motivo por el que una persona ocasiona a otra un daño tan despreciable sea mucho más simple: el acosador “ha descubierto” a una persona que posee unas características que no puede soportar y toma la decisión de eliminarla sin dejar huellas, pero lo lamentable es que tales características son las que en una sociedad sana se utilizan para calificar a una persona como “buena persona”.

El objetivo de la práctica del *mobbing* está muy claro: “intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar, y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la ocasión que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas” (Piñuel y Zabala, 2001: 55).

El fin último de este comportamiento hostil, intimidación o perturbación, o normalmente una combinación de ellas, es el abandono del trabajo por parte de la víctima, la cual es considerada por sus agresores como una molestia o amenaza para sus intereses personales. El acosador tiene claro su objetivo: la destrucción de la víctima, pues la víctima debería conseguir tener claro también cual debe ser su objetivo ante este acoso psicológico en el trabajo que sufre que no es otro que: impedir que lo consiga el acosador (López Cabarcos y Vázquez Rodríguez (2003: 201), claro que este consejo es fácil de dar a la víctima, pero una víctima de acoso psicológico en el trabajo sabe también que es difícil conseguirlo pero no le queda otro remedio que intentarlo si desea sobrevivir al *mobbing* del que es objeto y volver otra vez a su vida (a la que tenía antes de cruzarse en el camino del acosador, triste día).

González Navarro (2002: 28, 139) al referirse al acoso psicológico en el trabajo o como él prefiere llamarlo acoso psíquico en el trabajo va un paso más allá al afirmar que dicho acoso constituye “un atentado contra el alma del acosado” pues la actuación del acosador “va dirigida, de modo inmediato y directo, a domeñar –esto es, a someter, sujetar y rendir– el alma del acosado y, cuando esto no se puede conseguir, a destruir el alma del acosado, consciente de que lo demás se le dará por añadidura: “Puede que no consiga echarte, pero te haré la vida imposible en esta organización”. Esta frase –llegue o no a pronunciarse– resume las intenciones del acosador”.

La Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (EUROFOUND)⁵ realizó en el año 2005 la cuarta encuesta europea⁶ sobre las condiciones del trabajo considerando información de 31 países europeos. Los resultados obtenidos mostraban que 1 de cada 20 trabajadores (5%) habían sufrido acoso psicológico en el trabajo (4% de hombres y 6% de mujeres). La quinta encuesta realizada en el año 2010, considerando información de 34 países europeos, destaca que muchos países han incrementado su porcentaje, así por ejemplo Italia (que está situada en el grupo de países con menores porcentajes) pasa de un 2% a un 8%. Ya en la cuarta encuesta se decía que el *mobbing* iba en aumento con el paso de los años. Además se sigue observando que, por lo general, este problema afecta más a las mujeres que a los hombres.

Los resultados de la citada encuesta en lo referente a sectores económicos más afectados destaca que el sector público sufre una mayor incidencia del acoso psicológico en el trabajo (6%) que el sector privado (4%); siendo los sectores más afectados: administración pública, educación, sanidad y trabajo social, defensa, hoteles y restaurantes. En cuanto al tamaño de las empresas, las empresas grandes (+ de 250 trabajadores) presentan un mayor índice de acoso que las empresas pequeñas, llegando a elevarse a un 8%. Los resultados de la quinta encuesta realizada en el año 2010 presentan resultados similares acerca de los sectores más afectados.

⁵ La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (EUROFOUND) es un organismo tripartito de la Unión Europea creado en 1975 para contribuir a la planificación y la creación de mejores condiciones de vida y de trabajo en Europa. De manera más concreta, evalúa y analiza las condiciones de vida y de trabajo, emite dictámenes autorizados y asesora a los responsables y principales actores de la política social, contribuye a la mejora de la calidad de vida e informa de la evolución y las tendencias en este ámbito, en particular de los factores de cambio.

⁶ La primera encuesta correspondiente al período 1990-1991 ni siquiera consideraba esta cuestión. Estas encuestas se realizan cada 5 años.

España aparece en estas encuestas entre el bloque de países con menor porcentaje de acoso psicológico en el trabajo⁷, aunque con valores ligeramente superiores a los de Italia (próximos al 5% en 2005 mientras que en 2010 el porcentaje se acerca al 10%). Los resultados de la quinta encuesta muestran que el acoso psicológico en el trabajo lo sufren casi por igual hombres y mujeres, en cambio en la cuarta lo sufrían más los hombres (tendencia que no es la que presentan la mayoría de países).

La primera herramienta que se utilizó para medir la incidencia del fenómeno del acoso psicológico en el trabajo en España es el Barómetro CISNEROS⁸, saliendo a la luz en el año 2009 el Barómetro CISNEROS XI referido a la situación laboral española en 2008⁹. Este estudio pone de manifiesto que el acoso psicológico es una realidad para 13,2% de los trabajadores en activo (más de 2,5 millones de trabajadores); en 3 años, la tasa de *mobbing* se ha incrementado en 4 puntos, lo que supone un 43% más de casos que en el año 2006. Más del 70% de los casos de acoso psicológico se han iniciado dentro del último año, presentando las víctimas daños psicológicos aproximadamente en el 42% de los casos. En cuanto, al sexo de las víctimas, el porcentaje de hombres que sufren *mobbing* (15,80%) supera al

⁷ Esto no significa que el *mobbing* no sea un problema que haya que solucionar. En la quinta encuesta de la EUROFOUND se menciona que la diferencia de porcentajes de *mobbing* entre países podría ser, tal vez, debida no al hecho de que no exista este problema en el país sino como consecuencia del efecto de diferencias culturales que pueden provocar que un mismo comportamiento sea considerado *mobbing* en un país y en otro no, o bien, que sabiendo la víctima que está siendo objeto de acoso considere que socialmente no es aceptable hacerlo público. Tanto una cuestión como otra es desde un punto de vista humano inaceptable y solo provoca que los acosadores proliferen por doquier.

⁸ El Barómetro CISNEROS (Cuestionario Individual sobre PSicoterror, Negación, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales) está integrado por una serie de escalas cuyo objetivo es sondear de manera periódica el estado y las consecuencias de la violencia en el entorno laboral de las organizaciones.

⁹ Concretamente el estudio se realizó en los meses de octubre y noviembre de 2008, iniciada ya la crisis financiera.

de las mujeres (10,70%). También se hace constar en el informe que la crisis financiera obliga a muchos más trabajadores a someterse al maltrato psicológico en el trabajo.

El Barómetro CISNEROS y EUROFOUND son dos herramientas distintas de ahí que no coincidan los resultados cuantitativos que presenten pero sí existe coincidencia en cuanto a los resultados cualitativos, pues ambas herramientas ponen de manifiesto que es un fenómeno presente en el mundo laboral que desafortunadamente no disminuye con el paso de los años sino todo lo contrario va aumentando y parece haber encontrado un gran aliado en la crisis financiera de escala mundial iniciada en septiembre de 2008.

Debemos hacer hincapié en no confundir el término *mobbing* con el acoso sexual, el *burnout* ni con el estrés.

El acoso sexual se puede definir como el que tiene por objeto obtener los favores sexuales de una persona cuando quien lo realiza abusa de su posición de superioridad sobre quien lo sufre.

El síndrome de *burnout*, también se le denomina “síndrome de quemarse por el trabajo”, “síndrome de desgaste profesional” o “síndrome de desgaste emocional”, y se puede definir como *una respuesta inadecuada* a un estrés crónico y que se caracteriza por tres dimensiones: cansancio o agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y falta o disminución de realización personal en el trabajo. Este síndrome se da en aquellas personas que por la naturaleza de su trabajo han de mantener un contacto constante y directo con la gente, como son los trabajadores de la sanidad, de la educación o del ámbito social.

El estrés laboral se ha definido como el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, el entorno o la organización del trabajo.

El *mobbing* tiene paralelismos con el acoso escolar o *bullying*, al que se asemeja en gran medida. En la mayoría de los casos, tanto en el acoso escolar como en el laboral, las estrategias que utilizan los acosadores son sutiles, de índole psicológica, pues la intención es no dejar huella del acoso. Lo que se pretende es hacer pasar al acosado por incompetente, improductivo o problemático y, de paso, no poder ser acusado de nada debido a la dificultad de demostrar una agresión de tipo psicológico. Es por ello que una táctica muy utilizada es la provocación continuada, a través de la cual se intenta que la víctima, debido a la tensión o estrés al que vive sometida, acabe “explotando” y traicionándose a sí misma, bien de palabra o acto, con lo que ya se ha logrado el pretexto para el castigo o la expulsión y así el acosador consigue el objetivo perseguido.

Otro concepto bastante importante y relacionado con el acoso psicológico en el trabajo es el acoso a mujeres embarazadas o *mobbing* maternal. En estos casos lo que se busca no es la destrucción de la víctima de forma directa, sino mostrar un ejemplo de lo que le puede pasar a la mujer que se quede embarazada; es un tipo de castigo ejemplarizante que debe servir de aviso para otras mujeres que observan lo que le ocurre a la víctima.

A este respecto son de interés reseñar los siguientes datos que recoge el Barómetro CISNEROS XI (2009), datos que proceden del estudio de la situación laboral en 2008:

- El 18% de las trabajadoras denuncian que en su organización se producen presiones contra las mujeres por causa de su maternidad.
- El 8% de las trabajadoras acosadas refieren como causa principal del *mobbing* su maternidad.
- El 16% de las trabajadoras acosadas lo son por reclamar derechos laborales que les corresponden.

- El 16% de las trabajadoras acosadas denuncian acoso simplemente por el hecho de ser mujeres.

Tal como afirma Girard (2002: 84): “Para favorecer la violencia colectiva, hay que reforzar su inconsciencia [...]. Y, al contrario, para desalentar esa violencia, hay que mostrarla a plena luz, hay que desenmascararla”.

TIPOS DE *MOBBING*

Los tipos de *mobbing* que se pueden presentar en una empresa se pueden clasificar atendiendo a diferentes criterios. A continuación, se presenta una clasificación no excluyente en función de diferentes puntos de vista.

a) Según la gravedad de los efectos que tiene el *mobbing* sobre la víctima:

- ***Mobbing* de primer grado.** La víctima resiste al acoso y consigue escapar.
- ***Mobbing* de segundo grado.** La víctima sufre incapacidad temporal que le impide reincorporarse rápidamente.
- ***Mobbing* de tercer grado.** La víctima está incapacitada para reincorporarse y precisa tratamiento específico.

b) Según la posición jerárquica que ocupan en la empresa el acosador y la víctima:

- ***Mobbing* descendente.** El acosador ocupa una posición jerárquica superior a la víctima.
- ***Mobbing* horizontal.** El acosador ocupa una posición jerárquica igual a la víctima.
- ***Mobbing* mixto (vertical y horizontal).** Se puede llegar a este tipo de *mobbing* por dos vías:

- Al actuar como acosador el superior jerárquico crea un “efecto reflejo” en los miembros de la organización de igual posición jerárquica que la víctima, haciendo que estos se conviertan también en acosadores, o bien,
- Un *mobbing* de tipo horizontal evoluciona hacia uno de tipo vertical, al convertirse el superior en cómplice o en acosador.
- **Mobbing ascendente.** El acosador ocupa una posición jerárquica inferior a la víctima.

c) Según el grado de intervención de la dirección de la empresa:

- **Mobbing activo.** La dirección de la empresa planifica y/o desarrolla directamente las conductas de *mobbing*.
- **Mobbing pasivo.** La dirección de la empresa actúa como es espectador y tolera las conductas de *mobbing*.

De estas clasificaciones, la que más se suele utilizar en las investigaciones empíricas es la que clasifica el *mobbing* según la posición jerárquica que ocupan en la empresa el acosador y la víctima. Tomando datos del Barómetro CISNEROS XI (2009), el *mobbing* descendente es el más frecuente (64%), seguido del horizontal (18%) y en menor medida acontece el ascendente (12%).

Estrategias utilizadas por el acosador en el proceso de *mobbing*

Las estrategias utilizadas por el acosador en el proceso de acoso psicológico en el trabajo son muy variadas y suele utilizarse una combinación entre ellas en la mayoría de las ocasiones. Entre las principales se pueden citar las siguientes (Piñuel y Zabala, 2001: 59-60):

- Gritar, avasallar o insultar a la *víctima* cuando está sola o en presencia de otras personas.

- Asignar objetivos o proyectos con plazos inalcanzables o imposibles de cumplir y tareas inacabables en ese tiempo.
- Quitarle áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar hasta que “se aburra y se vaya”.
- Ignorarlo o excluirlo, hablando solo a una tercera persona presente, simulando su no existencia o su no presencia física en la oficina, o en las reuniones a las que asiste.
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a un error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la empresa rumores falsos que influyen de manera negativa en su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, el cónyuge, sus progenitores, etc.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc., caricaturizándolas o parodiándolas.
- Monitorizar o controlar malintencionadamente su trabajo con vistas a atacarle o a encontrarle faltas o formas de acusarle de algo.
- Castigar duramente cualquier toma de decisión o iniciativa personal en el marco de sus responsabilidades y atribuciones como una falta grave de obediencia a la jerarquía.
- Invadir la privacidad del acosado accediendo a su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, etc., y además, sustrayendo elementos claves para su trabajo.

- Animar a otros compañeros a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

Teniendo en cuenta lo expuesto, a la víctima de *mobbing* no siempre le es fácil probar o demostrar los abusos de los que está siendo objeto a pesar de la profunda huella psicológica que en ella está dejando cada una de estas acciones, debido a que muchas de esas actividades el acosador no suele hacerlas “dejando testigos (que le acusen)” de sus acciones. Y si la víctima se “atrebiese” a hacerlo público corre el riesgo, muy real, de ser acusada de haberse inventado los hechos que cuenta, pues no tiene pruebas, siendo la palabra de la víctima contra la del acosador. Después de todo, no hay que olvidar que el *mobbing* “se trata del crimen perfecto, no deja huella” (Piñuel y Zabala, 2001: 107). No obstante, la víctima por muy complicado que tenga demostrar el acoso psicológico de que es objeto debe intentar darlo a conocer hasta su último aliento, por su propia salud mental y física, aunque su reputación profesional esté seriamente dañada. El acosador no puede conseguir vencer después de cometer un delito tan inhumano, ¿qué sería de nuestro mundo si los acosadores acamparan a sus anchas?

Conclusiones

El mundo laboral de nuestros días está asistiendo al incremento año tras año de un grave problema ético denominado en terminología inglesa *mobbing* cuya traducción al español más acertada, probablemente sea la de acoso psicológico en el trabajo. El *mobbing* va destruyendo poco a poco al ser humano que lo sufre tanto a nivel psicológico como intelectual, al mismo tiempo que afecta seriamente a la organización en cuyo seno acontece este despreciable comportamiento contrario a la dignidad y respecto que toda persona merece. Todo ello se agrava por la dificultad de demostrar que se es objeto de *mobbing* al llevarse a cabo de forma muy sutil, oculta, sin testigos que estén dispuestos a hablar, en definitiva, sin dejar huellas que

sean visibles como las deja la violencia física. Este hecho favorece y alienta a los acosadores, quienes repiten una y otra vez su comportamiento.

La dirección de la empresa, lamentablemente, no siempre condena públicamente y sanciona este tipo de acoso, sino todo lo contrario, lo apoya, lo fomenta o lo permite, con lo cual las víctimas se encuentran en una situación de indefensión en la mayoría de los casos.

No obstante todo lo anterior, el *mobbing* como plaga laboral del siglo XXI debe ser erradicado, aunque resulte difícil, ya que tal comportamiento contrario a la ética no debe permitirse que se produzca en el seno de ninguna organización y no solo por los efectos perjudiciales que ocasiona a la víctima que lo padece (que es lo primero que debe ser tenido en cuenta) sino también por los efectos desfavorables que tiene sobre la cuenta de resultados y sobre la reputación de la empresa. Tal vez, este último argumento sea el que estimule en mayor medida a la dirección de la empresa para erradicarlo de su seno y sancionar a los acosadores como muestra de que el *mobbing* es un problema ético y, por tanto, no admisible en una organización.

Bibliografía

- Barómetro CISNEROS (2009). *Barómetro CISNEROS XI*. Universidad de Alcalá de Henares.
- Brealey, R. A.; Myers, S. C.; Marcus, A. J. (2007). *Fundamentos de finanzas corporativas*. 5^{ta}. ed. Editorial McGraw Hill.
- Comisión Europea (2001). *Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Diario Oficial de la Comunidades Europeas.
- Cuervo García, A. (dir.) (2008). *Introducción a la administración de empresas*. 6^{ta}. ed. Editorial Thomson-Civitas.

- Fontrodona Felip, J; Guillén Parra, M.; Rodríguez Sedano, A. (2010). *La ética de la empresa en la encrucijada*. Ediciones Universidad de Navarra, S.A. (EUNSA).
- Friedman, M. (1970). "The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits". *The New York Times Magazines*, 13 de septiembre, pp. 32-33.
- Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (2007). *Cuarta Encuesta Europea sobre las Condiciones de Vida y de Trabajo*. Oficina de publicaciones oficiales de la Unión Europea.
- Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (2012). *Quinta Encuesta Europea sobre las Condiciones de Vida y de Trabajo*. Oficina de publicaciones oficiales de la Unión Europea.
- Girard, R. (2002). *Veo a Satán caer como el relámpago*. Editorial Anagrama.
- González Navarro, F. (2002). *Acoso psíquico en el trabajo (El alma, bien jurídico a proteger)*. Editorial Civitas.
- Goodpaster, K. E.; Matthews, J. B. (1982). "Can a Corporation have a Conscience? *Harvard Business Review*, enero-febrero, pp. 2-9.
- Hirigoyen, M. F. (2001). *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Ediciones Paidós Ibérica.
- Leymann, H. (1996). *Mobbing. La persécution au Travail*. Editorial Du Seuil.
- Leymann, H.; Gustavsson, B. (1984). *Psykiskt Vald i Arbetslivet. Tva Explorative Undersökningar (Psychological Violence at Work Places. Two Explorative Studies)*. (Undersökningsrapport 42). Stockholm: Arbetsmarknadsstyrelsen.

- López Cabarcos, M. A.; Vázquez Rodríguez, P. (2003). *Mobbing. Cómo prevenir, identificar y solucionar el acoso psicológico en el trabajo*. Editorial Pirámide.
- Lorenz, K. (1966). *On Aggression*. Brace & World.
- Lozano, J. F. (2011). *Qué es la ética de la empresa*. Editorial Proteus.
- Piñuel y Zabala, I. (2001). *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Editorial Sal Terrae.
- Piñuel y Zabala, I.; Oñate Cantero, A (2003). "El mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España". *Congreso Internacional Virtual: Intangibles e Interdisciplinariedad*, pp. 1-20.

Dra. María Concepción Verona Martel

Licenciada y doctora en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria; ha impartido docencia en materias relacionadas con las Finanzas en dicha Universidad desde 1991, ostentando actualmente la categoría de Profesora Titular de Universidad adscrita al Departamento de Economía Financiera y Contabilidad. Además, ha impartido clases en distintos cursos, masters y cursos de doctorado en España. También ha impartido clases en distintas universidades europeas (Alemania, Italia y Austria).

Su investigación se centra en temas de Finanzas de Empresa, Responsabilidad Social Corporativa y Educación Universitaria. Ha publicado sus artículos tanto en revistas españolas como europeas y latinoamericanas.

Es directora del grupo de investigación: “Información Contable, Economía Financiera y Desarrollo Sostenible” (INFISOC) de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.

Email: cverona@defc.ulpgc.es

Raquel Santana Mateo

Graduada en Turismo por la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.

Su trabajo final de grado tuvo como tema el *mobbing* como problema ético en la gestión de empresas.

Email: rakel15700@hotmail.com

Recibido: 26/06/2012

Aprobado: 18/10/2012

DIAGNÓSTICO DEL SISTEMA DE PARTIDOS EN REPÚBLICA DOMINICANA: PADECIMIENTOS -RECIENTES Y AÑEJOS-, SÍNTOMAS DE MEJORÍA Y ALGUNAS RECETAS PARA SU MODERNIZACIÓN

Diagnosis of the Party System in Dominican Republic: Suffering-Recent-Vintage, Symptoms Improvement and Some Recipes for Modernization

**Rafael Toribio
Ana Belén Benito Sánchez**

Resumen: A punto de cumplirse una década desde la desaparición de los tres caudillos que dominaron la política dominicana por más de treinta años, resulta oportuno preguntarse cuáles han sido las rupturas y cuáles las inercias en el sistema de partidos de la República Dominicana. Con este propósito, se elaboró un diagnóstico que evaluara el nivel de institucionalización, democracia interna y transparencia de los partidos políticos en los últimos cinco años y cuyos avances se presentan en este trabajo. Escenarios en apariencia contradictorios de debilidad institucional y de fuerza electoral, parecen ser los rasgos distintivos que caracterizan al sistema en la actual etapa de la consolidación democrática.

Palabras claves: República Dominicana, sistema de partidos, institucionalización, transparencia, democracia interna.

Abstract: After ten years since the disappearance of the three leaders who dominated the Dominican politics for more than thirty years, It must be asked which have been the breaks and which the inertia in the Dominican Party System. Those are the objectives of the Diagnostic, which evaluated the level of institutionalization, internal democracy and transparency of the political parties in the last five years. Institutional weakness and electoral force are the distinctive features of the current phase of the democratic consolidation in the country.

Keywords: Dominican Republic, party system, institutionalization, transparency, internal democracy.

El diagnóstico

En los últimos años, la crisis de los partidos políticos en América Latina ha ocupado un lugar destacado en la literatura especializada y en los medios de comunicación. Sociólogos, politólogos y analistas políticos han señalado la crisis de legitimidad, credibilidad y de liderazgo, como principales raíces de la escasa confianza de los ciudadanos en sus políticos y del mayor protagonismo de la sociedad civil en la escena pública. Esta crisis afecta de manera directa la calidad de la democracia en la región, ya que los partidos políticos son instituciones claves de la representación, encargados de canalizar el interés público y generar aspiraciones colectivas. En este escenario, se hacía necesario conocer cuál era el estado de la cuestión en República Dominicana para trazar los retos y delinear las oportunidades de renovación de sus partidos, contribuyendo así a la mejora de la calidad de la democracia en la actual etapa de la consolidación democrática en que vive el país.

¿Cuál es el estado de salud democrática de los partidos políticos dominicanos? ¿Qué factores de riesgo amenazan el juego de la competencia? ¿Serán el personalismo y la desideologización enfermedades crónicas? Estas preguntas guían el *Diagnóstico sobre la situación del sistema de partidos en República Dominicana 2005-2010* elaborado por el Programa de Formación y Gerencia Política (PFGP)¹, en colaboración y auspicio con el Instituto Interamericano de Derechos Humanos y el Centro de Asistencia y Promoción Electoral (IIDH/CAPEL). El objetivo ha sido obtener una radiografía fidedigna del panorama partidario en el país a través no solo del análisis del marco normativo supranacional e interno de los partidos, sino del contexto alternativo de reglas informales que rigen la vida partidaria dominicana. La rutina y la vorágine electoral han entretejido un complejo escenario de procedimientos informales que los actores políticos conocen y dominan, es por ello que se hizo necesario consultar a sus protagonistas para que dibujaran ese otro “manual de instrucciones” que acompaña al marco formal que describen las normas.

Se tomaron tres radiografías del sistema de partidos dominicanos bajo el lente de la *Institucionalización*, el de la *Democracia Interna* y el de la *Transparencia* y el diagnóstico fue un panorama de fragilidad institucional cuya máxima expresión es el incumplimiento de los estatutos y la ausencia de sanciones. En este escenario, priman los arreglos informales para solventar las controversias de la vida de los partidos dominicanos. Viejas prácticas como el caudillismo, la personificación de la política y el clientelismo, siguen dominando la relación entre políticos y electores en República Dominicana, ahora utilizadas con destreza por los nuevos actores. La ausencia de proyecto colectivo y la desideologización son suplidas con la promesa individual y el intercambio de prebendas, convirtiendo al partido en mera maquinaria electoral al servicio del candidato. Este diagnóstico constata

¹ PFGP (2011). Diagnóstico sobre la situación del sistema de partidos en la República Dominicana 2005-2010: análisis del marco normativo y visión de los actores. Santo Domingo: USAID, CAPEL, PFGP.

que el voto preferencial ha exacerbado las luchas internas, y que las elecciones primarias y la renovación de autoridades partidarias engendran batallas que debilitan al partido. El relevo generacional y la participación de la mujer en condiciones de equidad, encuentran la resistencia de las viejas figuras y de los propios compañeros de partido.

No obstante, se trata de una radiografía que muestra paisajes esperanzadores, destacando por novedosa la regulación constitucional de las funciones de los partidos políticos, en un ejercicio que supera la concepción puramente electoralista de la legislación anterior. Por primera vez se establecen como funciones esenciales de los partidos políticos la satisfacción del bienestar colectivo y el interés general. Estas previsiones exigen una adaptación del modo de concebir el ejercicio de la política y la función pública en el país, y ameritan un cambio en la legislación actual. Sin embargo, la resistencia de los protagonistas se hace evidente en las dilaciones interesadas en la aprobación del Anteproyecto de Ley de Partidos Políticos, que desde más de una década se intenta su aprobación en el Congreso. Las voces de los jóvenes políticos y las mujeres emergen con fuerza en este diagnóstico: resistiéndose a ser meros “llena guaguas”, reclamando acceso a los recursos para poder competir en igualdad de condiciones, y denunciando los vicios que acechan al *quehacer* político diario: alianzas que prorratan puestos e instituciones, liderazgos que se construyen en base a proyectos personales sin visión de país, y débil fiscalización de fondos, donantes y favores prometidos que hay que devolver.

Padecimientos

En la elaboración de esta radiografía sobre el sistema de partidos, se siguió el protocolo metodológico utilizado en el anterior diagnóstico *Democratización de los partidos políticos en Bolivia, Chile y República Dominicana* (Rosales y Valverde, 2006) y que comprende 13 indicadores de existencia normativa correspondientes a las tres dimensiones analizadas:

institucionalización, democracia interna y transparencia. Además se realizaron una serie de grupos focales con actores clave del sistema de partidos para poder mostrar la constante dicotomía entre lo formal y lo informal que caracteriza el quehacer partidario en el país.

LAS REGLAS DEL JUEGO INTERPARTIDARIO A NIVEL NACIONAL

Los partidos políticos, relegados en la Constitución de 1994 al Título XII, dedicado a las “Disposiciones Generales” (artículo N.º 104), pasan ahora en la nueva Constitución de 2010 al Capítulo III del Título X dedicado al “Sistema Electoral”. Este reconocimiento diferenciado viene acompañado de una descripción de funciones ausente en la Constitución anterior y tan importantes como: canalizar la participación ciudadana, garantizar el pluralismo en la elección de cargos públicos, servir al interés nacional y al bienestar colectivo (artículo N.º 216). La enumeración de estas funciones de marcado carácter inclusivo y general, es especialmente significativa ya que, el personalismo y la ausencia de proyecto colectivo caracterizan la relación entre ciudadanos y políticos en la República Dominicana. Además supone un avance con respecto a la conceptualización meramente electoralista de la Ley N.º 275 de 1997, que atribuye a los partidos políticos el fin primordial de ser el vehículo que permite la elección de cargos públicos (artículo N.º 41), sin referencia alguna al contenido sustantivo. Ninguno de los textos acoge formalmente una definición de partido político, salvo la enumeración de los requisitos para su válida conformación. No obstante, es revelador que la Ley Electoral de 1997 exija para su reconocimiento respetar la Constitución y las leyes, mientras que la nueva Carta Magna añade la necesidad de que tanto su conformación como su funcionamiento se sustenten en el respeto de la democracia interna y la transparencia.

La valoración del eje *Institucionalización* es por tanto positiva con respecto al diagnóstico del período anterior, por la importancia del reconocimiento constitucional de los partidos políticos y la descripción de funciones esenciales de carácter colectivo/inclusivo, frente al intercambio particularizado y personal del clientelismo dominante

(Benito y Rosales, 2011: 13). En este sentido es ilustrativa la opinión que expresaba uno de los entrevistados:

Los partidos políticos hemos influido en que los dominicanos no podamos trascender el inmediatez, trascender de lo personal a lo colectivo (...) Si escuchas a cualquier compañero te das cuenta de que él tiene una serie de proyectos y propuestas que tienen que ver con la gente de su pueblo para que lo apoye, pero no necesariamente con el bienestar colectivo de la sociedad dominicana.

Con respecto a la dimensión *Democratización*, la Constitución de 2010 no ha supuesto cambios fundamentales más allá de la mera exigencia de democracia interna que debe regir el funcionamiento de los partidos políticos. Al igual que la Constitución de 1994, no contempla la presencia de órganos tipo “tribunal interno”, un número mínimo de militantes ni de organización en las provincias, ni cuotas afirmativas en sus órganos de dirección (mujeres, jóvenes, discapacitados, grupos étnicos). Sin embargo, con respecto a las mujeres, la actual Constitución en su artículo N.º 39 consagra el deber del Estado de promover y garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas a los cargos de elección popular en el ámbito público, en la administración de justicia y en los órganos de control del Estado, por lo que esta previsión de carácter general a nivel constitucional ha tenido desarrollo legislativo. Tal es el caso de la cuota del 33% que establece la Ley Electoral en su artículo N.º 68 y el 50% para el caso de las sindicaturas y vicesindicaturas de la Resolución 4/2010. A pesar de estas previsiones, en las elecciones legislativas y municipales de mayo de 2010, la Junta Central Electoral (JCE) obligó a los partidos mayoritarios a corregir las irregularidades detectadas en las listas al no cumplir con la cuota femenina. Esta medida de discriminación positiva, encuentra las dificultades de la resistencia de los propios compañeros de partido; las barreras de una cultura política machista que reserva el espacio público a los hombres y en el que las mujeres son meros agentes de movilización; y principalmente, el acceso al financiamiento de la mujer política. A pesar de que la Ley Electoral de 1997 exige cierta organización provisional

en cada municipio, no existe el deber de garantizar posteriormente la permanencia organizativa del partido, por lo que hay que concluir que esta provisionalidad resiente la institucionalización, ya que la estructura partidaria pasa a ser mera máquina electoral al servicio del candidato que desaparece tras las elecciones (Benito y Rosales, 2011: 14).

Con respecto a la *Transparencia*, salvo la mención del artículo N.º 216 de la actual Constitución, no hay cambios significativos en los cinco indicadores de esta dimensión. El financiamiento y la publicidad de las cuentas del partido no es un mandato constitucional sino legislativo, siendo la Ley Electoral de 1997 la que regula estos importantes aspectos. En ella se estableció la aportación pública regular a los partidos, que hasta entonces dependían únicamente de las donaciones privadas. A pesar de que los partidos políticos han de presentar informes de sus estados financieros, a un mes de las pasadas elecciones de 2010 no todos los partidos habían cumplido con esta obligación.

LAS REGLAS DEL JUEGO INTERNO

A) Institucionalización

Eje 1 - Estatutos, principios y reglas formales de organización

Los partidos cuentan con Estatutos y detallan cuál es el órgano encargado de su promulgación pero sin especificar el procedimiento de promulgación. La misma ambigüedad se refleja a la hora de especificar el procedimiento de reforma. En estos cinco años que comprende el estudio, la mayoría de los partidos han reformado sus estatutos. En ocasiones, y producto de la ambigüedad normativa, estas reformas estatutarias han tenido como objetivo legitimar actuaciones que no se ajustaban a lo establecido en la normativa básica, en una suerte de formalización de los arreglos informales que imperan en la vida del partido. Y es que, como atestiguan los actores entrevistados, el incumplimiento de los estatutos es una de las constantes e indicador de debilidad institucional:

Es necesario participar en los procesos entendiendo a las reglas no escritas.

La debilidad ideológica/programática de los partidos dominicanos se ha acentuado tras la desaparición de los caudillos históricos que proporcionaban sustento ideológico a los mismos. En este escenario, el clientelismo y el particularismo son las armas de movilización del electorado dominicano (Benito y Rosales, 2011: 17). Así lo constatan los protagonistas de la escena política entrevistados:

Una de las grandes debilidades de los partidos políticos en la República Dominicana es su pérdida de identidad (...), los liderazgos no se desarrollan en base a proyectos de país, sino a proyectos personales (...) las aspiraciones colectivas fueron desplazadas por las individuales (...) La gente entiende que tú eres un buen líder en la medida en que resuelves sus problemas personales, no los problemas colectivos.

La debilidad ideológica se manifiesta también en el juego de alianzas que caracteriza la interacción partidista de los últimos años en el país. Lejos de consensuar agendas programáticas con partido ideológicamente afines, los compañeros de pacto se eligen en función de los puestos a repartir:

La política en la República Dominicana se ha convertido en alianzas para poder ocupar espacios (...) No discutimos alianzas en procesos de negociación con una plataforma ideológica para que el país avance. Las negociaciones se hacen en base a cuotas de poder de los candidatos y expresan la propuesta individual del candidato.

Eje 2 - Membresía, militancia

Los partidos contemplan en su normativa estatutaria y reglamentaria un apartado dedicado a miembros y militantes, catálogo de derechos y deberes, procedimiento para la adquisición de tal condición, así como el órgano encargado de llevar un registro actualizado de miembros. Sin embargo, la práctica política no refleja la precisión a la que obliga la norma, ya que hasta la fecha, son constantes las acusaciones de

abultamiento en el padrón en las elecciones primarias de los partidos políticos, que optan a conveniencia entre la modalidad de padrón abierto, semiabierto y/o cerrado, dependiendo del nivel de competencia y hasta de posibles acuerdos informales entre facciones para favorecer a algún candidato en particular.

Eje 3 - Estructura orgánica e instancias de toma de decisión

Todos los partidos han fijado de forma clara y precisa el organigrama funcional, representativo y deliberativo en su normativa interna, tanto a nivel nacional como a nivel provincial y municipal. Sin embargo, la realidad partidista ha desvirtuado este organigrama de instancias de decisión. Por un lado, el excesivo centralismo deja inoperantes las instancias decisorias inferiores; y por otro, el personalismo y la cooptación patrimonial de los cargos, debilitan la institucionalidad partidista. Un indicador de este carácter más personal y menos institucional es que, en numerosas ocasiones, las casas de los dirigentes se erigen en sedes alternativas al partido, donde se deciden asuntos tan importantes como la reforma de los estatutos. A la cooptación personal se une la lucha entre corrientes por el control de los puestos de poder dentro del partido (Benito y Rosales, 2011: 18).

Eje 4 - Reclutamiento de nuevos miembros

Los partidos han delegado en un órgano específico las actividades proselitistas para la captación de miembros, descentralizando esta labor en las unidades organizativas más cercanas al ciudadano.

B) Democratización

Eje 5 - Selección de autoridades partidarias

Las contiendas internas para la selección de autoridades y la renovación de cargos en los partidos políticos dominicanos han sido objeto de controversia constante. Acusaciones de favoritismo entre tendencias, cismas internos y deserciones... que han acentuado aún más el

faccionalismo endémico del sistema de partidos dominicano, producto de la tradición caudillista y la competencia entre liderazgos. Todos los partidos establecen el quién y el cómo en la elección de la autoridades máximas del partido a nivel central y también en el escenario provincial y municipal. Un escenario formal que parece convivir con mecanismos informales como el dedazo, la reserva de cuotas y el reparto de espacios entre tendencias.

Eje 6 - Selección de candidatos a puestos de elección popular

Los partidos establecen en su normativa interna el órgano encargado de selección de candidatos en los distintos escenarios, pero todos adolecen de cierta ambigüedad en cuanto al procedimiento de dicha selección. Las pasadas elecciones legislativas y municipales de mayo de 2010, pusieron de manifiesto no solo la flexibilidad de estos criterios, sino la importancia trascendental de otros tan importantes como los recursos disponibles, la negociación política y el transfuguismo. La cultura clientelar ha penetrado en los mecanismos informales de los procesos de selección de candidatos, representando un factor que erosiona la institucionalidad de los partidos políticos dominicanos. El transfuguismo y la negociación individual de los candidatos que buscan un lugar en la boleta electoral es otro de los mecanismos informales no contemplados en el proceso de selección de candidatos. El actual juego de alianzas también afecta al proceso de selección de candidatos, ya que la negociación para fijar los términos se basa en determinar cuántos escaños corresponden a cada partido en las provincias seleccionadas (Benito y Rosales, 2011: 21).

Los actores entrevistados expresaron su opinión al respecto de la influencia del dinero a la hora de aspirar a un cargo de elección popular:

(...) esto está asociado a su vez al crecimiento del clientelismo político y al ingreso con fuerza en los partidos de nuevos sectores sociales ligados a formas no tradiciones del ejercicio empresarial: bancas de apuestas y

banqueros. Este sector ha entrado con un poder que no viene del ejercicio político con militancia, con ideología, con concepto... sino del dinero.

Eje 7 - Definición de políticas

El patrón de competencia interpartidista en la República Dominicana está hoy caracterizado por la débil presencia de vínculos programáticos entre ciudadanos y políticos, y por la ausencia de polarización ideológica. Los tres partidos mayoritarios han experimentado un proceso de progresiva derechización hasta el escenario actual, donde los tres compiten por ser “atrápalotodo” en el espectro de la derecha. La debilidad de los vínculos programáticos e ideológicos ha dejado espacio a otros de naturaleza más contingente, donde el personalismo o la eventualidad de las campañas, condicionarían hoy la decisión del votante dominicano. La ausencia de referentes programáticos en la competencia interpartidista dominicana, simplifica y allana el camino de las deserciones partidistas y el transfuguismo, donde la supervivencia institucional prima sobre la batalla electoral por determinar las políticas (Benito Sánchez, 2010: 765). De igual manera las alianzas entre partidos, a falta de referentes programáticos que sirvan de base a la implementación de políticas públicas consensuadas, se han centrado en concertar el acceso a la tarta del Estado. Las alianzas electorales se realizan para ganar, no para gobernar desarrollando un programa compartido de gobierno, sino para ocupar parcelas dentro de un Estado que se ofrece como premio y lograr el ansiado cargo de designación. Las percepciones de los actores entrevistados corroboran este marco informal de la actuación de los partidos dominicanos.

Las alianzas se han hecho alrededor de cuotas de poder y desprovistas de cualquier consideración de tipo programático. En nuestro país las alianzas están totalmente desvirtuadas. No discutimos en la negociación con una plataforma programática o ideológica. Si ustedes ven las noticias, lo que se está hablando ahora mismo es de posiciones nada más. En la campaña no se está hablando de proyectos. Aquí nadie está presentando nada. Los partidos no se acercan a la gente con una agenda política de

avance, de crecimiento y de aporte a las comunidades. Predomina el interés particular. (Benito y Rosales, 2011: 23).

Eje 8 - Inclusión: representación de grupos y sectores sociales

Los partidos dominicanos cuentan con órganos especializados de trabajo, con cierta autonomía en su funcionamiento pero siempre bajo la coordinación y supervisión del Comité Político y la Secretaría de Organización. A pesar de esta reglamentación, las secretarías de la Mujer y de la Juventud no han asumido el rol de ser agentes activos en la definición de políticas de igualdad y de promoción, ni a lo interno del partido ni a nivel de proyecto de nación. Su función de movilización electoralista minimiza su responsabilidad de lograr que los partidos políticos, agentes de la representación, sean catalizadores de la mayor profundización democrática y de la construcción de una ciudadanía pluralista en el país. En la práctica, las secretarías de la Mujer de las diversas organizaciones partidistas funcionan como meros agentes de movilización en las contiendas eleccionarias, asignándoles tareas de logística y organizativas. Además, estos órganos han asumido funciones asistencialistas ayudando a las compañeras mujeres con asuntos como la muerte de un familiar o situaciones de desamparo de diversa índole... por lo que se reproduce en el ámbito partidario y público el tradicional reparto de roles y responsabilidades. A estas limitaciones que se derivan de una cultura machista y patriarcal, se suman los obstáculos del financiamiento y el voto preferencial. En situación muy similar se encuentran los jóvenes políticos, que resienten la falta de recursos y la resistencia de las viejas figuras del partido. La Secretaría de la Juventud se activa en período electoral, utilizando a los jóvenes de “llena guaguas”. La falta de recursos impide que se presenten al electorado nuevas caras y nuevas ideas:

La participación de la juventud en los procesos se hace sumamente difícil por razones económicas. Aquel joven que esté en política y tiene riquezas es por alguna herencia de sus padres, porque tengas sus propias empresas. Es por eso que nosotros vemos tanto derroche de millones de pesos, las

candidaturas están carísimas ahora mismo, no hay oportunidad para la juventud pasar y expresar otro proyecto. (Benito y Rosales, 2011: 25).

Eje 9 - Disciplina partidaria

Todos los partidos políticos establecen en sus estatutos un listado de faltas y sanciones. En todos se verifican las garantías mínimas de un enjuiciamiento democrático, ya que se consagran las garantías del debido proceso. La mayor debilidad de la normativa interna en materia de disciplina se refiere a la lealtad partidista. Aunque todos ellos sancionan aquellos que se aparten de la línea del partido en su actuación pública, no hay una especificación detallada de las situaciones en que tal situación se produce. Este limbo normativo es el escenario idóneo al fenómeno del transfuguismo que caracteriza la interacción partidista de los últimos años en la República Dominicana. En la actualidad, y en el ámbito legislativo, el escaño pertenece al legislador, por lo que cuando un legislador migra hacia otra fuerza partidista, este conserva su curul. El Anteproyecto de Ley de Partidos pretende poner fin a esta situación, otorgando la propiedad del escaño al partido.

Eje 10 - Pluralismo: movimientos, corrientes y tendencias internas

Ninguno de los partidos del estudio permite la formación de movimientos, corrientes o tendencias con autonomía ideológica, financiera y/o electoral, sin embargo, el faccionalismo hoy, lejos de ser reflejo de la democracia interna en el seno de las organizaciones, es un mal endémico producto de la tradición caudillista y la competencia feroz entre liderazgos y sus séquitos.

Eje 11 - Capacitación y espacios para el debate y la deliberación

Aunque todos los partidos establecen en sus estatutos un organismo especializado encargado de la formación política bajo de modalidad de Secretarías de Formación y Doctrina, la formación política no

ocupa un lugar prioritario en la agenda de los mismos, la selección del candidato se determina por su capacidad de arrastre y no por su nivel de formación y compromiso partidario. Como reconocía uno de los miembros entrevistados:

No todas las candidaturas tienen que ser internas, sino que en la sociedad, en otras organizaciones hay gente que puede ser candidato, y que no necesariamente tienen que asumir al partido como su organización. Nosotros respetamos su independencia. Si después esa persona se convence y quiere entrar, tiene los brazos abiertos. (Benito y Rosales, 2011: 27)

C) TRANSPARENCIA INTERNA

Eje 12 - Control financiero y rendición de cuentas de la gestión financiera del partido

La permisibilidad del sistema de financiamiento político en la República Dominicana es un indicador revelador de la complicada relación del dinero y la política en el país. La distensión de los controles en cuanto a los donantes privados –sin límite de cuantía ni obligación de registro y publicidad–, amenaza la integridad y autonomía del sistema político dominicano, favoreciendo el intercambio de favores entre los donantes y los políticos y condicionando la orientación de las decisiones públicas. Además de la presencia de los grupos de interés en el opaco escenario del financiamiento, el uso de recursos estatales en las campañas electorales afecta la participación de los partidos políticos dominicanos en condiciones de equidad. Salvo la prohibición de donaciones privadas de origen ilícito y de organismos extranjeros, no hay limitación alguna en cuanto a la cantidad recibida ni al tiempo que han de durar las actividades proselitistas, lo que ha sumido al país en una constante campaña electoral que alcanza proporciones descomunales. Esta laxitud también se refleja en la regulación interna de las finanzas del partido, y en la falta de previsión normativa interna en cuanto a la distribución racional/funcional del presupuesto entre los órganos jerárquicos y las unidades

descentralizadas. Pero sin duda la mayor de las lagunas en el control financiero de las fuerzas políticas es la ausencia de sanciones por parte de la Junta Central Electoral ante la no presentación de sus estados financieros. Esta falta de penalidad desvirtúa el sistema de control convirtiéndolo en obsoleto. Las percepciones de los actores permiten descifrar cómo las peculiaridades del sistema de financiamiento y control, condicionan el ejercicio de la política:

Va a ser difícil que la Ley de Partidos ponga límites... aquí es costumbre utilizar los recursos del Estado en las campañas. En los últimos años esto se ha desbordado, porque cuando colocas a un funcionario como candidato... esto es una carta abierta para que use los recursos públicos... y lo hacen sin miramientos y sin esconderlo. Los recursos privados al final a lo que llevan es a la corruptela... Si aquel me dio 10 millones, 20 millones hay que resarcírselo después, pasa factura". "La Cámara de Cuentas tendría que jugar un papel preponderante, que no sea solamente que llevaron unos papeles y dijeron lo que gastaron allí... hay que verificar si es verdad que lo gastaron y exigir a los candidatos que los recursos privados se conozcan.

En cuanto a las dificultades del quehacer partidario en las provincias y municipios, los actores revelan que la falta de financiamiento está trayendo a la política un gran número de *outsiders*, sin identidad política, precipitando la desideologización del sistema de partidos dominicano:

Ahora en el municipio presentamos una boleta electoral de banqueros, colmaderos, comerciantes... porque los dirigentes, los políticos, los que están preparados para dirigir el Estado no tienen capacidad económica. Tienen el liderazgo... pero viene un "Juan" con dinero y conquista, porque el elector está esperando que le den 100 pesos.

Eje 13 - Legalidad interna, protección de los derechos de los miembros e instancias de apelación ante incumplimientos

Todos los partidos identifican en sus estatutos el órgano encargado de velar por el cumplimiento de los derechos y deberes de los miembros. Este marco normativo, sin embargo, es solo el escenario garante formal de los derechos de los miembros y de la legalidad partidaria, ya que el quehacer partidario muestra un escenario de incumplimientos reiterados, imposiciones extraestatutarias por parte de las corrientes dominantes a lo interno del partido y una creciente judicialización de las controversias internas. Los mayores agravios han tenido lugar con ocasión de la selección de candidatos y la conformación de la boleta electoral tras las alianzas. La práctica aliancista ha desvirtuado la competencia en las elecciones internas, ya que la reubicación de candidatos objeto del canje pre-electoral tiene preferencia sobre el puesto alcanzado por el candidato en las primarias internas. En las elecciones de mayo de 2010 se interpusieron 256 recursos ante la JCE, un fenómeno que llegó a poner en peligro la confección de la boleta en los plazos establecidos en la Ley, en espera por la inclusión de los candidatos definitivos.

Tratamientos paliativos y algunas recetas para su modernización

El diagnóstico presentado sobre la salud democrática de los partidos políticos dominicanos y la estructura de la competencia, permite delinear a grandes rasgos las *debilidades de la democracia dominicana*, en el actual contexto de rearticulación y redefinición de la élite política emergente:

- Democracia delegativa y electoralista
- Predominio en los partidos del particularismo sobre el interés general
- Orfandad ideológica y clientelismo

- Autoritarismo
- Crecimiento económico sin redistribución
- Debilidad del Estado de derecho
- Politización de la administración pública
- Poca confianza de la ciudadanía en los partidos políticos

Los contextos de crisis y rearticulación como el que está viviendo la República Dominicana son, sin embargo, escenarios propicios para el cambio y puntos de inflexión creativos. En este sentido, los partidos políticos y sus dirigentes tienen por delante una *agenda de desafíos y oportunidades* que afrontar en materia de institucionalización, democratización interna y transparencia (Benito y Lozano, 2011: 63):

1. Lograr un consenso interpartidario que impulse la aprobación de la Ley de Partidos y Agrupaciones Políticas. Es necesario en el país un marco normativo que dé respuesta a las mayores garantías y controles que exige la competencia partidista en democracia.
2. Reforma de los estatutos para que estos sean el marco normativo de todos los procesos y eventualidades de la vida del partido. Las lagunas normativas fomentan la discrecionalidad y atentan contra la institucionalidad partidaria. Será necesario un acercamiento entre lo formal y la práctica cotidiana.
3. Los partidos políticos son los articuladores claves de la representación política y como tales, deberán garantizar la representación en equidad de mujeres, jóvenes y otros sectores/grupos de la sociedad. La representación pluralista es condición necesaria de la calidad de la democracia.
4. Reactivar la formación política en el seno de sus organizaciones para afrontar el progresivo declive ideológico/programático. La ausencia de diferenciación ideológica deriva en una competencia personalista y particular, donde los líderes se imponen

sobre los partidos. En ausencia de referentes partidistas, el clientelismo es la base de la movilización electoral. En el juego de alianzas, esta carencia se traduce en negociaciones para repartir espacios de poder y no en consensuar una agenda legislativa o de gobierno que garantice la gobernabilidad.

5. Reactivar los vínculos con las organizaciones y la militancia de base. Garantizar y respetar su participación en la toma de decisiones es condición necesaria de la democracia interna de los partidos.
6. Los representantes de los partidos políticos ante la JCE deben exigir que esta fiscalice y penalice la gestión financiera irregular de los partidos políticos. La parca regulación del financiamiento privado, sin topes ni obligatoriedad de publicidad, está generando una complicada relación entre dinero y política en el país con la entrada de empresarios políticos, y el más preocupante fenómeno del dinero procedente del narcotráfico.
7. Presentar al electorado dominicano un programa de interés colectivo, incluyente y abarcador, para recuperar su confianza en el que el partido presente a la sociedad su proyecto de nación más allá de intereses personales de facciones o grupos. El fortalecimiento de los partidos asegura la estabilidad del sistema político y pone freno a los liderazgos providenciales.

Afrontar estos retos modernizadores del sistema de partidos requiere del esfuerzo no solo de la clase política dirigente, sino de la presión de la sociedad civil más allá de la rutinaria cita con las urnas cada cuatro años. Una ciudadanía activa que reclame su legítimo espacio en la vida pública, fiscalice y sancione la actuación de sus políticos y defienda su papel en la definición de políticas.

Una apuesta por los partidos y los políticos

Desde 1978, en presencia de los caudillos y tras su desaparición, la fórmula de la supervivencia del sistema de partidos dominicano ha

sido la combinación de: fragilidad institucional y fuerza electoral (Lozano 2010). Los partidos dominicanos son hoy más estables pero no más institucionalizados. El diagnóstico que sale ahora a la luz, es una útil herramienta que permitirá definir los retos y oportunidades de los partidos políticos dominicanos y sus dirigentes, y en consecuencia, diseñar estrategias de cambio realistas y eficaces. La calidad de la democracia dominicana, depende de la calidad de sus instituciones y de su liderazgo, ya que los partidos políticos son los articuladores clave de la representación y encargados de canalizar el conflicto hacia las instituciones. Con este propósito, iniciativas como el Programa de Formación y Gerencia Política han ocupado un lugar protagónico en materia de capacitación, promoviendo un cambio en la cultura política del país, en un espacio de deliberación interpartidista donde se fomenta el diálogo y la concertación². Si bien el PFGP no suple la formación doctrinaria, competencia legítima de los propios partidos, empodera a los jóvenes líderes en el manejo eficiente y transparente de la gestión pública, profundiza sus conocimientos sobre la democracia y genera un cambio de patrones hacia el liderazgo democrático. Todos estos aportes, afectan positivamente la calidad de la democracia en República Dominicana en el medio plazo, ya que desde el año 2006, se han graduado en sus aulas cerca de 2,000 jóvenes, una generación que será protagonista del escenario político nacional y artífice del cambio.

Sin embargo, todo apunta a una nueva tendencia en las instituciones financiadoras de la cooperación en materia de gobernabilidad, que

² El Programa de Formación y Gerencia Política es gestionado por tres prestigiosas instituciones de República Dominicana: el Movimiento Cívico Participación Ciudadana, el Centro de Gobernabilidad y Gerencia Social del Instituto Tecnológico de Santo Domingo (INTEC) y el Centro de Investigación y Estudios Sociales de la Universidad Iberoamericana (UNIBE). Cuenta con el apoyo de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional en la República Dominicana (USAID/DR). Este Programa apoya procesos de democratización en los partidos políticos, formando y entrenando a sus jóvenes líderes. Su actividad central son los Cursos de Formación sobre Liderazgo y Gerencia Política, que pretenden contribuir tanto a modernizar el sistema político como a una mejor y más cercana relación entre el sistema de partidos y la sociedad civil, afirmando así un nuevo y joven liderazgo democrático en el país.

dirigen su foco de atención prioritario a la sociedad civil organizada. Si bien es cierto que contribuir a la mayor incidencia política de la sociedad civil es una loable conquista democrática, también resulta peligrosa la demagógica propensión a la satanización de los partidos políticos. El desempeño institucional se ha revelado decisivo en los procesos de consolidación democrática, ya que las instituciones lideran los procesos de modernización y en ellas se generan aspiraciones colectivas. Empoderar únicamente a la sociedad civil en contextos de fragilidad y debilidad institucional, podría desestabilizar la balanza de la gobernabilidad democrática en favor de la corporativización de la sociedad.

No está de más volver a recordar las palabras de Dante Caputo (PNUD, 2004: 20) frente al manido rechazo de los que ejercen la política³:

Estos políticos son los que han dado las luchas, los que han optado entre costos, los que han pagado con su prestigio u honor sus defectos o faltas. No tienen la pureza de quienes solo asumen el riesgo de opinar. Muchos tienen la sencilla valentía de pelear en un escenario donde, las más de las veces, lo que se confronta no son grandes ideas, sino pasiones y miserias. Algunos temen y abandonan, otros cometen errores y —de una u otra manera— pagan por ellos, pero una mayoría hizo algo más que opinar acerca de cómo deberían ser hechas las cosas. Lo intentaron, apostaron, perdieron, y muchos volvieron a intentarlo. Algunos con éxito. Nada hay aquí de reivindicación sentimental de los políticos, sino la sencilla advertencia de que la democracia no es una construcción idílica. Requiere de mujeres y hombres dispuestos a luchar en este turbulento territorio donde se desenvuelven los intereses y las pasiones, las luchas reales, que son las luchas de poder. La democracia se hace con la política, la única actividad que puede reunir la dura y maravillosa tarea de lidiar con la condición humana para construir una sociedad más digna.

³ PNUD (2004) *La democracia en América Latina. Hacia una democracia de ciudadanos y ciudadanas*.

Bibliografía

- Benito Sánchez, A. B. (2010). “La política del poder: alianzas e interacciones partidistas estratégicas en República Dominicana”, en *Revista de Ciencia Política*, Santiago de Chile: Universidad Católica de Chile, Vol.30, Núm. 3.
- Benito Sánchez, A. B. y Lozano, W. (2011). “Principales cambios y continuidades en la estructura de la competencia del sistema de partidos dominicano (1978-2010). En Programa de Formación y Gerencia Política (ed.), *Diagnóstico sobre la situación del sistema de partidos en República Dominicana 2005-2010*. Santo Domingo: USAID, IIDH-CAPEL.
- Benito Sánchez, A. B. y Rosales, R. (2011). “Marco normativo del sistema de partidos en República Dominicana: las reglas del juego partidario”. [En Programa de Formación y Gerencia Política (ed.)], *Diagnóstico sobre la situación del sistema de partidos en República Dominicana 2005-2010*. Santo Domingo: USAID, IIDH-CAPEL.
- Lozano, W. (2010). “Sistema de partidos y cambio democrático. Aproximaciones al caso dominicano”. En *Revista América Latina Hoy*, Salamanca: Instituto de Iberoamérica de la Universidad de Salamanca, N.º 56, diciembre.
- PNUD (2004) *La democracia en América Latina. Hacia una democracia de ciudadanos y ciudadanas*. Nueva York: Alfaguara.
- Programa de Formación y Gerencia Política (PFGP) (2011). *Diagnóstico sobre la situación del sistema de partidos en la República Dominicana 2005-2010: análisis del marco normativo y visión de los actores*. Santo Domingo: USAID, CAPEL, PFGP.
- Rosales, R. y Valverde, R. (2006). *Democratización de los partidos políticos en Bolivia, Chile y República Dominicana*. Centro de Asesoría y Promoción Electoral del Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH-CAPEL). San José, Costa Rica.

Rafael Toribio

Licenciado en Ciencia Política (UCM). Profesor universitario (UASD, INTEC, UNPHU), Ex rector del INTEC. Ha sido Coordinador Nacional del Plan Decenal de Educación (1990); director Ejecutivo del Proyecto para el Apoyo a Iniciativas Democráticas (1992); miembro de la Comisión de Verificación de las Elecciones de 1994; coordinador del Movimiento Participación Ciudadana (1997); miembro de la Comisión Centroamericana para la Reforma Educativa (2000); de la Comisión Presidencial para la Reforma de la Constitución (2002); consultor en el Plan Estratégico de Desarrollo de la Educación Dominicana (2003) y en el Plan Decenal de Salud (2006); coordinador del Foro Partidos Políticos-Sociedad Civil (2004); y director Ejecutivo Consejo Económico, Social e Institucional (2005). Responsable de la Coordinación General del PFGP (2006-2012). Actualmente es director del Centro de Gobernabilidad y Gerencia Social, CEGES-INTEC

Email: rafael.toribio@intec.edu.do

Ana Belén Benito Sánchez

Licenciada en Derecho (USAL), maestría en Administración Pública (UPR) y en Estudios Latinoamericanos (USAL), candidata a doctora en el Programa Procesos Políticos Contemporáneos (USAL). Ha sido investigadora en el Instituto de Iberoamérica, España (2008); becaria del Ministerio de Asuntos Exteriores

y Cooperación (Cooperación Científica MAEC-AECID 2009-2011) y de la Fundación Carolina (2011) en República Dominicana. Coordinadora docente de los Cursos Especializados del PFGP (2011-2012) y consultora externa del PNUD (2008) y del Banco Mundial (2012). Actualmente es coordinadora académica del Centro de Gobernabilidad y Gerencia Social, CEGES-INTEC

Email: ana.benito@intec.edu.do

Recibido: 08/07/2012

Aprobado: 10/11/2012

ARQUEOLOGÍA INDUSTRIAL DEL MUEBLE EN LA CIUDAD DE SANTO DOMINGO

Industrial Archaeology of Furniture in Santo Domingo City

Luis Toirac Troncoso

Resumen: La investigación presenta un análisis histórico y descriptivo de la industria del mueble en la ciudad de Santo Domingo, tomando en consideración las características tecnológicas del sector en relación a su evolución y la utilización de maquinaria industrial durante la segunda mitad del siglo XX y los primeros años del siglo XXI.

Los hallazgos de la investigación se basan en una muestra de veintisiete empresas del sector, de las cuales el 52% se encuentra aún en las primeras fases de desarrollo tecnológico y solo el 3% de estas han podido alcanzar fases avanzadas de implementación tecnológica, lo cual sitúa al país en una posición de rezago frente a los países de mayor desarrollo relativo y países desarrollados.

Palabras claves: Arqueología industrial, mueble, cultura industrial, desarrollo tecnológico, empresa.

Abstract: The study describes and presents a historical analysis of the furniture industry in Santo Domingo, taking into consideration the technological characteristics of the sector with regards to the incorporation of industrial machinery during the last sixty years.

The findings are based on a sample of twenty seven companies of which 52% are still in the initial phases of technological development and only 3% have reached advanced stages. This clearly places the Dominican Republic in a disadvantaged position vis a vis other countries.

Keywords: Industrial Archaeology, furniture, industrial culture, technological development company.

Introducción y justificación de la investigación

La generación de riqueza es entendida como condición indispensable para el desarrollo de un país. En este sentido, la valorización del capital intelectual y material de sus actividades económicas reviste una gran importancia. Una forma de conocer este capital parte del estudio de la relación que se establece entre los factores capital y trabajo durante un periodo establecido de tiempo.

A partir de la Edad Media, el registro de las innovaciones tecnológicas relacionadas con el uso de la energía y el comercio significaron un cambio profundo en los campos económico, social y político. Tanto la Primera Revolución Industrial de 1870 como la Segunda, establecieron precedentes históricos que afectaron todo el planeta, especialmente a las comunidades humanas centradas en la producción de bienes. Estos eventos han sido registrados a través de la historia escrita y documental. No obstante, abundante y valiosa evidencia material y documental se pierde continuamente de forma irremediable, sobre aspectos que poseen valor local y universal. Por esta razón es vital

reconocer la importancia de su estudio y conservación para las generaciones futuras.

A partir de la carta de Nizhny Tagil¹ sobre el patrimonio industrial (2003), se define este como los restos de la cultura industrial que poseen un valor histórico, tecnológico, social, arquitectónico o científico. Estos restos consisten en edificios y maquinarias, talleres, molinos y fábricas, minas y sitios para procesar y refinar, almacenes y depósitos, lugares donde se genera, se transmite y se usa energía, medios de transporte y toda su infraestructura, así como los sitios donde se desarrollan las actividades sociales relacionadas con la industria, tales como la vivienda, el culto religioso o la educación.

La arqueología industrial² es un método interdisciplinario para el estudio de toda evidencia, material o inmaterial, de documentos, artefactos, estratigrafía y estructuras, asentamientos humanos y terrenos naturales y urbanos, creados por procesos industriales o para ellos, en un periodo determinado.

Esta investigación surge como aporte al análisis histórico-tecnológico del sector fabril en la rama del mueble, abordando los aspectos relacionados con la maquinaria y equipos utilizados por la industria del mueble dominicana, específicamente en la ciudad de Santo Domingo durante la segunda mitad del siglo XX y los primeros años del siglo XXI. Los resultados de este estudio brindan informaciones y reflexiones al sector del mueble, que posibilita comprender sus problemáticas y enfrentar sus retos.

¹ Texto aprobado por asamblea de TICCIH en Moscú; 17 de julio de 2003.

² La Arqueología Industrial nace como término en el año 1955, a partir de un artículo publicado por Michael Rix, profesor de la Universidad de Birmingham en Inglaterra. Esta actividad científica registra el patrimonio industrial (maquinarias, herramientas y personas con conocimientos) disperso, que con el paso del tiempo desaparecen, pero que por su relevancia para el país es necesario rescatar. Esto es especialmente importante en tanto el República Dominicana posee una capacidad de fabricación no documentada a la fecha, donde podría existir un *know-how* digno de ser aprovechado como conocimiento colectivo.

Objetivos de la investigación:

- Contribuir con la industria del mueble de la República Dominicana para conocer su realidad tecnológica y diseñar estrategias sectoriales.
- Caracterización del perfil tecnológico y organizativo de las empresas del sector.

Antecedentes

La industria fabril inicia en República Dominicana en el primer tercio del siglo veinte. Este desarrollo tardío se debió a una economía orientada hacia la exportación de productos agrícolas y la importación de bienes manufacturados. Su arranque se vio afectado por un incentivo constante a las importaciones provenientes de los Estados Unidos (Decreto del año 1919; 245 artículos beneficiados). Este decreto afectaba las actividades de la pequeña industria dominicana que vio decrecer sus actividades económicas por el ingreso masivo de productos terminados libres de aranceles. Según Cassá (1990), en la década de los treinta existían veintinueve talleres y fábricas de muebles, lo que puede dar una idea de la situación de ese entonces.

En el año 1963 se promulga la Ley N.º 4 para promoción de las actividades industriales. Esta ley protegía y exoneraba del pago de impuestos a aquellas industrias que produjeran productos que sustituyeran a los que se importaban en ese entonces. En el año 1968 se puso en vigencia la Ley N.º 299 de Protección e Incentivo Industrial, que clasificaba a las industrias en tres categorías: las orientadas a la exportación, aquellas de nueva instalación orientadas a la sustitución de importaciones y las que procesaban materias primas o producían bienes de consumo final. Esta Ley profundizó la actividad económica de sustitución de importaciones que se venía desarrollando con anterioridad. La Ley N.º 299 provocó discontinuidades en el entramado productivo local, debido esencialmente a tres aspectos. El primero debido a que la importación de materias primas libres de

impuestos, tuvo impacto negativo en los suplidores locales. El segundo aspecto porque la importación de maquinarias y equipos inhibió al sector metalmecánica y metalúrgico local de proveer herramientas, maquinaria y utillaje a las diferentes ramas industriales en desarrollo en nuestro país. Finalmente, la congelación de los salarios impidió la necesaria relación entre productividad y salarios, afectando la relación capital trabajo en perjuicio del último.

En la República Dominicana se evidenció un desarrollo tardío de la industria, con la utilización de filosofías tayloristas bajo un modelo de desarrollo de sustitución de importaciones. Este modelo, como en otros países del Hemisferio, no logró sentar las bases de un proceso de industrialización enraizado y coherente.

Según datos del Banco Central, durante el periodo 2001-2008 el valor de la producción de muebles presentó un comportamiento de fuertes incrementos en algunos años de la serie y ciertas reducciones para otros años. En el año 2002 el valor de la producción alcanzó los RD\$1,224 millones para un incremento de un 9.5% con respecto al año 2001. Sin embargo, en el año 2003 el valor producido era de RD\$ 858,553 millones, reduciéndose significativamente con respecto al periodo anterior, por efectos exógenos al sector y que constriñeron a toda la economía dominicana, para luego elevarse en el 2004. Para los años 2006, 2007 y 2008 se puede observar un incremento de los valores producidos.

La mayor parte de la producción del sector de muebles se dedica al mercado interno, en especial la producción de muebles de madera. Existe una división marcada en la demanda de muebles en el país. Principalmente al consumo interno popular y una pequeña parte se destina a la exportación. Los muebles importados (los cuales tienen un precio mayor y utilizan materiales diferentes a la madera), se dirigen a sectores de mayor poder adquisitivo.

Tabla N.º 1

Evolución de la producción de muebles, madera y productos de madera
Valores en miles de RD\$
Enero-diciembre, 2001-2008

AÑO	MUEBLES	PRODUCCIÓN MADERA
2001	1,118,047	159,736
2002	1,224,132	74,862
2003	858,553	60,062
2004	1,510,290	64,542
2005	2,206,109	77,442
2006	2,627,530	100,674
2007	3,558,807	83,553
2008	3,349,992	81,237

Fuente: Banco Central de la República Dominicana

Metodología de la investigación

Como estudio exploratorio, enmarcado dentro de la disciplina de la Arqueología Industrial, la investigación requirió del diseño de una metodología mixta para recolectar información de carácter cuantitativo y cualitativo apoyando el estudio y análisis de toda evidencia (material o inmaterial) involucrados en el proceso de fabricación de muebles durante el periodo de estudio.

De esta manera, dichas evidencias se buscaron a partir de dos vertientes: por una parte la revisión documental y entrevistas a personas clave de la industria del mueble; y por otra parte a partir de información arrojada por una encuesta estructurada diseñada para obtener información de las empresas. Las entrevistas realizadas permitieron obtener información sobre la situación actual y de años anteriores. La información así obtenida constituye un valor en sí mismo de la presente investigación. Por otro lado, la observación directa de las operaciones de manufactura y la revisión *in situ* de las maquinarias

para recabar y corroborar datos, puesto que la mayor parte de las empresas carecía de listados con todas las informaciones requeridas.

En República Dominicana existe una gran cantidad de empresas fabricantes de muebles. No obstante, el listado de la Asociación Nacional de Industriales de Muebles y Colchones (ASONAIMCO) agrupa unas 438 empresas, cifra que se estima constituye apenas el 15% del total. Aun así se estima que en términos de desarrollo industrial esta cifra aglutina al menos el 25% de este gran total.³

Los criterios de selección de esta muestra de veintisiete empresas fue constituida exclusivamente por empresas transformadoras de madera, es decir, solo aquellas localizadas en el centro de la cadena productiva. Además la selección obedeció a los parámetros y clasificación de la Ley N.º 488-08 para el fomento de las Mipymes, que clasifica las empresas entre micro, pequeña, mediana y gran empresa de acuerdo a la cantidad de empleados, sus activos y su facturación anual.

Tabla N.º 2
Clasificación de las empresas en República Dominicana
(Ley N.º 488-08)⁴

Tipo	Empleados	Activos	Facturación anual
Micro	1-15	<3,000,000	<6,000,000
Pequeña	16-60	3,000,001 – 12,000,000	6,000,001 – 40,000,000
Mediana	61-200	12,000,001 – 40,000,000	40,000,001 – 150,000,000
Grande	>201	>40,000,000	>150,000,001

³ En los últimos años es muy frecuente que los proyectos habitacionales y grandes construcciones instalen sus propios talleres de fabricación para suplirse de closets, cocinas, puertas, entre otros productos de madera, lo cual ha limitado la articulación con la industria local y creando una alta movilidad de equipos y de personal, sin constituir propiamente empresas bajo la categoría de muebles.

⁴ Ley para el fomento de las Mipymes.

La muestra estuvo constituida por un total de cuatro medianas empresas, 18 pequeñas empresas y cinco microempresas, situadas en la ciudad de Santo Domingo, organizado, como sigue:

Tabla N.º 3
Distribución de empresas encuestadas por ubicación geográfica
(en porcentaje)

Distrito Nacional	13	48%
Santo Domingo Oeste	8	30%
Santo Domingo Este	4	15%
Santo Domingo Norte	2	7%
Total	27	100

Las principales limitaciones del estudio se relacionan con la escasez de información estadística y documentación sobre áreas relacionadas con las actividades industriales, y mucho menos específicas sobre el sector. Por tal razón, los resultados de esta investigación se basaron especialmente en los datos suministrados por las empresas y el trabajo de campo.

Por otra parte, se presentó la dificultad de recabar información interna de las empresas, ante la ausencia de registros de compra de los equipos y su posterior mantenimiento. Por estas razones, los datos suministrados en este estudio han sido organizados en términos de agrupación estadística. Cabe señalar que en ciertos casos fue difícil implementar los instrumentos de levantamiento de información cuantitativa, debido a las modificaciones significativas realizadas a los equipos y maquinarias. Las chapas de metal indicativas de la marca, año de fabricación, modelo, serie, etc., han sido removidas de las máquinas en una proporción significativa o bien sus condiciones de operación no han sido adecuadas. No obstante, ha primado la clasificación de estos en virtud de las fases de desarrollo tecnológico de la industria (o generaciones tecnológicas), detalladas en el marco conceptual de este estudio.

Para establecer una clasificación que permita visualizar el nivel tecnológico de la industria, se ha procedido a organizar estas en base a la clasificación establecida por Climent y Lecuona. Para clasificar las industrias correspondientes a cada fase, se ha tomado en cuenta que la empresa haya adquirido al menos un equipo con las características expuestas, independientemente del resto del equipamiento existente en la empresa.

Principales hallazgos

CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS

A raíz del estudio fueron clasificadas 214 máquinas en 27 empresas, arrojando un promedio de 8 máquinas por empresa. Es importante destacar que las estaciones de trabajo y las herramientas manuales no fueron incluidas en la clasificación.

En la tabla N.º 4 puede observarse que en una proporción significativa de las empresas, sus propietarios poseen más de cincuenta (50) años de edad, para una proporción del 44% del total. En ningún caso pudo encontrarse una empresa cuyo propietario fuese menor a treinta (30) años. Por otra parte, se tiene que solamente en dos (2) empresas (7%), sus propietarios son mujeres. Esto refleja la concentración del sector en manos de hombres mayores de cincuenta (50) años.

Tabla N.º 4
Total de empresas según sexo y edad del/la propietario/a

Edad	Sexo			
	Masculino		Femenino	
Más de 30 y menos de 40 años	3	11%	-	-
Entre 40 y menos de 50 años	10	37%	1	4%
Más de 50 años	12	44%	1	4%
Total	25	93%	2	7%

Por otra parte encontramos que el nivel académico de los propietarios es en su mayoría bachiller o técnico, con un 48% del total. En cambio, el nivel universitario alcanza un 44%, considerablemente alto para las estimaciones de encuestados y de la asociación gremial. Estas características pueden apreciarse en la tabla N.º 5.

Tabla N.º 5

Total de empresas según edad y nivel académico del/la propietario/a

Edad	Nivel Académico			
	Bachiller/ Técnico		Universitario	
Más de 30 y menos de 40 años	1	4%	1	4%
Entre 40 y menos de 50 años	6	22%	5	19%
Más de 50 años	6	22%	6	22%
Total	13	48%	12	44%

De las 27 empresas estudiadas, 25 de sus propietarios aprendieron el oficio de manera empírica, es decir, empezando como aprendices y operarios en diferentes empresas, o de manos de su padre o un familiar. Dos de los propietarios aprendieron el oficio en instituciones como Artes y Oficios e INFOTEP.

A decir de los propietarios, técnicos y operarios, la formación profesional y técnica específica para el sector mueble en las últimas décadas no ha logrado combinar de manera armónica las necesidades de formación y la oferta de recursos humanos a las empresas. Estos aspectos continúan disociados, limitando el desarrollo de la industria.

En términos de la antigüedad de las empresas, tenemos que solo el 15% de estas posee menos de cinco (5) años de haber sido fundadas. Un porcentaje significativo de ellas posee más de quince (15) años en el mercado como puede apreciarse en la tabla N.º 6. Según los encuestados y miembros del sector es muy baja la creación de nuevas empresas en los últimos años, a causa de —según estos— la pérdida de competitividad del sector y la reducción de la actividad económica.

Tabla N.º 6
Tiempo de fundación de las empresas encuestadas

Menos de 5 años	4	15%
Entre 6-10 años	9	33%
Entre 11-15 años	5	19%
Más de 15 años	9	33%
Total	27	100%

Solamente el 7% de las empresas exporta de manera regular. Prácticamente 9 de cada 10 empresas vende sus productos dentro del país y 5 de cada 10 en su provincia. Esto puede verse en la tabla N.º 7. Esto nos permite apreciar que el alcance del sector es básicamente de índole local, poco integrado a la economía global.

Tabla N.º 7 – Empresas según su ámbito de mercado

Local	13	48%
Nacional	11	41%
Internacional	2	7%
N/R	1	4%
Total	27	100%

Atendiendo al sexo de los empleados, encontramos que el 91% son hombres. En general, las mujeres trabajan en la fase de empaque, inspección, pero no participan directamente del proceso de transformación de la madera salvo algunas excepciones. La proporción de mujeres laborando en las empresas es baja como puede observarse en la tabla N.º 8. Ninguna de las empresas pudo encontrarse alguna mujer operando maquinarias en procesos de mecanizado.

Tabla N.º 8 – Total de empleados por tipo según sexo (%)

Tipo de Empleado	Sexo			
	Hombres		Mujeres	
Directos/fijos/Nominales	665	69%	69	7%
Indirectos/Ocasionales	204	21%	20	2%
Total	869	91%	89	9%

Más de la mitad de los propietarios dijo no pedir opinión a sus técnicos u operarios al momento de adquirir equipos y maquinarias. Las razones alegadas oscilan entre el hecho de que no lo consideran de su incumbencia, hasta que no los consideran capaces de ofrecer una opinión edificada. En más del 50% de las empresas, a partir de los resultados obtenidos, entiende que los técnicos y operarios demuestran una reacción positiva a la tecnología adquirida hasta la fecha, como puede apreciarse en la tabla N.º 9.

Tabla N.º 9

Empresas por adaptación de empleados a la tecnología según frecuencias (%)

Si	16	59%
Regularmente	7	26%
Casi nunca	2	7%
N/R	2	7%
Total	27	100%

FASE TECNOLÓGICA DE LAS MAQUINARIAS

Aunque la cantidad de empresas incluidas en este estudio corresponde a menos del 15% de las empresas inscritas en el listado de empresas de ASONAIMCO⁵, las entrevistas e información recabada permiten establecer un patrón tecnológico básico de las empresas locales. Este patrón existe en el 82% de las empresas observadas. En Santo Domingo la industria del mueble posee maquinarias y equipos con edad promedio de veinticinco (25) años.

La tabla N.º 10 muestra el porcentaje de empresas incluida en las distintas generaciones tecnológicas del sector.

Tabla N.º 10
Fases de evolución tecnológica de la industria del mueble

	Fases				
	Fase I	Fase II	Fase III	Fase IV	Fase V
Empresas	14	8	3	1	1
Porcentaje	52%	30%	11%	4%	3%

Es evidente que a medida que la fase (o generación) es menor, mayor es la necesidad de destreza y calificación del operador de la maquinaria, lo que parece corroborar el hecho de que la mayoría de las empresas depositan en los operarios la responsabilidad total de la ejecución.

En la misma tabla puede apreciarse que solo un 7% de las empresas, vista de manera combinada, poseen equipos clasificables en las fases IV y V. Sin embargo, en las dos empresas que poseen estas maquinarias, su integración al resto de las líneas de producción es limitada, constituyendo en sí mismas estaciones o departamentos basados en producción por lote, no en base a procesos continuos basados en el

⁵ Véase <http://www.asonaimco.org.do/socios.htm>

flujo del proceso. Igualmente la operación de estos equipos requiere habilidades diferenciadas, puesto que no requiere de destrezas, conocimientos y sobre todo experiencia en ebanistería. El *Know How* está integrado en la maquinaria, por tanto se hace necesario poseer la capacidad de programación de los equipos en base a los requerimientos del fabricante, lo cual constituye un nivel de conocimiento diferenciado.

El 82% de las empresas posee equipos propios de las fases I y II, como se ha mencionado antes. El patrón común de la mayor parte de las empresas consta de un equipamiento básico que se incrementa en cantidad de unidades o bien se sustituye por equipo más nuevo, sin que esto signifique necesariamente equipos capaces de alimentar, guiar o dispensar automáticamente piezas a otros equipos o estaciones. Este patrón consta esencialmente de los siguientes equipos: sierra radial, sierra sinfín o continua, desgruesador, garlopa, tupi, compresor, herramientas y utillaje para instalación: taladros, pulidoras, lijadoras, caladoras.

Esta composición típica se basa en un esquema de fabricación artesanal con equipos de uso general y baja especialización, capaces de responder a un mercado heterogéneo. En algunas empresas la calidad del producto es lo más importante, pues se enfoca en mercados de gama alta. En otras empresas la diversidad y flexibilidad en la fabricación es determinante para lograr un volumen de fabricación mínimo; las series de fabricación son mayores pero aun así muy cortas. El personal en estas empresas es calificado y polivalente, capaz de operar de manera autónoma con instrucciones mínimas por parte de la gerencia. Las técnicas de fabricación son tradicionales y diferenciadas de acuerdo al operador de la máquina, igualmente, están basadas en la habilidad heredada de los métodos tradicionales y el resultado es de baja calidad y estandarización del producto. Sin embargo, es notoria la capacidad de los maestros a adaptarse a las diferentes tecnologías existentes. La experiencia acumulada en diferentes empresas ha posibilitado la existencia de maestros que conocen los distintos aspectos productivos, siendo capaces de guiar y dirigir

al resto del personal. En lo que respecta al diseño, estos muebles que cada vez satisfacen menos el gusto del cliente local, quien está expuesto a las tendencias de los mercados globales.

En solo cinco empresas pudieron encontrarse instrucciones de fabricación escritas, tales como diagramas de flujo, despieces y en general descripción detallada del producto, como planos a escala.

El mueble es fabricado de manera integral en la mayoría de las empresas. La subcontratación es prácticamente inexistente. La talla es cada vez menos frecuente y, en todo caso, prima una tendencia a la simplificación.

En los equipos fase I y II la destreza de fabricación está basada en las facultades humanas en lugar de la tecnológica. Es fácil pensar que debiera existir una correlación entre los años de adquisición de los equipos y maquinarias y la fase tecnológica en la cual se enmarcarían las empresas. No obstante esta correlación no es directa por cuanto las empresas, a pesar de adquirir nueva maquinaria, la demanda responde a los sistemas de fabricación discontinuos. En las visitas realizadas se hizo evidente la falta de flujo en las fábricas, sin mencionar que la distribución de las plantas y talleres responde a una organización por proceso, es decir, en base a grupos de operaciones similares y no a líneas de fabricación o celdas de manufactura tipo *lean* o basadas en la cooperación. Los procesos de trabajo son discontinuos, respondiendo a la lógica de taller y con subdivisión del trabajo limitada.

La organización de los talleres está basada en un sistema de trabajo cuyo eje son los maestros ebanistas, los cuales tienen a su cargo la fabricación de los productos en base a su propia experiencia. Estos maestros tienen libertad de utilizar sus métodos y el propietario les provee de los equipos, materiales y herramientas necesarios para realizar el trabajo. Existen distintas formas de organización de los sistemas de trabajo dentro de los talleres, dependiendo del grado de integración entre capital/trabajo existentes. La negociación entre el

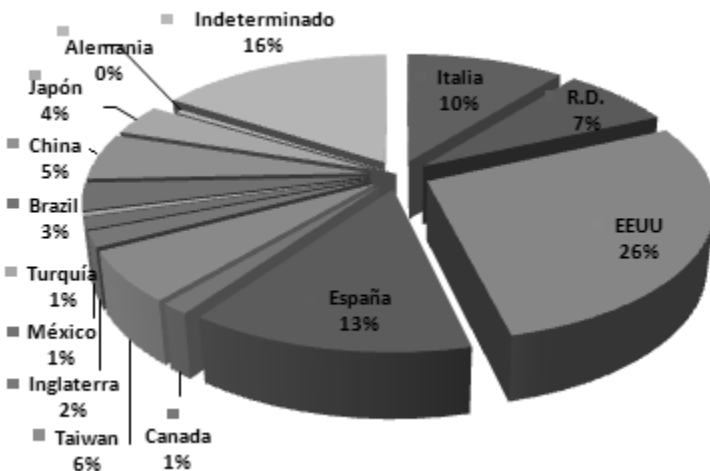
propietario y el maestro define los precios de la mano de obra en base a las unidades producidas.

De esta manera, los procesos de fabricación son relegados al ebanista, sin que existan, en la gran mayoría de las empresas, departamentos tanto de ingeniería de producto como de ingeniería de proceso. Solo en una empresa pudo encontrarse un departamento de mantenimiento propiamente dicho. El flujo, los costos y la calidad son responsabilidad prácticamente de los maestros ebanistas quienes desarrollan, a solicitud del propietario, una familia de muebles junto a un equipo de operarios y aprendices bajo su cargo. Las plantillas son desarrolladas por el propio maestro, en caso de que el propietario no las posea, pero, dada la baja intercambiabilidad de partes, el aprovechamiento del trabajo pasado es limitado. Esta situación implica, en la práctica, la imposibilidad de suministrar productos con características estándar, condición mínima para reducir los tiempos de fabricación.

ORIGEN DE LOS EQUIPOS Y MAQUINARIAS

En términos de la procedencia de los equipos, puede apreciarse en el gráfico N.º 1 la distribución por país de origen:

Gráfico N.º 1 – Porcentaje general de máquinas por país

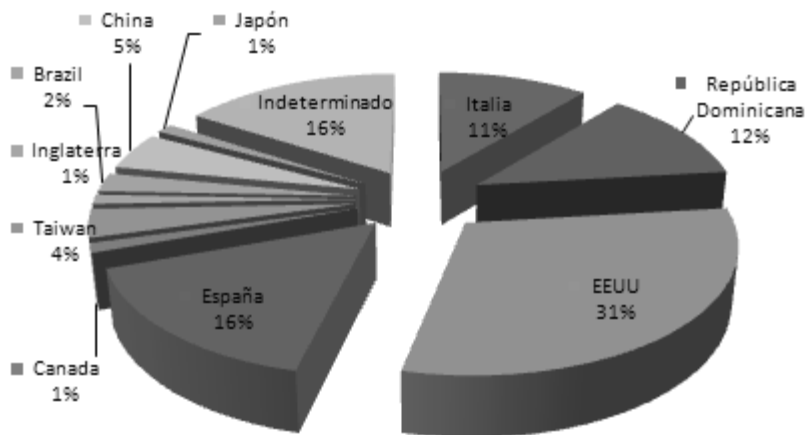


Por lo que es posible observar, durante los sesenta años abarcados en el estudio, el mayor porcentaje de adquisiciones corresponde a los EUA, con un 26% del total, seguido por España en una proporción 1:2 con respecto a EUA, es decir 13%. En tercer lugar los equipos italianos con un 10%. Es importante notar que a una proporción importante de maquinarias resultó imposible determinar su procedencia, debido ya sea a las condiciones de éstas, o bien a que fueron adquiridos de terceros con poca información referente a su adquisición o uso previo. Es importante precisar que la suma de los equipos procedentes de China y Taiwán alcanza un 5% y 6% respectivamente, por tanto si se suman ambas cantidades el total es de un 11%, es decir un tercer lugar.

Los equipos fabricados en el país tienen una proporción significativa, alcanzando un 7%. No obstante estos equipos se concentran en la fase I, es decir, equipos unimotor en los cuales el operario debe alimentar y descargar los equipos a la vez que guiar las piezas en el proceso de fabricación. Este es el caso de las sierras radiales, taladros simples, sierras, y especialmente sierras sinfín. Más del 50% de las empresas posee algún equipo fabricado en el país. El argumento de adquisición es el precio, resistencia y practicidad de los equipos, además del apoyo del fabricante en caso de presentarse problemas técnicos.

Como puede verse en el gráfico N.º 2, la proporción de equipos dominicanos es alta en el Corte Bruto, dada la capacidad local de fabricarlas por tratarse de equipos unimotor, de fabricación relativamente sencilla: una mesa de trabajo, soportes, ejes, poleas y un motor.

**Gráfico N.º 2 – Porcentaje máquinas por país y tipo de corte
(Corte Bruto)**



Podemos incluso ver que en función a la clasificación de los equipos dentro de la categoría de Corte Bruto, y tal como mencionábamos en páginas anteriores, existen maquinarias como la sierra continua o sinfin, con edad promedio mayor a otros equipos. Esto puede apreciarse en la tabla N.º 8, que muestra la existencia de equipos con cincuenta (50) y sesenta (60) años de antigüedad.

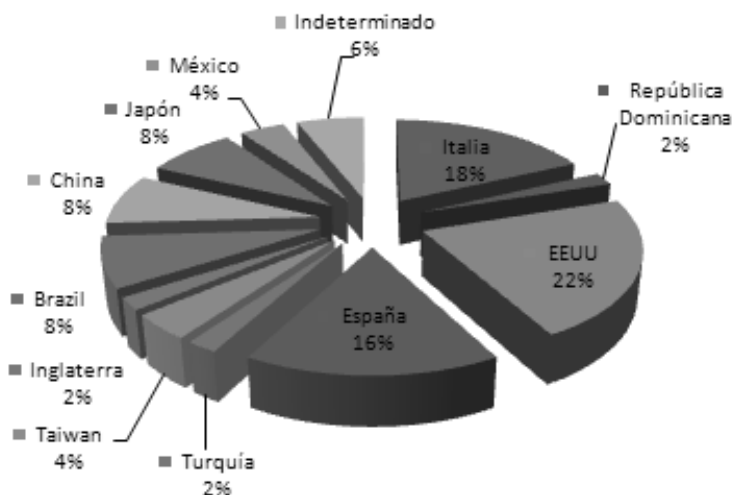
Tabla N.º 11 – Corte bruto

Maquinaria	Década					Total
	50 - 60	70	80	90	2000	
Desgruesadora	3	7	2	3	2	17
Fresadora	1	0	0	0	0	1
Sierra Circular	3	2	5	6	0	16
Sierra Radial	1	0	0	2	1	4
Grady	0	0	1	0	0	1
Escopladora	0	0	1	0	0	1
Sinfin	5	3	3	5	2	18
Caladora	1	0	0	1	2	4

En el proceso de corte fino, debido a las necesidades de precisión que requieren estos procesos de mecanizado para lograr un ensamble adecuado, la presencia de equipos fabricados en el país se reduce drásticamente desde un 12% en el caso de corte grueso hasta un 2% para el corte fino⁶, como se aprecia en el gráfico N.º 3.

Un detalle de la proporción de los procesos de mecanizado de corte fino, y las máquinas clasificadas como tupí y garlopa son presentados en función del año de fabricación, década por década, en la tabla N.º 12. En el caso de las garlopas, debido a su estructura robusta, son equipos de larga duración, por lo que es entendible que durante la última década ninguna empresa haya adquirido equipos de esta índole.

Gráfico N.º 3 – Porcentaje máquinas por país y tipo de corte (Corte Fino)



⁶ Es conveniente aclarar que es muy probable que un porcentaje de equipos en la categoría de “indeterminado”, corresponda a equipos fabricados en el país, pero las condiciones de estos y las modificaciones que han sufrido impiden comprobar esta hipótesis. Procedería complementar el presente estudio con el aporte de un técnico y determinar la factibilidad de producir equipos en el país y/o mejorar la capacidad de los productores locales que aun existen para suplir la industria local.

Tabla N.º 12 – Corte fino

Maquinaria	Década					Total
	50-60	70	80	90	2000	
Tupi	3	4	7	4	3	21
Cuadradora	0	0	0	0	1	1
Espigadora	1	0	0	0	0	1
Garlopa	4	3	4	2	0	13
Cortadora	0	0	2	0	0	2
Guillotina	0	0	1	0	3	4
Escopladora	1	0	0	0	0	1
Sierra de mano	0	0	0	1	1	2
Cepillo de mano	0	0	0	0	1	1
Perforadora	0	0	1	1	0	2
Rebajadora de curvas	0	0	1	0	1	2

En cuanto a los procesos de ensamblado, el comportamiento de los equipos en términos de su antigüedad sigue la tendencia que se presenta en el gráfico N.º 4. Dentro de las maquinarias correspondientes a este proceso, destacan los taladros, que a su vez pueden ser observadas en la tabla N.º 13.

Gráfico N.º 4 – Porcentaje máquinas por país y tipo de corte (Ensamble)

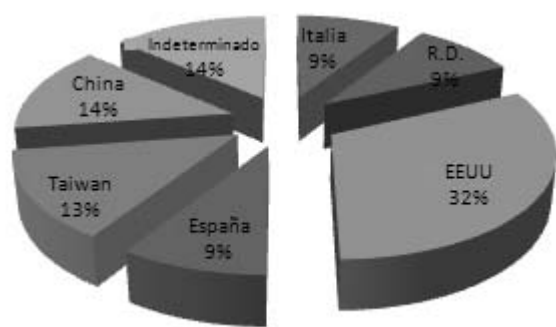


Tabla N.º 13 – Ensamble

Maquinaria	Década					Total
	50-60	70	80	90	2000	
Prensa hidráulica	2	0	0	1	1	4
Taladro	1	3	5	4	1	14
Barrenadores	0	0	0	1	0	1
Espigadora	0	0	1	0	0	1
Maquita	0	0	1	0	0	1
Pade	0	0	0	0	1	1

En el proceso de pulimento es notoria la proporción de maquinarias procedente de Taiwán, con un 19% del total, Visto en función del año de fabricación, puede verse que el 40% de los equipos han sido adquiridos en la última década. Esto se ha debido a la oferta de equipos de bajo costo, a la vez de la sustitución del pulido manual por pulido a máquina, como se aprecia en el gráfico N.º 5 y la tabla N.º 14.

Gráfico N.º 5 – Porcentaje máquinas por país y tipo de corte (Pulimento)

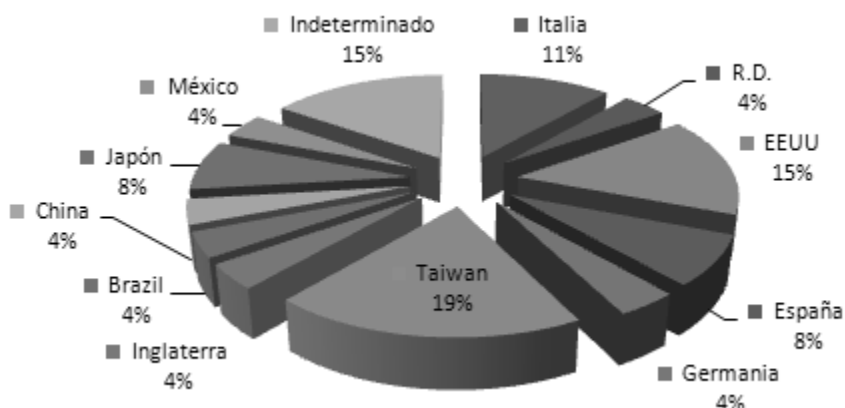


Tabla N.º 14 – Pulimento

Maquinaria	Década					Total
	50-60	70	80	90	2000	
Lijadora	1	0	2	3	0	6
Rolos	0	0	0	0	1	1
Pulidora	2	0	3	4	6	15
Vibradora	1	1	0	2	0	4
Calibradora	0	0	0	0	1	1

En el proceso de acabado las proporciones se presentan en el gráfico N.º 6. Dentro de estos procesos destaca la necesidad de utilizar compresores de aire, especialmente para la aplicación de pinturas y acabados. Su comportamiento en términos de su año de fabricación puede verse en la tabla N.º 15.

Gráfico N.º 6 – Porcentaje máquinas por país y tipo de corte (Acabado)

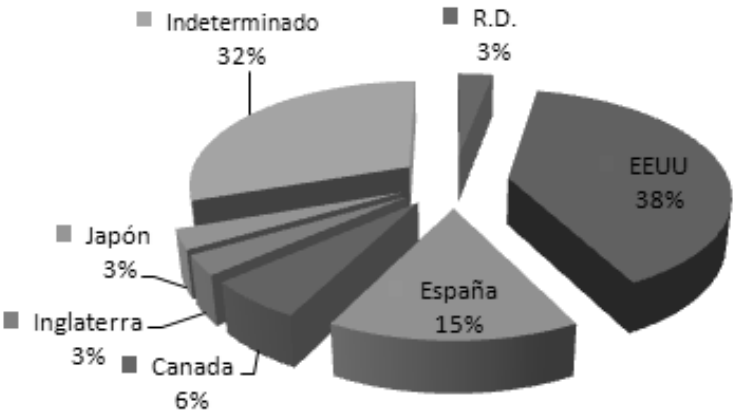


Tabla N.º 15 – Acabado

Maquinaria	Década					Total
	50-60	70	80	90	2000	
Compresor	5	3	2	8	5	23
Pistola	0	1	3	0	2	6
Frangiadora	0	0	1	0	0	1
Martillo de presión	0	0	1	0	0	1
Máquina para forrar	0	0	1	0	0	1
Máquina plana	0	0	1	0	0	1

Tomando en cuenta que las proporciones a nivel global en cuanto a fabricación de los equipos es la que se presenta en la tabla N.º 16, podemos ver que de los lugares ocupados por los seis (6) principales países exportadores de equipos para madera, cinco (5) de estos coinciden con la tendencia observada en este estudio. Las diferencias corresponden al caso de Alemania, cuyo porcentaje no es significativo. En su lugar aparece España, lo que podría ser atribuible a razones culturales, de intercambio comercial e idioma.

Tabla N.º 16 – Exportaciones de los principales países productores de maquinaria para madera (millones US\$)

Países	2000	2001	2002	2003	2004
Alemania	1659	1518	1452	1568	1588
Italia	1427	1464	1258	1095	1318
Taiwan	948	675	927	618	669
Japón	495	291	296	331	444
EE. UU.	498	326	316	273	287
China	115	180	211	238	284

Fuente: Acimall de los principales institutos de estadística de Alemania, Taiwán, Japón, China y EE. UU.

Si se observa la tendencia de adquisiciones década por década, vemos que existe una tendencia creciente a la compra de equipos procedentes de países emergentes y asiáticos como es el caso de China, Taiwán, Brasil y México, lo cual puede ser explicado a partir de la relación calidad precio de estos equipos y el incremento de los precios de las maquinarias en los países desarrollados.

Igualmente, las condiciones productivas en Europa, EUA y Japón, en las cuales los costos de personal son altos, establecen un entorno tecnológico que privilegia equipos de fase IV y V, aunque también fase III, los cuales no se adecuan al entorno productivo actual de República Dominicana. El parque de máquinas se distribuye como puede apreciarse en la tabla N.º 17. Aquí se observa que el 48% de las maquinarias pertenecen a las décadas de 1980-1990. Por tanto podemos inferir que el promedio de antigüedad de los equipos oscila entre veinte (20) y treinta (30) años.

Tabla N.º 17 – Antigüedad de la maquinaria

	Década					Total
	50-60	70	80	90	2000	
Cantidad	39	35	54	50	36	214
Porcentaje	18%	16%	25%	23%	17%	100%

MANTENIMIENTO DE LAS MAQUINARIAS

Las empresas que desarrollan planes de mantenimiento preventivo, o al menos cierto control de los equipos, constituyen menos de la quinta parte del total de las empresas. El seguimiento detallado mediante fichas para asentar los ajustes, cambios, tiempos de parada, averías, repuestos, accidentes, eficiencia, etc., de estos equipos es prácticamente inexistente. Sin embargo, en solo cuatro (4) empresas puedo encontrarse este rigor. Lo mismo ocurre con los manuales, planos y demás documentos relevantes para una buena operación

de los equipos, los cuales no son archivados debidamente o no son asentados en estos las modificaciones técnicas realizadas a los equipos, tanto en su aspecto mecánico como también eléctrico y electrónico.

Según el 90% de las empresas entrevistadas, el elemento determinante de las compras de maquinarias en la mayoría de los casos es el precio, seguido por la calidad. El 85% de las empresas evalúa si una maquinaria es buena en función de su durabilidad, facilidad de operación, rendimiento, garantía y experiencia de marca.

Es sorprendente el hecho de la poca importancia que se da a los manuales y planos. En la tabla N.º 18 puede verse que solo el 37% de las empresas siempre conservan los manuales de las maquinarias que adquiere, en tanto un 33% lo hace en ocasiones. Un 22% nunca los conserva.

Tabla N.º 18
Empresas que conservan sus manuales de maquinarias cantidad (%)

Siempre	10	37%
En ocasiones	9	33%
Nunca	6	22%
N/R	2	7%
Total	27	100%

Tabla N.º 19
Empresas que disponen de servicios de mantenimiento de maquinarias según frecuencias (%)

Servicios	C	%
Iguales con casas especializadas	7	26%
Técnicos propios	9	33%
Otros técnicos	9	33%
N/R	2	7%
Total	27	100%

Conclusiones y recomendaciones

Parece existir una correlación entre la adquisición de equipos y maquinarias y los niveles de flujo productivo, los sistemas de trabajo y el tipo de producto fabricado. Esto así puesto que en aquellas empresas donde es observable un mayor flujo, los equipos son más modernos. Esto se relaciona directamente con la capacidad de amortizar la inversión en capital. Sin embargo, esto no significa necesariamente que la maquinaria, por ser más nueva, sea más moderna en términos de su complejidad tecnológica.

Los empresarios justifican lo que podría denominarse como un rezago tecnológico, a causa de la limitada inversión de las empresas en tecnología, dada la capacidad de pago que significan sus ventas en el mercado local. Esto genera un círculo vicioso del cual el sector no ha podido sustraerse.

Muy pocas empresas poseen técnicos especializados en fabricación de muebles en su nómina. Sin embargo estos técnicos tampoco son abundantes en el mercado, observándose incluso deficiencias en las máquinas de primera y segunda generación (fases I y II). Esta situación constituye en sí misma una razón adicional del por qué las empresas no invierten en tecnología: el miedo a no contar con especialistas que puedan prestar servicios adecuados a las maquinarias. No obstante la formación de técnicos y operarios calificados durante décadas, los recursos humanos han emigrado a otros sectores industriales y de servicios. No existe una relación armónica entre la oferta y la demanda de recursos humanos de las empresas. Esto es especialmente importante en términos del mantenimiento de las maquinarias y de la oferta de servicios profesionales especializados.

En la actualidad, la adquisición de tecnología es resultado de la obtención de pedidos y nuevos proyectos, y no el resultado de un análisis estratégico de la empresa en procura de que una inversión en equipos más avanzados pueda resultar en una mayor productividad global. Las discontinuidades provocadas por los ciclos económicos, y la

estacionalidad de las ventas, traen consigo que los sistemas de trabajo reflejen esta situación traducida en esquemas de fabricación intermitente, de series cortas, que dificultan alcanzar altos niveles de productividad.

La mayoría de las empresas no posee registros históricos de sus compras de equipos y maquinarias. Cuando no ha sido posible comprobar la existencia de los equipos o de la documentación correspondiente (manuales, fotografías, etc.), ha debido que confiar en la memoria del propietario o de un maestro e empleado con largo tiempo en la empresa. En muchos casos, la edad y condiciones de los equipos provocaba su exclusión, pues no existía un mínimo de información referente al equipo: fabricante, año, país.

El comportamiento del sector en su conjunto ha sido muy dispar y claramente cíclico, fluctuando entre épocas de bonanza y estancamiento. El sector presenta un reducido tamaño empresarial promedio de sus empresas, que en este estudio arroja la cifra de veintisiete (27) operarios fijos por empresa. Este promedio clasifica como pequeña empresa. La producción nacional de muebles es poco especializada, sirviendo a un mercado heterogéneo y presentando altos costos de operación. La estrategia de rentabilidad de la mayor parte de las empresas conjuga diversidad y flexibilidad, sin embargo, se trata de una flexibilidad defensiva, que no logra incrementar la productividad del trabajo o del capital. Esto tiene incidencia en la inversión tecnológica, pues los bajos volúmenes limitan la capacidad de inversión.

El estado de las maquinarias es en términos generales precario. Los equipos funcionan pero no de manera eficiente y con precisión limitada. Los manuales y planos de las máquinas no son archivados y cuidados para lograr una gestión eficiente de los recursos en las 2/3 partes de los casos. La ausencia de registros sobre el comportamiento de los equipos es ominosa.

La edad promedio de las maquinarias es de unos 25 años y se concentra en equipos unimotores, en los cuales la habilidad de los operarios es esencial. Los niveles de precisión son limitados, impidiendo la estandarización y la fabricación por partes. El sistema de medición está basado en el sistema inglés, no en el sistema métrico. Las tolerancias permitidas en los cortes y mecanizados sobrepasan los límites permisibles, lo que limita la intercambiabilidad de partes.

Sectorialmente, es posible constatar que las principales necesidades tecnológicas de las empresas fabricantes de muebles se centran en aspectos tales como:

- Sustitución de materias primas naturales por sintéticas. Esto implica cambios drásticos en la naturaleza y gestión en los procesos de manufactura.
- Incorporación de las nuevas tecnologías de la información. Mejoras en gestión y utilización de sistemas ERP, CRM y softwares especializados, en especial en los procesos de fabricación, ingeniería de producto y diseño.
- Reutilización y reciclaje de residuos: viruta, polvo, partes.
- Incorporar de manera inteligente la tecnología en base a las posibilidades de las empresas y sin comprometer su flujo económico.
- Establecer una regulación adecuada e incentivos inteligentes para mejorar el desarrollo tecnológico.
- Establecer un observatorio del sector que permita tomar decisiones que contribuyan su crecimiento a lo largo de toda la cadena de suministro.

Es determinante crear instrumentos específicos como observatorios tecnológicos y análisis de prospectiva. Rescatar el conocimiento

acumulado, a la vez que analizar nuevas formas de lograr flujo en base a organización del trabajo y flexibilidad es un aspecto esencial de una estrategia de desarrollo sectorial. La creación de un observatorio tecnológico podría servir de catalizador para que las necesidades de las empresas encuentren una respuesta efectiva en las instituciones de apoyo, centros de capacitación técnica y universidades, propiciando el desarrollo de proyectos que, con el apoyo de las administraciones públicas, faciliten tales capacidades.

Una de las estrategias fundamentales del sector para adaptarse a este entorno fuertemente competitivo debería pasar por propiciar una organización del trabajo en las empresas que tenga como eje la especialización flexible de la producción. Tal y como describe Ohno (1993) en sus reflexiones sobre las maquinarias en la empresa Toyota, el valor de una maquinaria no debe determinarse por sus años de servicio o su edad, sino por el potencial de generación de beneficios que todavía posee. Tanto los empresarios como los operarios y técnicos, a pesar de las graves deficiencias observadas, confieren a la maquinaria un valor de mercado muchas veces asombroso. Equipos con cinco décadas de haber sido fabricados conviven con equipos recién adquiridos compitiendo en eficiencia. Los equipos, si no están deteriorados, se tornan obsoletos, en comparación con tecnologías más modernas, pero su valor es relativo y depende del entorno técnico económico. La introducción de nuevas tecnologías implica una gestión más compleja de los recursos humanos, con un enfoque creciente hacia puestos de trabajos ligados con el conocimiento que requieren polivalencia y responsabilidad.

El determinismo tecnológico no debe ser el camino. Mejor tecnología no significa necesariamente mayor productividad. La maquinaria es en sí misma consecuencia de relaciones sociales, relaciones entre capital y trabajo que de acuerdo a su composición arrojan diferentes resultados. Cada empresa es libre de actuar y decidir las tecnologías más adecuadas para lograr beneficios. No obstante la industria debe rescatar sus conocimientos acumulados durante décadas pues aún tiene la oportunidad de hacerlo.

Este estudio ha podido establecer un gran potencial de mejora en el sector. Sin embargo, si los actores principales de este: empresas, proveedores, formadores de recursos humanos, organismos de apoyo privados y públicos, no contribuyen a apuntalar lo que ya existe y crear nuevas capacidades, este conocimiento país se perderá irremediablemente, descalificándose nuestra fuerza de trabajo y limitando su reproducción en el tiempo. Estudios como este abren nuevas puertas para profundizar las investigaciones para desentrañar los factores y características que permitan rescatar y desarrollar un sector industrial con gran potencial de generación de empleo, riqueza y conocimiento. Una estrategia y marco de acción es necesario para lograr este objetivo.

Bibliografía

- Abbot V., J. (1992). El papel de la reestructuración industrial en América Latina y las experiencias para República Dominicana. Santo Domingo. [Conferencia].
- Acevedo R., C. (2004). *Muebles modulares en República Dominicana*. Bogotá: Banco Interamericano de Desarrollo (BID-FOMIN).
- Asociación Nacional de Industriales y Exportadores de Muebles de España (2003). Comercialización del mueble en República Dominicana. Madrid.
- Bekerman, M.; Rodríguez, S. & Sirlin, P. (2005). Obstáculos al desarrollo de encadenamientos productivos en América Latina: El caso de los muebles de madera en Argentina. *Problemas del desarrollo* 36, 140. P. 114-141. México: UNAM. Recuperado el 3 agosto de 2010 en: <http://www.ejournal.unam.mx/pde/pde140/PDE14006.pdf>.
- Bermúdez J. (2003). La industria del mueble. *Revista CIS- Madera*, Recuperado el 8 de abril 2010 en: <http://www.cismadeira.com/galego/downloads/art8.pdf>.

- Bernal S., J.; Gómez F., L. & Rupérez, M. (2009). *Estudio sobre las condiciones de seguridad de las maquinas del sector madera en la región de Murcia*. Madrid: Instituto de Seguridad y Salud Laboral.
- Best, M. (1990). *The New Competition: Institutions of Industrial Restructuring*. Cambridge, Massachussets: Harvard University Press.
- Bierling, P. (1994). *El trabajo en madera: Carpintería básica*. Madrid: Susaeta Ediciones.
- Bierling, P. (n.f). *Bricolage paso a paso: Conocer y trabajar la madera*. Madrid: Susaeta Ediciones.
- Boronat, J., Navarro J., & Iborra (2004). J. Análisis de la industria del mueble en España: un nuevo modelo de negocio como base de la innovación. *Economía Industrial*, 2004, 356, pp. 317-334. Recuperado el 24 octubre 2010, de Base Datos COMPLUDOC en: <http://europa.sim.ucm.es/compludoc/AA?articuloId=421960&donde=castellano&zfr=0>
- Canó, P. (2001). La mecedora María Teresa El fruto de la acción conjunta de pequeños muebleros. *Ahora.com.do*, 1227. Recuperado el 2 de junio de 2010 en: <http://www.ahora.com.do/Edicion1227/DEPORTADA/tema6.html>
- Cassá, R. (1990). *Movimiento obrero y lucha socialista en República Dominicana*. Santo Domingo: Fundación Cultural Dominicana.
- Centro Dominicano de Exportaciones (2000). *Estudio de la oferta exportable de la República Dominicana. Sectores muebles, artículos mobiliarios y manufactura textiles*. Santo Domingo: CEDOPEX.
- Chaix, Y. (1992). *Propuesta de estrategia para la reestructuración y desarrollo del sector industrial de la República Dominicana sector muebles de madera*. Santo Domingo: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

- Climent, M. & Lecuona, M. (1999). *Diez años de tendencias en tecnología y diseño del mueble*. Valencia: Instituto Tecnológica Mueble, Madera, Embalaje y Afines (AIDIMA).
- Comité Internacional para la Conservación y Defensa del Patrimonio Industrial (TICCIH) (1995). *VIII Congreso internacional para la conservación del patrimonio industrial. Actas*. Madrid: Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo; TICCIH.
- Consejo Nacional de Competitividad (2004). *Estudio de evaluación de impacto sector muebles*. Santo Domingo: Asesores de Comercio Exterior (ACE).
- Dal F., M. (1992). *Cómo construir muebles por elementos*. Barcelona: Ediciones CEAC.
- Federación Española de Empresarios e Industriales del Mueble (2002). *Condiciones del espacio de trabajo en el sector del mueble*, Madrid: FEDERMUEBLE.
- Federación Española de Empresarios e Industriales del Mueble (2002). *Guía de Ecosalud laboral en el sector del mueble*, Madrid: FEDERMUEBLE.
- Federación Española de Entidades de Innovación y Tecnología (FEDIT)/Observatorio Industrial de la Madera (2007). *Estudio I+D+i en el Observatorio Industrial de la Madera, Valencia: Instituto Tecnológica Mueble, Madera, Embalaje y Afines (AIDIMA)*. Recuperado el 23 Julio de 2010 en: <http://www.observatorioindustrialdelamadera.com/>
- Federación Estatal de Construcción, Madera y Afines de Comisiones Obreras (2006). *Análisis de la estructura económica productiva del sector de la madera*. Madrid: Fecoma-CCOO.

- Fernández-Golfin, J. & Álvarez Noves, H. (1988). *Manual de secado de maderas*. Madrid: Asociación de Investigación Técnica de las Industrias de la Madera y Corcho (ATTIM).
- Gillen, C. (1997). *Hacia una alternativa de desarrollo centrada en la producción*. Santo Domingo: Coalición Grafica Dominicana.
- Gillen, C. (2001). *La organización social de la producción como dinámica del desarrollo*. Lima: Editorial Horizonte.
- Instituto de Biomecánica de Valencia. (1992) *Guía de recomendaciones para el diseño de mobiliario ergonómico*. Valencia: IBV.
- Industria del mueble en crisis en República Dominicana (n.f). Recuperado el 12 de agosto de 2010 en: <http://muebles.floguis.com/2008/08/crisis-fabrica-muebles-dominicana.html>.
- Industria del mueble retrocede ante la invasión extranjera (2009). Recuperado el 22 de agosto de 2010 en: <http://naguadigitaltv.blogspot.com/2009/09/industria-del-mueble-retrocede-ante-la.html>.
- Industriales locales de muebles negocian con inversionistas España (2007). *Hoy digital* 081007. Recuperado el 12 octubre de 2010 en: <http://www.hoy.com.do/printarticle.aspx?id=127739>.
- Instituto de Comercio Exterior Español (ICEX) (2005). El mercado de la maquinaria para madera en Egipto. El Cairo: Oficina económica y comercial de la Embajada de España en El Cairo.
- Joyce, E. (1979). *Encyclopedia of Furniture Making*. New York: Sterling Publishing.
- Konz, S. (1992). *Diseño de sistemas de trabajo*. México: Limusa.

- La Banca, A. (2008). Metodología para el fomento de las micro y pequeñas industrias en el ámbito local: los grupos de eficiencia colectiva como una propuesta integradora de saberes para el desarrollo. [Tesis doctoral no publicada, Universidad Nacional Autónoma de Honduras], Tegucigalpa, Honduras.
- Medina, D. & Asiático, C. (2000). *Descripción de la organización de los procesos de producción y datos generales de las empresas de madera de Santo Domingo*. Santo Domingo: PNUD; INDOTEC; PRO-DEMYPI.
- Lozano W. (2001). *Los trabajadores del capitalismo exportador*. Santo Domingo: Banco Central de la República Dominicana.
- Ministerio de Industria, Turismo y Comercio (2007). Diagnóstico del sector del mueble en España. *Boletín Económico de Información Comercial Española*, Madrid.
- Miranda, J. & Toirac, L. (2010). Indicadores de Productividad para la Industria Dominicana. *Ciencia y Sociedad* Vol. XXXV, N.º 2, Abril-junio. pp. 235-290. Santo Domingo: Instituto Tecnológico de Santo Domingo (INTEC).
- Moya P., F. (1992). *Empresarios en conflicto*. Santo Domingo: Fondo para Avance de las Ciencias Sociales.
- (1999). *Breve historia contemporánea de la República Dominicana*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Niebel, B. (1996). *Ingeniería Industrial: Métodos, tiempos y movimientos*. México: Alfaomega.
- Observatorio industrial del sector de la madera (2007). *Transformaciones y perspectivas del sector de fabricación de muebles*. Repercusiones sobre el Empleo. Valencia: UGT- MCA.

- Ohno, T. (1993). *El sistema de producción Toyota*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- Los orígenes del mueble dominicano (2001). Ahora.com.do, 1226. Recuperado el 2 de junio de 2010 en: <http://www.ahora.com.do/Edicion1226/SECCIONES/actualidad3.html>.
- Pérez, W. (2006). El lento retorno de las políticas industriales en América Latina y el Caribe. *Revista de la CEPAL*. Abril 2006. Santiago de Chile: Comisión Económica de América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Ramírez, M. & Rojas B., A. (2005). *Guía de inversión y exportaciones de la República Dominicana*. Santo Domingo: Chemonics Internacional; USAID; Consejo Nacional de Competitividad.
- Ramos, J. (1996). Política industrial y competitividad en economías abiertas. (*Serie Desarrollo productivo*, 34). Santiago de Chile: Comisión Económica de América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Rodríguez B., S. (1999). *Del martillo y el escoplo a la máquina de machihembrar. La industria del mueble en España en el siglo XIX. Espacio, Tiempo y Forma, Serie VII. Historia del Arte*, 12, pp. 363-383. Consultado el 24 noviembre 2010. En: http://e-spacio.uned.es/fez/eserv.php?pid=bibliuned:ETFSerie7-4A9_33A13-E960-B5CD-B910-D3ECFA13B493&dsID=PDF.
- Salzer, H. J. (1991). *Ergonomics in the World-wide and European Standardization. Designing for Everyone*. Londres: Taylor & Francis.
- Sang, M. (1997). *Una utopía inconclusa*. Santo Domingo: Instituto Tecnológico de Santo Domingo (INTEC).
- Santiano, W., & Brion, H. (1982). *Low Cost automation for the Furniture and Joinery Industry*. New York: United Nations Industrial Development Organization (UNIDO).

- Seoung-Hee, L. (2004). Las reglas del juego en la transferencia de tecnología en Corea del Sur desde 1960. Madrid: Centro Español de Investigaciones Coreanas (CEIC). Recuperado el 4 marzo de 2010 en: <http://www.unizar.es/eueez/cahe/seoung.pdf>.
- Servicio Público de Empleo de Asturias (2005). *Estudio sobre las ocupaciones del sector de fabricación de muebles de Asturias*, Oviedo: Trabajastur.
- Sobrino, J. (1996). *Arquitectura industrial en España. -Cuadernos de Arte Catedra, 1830-1990*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- Valdez, L. (1998). *Reorganización para empresas de la madera en la ciudad de Santo Domingo* – Consultoría del Ing. Luis Cerna. PRODE-MYPI.
- Wisner, A. (1989). *Variety of Physical Characteristics in Industrially Developing Countries: Ergonomic Consequences*. New York: Industrial Ergonomics.
- Womack, J. P; Jones, D.T., & Roos, D. (1992). *La máquina que cambió al mundo*. Madrid: Mc Graw Hill.

Luis Toirac Troncoso

Luis Toirac es ingeniero industrial egresado del INTEC. Posee maestría en Educación Social por la Universidad de Sevilla y especialidades en Calidad Total del Instituto Mexicano de la Calidad (IMECA) y en Alta Gerencia de la PUCMM. Es profesor del INTEC, investigador y consultor en las áreas de manufactura, productividad, innovación y desarrollo productivo. Es director de la Carrera de Ingeniería Industrial y coordina el Centro de Desarrollo Industrial del INTEC.

Email: ltoirac@intec.edu.do

Recibido: 05/03/2012

Aprobado: 08/11/2012

DETERMINANTES DEL ÉXITO DE LAS PYMES EN LA REPÚBLICA DOMINICANA

Determinants of Success of PYMES in Dominican Republic

Jaime Aristy Escuder

Resumen: Este [artículo] presenta los principales resultados de la encuesta aplicada a 254 Pymes dominicanas con el objetivo de caracterizarlas e identificar sus factores de éxito. El estudio incluye un modelo econométrico que cuantifica la probabilidad de éxito en función de un conjunto de variables que pueden transformarse en políticas públicas.

Palabras claves: Pequeñas y medianas empresas, influencia, evolución económica, ingreso promedio, inserción en el mercado, expansión sostenida, éxito, Pymes.

Abstract: In this paper we identify the main determinants, conditioned by legal and institutional environment, of the success of Small and Medium Sized Enterprises (SME) in the Dominican Republic. An econometric model is estimated to quantify the significance of each factor on the probability of success.

Keywords: Small and medium enterprises, influence, economic developments, average income, market insertion, sustained expansion, success, Pymes.

1. Introducción

Las pequeñas y medianas empresas en la República Dominicana, al igual que en el resto del mundo, tienen una influencia determinante sobre la evolución económica. La expansión de estas es indispensable para el crecimiento del ingreso promedio de la población y, en consecuencia, para reducir la pobreza. De esa importancia se desprende que sea fundamental identificar cuáles son los principales factores que explican su inserción en el mercado y expansión sostenida.

El objetivo de esta investigación es cuantificar la relación existente entre el éxito de las Pymes y las variables que ejercen una influencia directa sobre el mismo. Para realizar el estudio se utilizará una encuesta que se llevó a cabo a 254 pequeñas y medianas empresas localizadas en el Distrito Nacional y en Santiago. El cuestionario abarca las características de la empresa; las características del propietario; el enfoque empresarial; y la percepción de los empresarios con relación al apoyo gubernamental.

Una vez obtenida esa información se procede a su análisis descriptivo y posteriormente a la elaboración de un modelo econométrico que permita cuantificar la probabilidad de éxito de las Pymes en el país.

Revisión bibliográfica

Existe una amplia literatura internacional que estudia los determinantes del desempeño de las pequeñas y medianas empresas.

Spillan y Parnell (2006) realizan un estudio (153 casos) en los Estados Unidos (Maryland, New York y Pennsylvania) que relacionan los recursos de mercadeo orientados hacia el consumidor y el desempeño de las Pymes. Los resultados sugieren que la filosofía de orientación hacia el cliente y una estructura coordinada dentro de la empresa que le de apoyo a esa estrategia de mercadeo orientado hacia el consumidor son los factores que explican un desempeño empresarial superior.

Al-Mahrouq (2010) realiza un estudio (163 casos) que identifica los principales factores que explican el éxito de las Pymes en Jordania. Los resultados revelan que los factores son: tecnología; estructura de la empresa; estructura financiera; productividad y mercadeo; y recursos humanos.

Lin (1998) presenta los resultados de una investigación (43 casos) sobre los determinantes del éxito de las Pymes en Taiwán. Ella encuentra que las actitudes, la calificación, la orientación hacia el mercado, los métodos operativos son más importantes que los equipos. Asimismo, que la orientación hacia el consumidor y el conocimiento de gestión del fundador son clave en la explicación del éxito de esas empresas. En resumen, los temas relacionados con las personas son más importantes que la estructura y la tecnología.

Raduan Che et al. (2006) presenta los resultados de un estudio (100 casos) donde se identifican los factores de éxito de las Pymes en Malasia. Ella evalúa la relación del desempeño con la iniciativa personal, el capital humano, el conocimiento en la gestión y los programas de apoyo gubernamental. Los empresarios con una elevada dosis de iniciativa personal tienden a sobreponerse ante las restricciones que encuentra. En el estudio se afirma que la educación del empresario, la experiencia laboral y si los padres del empresario tenían una empresa esto estará en estrecha relación con su éxito. Por último, se afirma que el estudio no encontró una relación importante entre los programas de apoyo gubernamental y el éxito de las Pymes.

En el caso de Europa, se aprobó la ley de apoyo a la Pymes, la cual tiene como meta promover su desarrollo y capacidad de generación de empleo en toda la Unión Europea. La ley establece diez principios que sirven de guía al diseño y aplicación de las políticas de apoyo a las Pymes. Entre estas resalta la creación de medidas que hagan que las administraciones respondan oportunamente a las necesidades de esas empresas, minimizando las trabas burocráticas y permitiendo que puedan participar en los concursos que suplen bienes y servicios

a los gobiernos. Asimismo, se promueve la capacitación gerencial y laboral, y la innovación como mecanismo que favorezca la creación de riqueza y capacidad de crecimiento sostenido.

Descripción de las Pymes dominicanas

En la presente investigación se definirán las pequeñas y medianas empresas por la cantidad de empleados. Las pequeñas empresas son aquellas que emplean entre 11 y 50 personas. Las medianas empresas emplean entre 51 y 150 personas.

El estudio se fundamenta en una encuesta a 254 empresas realizada en junio de 2010 en Santo Domingo y Santiago. El cuestionario abarca las características de la empresa; las características del propietario y el enfoque empresarial. La persona que respondió el cuestionario fue el propietario de la empresa (37%), el gerente/ administrador (20%) o el encargado del departamento de contabilidad (9%). En esa sección se presentarán los principales resultados de la encuesta.

ASPECTOS GENERALES

En esta sección se presenta una descripción de las pequeñas y medianas empresas (Pymes) basada en una encuesta realizada dentro del marco de la presente consultoría. El 73.2% de las empresas encuestadas son pequeñas y el 26.7% son medianas. Las empresas encuestadas representan los sectores manufactura, comercio y servicios. La proporción de cada uno de estos sectores se muestra en la siguiente tabla.

Actividad de la empresa	Freq.	Porcentaje	Cum.
Manufactura	90	35.43	35.43
Comercio	89	35.04	70.47
Servicios	75	29.53	100.00
Total	254	100.00	

Las Pymes dominicanas se encuentran constituidas formalmente en su mayoría como persona jurídica. Si se realiza una tabulación cruzada con la clasificación de las Pymes por su tamaño se observa que las medianas empresas tienen una mayor probabilidad de estar constituidas como personas jurídicas.

Esta empresa está constituida formalmente	Tamaño empresa		Total
	Pequeña	Mediana	
Sí, como persona física	20.97	8.82	17.72
Sí, como persona jurídica	77.96	91.18	81.50
No	1.08	0.00	0.79
Total	100.00	100.00	100.00

Por lo general, las pequeñas y medias empresas fueron creadas por los propietarios actuales o por algún familiar. Las medianas empresas tienen una mayor probabilidad de ser empresas creadas por algún familiar. Esto puede estar sugiriendo que esas empresas de mayor tamaño fueron creadas por algún familiar, quizás miembro de generaciones anteriores y que han crecido de tamaño.

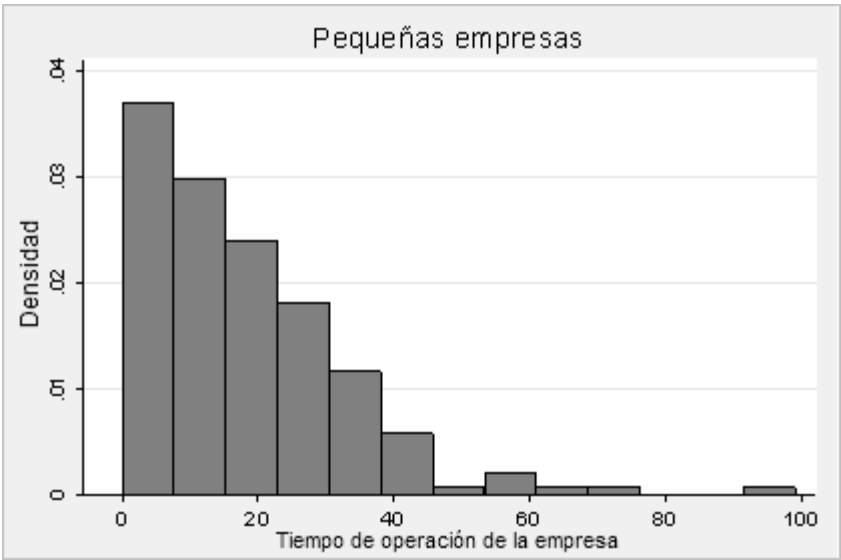
El propietario tiene esta empresa porque fue creada	Tamaño empresa		Total
	Pequeña	Mediana	
Por un familiar	13.51	23.88	16.27
Por él mismo	72.97	67.16	71.43
La compró	12.43	5.97	10.71
Por varios socios	1.08	2.99	1.59
Total	100.00	100.00	100.00

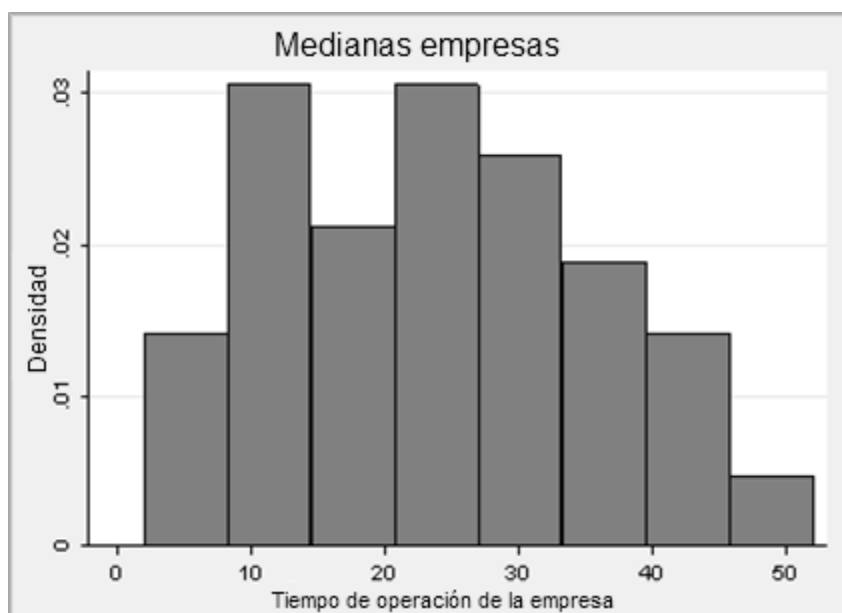
La distribución de la fecha de inicio de las operaciones revela que en gran parte comenzaron a operar a partir de finales de los años sesenta. La aplicación de un modelo de desarrollo basado en incentivos

tributarios debe explicar la creación de empresas desde esa fecha. Se observa que la empresa mediana tiene en promedio mayor tiempo de operación que las pequeñas (i.e., 23 *vs.* 18 años). El hecho de que tenga 5 años más de operación puede ser un factor que explique la transición de una empresa pequeña hacia una mediana. Esa hipótesis habría que verificarla con un modelo econométrico.

El propietario o un familiar del mismo es quien administra el negocio. El 78.4% de los encuestados afirma que quien administra el negocio es el dueño o algún familiar.

El número de personas que comenzó a trabajar desde el principio revela que las pequeñas y medianas dominicanas comienzan sus operaciones en su gran mayoría con menos de 30 empleados. La media es de 14 empleados y cuando se descompone por tamaño de empresa se observa que la pequeña inicia operaciones con 10 empleados y la mediana con 26 personas. Esto sugiere que la empresa mediana es mayor que la pequeña desde el inicio de sus operaciones.





El número de personas que, en promedio, estaba trabajando en las Pymes dominicana en abril de 2010 es de 38 personas, con un mínimo de 11 y un máximo de 150. El promedio del empleo de las pequeñas empresas es de 21 personas y el de la mediana empresa es de 83 trabajadores. Esto sugiere que la mediana empresa ha sido capaz de crear más empleo –en promedio– que las pequeñas desde su inicio de operaciones. Para verificar si las empresas medianas han sido capaces de crear más empleo por año se separó la muestra por tamaño de empresa. Se observa que las medianas crearon en promedio 4 puestos de trabajo por año, mientras que las pequeñas solo crearon 1. La encuesta arroja que el sector manufactura fue el que, en promedio, creó más puestos de trabajo (2.4), seguidas por las actividades del sector comercio (1.8). Al descomponer por tamaño de la empresa, las medianas empresas del sector servicio son las que mayor cantidad de empleos crearon como promedio anual (4.2). Las pequeñas empresas manufactureras son las que más puestos laborales crearon desde el inicio de operaciones (1.5) como promedio anual.

La principal fuente de recursos para iniciar las Pymes es el ahorro propio o familiar (63.7%). Los préstamos bancarios o de instituciones de micro-crédito representan el 23% de la fuente de recursos para dar inicio a la operación empresarial. La pequeña empresa tiende a iniciar en una mayor proporción con el ahorro propio (66.7% vs 55%). Esto sugiere que ambos tipos de empresas no contó inicialmente con un soporte del sistema financiero.

Principal fuente de dinero para iniciar	Tamaño empresa		Total
	Pequeña	Mediana	
Ahorros propios	66.67	55.17	63.68
Préstamo de familiar	8.48	15.52	10.31
Préstamos bancarios	22.42	24.14	22.87
Préstamo de suplidores	1.82	1.72	1.79
Otros	0.61	3.45	1.35
Total	100.00	100.00	100.00

Los principales clientes de las Pymes son los consumidores finales. Esto se desprende del hecho de que el 43.7% afirma que los principales clientes son los individuos del barrio o de otros barrios. El segundo tiempo de cliente en importancia son las empresas que los consumen como bien o servicio final (35%). Solo el 18.5% de los clientes son empresas que demandan para elaborar otros productos o para la reventa. Las empresas de manufactura suplen en mayor parte a otras empresas, ya sea como consumidor final (48.9%) o como consumidor intermedio (30.0%). Por su parte las actividades de servicios obtienen el 62.7% de sus ingresos de los consumidores finales y el 25.3% de empresas como consumidores finales. El sector comercio suple el 52.8% de sus bienes a consumidores finales y un 29.2% a otras empresas.

Las Pymes dominicanas no son exportadoras. Solo el 12.2% de las empresas encuestadas afirma que exporta algún producto o servicio

al extranjero. Por sector económico se observa que las actividades con mayor capacidad exportadora, aunque sigue siendo muy baja, es la de manufactura (18.9%).

Las Pymes encuestadas en su gran mayoría (85%) utilizan computadoras para registrar sus ventas y llevar la contabilidad de la empresa.

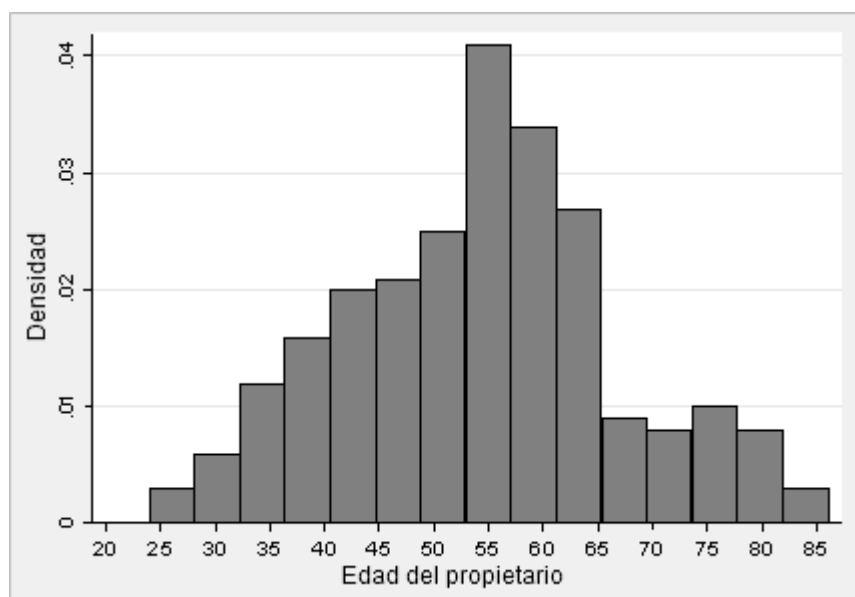
CARACTERÍSTICAS DEL EMPRESARIO

El propietario de las Pymes es en su mayoría masculino. La mujer solo representa el 10.2%, mientras que la propiedad conjunta alcanza un 9.5% de representación. En términos del tamaño de la empresa se observa que la participación masculina aumenta con el tamaño de la empresa, disminuyendo el de la mujer. Cabe resaltar que en el caso de las microempresas, la mujer propietaria representa un 47.6%.¹

Género del propietario	Tamaño empresa		Total
	Pequeña	Mediana	
Hombre(s)	79.57	82.35	80.31
Mujer(es)	11.29	7.35	10.24
Propiedad conjunta	9.14	10.29	9.45
Total	100.00	100.00	100.00

La edad media del propietario de las Pymes es de 54 años, con un mínimo de 24 y un máximo de 86 años. Solo un 25% de los propietarios tiene menos de 45 años. La mujer es ligeramente más joven que el hombre propietario de las Pymes. La edad media del hombre es de 54.3 años y la de la mujer es 52.8 años. Se observa que el hombre tiende a permanecer en la empresa por más tiempo.

¹ Véase Guzmán y Ortiz (2007: 27).



El propietario de las Pymes en el país tiene una calificación elevada para la sociedad dominicana. El 76.9% de los propietarios posee educación universitaria, de los cuales casi un 13 puntos porcentuales posee un posgrado. Esa realidad contrasta considerablemente con la educación de los propietarios de microempresas. En términos sectoriales se observa que el sector servicios es el que tiene mayor presencia de universitarios (89.3%). Por otra parte, las actividades manufactureras son las que tienen el mayor porcentaje de propietarios con educación igual o menor a la primaria (11.4%).

La experiencia de los actuales propietarios de Pymes se obtuvo preponderantemente trabajando en otras empresas (46.2%). El 25.8% trabajaba en una micro o pequeña empresa y el 20.4% trabajaba en una empresa grande. No obstante, cabe resaltar que el 36.4% de las personas encuestadas afirmó que el propietario de esa empresa tenía o tiene un negocio propio (36.4%). Solo el 4.9% de los propietarios actuales de las Pymes estudiaba, lo cual revela algo interesante. La probabilidad de pasar de ser estudiante a poseer una Pyme es casi nula. Eso es compatible con una edad promedio del propietario

mucho mayor que la edad en que se sale de la universidad. El propietario de las Pymes se inicia en ese tipo de negocios a la edad promedio de 28 años. La trayectoria es: estudiante, empleado y, posteriormente, propietario.

El propietario de la mediana empresa tiene mayores conocimientos de las técnicas de administración (60.3% *vs.* 48.9%), finanzas (60.3% *vs.* 46.2%), mercadeo (50% *vs.* 43.4%) que el propietario de la pequeña empresa. El conocimiento en las áreas de recursos humanos (50% *vs.* 47.8%) y de la parte operativa (64.6% *vs.* 61.5%) de la empresa es muy similar entre los propietarios de pequeñas y medianas empresas.

Con esas respuestas se construyó una variable de escala que recogiera el conocimiento del propietario en las técnicas generales de administración de la empresa. Esa variable de conocimiento engloba lo que sabe de administración, finanzas, mercadeo, recursos humanos y la parte operativa del negocio.

La variable conocimiento se construyó mediante el uso de la metodología de la *alpha* de Cronbach.² Esta permite cuantificar el nivel de correlación entre la escala de medida para la magnitud de la variable conocimiento y las variables que se observaron en la encuesta. El coeficiente de Cronbach es de un 89.4%, lo cual refleja una elevada correlación entre la escala construida y otras posibles escalas que se puedan construir con 5 ítems que traten de medir el conocimiento empresarial de los propietarios de las Pymes.

La siguiente tabla muestra la correlación individual entre los diferentes ítem que conforman a la variable conocimiento. Obsérvese que (exceptuando al ítem e17e, que es la respuesta al conocimiento en la parte operativa del negocio) todas las correlaciones de los ítems individuales con el resto de los ítems (*ítem-rest correlation*) son

² Véase Cronbach, L.J. (1951). Esta metodología permite agregar en una sola variable las influencias de diversas variables que representen el mismo concepto. Esto reduce la presencia de errores de medidas y de *multicolinealidad* en los modelos econométricos.

superiores al 70%. Además, la última columna, que mide cuál sería el valor del *alpha* si se eliminase el ítem correspondiente, arroja que (exceptuando al ítem e17e) todos tendrían un valor inferior al *alpha* promedio (89.4). Eso justifica la permanencia de esos ítems en la variable “conocimiento” construida con esta metodología.

Item	Obs	Sign	Item-Test Correlation	Item-Rest Correlation	Average Inter-Item Covariance	Alpha
e17a	247	+	0.8989	0.8302	.5119729	0.8496
e17b	247	+	0.8618	0.7763	.544784	0.8626
e17c	247	+	0.8557	0.7645	.543802	0.8651
e17d	247	+	0.8413	0.7441	.5554623	0.8698
e17e	247	+	0.7266	0.5869	.6340531	0.9026
Test scale					.5580149	0.8939

La variable conocimiento tiene un rango que va de un mínimo de 1.6 a un máximo de 5. La media de la distribución es 4.25 y la mediana es 4.4, lo cual revela que la masa de la distribución se concentra principalmente hacia los valores mayores. La construcción de esa escala de conocimiento permite concluir que en promedio los propietarios de la mediana empresa tienen ligeramente un mayor conocimiento en administración del negocio que los propietarios de la pequeña empresa. Los resultados revelan que la media del conocimiento de estos últimos es de 4.21 y la media de los propietarios de las medianas empresas es de 4.36.

En la siguiente tabla se presenta la variable conocimiento excluyendo la pregunta e17e. Nótese que el *alpha* subió ligeramente.

Test Scale = mean (Unstandardized Items)

Item	Obs	Sign	Item-Test Correlation	Item-Rest Correlation	Average Inter-Item Covariance	Alpha
e17a	250	+	0.9189	0.8478	.6243159	0.8607
e17b	250	+	0.9030	0.8242	.6564177	0.8698
e17c	250	+	0.8874	0.7951	.6669183	0.8800
e17d	250	+	0.8316	0.7046	.732091	0.9112
Test scale					.6699357	0.9081

Hipótesis

Las principales hipótesis a ser evaluadas son las siguientes:

1. La forma de financiamiento del arranque de la empresa influye sobre el éxito de las Pymes.
2. Una estrategia orientada hacia el mercado eleva el desempeño de las Pymes.
3. Una política de capacitación laboral influye positivamente.
4. El acceso al capital mejora el desempeño de las Pymes.
5. La capacidad gerencial del fundador o propietario es determinante del éxito.
6. La estabilidad macroeconómica explica la probabilidad de éxito de las pequeñas y medianas empresas.
7. El apoyo gubernamental directo³ (ej., acceso al financiamiento, capacitación, información y acceso a mercados) es un determinante del éxito empresarial.

³ Ese apoyo gubernamental directo puede ampliarse con elementos que definen el marco legal e institucional. Por ejemplo, protección a la propiedad, el estímulo a la innovación, la lucha contra la corrupción y la promoción de la competencia. Véase Cooter y Schafer (2012).

8. Variables demográficas (ej.: edad, género) influyen sobre el desempeño de la empresa.

Ventajas competitivas y obstáculos

CAPACIDAD GERENCIAL

En la sección III se observó que los propietarios de la pequeña y la mediana empresa poseen un elevado nivel educativo y un amplio conocimiento en técnicas de administración. Ese acervo de preparación académica y de experiencia contrasta considerablemente con el nivel de calificación de los propietarios de microempresas. De ahí que los propietarios de Pymes tengan más capacidad de hacer crecer sus negocios, basándose en un proceso que permite incrementar las ventas y optimizar su flujo de efectivo, para tener el efectivo necesario para realizar las compras de materias primas y equipos.

ACCESO AL CAPITAL

El inicio de las Pymes se fundamentó en el uso de recursos propios y prestados. Existe un reconocimiento de la importancia de la acumulación de capital para poder invertir y crecer. La mayoría de los entrevistados muestra estar de acuerdo o muy de acuerdo con la afirmación de que pueden obtener préstamos bancarios y líneas de crédito fácilmente. Debe resaltarse que la mediana empresa tiene mayor facilidad de obtener ese financiamiento.⁴

⁴ En Guzmán y Ortiz (2007: 41), se muestra en base a una encuesta a Pymes del año 2000, que los obstáculos financieros son percibidos entre los principales limitantes para el desarrollo de esas empresas, principalmente para las más pequeñas. No obstante, en ese estudio solo el 6% de las Pymes declaró que tienen inconvenientes para acceder al crédito. Esto puede estar sugiriendo que el limitante puede ser el nivel de las tasas de interés, que tradicionalmente ha sido muy elevado en la República Dominicana. En Ortiz y Mena (2007) se afirma que las microempresas tienen menor acceso al financiamiento.

Podemos conseguir préstamos bancarios y líneas de créditos	Tamaño empresa		Total
	Pequeña	Mediana	
Muy en desacuerdo	1.63	0.00	1.20
En desacuerdo	4.89	0.00	3.59
Neutral	9.24	4.48	7.97
De acuerdo	48.91	50.75	49.40
Muy de acuerdo	35.33	44.78	37.85
Total	100.00	100.00	100.00

ESTABILIDAD Y CAPACITACIÓN LABORAL

La mano de obra es relativamente estable y entrenable. Casi el 86% de los encuestados afirma estar en desacuerdo y muy en desacuerdo con la afirmación que establece que los empleados cambian con frecuencia. Esa estabilidad laboral es muy similar entre las pequeñas (86%) y las medianas empresas (85.3%). Esa característica de la mano de obra permitiría un proceso de aprendizaje que se traduzca en un incremento de la productividad laboral. Cabría preguntarse si esa estabilidad se debe a la existencia de reglamentaciones en el Código Laboral que encarecen el despido de personal, por lo cual los empresarios prefieren retener a los trabajadores (hasta que renuncien) y estos permanecer en el trabajo (hasta que los despidan).

En esta empresa los empleados cambian con frecuencia	Tamaño empresa		Total
	Pequeña	Mediana	
Muy en desacuerdo	35.48	47.06	38.58
En desacuerdo	50.54	38.24	47.24
Neutral	7.53	8.82	7.87
De acuerdo	5.38	5.88	5.51
Muy de acuerdo	1.08	0.00	0.79
Total	100.00	100.00	100.00

Los beneficios de una mano de obra “relativamente estable” se complementan favorablemente con el hecho de que en la empresa se ofrece o facilita la capacitación. El 79.5% de los encuestados señaló estar de acuerdo o muy de acuerdo con esa afirmación. El porcentaje es mayor en las medianas empresas (86.8%) versus el que se registra en la pequeña empresa (76.9%).

ORIENTACIÓN HACIA EL MERCADO⁵

Las Pymes están orientadas preponderantemente hacia el mercado. Se toman decisiones que tienen como meta mejorar el conocimiento de las necesidades de los clientes y de cómo satisfacerla de la mejor manera posible. Esas empresas interactúan con los clientes, mediante reuniones periódicas para determinar cuáles productos y servicios necesitarán los consumidores en el futuro.

No obstante, la mayoría reconoce que no se realizan encuestas –por lo menos anualmente– para medir la calidad de los productos. Esto significa un bajo nivel de análisis técnico de las relaciones de las empresas con los clientes para determinar la percepción de la calidad de los productos.

Los entrevistados afirman que la capacidad de reacción de la gerencia a los gustos de los clientes es adecuada. La mayoría está en desacuerdo con la afirmación que establece que en la empresa son lentos para determinar los cambios de gusto de los clientes. Además las respuestas permiten señalar que los empresarios se sienten con la información necesaria sobre los problemas que afectan a su negocio.

La capacidad de reacción ante las acciones de la competencia es rápida. La mayoría de los entrevistados mostró estar de acuerdo o muy de acuerdo con la existencia de una reacción rápida cuando la competencia cambia los precios de productos similares. Los empresarios de medianas empresas están más de acuerdo con la rapidez de reacción

⁵ Esta subsección se basa en la metodología presentada en Spillan y Parnell (2006).

a los movimientos de los precios de la competencia que aquellos que administran pequeñas empresas (94.1% *vs.* 84.9%).

Incluso los empresarios llegan a afirmar que en sus empresas hay personas que se dedican a planear respuestas a los cambios que se producen en ese tipo de negocios, ya sea en las regulaciones, tecnología o deseos de los clientes. Hay una afirmación más favorable en las empresas de mayor tamaño.

La empresa ejecuta continuamente acciones orientadas hacia el cliente. La mayoría de los entrevistados afirma estar de acuerdo o muy de acuerdo con la sentencia que establece que una vez cada tres meses se realizan reuniones para analizar lo que quieren los empresarios. Se observa que las empresas conocen a sus clientes y tienen datos sobre ellos. Esos datos sobre los clientes se hacen circular en toda la empresa.

El grado de coordinación entre los empleados y departamentos de las empresas es bueno. Los encuestados afirman estar en desacuerdo con la afirmación que establece que existe poca comunicación entre los empleados sobre las necesidades de los clientes. Las respuestas también permiten rechazar la afirmación de que en las Pymes hay poca coordinación entre los diferentes puestos de trabajo. Otro soporte que valida la existencia de coordinación dentro de la empresa es el hecho de que se está de acuerdo con la afirmación que establece que si un cliente pide una modificación de un producto, todos trabajan en conjunto para lograr la satisfacción del consumidor.

La encuesta revela la existencia de una clara orientación hacia el cliente. La mayoría de los encuestados afirma estar de acuerdo o muy de acuerdo con la afirmación que establece que el cliente siempre tiene la razón. Debe señalarse que los propietarios de las pequeñas empresas están más de acuerdo con esa afirmación que los de las medianas empresas. En las Pymes se toma en consideración lo que quiere el cliente y se actúa rápidamente para mejorar ante la insatisfacción de los clientes. Las necesidades de los clientes

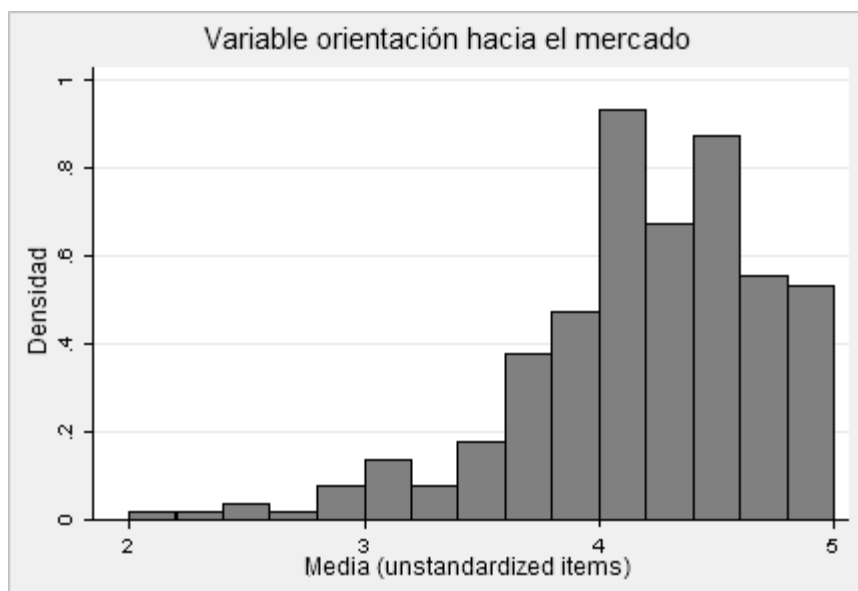
condicionan las actuaciones de las Pymes. “Todo lo que se hace en la empresa es por nuestros clientes”: es una afirmación compartida por la mayoría de los encuestados. Sin embargo, se observa que un porcentaje de los encuestados piensa que los clientes se quejan demasiado por cualquier cosa.

Ante las acciones de la competencia para captar clientes, las Pymes reaccionan y buscan la manera de que se queden con ellos. No hay diferencia significativa entre las pequeñas y las medianas empresas. Se debe señalar que en otros estudios la competencia es uno de los “obstáculos” percibidos por las Pymes.⁶

Para recoger la influencia de todas las variables anteriores en una sola que refleje la orientación hacia el mercado de las Pymes se utilizó la metodología de Cronbach y se creó una variable de escala. Los resultados, después de sacar algunas variables con efecto negativo o no significativo, son los siguientes.

Item	Obs	Sign	Item-Test Correlation	Item-Rest Correlation	Average Inter-Item Covariance	Alpha
e20a	252	+	0.6608	0.5486	.2178155	0.7662
e20b	252	+	0.5614	0.4518	.2360115	0.7776
e20	252	+	0.7012	0.6110	.2176732	0.7608
e20i	252	+	0.6206	0.4766	.2176311	0.7755
e20j	252	+	0.6685	0.5295	.2084445	0.7688
e20l	252	+	0.5475	0.3902	.2291701	0.7865
e20o	252	+	0.5156	0.3896	.2392631	0.7837
e20p	252	+	0.4669	0.3388	.2457138	0.7885
e20r	252	+	0.5637	0.4784	.2426499	0.7776
e20s	252	+	0.5238	0.4278	.2446584	0.7809
e20u	252	+	0.4902	0.3815	.2459889	0.7843
Test scale					.2313654	0.7936

⁶ Véase Guzmán y Ortiz (2007), p. 41.



ACCESO A SISTEMAS DE CÓMPUTOS MODERNOS

Los propietarios de las Pymes afirman que su sistema de cómputos es moderno. Los resultados mostrados en la siguiente tabla revelan que la mediana empresa tiene una mayor probabilidad de poseer un sistema de cómputos moderno.

El sistema de cómputos puede ser considerado como moderno	Tamaño empresa		Total
	Pequeña	Mediana	
Muy en desacuerdo	4.37	0.00	3.19
En desacuerdo	13.11	2.94	10.36
Neutral	13.11	10.29	12.35
De acuerdo	35.52	50.00	39.44
Muy de acuerdo	33.88	36.76	34.66
Total	100.00	100.00	100.00

APOYO GUBERNAMENTAL DIRECTO

En el año 2008 se aprobó la Ley 488-08 de incentivo a las micro, pequeñas y medianas empresas de la República Dominicana. El gobierno dominicano ha creado Promipyme con el objetivo de facilitar el acceso al mercado financiero. Asimismo, existe Fomipyme que promueve el desarrollo de garantías para facilitar el acceso al crédito. Lamentablemente, a abril 19 de 2012 no se había aprobado el reglamento que haría operativa la ley 488-08, y el desempeño de Promipyme y Fomipyme ha sido muy limitado. El retraso en la aprobación de ese reglamento es un reflejo de la debilidad institucional que prevalece en la República Dominicana. Debilidad que se combina con trabas burocráticas, ineficiencias en servicios públicos (educación, salud, seguridad, agua, electricidad, entre otros) y corrupción para limitar la capacidad de crecimiento sostenido de los sectores productivos nacionales, en particular de las Pymes.

Los empresarios encuestados afirman en su mayoría que conocen algún tipo de apoyo gubernamental para las Pymes, en especial los que operan las medianas empresas. Sin embargo, la existencia de esa ayuda no se ha traducido en beneficios reales.

La ayuda gubernamental en asistencia técnica es muy limitada. Solo el 11.6% de los que conocen los programas de apoyo gubernamental afirma que ha logrado conseguir asistencia técnica para su empresa. La casi totalidad de los encuestados afirma que no ha recibido apoyo gubernamental para adquirir equipos y maquinarias. La existencia de ayuda gubernamental tampoco le ha permitido a las Pymes adquirir materias primas o insumos.

El acceso al capital no ha sido facilitado por la intervención del gobierno. Casi el 90% afirma que a pesar de conocer la existencia de algún tipo de ayuda gubernamental, no ha podido obtener créditos. Esto revela que el radio de acción de Promipyme, como fuente de financiamiento para esas empresas, sigue siendo muy limitado.

PROMIPYME	• Facilita el acceso al mercado financiero. • Realiza estudios para determinar demanda y necesidades de las Pymes. • Promueve planes integrales para las Mipymes provisionales. • Impulsa asociaciones que eleven la competitividad. • Destinar el 5% de sus fondos a consultoría y capacitación. • Garantizar servicio financiero a las Mipymes con el 30% de los recursos. • Da preferencia a las Mipymes en las compras estatales. • Incorporación de los trabajadores a la Seguridad Social. • Programa para el desarrollo de exportadores en colaboración con el CEI-RD. • Promover políticas para que las Mipymes protejan el medio ambiente. • Establecer junto a Preindustria parques industriales, centros tecnológicos, centros de investigación, incubadoras de empresas y centros de desarrollos productivos. • Promover la formación empresarial junto al INFOTEP. • Establecer un programa permanente de Desarrollo e Innovación Tecnológica.
FOMIPYME	• Destinar el 90% de sus recursos a actividades crediticias de 1° y 2° piso en beneficio de las Mipymes. • Promover el establecimiento del Sistema de Garantías Recíprocas y Fondos de Garantía para facilitar el acceso al crédito y financiar proyectos.

A pesar de la existencia del CEI-RD, organismo promotor de la inversión extranjera y de las exportaciones nacionales, la mayoría de los encuestados afirma que no han recibido información sobre los mercados en el extranjero. El gobierno tampoco ha podido ayudar a que la empresa se integre a una cadena productiva o *cluster*, en especial la pequeña empresa. Las de mayor tamaño han tenido un mayor chance de poder aprovechar ese tipo de apoyo gubernamental.

Con relación a la capacitación, se puede dividir entre el entrenamiento a nivel de gerencia y a nivel de trabajadores. Los resultados revelan que no ha habido un proceso de capacitación a nivel de gerencia. En la capacitación a los trabajadores se nota la mayor presencia de la ayuda gubernamental, aun cuando la mayoría sigue afirmando que el gobierno no ayuda a capacitar a los trabajadores. El mejor aporte al entrenamiento de trabajadores puede ser el resultado de las acciones del INFOTEP que brindan acceso a una amplia variedad de cursos a los empleados de las empresas. Cabe resaltar que la mediana empresa aprovecha más ese tipo de ayuda del gobierno.

Capacitar a los trabajadores	Tamaño empresa		Total
	Pequeña	Mediana	
Sí	25.51	35.00	28.26
No	74.49	65.00	71.74
Total	100.00	100.00	100.00

Para recoger en una sola variable la influencia del gobierno en el éxito de las Pymes se construyó una variable de escala que agrupa la influencia de todas las variables anteriores. Para ello se usó la metodología del *alpha* de Cronbach.

Test scale = mean (unstandardized items)

Item	Obs	Sign	Item-Test Correlation	Item-Rest Correlation	Average Inter-Item Covariance	Alpha
e22a	137	+	0.6281	0.5202	.0333732	0.7571
e22b	137	+	0.7619	0.5981	.0257417	0.7422
e22c	137	+	0.5638	0.4193	.0338077	0.7692
e22d	137	+	0.7191	0.6026	.0297926	0.7398
e22e	137	+	0.7037	0.5667	.0294041	0.7447
e22f	137	+	0.4448	0.3087	.0368746	0.7832
e22g	137	+	0.6157	0.4373	.0313848	0.7698
e22h	137	+	0.6230	0.5277	.0341757	0.7589
Test Scale					.0318193	0.7826

COSTO DE LOS SERVICIOS DE ELECTRICIDAD

La República Dominicana tiene una de las tarifas de electricidad más elevadas de toda América Latina, debido a la histórica participación del Estado Dominicano en ese sector. Esto reduce la competitividad y la rentabilidad de los negocios. Casi la totalidad de los encuestados afirman que el costo de la electricidad en la actualidad es mucho mayor que el costo hace dos años. Esto sugiere la necesidad de tomar medidas que reduzcan el precio de generación para apoyar el desempeño exitoso de las Pymes.

IMPUESTOS

Los propietarios de las Pymes afirman en su gran mayoría que ahora están pagando mucho más impuestos que hace dos años. La aplicación del Número de Comprobante Fiscal incrementó considerablemente la carga tributaria de esas empresas, reduciéndole su flujo libre de efectivo. Esto es considerado como una limitación al crecimiento y éxito de las Pymes.

Los impuestos para el negocio	Tamaño empresa		Total
	Pequeña	Mediana	
Mucho menor	1.68	0.00	1.22
Menor	1.68	3.03	2.04
Igual	8.94	10.61	9.39
Mayor	47.49	42.42	46.12
Mucho mayor	40.22	43.94	41.22
Total	100.00	100.00	100.00

IMPACTO DE LA CRISIS ECONÓMICA Y FINANCIERA MUNDIAL

La mayoría de los entrevistados afirma que la crisis económica y financiera mundial les afectó negativamente sus empresas. En la siguiente tabla se observa que el 89.6% de los entrevistados de la mediana empresa afirman que la crisis mundial 2008-2010 les afectó. Asimismo, el 85% de los representantes de la pequeña empresa bajo análisis también afirma que esa crisis le afectó negativamente.⁷

Factores de éxito

CREACIÓN DE LA VARIABLE DE ÉXITO

En el cuestionario se preguntó sobre la situación actual de la empresa con relación a hace dos años. La respuesta se recogió usando la siguiente escala de Likert: mucho menor, menor, igual, mayor y mucho mayor. Las variables relacionadas con éxito son: la rentabilidad de la empresa; las ventas de la empresa; la cantidad de trabajadores en la empresa; participación de la empresa en el mercado; y la inversión con capital propio. En base a esas respuestas se uso la metodología del

⁷ En Guzmán y Ortiz (2007: 40) se afirma que en la Encuesta de Clima de Inversión realizada por el Banco Mundial en el año 2005, el 60% de las empresas afirmó que la inestabilidad macroeconómica es un obstáculo a la inversión.

alpha de Cronbach para construir una variable de éxito estandarizada, que posteriormente fue convertida en una variable dicotómica que toma valores de 0 y 1.

MODELO ECONOMETRICO TEÓRICO

En esa sección se estimará la probabilidad de éxito de las Pymes en base a la información obtenida en la encuesta. Se utilizará un modelo *logit* binario de la variable *exito_d* creada de las variables que reflejan un buen desempeño económico de las empresas. El modelo *logit* binario consiste en la siguiente ecuación:

$$Pr(exito_d = 1/x) = \frac{\exp(\alpha + \beta x)}{1 + \exp(\alpha + \beta x)}$$

ESTIMACIÓN DE LA PROBABILIDAD DE ÉXITO

A continuación se presentan los resultados de la estimación de 12 modelos econométricos. En estos se evalúa el impacto de la procedencia de los recursos para iniciar el negocio; la edad del propietario; el entorno macroeconómico; la política de orientación hacia el mercado; el apoyo gubernamental; el nivel de capacitación a los empleados; el acceso a préstamos; conocimientos administrativos; frecuencia de cambio del personal; disponibilidad de sistema de cómputos moderno; disponibilidad de efectivo para pagar a los proveedores; disponibilidad de efectivo para el pago de impuestos; género; y el grado de experiencia del propietario previo a tener el negocio actual.

En la siguiente tabla se muestra que la edad es una variable que influye negativamente sobre la probabilidad de éxito. A mayor edad menor probabilidad de éxito de la empresa.

El uso de ahorros propios para iniciar el negocio incrementa la probabilidad de éxito. Esto sugiere que el uso de préstamos desde el inicio puede traducirse en presiones al negocio que desemboquen en su desaparición o empeoramiento del desempeño. No obstante,

los modelos también reflejan (a un nivel de significancia de un 10%) que el acceso a préstamos tiene un efecto positivo sobre el desempeño de las empresas. Estos resultados sugieren que existe una clara diferencia entre usar préstamos para arrancar el negocio y usarlos para expandirlo.

La orientación hacia el mercado influye positivamente sobre el éxito de las Pymes. Una estrategia basada en satisfacer al cliente y preparar a la empresa internamente para que cumpla con esa meta se traduce en una mayor probabilidad de éxito.

Variable	<i>logit1</i>	<i>logit2</i>	<i>logit3</i>	<i>logit4</i>
Ahorro	0.739*	0.670	0.696	0.762*
Edad	-0.058***	-0.058***	-0.056***	-0.058***
Crisis	-1.949***	-1.919***	-1.922***	-1.668***
Mercado	0.770**	0.310		
Apoyo	0.170	0.046	0.089	0.280
Capacitación		0.410*	0.520**	
Préstamos		0.452	0.467	
Conocimiento				0.365
_cons	0.932	-0.566	0.131	2.357*
N	201	198	200	199
r2_p	0.166	0.194	0.189	0.148

Legenda: * p<0.05; ** p<0.01; *** p<0.001

El apoyo gubernamental directo, a pesar de tener el signo correcto, no tiene una influencia estadísticamente significativa sobre la probabilidad de éxito de las empresas.

La capacitación de los empleados es un elemento que explica positivamente el éxito de las pequeñas y medianas empresas. Un mayor nivel de capacitación se traduce en mayor productividad y, en consecuencia, en mayor retorno para el empresario.

La crisis macroeconómica y financiera internacional –y obviamente sus secuelas internas– impacta negativamente sobre el desempeño de

las Pymes. Un entorno económico incierto, con altas tasas de interés, inestabilidad cambiaria, reducción de la demanda agregada, incrementos de costos y volatilidad en los precios, son elementos que influyen negativamente sobre los resultados económicos de esas empresas. La estabilidad macroeconómica es un apoyo gubernamental indirecto.

Variable	<i>Logit5</i>	<i>Logit6</i>	<i>Logit7</i>	<i>Logit8</i>
Ahorro	0.697	0.863*	0.646	0.622
Edad	-0.056***	-0.055***	-0.056***	-0.058***
Crisis	-1.923***	-2.020***	-1.870***	-1.925***
Capacitación	0.520	0.470**	0.514**	0.527**
Préstamos	0.466	0.383	0.411	0.438
Frecuencia	-0.008			
Apoyo	0.088	0.173	0.104	0.101
Cómputos		0.283		
Dinero_sup~s			0.130	
Dinero_imp~s				-0.132
_cons	0.152	-0.474	-0.123	0.683
N	200	197	200	199
r2_p	0.189	0.203	0.190	0.194

Legenda: * p<0.05; ** p<0.01; *** p<0.001

Variable	<i>Logit9</i>	<i>Logit10</i>	<i>Logit11</i>	<i>Logit12</i>
Ahorro	0.673	0.671	0.835*	0.723*
Edad	-0.049**	-0.050**	-0.058***	-0.056***
Crisis	-1.921***	-1.938***	-1.970***	-2.058***
Capacitación	0.530**	0.533**		0.626***
Préstamos	0.459	0.444		0.445
Tiempo	-0.012	-0.011		
Apoyo	0.103	0.093	0.356	
Mujer		-0.257		
Experiencia			0.655*	0.728*
_cons	-0.009	0.122	3.254***	-0.873
N	198	198	190	187
r2_p	0.188	0.189	0.157	0.215

Legenda: * p<0.05; ** p<0.01; *** p<0.001

La experiencia previa influye positivamente sobre la probabilidad de éxito de las empresas. Esto confirma las conclusiones de otros estudios que describían el hecho de que los propietarios de pequeñas y medianas empresas pasaban por un proceso de aprendizaje que iba de ser empleado en otra empresa.

Ser mujer no influye estadísticamente (aunque tiene un signo negativo) sobre el desempeño de las Pymes.

PREDICCIÓN

Para realizar la predicción de un resultado de éxito se utilizará el modelo 12 cuyos resultados se presentan a continuación. Note que las variables son estadísticamente significativas y tienen los signos esperados.

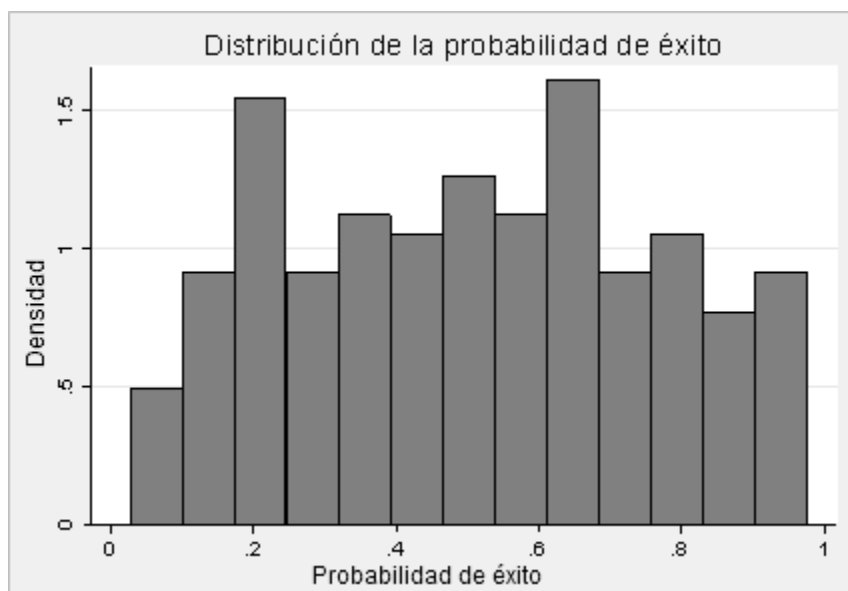
Iteration 0:	log pseudolikelihood = -129.61585
Iteration 1:	log pseudolikelihood = -103.16121
Iteration 2:	log pseudolikelihood = -101.77702
Iteration 3:	log pseudolikelihood = -101.7454
Iteration 4:	log pseudolikelihood = -10.74537
Logistic Regression	Number of obs = 187
	Wald chi2(6) = 50.08
	Prob > chi2 = 0.0000
Log Pseudolikelihood = -101.74537	Pseudo R2 = 0.2150

Éxito_d	Coef.	Robust Std. Err.	z	p> z	[95% Conf. Interval]	
Ahorro	.7229973	.3670067	1.97	0.049	.0036734	1.442321
Edad	-.0564066	.0143296	-3.94	0.000	-.0644921	-.028321
Crisis	-2.058411	.4497313	-4.58	0.000	-2.939868	-1.176953
Experiencia	.7277345	.2962543	2.46	0.014	-.1470866	1.308382
Capacitación	.6264017	.1699509	3.69	0.000	.2933041	.9594993
Préstamos	.4449959	.2453035	1.81	0.070	-.0357901	.9257819
_cons	-.8734379	1.51716	-0.58	0.565	-3.847018	2.100142

Los resultados de la estimación se muestran la tabla siguiente. El valor mínimo es un 2.7% y el máximo un 97.6%.

Probabilidades de éxito

	Percentiles	Smallest		
1%	.0492412	.0265162		
5%	.1144073	.0492412		
10%	.1531701	.0587032	Obs	195
25%	.2784239	.0720902	Sum of Wgt.	195
50%	.4986083		Mean	.5051422
		Largest	Std. Dev.	.2572027
75%	.6952315	.9548523		
90%	.8622084	.9675415	Variance	.0661532
95%	.9278836	.9707801	Skewness	.0370563
99%	.9707801	.9764073	Kurtosis	1.888183



Conclusiones y recomendaciones

Los resultados preliminares permiten identificar los principales factores que explican el éxito de las Pymes⁸ en la República Dominicana. Entre estos se encuentran: la forma de obtención de los recursos al iniciar el negocio; la edad del empresario; el grado de conocimiento de gestión empresarial; la orientación hacia el mercado y el consumidor; la capacitación de la mano de obra; el acceso a préstamos (después que se inicia la operación); y el entorno macroeconómico. La actual política de apoyo gubernamental directo no ejerce una influencia estadísticamente significativa sobre la probabilidad de éxito de esas empresas.

De esos resultados se pueden elaborar políticas públicas que influyan sobre cada uno de esos determinantes para lograr elevar la probabilidad de éxito de las Pymes. Entre esas políticas se pueden definir aquellas que faciliten capital de riesgo que promueva el arranque sin tener la presión de pagar las cuotas de un préstamo. Asimismo, el aumento del conocimiento de la gestión empresarial sería un apoyo importante para los empresarios, que permitiría crear una empresa orientada hacia el mercado. Programas de capacitación laboral que eleven la productividad y eficiencia de la mano de obra. Y sobre todo, una política macroeconómica que mantenga la estabilidad y que permita la correcta asignación de los recursos productivos.

La aplicación de esas medidas de políticas públicas elevaría el ritmo de crecimiento de las Pymes y mejoraría su aporte al desarrollo nacional.

⁸ Se entrevistaron más de 50 empresas de manufacturas, más de 40 comercios y más de 45 empresas de servicios para obtener y plantear estos resultados.

Bibliografía

- Al-Mahrrouq, M. (2010). "Success Factor of Small and Medium Sized Enterprises (SMEs): The Case of Jordan". *Anadolu University Journal of Social Science*.
- Cooter, R. y Hans-Bernd Schaffer (2012). *Solomon's Knot: How Law can End the Poverty of Nations*. Princeton University Press.
- Cronbach, L.J. (1951) "Coefficient Alpha and the Internal Structure of Test" *Psychometrika* 16, 3, 297-334.
- Guzmán, R. y M. Ortiz (2007) *Tamaño, eficiencia y uso de la capacidad instalada en las pequeñas & medianas empresas de la República Dominicana*. FondoMicro y Grupo de Consultoría Pareto.
- Raduan Che, R.; Kumar, Naresh and Li Yen, L: (2006). "Entrepreneurs Success Factors and Escalation of Small and Medium Sized Enterprises in Malaysia". *Journal of Social Science*.
- Spillman, J. y J. Parnell (2006). "Marketing Resources and Firm Performance Among SMEs." *European Management Journal* Vol. 24, Nos. 2-3, pp. 236-245. Elsevier.
- Tambunan, T. (2005). "Promoting Small and Medium Enterprises with a Clustering Approach: A Policy Experience from Indonesia". *Journal of Small Business Management*.
- Van Zyl, C. (2007). "Key Performance Predictors of Small and Micro Tourism Enterprises in South Africa: Philosophical and Methodological Underpinnings". 16th EDAMBA Summer Academy.
- Wilson, A. "Determinants of Success: Small and Medium Sized Enterprises Selling Goods and Services to the Federal Government". National-Louis University.

Yeh-Yun Lin, C. (1998). "Success Factor of Small and Medium Sized Enterprises in Taiwan: An Analysis of Cases". Working Paper.

Jaime Aristy Escuder

Licenciado en Economía *Summa Cum Laude* INTEC (1985); doctorado en Economía Universidad de Barcelona (1989); magíster en Matemáticas Puras PUCMM (1994); master of Science en Financial Mathematics Universidad de Chicago (2003). Desde 1989 ha sido profesor de Economía Matemática y de Econometría en la PUCMM, INTEC y en la Universidad Católica Santo Domingo, tanto a nivel de maestría como a nivel de licenciatura. Ha escrito y colaborado en 10 libros publicados en la República Dominicana o por casas editoriales extranjeras (Fondo de Cultura Económica y McGraw-Hill). Autor de ensayos que han sido presentados en las Universidades de MIT, Stanford, Harvard y Londres.

Email: jaimearisty@gmail.com

Recibido: 10/10/2012

Aprobado: 12/11/2012

EL MODELO RICARDIANO DE VENTAJA COMPARATIVA Y EL COMERCIO CONTEMPORÁNEO: EL CASO DEL SECTOR DE “EQUIPOS DE TRANSPORTE” EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA

Ricardian Model of Comparative Advantage and Contemporary Trade: The Case of the “Transport Equipment” Sector in Colombian Manufacturing

Henry Rosa Polanco, PhD (c)

Resumen: ¿Tiene el modelo ricardiano de ventaja comparativa alguna relevancia empírica contemporánea para el comercio? Este modelo sugiere que el intercambio comercial es determinado por la productividad laboral relativa y el costo laboral unitario relativo. La idea central de este ensayo es la de someterlo a prueba con datos actuales y analizar hasta qué punto puede explicar con significancia estadística las exportaciones y el comercio bilateral de un caso latinoamericano en un sector específico de la industria de manufactura en tiempos modernos. Los resultados de la estimación con los mínimos cuadrados ordinarios favorecen el modelo para la mayoría de los casos considerados.

Palabras claves: Colombia, industria de manufactura, ventaja comparativa, productividad laboral relativa, costo laboral unitario relativo.

Abstract: Does the ricardian model of comparative advantage have any contemporary empirical relevance for trade? This model suggests that trade is determined by relative labor productivity and relative unit labor costs (RULC). The core idea of this essay is to test the model with current data and analyze to what extent exports and bilateral trade of one Latin-American case within and specific sector of the manufacturing industry can be explained by it with statistical significance. The estimation results with OLS favor the model for most of the cases considered.

Keywords: Colombia, comparative advantage, manufacturing industry, relative labor productivity, relative unit labor cost (RULC).

Introducción

El tema de esta investigación gira en torno al cuestionamiento de la relevancia empírica contemporánea del modelo de intercambio comercial expuesto por el inglés de ascendencia judía David Ricardo en 1817.

Nuestro objetivo es replicar de manera parcial un modelo de competitividad determinado por la productividad laboral relativa y el costo unitario del mismo, tal y como lo sugiere dicha teoría clásica sobre la ventaja comparativa reinterpretada por los autores Golub y Hsieh (2000). La idea central es la de ensayarlo con datos actuales y darnos cuenta hasta qué punto puede explicar con validez estadística las exportaciones y el comercio bilateral de un caso latinoamericano en un sector específico de la industria de manufactura en tiempos modernos.

El país latinoamericano que se considera de referencia en este ensayo es Colombia, por razones de accesibilidad a fuentes de datos estadísticos fiables y en línea. El sector de la industria de la manufactura que se elige es el de “equipos de transporte” colombiano por ser uno de los que posee un alto dinamismo inversor, uno de los mayores

dinamismos tecnológicos y que muestra una de las mayores ganancias en competitividad frente al resto del mundo, al menos hasta los noventa antes de la reforma y la apertura comercial (Ramírez y Núñez, 1999). Los socios comerciales que consideramos son las de mayor economía latina según su PNB (Argentina, Brasil, Chile y México) y los Estados Unidos de América. El período de tiempo analizado es el que se extiende desde el 1970 al 2010, según disponibilidad de datos.

Además de ser una investigación de interés para la historia general de la teoría del comercio para los académicos latinoamericanos, tiene el potencial de servir de punto de partida para la profundización sobre las características de la estructura industrial de la manufactura latina de cara a su inserción en un mundo global así como la de brindar información retrospectiva de la industria para los tomadores de decisiones.

Revisión de literatura

REFERENCIA FUNDAMENTAL

La literatura científica que tomamos como referencia fundamental para este artículo es la investigación de Golub y Hsieh (2000). En ella, los autores evalúan la validez empírica contemporánea de la teoría clásica de David Ricardo sobre la ventaja comparativa para los Estados Unidos, en el sentido de que la productividad del trabajo y sus costos unitarios relativos, determinan sus patrones de comercio.

Para examinar simultáneamente este nexo entre los patrones de los flujos comerciales, los costos relativos del trabajo y la productividad, entre Estados Unidos y un grupo de nueve países en un período de tiempo que abarca más de veinte años e incluye alrededor de cincuenta sectores industriales de manufactura, nuestros investigadores aplican la técnica econométrica avanzada de estimación de regresiones transversales y series de tiempo aparentemente no relacionadas (SUR, por sus siglas en inglés “Seemingly Unrelated Regressions”).

Los flujos comerciales son evaluados en términos de dos variables dependientes. Las exportaciones netas bilaterales (X_{ijk}/M_{ijk}) siendo X las exportaciones y M las importaciones, el suscrito i el sector específico y los suscritos j y k son los Estados Unidos y el país con que se compara, respectivamente. La segunda variable dependiente la constituye la tasa de exportaciones globales (X_{ij}/X_{ik}).

A su vez, construyen las dos variables explicativas o independientes sugeridas por la teoría de Ricardo: la productividad laboral relativa y los costes laborales unitarios relativos. La primera, en términos de su inversa, la unidad de trabajo requerida (a) que resulta de la relación entre el número de personas empleadas por sector por país (L_{ij} y L_{ik}) y el valor real añadido por sector por país (Q_{ij} y Q_{ik}), manteniendo la productividad marginal constante y por consiguiente la unidad de trabajo requerida. De manera que la productiva resulta de la división de la unidad entre el trabajo requerido ($1/a$) y la productividad laboral relativa por sector entre el país de referencia y los demás países es dada por el cociente de a_{ik}/a_{ij} , donde $a_{ij} = L_{ij}/Q_{ij}$ y $a_{ik} = L_{ik}/Q_{ik}$, respectivamente¹.

La segunda variable independiente, el coste unitario relativo del trabajo (C_{ijk}) en el sector i del país j (EU) comparado con el país k (los demás), es medido en términos de la relación existente entre la unidad de labor requerida por el sector i en cada uno de los países (a_{ij} y a_{ik}) multiplicada por los salarios en ese sector i de ambos países (w_{ij} y w_{ik}), resultado que es multiplicado por el tipo de cambio bilateral del país con que se compara (e_{jk}), quedando de este modo la siguiente ecuación: $C_{ijk} = a_{ij} w_{ij} / a_{ik} w_{ik} e_{jk}$.

¹ Golub y Hsieh (2000) reconocen que es mejor medir la productividad laboral ajustada por horas trabajadas, pero al integrar en su estudio a Japón y Alemania, y las horas ser más prolongadas en el primero que en el segundo, decidieron medirla por la relación entre el número de personas empleadas y el valor que añaden para así evitar distorsionar los resultados disminuyendo la productividad japonesa y aumentando la alemana.

En la mayoría de las exposiciones del modelo de David Ricardo se asume el trabajo como homogéneo y perfectamente movable entre sectores, por ende, los salarios se asumen también como iguales entre ellos. Es decir, que a los trabajadores similares, se les tiende a pagar similar salario en diferentes sectores industriales e incluso en diferentes industrias. Sin embargo, como podemos ver por la fórmula del costo unitario relativo del trabajo (C_{ijk}), esta suposición queda relajada en este análisis empírico ya que contempla el salario específico de cada sector.

Además, todas las variables utilizadas fueron convertidas a una moneda común recurriendo a tres índices alternativos de la paridad del poder adquisitivo (PPA), a saber:

- 1) El PPA común para todos los sectores.
- 2) El PPA del gasto final específico de cada sector del Proyecto Internacional de Comparación (IPC, por sus siglas en inglés) de las Naciones Unidas por Heston-Summers.
- 3) El PPA específico de los sectores de la industria de manufactura del proyecto de Comparación Internacional de Productos y Productividad (ICOP, por sus siglas en inglés) de la Universidad de Groningens, que a la postre resultó ser el más iluminador para los autores (Golub y Hsieh, 2000: 226).

Las bases de datos que Golub y Hsieh (2000) utilizan, proceden de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, por sus siglas en inglés). Una denominada “Stan Database for Structural Analysis (STAN)” y la otra “Bilateral Trade Balance” (BTD). Los países elegidos para compararlos con los EU también pertenecen a esta organización, y son: Japón, Alemania, Reino Unido, Francia, Italia, Canadá, Australia, Corea del Sur y México. El tiempo analizado en el estudio comprendía desde 1970 a 1992.

Finalmente, Golub y Hsieh (2000) concluyen que a pesar de ser muy simple, el modelo de David Ricardo se comporta sorprendentemente

bien desde el punto de vista empírico al ayudar a explicar los patrones comerciales bilaterales de los Estados Unidos, particularmente cuando es utilizada la paridad del poder adquisitivo (PPA) específico para cada sector. En su investigación, obtuvieron la mayoría de los coeficientes estadísticamente significativos y con el signo correcto, encontrando que la variable independiente de la productividad laboral se comporta ligeramente mejor que la de los costos laborales unitarios cuando la variable dependiente es la tasa de exportación, y que lo contrario pasa cuando la variable dependiente es el balance comercial bilateral.

REFERENCIAS ANTERIORES

Previo al trabajo de los profesores Golub y Hsieh (2000), se habían realizado tres estudios concretos enfocados en el comercio entre los Estados Unidos (EU) y el Reino Unido (RU) con la intención de comprobar la validez empírica del modelo clásico ricardiano, que fueron realizados por G.D.A. MacDougall en el 1951, Robert M. Stern en el 1962 y Bela Balassa en el 1963.

MacDougall (1951), Stern (1962) y Balassa (1963) utilizaron la tasa de exportación de los EU a RU como variable dependiente para sus investigaciones. Los dos primeros, utilizaron las exportaciones totales y el tercero usó las exportaciones a terceros mercados, excluyendo su comercio bilateral. La muestra de Balassa (1963) fue de 1950, tiempo en que las barreras arancelarias eran un verdadero factor que influenciaba grandemente el comercio, por tal razón decidió excluir el comercio bilateral entre ellas y tomar las exportaciones a terceros.

Por otro lado, como variable independiente MacDougall (1951) y Balassa (1963) utilizan solo la productividad relativa (a_{ik}/a_{ij}) mientras que Stern (1962) al igual que los profesores Golub y Hsieh (2000), utilizan además de la productividad relativa, los costes laborales unitarios relativos (c_{ijk}) como variables explicativas.

Todos concluyen asertivamente a favor del modelo ricardiano y, como podemos observar, los profesores Golub y Hsieh (2000) lo que hacen es reeditar y extender las pruebas de la década del 60 usando un número mucho mayor de países y de años, recurriendo a una técnica econométrica más compleja.

REFERENCIAS POSTERIORES

Posterior a la publicación de Golub y Hsieh (2000), encontramos al menos otras tres investigaciones empíricas que parten del mismo cuadro conceptual del modelo de David Ricardo, similar metodología y con la misma intención de aplicarlo a casos concretos de países con economías emergentes como China (Ceglowski y Golub, 2007) o países en vías de desarrollo como África del Sur (Edwards y Golub, 2004) y Senegal (Mbaye y Golub, 2003).

Todos estos estudios, al igual que Golub y Hsieh (2000), asumen los costos unitarios relativos del trabajo (RULC, “Relative Unit Labor Costs”) como la medida de la ventaja comparativa de la industria de manufactura. De igual manera, reconocen que este supuesto implica que el trabajo sea el único factor de producción e ignora los costos de los demás factores, como el de capital, energía, capital humano, la infraestructura y la calidad institucional. Así como las protecciones arancelarias, los acuerdos de accesos a mercados, los subsidios directos e indirectos y los efectos de los factores de dotación relativos tal y como enfatiza el modelo de Heckscher-Ohlin-Samuelson (Edwards y Golub, 2004).

Sin embargo, todos coinciden en defender “the RULC Approach” a pesar de ser un indicador incompleto, argumentando dos razones principales. La primera, que factores como el de la infraestructura y la calidad institucional alimentan la productividad laboral y como consecuencia estarían incluidos indirectamente en la medida del RULC. La segunda, y quizás la más importante, que para la competitividad en las exportaciones en la industria de manufactura, es más relevante en nuestros días considerar los costos relativos de los

insumos no comerciables (“non-tradable inputs”), sobre todo el trabajo, que los costos relativos de los comerciables, como el del capital y la energía, dado que los últimos son mucho más movibles y tienden a ser igualados internacionalmente, mientras que los primeros conservan grandes diferencias internacionales en sus costos por lo que tiene una mayor influencia en la ventaja comparativa y son más relevantes para la localización de la producción (Ceglowski y Golub, 2007, p. 600; Edwards y Golub, 2004, p. 1326; Mbaye y Golub, 2003; Golub y Hsieh, 2000).

Metodología, modelo de análisis y fuente de datos

La metodología que empleamos sigue de cerca aquella que plantean Golub y Hsieh (2000) en la que se construyen cuatro ecuaciones cuyas variables se expresan en logaritmo natural y que, a diferencia de ellos, estimaremos por el método de Mínimos Cuadrados Ordinarios (OLS, por sus iniciales en inglés “Ordinary Least Squares”)² solo para el sector de la fabricación de equipos de transporte, agregado a tres dígitos, según la Clasificación Industrial Internacional Unificada (CIIU).³

$$\text{Log } (X_{ij}/X_{ik}) = \alpha_{jk1} + \beta_{jk1} \log (a_{ik}/a_{ij}) + \varepsilon_{ijk1} \quad (1)$$

$$\text{Log } (X_{ij}/X_{ik}) = \alpha_{jk2} + \beta_{jk2} \log c_{ijk} + \varepsilon_{ijk2} \quad (2)$$

$$\text{Log } (X_{ijk}/M_{ijk}) = \alpha_{jk3} + \beta_{jk3} \log (a_{ik}/a_{ij}) + \varepsilon_{ijk3} \quad (3)$$

$$\text{Log } (X_{ijk}/M_{ijk}) = \alpha_{jk4} + \beta_{jk4} \log c_{ijk} + \varepsilon_{ijk4} \quad (4)$$

En estas ecuaciones tenemos dos variables dependientes. La primera, en la ecuación (1) y (2), es la tasa de exportación global (X) entre Colombia (suscrito j) y los demás países (suscrito k) para el sector de equipos transporte (i). Los valores de las exportaciones de los

² Computación que realizamos utilizando Matlab versión 7.10.0 en una PC con un procesador Intel Core 2 de 1.80 GHz.

³ Revisión 2 de 1968. Ver el apéndice 1.A y 1.B para el listado completo de la CIIU y la descripción del sector, respectivamente.

países considerados son tomados de la base de datos PADI de la CEPAL, expresados en millones de dólares a precios corrientes para el período de 1970 al 2008. Para el caso de los Estados Unidos, tomamos el total de exportaciones globales de la base OECD/STAN INDUSTRY expresadas a precios corrientes.⁴

Los valores de las exportaciones de ambas fuentes fueron traducidos a millones de dólares de 1985 para homogenizar la moneda y hacerla comparable con las variables explicativas que están expresadas en precios constantes. Para la realización de esta transformación utilizamos como deflactor el promedio anual del Índice de Precios al Consumidor (IPC) de los Estados Unidos que ofrece el Banco de la Reserva Federal de San Luis.⁵

Socios Comerciales	Tasa Exportación Global
Colombia y Argentina	X_{icol} / X_{iarg}
Colombia y Brasil	X_{icol} / X_{ibra}
Colombia y Chile	X_{icol} / X_{ichile}
Colombia y México	X_{icol} / X_{imex}
Colombia y USA	X_{icol} / X_{iusa}

La segunda variable dependiente es la razón de las exportaciones netas bilaterales (X_{ijk} / M_{ijk}) que tenemos en las ecuaciones (3) y (4). Aquí, X_{ijk} son las exportaciones del sector de equipos de transporte (i) desde Colombia (j) a los demás países (k), y M_{ijk} son las importaciones de Colombia (j) desde los demás países (k) en ese sector (i). Estos valores lo obtuvimos de la base SIEX/DIAN expresadas en dólares a precios corrientes, para el período de 1998 al 2010, llevados a millones de dólares a precios constantes de 1985 con el procedimiento descrito del IPC promedio.

⁴ Ver el cuadro del apéndice 2 para una ilustración detallada de las bases de datos utilizadas en este trabajo.

⁵ No obstante, es un consenso en la actualidad, que el mejor deflactor para las exportaciones es el implícito del Producto Interno Bruto (PIB).

Socios Comerciales	Exportaciones Netas
Colombia y Argentina	$X_{icolarg} / M_{icolarg}$
Colombia y Brasil	$X_{icolbra} / M_{icolbra}$
Colombia y Chile	$X_{icolchile} / M_{icolchile}$
Colombia y México	$X_{icolmex} / M_{icolmex}$
Colombia y USA	$X_{icolusa} / M_{icolusa}$

Ambas variables dependientes representan los flujos comerciales colombianos con los países señalados y se modelan para ser explicados por separado en función de las dos variables independientes de la productividad laboral relativa en las ecuaciones (1) y (3) y los costes unitarios relativos de trabajo en las ecuaciones (2) y (4). Estas dos variables explicativas son construidas como lo sugieren Golub y Hsieh (2000), con dos diferencias. Sus valores son expresados a precios constantes de 1985, de manera que no utilizamos el tipo de cambio por país, ni las rezagamos un año.⁶

La productividad laboral relativa (a_{ik}/a_{ij}) es establecida en términos de su inversa, la unidad de trabajo requerida (a) en el sector de equipos de transporte (i) por cada país (j y k), que a su vez se asume como la relación entre el número de empleados en ese sector en ese país (E_{ij} y E_{ik}) y el valor agregado real (VA_{ij} y VA_{ik}). De manera que la productividad laboral se refiere a qué cantidad de empleados se requieren para agregar una unidad de valor a la producción.⁷ Ambos valores para todos los países son obtenidos de PADI. En esta fuente, el valor agregado se encuentra expresado en millones de dólares a precios constantes de 1985, utilizando para ello un conjunto de deflatores industriales.

⁶ No obstante, los mismos autores consideran que el hecho de rezagar un año las variables explicativas no hace diferencia significativa en los resultados.

⁷ En este modelo se asume como constante la productividad marginal, y por lo tanto, la unidad de trabajo requerida en el sector (a_i), con respecto a variaciones en el número de empleados (E_i).

Socios Comerciales	Productividad Laboral Relativa
Colombia y Argentina	$(E_{iarg}/VA_{iarg}) / (E_{icol}/VA_{icol})$
Colombia y Brasil	$(E_{ibra}/VA_{ibra}) / (E_{icol}/VA_{icol})$
Colombia y Chile	$(E_{ichile}/VA_{ichile}) / (E_{icol}/VA_{icol})$
Colombia y México	$(E_{imex}/VA_{imex}) / (E_{icol}/VA_{icol})$
Colombia y USA	$(E_{iusa}/VA_{iusa}) / (E_{icol}/VA_{icol})$

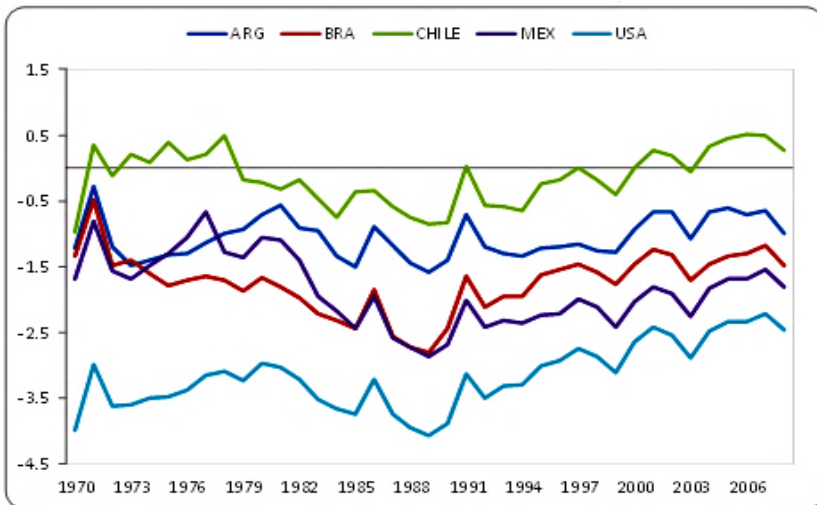
La segunda variable independiente representa los costos laborales unitarios relativos (c_{ijk}), considerada en el modelo como el indicador por excelencia de la ventaja comparativa. Esta variable se construye a partir de la relación existente entre la unidad de labor requerida en el sector de Colombia (a_{ij}) multiplicado por los salarios de ese sector (w_{ij}), entre la labor requerida por ese sector (i) de los demás países (a_{ik}) por sus salarios (w_{ik}), de manera que tenemos la ecuación: $C_{ijk} = a_{ij} w_{ij} / a_{ik} w_{ik}$. Los valores de estos salarios están expresados en millones de dólares a precios constantes de 1985 y son tomados de PADI que utiliza el IPC de cada país como deflactor. En el caso de USA, son tomados de OECD/STAN INDUSTRY a precios corrientes y luego transformados a precios de 1985 utilizando como deflactor el IPC promedio de ese año, como hemos señalado.

Países	Ventaja Comparada
Colombia y Argentina	$a_{icol} * w_{icol} / a_{iarg} * w_{iarg}$
Colombia y Brasil	$a_{icol} * w_{icol} / a_{ibra} * w_{ibra}$
Colombia y Chile	$a_{icol} * w_{icol} / a_{ichile} * w_{ichile}$
Colombia y México	$a_{icol} * w_{icol} / a_{imex} * w_{imex}$
Colombia y USA	$a_{icol} * w_{icol} / a_{iusa} * w_{iusa}$

Análisis estadístico

En la gráfica N.º 1 podemos apreciar la evolución comparativa del logaritmo de la tasa de exportación global colombiana *vis à vis* los socios comerciales considerados (X_{ij} / X_{ik}). Cuando Colombia presenta una tasa positiva, exporta relativamente más que sus socios comerciales, graficándose por encima de la línea horizontal 0 que la representa. [Lo mismo ocurre] con Chile durante toda la década de los 70's y luego a partir del presente siglo. Todos los demás países están por debajo de la línea (tasa negativa) por lo que Colombia exporta menos que ellos a nivel mundial en este sector. Nótese que a partir de los 90's, pese a estar por debajo comparativamente, se percibe una tendencia de crecimiento en las exportaciones sectoriales.

**Gráfica N.º 1 – Log tasa de exportación global relativa a Colombia
Sector equipos de transporte. 1970 - 2008**

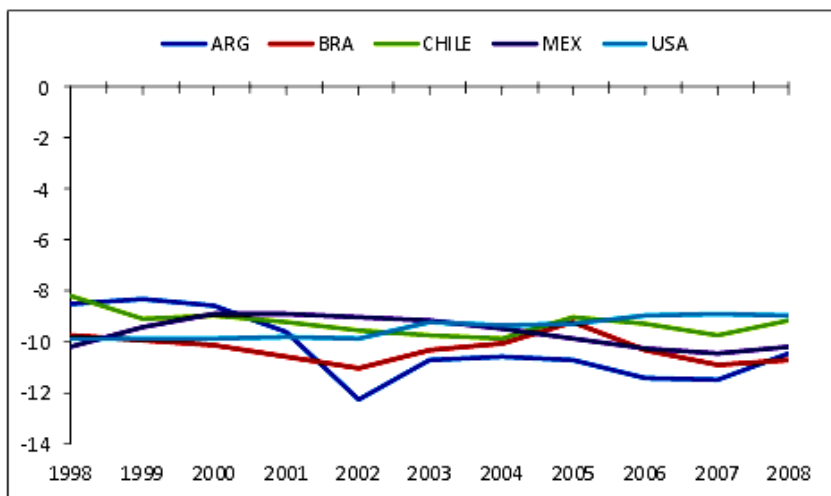


Fuente: Cálculos propios en base a los datos de PADI y OECD/STAN INDUSTRY

Efectivamente, cuando analizamos la data estadística para el período de 1998 al 2008, pero de manera bilateral –no global– (X_{ijk}/M_{ijk}), Colombia ha importado relativamente más que sus socios comerciales en el sector como lo muestra la gráfica N.º 2. La brecha es

muy significativa y se puede notar cómo Argentina en esta década ha venido comparativamente desde atrás para colocarse de puntera junto con Brasil y México.

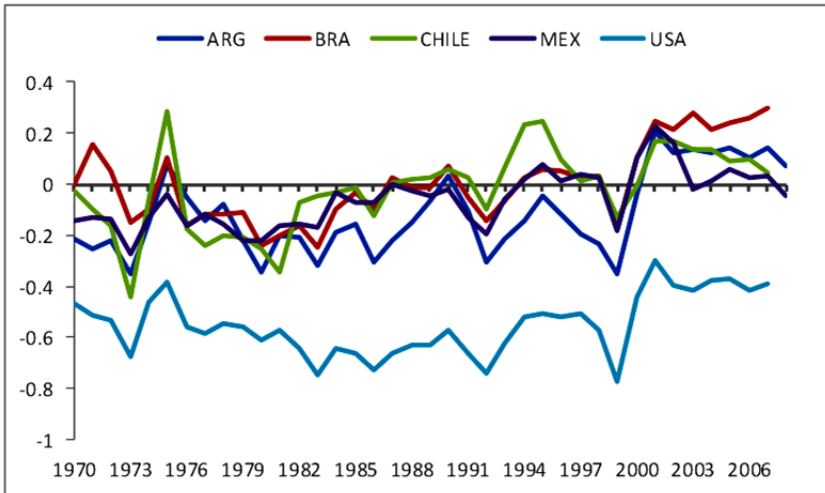
**Gráfica N.º 2 – Log tasa de exportaciones netas colombianas
Sector equipos de transporte. 1998 - 2008**



Fuente: Cálculos propios en base a los datos de SIEX/DIAN

En la gráfica N.º 3 se muestra el logaritmo de la productividad laboral relativa colombiana. Cuando es mayor que el país señalado, la productividad es positiva y se grafica por encima de la horizontal 0. Lo contrario si presenta una productividad laboral relativa menor. Lo más evidente es la brecha productiva frente a USA de manera permanente y cómo se tiende a igualar en la década de los 80's con la de Brasil, Chile y México llegando a superarlas en los 90's. Al final de esa década la productividad laboral relativa colombiana vuelve a caer para despegar en el nuevo siglo y llegar a ser mayor que las de todos sus socios latinos, incluyendo la Argentina que durante las tres décadas anteriores mantuvo una superioridad en su productividad laboral en el sector relativo a Colombia.

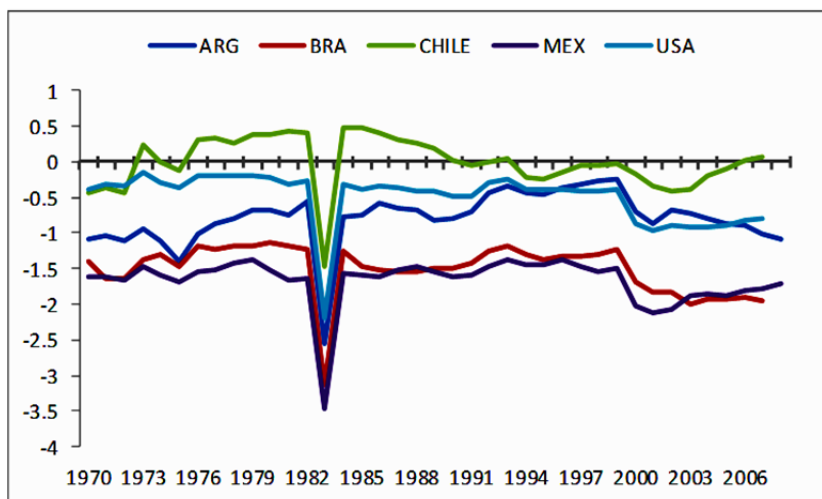
**Gráfica N.º 3 – Log productividad laboral relativa colombiana
Sector equipos de transporte. 1970 - 2008**



Fuente: Cálculos propios en base a los datos de PADI y OECD/STAN INDUSTRY

Finalmente, el logaritmo de los costos laborales unitarios relativos de Colombia es presentado en la gráfica N.º 4. Se aprecia con claridad que están por debajo de la horizontal 0 en relación a prácticamente todos sus socios comerciales en todo el período estudiado. Es decir, Colombia tiene unos costos unitarios de trabajo negativos y por tanto mayores que los demás. Comparativamente quien ha tenido una mayor ventaja en estos costos, en un comportamiento cuasi constante, es México, seguido de Brasil, Argentina y USA. En comparación con Chile Colombia se muestra con una mayor ventaja comparativa en costos laborales desde el 1973 hasta 1991, excluyendo una caída leve en el 1975 y otra muy pronunciada en el 1983. Pero a partir de 1991 no ha podido superar a Chile ya que, en el mejor de los casos, lo iguala pero no lo aventaja.

**Gráfica N.º 4 – Log costo laboral unitario relativo colombiano
Sector equipos de transporte. 1970 - 2008**



Fuente: Cálculos propios en base a los datos de PADI y OECD/STAN INDUSTRY

Resultados empíricos

Una vez realizadas las estimaciones de las 4 ecuaciones de nuestro modelo de regresión, organizamos nuestros resultados en tres tablas. En las dos primeras, se muestran las estimaciones de las ecuaciones (1) y (2) en la que la variable explicativa es el costo laboral unitario relativo considerada tanto en el período completo (generalmente desde el 1970 hasta el 2008) como en dos sub-períodos (70–89 y 90–2008) para obtener una mejor apreciación del comportamiento histórico bajo la sospecha de que pudiera haber un cambio estructural en la industria de manufactura colombiana a partir de los años 90 cuando se inicia el proceso de reformas y apertura del comercio⁸.

⁸ Cfr. Ramírez y Núñez (1990). Reformas estructurales, inversión y crecimiento: Colombia durante los años noventa, *Serie Reformas Económicas 14*, CEPAL, LC/L.1290; Katz, J. (1999). Cambios estructurales y evolución de la productividad laboral en la industria latinoamericana en el período 1970-1996. *Serie Reformas Económicas 14*, CEPAL, LC/L.1171.

La tabla N.º 1, se presentan los resultados de la estimación del modelo cuando la productividad laboral relativa colombiana intenta dar razón del comportamiento de sus exportaciones globales relativas (ecuación 1).

Precisamente a partir de los 90's, como se puede observar por el valor de la R^2 , el poder explicativo del modelo es muchísimo mayor y los coeficientes alcanzan niveles de significancia del 5 y 1% en todos los casos, salvo el de Chile, donde el modelo carece de bondad y el resultado de la prueba t de *Student* (entre paréntesis) no tiene significancia estadística.

En el sub-período 1990–2008, por cada unidad porcentual que aumenta la productividad laboral de Colombia con relación a la de Argentina, sus exportaciones globales del sector manufacturero de Equipos de Transporte aumentan 1.17% en relación con las de ese socio comercial. Con respecto a Brasil (90–2007), por cada unidad porcentual que aumenta la productividad laboral Colombiana, sus exportaciones relativas en el sector aumentan 1.4%; con respecto a México (90–08), 1.34% y a USA (90–07), 2.62%; siendo este último país el que presenta un mayor coeficiente, mayor significancia estadística y mayor R^2 .

**Tabla N.º 1 – Tasa de exportaciones globales y productividad relativa
Sector de equipos de transporte**

Países	Período	β_{JK}	R^2	Sub-período	β_{JK}	R^2	Sub-período	β_{JK}	R^2
Colombia – Argentina	70–2008	0.53 (1.68)*	0.07	70–1989	-1.3 (-1.88)*	0.16	90–2008	1.17 (4.16)***	0.50
Colombia – Brasil	70–2007	1.27 (28)***	0.17	70–1989	0.78 (0.68)	0.03	90–2007	1.4 (3.2)***	0.39
Colombia – Chile	70–2007	0.02 (0.04)	0.00004	70–1989	-0.7 (-1.16)	0.07	90–2007	0.8 (0.8)	0.04
Colombia – México	70–2008	-1.7 (-2.28)**	0.13	70–1989	-5.24 (-3.17)***	0.36	90–2008	1.34 (2.15)**	0.21
Colombia – USA	70–2007	2.49 (4.5)***	0.36	70–1989	0.36 (0.41)	0.01	90–2007	2.62 (4.99)***	0.58

Signo esperado en los coeficientes β_{JK} : Positivo

Significancia estadística al 10% = *; al 5% = **; al 1% = ***

En la tabla N.º 2, se muestran los resultados cuando se estima la misma variable dependiente de la tasa de exportaciones globales tomando los costos unitarios relativos de trabajo (ecuación 2) como variable independiente. Igualmente, el poder explicativo del modelo (dado por el valor de R^2) es radicalmente mayor en todos los casos a partir de los 90's, donde los signos de los coeficientes son los esperados, y los resultados de las pruebas t de *Student* (entre paréntesis) son estadísticamente significativos, excepto en el caso Chileno, nuevamente.

En el sub-período que empieza a partir de 1990, por cada unidad porcentual que aumenta el costo laboral unitario colombiano con respecto a los de Argentina, sus exportaciones globales relativas disminuyen 0.73%. Con respecto a Brasil, por cada unidad porcentual que aumenta el costo laboral unitario colombiano, sus exportaciones globales relativas a ese país disminuyen 9.26% —mostrando ser el de mayor efecto comparativo. En el caso mexicano, el efecto es una disminución de 0.72 puntos porcentuales y en el caso de USA, un aumento en una unidad porcentual del costo laboral unitario colombiano en el sector de Equipos de Transporte tiene un efecto de una disminución en las exportaciones globales colombianas con respecto a las de USA de un 1.29%.

Tabla N.º 2
Tasa de exportaciones globales y costo laboral unitario relativo
Sector de equipos de transporte

Países	Período	β_{JK}	R^2	Sub-período	β_{JK}	R^2	Sub-período	β_{JK}	R^2
Colombia – Argentina	70-2008	-0.10 (-0.77)	0.02	70-1989	-0.002 (-0.01)	0.00	90-2008	-0.73 (-3.92)***	0.47
Colombia – Brasil	70-2006	-3.59 (-0.92)	0.02	70-1989	3.57 (0.55)	0.02	90-2006	-9.26 (-2.60)**	0.31
Colombia – Chile	70-2007	-0.09 (-1.11)	0.03	70-1989	-0.06 (-0.55)	0.02	90-2007	-0.25 (-0.63)	0.02
Colombia – México	70-2008	-0.05 (-0.2)**	0.001	70-1989	0.11 (0.332)	0.006	90-2008	-0.72 (-2.93)***	0.34
Colombia – USA	70-2007	-0.44 (-2.15)**	0.11	70-1989	0.13 (0.69)	0.03	90-2007	-1.29 (-4.60)***	0.57

Signo esperado en los coeficientes β_{JK} : Negativo

Significancia estadística al 10% = *; al 5% = **; al 1% = ***

Finalmente, en las tablas contiguas N.º 3 y N.º 4 se presentan los resultados de las estimaciones de las ecuaciones (3) y (4) respectivamente. Se trata de la segunda variable dependiente –la balanza de comercio bilateral– en términos de las dos independientes para los períodos señalados.

Para la relación comercial Colombia-Argentina, ambos modelos tienen gran poder explicativo a juzgar por la R^2 y los resultados de la pruebas t de *Student* revelan que sus coeficientes poseen significancia estadística del 1 al 5 por ciento, respectivamente, pero, sus signos se muestran contrarios a los esperados.

El caso Colombia-México es el único en que el costo unitario relativo de trabajo explica su balanza comercial bilateral con bondad apreciable, coeficiente con significancia estadística del 5% y signo correcto. De manera que el aumento de un punto porcentual en el costo unitario de trabajo colombiano relativo al mexicano, disminuye aproximadamente un 2% la balanza comercial colombiana a favor de México.

**Tabla N.º 3 – Balanza de comercio bilateral y productividad
Sector de equipos de transporte**

Países	Período	β_{JK}	R^2
Colombia – Argentina	1998 – 2008	-5.58 (-3.40)***	0.56
Colombia – Brasil	1998 – 2006	-1.32 (-1.13)	0.14
Colombia – Chile	1998 – 2007	-2.27 (-1.3)	0.17
Colombia – México	1998 – 2008	2.14 (1.28)	0.15
Colombia – USA	1998 – 2008	1.07 (1.08)	0.13

Signo esperado: Positivo

Significancia estadística al 10% = *; al 5% = **; al 1% = ***

**Tabla N.º 4 – Balanza de comercio bilateral y costo laboral unitario
Sector de equipos de transporte**

Países	Período	β_{JK}	R^2
Colombia – Argentina	1998 – 2008	3.07 (2.47)**	0.40
Colombia – Brasil	1998 – 2008	0.65 (1)	0.11
Colombia – Chile	1998 – 2008	0.80 (0.84)	0.08
Colombia – México	1998 – 2008	-1.86 (-2.51)**	0.41
Colombia – USA	1998 – 2000	-0.59 (-0.94)	0.1

Signo esperado: Negativo

Significancia estadística al 10% = *; al 5% = **; al 1% = ***

Limitaciones de la investigación y posibles extensiones

Además de las limitaciones propias de un modelo sencillo que quiere simplificar la realidad compleja del intercambio comercial entre países, nuestro trabajo se limitó a un solo sector de la industria de la manufactura utilizando OLS. Para captar las sutilezas de la capacidad explicativa que puedan tener la productividad laboral y sus costos unitarios relativos en los flujos comerciales en tan amplio período, habría que ampliar la muestra a los 28 sectores del CIIU y estimarlas simultáneamente aplicando una técnica econométrica avanzada de regresiones transversales y series de tiempo denominada SUR, como utilizan los autores contemporáneos.

Por otro lado, dada la orientación empírica de nuestra investigación, nos limitamos a la replicación adaptada del modelo, luego de la captura de la data pertinente y a presentar los hallazgos. Otra posible extensión de esta investigación sería indagar en las causas y consecuencias de esas posibles explicaciones, sobre todo dar cuenta del cambio estructural a partir de los 90's y poder evidenciarlo con algún método econométrico como el de Chow. Lo mismo del caso del

comercio con Chile, donde en ningún momento el modelo fue estadísticamente significativo para el comercio industrial del sector de la manufactura de equipos de transporte.

Finalmente, utilizamos los valores de las variables a precios constantes en una moneda común y no utilizamos el tipo de cambio porque la base de datos a la que tuvimos acceso así lo disponía. Esto limita la concepción de “competitividad” al no considerar los efectos que captura de manera indirecta las fluctuaciones del tipo de cambio en relación a las variaciones en precios de algunas mercancías (“commodities”) internacionales, políticas comerciales y otras variables macroeconómicas.

Conclusiones

Nuestro trabajo se preguntaba si el modelo clásico de la ventaja comparativa de David Ricardo, por primera vez expuesto en 1817, tenía alguna relevancia empírica para el comercio en nuestros tiempos tomando como punto de partida un caso latinoamericano a pesar de su simplicidad y longevidad. Ciertamente para el caso colombiano en la industria de manufactura para el sector de equipos de transporte, nuestros resultados lo favorecen al reflejar, en la mayoría de los casos, significancia estadística y signos correctos, sobre todo en la explicación de las exportaciones globales relativas. Una de las contribuciones que tiene esta investigación es la aplicación a un caso concreto con data actualizada de una de las primeras teorías que quiso dar cuenta de la importancia de los negocios internacionales en ambiente de libre intercambio comercial.

Ciertamente, es a partir de la introducción de las reformas institucionales que abren el comercio colombiano al exterior, que el modelo cobra poder explicativo y significancia estadística y muestra sus efectos relativos en las exportaciones.

Agradecimientos

El autor quiere extender su agradecimiento a los señores Giovanni Stumpo y a Nelson Correa de la CEPAL y al profesor Golub por el soporte brindado en los accesos a la base de datos PADI y en el envío de los anexos del artículo que tomamos como referencia fundamental, respectivamente. Por supuesto, toda opinión aquí expresada, así como las estimaciones y resultados, son de la completa responsabilidad del autor.

Bibliografía

- Balassa, B. (1963). An Empirical Demonstration of Classical Comparative Cost Theory, *Review of Economics and Statistics* 4, 231-238.
- Ceglowski, J., y Golub, S. (2007). Just how Low are China's Labour Costs? *World Economy* 30(4), 597-617.
- Edwards, L. y Golub, S. (2004). South Africa's International Cost Competitiveness and Exports in Manufacturing", *World Development* 32 (8), 1323-1339.
- Golub, S. (1994). Comparative Advantage, Exchange Rates and Sectoral Trade Balance of major Industrial Countries, *IMF Staff Papers* 41, 286-313.
- Golub, S. y Hsieh, C. (2000). Classical Ricardian Theory of Comparative Advantage Revisited, *Review of International Economics* 8(2), 221-234.
- Gujarati, D. N. (2003): *Basic Econometrics (fourth edition)*. New York: McGraw-Hill.
- Katz, J. (1999). Cambios estructurales y evolución de la productividad laboral en la industria latinoamericana en el período 1970-1996, *Serie Reformas Económicas* 14, CEPAL, LC/L.1171.

- (2006). Cambio estructural y capacidad tecnológica local, *Revista de la CEPAL* 89, 59-73.
- Krugman, P. (1998). Ricardo's Difficult Idea: Why Intellectuals don't Understand Comparative Advantage? En Gary Cook (ed.), *Freedom and trade: The economics and politics of international trade*, vol.2. New York: Routledge.
- MacDougall, G.D.A. (1951). British and American Export: A Study Suggested by the Theory of Comparative Costs, Part I, *Economic Journal* 61, 697-724.
- Mbaye, A. y Golub, S. (2003). Unit Labor Costs, International Competitiveness, and Exports: The Case of Senegal, *Journal of African Economies* 11(2), 219-248.
- Ramírez, J.M. & Núñez, L. (1999). Reformas estructurales, inversión y crecimiento: Colombia durante los años noventa, *Serie Reformas Económicas* 14, CEPAL, LC/L.1290.
- Stern, R. (1962). British and American Productivity and Comparative Costs in International Trade, *Oxford Economic Papers* 14, 275-303.

Apéndice N.º 1

Apéndice 1A – Clasificación industrial internacional uniforme (CIU) de todas las actividades económicas, Rev. 2, 1968

311-312 Productos alimenticios	354 Petróleo y productos del carbón
313 Bebidas	356 Productos de caucho
314 Tabaco	357 Productos plásticos
321 Textiles	361 Cerámica
323 Prendas de vestir	362 Vidrio
323 Productos de cuero	369 Otros minerales no metálicos
324 Calzado	371 Hierro y acero
331 Productos de madera	372 Metales no ferrosos
332 Muebles	381 Productos de metal
341 Papel y celulosa	382 Maquinaria no eléctrica
342 Imprenta y publicaciones	383 Maquinaria eléctrica
351 Industria química	384 Equipo de transporte
352 Otros químicos	385 Instrumentos científicos y profesionales
353 Refinerías de petróleo	390 Otras manufacturas

Fuente: <http://laborsta.ilo.org/applv8/data/isc2e.html>

Apéndice 1B – Descripción del sector 384: Fabricación de material o equipos de transporte

- Fabricación de vehículos de automotores, remolques y semi-remolques.
- Vehículos de motor (automóviles de turismo, autobuses, vehículos comerciales ligeros y camiones pesados).
- Carrocerías.
- Partes, piezas y accesorios.
- Fabricación de otros tipos de equipo de transporte.
- Construcción, reparación y desgajamiento de buques.
- Fabricación de material para ferrocarriles (locomotoras, tranvías, vagones para trenes subterráneos y otro material rodante).
- Fabricación de aeronaves y naves espaciales (excluidos los misiles balísticos).
- Motocicletas y bicicletas.
- Material n.c.p (no clasificado en otra parte).

Apéndice N.º 2

Pares de países, variables, período y fuente de datos

Pares de Países	Variables	Período	Fuente
Colombia – Argentina	Empleo	1970-2008	PADI
	Valor agregado	1970-2008	PADI
	Salario	1970-2008	PADI
	Total exportaciones colombianas	1970-2008	PADI
	Total exportaciones argentinas	1970-2008	PADI
	Importaciones Bilaterales	1998-2008	SIEX/DIAN
	Exportaciones Bilaterales	1998-2008	SIEX/DIAN
Colombia – Brasil	Empleo	1970-2008	PADI
	Valor agregado	1970-2007	PADI
	Salario	1970-2008	PADI
	Total exportaciones colombianas	1970-2008	PADI
	Total exportaciones brasileiras	1970-2008	PADI
	Importaciones Bilaterales	1998-2008	SIEX/DIAN
	Exportaciones Bilaterales	1998-2008	SIEX/DIAN
Colombia – Chile	Empleo	1970-2008	PADI
	Valor agregado	1970-2007	PADI
	Salario	1970-2008	PADI
	Total exportaciones colombianas	1970-2008	PADI
	Total exportaciones chilenas	1970-2008	PADI
	Importaciones bilaterales	1998-2008	SIEX/DIAN
	Exportaciones bilaterales	1998-2008	SIEX/DIAN
Colombia – México	Empleo	1970-2008	PADI
	Valor agregado	1970-2008	PADI
	Salario	1970-2008	PADI
	Total exportaciones colombianas	1970-2008	PADI
	Total exportaciones mexicanas	1970-2008	PADI
	Importaciones bilaterales	1998-2008	SIEX/DIAN
	Exportaciones bilaterales	1998-2008	SIEX/DIAN
Colombia – USA	Empleo	1970-2007	PADI
	Valor agregado	1970-2008	PADI
	Salario Colombia	1970-2008	PADI
	Salario USA	1980-2003	OECD/STAN IND
	Total exportaciones colombianas	1970-2008	PADI
	Total exportaciones USA	1980-2009	OECD/STAN IND
	Importaciones bilaterales	1998-2008	SIEX/DIAN
	Exportaciones bilaterales	1998-2008	SIEX/DIAN

Fuente: Elaboración propia

- **PADI 2010.** “Programa de Análisis de la Dinámica Industrial”, programa computacional de la Unidad de Desarrollo Industrial y Tecnológico, de la División de Desarrollo Productivo y Empresarial, de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Utiliza la CIUU, Rev. 2 (1968). Todos los valores de las variables están expresados en millones de dólares a precios constantes de 1985 utilizando para su transformación la tasa de cambio del Fondo Monetario Internacional de tipo “rf” (es decir, promedio anual). Excepto el valor de las exportaciones e importaciones que están expresados en millones de dólares a precios corrientes. La variable del Empleo se expresa en número de personas. Los salarios fueron deflactados utilizando el IPC de cada país y el valor agregado por un conjunto de deflactores industriales. Para mayor información de la obtención de los datos y procedimientos que siguió este programa puede visitar: <http://www.eclac.org/ddpeudit/PADI/padi.htm#Obtencion>.
- **SIEX/DIAN.** “Sistema Estadístico de Comercio Exterior de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales de la República de Colombia”. Sistema al que accedimos a través de la página web <http://websiex.dian.gov.co>. Todos los valores se expresan en dólares a precios corrientes.
- **OECD STAN INDUSTRY 2008.** “Organization for Economic Cooperation and Development, Structural Analysis Industry”. Base de datos de los países de la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo, basada en la Clasificación CIIU, Rev. 3, compatible con la Rev. 2, 3 dígitos. Los valores se expresan en la moneda nacional a precios corrientes. El salario de USA de 1970-1997 se calculó mediante la diferencia de un 21.9% a la compensación laboral (un promedio de los últimos 12 años de la data con una desviación estándar de un 4%). Los demás años los ofrece la base.

- **Banco de la Reserva Federal de San Luis:** Índice de precios al consumidor mensual del año 1985. De donde sacamos un promedio a través de su web <http://research.stlouisfed.org>.

Henry Rosa Polanco, PhD (c)

Es filósofo (*Suma cum laude*), egresado del Instituto Filosófico Pedro Fco. Bonó (INTEC). Tiene una maestría en Alta Gerencia (INTEC) y actualmente es candidato al PhD en Administración de Empresas, especialidad en Comercio Internacional, de la Escuela Graduada de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. Es profesor del Área de Negocios (INTEC), profesor-investigador asistente (UPR-RP) y empresario (Pica Express, SRL). Sus publicaciones abarcan ponencias, talleres y artículos de temas relacionados con competitividad, flujos e inteligencias comerciales, ética y responsabilidad social empresarial.

Email: henry.rosa@picaexpress.com.do
henry.rosa@upr.edu

Recibido: 03/10/2012

Aprobado: 22/11/2012

¿POR QUÉ NO EXISTE UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA ÚNICO, GLOBALMENTE ACEPTADO?

Why there is not a tool for measuring the unique corporate social responsibility globally approved?

**Enrique Muñoz
Teresa Longobardi**

Resumen: En las últimas décadas el mundo de los negocios internacionales ha experimentado un interés cada vez más creciente sobre el tema de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), a pesar de que este tema ha estado bajo el escrutinio de la academia por más de sesenta años, aun no se logra consenso en puntos tan fundamentales como la definición del concepto mismo. De igual modo, con el transcurrir del tiempo distintos autores han introducido nuevos términos, para referirse al mismo concepto, muchas veces utilizándolos indistintamente. Conjuntamente con la proliferación de definiciones y términos han surgido distintos mecanismos para medir la RSC lo que ha dificultado la comparabilidad entre los indicadores alcanzados por unas empresas y otras, y entre las empresas de uno u otro país. El siguiente artículo tiene como objetivo revisar la literatura sobre el tema de los instrumentos de medición de la Responsabilidad Social Corporativa e identificar las causas por las cuales no existe un único instrumento de medición globalmente aceptado.

Palabras claves: Responsabilidad social corporativa, desempeño social corporativo, instrumento de medición, regulación.

Abstract: In recent decades the world of international business has experienced an ever increasing interest on issue of Corporate Social Responsibility (CSR), although this topic has been under the scrutiny of the academy for more than sixty years have not achieved consensus on such fundamental points as the definition of the concept itself. Similarly, with the elapse time various authors have introduced new terms, to refer to the same concept, often using them interchangeably. Along with the proliferation of definitions and different terms, have emerged to measure CSR mechanisms which have hampered comparability between indicators achieved by some other companies, and between companies of either country. The following document is to review the literature on the issue of measuring instruments Social Responsibility Corporate and identify the reasons why there is no single globally accepted measurement instrument.

Keywords: Corporate social responsibility, performance corporate social, measuring instrument, regulation.

Introducción

Los orígenes de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), como concepto, pueden rastrearse desde antes de la década de 1950, pero fue a partir de esa época el momento en que los eruditos de la gerencia abocaron su atención, de manera especial hacia la empresa como ente social y, por ende, sus responsabilidades para con la sociedad de la que forman parte. Desde entonces, y hasta la fecha, diversos autores han hecho importantes aportes al entendimiento y operacionalización de este concepto.

¿Por qué no existe un instrumento de medición de la responsabilidad social corporativa único, globalmente aceptado?

Por otro lado, la RSC ha planteado múltiples debates sobre los aspectos que esta debe abarcar y si debe permitirse o no, que las empresas puedan auto-regular su RSC. En este sentido, una de las más importantes interrogantes que se han planteado es ¿cómo medir el nivel de RSC de una empresa? A esta pregunta la academia y el mundo de los negocios, en especial, han dado múltiples respuestas. En las últimas décadas han surgido distintas metodologías de medición, estándares, índices y agencias de terceros que ofrecen distintos indicadores sobre el nivel de RSC de una determinada organización. Sin embargo, a pesar de haber transcurrido más de sesenta años de análisis, planteamientos e investigaciones sobre la RSC, en la literatura existente, aun no se identifica un único instrumento globalmente aceptado para su medición. Esto ha dificultado la comparabilidad entre los indicadores entre distintas empresas que han utilizado distintos marcos de referencia, e igualmente, la comparabilidad entre los indicadores utilizados en uno u otro país, teniendo esto último implicaciones particulares para las empresas multinacionales en lo que respecta a cómo llevan a cabo sus acciones de RSC en una ubicación geográfica u otra. El objetivo de este artículo es revisar la literatura escrita sobre los instrumentos de medición de la RSC e identificar los factores que han obstaculizado el desarrollo de un único instrumento globalmente utilizado.

El concepto de responsabilidad social corporativa

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) como concepto ha experimentado una prolongada historia de más de sesenta años. Para algunos autores el inicio de la literatura moderna en este tópico está marcado por la publicación del libro *Social Responsibilities of the Businessman* de Howard R. Bowen, en 1953 (Carroll, 1999). Para Thomas y Nowak (2006) la literatura revela que la evolución del concepto en sí mismo ha ocurrido a través de varias décadas y que el hecho de que la terminología misma haya cambiado durante este tiempo también sugiere que el significado adscrito a conceptos tales como RSC continuarán evolucionando a tono con el desarrollo

político, social y de los negocios. Otro aspecto que ha influenciado muchas de las definiciones para la RSC planteadas por los eruditos en el pasado es el contexto social, económico, político y ambiental de cada período en que fueron desarrolladas; de aquí que no exista una definición única sino que diferentes definiciones, de distintos momentos del tiempo, representan diferentes dimensiones de la RSC (Rahman, 2011).

Otro aspecto que ha influenciado el no desarrollo de una definición única, globalmente aceptada, es la proliferación de diversos términos que son asociados al de RSC, algunas veces estos términos son utilizados como sus sinónimos indistintamente.

Tabla N.º 1
Términos encontrados en la literatura utilizados para referirse a la RSC

Autor(es)	Términos
Thomas & Nowak, 2006	Sostenibilidad corporativa
	Ciudadanía corporativa
	Inversión social corporativa
	Triple línea de fondo
	Inversión socialmente responsable
	Sostenibilidad de los negocios
	Gobierno corporativo
Wood, 2010	Desempeño social corporativo
	Responsabilidad social corporativa
	Capacidad de respuesta social corporativa
	Ciudadanía corporativa
CSR Europe	Trato a los empleados justo y equitativamente
	Operar ética e íntegramente
	Respetar los derechos humanos básicos
	Sostener el medioambiente para las generaciones futuras
	Cuidar a la comunidad

¿Por qué no existe un instrumento de medición de la responsabilidad social corporativa único, globalmente aceptado?

Maon et al., 2008	Responsabilidad social corporativa
	Ciudadanía corporativa
	Filantropía corporativa
	Donaciones corporativas
	Involucramiento comunitario corporativo
	Relaciones con la comunidad
	Asuntos de la comunidad
	Desarrollo comunitario
	Responsabilidad corporativa
	Ciudadanía global
	Mercadeo social corporativo

Fuente: construcción propia

En los últimos años, el término Desempeño Social Corporativo (DSC) ha surgido como un concepto integrador y global para abrazar la responsabilidad social corporativa, la capacidad de respuesta, y todo el espectro de actividades de utilidad social de las empresas. El enfoque en el desempeño social hace hincapié en la preocupación por la acción empresarial y del cumplimiento en el ámbito social. Con la perspectiva del desempeño, está claro que las empresas deben formular e implementar objetivos y programas sociales, así como integrar la sensibilidad ética en todas las tomas de decisiones, las políticas y las acciones. Con un enfoque de resultados, DSC sugiere una orientación que abarca todo hacia los criterios normales, por los cuales evaluemos el desempeño de los negocios para incluir la cantidad, calidad, eficacia y eficiencia (Carroll, 1991).

Los ejecutivos tienen diferentes opiniones sobre la definición de la RSC creando confusión en la determinación de cuándo una actividad cae bajo la sombra de la RSC (Hess, 2006). No ha surgido en las últimas décadas en la historia de la RSC una definición única que se pueda utilizar para todos los propósitos (Rahman, 2011). Aunque el concepto de RSC es ampliamente discutido en la teoría y la práctica, no existe un acuerdo general acerca de su definición (Weber, 2008). Según Sehic & Sabanovic (2008), los teóricos argumentan

que la carencia de una definición universal es debida a que cada quien parece tener su propio concepto o definición. De igual modo plantean que prácticamente todas las organizaciones internacionales y todos los autores dedicados al tópico de la RSC tienen su propio punto de vista sobre el asunto y que en el centro del debate sobre la RSC está la idea de que las empresas deberían cambiar de un estado de mero cumplimiento a un modo de compromiso, a partir de la minimización del daño a la creación de valor.

Existen vanas fuentes para la confusión terminológica. La más significativa, las diferentes definiciones utilizadas por los organismos públicos, tales como la Comisión Europea no necesariamente utilizan marcos teóricos y orientaciones metodológicas similares, lo que no ofrece perspectivas de análisis comparativas ni proporciona una división del trabajo confortable entre las distintas disciplinas. Además, todas las disciplinas tienen sus propios debates teóricos establecidos se espera que uno tome parte. En todos los casos, siempre depende del investigador decidir qué tipo de marco teórico de la RSC utiliza. Esto no implica, sin embargo, que se puede elegir cualquier marco teórico. Independiente de las divisiones entre disciplinas, teorías y conceptos diferentes son de hecho adecuados para distintos marcos de investigación (Sorsa, 2008).

En los debates en materia de RSC, hay diferentes tipos de prioridades con diferentes disciplinas establecidas y tradicionales, tales como la ética en los negocios entre otros estudios organizacionales y de gerencia. Sin embargo, mientras que las diferentes disciplinas están institucionalizadas con sus propios debates teóricos, el concepto de RSC está muy lejos de ella. Como Valor (2005, 191) ha señalado “incluso el mismo autor utiliza términos diferentes a lo largo de sus artículos o en el mismo artículo”. De hecho, la terminología utilizada en preguntas de investigación y temas similares no es solo plural, a menudo es inconsistente e incluso confusa en varios debates teóricos (Sorsa, 2008).

¿Por qué no existe un instrumento de medición de la responsabilidad social corporativa único, globalmente aceptado?

Esta falta de una definición unificada de la RSC también impide una visión empírica cohesiva de la RSC y su impacto, de tal manera que la investigación no puede medir la RSC efectivamente, ni pronunciar resultados concluyentes. Sin embargo, mientras que una definición universalmente aceptada de la RSC mejorará en gran medida los avances en el campo, cómo ir sobre el desarrollo de esta definición es un proceso bastante complejo, sobre todo porque la RSC puede significar cosas diferentes para diferentes grupos de interés. (Sahoo, 2011).

Thomas & Nowak (2006), sugieren que “algunos... investigadores... distorsionan la definición de la responsabilidad social corporativa o desempeño tanto que el concepto se convierte en moralmente vacío, sin significado conceptual, e irreconocible por completo”. Por otro lado, plantean que el impacto de la globalización y la comunicación de masas también significa que las definiciones reflejarán las situaciones locales, también estarán fuertemente influenciadas por las tendencias mundiales y los cambios en el derecho internacional.

Una tensión ha surgido entre lo que se ha convertido en las dos alas de la RSC: el ala voluntaria, a favor de la regulación propia y el ala obligatoria, a favor de la regulación. Esta creciente tensión hace que sea muy difícil de caracterizar la RSC con un solo término, ya que ahora se refiere a tantas características y nociones que compiten. Como Shamir lo define, la RSC es el universo social donde las negociaciones en curso sobre el verdadero significado y alcance del término responsabilidad social tienen lugar. (Gill, 2008).

Sorsa (2008) plantea que, sin embargo, algo se puede decir de la RSC: como concepto, se refiere a algunas relaciones sociales específicas definidas (lo social), con algunos fundamentos normativos específicos (la responsabilidad), de las empresas (lo corporativo) (Anttiroiko, 2004). Así, en términos generales, el campo de investigación de la RSC incluye al menos las normas sociales y las relaciones relativas a los negocios, las acciones corporativas y la organización empresarial. Pero incluso con este tipo de delimitación amplia para

los estudios de la RSC, la corriente de investigación principal dentro de estos estudios ha sido solo descriptiva: ha habido muy poco debate acerca de por qué las empresas realmente actúan de manera socialmente responsables.

Responsabilidad Social Corporativa (RSC) se asocia con la conducta de las empresas y, en particular, si las empresas tienen obligaciones con las partes interesadas distintas de los accionistas, la pregunta básica se ha mantenido como un debatible tema de discusión una y otra vez en la industria y la academia. Dejando el razonamiento puramente económico detrás del hacer negocios, podemos hacernos las preguntas básicas: “¿Cuál sería el objetivo de la organización?” ¿Existe la organización para hacer caridad? ¿Son las ganancias el único lema de hacer negocios? (Sahoo, 2011).

Dimensiones de la responsabilidad social corporativa

Con la proliferación de las distintas definiciones de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), cada autor u organización incluye distintas dimensiones, o dominios, que van de acuerdo al enfoque de quien plantea la definición. Alexander Dahlsrud en su artículo “How Corporate Social Responsibility is Defined: an Analysis of 37 Definition” encontró que las múltiples definiciones disponibles consistentemente hacen referencia a cinco dimensiones abarcadas por la RSC. Por su parte, Rahman (2011) en su artículo “Evaluation of Definitions: Ten Dimensions of Corporate Social Responsibility”, examina cuidadosamente las distintas definiciones que los autores han dado para la RSC a través de su historia, en las últimas décadas, iniciando en 1950 resumiéndolas en 10 dimensiones. Otros autores también han identificado dimensiones o dominios básicos que deben estar contenidos en la definición de la RSC:

¿Por qué no existe un instrumento de medición de la responsabilidad social corporativa único, globalmente aceptado?

Tabla N.º 2
Dimensiones constituyentes de la RSC encontradas en la literatura

Autor	Dimensión y dominio
Carroll, 1979	Responsabilidades económicas
	Responsabilidades legales
	Responsabilidades éticas
	Responsabilidades discrecionales
Wartick and Cochran, 1985	Responsabilidad económica
	Responsabilidad pública
	Capacidad de respuesta social
Frederick, 1978, 1987, 1994	RSC1: Responsabilidad social corporativa
	RSC2: Capacidad de respuesta social corporativa
	RSC1: Rectitud social corporativa
CSREurope	Tratamiento de los empleados justa y equitativamente
	Operar éticamente y con integridad
	Respetar los derechos humanos básicos
	Mantener el medioambiente para las generaciones futuras
	Cuidar su comunidad
Dahlsrud, 2006	Dimensión de los grupos de interés
	Dimensión social
	Dimensión económica
	Dimensión de la voluntariedad
	Dimensión ambiental
Wood, 2010	Principios
	Procesos
	Resultados
Rahman, 2011	Obligación para la sociedad
	Involucramiento de los grupos de interés
	Mejora de la calidad de vida
	Desarrollo económico
	Práctica ética de los negocios
	Respeto de la ley
	Voluntariedad
	Derechos humanos
	Protección del medioambiente
	Transparencia y rendición de cuentas

Fuente: construcción propia.

Instrumentos de medición y modelos de responsabilidad social corporativa

Un aspecto de vital importancia de la Responsabilidad Social Corporativa es cómo medirla. A través del tiempo han surgido distintos modelos de reportes, estándares, índices e indicadores. A pesar de que hay un interés creciente en la presentación de informes de RSC, faltan estudios descriptivos sobre cómo las firmas miden las actividades de RSC y cómo construyen sus reportes de RSC (Hess, 2006). Por otro lado, no existe un punto de referencia absoluto en el mundo de la RSC (Hopkins, 2004).

Carroll (1979) presentó el primer modelo conceptual de Desempeño Social Corporativo (DSC) (término utilizado para la parte operativa de la responsabilidad social corporativa) argumentando que “responsabilidad” sugiere motivación y que no era medible; él optó en su lugar por “desempeño” como el término operativo. Él especificó cuatro dominios de RSC (económico, legal, ético, discrecional), entonces organizó estos de forma matricial con los temas sociales con los cuales los negocios deberían estar interesados (consumismo, medio ambiente, discriminación, seguridad de los productos, seguridad ocupacional y los accionistas). Finalmente, él añadió una tercera dimensión –filosofías de la capacidad de respuesta (reacción, defensa, acomodación, proacción)– para formar un cubo de DSC. Dentro del cubo estaban 96 celdas (y este número podía crecer o contraerse, dependiendo del número de temas incluidos) en el cual el DSC presumiblemente podía ser evaluado (Wood, 2010).

Durante la década de 1980 la presentación de informes de RSC fue ante todo un fenómeno americano asociado con las presiones ejercidas por los inversionistas, consumidores y activistas sobre firmas con base en Estados Unidos. Las firmas americanas fueron pioneras en muchos de los principios y prácticas de la RSC incluyendo filantropía corporativa, auditoría social y códigos de conducta corporativa. Sin embargo, en los años recientes, las compañías europeas han

¿Por qué no existe un instrumento de medición de la responsabilidad social corporativa único, globalmente aceptado?

tomado el liderazgo en la medición de la RSC y en la presentación de informes siendo Reino Unido el país más activo (Hess, 2006).

Durante la década de 1990, una de las mayores y más tempranas contribuciones para el tratamiento de la RSC entró en 1991 cuando Donna J. Wood revisitó el modelo de DSC de Carroll. A pesar de que Wood discutió y acreditó los muchos contribuyentes a la noción cada vez más popular de DSC, el modelo que ella presentó se basa principalmente en el modelo de RSC tridimensional de Carroll (1979), y en el modelo de Wartick and Cochran (1985). Las tres dimensiones del modelo de RSC de Carroll (1979) se convirtieron en principios, procesos y políticas bajo la formulación de Wartick y Cochran (1985). Wood (1991) reformuló estos en tres principios. Primero, establece el principio de RSC que tomó los cuatro dominios de Carroll (económico, legal, ético y discrecional) e identifica cómo se relacionan a los principios de la RSC de legitimidad social, responsabilidad pública, y discreción gerencial. Segundo, la autora identifica los procesos de capacidad de respuesta social corporativa, la cual fue más allá de la articulación de Carroll de las categorías de la capacidad de respuesta (reactiva, defensiva, acomodaticia y pro activa) que Wartick y Cochran (1985) habían formulado como políticas, y ella destacó procesos tales como evaluación ambiental, gestión de los grupos de interés, y gestión de problemas (Carroll, 1999).

Hay literalmente cientos de códigos de conducta y principios alrededor del mundo. Estos códigos se están proliferando, pero raramente, si alguna vez, se sitúan así mismo dentro de lo que ha pasado antes o se especifica por qué el nuevo código es diferente o presenta algún avance sobre códigos previos (Hopkins, 2004). En 1997 la Iniciativa de Reporte Global (GRI, por sus siglas en inglés) fue establecida con el objetivo de desarrollar líneas guías globalmente aplicables para la presentación de informes sobre desempeño económico, medioambiental y social (Hess, 2006). La GRI es actualmente el líder de la industria en proveer un conjunto de principios voluntarios para compañías en el área de RSC (Hopkins, 2004). La Iniciativa de Reporte Global es un marco estandarizado para la presentación de

informes sobre las actividades de responsabilidad social corporativa desarrolladas por una coalición dirigida por una ONG que también incluye firmas, académicos, firmas de contabilidad, y asociaciones de negocios, entre otros. El índice está diseñado explícitamente para complementar el UN Global Compact y tiene un objetivo establecido de proporcionar un estándar universal por el cual las empresas pueden medir su desempeño que reflejarán los objetivos normativos del Global Compact (Metcalf, 2010).

El UN Global Compact es una iniciativa voluntaria que se basa en la responsabilidad pública, la transparencia y el propio interés de las empresas. La idea básica es que la participación voluntaria de las empresas en las áreas de derechos humanos, derechos laborales, la degradación del medio ambiente y lucha contra la corrupción pueden fomentar la innovación privada y la preocupación dentro de estas áreas de manera que la regulación no ha sido capaz de hacerlo adecuadamente, acelerando así la aparición de un futuro más sostenible y justo (Kell y Levin, 2002) (Centindamar & Husoy, 2007). Para Rahman (2011) aunque el UN Global Compact surgió en el 2000 ha florecido completamente a través de esta década.

Por otro lado, AA 1000 se puso en marcha en 1999 por el instituto sede en Reino Unido, el Instituto de Responsabilidad Social y Ética. Esta norma de RSC está diseñada para complementar el Global Reporting Initiative (GRI), la elaboración de Memorias y mejorar la rendición de cuentas y el desempeño por el aprendizaje a través del compromiso de los grupos de interés. El AA 1000 Assurance Standard se basa en la evaluación de los informes en contra de tres principios de garantía: la materialidad, integridad y capacidad de respuesta. En la actualidad, 300 miembros en 20 países en todo el mundo reportan sobre la base de las directrices del AA 1000. La Organización Internacional de Normalización (ISO) ha desarrollado sistemas de gestión (ISO 9000, ISO 14000) que requieren a las empresas que se adhieran a ciertos estándares sobre el trabajo infantil, el respeto por el medio ambiente y la rendición de cuentas interna.

¿Por qué no existe un instrumento de medición de la responsabilidad social corporativa único, globalmente aceptado?

Por último, Social Accountability 8000 abarca las normas y programas de monitoreo para las condiciones de trabajo tales como el trabajo infantil, las prácticas disciplinarias, horas de trabajo y seguridad. Las empresas que han demostrado el cumplimiento de los diversos requisitos se les otorga el certificado respectivo. Actualmente hay más de 800 instalaciones certificadas SA 8000 en 40 países y más de 50 industrias diferentes. Todas las directrices, normas y sistemas antes mencionados están destinados a ser complementarias entre sí, cada uno enfatizando un área distintiva de la RSE (Hess, 2006).

Es importante notar que los índices de desempeño de la RSC de las grandes empresas suelen estar disponibles para los inversionistas a través de terceros. Estos índices podrían estar directamente asociados con el costo del capital social de estas empresas. Sin embargo, es poco probable que los índices de por sí solos proporcionen información suficiente para que los inversionistas evalúen el desempeño RSC general de las empresas. Declaraciones detalladas en materia de RSC potencialmente proporcionan información adicional necesaria para los inversionistas para asimilar estos valores de resumen. Además, divulgar voluntariamente las actividades de RSC demuestra la confianza de las empresas en su desempeño en RSC, que envía una señal positiva a los inversionistas, o, en el caso del desempeño pobre de RSC, permite a las empresas ofrecer explicaciones. Por lo tanto, las declaraciones de RSC contienen información más allá que la contenida en los índices de desempeño de la RSC (Dhaliwal et al., 2010).

Los informes de RSC están principalmente orientados hacia el exterior con el objetivo de compartir información. Estos informes suelen ser producidos como consecuencia directa de un proceso de rendición de cuentas que intenta equilibrar los intereses de varios grupos de interés. La mayoría organiza los datos por áreas sociales, ambientales y económicas en lugar de categorías específicas de las partes interesadas. Sin embargo, la mayoría de los informes de RSC afirman en su introducción formar parte de un proceso del compromiso de los grupos de interés. Esto permite a cada lector reconocer su papel

dentro de las estrategias de la empresa y las operaciones y comparar las actividades corporativas y compromisos con sus propios valores (Hess, 2006).

Morimoto et. al. (2004), en su revisión de la literatura encuentra que el desarrollo de un procedimiento de auditoría de RSC aplicado será una tarea difícil. Esto se debe principalmente a la falta de un estudio formal del tema, a pesar del amplio debate que ha engendrado. Sin embargo, existen varios procedimientos de medición de la RSC actuales, lo que da un indicio prometedor de que existe experiencia suficiente para desarrollar métodos apropiados y los índices de un sistema de auditoría integral. Por su lado Wood (2010) plantea que el DSC es un sistema complejo, y su medición requiere herramientas complejas.

Discusión

Q'Connor & Spangenberg (2008) identifican, que la década transcurrida desde mediados de los 1990's estuvo marcada por una nueva demanda social para medir el desempeño del sector empresarial en relación con un amplio espectro de objetivos de desarrollo sostenible. De acuerdo a estos, el perfil emergente de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) impone requisitos distintos en la gerencia de la empresa, en particular la necesidad de abordar una Triple Línea de Base de desempeño económico, social y ambiental. También hay un énfasis en las nuevas formas de diálogo social como una contribución a la presentación de informes de las empresas, definición de estrategias y la toma de decisiones (De Marchi et al. [4], Faucheux, Nicola € i [5]; Le Dars [6]; Faucheux, Hue [7]; CEE, Fishburn Hedges [8]).

Por su parte Chien-Ming y Delmas (2010), plantean que debido a que el espectro completo de la DSC es amplio, generar una medida de aproximación que pueda reflejar todo su alcance es un desafío. Aunque los indicadores de desempeño corporativos financieros están

¿Por qué no existe un instrumento de medición de la responsabilidad social corporativa único, globalmente aceptado?

claramente definidos y de fácil acceso (como la rentabilidad sobre activos, retorno sobre la inversión, etc.), las contrapartes DSC no lo son. Debido a la naturaleza cualitativa del DSC, la evaluación de la DSC se basa principalmente en indicadores intangibles relacionados con las prácticas de gestión, más que los indicadores tangibles (por ejemplo, toneladas de CO₂ emitidos o de emisiones tóxicas). Las medidas comunes de DSC incluyen, por ejemplo, la protección de los derechos de los obreros, y la transparencia de los informes de desempeño social y ambiental. Varios autores han descrito los desafíos asociados con la medición de DSC (Carroll 1999, Delmas y Doctori Blass-2010, Graves y Waddock 1994, Wokutch y McKinney, 1991).

Según Hess (2006), los estándares y directrices vigentes no se aplican de manera uniforme y en algunos casos, conducen a consecuencias no deseadas que socavan los verdaderos beneficios sociales que se promueven. La situación actual carga a los administradores y es costosa para los accionistas y los consumidores. Por lo tanto, cualquier marco para mejorar la presentación de informes de RSC debe comenzar con un proceso de estandarización de las métricas de medición y de presentación de informes. Hasta la fecha, varias organizaciones han proporcionado principios y directrices para la presentación de informes de RSC, pero ninguno de estos marcos de presentación de informes ha sido universalmente aceptado o elevado al nivel del estilo de presentación de informes GAAP (Generally Accepted Accounting Principles) con estándares de auditoría concurrentes.

En este mismo sentido, Hess (2006) afirma que la ausencia de un estándar global uniformemente aceptado para la presentación de informes sobre la RSC se ha traducido en una proliferación de las métricas de rendimiento no financieros y encuestas asociadas que crean confusión y dificultad en la determinación de cuáles normas seguir. Incluso si una empresa opta por un estándar de RSC como el GRI, los indicadores pueden no ser fiables, válidos o comparables obteniendo resultados que podrían perjudicar el desempeño social

de las empresas. Hopkins (2004) coincide afirmando que no existe un sistema de medición para la RSC, a pesar de que compañías tales como Shell han tratado a través de su Indicadores de Desempeño Principales (KPI, por sus siglas en inglés), y el GRI también ha sido activo en esta área. Pero no hay un solo marco metodológico en existencia con el que se haya logrado acuerdo ampliamente difundido.

Otra de las debilidades identificadas por Hess (2006) es que las directrices de medición de la RSC tales como el GRI son solo estándares, no ejecutables por ninguna agencia reguladora gubernamental. El reporte es voluntario en la mayoría de los países y no hay estándares uniformes y ampliamente aceptados. Como resultado, las empresas pueden elegir arbitrariamente qué, cómo y cuándo informar y dar cuenta de solo aquellos estándares y actividades que los ponen en una luz positiva. Por su parte Weber (2008) plantea que en la literatura actual no se encuentran enfoques para medir los impactos específicos en los negocios de la empresa de la RSC.

Para Metcalf (2010), un problema relacionado es si los compromisos de las empresas se pueden evaluar con exactitud en el mercado internacional. Aun si la responsabilidad social de las empresas fuese económicamente viable para las empresas, los problemas de información asimétrica, el daño moral y la selección desfavorable pueden hacer que los compromisos pierdan sentido y limitar los incentivos del mercado para las empresas a comprometerse a largo plazo. Por su parte Hopkins (2004) plantea, que la legislación es difícil, ya que la aplicación de un código de un país castigaría a las empresas con sede allí para el beneficio de empresas con sede en otros lugares, por ejemplo, en las Islas Caimán, Antillas Holandesas o Panamá, donde los bajos niveles de gobierno corporativo son legendarios.

Por otro lado, Metcalf (2011) argumenta, que los compromisos voluntarios de las empresas bajo la rúbrica general de “responsabilidad social corporativa”, eligen temas que tradicionalmente han sido vistos como los focos de derecho público. Estos compromisos de las empresas también están directa e indirectamente vinculados a

¿Por qué no existe un instrumento de medición de la responsabilidad social corporativa único, globalmente aceptado?

los compromisos normativos establecidos del derecho público internacional. La responsabilidad social corporativa es un mecanismo potencialmente importante para la transmisión de normas de derecho público en el ámbito mundial, especialmente porque el establecimiento de normas en el ámbito del derecho público internacional a menudo tiene mecanismos de aplicación o ejecución relativamente débiles. Los compromisos de responsabilidad social corporativa de las empresas transnacionales ofrecen un medio complementario que permita a la norma del derecho público internacional ser realizado e implementado en un entorno global.

Para Hammond & Miles (2004), un sistema político que deja a la divulgación social a las presiones del mercado solamente será eficaz si se perciben las consecuencias por no comportarse de acuerdo a los valores acordes con la sociedad (Gray et al., 1996, p. 46). Esto se basa en la capacidad de los grupos de interés primero en demandar la divulgación, y segundo en ser capaz de evaluar, de una manera robusta y fiable, su calidad con relación al desempeño real. Hay que tomar en cuenta dos puntos, primero: la evidencia en la literatura sobre el crecimiento de la RSC se toma como dado (exceptuando los problemas de calidad). Segundo punto: la cuestión es problemática, dada la diversidad de la práctica que se ha desarrollado a través de una falta de regulación obligatoria, la adopción incompleta de directrices voluntarias, y la calidad variable de la verificación. RSC de alta calidad no es necesariamente sinónimo de desempeño responsable, y de hecho la investigación indica esto (PNUMA/Sostenibilidad, 1997). Sin embargo, para que la RSC pueda verse como una empresa útil es imperativo que los usuarios de esta información sean capaces de evaluar el grado en que los dos no se ajustan. Lo que resulta es responsabilidad de la credibilidad de los procedimientos de evaluación. Tres formas existen: los procedimientos formales de control; sistemas de reconocimiento y evaluación de calidad académica.

El fenómeno de agentes comerciales actuando en la capacidad de autoridades privadas y participando en la creación de la norma y la ejecución de la misma tiene muchos precedentes históricos. Sin

embargo, en el pasado dicha creación de normas se preocupaba casi exclusivamente con el ordenamiento de las relaciones de intercambio económico (Cutler et al., 1999). De acuerdo con Shamir (2011), la novedad de la RSC es que alienta a las entidades comerciales y civiles a promulgar las normas sociales y ambientales que se pensaba hasta ahora ser del dominio de los poderes públicos en general y de los gobiernos estatales en particular. Actuando en nombre de la responsabilidad social, las empresas comerciales ahora cada vez más desempeñan tareas que una vez fueron consideradas residir en el dominio cívico del emprendedurismo moral y el dominio político del estado del bienestar solidario. El concepto de la RSC se ha ampliado para marcar la proliferación de herramientas de regulación propias y privadas y esquemas que abarcan cuestiones como los derechos humanos, el bienestar de la comunidad, la mano de obra y el medio ambiente.

Como el gobierno corporativo es impulsado cada vez más por las normas éticas y la necesidad de rendición de cuentas, y la responsabilidad social corporativa se adapta a las prácticas de negocios vigentes, una potencial convergencia entre ellos emerge. Donde antes había dos conjuntos de mecanismos, uno tratando la toma de decisiones corporativas “hard core” y el otro con las estrategias de negocios amigables con las personas “suaves”, los académicos apuntan ahora hacia un cuerpo de leyes y normas regulando las prácticas corporativas de modo más híbrido y sintetizado (Gill, 2008). En su forma actual, la RSC denota un sistema de gobierno que incentiva a las empresas no solo a obedecer a diversos estándares y criterios de “responsabilidad social”, sino también a regular otros actores comerciales como parte de su propio comportamiento socialmente responsable. En su última fase, y en menos de una década, la RSC fue redescubierta por las escuelas de negocios y se convirtió en una importante área de la enseñanza y la investigación. En el proceso, la RSC fue transformada de ser asociada principalmente con muestras de buena “ciudadanía corporativa” a una forma

¿Por qué no existe un instrumento de medición de la responsabilidad social corporativa único, globalmente aceptado?

científicamente validada de gestión del riesgo empresarial y, más generalmente, en un activo comercial percibido (Shamir, 2011).

Rahim (2011) argumenta que la fuerza de la ley que por sí sola pueda influir en las empresas de negocios de ser socialmente responsable es un tema polémico. Es difícil determinar el papel que la ley debe desempeñar para hacer las empresas responsables de sus acciones, particularmente en el mundo “post-regulador” y la incrementada demanda de regulaciones corporativas socialmente responsables. Sin embargo, en menos de una década, la RSC se ha asociado con marcos normativos transnacionales y sistemas avanzados de gestión, todo en ello señalando una relocalización importante de la autoridad política y cambios importantes en la manera en que se despliega la ley a escala global (Vogel, 2005). El papel de la ley en alentar a las empresas a superar sus responsabilidades sociales, sin embargo, se remonta a los preceptos de la ley moderna. Estos preceptos han desarrollado el alcance de la meta-regulación, una fusión de diferentes tipos de regulaciones para hacer converger los patrones de ordenamiento privado y control del Estado en la regulación corporativa contemporánea (Rahim, 2011).

Conclusiones

Al revisar la literatura claramente podemos identificar que existe un acuerdo general de que, a pesar de su larga historia, no existe una única definición globalmente aceptada para el concepto de Responsabilidad Social Corporativa. De igual modo, la proliferación de términos, a lo largo y ancho de la literatura, para referirse al mismo concepto ha traído consigo confusión, a la vez que ha dificultado la cohesión del campo de investigación de la RSC.

La falta de claridad en la definición del concepto, a causa de la abundancia de términos, hace que no exista un consenso absoluto sobre cuáles dimensiones o dominios deben incluirse bajo el espectro de la RSC. Consecuentemente, con las distintas definiciones han

surgido distintas formas de medir el desempeño de las empresas en materia de RSC. Esta tarea ha sido llevada a cabo por Organizaciones No Gubernamentales y por grupos de consultoría que han desarrollado sus propias directrices de presentación de informes y sus propios índices de desempeño. Esta diversidad de instrumentos de medición e indicadores arrojan poca, o ninguna, información de valor para los distintos grupos de interés, ya que dichos instrumentos de evaluación pueden estar confeccionados respondiendo a los intereses de la empresa evaluada. En este mismo orden, siendo la RSC una acción voluntaria, las empresas pueden elegir qué aspectos de su desempeño reportar, o no, pudiendo escoger solo aquellos en los cuales la empresa saldrá con altos indicadores de desempeño. Por otro lado, la falta de estandarización tanto de los instrumentos mismos, como de las métricas utilizadas, dificulta en gran medida la comparación entre las firmas tanto dentro de una misma industria como fuera de esta y, a su vez, entre las industrias de distintos países.

Otro debate planteado por la RSC es si debe o no permitirse a las empresas auto-regular su RSC. Algunos opinan que los estados deben jugar un rol más activo en la regulación del desempeño socialmente responsable de las empresas mientras que otros más optimistas consideran que más que regular el estado debe alentar a las empresas a asumir su rol como ente socialmente responsable actuando coherentemente con esto.

Por las ideas antes expuestas, concluimos que aún falta un largo camino por recorrer para llegar al desarrollo de un único instrumento de medición de la Responsabilidad Social Corporativa, ya que para esto es preciso partir de una única definición del concepto. De igual modo debe establecerse el conjunto de términos relacionados al de RSC, y su respectiva definición específica. Una vez esto suceda, naturalmente podrán identificarse las dimensiones abarcadas por el concepto de RSC y, finalmente, se podrá desarrollar un instrumento de medición único, con sus respectivas métricas, globalmente utilizado.

¿Por qué no existe un instrumento de medición de la responsabilidad social corporativa único, globalmente aceptado?

Bibliografía

- Carroll, A. (1979). A Three-dimensional Conceptual Model of Corporate Performance. *Academy of Management Review*, 4, 497-505.
- (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. *Business Horizons*, July-August, 30-48.
- (1999). Corporate Social Responsibility: Evolution of a Definitional Construct. *Business & Society*, 38(3), 268-295. DOI:I0.1177/000765039903800303.
- Cetindamar, D., Husoy, K. (2007). Corporate Social Responsibility Practices and Environmentally Responsible Behavior: The Case of the United Nations Global Compact. *Journal of Business Ethics*, 76, 163-176.
- Chien-Ming, C., & Delmas, M. (2011). Measuring Corporate Social Performance: An Efficiency Perspective. *Production and Operations Management*, 20(6), 789-804. DOI:I0.1111/j.1937-5956.2010.01202.x.
- Dahlsrud, A. (2006). *How Corporate Social Responsibility is Defined: an Analysis of 37 Definitions*. Corporate Social Responsibility and Environmental Management. DOI:I0.I002/csr.
- Dhaliwal, D., Li, O., Tsang, A., Yang, Y. (2010). Voluntary Nonfinancial Disclosure and the Cost of Equity Capital: The Initiation of Corporate Social Responsibility Reporting. Recuperado de SSRN: <http://ssrn.com/abstract=1687155> o <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1687155>.
- Frederick, W. C. (1978). *From CSR1 to CSR2: The Maturing of Business-and-Society thought*. Working paper. Katz Graduate School of Business, University of Pittsburgh, Pittsburgh, PA.

- (1987). Theories of Corporate Social Performance. In Sethi, S.P. and Falbe, C. (eds), *Business and Society: Dimensions of Conflict and Cooperation*. New York: Lexington Books. 142-161.
- (1994). Classic Paper: from CSRI Business and Society, 33, 150-164.
- Gill, A. (2008). Corporate Governance as Social Responsibility: A Research Agenda. *Berkeley Journal of International Law*, 26 Berkeley J. Int'l L. 26(2), 452-478.
- Hammond, K., & Miles, S. (2004). *Assessing Quality Assessment of Corporate Social Reporting: UK perspectives* Accounting Forum, 28(1), 61-79. DOI: 10.1016/j.accfor.2004.04.005.
- Hess, D. A. Framework or CSR Assessment, Measurement And Reporting. Recuperado de: <http://www.stthomas.edu/cathstudies/cst/conferences/thegoodcompany/Finalpapers/Hess20Final20Paper.pdf>.
- Hopkins, M. (2004). *Corporate Social Responsibility: an Issues Paper*. World Commission on the Social Dimension of Globalization International Labour Office. ISBN 92-2-116138-2 (printed version) ISBN 92-2-116139-0 (web version).
- Maon F., Swaen V., & Lindgreen, A. s.f., "Designing and Implementing Corporate Social Responsibility: A Framework Grounded in Theory and Practice", *Journal of Business Ethics*. Recuperado de: <http://www.uclouvain.be/cps/ucl/doc/iag/documents/WP22MaonSwaenLindgreen.pdf>.
- Metcalf, C. (2011). Corporate Social Responsibility as Global Public Law: Third Party Rankings as Regulation by Information Corporate Social Responsibility as Global. *Pace Environmental Law Review*, 28(1).

¿Por qué no existe un instrumento de medición de la responsabilidad social corporativa único, globalmente aceptado?

- Morimoto, R., Ash, J., & Hope, C. (2004). *Corporate Social Responsibility Audit: From Theory to Practice Audit: From Theory to Practice*. Judge Institute of Management. Recuperado de: http://papers.ssrn.com/so13/papers.cfm?abstract_id=670144.
- Q'Connor, M., & Spangenberg, J. (2008). A methodology for CSR reporting: assuming a representative diversity of indicators across stakeholders, scales, sites and performance issues. *Journal of Cleaner Production*, 16(13), 1399-1415. DOI:10.1016/j.jclepro.2007.08.005.
- Rahim, M. (2011). Meta-regulation Approach of Law: A Potential Legal Strategy to Develop Socially Responsible Business Self-regulation in Least Developed Common Law Countries. *Common Law World Review*, 40(2), 174-206.
- Rahman, S. (2011). World Review of Business Research Evaluation of Definitions: Ten Dimensions of Corporate Social Responsibility Rahman. *World Review of Business Research*, 1(1), 166-176.
- Sahoo, C., Freeman, R., & Liedtka, J. (2001). Corporate Social Responsibility: Issues and Controversies. *Journal of Business and Management*, 1905, 1-5.
- Sehic, D., & Sabanovic, J. (2008, mayo 16-17). Corporate Social Responsibility of B & H Companies in Globalization. 5th International Scientific Conference Business and Management' 2008, Vilnius, Lithuania.
- Shamir, R. (2011). Socially Responsible Private Regulation: World-Culture or World Capitalism? *Law & Society Review*, 45, 313-336. DOI: 10.1111/j.1540-5893.2011.00439.x.
- Sorsa, V. (2008). How to Explain Socially Responsible Corporate Actions Institutionally: Theoretical and Methodological Critique. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 13, 32-41.

- Thomas, G., & Nowak, M. (2006). GSB Working Paper N.º 62
Corporate Social Responsibility: A definition. Curtin University
of Technology Working Paper Series. (62), 1-20.
- Vogel, D. (2005). *The Market for Virtue: The Potential and Limits of
Corporate Social Responsibility*. Brookings Institute Press:
Washington, DC ISBN 0-8157-9076-7.
- Wartick, S. L. & Cochran, P. L. (1985). The Evolution of the
Corporate Social Performance Model. *Academy of Management
Review*, 10, 758-769.
- Weber, M. (2008). The Business Case for Corporate Social Respon-
sibility: A Company-level Measurement Approach for CSR.
European Management Journal, 26(4), 247-261. DOI:10.1016/
j.emj.2008.01.006.
- Wood, D. (2010). Measuring Corporate Social Performance. *Interna-
tional Journal of Management Reviews*, 274. DOI: 10.1111/ j.1468-
2370.2009.00274.x.

¿Por qué no existe un instrumento de medición de la responsabilidad social corporativa único, globalmente aceptado?

Ing. Enrique Muñoz

Candidato doctoral del Programa en Administración de Empresas Concentración en Negocios y Comercio Internacional. Corresponde a la Escuela Graduada de Administración de Empresas Universidad de Puerto Rico, recinto de Río Piedras

Email: emunoz@intec.edu.do

Teresa Longobardi, PhD

Profesora asistente, Departamento de Finanzas
Universidad de Puerto Rico, recinto de Río Piedras

Recibido: 17/08/2012

Aprobado: 25/10/2012

DISEÑO DEL DOCTORADO EN CIENCIAS Y GESTIÓN AMBIENTAL EN EL INTEC: RESPUESTA A UNA NECESIDAD EN REPÚBLICA DOMINICANA

Design of a Doctoral Program on Environmental Sciences and Management in the INTEC: an Answer to a Need in Dominican Republic

Josefina Vásquez Frías
Luis E. Rodríguez
Yolanda León
Ulises Jáuregui Haza

Resumen: La universidad moderna debe dar respuesta a las necesidades crecientes de la sociedad. Entre los problemas definidos por la Organización de las Naciones Unidas dentro de los objetivos de desarrollo del Milenio se encuentra garantizar el sustento del medio ambiente. Por ello, el presente trabajo muestra los resultados del diseño de un programa de doctorado en ciencias y gestión ambiental en el Instituto Tecnológico de Santo Domingo, República Dominicana. El programa responde a las necesidades de formación de recursos humanos en este campo y considera las necesidades nacionales establecidas en la Ley General de Medio Ambiente y en la Estrategia Nacional de Desarrollo de la República Dominicana 2010–2030. Se presentan los objetivos del programa, los requisitos de ingreso, permanencia y graduación; la estructura académica; las estrategias metodológicas y recursos de enseñanza y aprendizaje y las principales líneas de investigación del programa.

Palabras claves: programa doctoral, medio ambiente, gestión ambiental, ciencias ambientales.

Abstract: The modern university has to respond to the growing needs of society. Among the current problems, as defined by the United Nations in the Millennium Development Goals, it can be cited the conservation of the environment. That is why this work presents the results of designing a doctoral program in environmental sciences and management at the Technological Institute of Santo Domingo, Dominican Republic. The program responds to the needs of human resource formation in this field for the Dominican Republic and it also considers the national requirements established in the General Law of Environment and National Development Strategy of the Dominican Republic from 2010 to 2030. Here, the objectives of the program, the entrance, retention and graduation requirements; the academic structure; the strategies and methodologies of teaching and learning resources and the main lines of research program are discussed.

Keywords: doctoral program, environment, environmental management, environmental sciences.

Introducción

La Organización de las Naciones Unidas estableció en el año 2000 los objetivos de Desarrollo del Milenio, ocho objetivos de desarrollo humano que los 192 países miembros acordaron lograr para el año 2015 (ONU, 2000). El objetivo 7 plantea que *se deberá garantizar el sustento del medio ambiente por lo que será necesario incorporar los principios del desarrollo sostenible en las políticas y los programas nacionales y reducir la*

pérdida de recursos del medio ambiente; haber reducido y haber ralentizado considerablemente la pérdida de diversidad biológica; reducir a la mitad la proporción de personas sin acceso sostenible al agua potable y a servicios básicos de saneamiento; y haber mejorado considerablemente, en 2020, la vida de al menos 100 millones de habitantes de barrios marginales (ONU, 2000).

La República Dominicana realiza esfuerzos para cumplir con estos objetivos. En el 2010 se publicó el informe GEO, donde se realiza un análisis del estado y las perspectivas del medio ambiente en el país (Ministerio del Medio Ambiente y Recursos Naturales, 2010). En este documento se reconoce que el Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales han colocado como una de sus prioridades dotar al sector de una política explícita que establezca con claridad un curso de acción, que tome en cuenta la modalidad y formas de integración de la dimensión ambiental en la Estrategia Nacional de Desarrollo y de lucha contra la pobreza, a través de desarrollar y ejecutar las líneas programáticas definidas en la Ley General de Medio Ambiente, Ley 64-00 (2000), las cuales representan la voluntad del Estado y la sociedad en este aspecto. Igualmente la Estrategia Nacional de Desarrollo de la República Dominicana 2010–2030 contempla el tema ambiental en dos de sus ejes estratégicos (2010):

- **El tercero:** lograr una economía articulada, innovadora y ambientalmente sostenible, con una estructura productiva que genera crecimiento alto y sostenido con empleo decente, y se inserta de forma competitiva en la economía global;
- **El cuarto:** un manejo sostenible del medio ambiente y una adecuada adaptación al cambio climático.

Al mismo tiempo los avances en la política ambiental internacional y la evolución de la política y la gestión del medio ambiente nacional se han reflejado en nuevos conocimientos e instrumentos vinculantes tales como son: los cambios globales y el cambio climático; el desarrollo de nuevas tecnologías para el tratamiento de residuales y la remediación; las evaluaciones ambientales y los análisis de ciclo de vida; la cultura de

la seguridad; el desarrollo sostenible; la gestión ambiental urbana en las ciudades cubanas y el tema energético, entre otros.

Por otra parte, la complejidad de los procesos sociales requieren cada día más de personal especializado que sea capaz de realizar y potenciar innovaciones para lograr un mayor aprovechamiento de los recursos disponibles con la sostenibilidad que el mundo exige; por esta razón el avance en las ciencias ambientales es de vital importancia para cubrir dichas exigencias y a la vez alcanzar una mayor efectividad y competitividad del desempeño de las organizaciones. Se hace necesario llevar a una fase superior el trabajo de investigación, desarrollo e innovación tecnológica en temas ambientales, lo que reclama de la formación y desarrollo de una masa más competente de investigadores, dirigentes y gestores de los procesos científicos y de innovación tecnológica dominicanos, capaces de generar metodologías propias y de gestionar sobre la base de los estudios de las ventajas de las ya existentes a nivel mundial. En este empeño las universidades juegan un papel importante en la formación de recursos humanos.

El Instituto Tecnológico de Santo Domingo, INTEC, es una universidad privada de servicio público sin fines de lucro, fundada el 9 de octubre de 1972 por un grupo de jóvenes profesionales comprometidos con la sociedad dominicana, al servicio de la cual pusieron su capacidad, su vocación académica y su laboriosidad. El INTEC inició sus actividades académicas ofreciendo programas de postgrados, cursos cortos de actualización como educación permanente, actividades de investigación y divulgación científica. Esta situación convirtió al INTEC en una universidad pionera en ese nivel de estudios. Más tarde, en 1973, integró las licenciaturas a su oferta curricular. La misión del INTEC es formar profesionales competitivos internacionalmente, críticos, creativos, con responsabilidad social y con capacidades de aportar a las transformaciones necesarias de la sociedad dominicana de cara a los retos globales, y contribuir al desarrollo del país y a su competitividad científica-tecnológica, a través de acciones docentes, de investigación y extensión.

Desde 1982, a raíz de la Reforma Curricular, el INTEC decide incorporar el tema ambiental a su currículo a través de las asignaturas Ser Humano y Naturaleza y las Electivas de naturales. En el año 1987 se inició el posgrado en Educación Ambiental (PEA) que en siete rondas ha formado 102 especialistas en Educación Ambiental. El PEA vino a llenar un vacío en la sociedad dominicana, en momentos en que en todo el mundo el tema medioambiental pasaba a primer plano. En el 1997 se aprobó la maestría en Ciencias Ambientales, que ha ejecutado cuatro rondas con más de 44 egresados, que constituyen parte de la cantera para un programa doctoral en este tema. En estos momentos están abiertas dos rondas con 22 maestrantes que deberán graduarse en los próximos dos años.

En este contexto, la preparación de un programa doctoral en Ciencias Ambientales constituye una alternativa para enfrentar los retos tecnológicos nacionales y regionales, y apoyar los esfuerzos del sector educativo por mantener la calidad de la educación. Constituye, también, un reconocimiento particular a la necesidad de invertir en la investigación en este campo. El campo del conocimiento de las ciencias ambientales se ha convertido en los últimos años en un tema prioritario de estudio e investigación en el mundo. Por ello, sin limitar los alcances de este programa doctoral el mismo está encaminado a atender las demandas de diversos sectores de República Dominicana y el Caribe, basado fundamentalmente en las peculiaridades de los pequeños estados insulares. Consideramos que este sería un importante estímulo a estudios y proyectos de investigación que se acometen en la actualidad, la exploración de nuevas áreas de interés con la colaboración de instituciones nacionales, regionales e internacionales, y el desarrollo de bases de conocimientos y herramientas adaptadas en las condiciones particulares de la región. El objetivo de este trabajo es mostrar las bases para el diseño del doctorado en Ciencias y Gestión Ambiental en el INTEC.

Bases para el diseño del programa doctoral en ciencias y gestión del medio ambiente

Para diseñar el programa doctoral en Ciencias y Gestión Ambiental se tuvieron en cuenta las normas establecidas por la Secretaría de Educación de la República Dominicana (hoy Ministerio de Educación) y el Reglamento del INTEC. Igualmente se tomaron en cuenta las necesidades nacionales establecidas en la Ley General de Medio Ambiente (Ley 64-00, 2000) y en la Estrategia Nacional de Desarrollo de la República Dominicana 2010–2030 (2010).

Igualmente se evaluó si el INTEC estaba en condiciones de asumir el diseño de este doctorado. Para ello se valoró, que dentro de los tres ejes esenciales de la universidad moderna: la formación académica, la investigación científica y la extensión universitaria, el Instituto ha alcanzado resultados importantes en la formación de posgrado y pregrado, a través de la articulación de los programas de formación de licenciados e ingenieros con los diplomados y maestrías en tema ambiental. Igualmente se han dado pasos importantes en la actividad de investigación, pero aún requieren reforzarse con la participación activa de estudiantes y profesores; un programa de doctorado, por tanto, será esencial. Por otra parte se cuenta con la infraestructura material necesaria y se dispone con parte de los recursos humanos para preparar a los nuevos doctores y con una experiencia en las relaciones con otras instituciones nacionales y extranjeras, que podrán apoyar el programa con profesores y expertos de vastos conocimiento en el campo de estudio. Para ello se parte de la conciencia de la dualidad del profesor-investigador que tendrá que asumir el rol de tutor del futuro doctor. Se establecieron, entonces, las premisas para conformar un comité académico con un mínimo del 50% de doctores del INTEC y de otras instituciones del país.

Otro aspecto vital está relacionado con las líneas de investigación sobre las que se establecerá el programa. Para establecer estas líneas se aplicó una encuesta a un grupo de 23 expertos de los cuales el 40%

eran doctores en ciencias; el 70% estaban vinculados a la actividad docente, el 22% a tareas de investigación, el 9% a servicios científico-técnicos y el 13% a tareas de dirección de ciencia y/o docencia. La encuesta evaluó tres aspectos:

- Los principales problemas ambientales en República Dominicana
- La percepción de los expertos sobre los principales riesgos ambientales en el país y por último
- Las líneas de investigación a priorizar en el doctorado

En una etapa de preparación previa con los expertos, se definió tener en cuenta para la toma de decisiones los aspectos siguientes: los problemas ambientales nacionales, regionales y globales; los riesgos ambientales; las prioridades sociales, nacionales e institucionales; la disponibilidad de recursos humanos; la disponibilidad de recursos materiales; la disponibilidad de recursos financieros; la experiencia en investigación, desarrollo e innovación tecnológica; las posibilidades de éxito a partir de la posibilidad de lograr novedad e innovación en los resultados; los nichos vacíos en la investigación ambiental; la voluntad política institucional y nacional y, por último, pero no menos importante, la motivación personal y colectiva de los futuros profesores y participantes.

Para elaborar el programa se tomó en cuenta la necesidad social del programa para la República Dominicana y su entorno caribeño; la importancia de lograr una visibilidad de los resultados científicos, tanto de los que se alcancen en el doctorado como resultado del proceso investigativo como los de otros profesionales nacionales y extranjeros, a través del acceso y uso adecuado de las bases de datos y de la información primaria; el futuro mercado laboral de los nuevos doctores que se graduarán; el acceso a fuentes de financiamiento para el programa y los proyectos de investigación que del mismo se deriven; la colaboración nacional e internacional y los estándares de calidad y excelencia en la formación posgraduada y la investigación científica.

El programa doctoral en ciencias y gestión del medio ambiente

El punto de partida fue establecer los objetivos del programa doctoral, en específico:

1. Formar investigadores, cuadros, dirigentes y gestores de los procesos científicos y de innovación tecnológica, con capacidad para desarrollar investigaciones, preparar a otros profesionales y dirigir procesos en el campo de las ciencias ambientales y contribuir al desarrollo sostenible del país.
2. Contribuir a la investigación de la problemática ambiental dominicana.
3. Contribuir a la formulación de políticas ambientales de la República Dominicana.

Como quiera que esta figura académica deba responder a las necesidades del país, se espera que los egresados tengan conocimientos de los principios teóricos, prácticos y filosóficos de las ciencias y tecnologías ambientales, que le permitirán interrelacionar el ambiente y el manejo racional de sus recursos. Los egresados del doctorado podrán ejercer funciones como investigadores, profesores, cuadros, dirigentes y gestores de los procesos científicos y de innovación tecnológica en el campo de las ciencias y las tecnologías ambientales en instituciones de los sectores público, privado, en organizaciones no gubernamentales, con proyección nacional e internacional. Serán profesionales especializados, pero con un alto criterio sobre la interdisciplinariedad requerida en las ciencias ambientales.

REQUISITOS DE INGRESO, PERMANENCIA Y GRADUACIÓN

Para la admisión, permanencia y obtención del grado científico de doctor en Ciencias Ambientales, el estudiantado deberá cumplir con las normas y resoluciones vigentes para el desarrollo de los grados

científicos en la República Dominicana (MEESCyT, 2008); cumplir con todos los requerimientos que establecen el Reglamento Académico de Postgrado del INTEC, además de cumplir los requerimientos específicos que establece el programa (INTEC, 2009).

Los requisitos de permanencia y de graduación en el presente programa se encuentran diferenciados en dos etapas o periodos fundamentales:

- Período de docencia
- Período de investigación

El ingreso se basará en las aptitudes y las condiciones académicas del solicitante o la solicitante, las exigencias específicas del programa y a los requerimientos establecidos en el Capítulo XV del Reglamento Académico de Postgrado del INTEC.

Los criterios para la permanencia en el programa de doctorado en Ciencias Ambientales se basarán en lo establecido en el Capítulo XXI del Reglamento Académico de Postgrado del INTEC.

El incumplimiento por parte del estudiantado de las obligaciones de asistencia y puntualidad a las actividades curriculares previstas en el período de docencia será tomado en consideración para los fines de la evaluación de las asignaturas previstas en el programa.

El Reglamento Académico de Postgrado en el artículo 95 establece que un estudiante no podrá permanecer en el INTEC por tiempo indefinido en un mismo programa. Todo estudiante deberá completar su plan de estudios a partir de la fecha de inscripción, en una cantidad de períodos no mayor a tres veces el total de periodos del programa.

Una persona puede cursar un programa de postgrado de carácter recurrente de forma más lenta que el tiempo prescrito en el plan de estudios y la secuencia de asignaturas y actividades académicas que

desarrollará en esta modalidad, deberá ser discutida con la coordinación del programa y recibir la aprobación correspondiente, según se establece en el artículo 96 de este reglamento (INTEC, 2009).

El Reglamento Académico de Postgrado del INTEC en su capítulo XXV establece la condición académica de los estudiantes. La condición académica de cada estudiante en el período de docencia del programa de doctorado en Ciencias Ambientales dependerá de su rendimiento académico. Este rendimiento se determina en función de los índices académicos trimestral y general.

Al cierre del período de docencia, el aspirante con la guía del tutor hará una presentación del marco teórico de la investigación en el primer taller de tesis, exponiendo los principales objetivos del trabajo de tesis, así como el esquema de trabajo investigativo que se propone realizar para su cumplimiento, teniendo en cuenta las condiciones particulares del caso. El primer taller de tesis estará presidido por un tribunal formado por tres o cinco miembros del Comité Académico y por votación directa de la mayoría del tribunal aprobará el plan de trabajo de la parte investigativa del proyecto de doctorado del aspirante. En acta se dejará constancia de los aspectos relevantes, insuficiencias y recomendaciones que deberán ser cumplidos durante el trabajo de investigación o ser subsanados para una nueva presentación en sesión científica de no ser aprobada la propuesta inicial.

Una vez iniciado el período de investigación, el aspirante contará con un término mínimo de dos años y máximo de cuatro siguientes para defender su tesis de doctorado. Para cada aspirante se elaborará un plan de actividades que culminará con la obtención del grado científico de doctor en Ciencias Ambientales en el término establecido. El plan deberá contener, entre otras, las actividades siguientes:

Actividades obligatorias:

- Presentación en el taller de diseño de tesis

- Exposición en al menos tres talleres de tesis de los resultados alcanzados en la investigación.
- Al menos una publicación científica en una revista referenciada, preferiblemente de impacto, en *la Web of Sciences*.
- Al menos dos ponencias presentadas en eventos científicos afines al tema ambiental, uno de ellos de carácter internacional con comité de revisión.
- Ejercicio de predefensa de tesis
- Ejercicio de defensa de tesis

Actividades complementarias:

- Otras publicaciones científicas en revistas especializadas, monografías o libros afines al tema ambiental.
- Otras ponencias presentadas en eventos científicos afines al tema ambiental.
- Atención a trabajos de investigación que realicen estudiantes universitarios de pregrado o de postgrado.

Se realizará una evaluación anual del aspirante, considerando en este control entre otros puntos, lo siguiente:

- Porcentaje de cumplimiento del plan para la etapa.
- Estado de cumplimiento del plan: adelantado, en tiempo o atrasado.

Atendiendo a la evaluación se recomendará continuar en el programa del doctorado o se podrá proponer la baja del aspirante del programa, la que será aprobada por el Comité Académico.

Los criterios para la graduación de doctor en Ciencias Ambientales se basarán en el cumplimiento de todas las actividades exigidas por el programa en sus dos etapas: de docencia e investigación. Los

requisitos son los establecidos en el capítulo XII del Reglamento del Nivel de Postgrado de las Instituciones de Educación Superior, establecido por la MEESCyT (2008) y en el capítulo XXVII del Reglamento Académico de Postgrado del INTEC (INTEC, 2009).

Según se establece en el artículo 126 del Reglamento Académico de Postgrado del INTEC deberá haber satisfecho para su graduación los requisitos académicos y administrativos siguientes:

- a) Haber completado el número de créditos exigidos con un índice general satisfactorio.
- b) Haber cumplido con el mínimo de créditos para el doctorado, establecido en el artículo 26 del Reglamento Académico de Postgrado del INTEC.
- c) Haber aprobado la parte docente y la disertación de su tema de investigación.
- d) No tener deuda económica con ningún departamento de la universidad.

El Comité Académico es el encargado de certificar si los candidatos cumplen con los requisitos establecidos para obtener el diploma de doctor en Ciencias Ambientales, según lo establece el artículo 128 del Reglamento Académico de Postgrado del INTEC.

ESTRUCTURA ACADÉMICA

El programa doctoral en Ciencias Ambientales está estructurado dando respuesta a la metodología, estrategia, filosofía y reglamentos establecidos en el INTEC para la formación académica, lo que debe traer consigo la formación de un profesional altamente capacitado y preparado para insertarse en el ámbito laboral, aportar a su institución y al país.

El programa, como se explicó anteriormente, tendrá una duración de 3 a 5 años y está estructurado en:

- Período de docencia
- Período de investigación

El período de docencia estará dividido en dos bloques.

- Bloque de formación básica
- Bloque de formación de la especialidad

El bloque de formación básica se organiza en un año lectivo en cuatro módulos trimestrales. Incluye cursos de formación en el área de conocimiento, de sistemas físicos, químicos y bióticos; gestión ambiental y de los recursos naturales; técnicas estadísticas, diseño experimental y manejo de datos ambientales; desarrollo sostenible y economía ambiental y métodos y herramientas científicas para los estudios de impacto ambiental.

El bloque de formación de la especialidad incluye cursos avanzados en el área de las ciencias ambientales, con solo dos asignaturas obligatorias y cuatro opcionales, que el aspirante seleccionará previa consulta con su tutor en función de su proyecto individual de tesis. Algunas de las asignaturas que conforman este bloque son: contaminación ambiental y monitoreo; biodiversidad y bioseguridad; fenómenos de transporte en las ciencias y tecnologías ambientales; tecnologías avanzadas para el tratamiento y el manejo de residuales; formulación y gestión de proyectos; gestión de riesgos de desastres naturales y cambio climático; problemas sociales de la ciencia y la tecnología; medio ambiente y energía renovable; ecosistemas naturales y urbanos: vulnerabilidad y conservación; producción limpia y eco innovación, y fundamentos y herramientas para el estudio de los procesos espaciales.

En el caso de las asignaturas opcionales, podrán cursarse en otros programas de doctorado o en alguna otra figura de la formación académica, previa aprobación del Comité Académico y siempre y cuando cumplan con el número de créditos establecidos para una asignatura de este bloque. Todo lo anterior determina la existencia de créditos obligatorios y opcionales.

En la parte investigativa el aspirante llevará a cabo su proyecto de investigación. Se inicia con un taller de diseño de tesis donde presentará los fundamentos teóricos de su trabajo como resultado de un trabajo de revisión bibliográfica, el problema de investigación, la hipótesis de trabajo, los objetivos y el diseño de la investigación y el plan de tareas. El aspirante se presentará a tres talleres de tesis correspondientes al cierre de cada tercio del plan de actividades previsto.

El aspirante deberá publicar al menos un artículo en una revista de circulación internacional indexada en la Web of Sciences que aporte tres créditos. Las publicaciones en otras revistas científicas periódicas con comité de revisión aportan un crédito, pero la suma de tres de ellas no sustituye la obligación de publicar en una revista indexada en la Web of Sciences.

Igualmente se concederán créditos por la presentación de trabajos en eventos científicos internacionales (dos por cada trabajo) y nacionales (uno por cada trabajo). Al menos uno de los trabajos se deberá presentar en un evento internacional.

El período de investigación cierra con la predefensa de la tesis ante un tribunal formado por entre 3 y 5 miembros del Comité Académico de tesis, quienes darán el visto bueno para que la tesis se presente a la disertación final.

MODALIDAD DEL PROGRAMA

El programa doctoral en Ciencias Ambientales se realizará en modalidad semipresencial. Durante el período de investigación el aspirante

deberá dedicar al menos el 70% de su tiempo al trabajo investigativo y se tratará de que disponga del 100% de dedicación en el último trimestre de trabajo para preparar el documento de tesis.

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS Y RECURSOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

El doctorado combinará los más disímiles recursos de enseñanza aprendizaje en correspondencia con el nivel más alto de formación, que corresponde a esta figura académica. El protagonista principal es el aspirante, que deberá mostrar su capacidad para el trabajo individual y en equipo y desarrollar las habilidades necesarias para el trabajo de investigación.

En la parte de docencia en todos los cursos se impartirán conferencias, se realizarán seminarios, proyectos y trabajos de cursos que se realizarán de manera individual y en equipo, este último se estimulará esencialmente. El uso de las modernas tecnologías de la información y la comunicación, de los recursos audiovisuales, del idioma inglés y de programas de cómputo profesionales o de desarrollo propio ocuparán un papel importante en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La investigación será la parte más importante en el programa de formación del futuro doctor. El aspirante se vinculará a grupos de investigación bajo la dirección de su tutor. Utilizará las tecnologías y métodos más avanzados en su campo de trabajo. Presentará sistemáticamente sus resultados en talleres de tesis. Dará a conocer los resultados de su trabajo en eventos científicos y en artículos científicos, que publicará en revistas especializadas. En la fase final escribirá la memoria de la tesis, que presentará y defenderá para poder obtener el diploma de doctor en Ciencias Ambientales.

PRINCIPALES LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Como resultado de la encuesta realizada al grupo de 23 expertos se definieron, los principales problemas ambientales en República

Dominicana: esto significa poner la mirada en los principales riesgos ambientales en el país y las líneas de investigación que deben priorizarse en el doctorado.

Los expertos dieron el 50% o más de sus votos, como problemas ambientales esenciales en República Dominicana, a los siguientes:

- Contaminación de las aguas superficiales
- Afectaciones de la cobertura vegetal y forestal
- Afectaciones a ecosistemas
- Agotamiento de recursos naturales
- Pérdida de diversidad biológica
- Degradación de los suelos
- Contaminación de las aguas subterráneas
- Ruido ambiental
- Carencia de agua potable
- Afectaciones al medio urbano
- Afectaciones por el cambio climático
- Agotamiento o inexistencia de recursos energéticos
- Contaminación atmosférica
- Desertificación y sequía
- Afectaciones al medio visual
- Contaminación de los suelos

Se definieron como fenómenos naturales con riesgos ambientales de alta probabilidad de ocurrencia las inundaciones por lluvia y los huracanes; de riesgo medio la sequía, los incendios forestales y los terremotos y de bajo riesgo las inundaciones costeras y los tsunamis.

Finalmente, a partir de las necesidades nacionales, de los resultados de trabajos de investigación en curso del INTEC y los demás elementos establecidos en las bases del programa, los expertos consideraron proponer como las líneas de investigación del programa las siguientes:

- Gestión de ecosistemas y áreas protegidas
- Gestión y uso racional de recursos naturales
- Conservación de especies y de la biodiversidad
- Medio ambiente y energía renovable
- Educación y promoción ambiental
- Desarrollo de tecnologías para el tratamiento y aprovechamiento de residuales, la potabilización de agua y la remediación ambiental
- Desarrollo de evaluaciones ambientales integrales y su vínculo ecosistema/bienestar humano
- Economía ambiental y procesos sostenibles
- Análisis y monitoreo ambiental
- Cambios globales y climáticos

Conclusiones

Se establecieron las bases y el diseño del programa doctoral en Ciencias y Gestión Ambiental en el INTEC. El programa responde a las necesidades de formación de recursos humanos en este campo para la República Dominicana y considera las necesidades nacionales establecidas en la Ley General de Medio Ambiente y en la Estrategia Nacional de Desarrollo 2010–2030. Este programa constituye el primero de su tipo en el país, lo que convertirá al INTEC en pionero en la formación de doctores, futuros investigadores, cuadros, dirigentes y gestores de los procesos científicos y de innovación tecnológica, con capacidad para desarrollar investigaciones, preparar a otros profesionales y dirigir procesos en el campo de las ciencias ambientales

y contribuir al desarrollo sostenible de la República Dominicana. Otra ventaja indiscutible es la de contar con la formación de estos profesionales en nuestro propio territorio, atendiendo los problemas nacionales para dar respuesta a las dificultades de nuestro entorno y nuestra sociedad.

Bibliografía

Instituto Tecnológico de Santo Domingo (2009). Reglamento Académico de Posgrado. Disponible en: http://www.intec.edu.do/pdf/reglamentos/Reglamentos_Academicos_Postgrado.pdf.

Ley No. 64-00 (2000). Ley General sobre Medio Ambiente y Recursos Naturales. República Dominicana. Disponible en: <http://rsta.pucmm.edu.do/biblioteca/bvds/pdfs/Ley%20de%20Medio%20Ambiente.pdf>.

Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo. Consejo Nacional de Reforma del Estado. República Dominicana (2010). *Estrategia Nacional de Desarrollo de la República Dominicana 2010-2030*. Disponible en: http://www.end.gov.do/download/Anteproyecto_de_Ley_de_END_RD_2010_2030.pdf.

Ministerio del Medio Ambiente y Recursos Naturales de República Dominicana (2010). *Informe GEO República Dominicana. Estado y Perspectiva del Medio Ambiente*. Disponible en: <http://www.scribd.com/doc/33319988/Informe-GEO-2010>.

Ministerio de Estado de Educación Superior, Ciencia y Tecnología de la República Dominicana, MEESCyT (2008). *Reglamento del nivel de postgrado de las instituciones de educación superior*. Disponible en: <http://www.seescyt.gov.do/baseconocimiento/Leyes%20y%20reglamentos/REGLAMENTO%20POSTGRADO.pdf>.

Organización de Naciones Unidas (2000). *Objetivos de Desarrollo del Milenio*. Disponible en: <http://www.un.org/spanish/millenniumgoals/>.

Agradecimientos

Los autores agradecen al decano del Área de Ciencias Exactas y ambientales, Félix Lara, por su impulso y apoyo incondicional a este proyecto. UJH agradece al INTEC el apoyo para garantizar su estancia en República Dominicana.

Josefina Vázquez Frías

Profesora adjunta del INTEC, República Dominicana. Licenciada en Ciencias Biológicas (1981), con maestría en Educación Superior: mención Planificación (2003). Posee 25 años de experiencia como coordinadora de proyectos y programas ambientales, en manejo integrado de cuencas hidrográficas, educación ambiental. Coordinadora de programa de postgrado y grado. Coordinadora programas de capacitación de maestros y maestras. Asesora de programas y proyectos de Educación Ambiental. Actualmente es coordina la Sub-área de Medio Ambiente y la Maestría en Ciencias Ambientales del INTEC. Ha participado como expositora en más de 70 eventos científicos y ha publicado artículos sobre cuantificación de contaminantes de agua, y temas de Educación Ambiental.

Email: josefina@intec.edu.do

Luis Enrique Rodríguez de Francisco

Profesor del INTEC, República Dominicana. Ingeniero Agrónomo (1993), con maestría en Biotecnología Vegetal: mención Planificación (2007). Posee experiencia como coordinador de proyectos y programas en ciencias ambientales, biotecnología, educación ambiental, conservación de especies endémicas, estudios bioecológicos, reforestación, propagación masiva de plantas, caracterización molecular de especies, y estudio de impacto ambiental. Coordinador de la Sub-área de Biología y del Laboratorio de Biología del INTEC. Investiga en temas relacionados con ciencias ambientales, biotecnología, agricultura, la educación ambiental y trabajo comunitario. Ha participado como expositor en más de 50 eventos científicos y ha publicado 10 artículos científicos en diferentes revistas internacionales.

Email: luis.defrancisco@intec.edu.do

Yolanda León

Profesora-investigadora del INTEC, República Dominicana. Licenciada en Biología de la Universidad Autónoma de Santo Domingo, República Dominicana (1997), máster en ciencias de la Universidad de Florida, Estados Unidos (2000) y doctora en Ciencias de la Universidad de Rhode Island, Estados Unidos (2004). Posee 14 años de experiencia como profesora universitaria e investigadora. Actualmente se desempeña como profesora investigadora y encargada del Laboratorio de Percepción Remota del INTEC. Es autora de 8 artículos científicos y ha presentado varias comunicaciones a eventos científicos.

Email: ymleon@intec.edu.do

Ulises Jáuregui Haza

Profesor e Investigador Titular del INSTEC, La Habana, Cuba. Ingeniero químico y máster en Ciencias del Instituto de Tecnología Química de Moscú D. I. Mendeleiev, Rusia (1981-1987) y doctor en Ciencias Técnicas del Instituto Nacional Politécnico de Toulouse, Francia (1998-2002). Se desempeñó como investigador en el Centro de Estudios Aplicados a la Energía Nuclear, Cuba (1987-1992) y en el Centro de Química Farmacéutica, Cuba (1992-2008). Actualmente ocupa el cargo de decano de la Facultad de medio Ambiente del INSTEC. Es autor de 101 artículos científicos y ha presentado más de 240 comunicaciones a eventos científicos. Es acreedor de tres premios de la Academia de Ciencias de Cuba y de un premio y una mención del Premio Nacional de Salud de la República de Cuba.

Email: ulises@instec.cu

Recibido: 30/06/2012

Aprobado: 25/10/2012

INSTRUCCIONES PARA LOS AUTORES

CIENCIA Y SOCIEDAD es uno de los medios de publicación de los trabajos de investigación de la Universidad INTEC (Instituto Tecnológico de Santo Domingo) y está naturalmente abierta igualmente a colaboraciones nacionales e internacionales. Se da prioridad a aquellos trabajos afines a las Áreas Académicas de la Universidad, a saber: Ciencias Sociales, Ingenierías, Ciencias Básicas y Ambientales, Ciencias de la Salud, Área de Negocios, Humanidades. Las normas a seguir, por parte de los autores, para publicar en la revista, tienen que ver con los procedimientos, con el artículo y con información sobre los autores.

I. Procedimientos

- a) No se exige el envío de los artículos en soporte de papel. Es obligatorio enviarlos en soporte electrónico, por ejemplo, a través del email.
- b) Los trabajos recibidos, se envían a revisión por pares y se comunica el resultado al autor, señalándole la probable fecha de publicación en caso de haber sido aprobados. Los artículos no aprobados no se devuelven.
- c) Los autores dan permiso para que sus trabajos sean publicados en la versión electrónica de la revista que aparece en la página de la Web de la Universidad INTEC y en entidades de la Web asociadas con nuestra Universidad.

II. Los Artículos

- a) Los Artículos deben ser originales y resultados de alguna investigación o estudio. Se aceptan también Monografías, Reseñas y Eventos.
- b) Todos los trabajos deben estar en español.
- c) No deben pasar de unas 25 páginas 8 ½ x 11 a dos espacios. Si un artículo sobrepasa esa cantidad de páginas y el autor puede dividirlo en dos partes de forma natural, también se tomará en consideración para ser publicado en números diferentes de CIENCIA Y SOCIEDAD.
- d) Se prefiere el formato WORD pero no se excluyen otros formatos, sobre todo en lo relativo a cuadros, tablas y fotos. En todo caso debe señalarse claramente en qué formato se está presentando.
- e) Debe enviarse un resumen del artículo, no mayor de 150 palabras, en español e inglés.
- f) Tres o cuatro palabras clave, en español e inglés.

- g) Título del trabajo y se aceptan subtítulos aclaratorios.
- h) Aunque la estructura del artículo es libre en lo demás, se exige que al final del artículo se manifiesten las conclusiones del mismo y la bibliografía.
- i) Las Monografías, Reseñas y Eventos no exigen un formato especial.
- j) Las notas y referencias deben aparecer al pie de página. Las referencias deben estar en formato Harvard, a saber, se encierra en un paréntesis: apellido, año, página (entre el año y la página se colocan dos puntos).
- k) La Bibliografía debe ser en orden alfabético. Si se trata de un libro deberá contener, en este orden y separados por comas: apellido y nombre del autor, año, título del libro en cursivas, editorial, país de edición. Si se trata de un artículo deberá contener, en este orden: apellido y nombre del autor, año, título del artículo entre comillas, título de la revista en cursivas, número, editorial, país, páginas de referencia.

III. Información sobre el autor o autores

- a) Nombre completo
- b) Institución donde se desempeña laboralmente, con la dirección, teléfono (y eventualmente fax) de la misma.
- c) Correo electrónico.
- d) Un breve currículum de un máximo de 20 líneas.

Dirección de la Revista

Revista CIENCIA Y SOCIEDAD
 Instituto Tecnológico de Santo Domingo, INTEC
 Avenida de los Próceres, Galá
 Aptdos. 342-9 y 249-2
 Santo Domingo, República Dominicana
 Tel.: (809) 567-9271, Ext. 287, 430
 Fax: (809) 566-3200
 Email: dpc@mail.intec.edu.do

Versión electrónica de la revista CIENCIA Y SOCIEDAD:

www.intec.edu.do/biblioteca/cienciaysociedad/

INSTRUCTIONS FOR AUTHORS

“CIENCIA Y SOCIEDAD” is one of the means by which the INTEC University (Instituto Tecnológico de Santo Domingo) publishes its research projects. The journal is; of course, open as well to national and international collaborations. Priority is given to those projects related to the Academic Fields of the University: such as Social Sciences, Engineering, Basic and Environmental Sciences, Health Sciences, Business, Humanities. The rules to be followed, by authors, have to do with the procedures, with the article, and with information about the authors.

I. Procedures

- a) It is not mandatory to send the articles on paper support, but it is mandatory to send them on electronic support, for example, by email.
- b) The articles will be reviewed by pairs and results are sent to the author, informing him (her) about the possible date of publishing in case of being approved. Articles not approved, will not be returned.
- c) Authors allow the publishing of their articles in the electronic version of CIENCIA Y SOCIEDAD that appears on the Web page of the INTEC University and other internet entities associated with our university.

II. The Articles

- a) Articles must be original and are the results of some particular study or research. Monographies, Events, and Reviews will also be accepted.
- b) Every article must be in Spanish.
- c) They should not exceed 25 pages 8 ½ x 11 inch, double spacing. If an article surpasses this amount of pages and the author could divide it in two parts, it will also be considered to be published in different issues of CIENCIA Y SOCIEDAD.
- d) The WORD format is preferred, but other formats are not excluded. Mainly, if they are related to charts, tables, and pictures. In every case, it should be pointed out which format is being used.
- e) An abstract of the article must be sent, no longer than 150 words, in Spanish and English.
- f) Three or four key words, in English and Spanish.
- g) Title of the project in Spanish and English. Subtitles are accepted.

- h) Even though the rest of the article's structure is free, it is demanded to show the conclusions and bibliography at the end.
- i) Monographies, Reviews, and Events don't require a special format.
- j) Notes and references must be shown at the bottom of the page. References must be in Harvard format, that is, enclosed in parenthesis: last name, year, page (a colon is used between year and page).
- k) The Bibliography must be in an alphabetical order. If it is about a book, it should contain, in this order and separated by commas: last name and name of the author, year, book's title in italics, editorial, and country of edition. If it is about an article, it must contain, in this order: last name and name of the author, year, title of the article in quotation marks, title of the journal in italics, issue, editorial, country, reference pages.

III. Information about the author(s)

- a) Full name
- b) Address, telephone number (and eventually fax number) of the institution where she/he currently works.
- c) Email
- d) A 20 lines maximum brief résumé of the author.

CIENCIA Y SOCIEDAD's Leading Office

"CIENCIA Y SOCIEDAD"

Instituto Tecnológico de Santo Domingo, INTEC

Ave. de los Próceres, Galá

PO BOX 342-9 y 249-2

Santo Domingo, Dominican Republic

Tel.: (809) 567-9271, Ext. 287, 430

Fax: (809) 566-3200

Email: dpc (arroba) mail.intec.edu.do

Electronic version of CIENCIA Y SOCIEDAD:

www.intec.edu.do/biblioteca/cienciaysociedad/

01. Abréu Van Grieken, Celeste. “La inserción: un eslabón determinante en la profesionalización docente”. **Ciencia y sociedad**, 37(2): 165-182, abr.-jun. 2012.
02. Abréu Van Grieken, Celeste. “Notas para la carrera docente en la República Dominicana”. **Ciencia y sociedad**, 37(4): 387-406, oct.-dic. 2012.
03. Alcántara Almánzar, José. “Reencuentro con Héctor Incháustegui Cabral”. **Ciencia y sociedad**, 37(3): 355-368, jul.-sep. 2012.
04. Aristy Escuder, Jaime. “Determinantes del éxito de las Pymes en la República Dominicana”. **Ciencia y sociedad**, 37(4): 495-526, oct.-dic. 2012.
05. Báez Evertsz, Carlos Julio. “Comunicación, política y ética”. **Ciencia y sociedad**, 37(3): 275-292, jul.-sep. 2012.
06. Benito Sánchez, Ana Belén. “Expertise Institucional y representación política en la República Dominicana” (1994-2010). **Ciencia y sociedad**, 37(2): 198-226, abr.-jun. 2012.
07. Bogaert García, Huberto. “La depresión: etiología y tratamiento”. **Ciencia y sociedad**, 37(2): 183-197, abr.-jun. 2012.
08. Bogaert García, Huberto. “La depresión y el factor kinestésico”. **Ciencia y sociedad**, 37(1): 77-94, ene.-mar. 2012.
09. Córdoba, María; Pérez, Amílcar. “Roles para el hombre y la mujer, en casos vinculados con la violencia de pareja en Santo Domingo, 2011”. **Ciencia y sociedad**, 37(1): 5-42, ene.-mar. 2012.
10. Cruz, Miguel René de la. “Responsabilidad social empresarial: diagnóstico de la situación actual en República Dominicana”. **Ciencia y sociedad** 37(1): 64-76, ene.-mar. 2012.

11. Díaz Cordero, Gerarda. “El cambio climático”. **Ciencia y sociedad**, 37(2): 227-240, abr.-jun. 2012.
12. Espinosa, Carlos X.; Gómez, Víctor G.; Cañedo, Carlos M. “¿Integración o inclusión? La educación superior ecuatoriana y el pleno acceso de estudiantes con discapacidad”. **Ciencia y sociedad**, 37(3): 255-274, jul.-sep. 2012.
13. Lugo Morin, Diosey Ramón. “¿Cómo un problema ambiental se transforma en una posibilidad económica para las comunidades rurales?”. **Ciencia y sociedad**, 37(1): 122-139, ene.-mar. 2012.
14. Moya Padilla, Ne reyda Emelia; Morales Calatayud, Marianela. “Los riesgos y sus implicaciones éticas en la sociedad contemporánea”. **Ciencia y sociedad**, 37(3): 335-354, jul.-sep. 2012.
15. Muñoz, Enrique; Longobardi, Teresa. “¿Por qué no existe un instrumento de medición de la responsabilidad social corporativa único, globalmente aceptado?”. **Ciencia y sociedad**, 37(4): 557-581, oct.-dic. 2012.
16. Rodríguez, Aurora; Melgen, Ricardo Elías; Acosta, Ivelisse; Lerebours, Leonel. “Demora en el diagnóstico de tuberculosis e inicio de tratamiento, República Dominicana, julio-diciembre 2010”. **Ciencia y sociedad**, 37(1): 140-154, ene.-mar. 2012.
17. Rosa Polanco, Henry. “El modelo ricardiano de ventaja comparativa y el comercio contemporáneo: el caso del sector de ‘Equipos de Transporte’ en la industria manufacturera”. **Ciencia y sociedad**, 37(4): 527-554, oct.-dic. 2012.
18. Sánchez Maríñez, Julio. “Gestión de talento del personal universitario: algunas reflexiones y propuestas”. **Ciencia y sociedad**, 37(1): 95-121, ene.-mar. 2012.
19. Toirac Corral, José. “Caracterización granulométrica de las plantas productoras de arena en la República Dominicana, su impacto en la calidad y costo del hormigón”. **Ciencia y sociedad**, 37(3): 293-334, jul.-sep. 2012.

ABASTECIMIENTO DE AGUA RURAL / 23
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS – ASPECTOS MORALES Y ÉTICOS / 24
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS – ASPECTOS PSICOLÓGICOS / 24
ADMINISTRACIÓN UNIVERSITARIA / 18
AGREGADOS (MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN) / 19
AGUA POTABLE / 23
ARENA / 19
CAMBIO CLIMÁTICO / 11
CAPACITACIÓN DOCENTE / 12
CIENCIAS AMBIENTALES – ENSEÑANZA / 22
COLOMBIA – COMERCIO EXTERIOR / 17
DEPRESIÓN MENTAL / 07, 08
DETERIORO AMBIENTAL / 11
ECOLOGÍA DE AGUA DULCE / 13
EDUCACIÓN COMO PROFESIÓN – REPÚBLICA DOMINICANA / 02
EDUCACIÓN SUPERIOR / 18
EDUCACIÓN SUPERIOR – ECUADOR / 12
EDUCACIÓN COMO PROFESIÓN / 01
EICHHORNIA CRASSIPES / 13
ÉTICA POLÍTICA / 05
FLORA DE AGUA DULCE / 13
FORMACIÓN PROFESIONAL DE MAESTROS / 12
HORMIGÓN / 19
IMPACTO AMBIENTAL / 13
INCAPACITADOS FÍSICAMENTE – EDUCACIÓN / 12
INCHAUSTEGUI CABRAL, HÉCTOR, 1912-1979 / 03
INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SANTO DOMINGO – PLANES DE ESTUDIO / 22
MANUFACTURAS – INDUSTRIA Y COMERCIO / 17
MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN / 19
MEDIO AMBIENTE / 11
MEDIOS DE COMUNICACIÓN DE MASAS / 05
MUEBLES – INDUSTRIA Y COMERCIO – REPÚBLICA DOMINICANA / 20

PARTICIPACIÓN POLÍTICA – REPÚBLICA DOMINICANA / 06
 PARTIDOS POLÍTICOS – REPÚBLICA DOMINICANA / 21
 PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA / 04
 PERSONAL DOCENTE / 01
 PERSONAL DOCENTE – REPÚBLICA DOMINICANA / 02
 PLANTAS ACUÁTICAS / 13
 PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO / 17
 PRODUCTIVIDAD INDUSTRIAL / 17
 PROFESORES UNIVERSITARIOS / 18
 PSICOTERAPIA ANALÍTICA / 07, 08
 REPRESENTANTES POLÍTICOS – REPÚBLICA DOMINICANA / 06
 RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL / 10
 RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL / 10, 15
 RIESGO NATURAL / 14
 RIESGOS AMBIENTALES / 14
 SABANA DE LOS JAVIERES (BAYAGUANA: MONTE PLATA, REPÚBLICA DOMINICANA) / 23
 SOCIEDAD DEL RIESGO / 14
 SOCIOLOGÍA POLÍTICA / 06
 TUBERCULOSIS – DIAGNÓSTICO / 16
 VIOLENCIA CONYUGAL / 09

COLOFÓN

La presente edición de *Ciencia y Sociedad*,
volumen XXXVII, N.º 4, de octubre-diciembre de 2012
del Instituto Tecnológico de Santo Domingo
fue impresa en el mes de enero de 2013
en los talleres gráficos de Editora Búho.

La edición consta de 600 ejemplares.
Santo Domingo, República Dominicana

