VISIÓN SOBRE LA NECESIDAD DE **EMPRENDIMIENTO E INNOVACIÓN EN LA SOCIEDAD LATINOAMERICANA**

POSIBILIDAD DE UN AVANCE SOSTENIBLE A TRAVÉS DEL ENCUENTRO COMUNIDAD & EMPRESA

ENCUENTRO COMUNIDAD & EMPRESA

E²

LOT

LOT®

אחד יהוה אלוהים

2019

VISIÓN SOBRE LA NECESIDAD DE EMPRENDIMIENTO E INNOVACIÓN EN LA SOCIEDAD LATINOAMERICANA

POSIBILIDAD DE UN AVANCE SOSTENIBLE A TRAVÉS
DEL ENCUENTRO COMUNIDAD & EMPRESA

LOT®INTERNACIONAL S.A.C

LOT Internacional S.A.C

Visión sobre la Necesidad de Emprendimiento
e Innovación en la Sociedad Latinoamericana

Autor:
LOT® INTERNACIONAL S.A.C. & Conferencistas ECE 2018
Editado por:
LOT® INTERNACIONAL S.A.C.
Calle Elías Aguirre748 oficina 502 – Chiclayo
Telef. 074623340
Contacto@lotinternacional.com
Chiclayo – Perú

Perú Primera edición, mayo 2019
Tiraje: 1000 ejemplares

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú Nº: 2019-05957
ISBN: 978-612-48016-0-0

Se terminó de imprimir en mayo del 2019 en:
Grupo Díaz Impresores
Av. Argentina 144 Stand 1332 - Primer Piso Galería Unicentro
Telf. 987189000

ÍNDICE

PRÓLOGO 5

LAS COMPAÑÍAS EMERGENTES DE LA GLOBALIZACIÓN ACELERADA: LA APARICIÓN DE LAS MICROCORPORACIONES MULTINACIONALES / CARLOS BARADELLO 7

MEJORA LA PRODUCTIVIDAD Y LA COMODIDAD DE TUS TRABAJADORES CON NUEVOS E INNOVADORES EQUIPOS DE PROTECCIÓN RESPIRATORIA / EDMUNDO LEIVA ALVARADO 13

EFECTOS DE LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE FAMILIA EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL / ERIKA VALDIVIESO LÓPEZ 19

IMPACTO ECONÓMICO EN EMPRESAS AL IMPLEMENTAR LA NORMA ISO 39001 / FEDERICO PEREIRA & EVELIN AMBROSINO 37

LA METROLOGÍA COMO FACTOR DE DESARROLLO / JOSÉ ALFREDO FERNÁNDEZ 53

LA UNIVERSIDAD Y EL MODELO DE CALIDAD RESULTADO INNOVACIÓN ACADÉMICA / JESÚS DELGADO BURGOS 59

APROXIMACIÓN AL SOSTENIMIENTO DE LA MICROEMPRESA: EL CASO DE MICROEMPRESA DE MECÁNICA DE PRODUCCIÓN / WILLIAM B. CAMPOS LIZARZABURU & LIDIA LIZARZABURU MONTERO 65

OPTIMIZANDO LA CADENA DE VALOR: HOMOLOGACIÓN Y DESARROLLO DE PROVEEDORES / LUCAS KADENER 77

AGENDA 2030, IGUALDAD DE GÉNERO Y PREVENCIÓN DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES: UN RETO PARA EL SECTOR PRIVADO / NATALIA ARBILDO PÉREZ 89

TENDENCIAS EMERGENTES EN LA EVALUACIÓN DE LA CONFORMIDAD / PEDRO CASTRO ALVES 101

LOS RESULTADOS DEPENDERÁN DE TU MEJOR VERSIÓN: ¿POR QUÉ SE DEBE TRABAJAR EN ELLA Y COMO HACERLO? / SEBASTIAN RUÍZ CALDERÓN 109

INTRODUCCIÓN A LA ISO 55001 Y EL ANÁLISIS DE COSTES DE CICLO DE VIDA / VICENTE GONZÁLEZ PRIDA DÍAZ 117

ECONOMÍA CIRCULAR Y SU CONTEXTO EN EL PERÚ / DARÍO COLLANTES LUMBRE 135

DOLARIZACIÓN, MODELO ECUATORIANO / DIEGO VARGAS REYES 147

MOTIVACIÓN, INVESTIGACIÓN Y EMPRENDIMIENTO: IDEAS PARA TRANSFORMAR PERÚ Y EL MUNDO / ALBERTO GÓMEZ FUERTES 159

IMPACTO DEL DIFERENCIAL DE INFLACIÓN EN EL LATAM 7 / HORACIO VERGARA ARANCIBIA 171

PRÓLOGO

Este libro contiene trabajos técnicos de los conferencistas provenientes de Europa y Latinoamérica que intervinieron en el Encuentro Comunidad Empresa que tuvo lugar en Chiclayo, Perú los días 10 y 11 del 2018 contiene información valiosa sobre múltiples temas de actualidad relacionados con la empresa, la seguridad, los sistemas de gestión de la calidad, las finanzas y la innovación.

El primer capítulo versa sobre las compañías emergentes de globalización acelerada y, particularmente, sobre la aparición de las microcorporaciones multinacionales.

El siguiente capítulo destaca la importancia de un plan de prevención de protección respiratoria tan necesario en ámbitos de producción.

El capítulo relativo a los Efectos de la incorporación de la Perspectiva de Familia en la gestión empresarial, nos explica la necesidad de implantar una política de Responsabilidad Social Corporativa en las empresas familiares para lograr de ese modo un país más social.

El capítulo sobre el Impacto económico en empresas al implementar la norma ISO 39001, pone el énfasis en la implantación de un Sistema de Gestión de Seguridad Vial en todas las empresas, a fin de reducir los accidentes laborales en tránsito al lugar de trabajo.

El capítulo acerca de La metrología como factor de desarrollo, nos explica cómo la metrología resulta un factor de desarrollo de un país industrializado por su papel vital en el control de los procesos productivos y de diseño.

En el capítulo dedicado a La Universidad y el Modelo de Calidad Resultado Innovación Académica, pone de relieve el modelo de verificación de la calidad de las universidades para impulsar la innovación y como resultado la mejora del nivel de sus graduados que así podrán competir a nivel internacional.

El capítulo referente a una Aproximación al sostenimiento de la microempresa: el caso de microempresas de Mecánica de Producción, se dedica al estudio de las microempresas, tan numerosas en Perú o España, en concreto en el sector de la mecánica de producción, para destacar sus características en gobierno y modelo de negocio.

El capítulo con título Optimizando la cadena de valor: Homologación y desarrollo de proveedores, destaca la importancia de los criterios de homologación de los proveedores como un factor clave en la mejora de la calidad de la cadena de valor según Michael Porter, profesor de Harvard.

En lo que respecta al capítulo enfocado en la Agenda 2030, Igualdad de Género y prevención de violencia contra las mujeres: Un reto para el sector privado, a todas las empresas nuestro compromiso en la prevención de la violencia contra mujeres, una lacra que afecta a España y Latinoamérica.

El capítulo sobre las Tendencias emergentes en la evaluación de la conformidad, subraya la necesidad de evaluar la conformidad de los productos, servicios y procesos de una empresa según un sistema de certificación de gestión de la calidad y cómo la red internacional IQNet incluye y asesora a tales empresas.

El capítulo titulado Los resultados dependerán de tu mejor versión: ¿Por qué se debe trabajar en ella y cómo hacerlo?, destaca la necesidad de que los emprendedores trabajen duro para ofrecer su mejor versión al mercado, mejorando sus capacidades, hábitos mediante un trabajo constante.

El capítulo sobre Introducción a la ISO 55001 y al Análisis de Coste de Ciclo de Vida,nos explica cómo gestionar los activos de una empresa según la Norma ISO 55001 a fin de reducir el CAPEX y el OPEX de dichos activos a largo de su ciclo de vida.

En cuanto al capítulo enfocado en la Economía circular y su contexto en el Perú, destaca la economía circular como tendencia en el mundo industrial fomentando diseño y producción de productos que permitan su reciclaje mediante el uso de materiales renovables.

El capítulo acerca de la Dolarización, el modelo ecuatoriano, pone de manifiesto las ventajas de la dolarización oficial de un país latinoamericano, así como las dificultades que entraña un cambio de divisa de esa magnitud.

El capítulo dedicado a la Motivación, investigación y emprendimiento: Ideas para transformar Perú y el Mundo, destaca la necesidad de la motivación, la innovación y el emprendimiento para lograr la transformación de las empresas y como resultado el avance de un país. Para mí, como explico en mi libro "Innovación: 100 consejos para inspirarla y gestionarla" , ahora ya en su 7ª edición, la innovación enfocada a resultados economicos es la base principal para el progreso empresarial y como resultado del avance de un país.

El trabajo final relativo al Impacto del Diferencial de Inflación en el LATAM7, explica cómo los diferentes niveles de inflación afectan a la competitividad de los países latinoamericanos y cuáles son las posibles medidas a tomar al respecto.

El alto nivel de estas conferencias pone de manifiesto el nivel académico y profesional de los países latinoamericanos y confirma la necesidad de encuentros internacionales de este tipo para lograr la mejora y competitividad de nuestras empresas y nuestros países.

Enrique Barba
Dr. Ingeniero de Telecomunicación
Presidente del Club de Innovación y Tecnología de CECOT (Terrassa, España)
Barcelona, 8 de enero de 2019

“LAS COMPAÑÍAS EMERGENTES DE GLOBALIZACIÓN ACELERADA: LA APARICIÓN DE LAS MICROCORPORACIONES MULTINACIONALES”

AUTOR
CARLOS
BARADELLO

RESUMEN:

De entre las tendencias más grandes que siguen los profesionales más ambiciosos de mi generación encontré que la más popular es la de trabajar para las 50 mejores corporaciones multinacionales a nivel mundial. Grande fue mi sorpresa y curiosidad al constatar la habilidad que poseen las corporaciones multinacionales para brindar el capital intelectual y los bienes tangibles para influir en la fusión de oportunidades empresariales a lo largo del planeta, a menudo pasando desapercibidas por gobiernos soberanos. Hoy en día, las redes complejas de las transacciones globales no necesitan mantenerse bajo el mismo techo de las corporaciones multinacionales. Los equipos que se encuentran operando la cadena de suministros pueden formar parte de una red de suministros que pueda proporcionar costos de transacciones más bajos de los que tendrían si se encontrasen operando solo para una sola compañía. De hecho, una red conformada vagamente por pequeñas empresas pueden brindar soluciones más rápidas y económicas a los mercados globales con productos y servicios que fueron en gran parte apropiadas por corporaciones de escala mundial hace una o dos décadas, dando lugar al surgimiento de las **Microcorporaciones multinaciones** (o también llamadas **Compañías emergentes de globalización acelerada— CEGA)**.

Las crisis económicas actuales conforman los legitimizadores definitivos de las CMN. Ya que las corporaciones se enfocan en competir en mercados más difíciles, estas buscarán incrementar su predisposición para considerar nuevos operadores (proveedores) de lugares remotos que deseen adoptar tecnologías nuevas o disruptivas para proporcionar más rápido un valor mayor a los mercados globales. Por otro lado, los empresarios hábiles y dinámicos de regiones emergentes se beneficiarán de la paridad tecnoeconómica proporcionada por la nueva economía, gozarán de menos barreras para ingresar, tomarán riesgos más moderados, y desatarán su espíritu empresarial potencializando el talento humano y el rendimiento en materia de precios como productos y servicios competitivos. De ahí que serán capaces de transmitir la eficiencia y productividad que disfrutan, siendo capaces de habilitar una distribución virtual de funciones de las mejores de su clase. **¡Ha llegado el momento de las microcorporaciones multinacionales!**

Dr. Carlos S. Baradello
Profesor de Innovación y emprendimiento global en la Escuela Internacional de Negocios HULT & Socio Director en Sausalito Ventures, Sausalito, California (Estados Unidos)
Socio Principal en Alaya Capital Partners, Córdova (Argentina) y Santiago (Chile)

El Dr. Carlos Baradello es un inversionista, asesor, orador público y profesor universitario. Actualmente dirige el campo de innovación y emprendimiento, como Socio Director de Sausalito Ventures y Alaya CP. Asesora a clientes corporativos en materia de nuevos desafíos hallados al quebrantar paradigmas de negocios establecidos en la creación de nuevos valores sociales y económicos sostenibles, así como el valor social a lo largo de distintos sectores empresariales y mercados en crecimiento. Su experiencia trabajando con cientos de empresarios alrededor del mundo le ha permitido experimentar lecciones clave para empresas de gran crecimiento a escala mundial.

Puedes leer más sobre Carlos a través de su blog, el cual se actualiza regularmente. Estos escritos conforman la base de su próximo libro titulado "Soft Landing in Silicon ValleyTM" (Aterrizaje suave sobre Silicon ValleyTM).

De entre las tendencias más grandes que siguen los profesionales más ambiciosos de mi generación encontré que la más popular es la de trabajar para las 50 mejores corporaciones multinacionales a nivel mundial. Yo también fui uno de los que quiso ser partícipe de ello. Habiendo obtenido mi doctorado, me uní a ITT Corporation; la cual se encontraba, en ese entonces, entre las CMN más grandes del mundo.

Quedé fascinado con la habilidad que poseen las corporaciones multinacionales para brindar el capital intelectual y los bienes tangibles para influir en la fusión de oportunidades empresariales a lo largo del planeta, a menudo pasando desapercibidas por gobiernos soberanos. Desarrollar tales oportunidades se encontraba más allá del alcance de mediana o incluso grandes empresas nacionales. Por ejemplo, un contrato sustancioso de infraestructura en un país africano podría ser vendido por un subsidiario de ITT a través de contratos gubernamentales bajo la forma de asistencia para el desarrollo. El producto sería creado por un subsidiario de ITT en un tecer país; la Investigación y Desarrollo sería aplicada en un cuarto país; y este sería fabricado en varios países, con una estructura financiera que podría minimizar los impuestos y maximizar la rentabilidad en otro país, además de otros préstamos obtenidos en otros países. Estas transacciones fueron ejecutadas eficazmente a través de una red de múltiples subsidiarios alrededor del mundo conectados por una red de comunicaciones de faxímiles y teléfonos, todos operando gracias al cobijo de la corporación multinacional. ITT y otras CMN dirigieron la iniciativa de la globalización más que otros en su momento y, como resultado, gozaron de una ventaja muy injusta debido a sus grandes recursos e inversiones considerables realizadas a lo largo del tiempo para establecer su presencia a nivel mundial.

Las cosas han cambiado drásticamente desde los años 70 y 80. La globalización hoy en día es un proceso irreversible respaldado por el carente costo marginal que representa la comunicación multimedia instantánea, nuestro mayor entendimiento del mundo en el que habitamos gracias a vuelos muy económicos, y nuestra habilidad para navegar por diversos ambientes de negocios gracias a migrantes que viajan a lugares muy distantes en busca de un desplazamiento socioeconómico. Nos hemos vuelto más tolerantes a otras culturas y hemos aprendido a apreciar otras costumbres. Por ello, hemos aprendido a administrar diversas fuerzas laborales, ya sea cuando estamos presentes físicamente o cuando somos escuchados a través de un parlante, vistos en una pantalla de video, conectados a través de LinkedIn o correos electrónicos. Tanto física como virtualmente, la organización moderna ha ganado gran popularidad mientras que las fronteras nationales han desaparecido. El talento, el precio sobre el rendimiento, y los resultados oportunos son los elementos clave que mantienen unidas a las organizaciones como parte de una cadena integrada de valor.

La compleja red de transacciones mundiales de hoy en día no necesita mantenerse dentro del cobijo de las CMN. De hecho, al integrarse, la cadena de suministros puede formar parte de la red de recursos, proporcionando así un menor costo de transacciones del que esta tendría si estas se encontrasen dentro de una sola compañía. En efecto, una red de pequeñas empresas unidas vagamente puede ofrecer soluciones más rápidas y económicas a los mercados globales con productos y servicios que hayan podido ser poseídos por corporaciones de escala mundial hace una dos décadas, dando lugar a la aparición de **microcorporaciones multinacionales.**

Las **microcorporaciones multinacionales** son empresas que **surgen con una acelerada globalización** sea cual sea su ubicación en el planeta. Su oferta de valor es la de localizar mercados al quebrantar el paradigma de "lo local ante lo global"; desatando así el potencial de la empresa, las compañías emergentes maximizan así los beneficios a partir de las últimas tecnologías que incluyen entornos de informática en la nube, software libre, conexión a redes, así como la comunicación a redes 2.0; reduciendo así el costo unitario de su contribución focalizada a una velocidad máxima. Las herramientas en la red permiten que las CMN integren sin problemas su oferta de valor. Este nuevo paradigma da como resultado un nuevo criterio a las CMN: "lo global ante todo", incluyendo así a mercados locales como parte del mercado mundial.

Las crisis económicas actuales conforman los legitimizadores definitivos de las CMN. Ya que las corporaciones se enfocan en competir en mercados más difíciles, estas buscarán incrementar su predisposición para considerar nuevos operadores (proveedores) de lugares remotos que deseen adoptar tecnologías nuevas o disruptivas para proporcionar más rápido un valor mayor a los mercados globales. Por otro lado, los empresarios hábiles y dinámicos de regiones emergentes se beneficiarán de la paridad tecnoeconómica proporcionada por la nueva economía, gozarán de menos barreras para ingresar, tomarán riesgos más moderados, y desatarán su espíritu empresarial potencializando el talento humano y el rendimiento en materia de precios como productos y servicios competitivos. De ahí que serán capaces de transmitir la eficiencia y productividad que disfrutan, siendo capaces de habilitar una distribución virtual de funciones de las mejores de su clase.

Ejemplo de Empresa de Globalización Acelerada

El año pasado mientas me encontraba visitando Uruguay por un asunto de negocios, fui invitado a visitar una de las incubadoras de negocios del país. Debido a que ya había visitado muchas incubadoras a lo largo de América Latina, anticipé lo que iría a encontrar. Tradicionalmente, tales incubadoras están conformadas por filas y filas de cubículos, con algunos espacios públicos y una suerte de distintas salas de conferencias. Los cubículos tienden a ser habitados por la versión local de geeks o nerds, cada uno tratando de buscar la siguiente gran innovación, a menudo basados en las ideas de la red 2.0 o 3.0.

Para mi sorpresa, cuando llegué a esta peculiar incubadora, vi que la mayor parte de emprendedores eran mujeres. Sorprendido por este cambio, no pude resistirme el preguntar a una de ellas "¿qué es lo que haces?". La respuesta fue casi inmediata: "fabricamos jeans únicos en el mundo".

Al escuchar su respuesta tuve mis dudas. ¿Cómo es posible que un país con no más de 3 millones de personas puedan dar cobijo a una demanda muy alta de jeans costosos? La respuesta fue impactante en ambos casos: cada jean costaba entre $500 a $600 y no se vendían en Uruguay. En lugar de ello, estos jeans uruguayos gozaban de una asociación con diversas tiendas ubicadas en los barrios más acomodados de Los Ángeles en California, incluyendo el famoso Paseo del Rodeo.

El personal de las tiendas tomaba minuciosamente en cuenta las medidas de los clientes y las adjuntaban con una fotografía del cliente. Luego de varias iteraciones, el cliente aprobaba el diseño y sus medidas, las cuales fueron enviadas a una fábrica de costura profesional en Guadalajara, México. Con el diesño y medidas a la mano, la fábrica unía los jeans a la perfección. Los jeans luego son enviados en uno de los diez vuelos diarios con conecta Guadalajara con Los Ángeles. El TLCAN permite una venta libre de impuestos, dando como resutlado que los jeans lleguen a las tiendas en Los Ángeles en menos de 24 horas. ¡No hay duda de que ha llegado el momento de las **Micriocorporaciones multinacionales!**

¿Te encuentras en un enfoque global o multinacional? — Una importante aclaración

La globalización es uno de los aspectos más importantes a tratar de nuestros tiempos. Los términos "globalización"y "multinacional" son usados de manera intercambiable dentro del rubro empresarial, por lo que es común que las personas asuman que estos términos son sinónimos. Los estudiosos en la materia te dirán que estos no son lo mismo, aun si no pueden proporcionar definiciones en concreto. Entones, ¿cuáles son las diferencias? ¿Realmente importan?

Hace mucho tiempo, una compañía global era aquella que operaba en un país y comerciaba con países que se encontraban muy alejados a ella (como a comañías ubicadas en el este de la India, por ejemplo). Hoy en día, tanto una compañía global como una compañía multinacional se refieren a una organización que opera en más de un país. Michael Porter, un reconocido profesor de la Escuela de Negocios de Harvard, fue uno de los primeros estudiosos en analizar las diferencias: una compañía multinacional posee diversos negocios ubicados en varios países; mientras que una compañía global persigue una estrategia unficiada y coordinada gracias a múltiples operaciones nacionales.

Una organización multinacional utiliza un enfoque descentralizado en sus sucursales o negocios alrededor del mundo en términos de operaciones, recursos, y a menudo, decisiones de mercadotecnia. Por otro lado, una compañía local, la cual posee lugares en múltiples países, ha creado una sola cultura de negocios con recursos, procesos, fabricación, cadena de suministros, y estrategias de mercadotecnia compartidas.

Se puede argumentar que pocas compañías operan estrictamente de manera global. Lo mejor sería pensar cuáles de sus componentes necesitan enfocarse de manera global o local. Tomemos como ejemplo, compañías tecnológicas como Cargill, las cuales aprovechan las tecnologías de manera global debido a que la producción sobre la cual se aplican estas tecnologías no se ven afectadas por las fronteras del país en el que se encuentran. No obstante, las regulaciones y los mercados comerciales son muy locales. Por ello, la estrategia de negocios G2M debe ser adaptada según el país o región. Podrías tener un componente valioso para un pesticida o una estructura genética para una semilla; pero no las marcas locales, los permisos gubernamentales y los permisos y estrategias comerciales.

CONCLUSIÓN:

Por sobre todo lo mencionado anteriormente, lo global y lo multinacional no es más que un modo de ver las cosas. Un enfoque global no se centraliza, por ejemplo, solo en Estados unidos, o en Inglaterra, o en Brazil, etc.; sino que permite observar el mundo desde un país en específico. Y, a pesar de que estos ven el mundo como un gran estanque lleno de talentos en el cual pescar, los candidatos deben ser evaluados según los requerimientos de un mercado nacional o local además de las oportunidades empresariales.

Los beneficios que podemos apreciar en este modelo incluyen:

- Un equipo que podemos conformar fácilmente, independientemente de los horarios y continentes, permitiendonos así velar por un progreso permanente además de poder servir al cliente en operaciones y entornos muy específicos.
- La habilidad que obtienen los investigadores y altos mandos para intercambiar ideas y contactos relevantes, independientemente del lugar donde se encuentren.
- En los casos donde la comunicación y la coordinación son indispensables entre un cliente y la oficina principal de una organización y exista una notoria división entre estos, se puede delegar el liderazgo de esta transacción a la sucursal o negocio que se encuentre en una ubicación adecuada, independientemente de la ubicación de la oficina principal, para una mejor coordinación.

Aunque no todas las organizaciones requieren de una competencia global, una compañía que toma en cuenta el ejercicio de colaboración global a menudo retiene ventajas competitivas. Si una competencia global es importante para tu compañía —especialmente en casos donde se ha de tratar con capital humano— asegúrate de que la definición de "global" signifique lo mismo para ti y para cualquier miembro de tu compañía.

Dr. Carlos S. Baradello

(Traducido por: Williams Edwin Rivas Rojas)

“MEJORA LA PRODUCTIVIDAD Y LA COMODIDAD DE TUS TRABAJADORES CON NUEVOS E INNOVADORES EQUIPOS DE PROTECCIÓN RESPIRATORIA”

AUTOR
EDMUNDO
LEIVA
ALVARADO

RESUMEN

El estudio, aporta a las empresas en el área de Prevención de Riesgos e Higiene Industrial, una reflexión técnica que tiene como propósito, servir de herramienta de consulta, para profesionales, estudiantes y empresas en general, que se interesen en aprender acerca de la protección respiratoria, que al ser aplicada, les permita controlar los riesgos químicos a los que se ven expuestos sus trabajadores con equipos de protección respiratoria que consideren aspectos de ergonomía en su diseño y por ende sean lo más cómodo posible al ser utilizados por los trabajadores e impacten positivamente en su productividad y eficiencia.

Se consideró necesario hacer esta reflexión técnica, dado que en general en la industria no existe una guía técnica que le permita a los profesionales, usuarios, estudiantes tomar buenas decisiones al momento de tener que seleccionar un equipo de protección personal del tipo respiratorio. Por lo tanto, fue necesario consultar bibliografía internacional; concretamente de Estados Unidos y Europa y combinarla con la experiencia profesional del suscrito de más de 20 años en esta materia.

Las conclusiones nos demuestran que el mercado ofrece en general equipos de protección personal respiratorios que no resultan ser cómodos y ergonómicos y las empresas tampoco poseen el "expertise" para seleccionar los EPP respiratorios más adecuados técnicamente para los riesgos a los que se exponen sus trabajadores, ni tampoco los más cómodos y ergonómicos.

INTRODUCCIÓN

La higiene industrial, es una disciplina única dentro de la prevención de riesgos posiblemente también la más técnica. Es una rama que estudia los factores ambientales físicos y químicos, que pueden provocar enfermedades profesionales, incomodidad o riesgos a los trabajadores que se pudiesen exponer a ellos. En la actualidad, existen normas de distinta índole y utilidad, en el ámbito de la Prevención de Riesgos y de la Higiene Industrial a nivel mundial, específicamente en temas de protección respiratoria, no obstante, las empresas carecen de herramientas de referencia en relación a aspectos de ergonomía, diseño y comodidad; básicamente porque es un ámbito que ha quedado más en manos de los fabricantes de EPP a nivel mundial. El problema se agrava, en las empresas más pequeñas que tienen menos acceso a asesoría técnica y orientación en estas materias.

En el estudio que presentamos, se abordaron riesgos químicos, tales como polvos, humos, neblinas, etc., dado que la temática es la protección respiratoria, la cual no ha sido afrontada de la mejor forma en las pequeñas empresas. En cambio, las empresas más grandes sobre todo vinculadas a la minería, por su interacción con empresas multinacionales, exhiben mejores niveles en estas materias. Sin ser los niveles de excelencia que debería exhibir un país como Chile y Perú, ambos países con actividad minera importante para su economía. Por lo expuesto, y atendiendo a la experiencia del autor, de más de 20 años de trabajo en Prevención de Riesgos, Higiene Industrial y Medio Ambiente, el presente estudio, viene a contribuir con una guía técnica que les sirva de base a los encargados de éstas áreas en las empresas, y así puedan elaborar programas de protección respiratoria, que permitan contribuir a una mejor calidad de vida de quienes trabajan en sus empresas.

CONCLUSIONES

Este estudio, permite concluir que las empresas, sobre todo las pequeñas, a pesar de tener un alto cumplimiento legal de los instrumentos de prevención (Comités Paritarios, Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad y Departamento de Prevención de Riesgos funcionando), sólo un bajo porcentaje de ellas tienen implementados Programas de Vigilancia Ambiental y de Prevención para el control de la sílice. Además, muy pocas empresas pequeñas tenían un programa de capacitación relacionado con la silicosis, ni menos un Programa de Protección Respiratoria, que implique considerar aspectos de comodidad, diseño y ergonomía al seleccionar EPP respiratorios para sus trabajadores.

Si bien es cierto existen normas de protección respiratoria a nivel mundial sobre todo en EE.UU. y Europa, estas no incluyen en profundidad aspectos de ergonomía, diseño y comodidad que se deben considerar al seleccionar equipos de protección personal del tipo respiratorio.

Finalizado el análisis expresado en el párrafo precedente, la conclusión fue categórica: "No existe en el marco legal en Chile, ninguna exigencia específica en este sentido, ni tampoco alguna exigencia clara emanada de los organismos administradores del seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y esto se extrapola en otros países del mundo.

TABLA N° 01

años	número de empresas visitadas	empresas que poseían un sistema/ programa de protección respiratoria implementado
2003	de 100 a 200 mínimo	ninguna
2004	de 100 a 200 mínimo	ninguna
2005	de 100 a 200 mínimo	ninguna
2006	de 100 a 200 mínimo	ninguna
2007	de 100 a 200 mínimo	ninguna
2008	de 100 a 200 mínimo	ninguna
2009	de 100 a 200 mínimo	ninguna
2010	de 100 a 200 mínimo	ninguna
Total	de 800 a 1.600	ninguna

Nota importante: El número de visitas corresponde a una empresa nueva ó distinta cada vez.

PROPUESTA DE SOLUCIÓN

Después de haber detectado el problema expuesto en este informe técnico y validado a través del diagnóstico, su nivel de importancia y causas más probables, corresponde ahora proponer alternativas de solución para colaborar desde un punto de vista técnico en la resolución del problema. En este sentido se propone como alternativa de solución la realización de una guía técnica practica que considere los tips mínimos a considerar para seleccionar EPP respiratorios teniendo presente la comodidad, el diseño y la ergonomía, aspectos claves para un desempeño eficiente de los trabajadores que realizaran su trabajo de mejor forma cuando utilicen EPP respiratorios cómodos, además de seguros en sus niveles de protección.

Para la elaboración y desarrollo de la alternativa de solución propuesta , se utilizó como referencia bibliográfica y de consulta la norma ANSI Z88.2 "Implementación de Programas de Protección Respiratoria" de carácter voluntario, de EE.UU., la norma 29CFR1910.134 "Programas de Protección Respiratoria" emitida por la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional – OSHA, del Departamento del Trabajo, esta última norma es de carácter obligatorio para las empresas de la industria general, construcción, embarcaderos, carga y terminales marinos; de los EE.UU. Paralelamente se utilizarán como referencias las recomendaciones técnicas que hayan sido emanadas de la Administración de Salud y Seguridad en Minas – MSHA, y por supuesto la experiencia profesional del autor en estas materias.

A continuación, se hará una breve reseña para entender en qué consiste un Programa de Protección Respiratoria, para lo cual se mencionarán:

Elementos mínimos de un programa tipo.
Se expondrán algunos aspectos que incluye uno de dichos elementos del programa, específicamente Evaluación Médica.

1. Elementos de un Programa de Protección Respiratoria tipo

Evaluación cualitativa y cuantitativa de los riesgos Selección de respiradores.
Evaluación médica.
Pruebas de ajuste al usuario.
Procedimientos de uso de respiradores y emergencias.
Limpieza, mantenimiento, almacenamiento, cambios, inspección.
Calidad y flujo de aire.
Capacitación sobre las exposiciones.
Capacitación sobre el uso de respiradores.
Evaluación periódica del programa.

Para ejemplificar la oportunidad de mejora que se tiene con el desarrollo de este trabajo de Tesis, se revisará en qué consiste el elemento: Evaluación médica, donde se evidencia un gran avance y aprendizaje establecido en el marco normativo y regulatorio de los EE.UU., básicamente se refiere a la obligación por parte de los empleadores a someter a los empleados usuarios de respiradores a una evaluación médica para comprobar si están aptos para dicho uso. Se mostrarán dos aspectos a evaluar que son parte de este punto, los cuales se mencionan a continuación:

2. Evaluación Médica

Este requisito es necesario, porque el usar un respirador puede colocar una carga sobre la salud del trabajador. Esta carga varía de acuerdo a un número determinado de factores, tales como: peso y resistencia a la respiración del respirador y las condiciones del lugar de trabajo bajo las cuales se use el respirador.

2.1 Las condiciones médicas específicas que pueden colocar al trabajador en riesgo alto de enfermedad, lesión o muerte incluyen:

Enfermedad cardiovascular y respiratoria, tal como alta presión sanguínea, asma, bronquitis crónica o enfisema.
Daño cardiovascular causado por un ataque cardíaco o apoplejía.
Función pulmonar reducida causada por factores tales como fumar o exposiciones anteriores a riesgos respiratorios.
Desórdenes neurológicos, tal como epilepsia.
Desórdenes músculo esqueléticos, tal como dolor de la espalda baja.
Condiciones psicológicas, tal como claustrofobia y ansiedad severa

BIBLIOGRAFÍA

Norma ANSI Z88.2 "Implementación de Programas de Protección Respiratoria" de carácter voluntario, de EE.UU., del año 1992.
Autor: ANSI – Instituto Nacional de normas de EE.UU.

Administración de Salud y Seguridad Ocupacional. Norma 29CFR1910.134 "Programas de Protección Respiratoria", del año 1998.
Autor: OSHA - Administración de Salud y Seguridad Ocupacional, de EE.UU.

MINSAL. Estudio acerca de la exposición sílice, del año 2005. Autores: Ingenieros Juan Alcaíno, Rodrigo Solís y Pedro Quintanilla

Autor de este estudio: Edmundo Leiva Alvarado
Experto en Prevención de Riesgos - Gerente Técnico IRON SAFETY COMPANY
E-mail: eleiva@ironsafety.cl Teléfono móvil: +56 9 72107694 www.ironsafety.cl

“EFECTOS DE LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE FAMILIA EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL”

AUTOR
ERIKA
VALDIVIESO
LÓPEZ

RESUMEN

El presente trabajo introduce la variable "familia" en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa, al considerar desde una perspectiva integral la relación entre la empresa y sus trabajadores. Para ello, reconoce la importancia de la familia en el desarrollo del tejido social; la necesidad de adoptar medidas de conciliación de la vida familiar y laboral – desde un enfoque de corresponsabilidad -, la obligación ética y legal que la empresa tiene frente a sus trabajadores y los beneficios que supone adoptar acciones de Responsabilidad Familiar Empresarial, tanto para la productividad como para el mejoramiento del clima laboral en la empresa.

I. INTRODUCCIÓN

El hombre es un ser social por naturaleza. Esta dimensión social se manifiesta en los distintos ámbitos de su vida, en el plano familiar, en el laboral y en la vida en comunidad. En cada espacio, la persona se desarrolla con los otros, lo que significa que la persona no solo crece como tal por aquello que puede recibir de cada ámbito, sino que también contribuye al desarrollo de los demás al tomar conciencia de su responsabilidad en la contribución al bien común.

Teniendo en cuenta los ámbitos de desarrollo de la persona y partiendo del hecho que ésta no se puede entender más que en su integralidad, podemos afirmar que la relación entre Familia, Empresa y Sociedad, es mucho más que una relación accidental, y de la forma en la que se entienda y asuma esta relación, dependerá precisamente el bienestar – y buen funcionamiento de ser el caso – de la familia, la empresa y la sociedad.

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) nos ofrece la posibilidad de abordar de manera integral y efectiva la relación Familia – Empresa – Sociedad, toda vez que se presenta como una "forma ética de gestión que implica la inclusión de las expectativas de todos los stakeholders (accionistas/inversionistas, colaboradores y sus familias, comunidad, clientes, proveedores, medio ambiente, gobierno y sociedad) alrededor de la empresa para lograr el desarrollo sostenible" (Marquina, 2011:14).

Ciertamente, la concepción de la empresa ha variado con paso de los años. De ser una organización de capital y trabajo exclusivamente dedicada a la obtención de beneficios en favor de sus dueños, ha paso a considerarse una "auténtica organización de personas que trabajan coordinadamente para conseguir no solo ciertas metas o resultados económicos sino un bien común para todos" (Ordoñez, 2016:50). La trascendencia de los fines de la actividad empresarial viene siendo asumida por el empresario a través de las acciones de RSC.

La RSC abarca básicamente (i) La rendición de cuentas, (ii) el comportamiento ético, (iii) el respeto por los intereses de los stakeholders, (iv) el respeto al Estado de derecho y las normas internacionales de comportamiento y (v) el respeto a los derechos humanos. Ahora bien, la mayoría de las acciones de RSC realizadas por las empresas actualmente, tienen que ver con la relación Empresa – Sociedad ya que están destinados a reducir las externalidades negativas de las empresas, a morigerar el impacto de su actividad empresarial en el medio ambiente y en afianzar una imagen positiva de la empresa en la comunidad a través de mecanismos de proyección social. Sin embargo, es igualmente importante – y así lo han asumido muchas empresas - dirigir sus acciones hacia quienes pueden considerarse su principal valor: los trabajadores.

La consideración de las necesidades del trabajador, pasa necesariamente por la atención a su dimensión familiar, sobre todo porque para los trabajadores no existe nada más importante que su familia. De hecho, en la actualidad, la adopción de medidas destinadas a conciliar la vida familiar y laboral se ha convertido en un factor muy importante a la hora de decidir asumir un cargo de dirección en alguna empresa.

Además de la importancia que el trabajador da a su familia, es evidente el valor que la familia (considerada en abstracto) tiene para la sociedad, pues ella contribuye al adecuado desarrollo del tejido social. Por esta razón, se hace necesario que la empresa incluya en sus acciones de RSC una nueva perspectiva: la perspectiva de familia.

Pliego (2014) define la Perspectiva de familia como "El enfoque de las políticas públicas y privadas, como también de los programas de trabajo de las organizaciones de la sociedad civil, que considera que las estructuras y dinámicas de funcionamiento de las familias son fundamentales para el desarrollo y el bienestar de los individuos y de la sociedad (73).
Así, esta perspectiva se incluye en lo que muchos han considerado llamar Responsabilidad Familiar Empresarial (RFE) o Responsablidad Familiar Corporativa (RFC) entendida como uno de los aspectos de la responsabilidad social de la empresa que implica una mirada al trabajador y su familia, entendiendo esta realidad, como parte de la empresa y frente a la cual, también mantiene un compromiso. Es decir, la RFE es la expresión más concreta del compromiso que tiene la empresa con sus primeros colaboradores. En su acepción básica, tiene relación con todas las prácticas que buscan conciliar la vida familiar y laboral, sin embargo, abarca un ámbito más amplio, aunque sin desvincularse. Si bien existen normas legales que buscan la conciliación trabajo-familia, debemos resaltar que la RFE, puede exceder el ámbito de las normas legales para convertirse en un deber ético que tiene al trabajador y a su familia como sujetos beneficiarios.
Con el presente trabajo se buscará explicar el contenido y alcances de la RFE partiendo de la problemática de la relación trabajo-familia. Asimismo, se desarrollarán algunos modelos de desarrollo de RSC y finalmente se abordarán las ventajas que supone para la empresa, el trabajador y la sociedad, aplicar la perspectiva de familia en la gestión empresarial.

II. CONCLUSIONES

1. La importancia de la familia radica no solo en que, con el cumplimiento de sus fines contribuye al adecuado desarrollo del tejido social, sino que es el ámbito primario de desarrollo y felicidad del ser humano.

2. Las empresas tienen el deber ético de considerar la dimensión familiar de las personas que integran la organización, de proteger a sus colaboradores y a sus respectivas familias incorporando la conciliación desde la perspectiva de la corresponsabilidad, como una variable estratégica y de gestión integral.

3. El éxito de las acciones de RFE depende en gran medida de la actitud que asuman los directivos en la empresa (líderes y supervisores), que a su vez influye en toda la cultura organizacional, así como de la comunicación efectiva que se haga de dichas medidas.

4. Aún son muy pocas las empresas – a nivel mundial y en Perú - que han incorporado la perspectiva de familia para desarrollar acciones de RFE, pues se tienen algunos prejuicios relacionados con los costos que puede generar la implementación de políticas de esta naturaleza.

5. Está comprobado que el desarrollo de acciones de RFE genera beneficios concretos en la empresa, como la mejora del clima laboral, la fidelización de los trabajadores, la mayor disposición para desarrollar sus tareas, y el mejoramiento de la producción.

III. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

3.1. *Aspectos generales de la RSC*

La RSC puede definirse como una nueva forma de hacer negocios, en la que la empresa gestiona sus operaciones de forma sostenible en lo económico, social y ambiental, reconociendo los intereses de distintos públicos con los que se relaciona, como los accionistas, empleados, a comunidad, os proveedores, los clientes, considerando el medio ambiente y el desarrollo sostenible (Forum Empresa, 2009:4). Una nueva conciencia empresarial en la que la empresa asume de manera efectiva, la responsabilidad sobre los efectos que su gestión empresarial genera en la sociedad y en sus stakeholders.
Respecto al contenido, vale como referencia lo señalado por la norma ISO 26000, que identifica siete elementos básicos o fundamentales, a saber:

(i) *Gobernanza con la organización, relacionados con los procesos para a toma de decisiones y estructura*
(ii) *Derechos humanos: comprende los derechos civiles y políticos, derechos sociales y culturales, entre otros.*
(iii) *Prácticas laborales: abarca la generación de condiciones adecuadas de trabajo y protección social, salud y seguridad en el trabajo, desarrollo humano, entre otros.*
(iv) *Medioambiente: que contempla acciones como prevención de la contaminación, el uso sostenible de los recursos, protección del ecosistema, entre otros.*
(v) *Prácticas justas de operación: comportamientos éticos en relación con otros individuos o instituciones. Involucra aspectos como la anticorrupción, respeto de los derechos de propiedad y competencia justa.*
(vi) *Asuntos de consumidores: incluye las responsabilidades que tienen las organizaciones al ofrecer bienes y servicios a los consumidores. Estas se relacionan con el marketing, protección de datos, salud y seguridad del consumidor, etc.*
(vii) *Participación activa en el desarrollo de la comunidad: involucramiento con la sociedad a través de generación de empleo, inversión directa en la zona de incidencia, cooperación, etc.*

Es evidente que los empresarios tienen una percepción positiva respecto de la RSC, aunque no todos la llegan a identificar plenamente sus alcances, o, en todo caso, tienen una visión restrictiva. Así, un 78% la relaciona con el desarrollo sostenible y el bienestar de la sociedad, mientras que el 62% la relaciona con la ética empresarial y transparencia, el 48% con el cumplimiento de la legislación y solo el 30% tiene en cuenta la interacción con los grupos de interés (MTPE, 2015).

FIGURA N° 01

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2015). 1er. Foro Nacional de Responsabilidad Social Empresarial

Esta percepción positiva por parte del empresariado hace que las actividades relacionadas con la RSC se incrementen con el transcurso de los años, así, de acuerdo a la encuesta de Global Research Marketing, en el 2013 solo el 26% de empresas, de un universo aproximado de 140, indicaron que tenían programas de RSC. Para el 2014, en un universo similar de encuestadas, 58% indicó que su empresa ya las implementaba. Pero, más aun, el 98% indicó que se trataba de un tema entre relevante y muy relevante. Respecto al presupuesto, el 56% de las empresas que indicaron que sí implementaban programas de RSC e invertían entre el 1% y 4% de su presupuesto anual y 12% lo hacía entre 5% y 7% de su presupuesto, sin embargo, todavía existe un 34% de empresas que le dedica menos del 1% de su presupuesto. La relevancia de la RSE se evidencia también en su relación con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. El 60% de los entrevistados señaló que se relaciona con el objetivo de empleo digno y crecimiento económico, 58% con ciudades y comunidades sostenibles, 57% con buena salud y el 51% con la reducción de la desigualdad y erradicación de la pobreza (MTPE, 2016). Lo que se convierte en el impulso que necesita para incorporarse con mayor rapidez a la gestión empresarial.

Lo que debe advertirse es que la RSC no es solo la aplicación de acciones aisladas en determinada época del año (o solo con el fin de mejorar la imagen corporativa), sino que se trata de la incorporación a la gestión empresarial, de una determinada manera de ver la relación Empresa – Sociedad. Se trata de a aplicación transversal de principios éticos y de responsabilidad que abarcan todos los ámbitos de desarrollo de la empresa y que, así como beneficia, también involucra a todos los actores. La filantropía, es solo uno de los muchos elementos de la RSC, no el único. Igual de importante es el trabajo que se hace hacia dentro de la empresa, con los trabajadores y sus familias.

3.2. RSC CON PERSPECTIVA DE FAMILIA

Ordoñez (2016) sostiene que el compromiso de las empresas con la sociedad se ha centrado principalmente en la responsabilidad social externa (el cuidado del cliente y del proveedor, la ecología ambiental, la lucha contra el trabajo infantil, etc.) Y la actuación responsable de una empresa en el ámbito interno (su relación con directivos y empleados) ha recibido menor atención que la dirigida a los stakeholders externos (55).

El principal activo de la empresa son sus trabajadores. Una visión humanista de la relación Empresa - Trabajador supone asumir su realidad familiar y, en consecuencia, reconocer que la familia se convierte en otro stakeholder de la empresa.

La razón de ello es que, la familia es el primero y más fundamental operador de la felicidad juntamente personal y social en cuanto que, por su propio modo de ser, estimula el desarrollo del capital humano (las cualidades individuales) y, en virtud de su peculiar estilo de vida, lo pone al servicio de los otros; poniéndolo al servicio de los otros, hace el bien a cada uno, esto es, vuelve feliz a toda persona que toma parte del hacer familia (Donati,2014:33).

Además de sus funciones estratégicas (aquellas que cumple dentro de la sociedad) la familia tiene una función insustituible desde el punto de vista de las necesidades de la sociedad: la familia es aquella comunidad institucionalizada capaz de producir por sí misma, sin aportes de otras instituciones y personas, capital humano y capital social (Miró, 2008:147). Ciertamente que la importancia social de la familia genera la obligación de su protección por parte del Estado (contemplada en el Art. 4° de la Constitución Política), sin embargo, se debe entender que no es el único que debe asumir esta obligación. La sociedad también debe ser solidaria con la familia. Es decir, tendría que haber mayor sensibilidad social para entender que la familia es un hecho que requiere protección, cuidado y fomento. La revalorización de la familia es imperativa en una sociedad – como la contemporánea - en la que se concede singular importancia al éxito individual y profesional, pero deja de valorar positivamente – especialmente en los medios de comunicación y en el sistema educativo – otras formas de realización personal vinculadas a los demás y al bien común, como la vida familiar (PIAF, 2017).

Considerar que la familia, y tanto más, sus estructuras y dinámicas de funcionamiento, son fundamentales para el desarrollo y el bienestar de los individuos y de la sociedad es lo que caracteriza una perspectiva de familia como enfoque que puede aplicarse a las políticas públicas y privadas. En efecto, la perspectiva de familia también puede incorporarse en el ámbito privado, "en los programas de trabajo de las empresas y de las organizaciones de la sociedad civil". Las empresas privadas que asumen esta perspectiva en su organización, no solo reconocen la importancia de la familia, sino que entienden a cada uno de sus empleados como miembros de una, como parte de una estructura que lo trasciende e influye en su bienestar personal y en consecuencia, en su rendimiento laboral. En este sentido, la promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral, debería ser implementado como política de las empresas privadas, más allá de lo que pueda señalar o exigir el propio Estado.

3.3. LA RESPONSABILIDAD FAMILIAR EMPRESARIAL

a. La importancia de conciliar la vida laboral y familiar

El aspecto central de la RFE es asumir la relación Empresa- trabajo-familia. La forma como se asuma esta relación dará lugar a distintos entornos en los que el trabajador se desarrolle.

Para que la acción de la empresa sea afectiva, debe considerarse el contexto en el que se van a llevar a cabo las medidas. Ciertamente, estamos ante cambios graves en la estructura social y económica en el Perú y Latinoamérica, toda vez que, de acuerdo a lo señalado por la OIT (2009), las transformaciones socio-demográficas producen variaciones en la organización interna de las familias, creando un nuevo balance de demanda y oferta de cuidados (14).

De acuerdo al documento Tipos y Ciclos de vida de los hogares (2007); los cambios en las familias latinoamericanas se identifican en (i) el aumento de los hogares con jefatura femenina y la creciente participación de las mujeres en el mercado laboral (ii) la reducción del tamaño medio de la familia por el descenso del número de hijos y el mayor espaciamiento entre los partos iii) la disminución de los hogares multi-generacionales y el aumento de los unipersonales (iv) Efecto de las migraciones por diversas causas (económicas, conflictos armados y otras), (v) aumento de la esperanza de vida de la población que incide en el aumento de las familias de

hogares unipersonales, de adultos mayores y de hogares sin hijos, (vi) índices de fecundidad muy inferiores al nivel de reemplazo (vii) nuevas pautas de consumo y trabajo (viii) acceso masivo pero segmentado a los bienes y servicios sociales (educación, seguridad social y salud).

El ingreso masivo de la mujer como fuerza laboral, sin duda representa un hito en la forma como se concibe la relación Empresa-Trabajo-Familia. La OIT (2009) reconoce que la incorporación de las mujeres a la vida laboral ha tenido efectos importantes en la generación de riqueza de los países, el bienestar de los hogares y la disminución de la pobreza (14). Pero uno de los efectos más importantes ha sido la generación de una ruptura con la forma en la que tradicionalmente se asumían los roles y responsabilidades en la familia. Un cambio de paradigma en proceso, y que requiere el involucramiento de todos los actores desde un enfoque de corresponsabilidad, sobre todo porque a una igual participación en la vida laboral de hombres y mujeres, tendría que corresponderle una equitativa distribución de las responsabilidades familiares, y aquí es donde aún existen brechas que superar.
En este aspecto, de acuerdo a la OIT (2009), el panorama en Perú y en América Latina, presenta las siguientes características (69):

- Los hombres tienen una menor participación e invierten menos tiempo en las actividades domésticas y de cuidado.
- El mayor tiempo dedicado a estas actividades por parte de las mujeres se incrementa notablemente en los tramos del ciclo vital asociados a la tenencia de niños.
- La jornada laboral de las mujeres es inferior a la de los hombres (y en consecuencia, también su remuneración), debido a la necesidad de atender responsabilidades domésticas y familiares.
- Incluso cuando las mujeres trabajan remuneradamente, la distribución de las tareas domésticas y de cuidado sigue siendo desigual.

El problema se presenta precisamente en este último punto y es la parte que requiere un cambio de paradigma respecto a cómo se asumen las responsabilidades en el hogar, más aún si la sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidado en las mujeres, genera también consecuencias negativas para las familias. Estas experimentan mayores dificultades para proporcionar una atención adecuada a niños y niñas, adultos mayores, enfermos. Se priva a los hombres de participar activamente de la crianza de sus hijos y del cuidado de sus familiares, minando sus lazos afectivos y su desarrollo integral; niños y niñas no cuentan con roles masculinos presentes en su vida cotidiana dificultando su desarrollo integral (OIT, 2009:16).

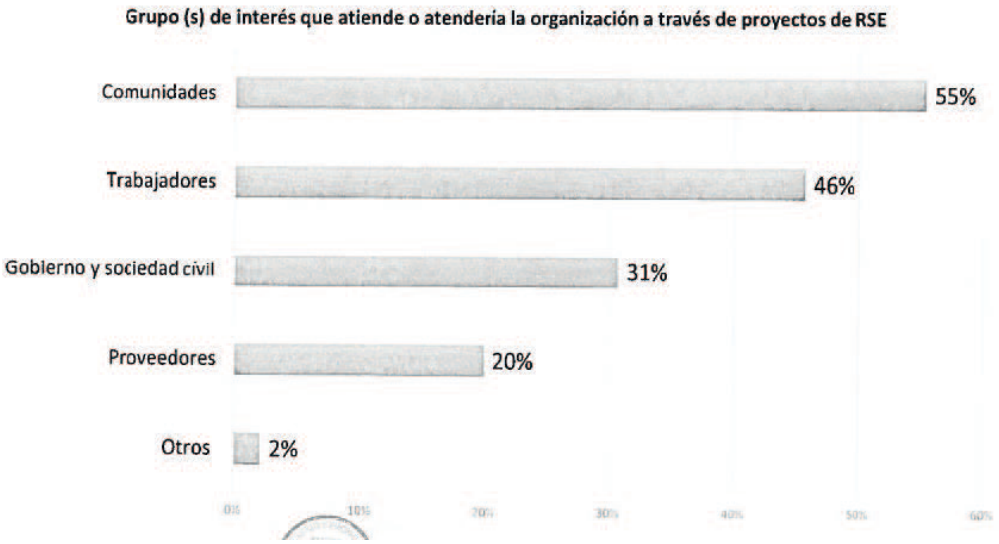
La existencia de estas brechas se debe a factores muy variados, unos tienen que ver con la permanencia de roles tradicionalmente asumidos, con la educación, e incluso con el sentido de la oportunidad. Sin embargo, en lo que podríamos concentrarnos hoy es en cómo contribuir a la reducción de estas desigualdades a partir de la implementación de acciones de RFE.

Consideramos que se puede contribuir a esto si por un lado se asume adecuadamente el significado de la corresponsabilidad familiar y si el trabajador – o colaborador – encuentra en su empresa el apoyo necesario para ejercerla, ya que ahora mismo, "el esfuerzo que realizan las personas para conciliar vida familiar y laboral genera una enorme tensión que afecta su rendimiento y conlleva una menor productividad" (OIT, 2009:106).

Es verdad que existe una responsabilidad concreta del Estado de proteger a la familia y promover la conciliación de la vida familiar y laboral (allí tenemos, por ejemplo, las normas legales que benefician este aspecto, aunque lamentablemente se reduzcan al aspecto de los permisos por maternidad/paternidad y lactancia). Sin embargo, queda claro que no es suficiente. Se necesita el involucramiento de otros actores sociales, en este caso, de la empresa, para contribuir a una verdadera conciliación de la vida familiar del trabajador, con su entorno laboral. Este es – como se dijo – el punto medular de la Responsabilidad Familiar Empresarial.

Se hace necesario entonces que el trabajador y su familia sean considerados uno de los grupos de interés que efectivamente involucren a la empresa en términos de RSE. En la encuesta de RSE realizada por Perú Responsable (2015) se estableció que solo el 25% de empresarios contaban con una política RSE que involucrara a los grupos de interés, pese a considerarla importante. Asimismo, solo el 22% vinculó los proyectos de RSE con acciones destinadas a beneficiar a los grupos de interés. Pese a esto, para quienes incluyen en los proyectos de RSE a los grupos de interés, los trabajadores destacan entre las preferencias para aplicación de este tipo de proyectos (Figura N° 02) con un 46%. Antes que ellos están las comunidades con 55%, lo que afirma la idea de proyectar la RSE hacia afuera, antes que hacia adentro

FIGURA N° 02



Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2015). 1er. Foro Nacional de Responsabilidad Social Empresarial

b. Modelos de entornos empresariales

Atendiendo al grado de involucramiento de la empresa con el bienestar de sus trabajadores a partir de la aplicación de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, el estudio IFREI 5.1. (2016) sobre la conciliación de la vida laboral y familiar señala que existen cuatro tipo de entornos en los que el trabajador desarrolla sus actividades. La clasificación de estos entornos toma en cuenta las políticas aplicadas, la disposición del supervisor y la cultura organizacional. De esta manera las variables se manejan desde lo que considera el entorno más favorable, hasta aquellos que representan un entorno contaminante:

TABLA N° 01

ENTORNO	DESCRIPCIÓN	% EMP. PERÚ	CARACTERÍSTICAS
ENRIQUECEDOR	Muy positivo y favorece la integración trabajo-familia-vida personal sistemáticamente. Estos ámbitos se enriquecen mutuamente, logrando un alto nivel de satisfacción y compromiso	10%	- Existen políticas formales bien definidas, implementadas, y aceptadas por todos. - Se respetan las decisiones de cada persona en relación a su integración familia, trabajo y vida personal. - Los supervisores comprenden las demandas familiares de sus colaboradores y procuran facilitar la conciliación. - Los valores que definen la cultura promueven un clima de trabajo enriquecedor que favorece la Responsabilidad Familiar Corporativa.
FAVORABLE	El entorno laboral facilita la integración trabajo-familia-vida personal. Estos ámbitos se enriquecen de forma ocasional, pudiendo surgir conflictos que los propios colaboradores han de afrontar personalmente	34%	- Existen políticas formales aunque no siempre están suficientemente definidas ni aceptadas por todos. - Se respetan de forma ocasional las decisiones de cada persona en relación a su integración familia, trabajo y vida personal. - Los managers asumen en un nivel aceptable las demandas familiares de sus colaboradores y facilitan la conciliación en determinadas circunstancias. - Los valores que definen la cultura promueven un clima de trabajo favorable hacia la Responsabilidad Familiar Corporativa
DESFAVORABLE	El entorno laboral dificulta ocasionalmente la integración trabajo-familia-vida personal. Estos ámbitos entran de forma habitual en conflicto, generando en los colaboradores la percepción de falta de apoyo de la organización, estrés e insatisfacción	51%	- Las políticas formales se implementan de forma limitada y tienen escaso impacto en las personas. - Los managers dificultan el equilibrio entre trabajo, familia y vida personal de sus colaboradores. - Los valores que definen la cultura no promueven el clima adecuado para el desarrollo de la Responsabilidad Familiar Corporativa. - Como resultado no se logra el nivel de compromiso requerido por la organización
CONTAMINANTE	El entorno laboral dificulta sistemáticamente la integración entre trabajo, familia y vida personal. Estos ámbitos entran de forma sistemática en conflicto, generando en los colaboradores insatisfacción y un alto grado de estrés, favoreciendo la desmotivación y el deseo de dejar la empresa	5%	- Las políticas existentes no están implementadas. - Los managers no están comprometidos con la flexibilidad. - Los valores que definen la cultura dificultan el clima adecuado para el desarrollo de la Responsabilidad Familiar Corporativa. - Como resultado se generan problemas en las relaciones interpersonales, limitando el rendimiento y el compromiso de los colaboradores

Elaboración propia.
Fuente: Estudio IFREI 5.1. (2016)

Los resultados de Perú demuestran que las empresas tienen un largo camino para adaptarse a las necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral de sus trabajadores. La mayoría de empresas peruanas (51%) mantienen un entorno desfavorable para sus trabajadores lo que trae como consecuencia la poca identificación de los mismos con los objetivos de la organización, al no sentirse apoyados.

Diversos estudios demuestran los efectos negativos relacionados con la falta de previsión de medidas relacionadas con el fomento de una adecuada relación familia-trabajador-empresa. Entre estos tenemos (OIT, 2009: 109)

- Un menor rendimiento en el puesto de trabajo, debido al estrés relacionado con las tensiones producidas por la falta de conciliación entre familia-trabajo.

- Se puede afectar el desempeño en la función parental, generar tensión psicológica, irritación frecuente y estrés laboral estrés (50%).

- La menor satisfacción laboral y el menor compromiso con la organización (62%).

- Incremento de la rotación a nivel de unidades productivas y dificultades para contratar y retener trabajadores de mayor nivel de especialización, así como dificultades para la contratación de empleados claves (60%)

- Ausentismo (48%)

Pese a los evidentes efectos negativos, de acuerdo al mismo estudio, un 60% de las empresas carecía de toda medida.

c. Fundamento. Teoría de los círculos concéntricos

El considerar la relación Familia-Empresa en el ámbito de la RSE tiene su sustento en el principio organizativo que ordena la prioridad de las responsabilidades empresariales en tres círculos concéntricos, tal como lo plantea Melé (En: Debeljuh, 2016).

- Las responsabilidades primarias son inherentes a la actividad específica de la empresa y al cumplimiento de sus fines. Concretamente, los empleados son y deben ser considerados como un grupo de interés primario de toda empresa porque son sujetos con derechos y con demandas legítimas y son parte fundamental para sacar adelante la organización.

- Las responsabilidades secundarias, tienen que ver con la mejora de la actividad empresarial en otros grupos relacionados con la empresa.

- Las responsabilidades terciarias no están directamente relacionadas con la actividad específica de la empresa, sino que buscan contribuir al bien común junto con otros grupos sociales.

A continuación, siguiendo a Debeljuh, (2017) se detalla el contenido de estas responsabilidades.

TABLA N° 02

NIVEL DE RESP.	ASPECTOS GENERALES	MEDIDAS CONCRETAS
PRIMARIA	(i) servir a la sociedad con productos y/o serviciosútiles y en condiciones justas (ii) crear riqueza y lograr la mayor eficacia posible en la actividad empresarial (iii) procurar la auto continuidad y un crecimiento razonable de la empresa.	a. Respeto por los derechos de los trabajadores b. Favorecimiento de su desarrollo personal y familiar como laboral. c. Cuidado de los niños antes y después de su nacimiento en situaciones especiales, d. Promoción de la integridad y estabilidad familiar e. Remuneración y beneficios económicos familiares f. Condiciones de asistencia, g. Previsión y cuidados de la salud, h. Respeto y cuidado de la intimidad familiar.
SECUNDARIA	Iniciativas de la acción empresarial en los grupos sociales interdependientes con la empresa, siempre dentro del ejercicio de la actividad específica de laempresa. Tienen su fundamento en la exigencia ética de buscar lo mejor y no solo evitar aquello que es inaceptable.	**Respecto a los trabajadores:** a. Fomento del tiempo para estar en familia b. Impulso de una adecuada gestión del uso del tiempo c. Promoción de acciones para el desarrollo profesional de las mujeres y su articulación con la vida familiar d. Fomento del compromiso y ejemplo de la dirección y de los jefes respecto a la integración trabajo-familia e. Formación de un liderazgo familiarmente responsable **Respecto de otros grupos de interés:** a. Promoción del respeto y garantía de los derechos de la familia en los accionistas b. Promoción del respeto y garantía de los derechos de la familia en la cadena de valor c. Uso del marketing y la publicidad para promover la integración trabajo y familia en la sociedad y en los consumidores d. Articulación con asociaciones empresariales y sindicales.
TERCIARIA	Contribuyen al bien común junto con otros grupos sociales	a. Ayuda y beneficios extra-salariales o sociales b. Reconocimiento y apoyo a los estudios de los hijos c. Asesoramiento y gestión de asuntos sociales para empleados y familiares d. Actividades en la empresa con miembros de la familia e. Voluntariado corporativos sumando a las familias, f. Articulación y generación de políticas públicas que difundan y promuevan la integración trabajo-familia

Fuente: Hacia una responsabilidad compartida: familia, empresa y sociedad: Guía de buenas prácticas (Debeljuh, 2017).

Desde esta perspectiva, la RSC se entiende como un modelo integral que busca no solo la conciliación familia y trabajo para los empleados de la empresa (que puedan éstos hacer más compatible su vida familiar y sus obligaciones laborales), sino también construir una cultura que implique tomar a la familia de los colaboradores como un nuevo stakeholder, de manera inclusiva (no discriminatoria) y que tenga un efecto de expansión en todos los miembros de la organización y hacia fuera de ella. (Ordoñez, 2016:57).

Una empresa que tenga como eje de su visión a la persona y sus valores, buscará establecer relaciones con sus empleados que vayan más allá de pagarles un sueldo adecuado. Los considerará en su dimensión familiar y será consiente del papel que asuman en ella.

d. Prejuicios en torno a la implementación de acciones de RFE

Como suele suceder también con las acciones de RSE, uno de los principales prejuicios a los que se enfrenta la RFE es que los gastos en los que pudiera incurrir la empresa para implementar estas acciones no son entendidas como inversión, sino como sobre costos para la empresa.

Por otro lado, al no existir una suficiente difusión del tema, no se tiene el conocimiento de cómo abordar estas acciones. Algunos empresarios tienen dificultades en asumir las obligaciones legales impuestas, por lo que, las inversiones adicionales (sobre todo si no se sabe cómo afrontarlas) no son prioridad.

Otro aspecto importante es el hecho de pensar que la familia es una realidad exclusivamente privada, y en este sentido, asumir que solo puede solucionar todos sus problemas. Sin embargo, como se ha visto hasta aquí, muchos de los problemas que afronta la familia tienen que ver con la falta de conciliación de la vida laboral y familiar (estrés de los padres, ausencia en casa, poco tiempo de dedicación a los hijos, tensiones con la pareja, etc.). La familia es una realidad social, más importante de lo que se piensa, por lo que, una apertura de la empresa para promover políticas de RFE puede hacer la diferencia.

Aunque pueda parecer contradictorio, los trabajadores no suelen demandar estas acciones como prioridad. Esto puede deberse a los altos niveles de competitividad que existe en el mercado laboral. Los trabajadores piensan que solicitar estas reivindicaciones (permisos, licencias, días libres o comisiones) los puede colocar en situación de desventaja frente a los demás (no ser considerado para ascensos, por ejemplo).

Esta barrera tiene especial relación con la cultura de la organización pues, de acuerdo a IFREI (2016) la mera existencia de políticas de conciliación de la vida familiar y laboral no garantiza que los trabajadores las utilicen debido a que es posible que la cultura de la empresa no las asuma adecuadamente.

Por ejemplo, puede no estar bien visto que un trabajador llegue después de la hora usual de ingreso o salga del trabajo a las 5:00 en punto (aunque sea una política permitida). Asimismo, un gran porcentaje de trabajadores (hombre y mujeres) consideran que el uso de políticas de conciliación trabajo familia le traerá consecuencias negativas en su carrera profesional. También es interesante saber – de acuerdo a los resultados de este estudio – que la percepción de los colegas con respecto a los futuros padres o madres que toman sus permisos legales, es negativa.

Otra idea arraigada (entre hombres y mujeres) es que para progresar en la empresa y desarrollarse es necesario trabajar más horas que las que establece la jornada normal de trabajo y la mayoría coincide en señalar que es bien visto llevar trabajo a casa. También está la creencia que un trabajador es más dedicado si se queda más horas en el trabajo.

Recordemos que la cultura organizacional se desarrolla transversalmente e involucra tanto a trabajadores como a directivos, por lo que es muy difícil desarrollar políticas que favorezcan la relación trabajador - empresa – familia si no se asume un verdadero compromiso con estos objetivos.

Finalmente, se piensa que la conciliación de la vida familiar y laboral solo es un problema de mujeres, por eso, las políticas públicas en su mayoría están enfocadas en ellas; lo cual – paradójicamente, acrecienta la brecha que existe entre el modo como se concibe la corresponsabilidad y lo que realmente implica: asumir las tareas del cuidado de los hijos y del hogar desde su particular modo de ser (masculino y femenino) con respeto, consideración y equidad.

e. Los efectos favorables de la RFE

Los beneficios que mencionamos a continuación condensan los resultados de diversos estudios realizados tanto para medir directamente el impacto de la RFE en las empresas, como aquellos dirigidos a medir el impacto de la implementación de políticas de conciliación de la vida familiar y laboral. Así, la RFE le permite a la empresa:

- Mejorar el clima laboral: Los trabajadores que se sienten respaldados por su empresa, laboran más tranquilos, resuelven necesidades relacionadas con la calidad de vida y logran un mejor manejo del estrés. Las empresas que generan entornos familiarmente responsables tienen niveles de satisfacción de equilibrio familiar laboral del 146% comparado con los que trabajan en entornos difíciles.
- Incrementar beneficios económicos: debido a lo anterior, son varias las experiencias que dan cuenta que la aplicación de medidas RSE mejoran la productividad. Así por ejemplo en Chile se notó una mejora de la producción de 11% a 16% en las empresas (Sernam)
- Mejorar la imagen pública: al perfilarse como una empresa que promueve la igualdad de oportunidades y reconoce el valor de la familia. somos testigos de la gran cantidad de empresas que apelan a la unión familiar y a identidad familiar para realizar su publicidad.
- Retener a las personas con talento y aumentar la productividad de las empresas por medio de la disminución de rotación o las ausencias, y la mejora en la estabilidad y la motivación. (Ordoñez, 2016:56). De acuerdo con los datos del Estudio IFREI (2016), los ejecutivos que trabajan en empresas tipo D, contaminantes, manifiestan una intención de dejar la compañía de 209% comparado con los que trabajan en una empresa familiarmente responsable, tipo A.

Finalmente, y tal como sucede con la RSE (que se convierte en un factor importante para el cumplimiento de los ODS), puede verse que cada uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible está vinculado con la familia. Morales (2016) señala que cuando hablamos de poner fin a la pobreza y al hambre, de salud y bienestar, de educación de calidad, de igualdad de género, de mejorar el ambiente, de trabajo decente, de reducción de las desigualdades y de instituciones sólidas sin dudas estamos hablamos de la familia. La primera institución, dentro de un Estado. La familia es el primer lugar de socialización de niñas y niños y parte fundamental de la sociedad (71).
De esta manera se comprueba que asumir acciones de RFE tiene un efecto positivo .

IV. RECOMENDACIONES (IDEAS DE ACCIÓN)

Cuando se trata de implementar acciones de RFE debe saberse que no existe un modelo uniforme para el desarrollo de este aspecto de la RSE. Algunos modelos parten de considerar tres dimensiones: las políticas, el apoyo del supervisor y la cultura organizativa (IFREI, 2015), que inciden en que el trabajador pueda balancear o no su vida laboral, personal y familiar y constituyen así el entorno en el que el colaborador trabaja. Otro modelo sugiere agrupar las medidas en grupos relativos a (i) liderazgo y estilo de dirección, (ii) calidad en el empleo, (iii) flexibilidad temporal y espacial, (iv) apoyo a la familia de los empleados, (v) desarrollo profesional (vi) igualdad de oportunidades.
En cualquier caso, lo común en ambos modelos es que se requiere involucrar a la alta dirección de la empresa (con ello se involucra la cultura organizacional), conciliar la vida familiar y laboral y apoyar el desarrollo familiar del trabajador, garantizar la igualdad de oportunidades y derechos humanos, comunicar adecuadamente dichas medidas e incorporar aquellas que no dsc riminar entre las obligaciones legales y aquellas que- al no serlo – forman parte del compromiso ético de la empresa.

A continuación, mencionamos agunas acciones que entran en la categoría de políticas de RFE.

TABLA N° 03

ASPECTO	ACCIÓN	NORMA LEGAL ACCIÓN ADICIONAL
Compromiso de alta dirección	Capacitación y sensibilización para asumir acciones de RFE	
	Grupos de discusión para identificar necesidades de conciliación y sugerir medidas a las empresas.	
	Apoyo emocional. Involucramiento	
Conciliación vida laboral y familiar	Protección por despido en caso de embarazo	
	Licencia por maternidad	Ley 26644 DS N°005-2011-TR
		Ampliación de licencia por paternidad o posibilidad de compartir la licencia por maternidad (tres meses)
	Licencia por paternidad	Ley 29409 DS N° 014-2010-TR
	Implementación de lactarios en empresas públicas y privadas	Ley 29896
		La norma es obligatoria para empresas con más de 20 trabajadoras en edad fértil. Podría implementarse lactarios (o medidas equivalentes) en empresas con menos trabajadoras.
	Permiso por lactancia materna	Ley 27240
	Licencia por adopción	Ley 27409
	Guardería infantil	Puede ser una buena forma de cooperación entre trabajadores y empresas, de acuerdo al modelo de gestión que se adopte. Apoyo a los empleados/as relacionado con los servicios para el cuidado de los hijos durante período de vacaciones escolares
	Adecuación de horarios de trabajo. Combinación de la jornada laboral entre empresa y hogar	
	Capacitaciones dentro de la jornada laboral	
	Vacaciones distribuidas a lo largo del año	
	Servicios para empleados/as y familiares en las instalaciones de la empresa: tintorería, ópticas o compras en almacenes de ropa	
	Teletrabajo	Ley 30036
Desarrollo familiar	Licencia para atender familiares directos que se encuentran con enfermedad o en estado grave o terminal o sufran accidentes	Ley 30012
	Licencia para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación que requieran hijos menores con discapacidad, menores con discapacidad sujetos a tutela, mayores de edad con discapacidad en condición de dependencia o sujeto a curatela	Ley 30119
	Beneficio por escolaridad	Se calcula en función del número de hijos y el nivel de estudios

	Permisos laborales para atención de necesidades familiares	Pueden ser compensables o no con vacaciones.
	Becas o bonos para estudios de hijos	
	Préstamos para necesidades o emergencias familiares	
	Programa de verano para los hijos/as de empleados/as quienes desempeñan sus labores en compañía de sus hijos/as.	
Garantía de respeto de DDHH	Medidas de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto	Ley 28048 DS N°009-2004-TR
	Protección contra despido de padre, por nacimiento de un hijo.	
	Licencia para que el padre participe en los controles pre natales	
	Igualdad de oportunidades en ascensos y asignación de tareas de acuerdo a capacidades.	
Comunicación y promoción	Programas de esparcimiento para la familia	Celebración del Día de la Familia.
		Pfizer ocupó el segundo lugar en la categoría "Promoción del balancetrabajo – familia" en el año 2016, otorgado porel Ministerio de Trabajo. La empresa tiene un programa que promueve la integración y el bienestar de los colaboradores y sus familias a través de diversas actividades y eventos durante el año
	Voluntariado corporativos sumando a las familias	
	Asesoramiento profesional y personal para las familias	
	Seminario, talleres o sesiones de información sobre la conciliación laboral o familiar	
	Talleres de fortalecimiento familiar	

Elaboración propia

"La principal responsabilidad social que cabe a la empresa contemporánea y, consiguientemente a su dirigencia, es la de cooperar entusiastamente a fortalecer la familia. El desafío presente y futuro para empresarios y altos directivos estriba, precisamente, en procurar que las organizaciones que gobiernan lleguen a ser empresas familiarmente responsables, signo de sentido práctico y de auténtica nobleza."
Debeljuh

V. REFERENCIAS

- BARBACHAN, Madeleine (2017). La Responsabilidad Social Empresarial en el Perú: Desafíos y Oportunidades. INNOVAG – Revista de estudiantes de la Facultad de Gestión y Alta Dirección. N° 2. Lima:PUCP. En: http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/innovag/article/-view/18749/18989 (Acceso 10.10.2018)

- CENTRO INTERNACIONAL TRABAJO Y FAMILIA DEL IESE –ICWF (2016). Estudio IFREI 1.5 (2016) Responsabilidadfamiliar corporativa (Acceso 10.10.2018) https://www.ese.cl/ese/site/artic/20180514/asocfile/20180514105102/responsabilidad_familiar
_corporativa.pdf

- CHARRO, Pilar; ESPINOZA, Javier (2015). Cuestiones actuales de derecho del trabajo. Un estudio desde las dos orillas. Madrid: Dykinson

- DEBELJUH, Patricia; ORDOÑEZ Y REVUELTA, María Elena. (2014). Hacia una responsabilidad compartida: familia, empresa y sociedad: Guía de buenas prácticas - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Baur.

o IDROVO, Sandra; DEBELJUH, Patricia. La responsabilidad desde la familia Vida y trabajo: el cuidado como responsabilidad personal.
o MORALES, Victoria. La responsabilidad desde la sociedad La familia, pilar de las políticas sociales y públicas.
o ORDOÑEZ. María Elena. La responsabilidad desde la empresa
o ORDOÑEZ. María Elena; DEBELJUH, Patricia. Apoyo a los derechos familiares: la búsqueda de un bien común Principio institucional
o DEBELJUH, Patricia; ORDOÑEZ. María Elena. Círculos concéntricos de responsabilidad Principio organizativo.

- DE LAS CASAS, Orlando (2010) La responsabilidad social empresarial

- http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/alerta-legal/la-responsabilidad-social- empresarial/ (Acceso 12.10.2018)

- DONATI, Pierpaolo (2914).La política de la familia. Por un welfare relacional y subsidiario, Colección Amor humano. Centro UC de la Familia, Santiago: Ediciones Universidad Católica de Chile.

- FUNDACIÓN MÁS FAMILIA (2018). Iniciativa EFR, (Acceso 22.10.2018) https://www.masfamilia.org/modelo-efr-empresa#

- FORUM EMPRESA (2009). Estado de la Responsabilidad Social empresarial en América Latina bajo la mirada de ejecutivos de empresas de Latinoamérica. Santiago de Chile: Forum Empresa

- INTERNATIONAL CENTER OF WORK AND FAMILY – ICWF (2016). Estudio de Responsabilidad Social Corporativa - IFREI 5.1. https://www.ese.cl/ese/tipo-de- documento/estudios/responsabilidad-familiar-corporativa-estudio-ifrei-1-5-2017/2018-05-14/105102.html (Acceso 10.10.2018)

- INEI (2007) Tipos y Ciclos de vida de los hogares, Lima: INEI
- MARTINEZ (2015). Anuario Corresponsables (Acceso 12.11.2018) http://publicaciones.-corresponsables.com/publication/e60c5e1/mobile/
- MARQUINA, Percy; Et.Al. (2011). Diagnóstico de a responsabilidad Social en Organizaciones Peruanas. Una aproximación interdisciplinaria y multidisciplinaria. Perú 2021-PUCP.Lima

- MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO (2015). 1er. Foro Nacional de Responsabilidad Social Empresarial. Perú Responsable. Programa Nacional de promoción de la responsabilidad Familiar Empresarial. (Acceso 15.11.2018) http://www.trabajo.-gob.pe/PERU_RESPONSABLE/pdf/responsabilidad_SE.pdf

- MIRÓ, J. La función económica y social de la familia (2008). En CONTRERAS, F. (Edit.), Debate sobre el concepto de familia (143-166), Madrid: Dykinson – CEU Ediciones.

- OIT (2009). Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. (Acceso 22.10.2018) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--- gender/documents/publication/wcms_111376.pdf

- PAD (2013). Lo que se nos viene: ¿Responsabilidad Familiar Corporativa? (Acceso 11.11.2018) https://pad.edu/2013/03/25/lo-que-se-nos-viene-responsabilidad-familiar-corporativa/

- PÉREZ, Leda (2018). Cuidémonos: Hacia la co-responsabilidad en los cuidados. X Convención nacional de familias. Lima: MIMP

- Plan Integral de Apoyo a la Familia (2015). Gobierno de España

- PLIEGO, Fernando; CASTRO, Rodolfo (2015) Tipos de familia y bienestar de niños y adultos. Edición especial para Perú, Arequipa: UCSP.

“IMPACTO ECONÓMICO EN EMPRESAS AL IMPLEMENTAR LA NORMA ISO 39001”

AUTORES
FEDERICO PEREIRA
&
EVELIN AMBROSINO

RESUMEN

La Infraestructura de la Calidad (en adelante IC), compuesta de organismos de evaluación de la conformidad, acreditación, metrología y normalización, no es algo de notorio conocimiento para la industria en su totalidad, sino algo utilizado principalmente por grandes empresas que son quienes certifican sus procesos y productos con el objetivo de acceder de manera más fácil y menos costosa a los mercados extranjeros.

Dentro del universo de la Infraestructura de la Calidad, la norma ISO 39001:2012, Sistema de Gestión de Seguridad Vial, identifica las buenas prácticas de gestión de la seguridad vial lo cual permite a las organizaciones que la implementan reducir el riesgo de muertes y lesiones graves derivadas de accidentes de tránsito.

En Argentina, los accidentes de tránsito producen tres veces más muertes que los hechos delictivos. El número observado en 2017 fue cercano a las 7000 muertes. Por si este dato no fuese suficientemente grave, los índices anuales de mortalidad y morbilidad entre 2016 y 2017 se han visto incrementados en un 8,8% y 16,3%respectivamente. Las muertes por accidentes in itinere representan a la vez el 45% del total de muertes por accidentes de trabajo. Teniendo en cuenta la obligación de las empresas en Argentina de contratar una Aseguradora de Riesgos de Trabajo, las cifras mencionadas anteriormente impactan negativamente en las alícuotas que deben pagar las empresas para asegurar a sus trabajadores.

Paralelamente, no existe ningún tipo de incentivo por parte del Estado para que las empresas se certifiquen bajo esta norma. Esto nos da la pauta de que aunque las muertes por accidentes de tránsito representen estimativamente el 3% del PBI del Estado Argentino y que quien soporta los costos de los servicios de emergentología y primeros auxilios es el mismo Estado, no contamos al día de la fecha con una política pública de fomento a la prevención e implementación de este estándar internacional.

El presente trabajo busca exponer la situación actual en Argentina en relación a los accidentes de tránsito, particularmente los in itinere y sus consecuencias, y por otro lado identificar el impacto económico concreto en empresas de la implementación y certificación del Sistema de Gestión de SV, en particular: Reducción de las alícuotas a pagar a la ART, ahorro de la "franquicia" por incapacidad temporaria, reducción de costos por paradas productivas derivadas de accidentes de tránsito in itinere, reducción del premio a pagar por seguro vehicular, ahorro de costos legales eventuales derivados del siniestro, sea laboral o civil, reducción de impuestos, ya que los costos que acarrea una certificación pueden deducirse del impuesto a las ganancias, entre otros.

Si cambiamos la forma de ver el mundo de la IC, integrándola a la comunidad, a la cultura, a nuestra cotidianeidad, se podrá demostrar, que la implementación de ISO 39001, implica una ganancia integral para la empresa y la sociedad.

INTRODUCCIÓN

La Infraestructura de la Calidad (en adelante IC), compuesta de organismos de evaluación de la conformidad, acreditación, metrología y normalización, no es algo de notorio conocimiento para la industria en su totalidad, sino algo utilizado principalmente por grandes empresa s que son quienes certifican sus procesos y productos con el objetivo de acceder de manera más fácil y menos costosa a los mercados extranjeros.

El fin de la IC es la promoción y mejoramiento de la calidad, así como de la competitividad a nivel mundial. Nosotros en nuestra vida cotidiana, aun sin ser conscientes de ello, nos apoyamos en la infraestructura de la calidad al comprar productos con sellos de calidad, al confiar en las mediciones de las balanzas de los supermercados, etc.

La IC está presente en todo proceso de producción y cuando hacemos uso de ella nos abre las puertas al mundo.

Infraestructura deriva del latín "infra" (prefijo), que significa debajo, y " estructura", que en conjunto significa la base o fundación de algo, aquello que la sustenta. Entonces, la calidad descansa en esta base, este fundamento, que es el conjunto de organismos de evaluación de la conformidad, acreditación, metrología y normalización.

Si nos situamos en una cadena productiva podemos ver de manera más concreta cómo participan de ella todos los elementos de la IC. Por ejemplo, para la fabricación de un lavarropas, las normas definen propiedades, tolerancias, requisitos y/o métodos con los que tienen que cumplir los fabricantes.

Por ejemplo la norma1 IRAM 2141-3:2017 establece la información que deben dar a conocer las empresas respecto a la eficiencia energética de los lavarropas, mediante una etiqueta (ver Figura 1).

1 Las normas son definidas como: "Documento aprobado por una institución reconocida, que prevé, para un uso común y repetido, reglas, directrices o características para los productos o los procesos y métodos de producción conexos, y cuya observancia no es obligatoria" [1]. Las normas son de carácter voluntario. Sin embargo, en algunas ocasiones, la autoridad regulatoria estatal competente en determinada materia puede transformarla en reglamento técnico, haciéndola obligatoria. Además, muchas veces sirven como ejemplo de buenas prácticas reglamentarias.

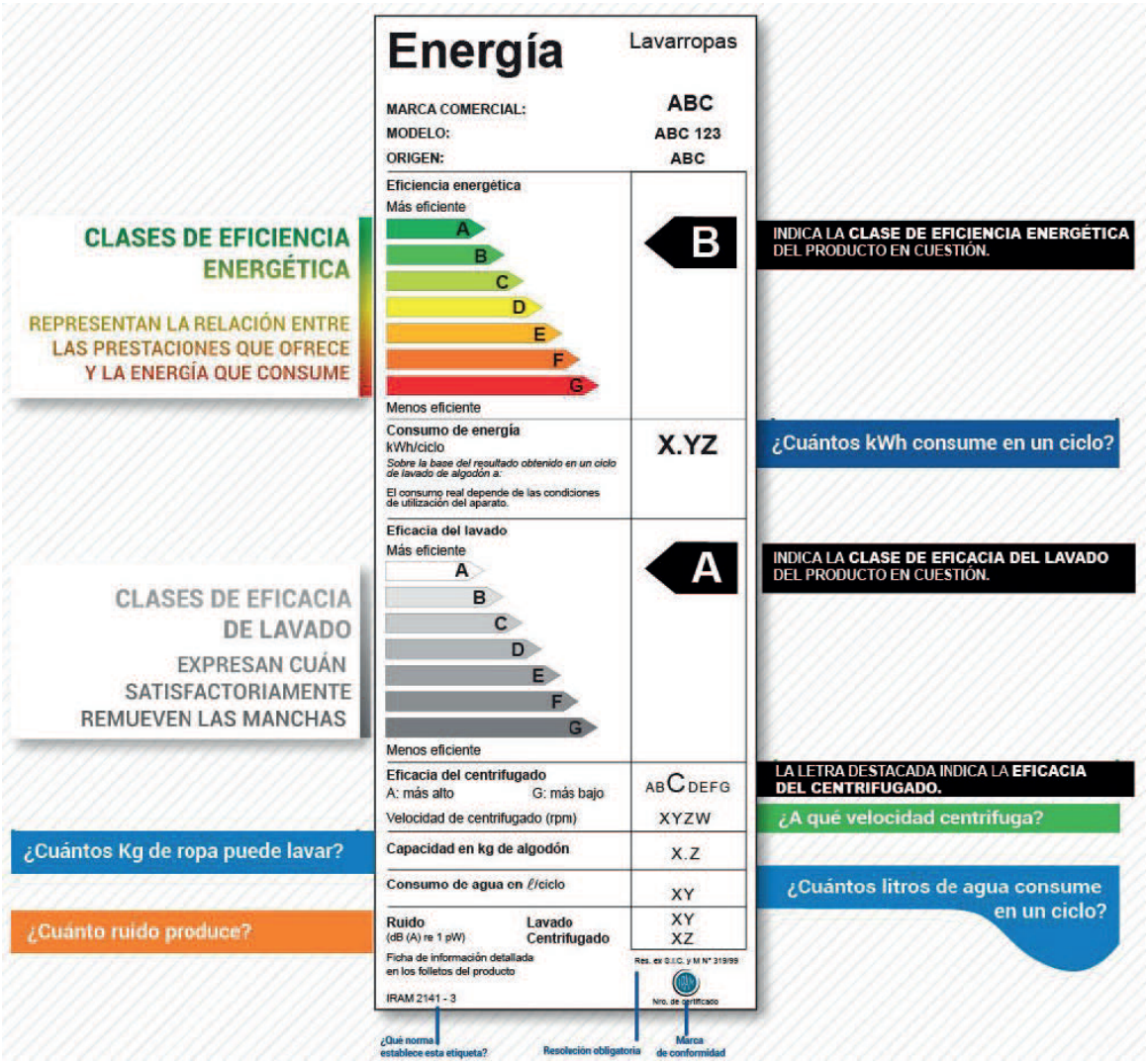


Figura 1 – Ejemplo de etiqueta de eficiencia energética [2]

Los organismos de evaluación de la conformidad, como por ejemplo los laboratorios de ensayo son quienes llevan a cabo las pruebas que determinan los valores a colocar en la etiqueta del lavarropas; dichos resultados son a su vez evaluados por los Certificadores, quienes certifican los datos a incluir en la etiqueta. Los organismos de evaluación de la conformidad son a su vez acreditados por los organismos de acreditación, quienes evalúan la competencia de los primeros para llevar a cabo determinadas tareas.

La metrología es la encargada de brindar mediciones que sean confiables, exactas y trazables a los patrones internacionales aprobados (Metro, Kilo, etc.). Siguiendo con el ejemplo anterior, los fabricantes de lavarropas se apoyan en la trazabilidad de las mediciones para garantizar que la eficiencia energética sea la misma en cualquier parte del mundo, dentro de los rangos de funcionamiento especificados por los mismos.

Ya vimos entonces cómo funciona la IC aplicada a un caso concreto. Ahora, dentro del universo de la Infraestructura de la Calidad, y en particular de la normalización, ISO 39001:2012, Sistema de Gestión de Seguridad Vial, identifica las buenas prácticas de gestión de la seguridad vial (en adelante SV) lo cual permite a las organizaciones que la implementan reducir el riesgo de muertes y lesiones graves derivadas de accidentes de tránsito.

La norma se basa en el concepto de sistema seguro propuesto por Visión Cero, que nace en Suecia (en 1995) como un proyecto multinacional de seguridad vial y que tiene por objetivo llevar a cero el número de muertes o lesiones graves derivadas de accidentes de tránsito.
Los accidentes de tránsito son una realidad silenciosa, que resulta en un promedio de 20 muertes por día en Argentina. Gran parte de estos accidentes son sufridos por trabajadores en su trayecto hacia o desde el trabajo (accidentes in itinere). Tanto la sociedad en general, como las empresas en particular no perciben el riesgo real que existe al interactuar con el sistema vial. Al no percibirlo como un riesgo real, no se toman acciones para mitigarlo. Y esta circunstancia, sumada a la carencia de una infraestructura vial que evite la muerte o lesión grave en caso de que el siniestro ocurra, resu lta en un costo social y empresarial significante, que hoy en nuestro país pasa totalmente desapercibido.

La implementación de un sistema de gestión de seguridad vial, implicaría entonces para las empresas una reducción del riesgo e incidencia de muertes y lesiones graves por accidentes de tránsito. Pero el objetivo del presente trabajo es demostrar que además de este resultado, que ya es más que suficiente para justificarla, la implementación de dicho sistema trae aparejado otra serie de beneficios económicos, actualmente desconocidos por la mayoría de las PyMEs en Argentina y que de conocerlos deberían cambiar la percepción de las mismas en relación a las certificaciones, dejando de verlas como un costo para comenzar a verlas como una inversión.

Volviendo entonces a ISO 39001:2012, vamos a realizar un primer acercamiento a la norma.
La misma, así como toda ISO, se basa en el ciclo de Deming: Planificar > Hacer > Verificar > Actuar. De esta manera, la implementación del sistema de gestión de la seguridad vial en una empresa debería recorrer el siguiente camino:

Planificar Dentro de esta primera etapa, podemos incluir, entre otras acciones:
- Entender la relación que existe entre la empresa y el sistema vial, y el impacto que tienen uno sobre el otro;
- Identificar partes interesadas;
- Definir una política de seguridad vial;
- Establecer el compromiso de la dirección de la empresa;
- Relevar riesgos y establecer objetivos medibles, mediante indicadores de desempeño, como, por ejemplo: vehículos utilizados, calles transitadas, volumen del tránsito de las mismas, velocidad empleada por el vehículo, estado del carnet de conducir de los empleados, seguridad activa y pasiva del vehículo utilizado, capacitación de las partes interesadas, etc.;

Hacer Implementar efectivamente el sistema de gestión de seguridad vial.
Verificar Mecanismos de auditorías internas y evaluación del desempeño del sistema en relación a los objetivos definidos en la primera etapa. Determinación de oportunidades de mejora.

Actuar Luego de la evaluación de desempeño del sistema, vista en la etapa anterior, debe existir una evaluación por parte de la dirección de la empresa, poniendo en marcha acciones y mecanismos para identificar y corregir no conformidades, y de esta manera mejorar continuamente el funcionamiento del sistema en sí.

Si bien la norma 39001:2012 es de aplicación obvia en empresas cuyo objeto social consiste en el transporte, el foco del presente trabajo es informar a las empresas y la comunidad en general acerca de los beneficios económicos que aportaría a cualquier empresa la implementación de un sistema de gestión de seguridad vial, con el objetivo concreto de reducir la incidencia de muertes o lesiones graves derivadas de accidentes in itinere.

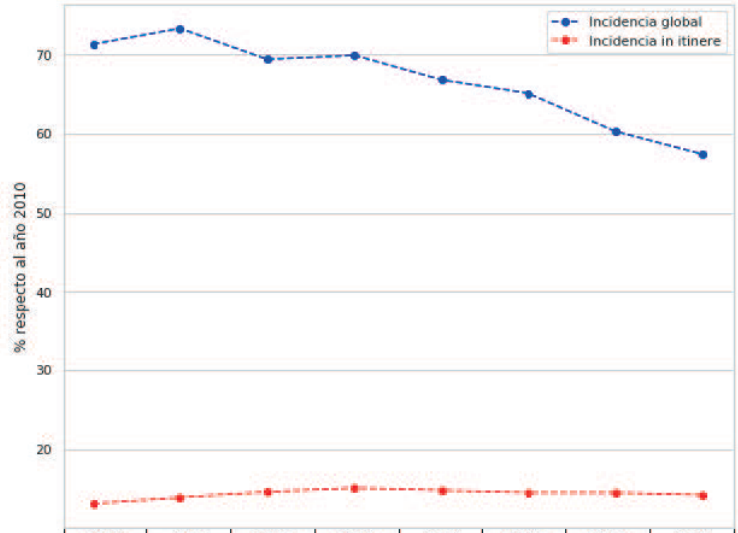
Este paper se desarrolla en el marco de la realidad y normativa Argentina. Sin embargo, los conceptos a desarrollar, estadísticas y en particular las recomendaciones pueden aplicarse a otros países con características y legislación similares. La lógica con la que se desarrolló el presente documento puede trasladarse a la implementación de otras normas ISO, no debiendo considerarse como de aplicación exclusiva para ISO 39001:2012.

A continuación, se analizarán las estadísticas relacionadas a los accidentes laborales, en particular a los accidentes in itinere. Asimismo, se presentarán las estadísticas relacionadas a accidentes de tránsito en general en Argentina en los últimos años. Además vamos a abordar el marco normativo que rodea este tipo de accidentes de trabajo, a realizar un relevamiento de los costos de dicho tipo de accidente laboral, análisis de un caso estudio y recomendaciones a partir del mismo.

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

Los números no mienten (en las empresas)
Esta sección del documento pretende hacer un análisis fundamental de la situación en materia de accidentología laboral usando la estadística como herramienta de análisis. La intención es captar la atención de toda persona que participe en una empresa, tanto empleador como empleado.
A través del análisis de datos registrados por la superintendencia de Riesgos de Trabajo (SRT), se pudo observar la evolución a través de los años de los accidentes laborales. Los términos utilizados en las gráficas se describen a continuación según las definiciones de la SRT. Para el análisis de datos se consideran dos contextos principalmente [3]:
1. **"Trabajadores en unidades productivas:** Esto representa a las personas que trabajan en empresas u organismos, sean públicos o privados. Se considera una unidad productiva cuando hay uno o más trabajadores y estos producen bienes o servicios."
2. "De acuerdo a la normativa vigente, se considera **trabajo en casas particulares** a toda prestación de servicios o ejecución de tareas de limpieza, de mantenimiento u otras actividades típicas del hogar, la asistencia personal y acompañamiento prestados a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador, así como el cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad, sin que importe para el empleador lucro o beneficio económico directo."

Asimismo, las siglas AT hacen referencia a todo accidente de trabajo, incluyendo los accidentes in itinere y EP a **enfermedades profesionales.**
En el año 2017 el total de los trabajadores registrados alcanzó un número de 9.757.285, registrando un incremento de 1.3% respecto al año anterior. Sin embargo, el número de accidentes laborales (en general) notificados fue de 580.328 y logró una mejora de 4.6% respecto a 2016 [3]. Esto muestra que las políticas nacionales han tenido éxito en los últimos años reduciendo los accidentes laborales en general.



	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Incidencia global	71.3	73.3	69.4	69.9	66.8	65.1	60.3	57.4
Incidencia in itinere	13.1	13.9	14.6	15.1	14.8	14.5	14.5	14.2

Figura 2 – Índices de incidencia global e in itinere en unidades productivas, período 2010-2017 [4].

Por otro lado, al observar únicamente los accidentes in itinere, cabe destacar las siguientes cifras: Los accidentes in itinere informados, descendieron del 15,1 por cada 1000 trabajadores asegurados en el año 2013, a 14,2 en el año 2017 (ver Figura 2); mostrando una mejora de 6,3% (1,57% interanual en promedio), cifra que pareciera alentadora. Desde otro punto de vista, se encuentra que comparativamente la incidencia AT y EP logró pasar de 50,2 casos cada 1000 trabajadores asegurados en 2013 a 39,9 en 2017 (ver Figura 2), mostrando una mejora de 20,5% (5,12% interanual en promedio). De esta comparación se deduce que la tasa anual de mejora de la incidencia in itinere es muy baja comparada a la tasa de mejora de incidencia AT y EP, mostrando una relación mayor a 3 veces entre ellas.
Esta información puede ser representada gráficamente a partir de los datos. Para simplifi car la información, un primer análisis compara los accidentes in itinere contra la totalidad de los accidentes de trabajo (ver figura 3).

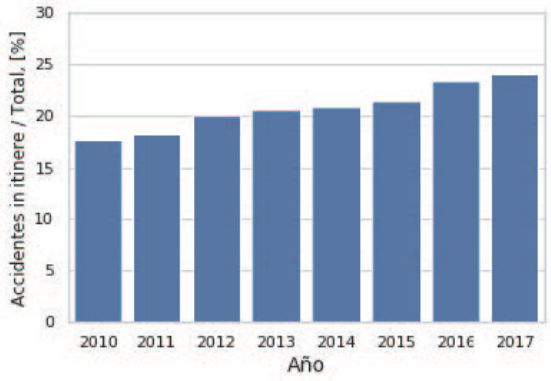


Figura 3 – Porcentaje de accidentes in itinere respecto al total [5]

Este gráfico muestra a simple vista que la relación aumenta con el tiempo, representando, el accidente in itinere, un porcentaje cada vez mayor del total de la siniestralidad laboral, y esto es debido a que si bien los accidentes AT y EP se han reducido, los accidentes in itinere se han mantenido relativamente constantes.
En un segundo análisis, más puntual, se observa únicamente los casos en donde el trabajador accidentado fallece. La comparación es nuevamente entre los fallecidos in itinere y la totalidad de fallecidos. La relación encontrada para el año 2017 es de 46,70%, mientras que para 2010 de 43,62% (ver Figura 4). Estos números demuestran que a lo largo de al menos 7 años no se ha logrado mejorar la situación.

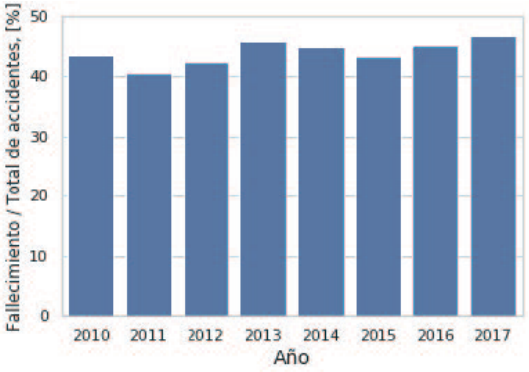


Figura 4 – Porcentaje de fallecimientos respecto al total de accidentes [5]

Tanto los números de este gráfico como el anterior muestran que aún queda mucho por mejorar en relación a este tipo de accidente laboral. Al representar los accidentes in itinere alrededor del 45% del total de muertes por accidentes de trabajo y teniendo en cuenta la obligación de las empresas e n Argentina de contratar una Aseguradora de Riesgos de Trabajo, las cifras mencionadas anteriormente impactan negativamente en las alícuotas que deben pagar las empresas para asegurar a sus trabajadores.

Los números no mienten (en la calle)
En Argentina, los accidentes de tránsito producen tres veces más muertes que los hechos delictivos. El número se mantuvo casi constante en 2017 con respecto a 2016 y dos fuentes distintas de información muestran 5.420 ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia. y 7213 ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia. muertes respectivamente. La diferencia entre la primera y segunda cifras yace en que la gran mayoría de las cifras ofrecidas por organismos oficiales sólo computan los muertos en el momento del accidente y no reflejan necesariamente las muertes post - accidente aun siendo esto consecuencia directa del mismo.

En caso de no producirse una muerte instantánea, el Observatorio Vial de Argentina establece [6]: "Las cifras que conforman el número de víctimas fatales por siniestros viales en nuestro país se encuentran compuestas por la suma de las víctimas fatales informadas por cada una de las 23 provincias y la Ciudad de Buenos Aires. En consecuencia, cuando en determinada jurisdicción el seguimiento de los heridos por siniestros viales se realiza por un período inferior a los 30 días posteriores al momento de la ocurrencia del hecho, la cifra de víctimas fatales notificadas debe ser afectada por un factor de ajuste a los fines de compensar la ausencia de seguimiento. El valor de dicho factor varía según el tiempo en el que se realiza el seguimiento." El factor de ajuste es el recomendado por la Conferencia Europea de Ministros de Transportes (CEMT):

	Total 30 días	Factor de ajuste
En el lugar del siniestro - 24Hs	77%	1,3
7 días	93%	1,08
30 días	100%	1,00

Tabla 1 – Factores de ajuste aplicados [6]

Por este motivo, las cifras se corrigen según la información de seguimiento y aplicando la Tabla 1. **La primera cifra** mencionada refleja los valores publicados por el Observatorio Vial, dependiente de la Agencia Nacional de Seguridad Vial Argentina y no dispone de la información suficiente por parte todas las provincias para aplicar una corrección apropiada. Esto quiere decir que no se aplica un factor si no hay información acerca del seguimiento. La **segunda cifra** es publicada por la organización no gubernamental "Luchemos por la Vida" y asume que sólo se tienen en cuenta los casos de fallecimiento en el lugar del siniestro y hasta 24 Hs posteriores para las jurisdicciones que no proveen información respecto al seguimiento de las víctimas. De este modo, la segunda cifra es aproximadamente un 30% mayor que la primera. Por este motivo, consideramos más cercano a la realidad las cifras ofrecidas por Luchemos por la vida, que aplica el factor de ajuste, corrigiendo la casuística a pesar de que no todas las jurisdicciones aporten la información adecuada.

Si este dato no fuese suficientemente grave, los índices anuales de mortalidad y morbilidad entre 2016 y 2017 se han visto incrementados en un 8,8% y 16,3% respectivamente (ver Figura 5).

Haciendo un análisis breve se observa que, de la misma manera que con los accidentes in itinere, a lo largo del periodo 2010 - 2017 no se ha logrado mejorar la situación general en el País respecto a accidentes de tránsito.

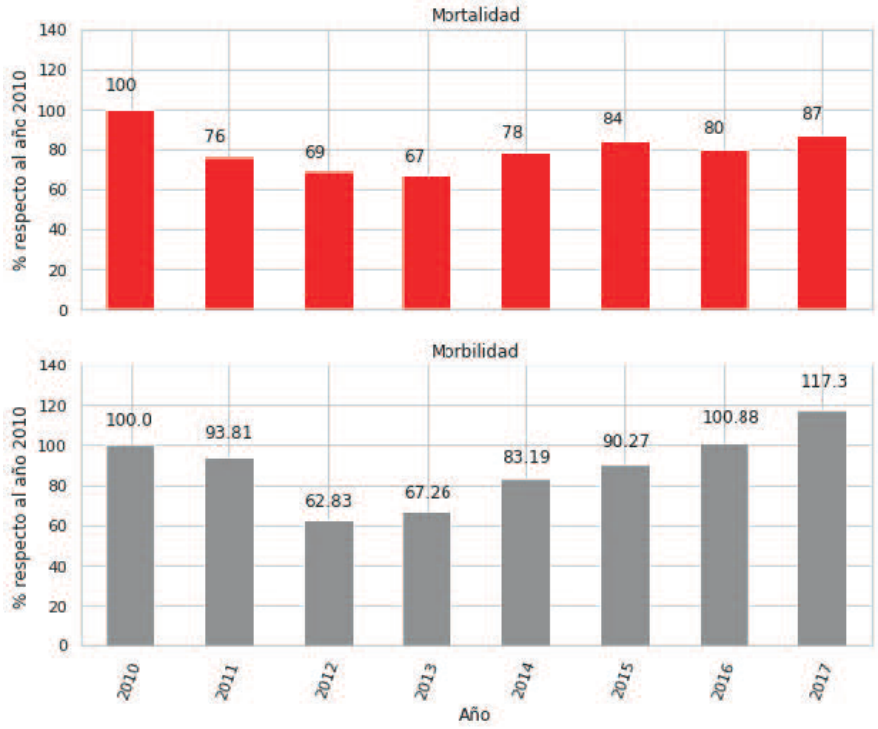


Figura 5 – Índice de mortalidad y morbilidad vial respecto a 2010 ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.

ÁMBITO REGULATORIO

El accidente in itinere es un tipo de accidente de trabajo y se define como aquél acontecimiento súbito y violento que ocurre en "el trayecto entre el domicilio del trabajador y su lugar de trabajo, o viceversa, siempre que el recorrido no hubiera sido interrumpido en interés particular del trabajador o por cualquier razón extraña al trabajo" [7].
La ley n. 24.028 de accidentes de trabajo, ley n. 24577 de riesgos de trabajo y la ley 20.744 de contrato de trabajo definen el marco legal de los accidentes in itinere.
En este contexto, la Ley de Riesgos de Trabajo 24.557 obliga a los empleadores a contratar una Aseguradora de Riesgos de Trabajo (en adelante "ART") o a autoasegurarse con el fin de dar protección al trabajador en caso de accidente de trabajo y de enfermedades profesionales ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia..
Además, mediante Decreto Ley 1567/74, los trabajadores también deben contar con un seguro de vida obligatorio, a cargo del empleador y que cubre muertes por cualquier causa.

En caso de muerte también el empleador debe pagar una indemnización por fallecimiento, acumulable con las mencionadas anteriormente y equivalente a medio mes de sueldo por año de servicio o fracción superior a tres meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada en el último año o tiempo de servicio, si fuera menor [8].
En caso de accidente de trabajo, que tenga por resultado una incapacidad laboral temporaria, los primeros diez días son a cargo del empleador.

A partir del día 11 las aseguradoras responden, cubriendo en su totalidad la remuneración del empleado [9], sin embargo, es el empleador quien debe liquidar el sueldo del mismo, abonarlo y luego exigir el reintegro a la ART.

Todo esto implica una carga importante para el empleador, ya que tanto en caso de muerte, como en caso de lesión por un accidente in itinere, el mismo debe responder de su bolsillo, para cumplir con todas las obligaciones impuestas por ley.

RELEVAMIENTO DE LOS COSTOS DE UN ACCIDENTE DE TRÁNSITO

Para las empresas:

a. Costos salariales: En caso de accidente laboral, en el cual el empleado accidentado no pueda reincorporarse durante un periodo prolongado, las empresas deben invertir tiempo y energía en contratar a otra persona, capacitarla e integrarla eficientemente a su cadena productiva.
b. Costo de "franquicia" por incapacidad temporaria: Los primeros diez días de licencia por incapacidad temporaria son a cargo del empleador.
c. Costos de producción: En algunos casos, sobretodo en pequeñas y medianas empresas en las que los empleados asumen una o más funciones troncales de la producción, la ausencia del mismo puede derivar en la suspensión parcial e incluso total de la misma. Esto significa para la empresa no solo continuar pagando costos fijos, sino además el retraso en cumplir con sus obligaciones contractuales o incluso la pérdida de clientes. Además, la empresa muchas veces debe redireccionar recursos temporalmente, por ejemplo, poniendo personal de otras áreas, incluso de la gerencia a cubrir el puesto de trabajo del trabajador accidentado.
d. Aumento de las alícuotas que pagan a las ART: Es una práctica común que las empresas que sufren de accidentes laborales vean incrementadas eventualmente las alícuotas que abonan a sus aseguradoras.
e. Costos materiales: en caso que el accidente en misión (accidente que se produce por motivos de trabajo (transporte de mercadería, pasajeros, desplazamientos por motivos comerciales, etc.), durante la jornada laboral) o in itinere se produzca con un vehículo de la empresa el mismo también trae aparejado costos relativos a la reparación y traslado del vehículo dañado, así como los derivados del lucro cesante que implica la no disponibilidad del vehículo para la actividad normal de la empresa.
f. Aumento del premio a pagar por seguro vehicular: En caso de siniestro, el seguro del vehículo, debería cubrir las acciones por daños y perjuicios derivados del mismo. Sin embargo, si el conductor se somete a un riesgo innecesario de manera voluntaria, como por ejemplo la ingesta de alcohol, conducir en contramano, etc.la aseguradora no cubriría los gastos, quedando a cargo exclusivo de la empresa la reparación del perjuicio derivado del accidente. Los premios también aumentan eventualmente por aumento de la siniestralidad de la empresa asegurada.
g. Costos legales eventuales derivados del siniestro, sea laboral o civil. Cabe señalar que muchas empresas desconocen el hecho de que un siniestro en misión o cuando el empleado se encuentra usando logos que identifiquen a la empresa, puede traer aparejado consecuencias jurídicas por daños ocasionados a terceros.

Para el estado:

Mirando la sociedad en su conjunto, el costo mínimo social relacionado a un accidente vial grave, es, según datos del Instituto de Seguridad y Educación Vial (ISEV), de alrededor de 40.000 Dólares. Esta estimación considera exclusivamente los costos de tipo directo e inmediato.
A los fines de dicho cálculo el ISEV considera los siguientes factores [10]:
a. Humano: incluyendo pérdida de vida, incapacidad temporaria e incapacidad permanente resultante del accidente.
b. Vehículo: el cálculo se realiza tomando como base el valor de mercado, sin incluir lucro cesante o costo de reparación.
c. Ambiente: daños causados a señales de tránsito, calles, estructuras, etc.
d. Salud pública: que incluye por ejemplo el servicio de traslado de emergencia, internaciones e intervención primaria.
e. Legales y administrativos: Sólo incluye etapa sumarial y penal correccional, excluyendo etapas judiciales posteriores.

CASO ESTUDIO

Con todos los datos e información precedentes, analicemos ahora un caso particular. La situación a analizar es hipotética, pero los cálculos fueron realizados por un equipo de contadores especializados, tomando en cuenta datos reales de una empresa, que llamaremos "EJEMPLAR". En éste caso concreto y luego de observar los resultados del costo que implica no tener implementado un sistema de gestión de seguridad vial, ante la eventualidad de una muerte in itinere, la empresa que participó del caso estudio se encuentra en proceso de implementación de ISO 39001:2012. Los valores son indicados con el signo $, haciendo referencia al peso argentino (ARS).

Hecho: Accidente de tránsito sufrido por un empleado de la empresa EJEMPLAR, en el trayecto de su casa al trabajo. El accidente, que se produce además con un vehículo de la empresa, deriva en la internación (60 días) y posterior muerte del trabajador.

Datos relevantes para el caso estudio:

Rubro de la empresa: industria gráfica

Tamaño de la empresa: PyME; facturación anual de $ 8.000.000

Número de empleados: 4 operarios, 2 directivos.

Tipo de empleado: operario de impresora off-set, antigüedad de 5 años.

Modalidad de contratación: 30 días/mes, mensualizado.

Utilidad por producción: 30.000 $/mes - $1.000 $/día.

Tiempo de atención del accidente: 60 días

Causa de distracto: Muerte

Porcentaje de indemnización: 50.00%

Remuneración: 10.000 $/mes

Incremento por SAC: 8.33%

Contribuciones: Seguridad Social 18.10%, Obra Social 5.40%

Contribución relativa a la ley de riesgos de trabajo: 12,25%

Remuneración total	$10.833,00	
Costos SS	$1.960,77	
Costos OS	$584.98	
Costos LRT	$1.061,63	
	$14.440,3	$/mes con cargas incluidas
costo por día total	$481,35	$/día con cargas incluidas

Costos sin tener implementada la norma ISO 39001:
En este caso puede que la empresa consiga o no un reemplazante para el puesto de operario de esa máquina. Si no lo consigue, deberá afrontar los siguientes costos [11]:

	S/reemplazo directo	Aclaraciones	C/reemplazo directo	Aclaraciones
Costo para la empresa sin producción	$60.000,00	Pérdida de producción, al no contar con un operario.	$0,00	No hay pérdida de producción por contar con un reemplazo.
Días a cargo de la empresa	$4.813,46	10 días en los que se tiene que hacer cargo la empresa del personal accidentado.	$4.813,46	Ídem
Indemnización	$25.000,00	Por muerte de trabajador.	$25.000,00	Ídem
Costo del reemplazante	(No Aplica)		$28.880,78	Costo que ocasiona el reemplazante.
Total	$89.813,46		$58.694,24	
Base de remuneración	$28.880,78	Lo que hubiera pagado la empresa si no hubiera ocurrido el accidente	$28.880,78	Lo que hubiera pagado la empresa si no hubiera ocurrido el accidente
Incremento de costos	211%	Sin mantener la producción	103%	Para mantener la producción este es el incremento del costo.

Al implementar el sistema de gestión, los riesgos de incurrir en este incremento de **costo por trabajador**, se ven significativamente disminuidos. El "ahorro" del costo puede ir desde un 87% hasta el 211% dependiendo de la situación.

El caso estudio abarca además sólo los costos directamente relacionados con la relación contractual existente entre el trabajador y la empresa y no tiene en cuenta otros posibles gastos como los enumerados ut supra, relacionados al aumento de los premios y/o alícuotas a abonar a las diferentes aseguradoras luego de la ocurrencia del siniestro, los costos derivados de eventuales juicios a la empresa por daños a terceros, o los relacionados con la pérdida potencial de clientes como consecuencia indirecta del siniestro.

Además de dicho ahorro, vale resaltar que los costos relacionados a obtener una certificación ISO 39001, incluido asesoramiento previo para implementar la norma, auditorías externas, etc., pueden ser deducidos como gasto (sin límite) [12], reduciendo así la base imponible del impuesto a las ganancias.

Esto tiene justificativo en que dichas erogaciones son necesarias para mantener, conservar y obtener la fuente de ganancias gravadas. Dicho gasto tiene una relación de causalidad dada por la necesidad de garantizar la seguridad de los empleados que son quienes, en definitiva, permiten a la empresa generar ingresos.

Si hacemos un paralelo, es cierto que la indemnización por fallecimiento del trabajador puede, por ejemplo, cubrirse mediante la contratación de un seguro de vida, cuyo costo sería, si hablamos de una empresa chica, significativamente más bajo que los relacionados a la implementación y certificación de una ISO. En ese caso, como empresa, debería contratar tantos seguros como empleados tenga para estar completamente cubierto. Pero ese es un gasto que no reporta ningún beneficio más allá del objeto del contrato de seguro, mientras que la implementación de un sistema de gestión de la seguridad vial trae aparejado beneficios para el colectivo de la empresa, que van desde el involucramiento de los actores viales para el control y disminución de los riesgos a los que se someten, hasta la gerencia, sistematizando la forma de trabajar e incorporando valor agregado a todos los procesos que ocurren dentro de la empresa. El beneficio es además sistémico, porque impacta en la empresa en su totalidad y excediendo los ámbitos no relacionados con la seguridad vial.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Mediante la implementación de ISO 39001 las empresas ven efectivamente reducido el riesgo de sufrir accidentes de tránsito, en particular de accidentes in itinere, o en misión, mediante la gestión de riesgos. Los beneficios económicos concretos abarcan:

1. Reducción de las alícuotas a pagar a las ART, lo cual reduce el monto mensual a erogar por empleado. (*ver ut supra* costos salariales y de alícuotas a pagar a las ART)
2. Ahorro de la "franquicia" por incapacidad temporaria, al reducir o erradicar los accidentes *in itinere.*
3. Reducción de costos por paradas productivas derivadas de accidentes de tránsito. *in itinere.*
4. Reducción del premio a pagar por seguro vehicular.
5. Ahorro de costos legales eventuales derivados del siniestro, sean laborales o civiles.
6. Reducción de impuestos, ya que los costos que acarrea una certificación son deducibles a los efectos de determinar la base del impuesto a las ganancias.

Por otra parte, existen otra serie de beneficios no tan tangibles pero igualmente importantes como por ejemplo el posicionarse frente a la competencia como una empresa comprometida con la *responsabilidad social corporativa.*

Desde una perspectiva aún más amplia, las normas ISO buscan maximizar la satisfacción del cliente y el mejoramiento de la calidad en general, identificando los procesos dentro de cada empresa, organizando y redireccionando recursos, de manera que la interrelación de los mismos apunte a que el producto o servicio brindado al cliente tenga mayor valor agregado que el de la competencia. La sistematización y normalización de los procesos, así como el principio de mejora continua, obliga a la empresa a autoevaluarse y autocriticarse de alguna manera, permitiendo que los procesos sean cada vez más eficientes. Esto debería en todos los casos reportar un beneficio económico tangible y mesurable. La idea es que las empresas encuentren en la implementación de la norma un beneficio mayor al obtenido cumpliendo exclusivamente con lo exigido por ley.

Paralelamente y aunque la normalización se sitúe en el ámbito de lo voluntario, el estado debe tomar una participación más activa, ya que como vimos el costo de un accidente de tránsito implica para el mismo un despliegue de recursos que equivalen al 3% aproximadamente de su PBI [13]. Por un lado, el estado debería invertir más recursos a la hora de realizar obras públicas relacionadas con la seguridad vial, pero a partir de la propuesta de Visión Cero, viendo a la misma como un sistema y responsabilizando no solamente a los conductores sino a todos los actores del sistema vial, incluyendo al mismo estado, entidades o empresas que realizan el mantenimiento de las carreteras, quienes fabrican los vehículos, etc. Por otro lado, el estado debería incentivar a las empresas a implementar la norma ISO 39001 para disminuir los riesgos derivados de accidentes in itinere o accidentes consecuencia de la interacción de las empresas con el sistema vial.

Como ejemplo concreto de incentivos efectivos por parte del estado, podemos mencionar a Perú, que ofrece puntos extra en licitaciones públicas a empresas certificadas ISO 37001 (gestión antisoborno)[14], empresas que cumplen con buenas prácticas en sostenibilidad, como por ejemplo la implementación de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (OHSAS 18001), un sistema de gestión ambiental (ISO 14001) o un sistema de gestión de la energía (ISO 50001), entre otros.

En este momento en Argentina, la Superintendencia de Riesgos de Trabajo (en adelante "SRT"), organismo encargado de garantizar el cumplimiento del derecho a la salud y seguridad de los trabajadores y organismo de contralor de las ART, no ofrece ningún beneficio económico concreto a empresas que se certifican tanto en sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, como sistemas de gestión de la seguridad vial.

Esta realidad, sumada al desconocimiento de muchas pymes acerca de los beneficios de la implementación de ISO, se traduce en la no certificación de sus procesos.
Tanto la SRT, como las ART están ampliamente interesadas en la prevención, pilar fundamental para reducir costos sociales y empresariales.

En charlas informales sostenidas con diferentes aseguradoras hemos comprobado que las mismas están dispuestas a ofrecer reducciones considerables en los premios a cobrar a las empresas, ante un supuesto de implementación y/o certificación de ISO 39001. En el caso de estudio mencionado anteriormente, la empresa se interesó ampliamente y se encuentra en este momento en proceso de implementación del sistema de gestión de seguridad vial. Dicha circunstancia fue notificada a su ART, la cual redujo en un 20% el premio que paga la empresa por sus empleados.

Asimismo estamos en proceso de abrir un canal de comunicación entre la SRT y Fundación Visión Cero, para activar mecanismos de incentivo con el fin de que más empresas implementen un sistema de gestión de la seguridad vial. En este sentido, se proyecta para inicios del año que viene un estudio comparativo entre la normativa laboral y las normas ISO relacionadas con el derecho del trabajo, para encontrar puntos de convergencia y evitar que las empresas incurran en doble gasto al poner en marcha los mecanismos para el cumplimiento tanto del ámbito obligatorio como voluntario. Por último, dicho canal debería generar sinergia y retroalimentación constante para las partes interesadas y actores involucrados.

Es un camino difícil de recorrer, pero si tanto a nivel macro (Estado), como micro (empresas), comenzamos a tomar conciencia y dimensión del costo humano y económico asociados a los accidentes de tránsito y empezamos a prevenirlos proactivamente, veremos que el beneficio tanto social como económico es inmensurable. En este mismo sentido, si cambiamos la forma de ver el mundo de la IC, integrándola a la comunidad, a la cultura, a nuestra cotidianeidad, se podrá demostrar, que la implementación de ISO 39001, implica una ganancia integral para la empresa y la sociedad.

REFERENCIAS

[1] TBT Agreement, 1994, Organización Mundial del Comercio, < https://www.wto.org>.

[2] IRAM, <http://www.eficienciaenergetica.org.ar/lavarropas.asp?id=>

[3] SRT, 2017, Informe Anual de Accidentabilidad Laboral - Año 2017, pág 8.

[4] SRT, 2017, Informe Anual de Accidentabilidad Laboral - Año 2017, pág 48.

[5] SRT, Anexos estadísticos para los años 2010 a 2017.

[6] Dirección Nacional de Observatorio Vial, 2018, Anuario Estadístico de siniestralidad vial Año 2017, páginas 19 y 20.

[7] Ley 24.028, 1991 y modif., Art. 3.

[8] Ley 20.744, 1976 y modif. Art. 248.

[9] Ley 24.557, 1995 y modif., Art. 13.

[10] ISEV, 2015, https://www.isev.com.ar/isev_home/materiales/ic-feb-15.pdf

[11] Estudio Contable Bellino – Abril, 2018, Informe caso estudio. [12] Ley Nº 20.628, 1973 y modif. - Art. 17 y 80.

[13] OMS, 2018, <http://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/road-traffic-injuries>

[14] Resolución N° 072-2018 OSCE/PRE, 2018.

“LA METROLOGÍA COMO FACTOR DE DESARROLLO”

AUTOR
JOSÉ
ALFREDO
FERNÁNDEZ

COLMETRIK S.A.S COLOMBIANA DE METROLOGÍA
LABORATORIO DE CALIBRACIÓN Y ENSAYOS
ACREDITADO POR ONAC
BOGOTÁ – COLOMBIA
NOVIEMBRE DE 2018

RESUMEN

La metrología juega un papel protagónico en la mejora sistemática de la calidad de vida de la sociedad, aunque no sea la rama de la ciencia más reconocida. Asegurar buenas mediciones requieren del arduo trabajo de los científicos, desarrollando sus avances con base en los acuerdos que definieron el Sistema Internacional de Unidades – SI - en el siglo XVIII. La trazabilidad de las mediciones es un factor determinante para la competitividad industrial y comercial, equidad y eficiencia de las transacciones comerciales y soporte para aspectos de interés general como la seguridad, la salud e higiene, la educación y el medio ambiente.

En un mundo globalizado, es muy importante para cada país asegurar mercado internacional para sus productos y servicios, la magnitud del mercado y su demanda es directamente proporcional al desarrollo metrológico del país.

El Instituto Nacional de Metrología – INM – constituye la principal herramienta para ampliar la capacidad del país de ofrecer productos con valor agregado magnificando el beneficio. Cada INM mantiene los Patrones Nacionales y Materiales de Referencia Certificados en las magnitudes de interés para la industria e instituciones del país.

Como el comercio internacional es de doble vía también la calidad de los productos y servicios que importamos es directamente proporcional al desarrollo metrológico del país, aquí es donde el estado interviene con la reglamentación necesaria para asegurar esa tarea.

Las relaciones internacionales tienen como base la confianza, como cualquier otro tipo de relación, para que el mercado internacional confíe en los productos y servicios ofrecidos deben existir las instancias mínimas definidas para tal fin, un INM, una entidad normalizadora, una entidad acreditadora y la supervisión del estado. Las funciones definidas para cada una de las entidades anteriormente nombradas son los pilares que soportan la calidad del país.

INTRODUCCIÓN

El descubrimiento científico, la innovación, la producción industrial, el comercio internacional y local justo, la protección del medio ambiente y de la salud, la seguridad, entre otros indicadores de la mejora en la calidad de vida, no serían posibles sin apoyarse en la metrología.
En el mundo es esencial que estén disponibles mediciones más estables y precisas, satisfacer las necesidades de la sociedad con nuevas tecnologías requieren la mejora sistemática de las capacidades de medición, llegando a límites proporcionan la posibilidad de desarrollar el campo de la nanotecnología y la bioingeniería.
La necesidad de un Sistema Internacional de Unidades (SI) "para el futuro" fue la clave para su redefinición realizada hace pocos días y que entrará en vigencia el próximo 20 de mayo de 2019, Día Internacional de la Metrología. La redefinición del SI con base en las constantes fundamentales de la naturaleza, garantizarán los beneficios de una mayor universalidad de las mediciones en el mundo, y abrirán nuevas oportunidades para los avances científicos y tecnológicos en el futuro.
Los institutos nacionales de metrología de todo el mundo, mejoran continuamente en la ciencia de las mediciones desarrollando y validando nuevas técnicas de medición. Todos los INM participan en comparaciones coordinadas por el Bureau International des Poids et Mesures (BIPM) para asegurar la confiabilidad de los resultados de las mediciones a nivel mundial.

LA METROLOGÍA COMO FACTOR DE DESARROLLO

Para ilustrar la influencia de la metrología en la sociedad, repasaremos brevemente algunos aspectos principales del desarrollo de la metrología en el comercio, la ciencia y la tecnología.

La Metrología y el Comercio

Las transacciones comerciales, sean entre personas o entre naciones requieren para llevarse a cabo adecuadamente, al menos de dos sistemas de referencia objetivos y consistentes: un sistema de moneda y un sistema de mediciones. Cuando en el mercado se pagan $ 1.00 por 1 kg de zanahorias, el valor de los pesos que entrega el comprador está determinado por el banco del país, pero, el valor del kilogramo entregado por el vendedor ¿quién lo determina? Con el fin de que existan transacciones comerciales justas, y de que sus efectos sean beneficiosos para un amplio sector de la población, los dos sistemas deben ser regidos por una autoridad central que garantice su co ngruencia, consistencia y confiabilidad.

La necesidad de medir para comerciar establece la historia que surgió antes que la necesidad de los sistemas monetarios. Con la aparición de las primeras sociedades sedentarias, eminentemente agrícolas, su especialización en ciertas actividades y su necesidad de intercambiar bienes, de comerciar, surgió la necesidad explícita de medir. No obstante, hasta la Revolución Industrial, la ciencia de la medición no fue reconocida como una actividad importante, es en la producción industrial, a diferencia de la producción artesanal, que se espera que cada producto que sale de la línea de producción sea idéntico a los otros. Ahí se originan los conceptos de control de calidad y, más tarde, de sistemas de aseguramiento de la calidad que tanta importancia para el comercio han llegado a tener en la actualidad.

El crecimiento acelerado del comercio entre naciones durante los siglos XVIII y XIX provocó un mayor desarrollo en la metrología. La Revolución Francesa fue promovida por la inconformidad del pueblo con sus gobernantes debido a que los beneficios del florecimiento económico no eran recibidos por todos. Los tributos que imponían los señores feudales, la iglesia y el rey eran en especies, para esto se establecían un sistema de medidas que distaba del sistema de medidas para la compra, en conclusión, los impuestos se cobraban con medidas más grandes que las correspondientes para el pago, esta diferencia sistemática empobreció a la mayoría de la población. En toda Francia se usa ba una diversidad de medidas con el mismo nombre, distintos tamaños y diferentes usos para satisfacer las conveniencias de los gobernantes, fue esto lo que unió al clamor popular en su petición de un solo rey, una sola ley, una sola pesa y una sola medida, inquietudes que más tarde se materializaron en el Sistema Métrico Decimal que, en su internacionalización posterior, dio origen al Sistema Internacional de Unidades SI.

La Metrología y la Ciencia

La investigación científica se fundamenta en la observación precisa y ordenada de fenómenos y tiene como objetivo la comprensión y explicación de los principios de dichos fenómenos naturales. El método científico sostiene que estos principios no pueden ser conocidos sino mediante observaciones cuantitativas apropiadas. La historia de la ciencia demuestra que los cimientos necesarios para su progreso lo han constituido los logros obtenidos a través de mediciones cuantitativas.
La metrología y la ciencia van de la mano y se complementan para alcanzar sus metas, la aportación de evidencia objetiva que ratifique o desmienta una hipótesis implica en muchos casos el desarrollo de un nuevo método de medición, la evidencia recolectada a través de las mediciones servirá de base al nuevo conocimiento y el nuevo método de medición validado ayudará al desarrollo de la metrología. Es por la anterior que la metrología es considerada como una ciencia.
En conclusión, el único método para obtener un conocimiento objetivo e información del mundo material en que vivimos, son las mediciones.

La Metrología y la Tecnología

En la medida en que la medición permite conocer, y el conocimiento es un elemento indispensable para transformar la realidad en la dirección deseada, la medición juega también un papel indispensable en la generación de tecnología. No obstante, el papel de la medición en la tecnología no termina en su generación, sino que está inmersa en los procesos mismos de implantación y aplicación. Una vez conceptualizados los fenómenos que se desea controlar, es preciso materializar los medios necesarios para hacerlo y, una vez logrado esto, es preciso mantener el control de los procesos para su operación estable.

En la primera parte, la correspondiente a la materialización de elementos que apliquen las técnicas desarrolladas, es fundamental la medición, que a su vez está determinada por el avance de la tecnología. Muchas veces los principios físicos descubiertos en la actividad científica no pueden ser aplicados para un fin útil dado que la tecnología no ha desarrollado los medios para materializarlos de manera controlada. A ello se refieren los límites tecnológicos encontrados muchas veces para ciertos desarrollos. En ellos la capacidad de medición tiene un papel importante desde el momento de especificar las tolerancias de fabricación, en conjunto con otras tecnologías, como los procesos de fabricación, el desarrollo de materiales y las técnicas de control, todas ellas interrelacionadas de variadas formas de acuerdo a la aplicación de que se trate.

En la parte correspondiente a la operación de cualquier técnica, en el control de procesos, el papel insustituible de la medición resulta evidente. Para el control estable de un proceso industrial se requiere de la medición continua de las variables críticas que los determinan, con niveles de exactitud específicos, así como del monitoreo de otras variables de influencia que pudiesen afectar su estabilidad. Como ejemplo basta mencionar la extrema precisión de las mediciones utilizadas por la tecnología espacial, gracias a las cuales es posible colocar satélites geoestacionarios, tanto de telecomunicaciones, como meteorológicos o militares, y realizar el acoplamiento de estaciones espaciales. Pero la medición es indispensable no sólo en aplicaciones tan sofisticadas, analícese cualquier proceso industrial y nótese la cantidad de instrumentos o dispositivos de medición involucrados en el control de las diferentes fases que lo conforman, las tolerancias especificadas y los límites de control, todos ellos dependientes de la capacidad de medición. Ante esto, resulta evidente que la medición es una exigencia de facto en todo proceso industrial.

A medida que se requiere mayor uniformidad en los procesos o los productos, como ocurre con las actuales tendencias en los sistemas de calidad, las exigencias de control, y por tanto de exactitud en la medición, se vuelven más estrictas.

CONCLUSIONES

La metrología es un protagonista tácito, sabemos que aún sin nombrarla hace parte de casi todos los procesos de nuestra cotidianidad, del desarrollo de todos los productos que consumimos y utilizamos, desde su proceso de diseño, fabricación, y que está implícita en la transacción comercial que realizamos.

Solo aquello que podemos medir es posible mejorarlo y la mejora continua hace parte de nuestro propósito como individuos y sociedad, siendo la responsable de todos los logros individuales y colectivos de nuestra historia.

Le queda la misión a la academia y a la sociedad en general, que la formación recibida por todos los individuos tenga mas bases en metrología, no es un requisito exclusivo para estudiantes de ciencias básicas o ingeniería, aplica a todos los campos del conocimiento, es como el lenguaje necesario para comunicarnos bien, el adecuado conocimiento en metrología implica un correcto uso y una corr ecta interpretación de los términos, magnitudes, unidades, símbolos, entre otros.

JOSÉ ALFREDO FERNÁNDEZ INGENIERO ELECTRÓNICO
GERENTE
COLMETRIK S.A.S COLOMBIANA DE METROLOGÍA LABORATORIO DE CALIBRACIÓN Y ENSAYOS ACREDITADO POR ONAC
BOGOTÁ – COLOMBIA NOVIEMBRE DE 2018

REFERENCIAS

[1] Pasqual A. Don Vito, "Estimates of the cost of measurements in the US economy", NBS planning report, 1984.

[2] H. Nava Jaimes, "La importancia de las mediciones cuantitativas para la ciencia y la tecnología", Academia Mexicana de Ingeniería, 1980.

[3] H. Nava Jaimes, "El origen del sistema métrico decimal", La ciencia en la Revolución Francesa, 1991.

[4] CEM Vocabulario Internacional de Metrología VIM, 3ª edición 2012

“LA UNIVERSIDAD Y EL MODELO DE CALIDAD RESULTADO INNOVACIÓN ACADÉMICA”

AUTOR
JESÚS
DELGADO
BURGOS

EL ESTUDIO REALIZA UNA DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS MODELOS DE CALIDAD EN LAS UNIVERSIDADES.

JESÚS JOSEPH DELGADO BURGOS
INGENIERO DE SISTEMAS
MGTR. ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

El impacto de la implementación del modelo de calidad en las universidades a nivel nacional, cuyo resultado del mismo es que se haya desarrollado todo un proceso de innovación académica, el mismo que lleva a poder explotar las especialidades encontradas en las diferentes instituciones académicas universitarias en el tema comercial y de cumplimiento de los ofrecimientos comerciales para la atracción de los nuevos estudiantes y la retención de los estudiantes ya cautivos.

Las universidades a nivel nacional y mundial son organizaciones con y sin fines de lucro, nacionales o privadas que se congregan y formalizan, con la finalidad de brindar la formación profesional a estudiantes que egresan de los distintos centros educativos.
Esto hace que la realidad de nuestros países sean cambiados ya que al inyectar mayor cantidad de profesionales a la gestión de nuestros países, podamos contar con una propuesta mejorada de la gestión en agricultura y riego, ambiente, comercio exterior y turismo, cultura, defensa, desarrollo e inclusión social, economía y finanzas, educación, energía y minas, interior, justicia y derechos humanos, mujer y poblaciones vulnerables, producción, relaciones exteriores, salud, trabajo y promoción del empleo, transporte y comunicaciones y vivienda, construcción y saneamiento, tomando estos ministerios como parte estructural de la gestión del país, pero también tenemos el desarrollo potencial de nuestra economía que se da por los empresarios y la generación de empresas privadas, las mismas que aportan al desarrollo de la nación.
Pero hasta mayo del 2006 no existía a nivel nacional una institución que vele por la calidad en la gestión de procesos de enseñanza y aprendizaje, lo que se convirtió en una causa de porque se mermaba la calidad de formación universitaria en el Perú, el mal uso de la autonomía universitaria dentro y fuera del a institución, realizando acciones que se encuentran en contra de los intereses de la sociedad, evidenciándose así una tardía incursión de las universidades en los procesos de mejora continua de la calidad de sus procesos, claramente identificados, formación profesional, investigación y proyección social, hasta el 23 de mayo del 2006 se publica en el diario el Peruano la Ley N°28740, con la que es aprobada la Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa en el Perú, teniendo esta una gran significancia de manera revolucionaria para el sistema educativo en el Perú, siendo para el 2008 que se integran las dirección de IPEBA CONEACES y CONEAU los que velarían por la calidad en los en los diferentes niveles de formación (básica, técnica y universitaria), siendo a partir del 2009 donde se definieron los modelos de calidad con los que se da inicio de la exigencia de acreditaciones de los programas de estudio de Educación de 13 carreras de Ciencias Médicas, y de Derecho de manera obligatoria, con la finalidad de que estas continúen en funcionamiento, en el 2010 se publicaron los modelos de calidad para la acreditación institucional, de postgrado y de 12 carreras profesionales más y en el 2011 se publican modelos de acreditación para 12 diversas carreras, modelo con los cuales iniciarían su trabajo de formación en acreditación algunas universidades, hasta este momento, no se comprendía totalmente la significancia que este proceso de acreditación tendría en el cambio de las exigencias tanto de las instituciones de formación profesional como las del mercado laboral y aún más dentro del sistema colaborativo interinstitucional nacional e internacional (convenios), y que el valor de la investigación iniciaría a tener énfasis en el mejoramiento continuo del desarrollo de formación profesional y no solo para obtener un título profesional.

Al evidenciar las instituciones como las siguientes universidades que a continuación se listarán:

- Universidad Peruana Cayetano Heredia – Lima quien acredito el programa de estudio de Estomatología el 8/12/2012.
- Escuela Naval del Perú – Callao quien acredito el programa de estudio de Ciencias Maríti mas Navales el 15/03/2013.
- Universidad de Piura – Piura quien acredito el programa de estudio de Ciencias de la Edu cación el 15/03/2013.
- Universidad César Vallejo – Filial Chiclayo quien acredito el programa de estudio de Edu cación Primaria el 22/03/2013.
- Universidad Católica los Ángeles de Chimbote – Áncash quien acredito el programa de estudio de Enfermería el 22/03/2013.
- Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huanuco quien acredito el programa de estudio de Ingeniería Industrial el 12/07/2013.
- Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huanuco quien acredito el programa de estudio de Ingeniería de Sistemas el 12/07/2013.
- Universidad Católica los Ángeles de Chimbote – Áncash quien acredito el programa de estudio de Obstetricia el 22/03/2013.
- Universidad Privada Antenor Orrego – La Libertad quien acredito el programa de estudio de Educación Inicial el 02/12/2013.

Que el compromiso no era solo documental sino también de inversión para poder lograr los requisitos como fuentes de verificación que solicitaba cada uno de los diferentes estándares de cada modelo. Siendo este el motivo por el cual las instituciones de formación profesional iniciaron sus procesos de adecuación interna hacia el modelo de acreditación, esto significo mayor presupuesto para adaptación de su infraestructura, construcción de laboratorios, equipamiento de los mismos, en algunos casos adecuación a las normas de construcción y de utilidad de ambientes, la contratación de personal calificado con respecto al personal administrativo y con respecto al personal docente con mínimo el grado de maestría para poder dictar cátedras universitarias, este modelo tenía la siguiente conformación:

DIMENSIÓN	FACTOR	CRITERIO	Nº DE INDICADORES	Nº DE FUENTES DE VERIFICACIÓN REFERENCIALES
Gestión de la carrera.	Planificación, organización, dirección y control.	Planificación estratégica.	5	9
		Organización, dirección y control.	9	28
Formación profesional.	Enseñanza – aprendizaje.	Proyecto educativo.- Currículo.	13	18
		Estrategias de enseñanza-aprendizaje.	2	8
		Desarrollo de las actividades de enseñanza-aprendizaje.	4	13
		Evaluación del aprendizaje y acciones de mejora.	1	8
		Estudiantes y egresados.	8	30
	Investigación.	Generación y evaluación de proyectos de investigación.	7	21
	Extensión universitaria y proyección social.	Generación y evaluación de proyectos de extensión universitaria y proyección Social.	8	24
Servicios de apoyo para la formación profesional	Docentes.	Labor de enseñanza y tutoría.	11	28
		Labor de investigación.	5	19
		Labor de extensión universitaria y de proyección Social.	3	11
	Infraestructura y equipamiento.	Ambientes y equipamiento para la enseñanza-aprendizaje, investigación, extensión universitaria y proyección social, administración y bienestar.	2	9
	Bienestar.	Implementación de programas de bienestar.	3	29
	Recursos financieros.	Financiamiento de la implementación de la carrera.	3	8
	Grupos de interés.	Vinculación con los grupos de interés.	2	6

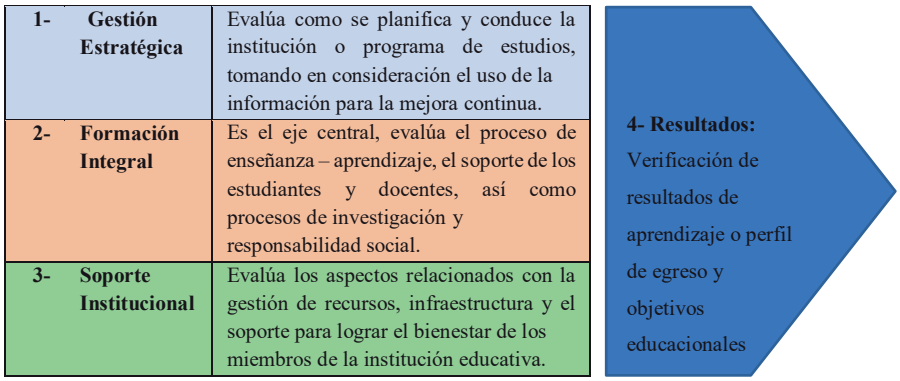
Fuente: Modelo de Calidad para la Acreditación de Carreras Universitarias 2009

Teniendo hasta el momento un modelo con estándares que nos permitían evaluar la eficiencia de los procesos con un total de 3 Dimensiones, 9 Factores, 16 Criterios, 86 Indicadores y un total de 269 fuentes de verificación en este modelo de acreditación de carreras universitarias, variando en algunos la cantidad de fuentes de verificación e indicadores en los modelos por especialidad.

En julio del 2014, al promulgarse la Ley 30220, Ley Universitaria, se crea la Superintendencia Nacional de Educación Universitaria (SUNEDU), a cargo del licenciamiento, mecanismo que consiste en el establecimiento y verificación de condiciones básicas de calidad para el funcionamiento de universidades y programas, lo que termina exigiendo que en setiembre del 2014 hallazgos fueron:

el modelo entrase en un proceso de modificación en donde uno de los hallazgos fueron:
- Que los estándares del modelo vigente hasta la fecha estaban centrados en procesos sin hacer énfasis en los resultados.
- El otro hallazgo fue que los estándares eran excesivos y estaban enfocados en identificar el cumplimiento basándose en documentos, por lo que las evaluaciones externas terminaban siendo una visita de verificación mas no una retroalimentación efectiva que contribuyan a la mejora.

Teniendo como resultado el siguiente modelo de acreditación el cual está basado ya en resultados donde el cumplimiento del perfil del egresado, el resultado de la investigación y el trabajo en conjunto con los grupos de interés, el resultado de las investigaciones realizadas por los estudiantes y docentes y la responsabilidad social son los factores esenciales de este nuevo modelo.



Fuente: Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria – Oct. 2016

Por lo que todo este proceso de perfectibilidad del modelo nos lleva a tener en el futuro próximo 2021 los egresados de los centros educativos, puedan acceder a una educación superior universitaria de confianza, encontrando ofrecimientos de las instituciones universitarias de calidad comprobada, y al culminar su formación estos jóvenes puedan integrarse al mundo laboral siendo profesionales productivos, competitivos y sobre todo valorados.

Entonces luego de la explicación teórica de como termino exigiendo innovación educativa este modelo de acreditación en las universidades es que debemos de tomar conciencia de que la "acreditación es el reconocimiento público y temporal a la institución educativa, área, programa o carrera profesional que voluntariamente ha participado en un proceso de evaluación de su gestión pedagógica, institucional y administrativa", si somos conscientes de esto entonces podríamos iniciar el análisis interno de nuestros centros de estudio con la finalidad de poder evaluar el resultado de los esfuerzos realizados para el cumplimiento de los objetivos de la acreditación:
- Asegurar la calidad educativa en el país.
- Ser un instrumento para padres de familia y futuros estudiantes que permita realizar idónea selección del qué estudiar y dónde hacerlo.
- Recoger información sobre el crecimiento de la calidad educativa, a fin de llevar un registro de cómo las instituciones educativas y programas de estudios mejoran en calidad.
- Garantizar que las competencias profesionales de los egresados de las instituciones acreditadas sean eficientes y, por ende, reflejen una formación educativa de calidad.

- Y para poder llegar a tomar conciencia real del cumplimiento de estos objetivos hoy en día debemos de reconocer que nuestras instituciones universitarias han ingresado a un proceso de innovación educativa la misma que contempla diversos aspectos:

- Tecnología.
- Didáctica.
- Pedagogía.
- Procesos
- Personas.

Una innovación educativa implica la implementación de un cambio significativo en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Debe incorporar un cambio en los materiales, métodos, contenidos o en los contextos implicados en la enseñanza. La diferencia percibida debe estar relacionada con la calidad de novedad del elemento mejorado, la aportación de valor del mismo al proceso de enseñanza-aprendizaje y la relevancia que la innovación propuesta aportará a la institución educativa y a los grupos de interés.

Somos conscientes que el mundo está cambiando de manera cada vez más acelerada y la educación no es la excepción. La velocidad que se requiere para responder a los nuevos retos que se presentan en el sector educativo obliga a las instituciones a estar mejor informadas sobre las tendencias para anticipar los cambios e ir un paso adelante.

Es por eso que la naturaleza de la innovación también considera cómo es que el tipo de innovación pudiera afectar el acceso a la educación, los planes de implementación, la práctica educativa y la experiencia del usuario final, que en la mayoría de los casos son los estudiantes.

El Tecnológico de Monterrey ha sido pionero en la comprensión y entendimiento de los tipos de innovación, que van desde la disruptiva hasta la incremental.

CONCLUSIÓN:

La Acreditación y el Licenciamiento permiten a las instituciones universitarias, número uno poder continuar en funcionamiento cumpliendo por ahora las condiciones básicas de calidad para poder ser licenciado y con respecto a la acreditación como punto dos esta nos permite comercialmente ahora ya que se convirtió en un factor diferencial y de decisión al momento de estudiar en una universidad, poder garantizar a la sociedad que los profesionales que egresan de estas casas de estudio tienen la garantía de haberse formado por procesos que cumplen los estándares requeridos para el correcto desarrollo profesional.
Aterrizando este proyecto en el mundo comercial que nos permitirá poder presentar a la comunidad las propuestas de valor de cada una de nuestras instituciones según la especialidad, con la finalidad de poder atraer mayor cantidad de estudiantes interesados en desarrollarse en los programas de estudio ofrecidos tomando en consideración el logro de las propuestas de calidad de la nación.

REFERENCIA:

Perú. Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa – SINEACE. (2015). Calidad en educación y derroteros. Lima: SINEACE.
Perú. Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – SUNEDU. (2015). El modelo de licenciamiento y su implementación en el Sistema Universitario Peruano. Lima: SUNEDU.

“APROXIMACIÓN AL SOSTENIMIENTO DE LA MICROEMPRESA: EL CASO DE MICROEMPRESA DE MECÁNICA DE PRODUCCIÓN”

AUTORES
WILLIAM B. CAMPOS LIZARZABURU
&
LIDIA M. LIZARZABURU MONTERO

RESUMEN
Este estudio parte del propósito de aproximarse al modo como las micro y pequeñas empresas se sostienen en el mercado. Se trabajó con un conjunto de nueve microempresas del sector de mecánica de producción de la ciudad de Moquegua. Para el desarrollo del estudio, se realizó un abordaje cualitativo, con sustento en el interaccionismo simbólico, en base a observación participante, entrevista no estructurada y entrevista en profundidad. El procedimiento seguido permitió la identificación de cuatro categorías de análisis: caracterización del propietario, caracterización del negocio, gestión y gobierno, y servicio.

PALABRAS CLAVE
Micro empresa, mecánica, producción, negocio, gobierno.

INTRODUCCIÓN
Desde hace unas tres o cuatro décadas, la pequeña empresa ha representado y representa una gran oportunidad para el desarrollo social y económico del Perú (Ávila y Sanchís, 2011; Villarán, 1998). Desde la década de 1970, el sector de la pequeña empresa a la que luego se incorporaría la microempresa como una nueva entidad de producción ha crecido hasta convertirse no sólo en el estrato empresarial más importante del país (Ávila y Sanchís, 2011; Mares, 2013), sino, sobre todo, en un instrumento de empoderamiento económico y social (de Soto, 1986), sobre todo, para quienes no podían acceder a las oportunidades laborales que se generan en el Estado o en las empresas formales (Villarán, 1998).
Este sector ha tenido y tiene características muy propias que todavía pesan como estigmas sociales (informalidad, alto riesgo, financiamiento de alto costo), pero que, en cierto modo, definen su carácter y extienden su permanencia en los mercados peruanos (Huatta, 2009). Está constituido por emprendimientos que nacen como pequeños negocios (Coltman, 1995), o simples esfuerzos que se identifican con lo que Kiyosaki y Lechter (2003; 2004) califican como autoempleo, antes que como una empresa. Y, como bien explica Villarán (1998), se ha levantado aun a pesar de las múltiples circunstancias que parecen luchar en su contra: no contar con mayores privilegios y subsidios estatales; indiferencia y hasta rechazo de autoridades y sectores medios; e incluso desprecio por parte del resto de la sociedad.
Este estigma no está lejos de su propia fragilidad como organización de producción económica. Una regla empírica común sostiene que el 95% de nuevos emprendimientos fracasa antes de los cinco años (Campos, 2013; Coltman, 1995; Kiyosaki y Lechter, 2003); en ese sentido, se asegura que el 90% desaparece antes del primer año, mientras que el 5% restante no consigue superar la barrera de los cinco años. Pero lo cierto es que la realidad no es tan desalentadora. Diferentes fuentes han señalado cifras mucho más optimistas, que oscilan entre 50% e incluso más de 70% de micro y pequeñas empresas que superan los dos años (Whetstone, 2003). Sin embargo, aun cuando las cifras muestren discrepancias con el criterio común, lo cierto es que todavía existe una gran proporción de emprendimientos que fracasan, no sólo en el mundo, sino a nivel de país e incluso al interior de éste. Esto ha dado lugar a una prolífica literatura sobre las causas de su fracaso, sobre su debilidad organizacional e incluso sobre su rol distractor respecto de la ineficiencia del Estado para solventar efectivamente una política económica laboral inclusiva e integradora para la población.
En el plano regional, Moquegua cuenta con una gran cantidad de micro y pequeñas empresas formales e informales, que se concentran casi totalmente en los distritos de Moquegua (Huatta, 2009), en el caso de la Provincia Mariscal Nieto, y los distritos de Ilo y Pacocha (Coaguila, 2010), en la provincia de Ilo. Por lo general, estas empresas no pasan de 20 trabajadores, y tienen una capacidad gerencial y tecnológica limitada; y esto parece no haber cambiado a lo largo de los años (Gobierno Regional de Moquegua, 2005; Coaguila, 2010). Eso hace que la percepción que se tiene de los bienes y servicios producidos por éstas sea de baja calidad (Mamani, 2009; Huatta, 2009), aun cuando muchas veces se pretende crear una atmósfera de buen servicio y calidad, sin que los hechos respalden esa pretensión, situación particularmente expuesta en el plano internacional por Harris, Fisk y Sysalova (2016).

Por otro lado, como expresa Huatta (2009), los propios mecanismos internos de la sociedad en el Perú, vinculados al acceso al capital y al mejoramiento de competencias, han tenido un impacto negativo en el desempeño de la micro y pequeña empresa. Por una parte, la legislación tributaria constituye un factor de fuerte limitación para la formalización y asociatividad de las mypes (Chávez, 2016). Y por otro, las altas tasas de interés de las entidades financieras, limitan la accesibilidad a créditos microfinancieros.

A pesar de ello, es evidente que el poblador sigue buscando maneras de paliar las dificultades económicas que se le presentan. Considérese que, sobre la base de una población a nivel regional de poco más de 180 mil personas (CPI, 2017), se estima que la PEA independiente alcanza una proporción del 68,5%, mientras que la PEA ocupada formalmente se ubica en el 37,8%. Según datos oficiales y de estudios realizados a nivel local se puede sostener que por lo menos entre 1600 y 2000 mypes operan en el distrito de Moquegua, mientras que a nivel regional para el 2014 ya se su peraban las 10700 empresas formales (BCR, 2016), de las cuales 97,4% corresponden a micro y pequeñas empresas (BCR, 2016). En consecuencia, en esta región el fenómeno mype no es algo que se pueda tomar a la ligera en esta Región, sino un hecho que requiere un abordaje no solo político, por medio de programas de apoyo a las mypes, sino sobre todo desde la perspectiva de la investigación.

A todo ello hay que añadir que, aun cuando los intentos por hacer empresa son crecientes, tanto a nivel nacional, como a nivel regional y local, en realidad, gran parte de las micro y pequeñas empresas no alcanzan a reproducir los procedimientos, procesos y principios administrativos y prácticas de gestión, que toda empresa que aspira a permanecer en el mercado largo tiempo ha conseguido hacer suyos (Kiyosaki y Lechter, 2003; Huatta, 2009). Esto las conduce a un estado en el cual, como ya se ha señalado anteriormente, muchas de ellas apenas sobreviven o terminan en fracaso, y pone en evidencia las limitaciones que existen en su carrera empresarial.

Cabe destacar que se ha descrito e identificado de modo quizá abundante, las razones por las cuales estos nuevos emprendimientos incluyendo la microempresa fracasan en un periodo relativamente corto (Avolio, Mesones y Roca, 2015; Coltman, 1995; Zeballos, 2003). En ese sentido, la evidencia señala que dos son los factores más relevantes que determinan el fracaso: desconocimiento de los principios y conceptos básicos de administración (Campos, 2013; Zeballos, 2003), y desconocimiento del giro del negocio (Kiyosaki y Lechter, 2003; 2004).

De igual manera, se ha escrito mucho sobre los factores que determinan o influyen en el éxito de un nuevo emprendimiento (Mamani, 2009; Mamabolo, Kerrin y Kele, 2017; Tevinyo -Rodríguez, 2010), entendiéndose intuitivamente como éxito la permanencia en el mercado por un periodo que supere la barrera que la concepción popular ha señalado: los cinco años. En este caso, se habla de competencias

del emprendedor (Iandoli, Landstrom y Raffa, 2007; Mamabolo et al., 2017; Nwachukwu, Chiádková y Žufan, 2017; Vaidya, 2014), acceso al crédito, establecimiento de relaciones favorables y otros (Durand, 1999; Mamani, 2009), a los que hoy se añade también la identificación de algunos rasgos específicos del emprendedor (Kerr, Kerr y Xu, 2017).

Sin embargo, poco se ha hecho para definir y analizar el éxito de emprendimientos que adoptan formas específicas como la pequeña empresa o la microempresa en sectores específicos, con el objeto de procurar explicaciones a su éxito o fracaso en función de esas definiciones. Y esa carencia puede arrojar errores de interpretación en los cuales no se consigue identificar la situación de micro y pequeñas empresas que, si bien consiguen superar algunas de las barreras temporales, lo hacen no porque hayan alcanzado niveles de rentabilidad o productividad aceptables en términos financieros, sino porque han recurrido a prácticas que, en el fondo, no hablan de éxito, sino de conductas forzadas que permiten proseguir: informalidad, evasión de impuestos, endeudamiento a costa de actividades paralelas del microempresario o de hipotecas, etc

En otras palabras, la ausencia de una definición que permita comprender el éxito, por lo menos en un sentido determinado, impide distinguir aquellos casos en los cuales la microempresa, en efecto, ha conseguido sobrevivir durante un periodo determinado, incrementando algunos indicadores visibles que permiten hablar de autosostenimiento, de aquellos otros en los cuales se ha incurrido en prácticas o situaciones que, si bien prolongan su permanencia en el mercado, también hablan de un compromiso casi total de su patrimonio o, lo que es peor, del patrimonio del microemprendedor.

Se han introducido algunos conceptos que permiten aproximarse al éxito de la micro y pequ eña empresa; pero éstos todavía son relativamente incipientes y hasta cierto punto limitados. Así, se recoge la noción de nivel empresarial, entendido como una categoría que se determina en función de la relación entre las características o rasgos empresariales que activa un emprendimiento y los rasgos empresariales que caracterizan a una "empresa sólida, rentable y sostenible" (Mamani, 2009). Esta aproximación, que supone validar un modelo teórico basado en Kiyosaki y Lechter (2004), muestra que la mayoría de emprendimientos no supera la condición de tales (61,7%, en Moquegua), con apenas un 30% en el nivel de emprendimiento avanzado y solo un 8,3% con un comportamiento en el nivel de empresa (Mamani, 2009). Y se recoge también la noción de proyección empresarial, entendida como el atributo de un emprendimiento que evidencia el alcance o logro que consigue en el proceso de constituirse como empresa (Coaguila, 2010). Esta perspectiva, que se sustenta en una reinterpretación más específica del modelo de Kiyosaki y Lechter (2004), muestra que apenas 20% supera la condición de emprendimiento simple, mientras que 80% no lo hace.

En consecuencia, constituye un desafío identificar de qué manera las micro y pequeñas empresas encaran el proceso de sostenerse en el mercado, como punto de partida para potenciar su competitividad. Para ello, se enfocó el estudio en un grupo de microempresas de la ciudad de Moquegua, un escenario que en la última década experimentó un crecimiento importante a nivel de población, desarrollo económico y calidad de vida. Las micro empresas pertenecen al sector de producción de mecánica de producción.

MÉTODO

Se sigue el enfoque de la investigación cualitativa que estudia la calidad de las actividades, relaciones, materiales o instrumentos en una determinada situación (Grenner, 2008). Este tipo de estudios se fundamenta en un proceso inductivo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), que implica explorar y describir, para luego, de ser posible, generar perspectivas teóricas.

El estudio realizado se fundamenta filosófica y teóricamente en el marco del interaccionismo simbólico (Blumer, 1982), lo que implica que los significados que una persona atribuye a los acontecimientos dependen de su interacción social con otros actores del entorno (Pons, 2010). Para ello, se considera la posibilidad de un abordaje por medio de la teoría fundada con aproximación fenomenológica (Luckerhoff y Gullemette, 2012). Este procedimiento permite, primero, la delimitación del fenómeno en estudio, y posteriormente, la identificación de categorías de análisis (Strauss y Corbin, 2002); sin embargo, no se llegó al establecimiento de relaciones entre categorías como fundamento de la teorización.

Por otro lado, los procedimientos para la recolección de datos fueron la observación participante (Talyor y Bogdán, 1987) y la entrevista no estructurada, en una primera parte; y la entrevista en profundidad, en una segunda parte. Los propósitos y logros de cada parte se identifican a continuación:

Tabla 1. Propósito y técnicas de recolección de datos

parte	propósito	técnicas de recolección	logro
primera	aproximación establecimiento de rapport	observación participante entrevista no estructurada	delimitación de OE
segunda	obtención de información	entrevista en profundidad	identificación de categorías de análisis

Fuente: Elaboración propia.

La observación participante se hizo adoptando la figura y comportamiento de cliente que acude por el servicio de soldadura, con el objeto de evitar el sesgo implícito en la tendencia a exagerar las cualidades de un servicio cuando se entrevista a los clientes reales (Harris, Fisk y Sysalova, 2016). Los objetos utilizados para efectuar la soldadura fueron: base de piso para pera de box, tope de mancuernas, base de piso de árbol de navidad, marco de ventana, hornilla de cocina de bronce y cocina de mesa a gas.
El rapport se consiguió mediante las acciones siguientes:

Respeto de rutinas y modos de operación (Talyor y Bogdán, 1987), sin interferir ni pretender orientar las actividades. Esto se hizo durante todo el estudio.

Establecimiento de temas en común; se utilizaron como tema de conversación los estudios técnicos en una institución formativa local y la búsqueda de encargos por instituciones de la localidad.
Se adoptó la figura de actor ingenuo (Taylor y Bogdán, 1987), específicamente cuando quien quedaba a cargo del taller era la esposa del propietario.
Se trabajó con nueve microempresas (mypes) del sector mecánica de producción de la ciudad de Moquegua, con las características siguientes:

Tabla 2. Características generales del emplazamiento

		ubicación	Régimen SUNAT
1	Av. La Paz	cercado	mype
2	Av. La Paz	cercado	mype
3	Av. Sta. Fortunata	SA	mype
4	Av. Sta. Fortunata	SA	mype
5	Av. Sta. Fortunata	SA	mype
6	Av. San Antonio de	SA	mype
7	Av. San Antonio de	SA	mype
8	Av. Alfonso Ugarte	SA	mype
9	Av. A.A. Cáceres	Moquegua	mype

Fuente: Elaboración propia.

El procedimiento seguido para el análisis de información fue un ordenamiento primario de los datos recogidos, registro de observaciones y comparación iterativa de los datos. Se establecieron las categorías emergentes o categorías de análisis (Strauss y Corbin, 2002), las que sirven de premisa para el resto del estudio, y los aspectos que corresponden a cada categoría.

Resultados

Tabla 3. Categorías emergentes

Categorías
caracterización del propietario
Caracterización del negocio
Gestión y gobierno
Servicio

Fuente: Elaboración propia.

El análisis de la información reveló la identificación de cuatro categorías de análisis: caracterización del propietario, caracterización del negocio, gestión y gobierno, y servicio.

Tabla 4. Caracterización del propietario

Aspectos	descripción
género	masculino
edad	entre 41 y 50 años
instrucción	estudios superiores

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a caracterización del propietario, todos los emprendimientos estudiados contaban con un propietario varón, cuya edad varía entre 41 y 50 años, en todos los casos, con algún grado de estudios superiores.

Tabla 5. Caracterización del negocio

	tipo	servicio	propiedad	Personal[1]	aspecto general
1	quiosco	Soldadura eléctrica	propio	2	no organiz
2	quiosco	Soldadura eléctrica/ autógena	propio	2	+/- organiz
3	taller	Carpintería metálica Soldadura eléctrica/ autógena	propio	5	organiz
4	taller	Carpintería metálica Soldadura eléctrica	propio	4	no organiz
5	taller	Carpintería metálica Soldadura eléctrica	alquilado	3	no organiz
6	taller	Carpintería metálica Soldadura eléctrica	propio	4	+/- organiz
7	taller	Carpintería metálica Soldadura eléctrica/ autógena	propio	3	no organiz
8	taller	Carpintería metálica Soldadura eléctrica	propio	3	+/- organiz
9	taller	Carpintería metálica Soldadura eléctrica/ autógena	alquilado	3	no organiz

[1] Se incluye el propietario.

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a caracterización del negocio, los emprendimientos estudiados prestan principalmente servicios de soldadura y carpintería metálica; cuentan con local propio; trabajan con un máximo de tres personas, las que sumadas al propietario constituyen una fuerza laboral de cuatro trabajadores; y en su mayoría presentan un aspecto general no organizado.

Tabla 6. Aspectos de Gestión y gobierno

aspectos	Descripción	observaciones
Estilo directivo	autoritario	
delegación	de tareas, no funcional	
		Hermano asume función gerencial (1 caso)
gobierno	familiar	Esposa asume función gerencial (3 casos)

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a gestión y gobierno, predomina el gobierno familiar, con un estilo directivo de tipo autoritario, y delegación de tareas, pero no de funciones.

Tabla 7. Aspectos de servicio

Aspecto	descripción	Observaciones
Calidad	buen trabajo	
Precios	comparables con el sector	
entregas	cumplen plazos establecidos	
Clientes	comunes (todos)	
	institucionales (2 casos)	Gobierno local, institución educativa

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a los aspectos propios del servicio, hacen trabajos de buena calidad, con precios comparables a los del sector, que se entregan en los plazos establecidos, dirigidos sobre todo a clientes comunes.

DISCUSIÓN

Definitivamente, los hallazgos efectuados no tienen un correlato inmediato en otros estudios realizados con un propósito más o menos próximo. Los resultados se alejan radicalmente de los hallazgos de Mamani (2009), Huatta (2009) y Coaguila (2010), primero, porque los resultados de estos autores apuntan a medir el éxito empresarial en función de variables que si bien nominalmente e incluso operacionalmente, pueden ser distintos en términos de dominio de la variable, conceptualmente, son bastante próximos entre sí. Segundo, los resultados encontrados toman distancia de los estudios señalados en tanto el enfoque adoptado por estos autores sigue una lógica netamente cuantitativa, en correspondencia con una lógica investigativa fuertemente recurrida en los estudios en administración (Campos, 2017), mientras que aquí se adopta una lógica interpretativa e incluso comprensiva del fenómeno.

Por otro lado, ninguno de estos autores aborda los temas de la delegación de autoridad y funciones, ni muestran algún tipo de indicio sobre el rol que cumple la mujer en la microempresa, como sí se hace en otras latitudes (Gašić, 2014; Latif, Suhail, Shah y Shaikh, 2011; Ortiz y Olaz, 2014; Velandia y Herrera, 2015). En ese sentido, si bien se entiende que en las empresas pequeñas, por razones de proximidad física y emocional (Hughes, 2005; Trevinyo-Rodríguez, 2010), por razones económicas (Hughes, 2005; Kiyosaki, 2012) o incluso por necesidad de control (Miralles, Miralles y Lisboa, 2015), la delegación de autoridad recaiga en parientes cercanos, como se señala dentro de una larga literatura sobre empresa familiar (Hughes, 2005; López, Serrano, Gómez y García, 2012; Trevinyo-Rodríguez, 2010), no está muy claro el rol de la mujer en un giro de negocio caracterizado claramente por el predominio del varón.

Cabe preguntarse, entonces, por qué en un negocio donde la esposa no es en realidad uno más de los operarios, y muchas veces no conoce ni domina la actividad específica del negocio, termina asumiendo la dirección del negocio, cuando el propietario no se encuentra presente. Si bien es cierto que su participación se limita a una actividad directiva y no operativa, de todos modos, supera el rol casi invisible y subordinado que se identifica en otros espacios (Ortiz y Olaz, 2014; Velandia y Herrera, 2015), y sugiere la posibilidad de entender el fenómeno del emprendimiento en torno a razones que trascienden la coyuntura y se arraigan en experiencias de tipo estructural, como la que señala Ortiz y Olaz (2014) respecto de la transmisión de valores o la necesidad de conservar el patrimonio familiar, que destaca Hughes (2005).

Quizá uno de los hallazgos que se pueden interpretar en una línea más acorde con la literatura, es la identificación del estilo directivo, que en todos los casos del estudio realizado se caracteriza como autoritario (Sánchez, 2009). Esto es comprensible en la medida que la producción metalmecánica se distingue, primero, como un medio y una actividad generalmente dominados por varones; y segundo, como una actividad que demanda un alto nivel de esfuerzo y desgaste físico. Esto implica que la necesidad de cumplir con los encargos no va de la mano con iniciativas arraigadas en la identificación de necesidades motivacionales, como las que propusiera Maslow, recogidas en una larga tradición de acercamiento y estudio al comportamiento de la organización (Chiavenato, 2008; Hellriegel y Slocum, 2009; Robbins y Judge, 2013), o en una necesidad de logro en el marco de la postura de McClelland (Davis y Palladino, 2008).

LÍNEAS FUTURAS

El estudio reveló situaciones que no se habían previsto, y que marcan la pauta para futuras líneas de investigación:
Primero, aunque el estudio partió de la idea de aproximarse al éxito empresarial de la microempresa como componente fundamental de su competitividad en el mercado, la información derivó en otro tipo de hallazgos. Por lo tanto, queda por adentrarse en la concepción de la competitividad para este tipo de empresas, en un sector tan particular como el de la mecánica de producción. Segundo, el descubrimiento de la precariedad de los ambientes donde se brindan los servicios de soldadura y carpintería metálica sugieren la necesidad de explorar también aspectos de salud ocupacional y seguridad laboral, que si bien no fueron parte del propósito de este estudio, ameritan un acercamiento desde una perspectiva de adquisición de conocimiento y no cuestionadora o sancionadora.

Tercero, lo que se ha descubierto respecto a un posible rol relevante de la mujer, que reemplaza al propietario en aspectos de dirección del negocio, sugiere extender los alcances de este estudio tanto a otras microempresas del rubro, como a microempresas de otros giros, a fin de constatar si éste es un comportamiento usual o, más bien, un comportamiento anómalo y anecdótico.

En el caso de constatarse que se trata de una experiencia común en este tipo de negocio o en otros de similar tenor, es conveniente examinar si éste obedece a razones estructurales o se limitan a situaciones de coyuntura.

CONCLUSIONES

Se identificaron cuatro categorías de análisis: caracterización del propietario, caracterización del negocio, gestión y gobierno, y servicio.

En cuanto a caracterización del propietario, destaca el hecho de que se trata de un giro de negocio en el que priman los varones, con edades comprendidas entre los 41 y 50 años, y alto nivel de instrucción, en tanto todos cuentan con estudios superiores.

Entre las características del negocio destacan varios aspectos particulares: primero, no importa si se cuenta con un local propio o no, ni si ese local tiene un espacio suficiente para prestar el servicio; igualmente, se sigue en actividad. Segundo, se trabaja con la colaboración de otras personas, en número que varía entre uno y cuatro. Y tercero, prima un ambiente laboral de alta desorganización en cuanto a ubicación de herramientas y disposición de materiales.

En cuanto a gobierno de la microempresa, prima el estilo directivo autoritario, donde no hay delegación de funciones al personal, pero sí delegación de tareas. Por otro lado, en todos los casos, se trata de negocios familiares, que en situaciones específicas, encargan la gerencia (el mando, de hecho) al pariente más cercano, con especial énfasis en la esposa.

En cuanto a prestación del servicio, todos realizan un buen trabajo con precios comparables con los del sector, y un alto sentido de responsabilidad. Todos, asimismo, aunque trabajan para clientes personales, también han trabajado para instituciones o aspiran a hacerlo.

REFERENCIAS

Ávila, P.R. & Sanchís, J.R. (2011). Surgimiento de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) e impacto de los Microcréditos sobre la reducción de la pobreza. El caso de Lima Metropolitana (Perú). Gizarte Ekonomiaren Euskal Aldizkaria, GEZKI, 7, 157-178.

Avolio, B., Mesones, A., Roca, E. (2015). Factores que limitan el crecimiento de las Micro y Pequeñas Empresas en el Perú (MYPES). Strategia, 22, 70-80.

Banco Central de Reserva. (2016). Caracterización del departamento de Moquegua. Departamento de Estudios Económicos de la Sucursal Arequipa, Sucursal Arequipa del BCRP.

Blumer, H. (1982). El interaccionismo simbólico. Perspectiva y método. Madrid: Editorial Hora.

Campos, W. (2013). ¿Planeamiento estratégico en las Mypes? Apuntes para un nuevo modelo de análisis. Conocimiento para el desarrollo, 4(1), enero-junio, 109-116.

Campos, W. (2017). Apuntes de metodología de la investigación científica: un enfoque para la administración de negocios. Magister SAC. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/319551210

Chávez, M.E. (2016). Impacto del sistema de pago de detracción del IGV en la liquidez de la empresa El Portillo SRL de la región Moquegua, 2013. Tesis para optar el grado de magíster en Ciencias Contables y Financieras. Escuela de Posgrado, Universidad José Carlos Mariátegui, Moquegua, Perú.

Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. 3ª edición. México: McGraw Hill/ Interamericana Editores.

Coaguila, E.A. (2010). Voluntad emprendedora y nivel de proyección empresarial en las mypes del distrito de Moquegua, Región Moquegua, 2009. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Economía. Universidad Católica de Santa María, Arequipa, Perú.

Coltman, M.M. (1995). Cómo iniciar y administrar un negocio minorista. Bogotá: Grupo Editorial Norma.

CPI. (2017). Perú: Población 2017. Market report, agosto 2017. Recuperado de http://cpi.pe/images/upload/paginaweb/archivo/26/mr_poblacion_peru_2017.pdf

Davis, S.F. & Palladino, J.J. (2008). Psicología. 5ª edición. México: Pearson.

De Soto, H. (1986). El otro sendero. La revolución informal. Lima: Instituto Libertad y Democracia. Durand, T. (1999). El perfil y las habilidades del empresario. Nota técnica PL17/136. Departamento de

Investigación, Instituto de Empresa, Madrid, España.

Gašić, Marina. (2014). The role of women in small and medium-sized enterprises. Education For Entrepreneurship – E4E International journal of education for entrepreneurship, 4(1), 39-48.

Greener, S. (2008). Business Research Methods. Venture Publishing ApS. http://cpi.pe/images/upload/paginaweb/archivo/26/mr_poblacion_peru_2017.pdf

Harris, L.C., Fisk, R.P. & Sysalova, H. (2016). Exposing Pinocchio customers: investigating exaggerated service stories. Journal of Service Management, 27(2), 63-90. DOI 10.1108/-JOSM-06-2015-0193

Hellriegel, D. & Slocum, J.W. (2009). Comportamiento organizacional. 12ª edición. México: Cengage Learning.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación científica. México: McGraw Hill / Interamericana.

Huatta, J. (2009). Empuje emprendedor y creación de empresas en mypes del distrito de Moquegua . Tesis para optar el título profesional en Ingeniería Comercial. Universidad "José Carlos Mariátegui", Moquegua, Perú.
Hughes, J.E. (2005). La riqueza de la familia empresaria. Cómo preservar el patrimonio financiero y emocional dentro de la familia a lo largo de varias generaciones. Barcelona: Deusto.
Iandoli, L., Landström, H., & Raffa, M. (Eds.) (2007). Entrepreneurship, Competitiveness and Local Development. Frontiers in European Entrepreneurship Research. Edward Elgar Publishing.
Kerr, S.P., Kerr, W.R. & Xu, T. (2017). Personality Traits of Entrepreneurs: A Review of Recent Literature. National Bureau of Economic Research, Working Paper 24097, December.
Kiyosaki, R.T. & Lechter, S.L. (2003). El cuadrante del flujo del dinero. Buenos Aires: Time & Money Network Editions.
Kiyosaki, R.T. (2012). Despierta el genio financiero de tus hijos. México: Aguilar.
Kiyosaki, R.T. y Lechter, S.L. (2004). Guía para invertir de padre rico. Bogotá: Aguilar, Altea, Taurus, Alfaguara.
Latif, A., Suhail, M., Shah, N. & Shaikh, F.M. (2011). Women Entrepreneur in Small Medium Enterprises (SMEs) and their Contribution on Sustainable Economic Development in Sindh. Journal of Sustainable Development, 4(4), august, 230-235.
López, M.C., Serrano, A.M., Gómez, R. & García, G. (2012). El efecto del familiness en la performance innovadora de las empresas familiares: un análisis exploratorio. Revista de empresa familiar, 2(2), 7-21.
Taylor, S.J. & Bogdan, R. (1987). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Barcelona: Paidos.
Trevinyo-Rodríguez, R.N. (2010). Empresas familiares. Visión Latinoamericana. México: Pearson.
Vaidya, S. (2014). Developing Entrepreneurial Life Skills: Creating and Strengthening Entrepreneurial Culture in Indian. Schools SpringerBriefs in Education. Springer Science & Business Media.
Velandia, M.C. & Herrera, N. (2015). La empresa familiar y la mujer imperceptible. XX Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. Ciudad Universitaria, 7, 8 y 9 de octubre. México D.F.
Whetstone, C. (2003). Cuentos de advertencia para las microempresas. (2003). Recuperado de http://skipjack.net/article_esp.cfm?StoryID=29
Zevallos, E. (2003). Micro, pequeñas y medianas empresas en América Latina. Revista de la Cepal, 79, abril, 53-70.

“OPTIMIZANDO LA CADENA DE VALOR: HOMOLOGACIÓN Y DESARROLLO DE PROVEEDORES”

AUTOR
LUCAS
KADENER

RESUMEN EJECUTIVO

La clásica cadena de valor (modelo difundido por Michael Porter en su libro "Ventaja Competitiva" (1985)) pone en su lugar la importancia del proveedor en la calidad final del producto o servicio brindado al cliente. Es por ello que resulta fundamental poder contar con proveedores confiables para asegurar esto.

Un proveedor confiable no sólo debe asegurar la calidad del producto o servicio brindado, sino también otros aspectos como ser entrega (puntualidad, condiciones, transporte, entre otros), posventa o garantía, trazabilidad de los productos entregados, entre otras características fundamentales: la falla del proveedor no siempre puede ser solucionada al momento de la provisión, sino que puede arrastrar desde demoras en la entrega final hasta costos adicionales no previstos, incluyendo pérdidas de contrato y deterioro de la imagen de la empresa.

En este trabajo se presenta, a través de un caso real, cómo una mala elección de proveedores puede generar costos adicionales (representados por el 5% de la facturación) y cómo, a través de un programa de homologación de proveedores, es posible reducirlos y generar una relación win-win con los mismos.

1. DETERMINACIÓN DEL CONTEXTO DEL TEMA DE ESTUDIO

El concepto clásico de "Calidad" incluye múltiples definiciones: algunas orientadas hacia el cliente (por ejemplo, "Satisfacción el Cliente", planteada por Edward Deming), otras hacia la conformidad del producto ("Aptitud para el uso", tal como plantea Joseph Juran, o el "Cero defectos" de Phillip Crosby), e incluso algunas que van más allá ("La calidad empieza y termina con capacitación, por Kaoru Ishikawa). Otros conceptos más integradores (por ejemplo "Hacerlo bien la primera vez", también planteado por Phillip Crosby), incluyen tanto la visión del productor como del cliente, a la vez que incorpora tácitamente a otro actor fundamental para la producción del bien o prestación del servicio: el proveedor.

En general, las empresas de todo tamaño (especialmente las pequeñas y medianas) deben tercerizar parte de su producción y servicios, ya que no se trata de skills que conformen su especialidad, sino que por su frecuencia de uso, expertise, etc., resulta conveniente sean prestados por otros actores. A modo de ejemplo, podemos hablar de actividades de mantenimiento, selección del personal, servicio de limpieza, provisión de ensayos y calibraciones, transporte, operaciones específicas de producción, entre otros. Ni hablar de las provisiones de materia prima o insumos de embalaje o packaging, donde claramente no resulta habitual que el mismo productor pueda proveerse. Incluso otras empresas, como McDonald´s, se basan prácticamente en un aceitado uso de proveedores.

Michael Porter, en su clásico "Ventaja Competitiva" (1985), plantea que las organizaciones pueden mejorar su posición en el mercado a partir de analizar las llamadas "cadenas de valor". Las mismas representan las operaciones necesarias para la producción de un bien o servicio. Una versión simplificada de la misma se presenta en la próxima figura:

Tal como se observa en la misma, la provisión de insumos es el comienzo del proceso productivo. Es decir, si se comienza de mala manera o con errores, seguramente el resultado final será defectuoso o bien se requerirán actividades o recursos adicionales para lograr la conformidad del producto o servicio.

A grandes rasgos, podemos suponer los siguientes impactos debidos a la mala elección del proveedor, como ser:

Mala calidad del producto provisto.
Entrega fuera de término de los productos o servicios provistos.
Personal que realiza las tareas del proveedor con competencias inadecuadas. Conflictos legales con clientes, autoridades gubernamentales, etc.
Conflictos con otros proveedores que intervienen en la cadena de valor. Costos por retrabajo.
Multas por incumplimiento de tiempos o calidad.
Costos de personal (horas extras, turnos adicionales, etc.). Insatisfacción del cliente.
Insatisfacción del personal. Fallas en las líneas productivas, Pérdida de imagen.
Almacenes desbordados o vacíos.
Aumenta la probabilidad de realizar recalls o recupero de productos entregados.

Ahora bien, resulta claro que una falla en la provisión por parte de un proveedor (y especialmente si el proveedor realiza su trabajo de manera directa sobre el cliente, como podría ser el caso de una instalación, transporte, etc.), la responsabilidad respecto de la calidad percibida por el cliente (y por lo tanto, el daño o pérdida de imagen) no recaerá sobre el proveedor tercerizado sino que de manera directa perjudicará a la empresa: el cliente no tendrá reparos, pese a que tenga bien claro que esa parte de la provisión se encontraba tercerizada, en inculpar a su propio proveedor al respecto. Y razón no le falta.

Por lo tanto, resulta imperioso poder contar con proveedores confiables y seguros, donde podamos descansar y poder dedicarnos a aquellas tareas donde somos especialistas en agregar valor.

Contar con proveedores confiables y seguros podrían generar una serie de beneficios, como ser:

Provisión constante y segura de los insumos, materias primas y servicios.
Mantenimiento de un nivel de calidad esperado. Simplicidad para realizar las compras.
Resolución de problemas o conflictos de manera más sencilla.
Permite enfocar los recursos y esfuerzos en las actividades que agregan valor. Reduce los reclamos de clientes.
Reduce los recalls o recupero de productos entregados.
Reduce los costos por mantenimiento, setup o ajuste de equipos. Acota la variabilidad del producto o servicio entregado.
Reduce los reprocesos o rechazos de productos.

Por lo tanto, es necesario generar una relación de confianza mutua con nuestros proveedores: que ellos puedan ser aliados nuestros. Que ellos puedan crecer a la par nuestra.

Ahora bien, es importante que se establezca entonces un estándar o determinación de requisitos mínimos que el proveedor debe cumplir para asegurar la pertinencia de la provisión. A modo de ejemplo, podemos presentar una lista no extensiva:

- Calidad del producto o servicio en cuestión: en este aspecto se determinan los requisitos técnicos del producto, sus tolerancias y la manera en que se va a medir la calidad.
- Seguridad: si corresponde, en este aspecto se deben determinar los criterios de la seguridad del producto. En el caso de que se trate de insumos, materia prima o servicios relacionados con las industrias farmacéutica o alimentaria, química en general, etc., pueden aplicarse estándares reconocidos (por ejemplo, ISO 22000). También podrían incluirse aspectos relacionados con la seguridad en el uso del producto, o incluso en el transporte del mismo.
- Capacidad productiva: este aspecto se relaciona con las capacidades del proveedor de entregar su producto o servicio. No es buena práctica que el proveedor "prometa" por encima de sus posibilidades.
- Cumplimiento de requisitos legales: esto incluye el cumplimiento tanto para el producto entregado como para su proceso productivo. El proveedor debe poder garantizar la continuidad de su negocio, ya que una interrupción de la prestación puede causar un grave perjuicio para el cliente.
- Capacidad económico financiera: El concepto de este aspecto es similar al anterior. El proveedor debe contar con los recursos (directos o a través de financiación) para poder afrontar la prestación del servicio o la producción del insumo. Debe asegurarse la continuidad del servicio.
- Aspectos ambientales: en muchos casos, es posible solicitar al proveedor el implementar prácticas específicas o contar con requisitos ambientales más estrictos que lo exigido específicamente por la legislación.
- Prestaciones logísticas: En caso de ser necesario, este aspecto también debe ser acordado. No sólo en el caso que el transporte sea provisto por el proveedor, sino que, en el caso de que el transporte sea realizado por el contratante, se cuente con las condiciones para un eficaz proceso (por ejemplo, capacidad de las playas de carga y maniobras).

2. MODELO DE DESARROLLO PROPUESTO:

Para mejorar el proceso de gestión de proveedores, se propone un modelo de tres elementos que se basa en la selección por homologación, el seguimiento constate y la mejora continua de la relación proveedor – cliente, tal como se presenta en la siguiente figurat:

Este método se trata de un proceso, por lo que debe tener claramente definidos:

Entradas.
Salidas.
Recursos (Humanos y Materiales).
Métodos.
Indicadores.
Y como todo proceso relacionado con la Calidad, debe mejorarse de manera continua.

De lo mencionado más arriba, se deduce que no es una actividad "gratuita": deberá contarse con recursos humanos, pruebas, tiempo, etc., tanto del proveedor como del cliente que desee homologar a sus proveedores. Si bien en general la mayor inversión la absorbe el cliente (desarrollo del estándar, contratación del equipo de expertos técnicos si fuera necesario, viajes, etc.), parte de los costos van a correr por cuenta del proveedor (por ejemplo, el tiempo de auditoría en las instalaciones del mismo, pruebas, ensayos, etc.). Este aspecto debe tenerse muy en cuenta antes de embarcarse en este tipo de proyectos.
A continuación, describiremos cada una de las etapas de este modelo propuesto:

Etapa 1: Antes de la provisión: Homologación
El objetivo de realizar una homologación de los proveedores potenciales es obtener un listado de proveedores capaces de cumplir con todos los requisitos establecidos para la provisión. Es decir, un ranking de proveedores, de acuerdo a sus características. De la homologación podría salir, si es de interés, un programa de mejoras para el proveedor, algunas de las cuales podrían ser incluso establecidas por el mismo cliente. También podría utilizarse esta valoración para distribuir los volúmenes de provisión (en otras palabras, se repartirían los mismos de acuerdo a la calificación obtenida).

Esto implica que, de manera previa, se analice la capacidad del proveedor de cumplir con todos los requisitos establecidos. Para esta etapa, se propone un esquema de 8 pasos:
1. Definición del objeto de la homologación: este paso consiste en la determinación de aquello que se homologará: producto, servicio, proceso, etc.
2. Definición del criterio de homologación, incluyendo el perfil del equipo auditor: El criterio consiste en el estándar de la empresa respecto de la provisión (puede ser un cuestionario) que utilizaremos para verificar si el proveedor tiene la capacidad de proveer adecuadamente. Del criterio se podrá desprender el perfil de equipo auditor. Este perfil debe establecer las competencias técnicas necesarias de los auditores, para poder evaluar adecuadamente las capacidades. Este estándar debe tener en cuenta los aspectos mencionados en el desarrollo del punto 1 de este trabajo, entre los que se destacan:
a. Capacidad productiva (volumen, estacionalidad).
b. Calidad (incluye Sistema de Gestión, Controles, Mediciones, etc.).
c. Capacidad logística y de almacenamiento.
d. Aspectos legales (incluyendo ambientales, de Seguridad y Salud Ocupacional, fiscales.
e. Capacidad económico-financiera.
f. Antecedentes y experiencia en el rubro.
g. Clientes principales: este tema debe tenerse en cuenta que si un potencial proveedor tiene clientes muy grandes, no siempre podría asegurar las provisiones (por ejemplo, frente al aumento de la demanda de sus clientes habituales).
3. Selección inicial de los proveedores a homologar: Debe determinarse claramente a que proveedores se va a incluir o invitar al proceso. Deben tenerse en cuenta numerosos aspectos, como ser capacidad, experiencia, distancia, etc. Esta determinación muchas veces es condicionada por el presupuesto disponible para este proceso. Es habitual solicitar listados de potenciales proveedores a cámaras de comercio, asociaciones profesionales, autoridades de gobierno, etc.
4. Realización de una autoevaluación o evaluación preliminar. Es recomendable enviar al proveedor, de manera previa, un cuestionario con aspectos básicos para poder establecer un "piso" del nivel de proveedores que se incluirán en el proceso. En muchos casos, los proveedores que se encuentran muy lejos de lo solicitado en la autoevaluación deciden no continuar con la actividad ya que perciben su situación frente a lo esperado por la empresa.
Esto puede ayudar a evitar visitas innecesarias a proveedores que no podrán cumplir con el estándar determinado.
5. Análisis de la documentación inicial y la autoevaluación. A través del análisis de la documentación prevista por la empresa (incluyendo balances, autoevaluaciones, cumplimiento de obligaciones impositivas, etc.), se establece un piso mínimo donde los responsables del proceso de homologación realizan un "corte" en la nómina de proveedores homologables.

También es posible que la empresa decida continuar con proveedores que no cumplan, en esta etapa del proceso, pero que presenten alguna ventaja competitiva (por ejemplo, sean los únicos en la región) frente a otros.

6. Realización de las auditorías: es la implementación de la auditoría.
7. Elaboración del informe y calificación: Se debe generar un informe de la homologación. Este informe se basa en el cumplimiento del estándar definido (ver paso 2) y a partir de allí se ponderan los diferentes factores para obtener una calificación general del proveedor (por ejemplo, Homologado, Homologado condicional o Rechazado). Si se considera necesario, se puede generar un plan de mejoras propuesto al proveedor. Este plan incluso podría contar con esfuerzos compartidos entre el proveedor y el cliente.
8. Comunicación de la evaluación al proveedor: Siempre se debe comunicar al proveedor el resultado de la evaluación, cualquiera sea el resultado. Este paso es fundamental y mandatorio para poder mantener las relaciones con el proveedor, haya sido homologado o no.

Esta etapa tiene algunas consecuencias que deben gestionarse con sumo cuidado, entre las que se destacan:

Rechazo de proveedores: seguramente algunos proveedores quedarán por debajo de la calificación mínima requerida. Incluso puede darse el caso de proveedores actuales. El responsable del proceso de homologación debe ser lo suficientemente cuidadoso para no dañar las relaciones con el mismo, y si lo considera necesario, realizar las excepciones al respecto.

Es posible que algunos proveedores requieran de un soporte o alianza con el cliente. Debe recordarse que esta actividad requiere de recursos propios y contratados externamente, en algunos casos. Es decir, debe establecerse un presupuesto acorde con la importancia del proceso.

No debe esperarse mucho tiempo en la comunicación al proveedor del resultado de la auditoría, incluyendo las oportunidades o plan de mejoras.

Etapa 2: Auditorías e Inspecciones durante la provisión

En esta etapa se inicia una vez que los proveedores homologados comienzan a realizar la provisión de productos y servicios. En general, se procede a realizar dos tipos de intervenciones sobre el proveedor:

a) Auditorías programadas: en estas instancias se realiza la revisión del sistema productivo o de gestión del proveedor. No se incluyen las inspecciones (ver en el próximo párrafo) sino que se realiza el seguimiento del proceso o del sistema de gestión de la calidad del proveedor. Se debe establecer un plan de auditoría y criterios para la misma, en general alineados con los requisitos de un sistema de gestión estándar (por ejemplo, ISO 9001). De las auditorías surgen informes compartidos con el proveedor, y pueden incluir un plan de mejoras. El equipo auditor puede ser conformado por auditores propuestos por el cliente y el proveedor.
b) Inspecciones: esta actividad consiste en la inspección tradicional de los asepctos deter minados entre el proveedor y cliente. Por razones lógicas, es recomendable que el provee dor conozca el criterio de inspección (por ejemplo, tipo de muestreo), con el objeto de que los controles internos sean al menos tan rigurosos como los que ejerce el cliente, para asegurar la calidad de la provisión. La inspección de recepción puede darse en las instala ciones del proveedor o del cliente, según se determine. Puede darse el rechazo parcial o total de una entrega en estas inspecciones. También pueden incluir el transporte o alma cenamiento de los productos.

Etapa 3: Cierre del proceso: Mejora Continua
Hemos decidido llamar etapa a esta instancia cuando, en rigor de verdad, se trata de un momento de reflexión y análisis del proceso de homologación. En esta instancia, es cuando el cliente decide recopilar la evidencia y determina continuar o no con el proceso. De alguna manera, representa la etapa de "Actuar" en el llamado ciclo de Deming o Mejora Continua. Esta etapa podría involucrar la emisión de un informe donde se analice:
La pertinencia del modelo de homologación (Etapa 1):
o ¿Fueron adecuados los aspectos incluidos al definir el estándar o modelo de homologación?
o ¿El equipo auditor resultó apropiado para reflejar la realidad de los proveedores? Conclusiones respecto de las mejoras propuestas en las etapas 1 y 2:
o ¿Las mejoras fueron aceptadas por los proveedores?
o ¿Se pudieron implementar eficazmente?
o ¿Alcanzaron los resultados esperados?
Con la retroalimentación obtenida de estas preguntas, es posible mejorar el modelo (tanto el estándar como lo referente al equipo auditor), como así también las mejoras propuestas a los proveedores.

3. CASO DE ESTUDIO

Con el objeto de presentar la implementación del modelo de Homologación de proveedores, se presenta el siguiente caso de estudio, el cual fue implementado en el año 2015 en la República Argentina.

El cliente se trata de una empresa Metalmecánica grande (600 personas), cuya actividad a homologar es la construcción y reparación de vagones de ferrocarril. Para este proceso de homologación, se definió como alcance la provisión de piezas y subconjuntos a utilizarse en la nueva línea de producción de vagones plataforma. Para ello, se solicitó a las cámaras y asociaciones regionales un listado de potenciales proveedores que puedan cumplir con los requisitos que serían exigibles.

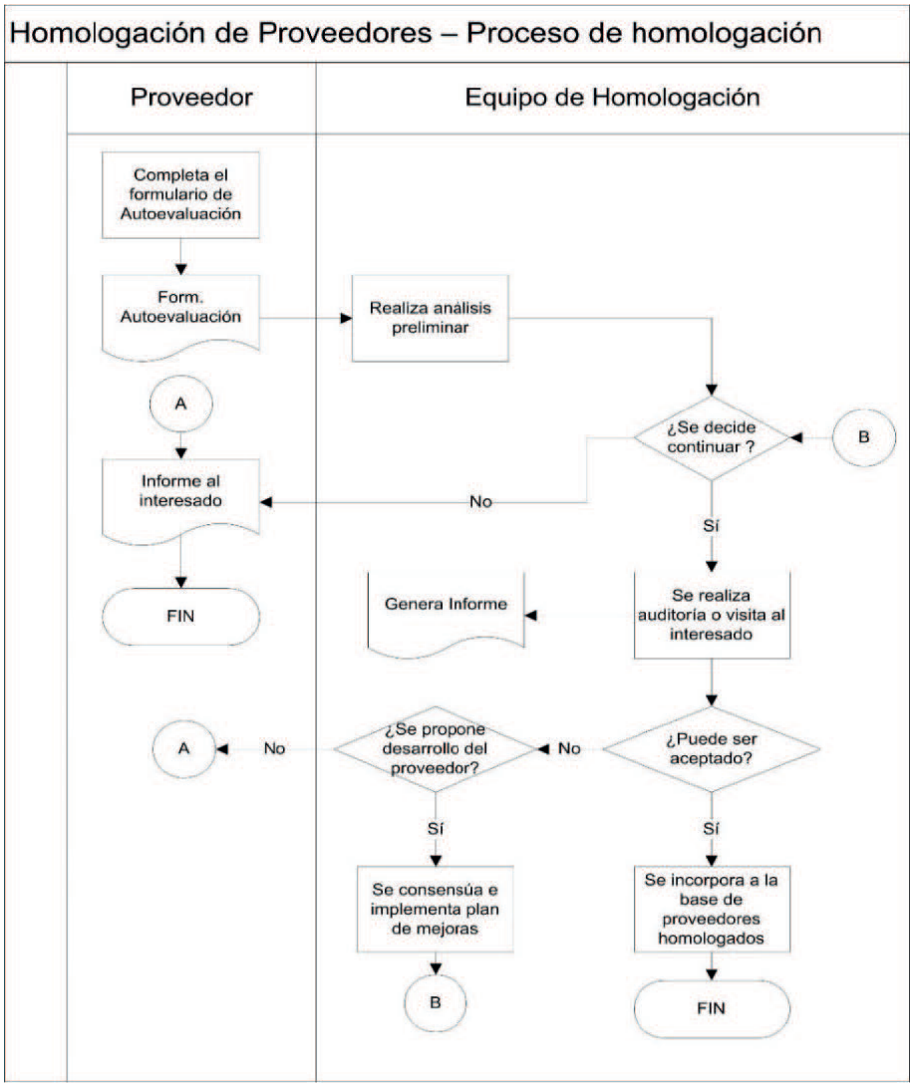
La empresa tiene más de 50 años en el mercado, y con la experiencia de procesos similares, se contaba con los siguientes antecedentes:
Con los proveedores actuales, el rechazo de las piezas ascendía al 15% en promedio por entrega. El estándar de la industria es menor al 5%.
En el último año, las multas de los clientes por retrasos en la entrega atribuibles a problemas con proveedores alcanzaron los USD 200K (3% de la facturación bruta).
Para cubrir los baches producidos por las malas provisiones, se debió invertir USD 100K (1.5% de la facturación bruta) en horas extras para los trabajadores.

IMPLEMENTACIÓN ETAPA 1: HOMOLOGACIÓN

El esquema de trabajo elaborado supuso un primer contacto desde las cámaras de comercio e industria locales, a partir de la distribución del formulario de autoevaluación. Este documento, brindó una aproximación superficial a cada empresa. El análisis de estos primeros datos fue la base de sustento de la organización del esquema de auditorías de homologación.

Los equipos conformados para efectuar las auditorias en las empresas que superaron la instancia previa de autoevaluación estuvieron compuestos por personal Técnico Especializado del Proyecto y representantes de Compras. El objetivo fue relevar de primera mano las capacidades productivas de cada firma. Para ello se diseñó un instrumento de recolección de datos –Formulario de Auditoria- que incorporó las dimensiones de mayor relevancia según la coordinación realizada previamente entre los diferentes Procesos de la Fábrica (Producción, Calidad, Logística, Cumplimiento Legal y Medio Ambiente).

Un resumen de las actividades del proceso puede verse en el siguiente flujograma:



En el caso mencionado, participaron en la instancia de autoevaluación 14 empresas. Este formulario consistió en el relevamiento de información como ser:
Datos generales de la empresa. Cantidad de empleados por sector.
Provisiones realizadas a la empresa de manera previa. Principales clientes y productos entregados.
Principales proveedores.
Sistemas de Gestión (Calidad, Medio Ambiente, etc.) implementados. Capacidades de producción.
Métodos de control. Capacidades Logísticas.

Del análisis de este formulario, se desprendió que 4 empresas estaban en condiciones de pasar a la siguiente etapa (Auditoría de Homologación).

El Estándar preparado (Formulario de Homologación) incluyó 5 grandes criterios, tal como se menciona anteriormente. Estos, a su vez, contemplaban una serie de aspectos como ser:

Capacidad productiva:
- Líneas de producción.
- Coherencia de flujos productivos.

- Personal competente.
- Capacidad ociosa.
- Potencialidad en la incorporación de nuevas líneas y personal.
- Planes de mantenimiento.
- Controles automáticos y sistemas anti errores.
- Identificación de los productos.

Calidad:
- Controles de materias primas, procesos y productos terminados.
- Evaluación de proveedores.
- Métodos e instrucciones de trabajo.
- Análisis de productos no conforme.
- Sistemas de Gestión.
- Trazabilidad.
- Tiempos de demora en las entregas.
- Calibración de equipos de medición.
- Posventa.

Logística:
- Capacidades de almacenamiento de Materia Prima, semielaborado y producto terminado.
- Respeto de FIFO.
- Gestión del ingreso y salida del almacén.
- Adecuación de medios de traslado y embalajes.

Cumplimiento Legal:
- Revisión de los balances.
- Cumplimiento de las obligaciones impositivas, seguros, etc.
- Cumplimiento de condiciones de trabajo seguras.
- Cumplimiento de pago a proveedores.

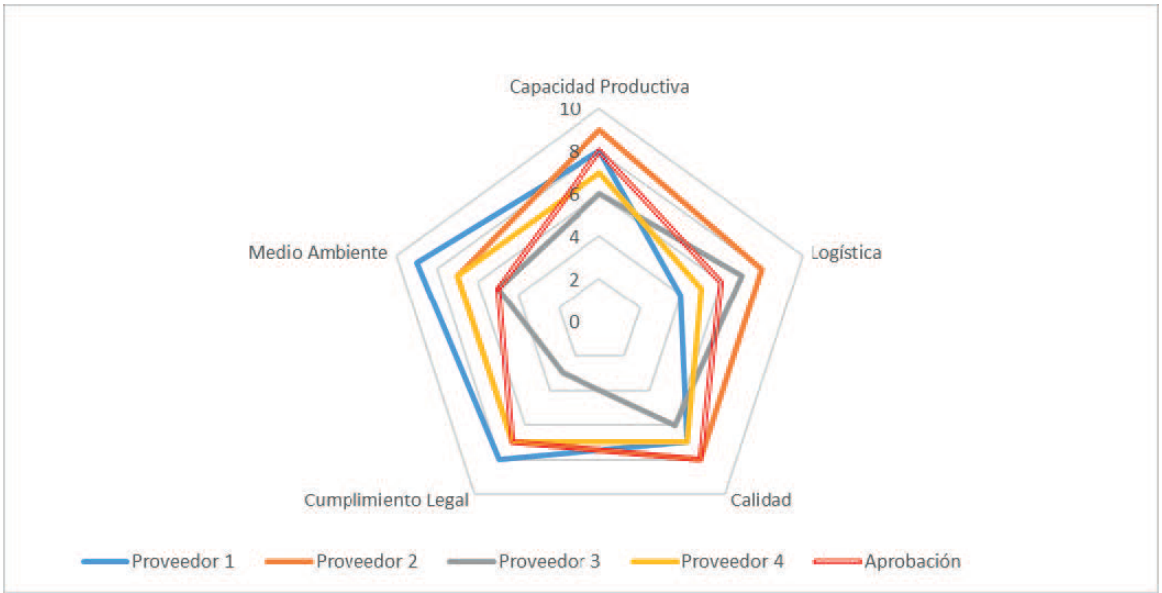
Ambiente:
- Vertidos y emanaciones.
- Planta de tratamiento de vertidos y efluentes.
- Provisión de agua potable.
- Servicios Auxiliares (HVAC, energía, etc.).

Con los valores (de uno a diez) obtenidos en cada uno de los criterios, se obtuvo una calificación general de cada aspecto. A su vez, se definió en el estándar un valor mínimo para cada uno de ellos, a saber:

Capacidad Productiva: 8 puntos.
Calidad: 8 puntos.
Logística: 6 puntos.
Cumplimiento Legal: 7 puntos.
Ambiente: 5 puntos.

Los valores obtenidos por los 4 proveedores auditados fueron los siguientes:

Capacidad Productiva	8	9	6	7	8
Logística	4	8	7	5	6
Calidad	7	8	6	7	8
Cumplimiento Legal	8	7	3	7	7
Medio Ambiente	9	7	5	7	5



A partir de estos resultados, se tomaron las siguientes decisiones:

Proveedor 1: HOMOLOGADO: a pesar de presentar valores menores al estándar en Calidad y Logística, el proveedor indicó que se encontraba en proceso de mejoras, por lo que no se requirió ningún plan de acción adicional.
Proveedor 2: HOMOLOGADO.
Proveedor 3: RECHAZADO.
Proveedor 4: HOMOLOGADO CONDICIONAL. Se le indicó un plan de mejoras, consistente en los siguientes ejes:

- Reorganizar la gestión de la producción.
- Mejorar las rutinas de mantenimiento de los equipos.
- Implementar y Certificar el Sistema de Gestión de la Calidad*.
- Mejorar el esquema de control y verificación de calibres*.
- Reducir el producto no conforme*.
- Ampliar el almacén principal.
- Adquirir un nuevo camión*

NOTA: Las actividades marcadas con * se realizarían con soporte del cliente (acentuándose el concepto de Win-Win).

Por otro lado, se utilizó el resultado de la homologación para la distribución de las actividades a realizar. En este caso, se acordó que el proveedor 1 proveería el 25% de las piezas, el proveedor 2 el 60% y el proveedor 3 el 15% restante.

IMPLEMENTACIÓN ETAPA 2: AUDITORÍAS DURANTE LA PROVISIÓN

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, se trabajaría durante la provisión con auditorías a los proveedores, de manera independiente a las recepciones de mercadería.

Durante el primer año, se realizaron un total de 12 auditorías, las cuales resultaron sumamente satisfactorias. Las mismas arrojaron una serie de actividades generales para los tres proveedores, las cuales consistieron en:
Capacitaciones adicionales al personal.
Implementación de técnicas de calidad, como ser 5S y Control Estadístico de Procesos para el proveedor 2.
Se mejoraron las instalaciones de descarga (dock) y las playas de maniobras del cliente.

IMPLEMENTACIÓN ETAPA 3: CONCLUSIONES Y MEJORA CONTINUA

Las principales acciones de mejora se detallan en la Etapa 2, no obstante, lo cual, al finalizar el primer año de trabajo se pudo concluir que el proceso de homologación de proveedores fue exitoso, ya que:
Las entregas de los proveedores fueron llevadas a cabo a término y no hubo rechazos por fuera de lo esperable.
Se redujeron en un 75% la cantidad de horas extras por motivos relacionados con los proveedores.
No hubo reclamo del cliente final respecto de fallas atribuibles a proveedores. Mejoraron notablemente las relaciones entre el cliente y los proveedores.
Se generó un compromiso que cubre toda la cadena de valor.

4. CONCLUSIONES FINALES

Luego de analizar el caso de estudio y la metodología propuesta, resulta razonable concluir que una homologación de proveedores puede ser el inicio de un camino virtuoso hacia la mejora.

Un proveedor confiable no solo lo es para el cliente que lo ayuda a desarrollarse, sino que también contagiara con este tipo de buenas prácticas a su personal, clientes, proveedores, etc. Y a su vez, algunos de ellos podrán tomar esta semilla y replicarla en sus organizaciones. Es decir, que en el largo plazo, podrá redundar en un beneficio general para las empresas y su entorno local y regional.

No obstante, este tipo de procesos requiere recursos, compromiso y dedicación. No siempre es fácil conseguirlos. No siempre es fácil evitar la tentación del camino más sencillo: sucumbir frente a la tentación del bajo precio.

Pero debe ser un desafío de todos si queremos transitar por la senda de la mejora.

PONENCIA "OPTIMIZANDO LA CADENA DE VALOR: HOMOLOGACIÓN Y DESARROLLO DE PROVEEDORES"
ING. LUCAS KADENER, MBA.

“AGENDA 2030, IGUALDAD DE GÉNERO Y PREVENCIÓN DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES: UN RETO PARA EL SECTOR PRIVADO”

AUTOR
NATALIA ARBILDO PÉREZ

AGENDA 2030, IGUALDAD DE GÉNERO Y PREVENCIÓN DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES:

UN RETO PARA EL SECTOR PRIVADO

NATALIA IVETT ARBILDO PÉREZ- EMBAJADORA ODS POR LAS NACIONES UNIDAS

RESUMEN:
En el Perú, se percibe un ambiente de impunidad ante los casos de violencia hacia la mujer. Ello se ha visto reflejado en las marchas "Ni una Menos" en las cuales la ciudadanía exige justicia para aquellas mujeres que han sido víctimas de violencia. La sociedad, exige un real compromiso de todos los sectores para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres.

El sector privado, tiene un rol fundamental en esta tarea, de esta manera también contribuye a la igualdad de género y al cumplimiento de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas
(i) Introducción (ii) Algunos conceptos previos importantes (iii) Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (iv) Violencia contras las Mujeres VcM (v) Sector privado y la eliminación de la violencia contra las mujeres (vi) Recomendaciones (vii) Conclusiones (viii)Referencias

1.- INTRODUCCION

Las mujeres hemos sido relegadas a lo largo de la historia, por lo que obtener nuestros derechos ha sido un proceso de conquista y luchas; históricamente se nos ha asignado el rol de los espacios privados: hogar y cuidado de los hijos; mientras que el rol de los espacios públicos: política, trabajo y estudios profesionales quedaba postergado.

Hoy por hoy, entendemos que el desarrollo del Perú está directamente relacionado con el avance de las mujeres en la vida pública y privada, y que no existirá una real democracia y un desarrollo regional sin una igualdad real.

Las brechas de género aún persisten en el mundo y en nuestro país, siendo la violencia contra las mujeres una de las caras más dolorosas de la inequidad.

La violencia contra las mujeres constituye una violación a los derechos humanos, así como también un problema de salud pública, es por eso, que debe ser atendido y abordado con urgencia pues causa sufrimiento y muerte en la persona que la padece.

La Defensoría del Pueblo, reveló que en el año 2017, a nivel nacional, el 65,4% de las mujeres alguna vez unidas sufrieron algún tipo de violencia por parte del esposo o compañero. De ellas el 61,5% fue víctima de violencia psicológica y/o verbal, el 30.6% de violencia física y el 6.5% de violencia sexual.

Asimismo, según el Ministerio Público, cerca de 15,000 mujeres son agredidas sexualmente cada año. De las cuales, el 42% de las mujeres fueron violadas en sus propios hogares. Se conoce que el 48% de casos no son denunciados por temor. Según estas cifras, las mujeres mueren todos los días a causa de violencia.[2]

La sociedad en general, ha percibido que existe una agenda pendiente en relación a este tema, esto se vio reflejado en la marcha del 13 de Agosto del 2016 denominada "Ni una menos"; la cual nace, justamente, de la indignación de miles de mujeres ante los casos de Lady Guillén y Arlette Contreras que son el fiel reflejo de un patrón de impunidad en el proceso judicial y en las actuaciones judiciales en casos de violencia hacia la mujer.

Lo cierto, es que en el Perú han existido y continúan realizándose ciertos avances en cuanto la disponibilidad formal en esta materia, sin embargo, continúan existiendo retos en cuanto a la idoneidad de los mismos para remediar estos actos de violencia. Existen infinidad de casos, mediáticos o no, que a pesar de la gravedad del ataque; no hay una sanción efectiva para los agresores :esto genera impunidad y perpetúa la normalización de este fenómeno de violencia así como también la sensación de inseguridad en las mujeres violentadas y una desconfianza en nuestro sistema de administración de justicia. Y puede ser muy peligroso.

Ante este contexto, es sumamente importante entender que la erradicación de la violencia es un reto que involucra a todos los sectores: gobierno, sociedad civil y sector privado. La erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres es una condición indispensable para lograr la igualdad de género.

Es importante recalcar que la igualdad de género es el Objetivo de Desarrollo Sostenible N°5 de la Agenda 2030 adoptada por las Naciones Unidas. La violencia contra las mujeres, es también una problemática que tiene un impacto negativo en la productividad laboral y rentabilidad de las empresas. Así surge un nuevo reto involucrar a las empresas en la prevención de la violencia contra las mujeres.

2. ALGUNOS CONCEPTOS PREVIOS IMPORTANTES

LOT INTERNACIONAL nos convoca al Encuentro Comunidad y Empresa. Antes de adentrarnos al tema es pertinente hacer algunas aclaraciones:

(i) LA IDEOLOGÍA DE GÉNERO NO EXISTE, lo que existe es un ENFOQUE DE GÉNERO, entiéndase al enfoque de género como una forma de mirar la realidad identificando los roles y las tareas que realizan las mujeres y los hombres en una sociedad, así como las asimetrías y relaciones de poder e inequidades que se producen entre ellas y ellos, permitiendo conocer y explicar las causas que las producen para formular medidas (políticas, mecanismos, acciones afirmativas, normas, etc.) que contribuyan a superar las brechas sociales producidas por la desigualdad de género. 3 Este enfoque de género permite formular políticas públicas orientadas a la igualdad social e igualdad de género.

2 Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público. (2016, agosto 19). Oficio N° 694-2016-MP-FN- OBSERVATORIO. agosto 2016, De Sistema de Gestión Fiscal SGT Base de datos.

3 Marco Estratégico Regional de Género del PNUD en América Latina y El Caribe 2005-2009. Citado por MIMP (2012). Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017. Lima: MIMP, pp. 40.

(ii) LA IGUALDAD DE GÉNERO,[4] según la Unesco es un derecho humano que se define como "la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños".[5] Debemos resaltar que existen dos clases de igualdad. La igualdad formal (de iure): es aquella que se encuentra establecida en instrumentos jurídicos nacionales e internacionales, y sirve como base para lograr una igualdad real así como también en la formulación de políticas públicas y La igualdad sustantiva o de resultados: es la igualdad en el plano de los hechos, es decir, supone la modificación de circunstancias que impiden a las personas ejercer sus derechos de manera plena. La igualdad formal es sumamente importante pues es un avance para la exigibilidad de derechos, además crea un contexto propicio para lograr la igualdad sustantiva.

(iii) GÉNERO Y SEXO son dos concepciones distintas. El Género es un hecho cultural- social que alude a las diferencias construidas socialmente entre hombres y mujeres: roles, responsabilidades y espacios; por ejemplo: "las mujeres deben encargarse del hogar, y los hombres, dedicarse a trabajar". El Sexo es un hecho biológico-natural que alude a las características biológicas: anatómicas, fisiológicas y funcionales que caracterizan a hombres y a mujeres.[6]

(iv) El término género se encuentra considerado como una agenda internacional. Desde el 2000, la igualdad de género es un aspecto primordial de la labor del PNUD, sus aliados de la ONU y el resto de la comunidad global. Su relevancia es tal que ha sido considerado como el Objetivo N° 5 de los ODS (Objetivos de Desarrollo sostenible)[7]

3.- AGENDA 2030 PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible fue aprobada en septiembre de 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, más de 150 jefes de Estado y de Gobierno se reunieron en la histórica Cumbre del Desarrollo Sostenible. Esta agenda contiene 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) los cuales tienen como finalidad lograr un mundo más digno para vivir, caminando hacia la sostenibilidad económica, social y ambiental de cara al 2030. La Agenda 2030 nace a raíz de vencimiento del plazo para alcanzar los **Objetivos de Desarrollo del Milenio ODM** (son el antecedente de los ODS).

Los ODS contienen temas prioritarios para la región, esta hoja de ruta constituye una oportunidad histórica para el desarrollo en América Latina. La Agenda 2030 establece como objetivos: lograr la igualdad de género, garantizar una educación de calidad, reducir las desigualdades en todas sus dimensiones, adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático, entre otros; y se rige por principios relevantes como: universalidad, no dejar a nadie atrás, enfoque inclusivo y parti cipativo, apropiación nacional, enfoque basado en los Derechos Humanos, enfoque integrado con el Desarrollo Sostenible.
Lo importante de esta agenda es que tiene un aporte real al cambio social. Es decir, no son objetivos que constituyen una mera declaración de buena voluntad, si no que se implementan en acciones concretas a través de distintas esferas. Según Alicia Bárcena, Secretaria Ejecutiva de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en América Latina al menos 16 países han mejorado sus marcos institucionales para facilitar la implementación de este plan. Además de iniciar su inclusión en sus planes de desarrollo nacionales y subnacionales.

4 Se diferencia de la equidad de género pues ésta es la imparcialidad en el trato que reciben hombres y mujeres de acuerdo a su situación y necesidades respectivas. El CEDAW ha sugerido que los términos "equidad" e "igualdad" no son sinónimos y expresan ideas diferentes, asimismo ha recomendado que el término "igualdad" debe ser utilizado para planes y programas de los Estados.

5 UNESCO. (2016). Igualdad de género. agosto 13, 2017, de UNESCO Digital Library Sitio web: http://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf

6 Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2014). Género y Sexo. En Conceptos Fundamentales para la transversalización del enfoque de género(20). Lima: Impresiones Calderón.

7 Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), también conocidos como Objetivos Mundiales, son un llamado universal a la adopción de medidas para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad. Fueron adoptados en Enero del 2016 por la PNUD.

En nuestro país, la Agenda 2030 es tomada en cuenta para la elaboración de políticas públicas e instrumentos de presupuesto, monitoreo y evaluación. La igualdad de género es el Objetivo de Desarrollo Sostenible N° 5, cuyo cumplimiento es una agenda pendiente, las metas de este ODS consisten en:

"5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
5.3 Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.
5.4 Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.
5.5 Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública.
5.6 Garantizar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos, de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen."[8]

La consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) incluye la colaboración de todos los sectores: gobiernos, sector privado, sociedad civil y ciudadanos. Claramente, el sector privado, también juega un rol importante en el cumplimiento de la Agenda 2030.

4. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES (VCM)

La violencia contra las mujeres, es una de las caras de la desigualdad y por tanto un reto pendiente para lograr la igualdad de género. La violencia contra las mujeres posee múltiples definiciones. Según la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belém do Pará", ésta se define como "cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como el privado"[9]. Agrega además que se entiende la violencia como física, sexual y psicológica:

a) Que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier interrelación personal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer y que comprende entre otros violación, maltrato y abuso sexual.
b) Que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprenda entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en las instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar y
c) Que sea perpetrada o tolerada por el Estado, donde quiera que ocurra.

La Declaración de las Naciones Unidas sobre Erradicación de la Violencia Contra las Mujeres, adoptada por la Asamblea General de la ONU en 1993 la define como "un acto de violencia que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada".

8 Página web oficial de las Naciones Unidas, Metas del ODS N° 5.
9 Convención Belem do Pará, capítulo I, artículo 1.

Según el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables del Perú (2016) se trata de "aquella violencia que ocurre en un contexto de discriminación sistemática contra la mujer, sea al interior de las familias o fuera de ellas, que no se remite a casos aislados, esporádicos o episódicos de violencia , sino que están referidos al sistema de género imperante , que remite a una situación estruct ural y a un fenómeno social y cultural enraizado en las costumbres y mentalidades de todas las sociedades y que se apoya en las concepciones referentes a la inferioridad y situación de las mujeres y la supremacía y poder de los varones". [10]

Los tipos de violencia hacia la mujer son diversos, algunos de las cuales se encuentran legislados y por tal existe estadística que favorece su abordaje. Según la Ley 30364, existen cuatro tipos de violencia, tipos que se encuentran regulados en dicha ley.[11]

a) Violencia física: La violencia física es "la acción o conducta, que causa daño a la integridad corporal o a la salud, se incluye el maltrato por negligencia, descuido o por privación de las necesidades básicas, que hayan ocasionado daño físico o que puedan llegar a oca sionarlo, sin importar el tiempo que requiera para su recuperación" Este tipo de violencia es la más visible y la más fácil de detectar; por ello, es la más denunciada.

b) Violencia psicológica: Según el art 8 de la ley 30364, inc b se define como "acción o conducta, tendiente a controlar o aislar a la persona contra su voluntad, a humillarla o avergonzarla y que puede ocasionar daños psíquicos"[12]

c) Violencia sexual.- La violencia sexual es una de las modalidades menos denunciadas y es también la más estigmatizadora, por tal, en estos casos el acceso a la justicia se torna mucho más complicado. La Ley 30364 define a la violencia sexual como "acciones de naturaleza sexual que se cometen contra una persona sin su consentimiento o bajo coacción, incluyen actos que no involucran penetración o contacto físico alguno".[13]

d) Violencia económica o patrimonial: Una forma de violencia que genera dependencia y subordinación al "varón de la familia", dicha forma de violencia recorta la autonomía en un marco de desigualdad de género.[14] Además, cabe resaltar que los reconocimientos de los tipos de violencia regulados en el Perú se adaptan a los estándares internacionales en materia de derechos humanos.

10 Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2016). Violencia basada en género: Marco conceptual para las políticas públicas del Estado. Lima

11 Ley 30364, capítulo II, articulo 8

12 La violencia psicológica es la más cotidiana, y a la vez la más naturalizada pues la sociedad y el sistema machista en el que vivimos permite la normalización de este tipo de violencia que abarca: amenazas, insultos al aspecto físico de la mujer o a sus capacidades. Además, incluye "el afán insistente de saber a dónde van las mujeres, celos así como de acusación de infidelidad, la prohibición a la mujer de realizarse personalmente y profesionalmente. Todas las acciones que provocan sentimientos de miedo o culpa en la victima y que incrementan el nivel de control y dominación que ejerce sobre ella el agresor. Este tipo de violencia causa un grave impacto en la autoestima y proyecto de vida de las mujeres y menoscaba sus aspiraciones" (MIMDES,2009)

13 Es importante destacar que esta ley considera que para la violación no es necesaria la penetración, asimismo, considera la exposición a material pornográfico que vulnera el derecho de las personas a decidir sobre sí mismo.

14 Según la ley 3036 se dirige a ocasionar un menoscabo en los recurso s económicos o patrimoniales de cualquier persona a través de: la perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes; la pérdida de la posesión, sustracción, destrucción, retención o apropiación indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales; la limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de medios indispensables para vivir una vida digna así como la evasión del cumplimiento de sus obligaciones alimentarias; la limitación de control de sus ingresos así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

5. SECTOR PRIVADO Y LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Muchos sectores sociales han movilizado esfuerzos para combatir la violencia contra las mujeres, aunque algunos se han mantenido al margen. Las ciencias sociales, jurídicas y las de la salud han avanzado mucho en un trabajo conjunto, pero las ciencias empresariales, salvo algunas excepciones, se mantienen ajenas (Vara, 2014). Las empresas, sin duda alguna, tienen una amplia capacidad movilizadora que debería ser aprovechada para contribuir a la erradicación de problemáticas sociales. Sin embargo, las empresas no han venido involucrándose en la eliminación de la violencia contra las mujeres.

La percepción ciudadana, especialmente desde los movimientos sociales, considera que no existe un interés real por parte del sector privado de realizar esfuerzos reales respecto al tema. Las empresas no son consideradas como aliadas para este fin, más bien se percibe que es complicado conciliar intereses entre los movimientos sociales y el sector privado, que desemboque, finalmente en involucrar al empresariado frente a esta problemática.

Existe, aparentemente, una contradicción entre la visión de los movimientos sociales y las empresas. Mientras que los movimientos sociales por la igualdad de género desarrollan la Teoría de Género, las empresas desarrollan la Teoría Empresarial. El lenguaje empresarial y el lenguaje de género parecen no ser compatibles, pues las acciones de prevención de violencia contra las mujeres no son de mayor interés para las empresas. Mientras que, los movimientos sociales consideran que las empresas sostienen una estructura desigualdad y de opresión hacia las mujeres.15

	Activistas	**Empresas**	**Puntos de encuentro**
Teoría base	Teoría de género	Teoría Empresarial	Teoría empresarial con enfoque de género basado en la equidad
Enfoque	Centrado en derechos	Centrado en la rentabilidad	Filosofía para ganar (equidad)
Oferta y demanda	Oferta no desarrollada básicamente informativa, capacitación para personal	Demanda inexistente	Bienes y servicios de prevención de VCM ¿Cómo debería prevenirse la VCM en la empresa?
Presupuesto	Cooperación internacional, donaciones, no sostenibles	Filantropía, esporádicas, no sostenibles	Impacto de la VCM en la productividad Inversión

15 Cuadro extraído de Alfredo, A. (2015). Modelo de gestión para prevenir la violencia contra las mujeres. Lima: USMP.P. 21

Recursos humanos	Especialistas de género sin formación empresarial	Especialistas de empresa sin formación en género ni en prevención de VCM	Formación interdisciplinaria
Prejuicios y brechas	Las empresas son abusivas y patriarcales y permiten la VcM dentro de sus organizaciones. A las empresas solo les interesa lucrar	Los grupos activistas son partidarios, defienden solo a las mujeres Sus acciones distraen o son ajenas del negocio No es responsabilidad de la empresa atender la VCM, es del Estado	¿En que afecta la VcM a las empresas y por qué deberían intervenir? ¿Cuánto va a costar la prevención de la VcM y cuánto será el retorno? ¿Se puede mejorar la gestión si se previene la VcM?

Es preocupante saber que, a pesar de la existencia de un marco conceptual sólido, la prevención de la VcM en el sector empresarial es casi inexistente. Existen, sin duda alguna, barreras que impiden sensibilizar a las empresas y animarlas a tomar acción sobre este tema. Es importante tomar en cuenta que ambos enfoques tienen coincidencias, más que disidencias.

Las empresas deben involucrarse en la prevención de violencia contra las mujeres pues es un problema público. Antiguamente, se creía que la VcM era un problema privado, por tal, las personas ajenas a la relación de pareja no debían entrometerse. Hoy, se sabe que este era un enfoque errado, que de ninguna manera debe ser permitido en el seno de las empresas. Por eso, existen argumentos fuertes para que las empresas se involucren en la prevención del VcM:16
-En el nivel político, de la alta dirección existen dos razones para prevenir la VcM (1) Congruencia, es decir, la prevención de la VcM no contradice la identidad empresarial de la alta dirección, al contrario, la fortalece (2) Costos ocultos, es decir, la prevención de la VcM no es una inversión sin retorno; todo lo contrario, disminuye costos invisibles en la productividad.
-En el nivel estratégico, de las gerencias de área, donde se gestionan las actividades diarias de la empresa y se materializa la filosofía de la alta dirección (3) la prevención de la VcM no es ajena a la función estratégica empresarial, al contrario, su aplicación hace más eficiente y eficaz la cadena de valor, preparando a la empresa para un mercado altamente sensible a la equidad de género.
-En el nivel operativo, de colaboradores (4) la prevención de la Vcm no es una intromisión en la vida privada del personal ni una distracción de sus funciones diarias, en cambio es una forma de aumentar su bienestar personal y facilitar la concetración para un mejor desempeño.

16 Alfredo, A. (2015). Modelo de gestión para prevenir la violencia contra las mujeres. Lima: USMP

6.- RECOMENDACIONES

Existen diversas acciones que se pueden realizar desde las empresas para prevenir la VcM no solo en sus trabajadores, si no en la sociedad en general.

Políticas empresariales:
1) Establecer una política clara sobre la VcM

2) Sancionar todo tipo de hostigamiento laboral.

Capacitación:
1) Capacitar a trabajadores sobre la VcM y el reconocimiento de signos de violencia

2) Capacitar en temas relacionados a la igualdad de género a toda la empresa y con regularidad

3) Trabajadores deben ser capacitados para constituirse como red de apoyo en caso exista alguna agresión hacia alguna trabajadora.

Difusión:
1) Colocar información sobre el procedimiento de denuncia, a dónde denunciar y cómo hacerlo

2) Informar sobre aquellas instituciones que apoyan en casos de violencia: casas refugios, comisarías, programas, etc

Proyección social:
1) Apoyo institucional a programas u organizaciones que trabajen esta problemática

2) Establecimiento de programas de asistencia y planes de acción, conjuntamente con instituciones que se encuentran incluidas en la ruta de atención en casos de violencia contra las mujeres.

7.- CONCLUSIONES

1.- El cumplimiento de la Agenda 2030 es tarea de todos los sectores, incluido el empresarial. El sector privado tiene el gran reto de trabajar, desde su espacio, por la igualdad de género y la prevención de la violencia contra las mujeres.

2.- La teoría de género y la teoría empresarial, aunque aparentemente no tienen coincidencias, en el plano real comparten principios.

3.- Existen múltiples razones para que el sector empresarial se comprometa con la prevención de violencia contra las mujeres. Trabajar por la igualdad de género desde el sector empresarial, fortalece a las empresas y a su identidad y contribuye el cambio social.

4.- Es importante que desde las empresas, se empiece a abordar el tema de la prevención de violencia contra las mujeres con mayor compromiso. Este, no es un asunto privado, es un asunto que afecta a toda la sociedad y que se refleja también en la productividad de la empresa.

8.- REFERENCIAS

Investigaciones, trabajos académicos y notas de prensa

Botello, L (2006) Identidad Masculinidad y violencia de género. Memoria para optar al grado de doctor. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Psicología. Disponible en: http://biblioteca.ucm.es/tesis/psi/ucm-t28455.pdf

Bourdieu,P (2000). La dominación masculina. Barcelona: Editorial Anagrama

Cook,R (2010). "Estereotipos de Género". Perspectivas Legales Transanacionales. Bogotá: Profamilia.

Dovidio, J. et al. (2010) "Handbook of Prejudice, Stereotyping and discrimination, SAGE, Londres.

Gonzales, R, Juan José. "¡No y basta! (A propósito de la resistencia como elemento de los delitos de violación y de agresiones sexuales). En: GARCIA VALDEZ, Carlos (Coordinador). Estudios penales en Homenaje a Enrique Gimbernat Ordeig. Volumen II. Madrid. EDISOFER, 2008.

Martín, A (2006): "Antropología de género. Cultura, mitos y estereotipos sexuales", Madrid, Feminismos, p.52

Poder Judicial del Perú. Medina,G (2016). Juzgar con perspectiva de género. Revista Especializada Justitia Familiae, Vol1, 344.

.

INSTRUMENTOS JURÍDICOS

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer(CE-DAW) (1979)

La Declaración sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujeres(1993)

La Convención Belém do Para (1994)

La Constitución Política del Perú (1993)

CIDH (2007) Relatoría sobre los Derechos de la Mujer-Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Acceso a la Justicia para las mujeres víctimas de violencia en las Américas. De Comisión Interamericana de Derechos Humanos,OEA

.

“TENDENCIAS EMERGENTES EN LA EVALUACIÓN DE LA CONFORMIDAD”

AUTOR
PEDRO
CASTRO
ALVES

TENDENCIAS EMERGENTES EN LA EVALUACIÓN DE LA CONFORMIDAD

PEDRO CASTRO ALVES DIRECTOR EXECUTIVO
IQNET – THE INTERNATIONAL CERTIFICATION NETWORK

RESUMEN

El mercado actual de la evaluación de la conformidad está afectado por un conjunto de factores internos y externos que suponen riesgos y amenazas relevantes para el cumplimiento de sus principios fundamentales, pero no solo eso, también oportunidades.
La importancia de la evaluación de la conformidad en aspectos tan importantes como la seguridad y protección de empleados, consumidores y usuarios, la confianza en relaciones comerciales, la eficiencia de los procesos de las organizaciones, el enfoque medioambiental o el cumplimiento reglamentario (solo identificando algunos), motiva que organizaciones comprometidas (como IQNet) inviertan recursos significativos en la credibilidad y efectividad de los procesos y servicios de evaluación de la conformidad, en especial en lo relativo a la certificación de sistemas de gestión.

Soportados por un historial muy relevante y por evidencias (científicamente comprobadas) de los beneficios de la certificación, tanto a nivel operativo, financiero o de satisfacción de las partes interesadas, los organismos miembros o afiliados a la red IQNet (como LOT Internacional) establecen relaciones con otras organizaciones (tanto a nivel local como internacional), definen procedimientos y criterios adecuados (conformes con los más estrictos estándares internacionales), imponen requisitos de competencia exigentes (para todo el personal involucrado en la prestación de los servicios de certificación) y debaten políticas y estrategias para el futuro (soportados por información detallada sobre lo último en servicios de certificación y las tendencias de mercado) que permiten una adecuación permanente a los requisitos y necesidades de sus clientes.

INTRODUCCIÓN

La evaluación de la conformidad se define como la demonstración que se cumplen los requisitos especificados relativos a un producto, proceso, sistema, persona u organismo, y su campo de aplicación incluye actividades tales como el ensayo/prueba, la inspección o la certificación17.

Como actividades directamente relacionadas se identifican las de normalización (el desarrollo y publicación de estándares y normas) y la acreditación (reconocimiento de la competencia para suministrar un determinado servicio de evaluación de la conformidad).

Este concepto esta soportado por una estructura internacional y local (a nivel de cada país o mercado), diseñado en forma de pirámide, que incluye a todas las partes interesadas con autoridad y responsabilidad de asegurar que los servicios de evaluación de la conformidad se definan, se realicen adecuadamente y sean mejorados de forma continuada.

En esta estructura, se destacan los tres pilares fundamentales de la evaluación de la conformidad para sistemas de gestión: la normalización, la acreditación y la certificación. Aunque las dos primeras son (en general) aseguradas por organismos exclusivos en cada país (ej. INACAL en Perú), la última, la actividad de certificación de sistemas de gestión, se realiza en "mercado abierto" y entre múltiples organismos competidores (sean de origen nacional o internacional).

17 ISO/IEC 17000:2004: evaluación de la conformidad. Vocabulario y principios generales

De forma en asegurar la necesaria armonización técnica y debatir temas de interés, se promueven foros internacionales relacionados con cada uno de los pilares referidos, sea la International Organization for Standardization (ISO) a nivel de la normalización (y también la Comisión Panamericana de Normas Técnicas - COPANT a nivel regional), The International Accreditation Forum (IAF) o the International Laboratory Accreditation Cooperation (ILAC) con respecto a la acreditación (e incluso, la Inter American Accreditation Cooperation – IAAC a nivel regional) o la International Certification Network (IQNet) referente a la certificación de sistemas de gestión.

Otros organismos nacionales (y los correspondientes foros internacionales) se pueden identificar para otras actividades de evaluación de la conformidad, como sean la certificación de personas, de productos, la inspección o la validación y verificación.

En conjunto, buscan incrementar la credibilidad y eficiencia de los servicios de evaluación de la conformidad para asegurar la adecuación a los requisitos y necesidades del mercado.

La red IQNet

La red IQNet se estableció en 1989 (en ese momento de aplicación exclusiva en Europa, conocida como EQNet) con el objetivo de promocionar el reconocimiento de las actividades de certificación de sistemas de gestión realizadas por sus miembros.

Durante casi 30 años, la red se extendió a organismos de certificación de otros continentes e incrementó el alcance de sus actividades, adoptando un importante enfoque en las relaciones internacionales (con organismos de normalización y de acreditación), en el marketing, promoción y comunicación relacionados con los beneficios de la evaluación de la conformidad y en la búsqueda por la armonización y credibilidad de los servicios de sus miembros a nivel internacional.

Hoy, la red (situada en Berna, Suiza) está constituida por 36 organismos de certificación provenientes de 34 países, los cuales son responsables por la emisión de más de 360.000 certificados de sistemas de gestión, cifra que corresponde al 20% de todos los certificados de sistemas de gestión emitidos a nivel mundial.

La participación en la red se logra bajo un sistema de membresía o afiliación (en el cual se incluye un organismo peruano: LOT Internacional). El soporte para sus actividades está basado en una estructura organizacional liderada por la Asamblea General de miembros, por un estricto proceso de evaluación por pares y por un riguroso acuerdo de principios (Multi Lateral Agreement) en el cual se incluyen el reconocimiento mutuo, la postura ética o la colaboración internacional.

Por sus características propias e únicas, como certificados emitidos prácticamente en todos los países del mundo, con el amparo de más de 200 oficinas en todo el mundo y con cerca de 44.000 personas entre personal administrativo, expertos técnicos y auditores, IQNet se afirma como una de las partes interesadas más importantes en el panorama de la evaluación de la conformidad.

El mercado actual de la evaluación de la conformidad
La evaluación de la conformidad se guía por valores precisos y por criterios acordados a nivel internacional, ajustados a sus propósitos como sean la seguridad y protección de empleados, consumidores y usuarios, la confianza en relaciones comerciales, la eficiencia de los procesos de las organizaciones, el enfoque medioambiental o el cumplimiento reglamentario (entre otros).

Con este objetivo, las diferentes partes interesadas, y a todos los niveles, buscan establecer mecanismos adecuados para la prestación de servicios de evaluación de la conformidad al mercado. Este esfuerzo se ve afectado por un entorno macro-económico desfavorable en gran parte del globo y por las actuales tendencias de mercado, como son, entre otros:

Degradación acelerada de los activos e infraestructuras en los países desarrollados;
Cadenas de suministro cada vez mas complexas;
Industrialización creciente en países en vía de desarrollo;
Incremento de los rendimientos de las familias y mejora de la calidad de vida en países no desarrollados, promoviendo incremento de la demanda (cantidad y calidad) de productos y servicios bajo los niveles de exigencia asociados;
Mayor enfoque en el desempeño de organizaciones y entidades gubernamentales;
Mejor percepción de riesgos por reguladores, proveedores de servicios, fabricantes, revendedores y clientes/consumidores finales;
Barreras al comercio más complejas;
Necesidad de información actualizada y de fácil acceso a datos;
Ciclos de vida de corta duración para productos y tecnología;
Este escenario en el mercado global supone amenazas e oportunidades para el mercado específico de la evaluación de la conformidad, que incluye (entre otros aspectos):
Diversificación de los servicios y esquemas de evaluación de la conformidad;
Estancamiento del "mercado de la gestión de la calidad";
Reducción de los ciclos de vida de los productos y servicios de evaluación de la conformi dad;
Procura de soluciones eficientes para la evaluación de la conformidad;
Desarrollo de esquemas de evaluación de la conformidad por organizaciones no- guber namentales y grandes clientes;
Mayor exigencia de los organismos de acreditación: armonización, perspectiva de merca do, competencia, eficiencia y proporcionalidad;
Proliferación de organismos de certificación;

Lo referido motiva a que los organismos miembros o afiliados a la red IQNet establecen relaciones con otras organizaciones (tanto a nivel local como internacional), definan procedimientos y criterios adecuados (conformes con los más estrictos estándares internacionales), impongan requisitos de competencia exigentes (para todo el personal involucrado en la prestación de los servicios de certificación) y discutan políticas y estrategias para el futuro (soportados por información detallada sobre lo último en servicios de certificación y las tendencias de mercado) que permiten una adecuación permanente a los requisitos y necesidades de sus clientes.

Los Beneficios tangibles de la evaluación de la conformidad

Anteriormente se refirieron los propósitos fundamentales da la evaluación de la conformidad, que se confunden con los beneficios que se pretenden alcanzar con dichas actividades.
En términos de certificación de sistemas de gestión, seguramente nadie cuestiona el extraordinario impacto de las normas de la serie ISO 9000 (y de las que se siguieron como las ISO 14000 y otras). El papel de la actividad de normalización y certificación de sistemas de la calidad (con más de un millón de certificados emitidos) en los últimos 25 años es considerado como uno de los factores fundamentales de consolidación de la tercera revolución industrial y uno de los que mejor suportan el inicio de la cuarta.

De hecho, son innúmeros los estudios de carácter científico que denotan el impacto positivo de la certificación:

Un estudio a escala global, realizado en 2017 con el soporte de IQNet [18], ha demostrado que el 90% de 259 artículos académicos (publicados entre 1996 y 2017) han identificado una relación positiva entre la certificación y el desempeño de las organizaciones, a nivel económico, financiero y de resultados para las partes interesadas;

Otro análisis de trabajos académicos[19] evidencio un impacto positivo de la certificación cuando los siguientes factores se abordaron (entre otros):

Mayor eficiencia operacional (en 96% de los casos);
Reducción de costes (en 92% de los casos);
Mejoras en la gestión documental (en todos los casos);
Mejoras en la reducción de las no conformidades, en el control y planificación de la calidad (en todos los casos);
Incremento de la satisfacción del cliente y mejora del servicio al cliente (en 95% de los casos);
Desarrollo de relaciones de confianza y de lealtad con los clientes (en todos los casos);
Optimización en el control de proveedores (en todos los casos);
Mayor comprometimiento (94% de los casos) y mejor comunicación con colabora dores (96% de los casos);
Mejorías en la imagen organizacional (96% de los casos);
Ventajas competitivas (91% de los casos).

18 Management System Certification Benefits: where do we stand? – L. Fonseca, P. Domingues, P. Baylina y M. Calderon – Journal of Industrial Engineering and Management, 2017
19 ISO 9000 and Organizational Effectiveness: A Systematic Review – O. Boiral - Quality Manual Journal, Vol.19 N3, 2012

Estos, y muchos otros artículos académicos y ejemplos de la aplicación práctica (y beneficios) de los mecanismos y herramientas de normalización, acreditación y certificación se pueden consultar en la web, como resultado de la iniciativa conjunta de diferentes partes interesadas[20].

Tendencias emergentes en la evaluación de la conformidad

Lo referido anteriormente es importante para que se pueda entender el contexto actual y los indicadores internos y externos que soportan la visión de IQNet para los servicios de evaluación de la conformidad. Las tendencias emergentes que se presentan en este documento resultaron de un debate dinámico entre los miembros de la red IQNet. Este debate se realizó a todos los niveles, desde el plan técnico (por los expertos de sistemas de gestión) hasta el plan estratégico (por los CEO y demás Directores). De esta forma, en los próximos años se anticipa que:

A nivel general, en la certificación de sistemas de gestión

- Mas esquemas de certificación de servicios serán desarrollados;
- El enfoque prioritario se verificará a nivel de factores relacionados con sosteni bilidad (responsabilidad social, continuidad de negocio, desempeño ambiental y económico);
- Se nota la oportunidad para esquemas y marcas locales (ej. Soportados en reglamentación nacional);
- Los organismos de evaluación de la conformidad deberán manejar numero sos esquemas de certificación, evaluación, inspección o validación/verifica ción (contra unos pocos hace solamente 10 años);

Los clientes de servicios de evaluación de la conformidad

- Estarán enfocados en requisitos más exigentes (enfocados en su misma sos tenibilidad y desempeño);
- Buscaran relaciones más estables con sus proveedores (mejor servicio, precio, tiempo de entrega y continuidad);
- Definirán objetivos de valor para la evaluación de la conformidad basados en la gestión de riesgo y costo;
- La prioridad operativa se concentrará en el control y mejora de su cadena de suministro;

El mercado de la certificación se desarrollará alrededor de servicios relacionados con

- Sistemas de información, TICs, Cyber Security, privacidad de información y datos;
- Eficiencia de procesos (ej. A nivel energético);
- Auditoria (y otras herramientas de evaluación) a la cadena de suministro (ej. Auditorias de segunda parte);
- Practicas avanzadas de gestión y modelos de excelencia;
- Sostenibilidad, ética, anti-corrupción, continuidad del negocio;

Los organismos de certificación deberán

- Especializarse en áreas técnicas o sectores específicos;
- Diversificar su portafolio de servicios;
- Re-diseñar sus procesos, buscando estructuras más flexibles y eficientes;
- Adoptar herramientas actuales de información y comunicación;

20 www.publicsectorassurance.org y www.business-benefits.org

La contribución de otras partes interesadas se revelará fundamental, por lo que se espera que

Los gobiernos locales promuevan la "calidad", al proporcionar incentivos f inancieros al mercado, al incorporar los referenciales normativos en la regla mentación o al requerir la certificación en la selección de sus proveedores;
Los organismos de acreditación incrementen la armonización y eficiencia de sus mecanismos de monitorización del mercado, distinguiendo entre organis mos de evaluación serios y los que buscan resultados inmediatos por vía de guerras de precio, comportamientos no éticos o deficiente independencia o imparcialidad.

CONCLUSIÓN

Se termina como se empezó: el mercado actual de la evaluación de la conformidad está afectado por un conjunto de factores internos y externos que suponen riesgos y amenazas relevantes para el cumplimiento de sus principios fundamentales, pero también oportunidades.
Los retos que se prevén para el mercado de la evaluación de la conformidad requieren una re-definición de actitudes y comportamientos de forma a eliminar la oportunidad para prácticas inadecuadas, dañosas de la credibilidad de tan importante actividad.
En efecto, el actual entorno de negocio y de mercado impone una actuación conjunta, sólida y seria por parte de los principales intervinientes, sean organismos de normalización, de acreditación o de certificación, sin olvidar los clientes de los servicios de evaluación de la conformidad.
En IQNet estamos conscientes de nuestras responsabilidades, y que nuestros esfuerzos son reconocidos y valorados por el mercado. Nuestro propósito es inamovible y estamos seguros de que seremos exitosos.

REFERENCIAS

(1) ISO/IEC 17000:2004: evaluación de la conformidad. Vocabulario y principios generales

(2) Management System Certification Benefits: where do we stand? – L. Fonseca, P. Domin gues, P. Baylina y M. Calderon – Journal of Industrial Engineering and Management, 2017

(3) ISO 9000 and Organizational Effectiveness: A Systematic Review – O. Boiral - Quality Manual Journal, Vol.19 N3, 2012

(4) www.publicsectorassurance.org

(5) www.business-benefits.org

“LOS RESULTADOS DEPENDERÁN DE TU MEJOR VERSIÓN: ¿POR QUÉ SE DEBE TRABAJAR EN ELLA Y COMO HACERLO?”

AUTOR
SEBASTIÁN
RUÍZ
CALDERÓN

LOS RESULTADOS DEPENDERÁN DE TU MEJOR VERSIÓN: ¿POR QUÉ SE DEBE TRABAJAR EN ELLA Y CÓMO HACERLO?

SEBASTIAN RUIZ CALDERÓN
EMPRENDEDOR & COMUNICADOR

INTRODUCCIÓN

En un entorno laboral totalmente saturado, emprender se convierte en una de las decisi ones más utilizadas hoy en día por las personas. Pues, si repasamos brevemente los beneficios que puede obtener una persona al emprender su propio negocio, podemos encontrar los siguientes: a) la libertad personal que puede sentir al ser él mismo quien toma las decisiones de su negocio; la satisfacción personal de ser testigo de cómo las ideas se convierten en realidad (de la idea al negocio); la decisión de no limitar sus ingresos, es él quien establece los límites y hacia dónde desea llegar.

Entre otros, emprender definitivamente presenta muchos beneficios, convirtiéndose así en una importante motivación para que cualquier persona tome la decisión de hacerlo. Cuando hablamos de emprender un negocio tenemos que tomar consciencia que el fin último será lograr un número ideal de ventas para así el negocio pueda prosperar y poder mantener toda la infraestructura necesaria del mismo.
Para ello, los emprendedores deben identificar que el elemento principal en este proceso son las personas que se encargarán de comprar los productos o los servicios que proporcione tal emprendimiento. Por eso mismo, se debe clarificar que no solo bastan las habilidades técnicas, sino también aquellas que nos permitan acercarnos a dichas personas mencionadas anteriormente.

Entonces, ¿cuál es el problema o inconveniente que presentan los emprendedores hoy en día?
Cuando hablamos del capital humano (las personas) debemos ser conscientes que estamos ante un importante desafío; primero porque cada persona es única y especial, lo que hace que las mismas herramientas no funcionen para todas; segundo, no solo tratamos con una persona en el exterior (los clientes), sino que tenemos la obligación de trabajar en nosotros mismos; como dice el famoso refrán: podemos ser nuestro peor enemigo. Así como Jesús enseñó que para amar a otros debemos amarnos a nosotros mismos, la premisa principal será antes de trabajar con otras personas debemos trabajar en nosotros mismos.

Por eso mismo, en el ecosistema profesional y laboral se le está dando mayor importancia a temas como la inteligencia emocional, el desarrollo personal, la meditación como herramienta del estado emocional, etc.
Dicho esto, a través del presente trabajo, se tendrá como objetivo principal poder formular qué acciones necesitará hacer el emprendedor para trabajar en sí mismo como primer paso para obtener cualquier resultado a nivel profesional, laboral o en algún aspecto de su negocio.
Primero se explicará porque el crecimiento personal será el punto de inflexión para los resultados anhelados. Luego de eso, se propondrán una serie de acciones para que les permitirá a las personas poner esto en práctica, para así puedan verdaderamente progresar.

¿POR QUÉ TRABAJAR EN UNO MISMO?

En la actualidad muchas personas viven bajo la filosofía de Tener para Ser. De acuerdo a los expertos, la mayoría de personas espera el "momento perfecto" para tomar una decisión; lo cual simplemente hace que aplacen la decisión de iniciar diversos cambios en cada una de sus vidas.
Podemos ser testigos de cómo esta filosofía está presente en la vida de las personas. Por ejemplo, muchas personas esperan tener el dinero ideal para iniciar un negocio; esperan tener el mejor estado emocional para iniciar un negocio; esperan pagar todas sus deudas para tomar acción; esperan que se alineen los astros para que puedan ir en pos de sus sueños.
Lamentablemente, esta filosofía está muy lejos de la realidad porque nunca llega el momento perfecto que muchas personas están buscando. De acuerdo al experto en el campo del Desarrollo Personal, Jim Rohn, quien dejó un legado en la vida de muchas personas, l**as personas necesitan cambiar para que sus resultados puedan ser distintos.**
En una de sus magistrales conferencias, Rohn afirmó que cuando cumplió 25 años seguía a nivel económico totalmente pobre porque en los años anteriores no había trabajado realmente en sí mismo. Esto se evidenció porque él afirma que desde 5 años atrás, por ejemplo, cuando tenía 20, el gobierno seguía siendo el mismo; los precios de los productos seguían siendo los mismos; los intereses seguían siendo los mismos; la educación seguía siendo la misma. Por lo tanto, Rohn comentó que lo que él realmente necesitó para convertirse en millonario fue **decidir cambiar a sí mismo y no esperar que las situaciones externas cambien.**
Una afirmación que es totalmente cierta, y pude ser testigo de ella cuando decidí crear con mis amigos de la universidad una aplicación móvil (BuscaGol). En aquel momento cuando la aplicación salió al mercado, teníamos pocos usuarios en ella; y siempre recordaré cuando llegaba a casa por la noche y exclamaba: "¡Esto no funciona!". Pues, pensaba que la aplicación no funcionaba porque no tenía suficientes usuarios, cuando realmente quien no estaba funcionando era en ese momento yo.
¿Cómo era posible que no funcionase una aplicación cuando en otros países están generando millones de dólares en ingresos? Mis modelos mentales fueron cambiando paulatinamente y pude comprender que una de las razones por la cual no funcionó la aplicación era porque **no fui capaz de comprender lo que los usuarios querían.** Por aquel entonces mi EGO era totalmente alto y no me permitía conversar con los usuarios para identificar sus necesidades; creía que ya lo sabía todo y no debía conversar con ellos. **El problema no eran los usuarios, era yo.**
Otro ejemplo era cuando iba a las diversas reuniones de negociación para captar los clientes que necesitaría la aplicación móvil para que funcione. En un par de ocasiones terminaba discutiendo con la otra persona porque carecía de autocontrol. Pensaba ingenuamente que leerme los mejores libros de negocios y ventas eran más que suficiente para poder cerrar los mejores contratos. **El problema era yo, no los clientes.**

Por eso mismo, lo que necesitan los emprendedores, sobre todo los de la calurosa ciudad de Chiclayo, es empezar a trabajar en ellos mismos para superar cualquier barrera mental que ellos tienen; como, por ejemplo: **1) "Chiclayo es una ciudad pequeña. Nadie comprará mi producto o servicio"; 2) "No tengo el capital suficiente para empezar un negocio"; 3) "Tengo que vivir en Lima para triunfar. Allí existe más mercado".**

Cuando leía el libro MBA Personal de Josh Kaufman, comprendí como los modelos mentales pueden influir significativamente para crear un negocio o para destruirlo. Toda persona cuenta con diversos modelos mentales, como se mencionó en el párrafo anterior, y estos modelos son la consecuencia de trabajar en sí mismo primero; sin unos modelos mentales óptimos, uno no podrá obtener los resultados que necesita, así haya cursado 1 MBA, 5 maestrías y 30 programas de especialización. **Un emprendedor necesita trabajar en sí mismo primero para obtener los mejores dividendos después.**
Lo más importante será tomar la decisión de pagar el precio. Invertir en el crecimiento de uno será la mejor decisión que tome toda persona que desee cambios significativos.
A continuación, presentaré dos pasos para trabajar en ti y así conseguir convertirte en una mejor version.

PRIMER PASO: ENFOCARSE EN LA PERSONA EN QUIEN TE CONVERTIRÁS

Si le preguntas a una persona porque le gustaría realizar su propio negocio, lo más probable es que obtengas respuestas como: "Quisiera tener mucho dinero porque mediante un empleo no lo podré conseguir"; "Quisiera tener 2 Ferraris, 1 Lamborghini y 4 mansiones"; "Quisiera ser mi propio jefe y tener la oportunidad de levantarme a las 10 de la mañana". **Totalmente lejos de la realidad.**
Según **el psicólogo y escritos de libros de autoayuda Wayne Dyer**, en su libro **Construye tu** afirma que el proceso de crecimiento de cualquier persona se compone de cuatro fases o etapas: a) La etapa del Atleta, b) La etapa del Guerrero, c) La etapa del Estadista, d) La etapa del SER Espiritual.
Según Dyer, en **la primera etapa (Atleta),** una persona está enfocada en verse bien estéticamente; solo le interesa tener una buena rutina física y alimentarse de la mejor manera, para así, tener el "cuerpo perfecto".
Definitivamente muchos la mayoría de personas pasamos por esta etapa. Aún recuerdo cuando solo me enfocaba en ir al gimnasio todos los días, y a fin de mes invertía mis ahorros en las mejores proteínas de la ciudad. Mi objetivo en ese entonces era **tener el mejor cuerpo.** No me interesaban absolutamente las demás personas. Solo buscaba verme bien (no sentirme), y ese era mi fin.
Por otro lado, en **la segunda etapa (Guerrero)**, las personas están buscando vencer a los demás a través de los logros académicos, profesionales, o a nivel de ingresos. Si una persona tiene 2 maestrías, tú necesitarás 3 para "vencerlo" y ser mejor que ella. Una filosofía totalmente materialista, donde puedo afirmar que el sistema universitario y laboral actual nos está formando para encajar en esta etapa, la del Guerrero.
También pase por esta etapa (Guerrero), cuando siempre sacaba a relucir todos mis logros para hacer sentir mal a otra persona, o para que tenga en cuenta "quién soy yo". Algo totalmente absurdo y alejado del propósito de la realidad.

Asimismo, en **la tercera etapa (Estadista),** las personas buscan interesarse en las otras personas y realmente se ponen en su lugar. Una fase donde definitivamente se ve una verdadera evolución personal porque dejas a un lado los intereses personales por estar en consonancia y armonía con lo que busca la otra persona. También pasé por esta etapa cuando empecé a interesarme en el otro interlocutor, por ejemplo, cuando mantenía una conversación. O también cuando buscaba cerrar ventas que beneficien a ambas partes.

Finalmente, Dyer dice que en **la última etapa (SER Espiritual)**, uno vive en la búsqueda de un propósito de vida, manteniendo una actitud espiritual en todo momento. El ser humano es consciente de su lado espiritual y empieza a buscar el mejor lado de su SER. Personalmente es una etapa en la cual estoy trabajando, pero puedo afirmar una **mejor evoluciónpersonal,** y, sobre todo, **puedo realizar mejores negocios en mi vida.**

¿Qué tiene que ver todo esto?
Las personas necesitan darse cuenta en qué etapa se encuentran ellas y cómo es que **siendo seres más espirituales** podrán alcanzar mejores resultados; puesto que podrán estar buscando realizar su propósito de vida; buscarán servir a los demás; se interesarán en la otra persona; etc.
Dicho esto, la mayoría de personas, como se mencionó anteriormente, cuando realiza un negocio solo busca TENER; pero no busca SER. Esto quiere decir, el fin de un negocio o emprendimiento siempre debe ser **buscar convertirnos en una mejor persona,** no en obtener dividendos materiales.

Si empezamos un negocio con este objetivo o fin, vamos a trabajar de manera más inteligente, logrando superar cualquier dificultad o reto porque realmente están trabajando en **SER** una mejor persona. Por ejemplo, si uno busca ser una mejor persona, y no en solo obtener resultados materiales, cuando va a vender su producto o servicio podrá identificar las necesidades de los demás; podrá aprender a escuchar y evitar interrumpir; podrá manejar la ansiedad para poder desarrollar el proceso de ventas de la mejor manera; etc.

Por eso mismo, la primera recomendación es que las personas empiecen a trabajar en ellos mismos buscando SER una mejor versión, porque necesitan ser ellos quienes encuentren las propias respuestas. Siempre recordaré cuando salía a exponer en la universidad y tenía el problema de sudoración excesiva. En primera instancia soy un buen orador, y pensaba que el problema principal era de vocalización o alguna metodología que debía cambiar. Entonces, invertí mucho tiempo y dinero en entrenarme con los mejores profesores de oratoria de mi ciudad (Chiclayo) e inclusive a nivel internacional, Barcelona, puesto que hice un Semestre de Intercambio Estudiantil y tuve la apoteósica oportunidad.

La solución que pensé estaba totalmente alejada de la realidad. Mi sudoración seguía presente y si bien mejore mis cualidades técnicas, dicho problema seguía estando presente. Algo que me causó mucho malestar personal y emocional. Pensaba que la solución se encontraba afuera de mí. Pero la realidad era que **las respuestas las tiene uno buscando convertirse en una mejor persona.**
Entonces, conforme fue pasando el tiempo me fui rodeando de mentores (en busca de ser otra mejor persona), quienes me ayudaron a enfrentarme a este miedo, llevándome a escenarios más complicados para que mi carácter se fue fortaleciendo. Algo que en un inicio me causó mucho temor porque no tenía claro cómo iba a terminar esta metodología, pero sinceramente funcionó.
Otra anécdota, por ejemplo, fue cuando mi mentor Alexander Cercado me introdujo en el mundo del Network Marketing, donde tenía que realizar diariamente 100 llamadas diarias a mis prospectos para así poder lograr los objetivos de venta. Algo importante fue que pude superar el rechazo. Tenía mucha necesidad de aprobación y tenía miedo de lo que me fueran a decir por vía telefónica. Entonces, conforme pasaba el tiempo **mi carácter fue fortaleciéndose.** Así, el problema no eran mis habilidades de ventas, sino la necesidad de aprobación lo que ocasionaba que me limitara a presentar mi producto y servicio, y en consecuencia no tenía resultados en el negocio. **La solución fue trabajar conmigo mismo,** no solo buscar de manera externa trabajar para solucionar el problema.
Por lo tanto, lo que deben hacer los emprendedores es buscar las respuestas en ellos mismos, porque un negocio no solo debe ser la punta del Iceberg donde la mayoría de personas ven lo bonito y el último resultado, pero el arduo trabajo que es la base del Iceberg no debe pasar desapercibida.

Usted tiene que empezar cambiando su manera de pensar; cambiar su filosofía; cambiar la forma en cómo ve el mundo. Primero cambie usted y el mundo que ve será distinto.

SEGUNDO PASO: UNA MEJOR VERSIÓN ES CONSECUENCIA DE UNA TAREA DIARIA

Imagínese usted si desea mejorar su aspecto físico. Lo que necesita es acudir a un gimnasio, pagar una membresía y empezar a entrenar. Ahora imagínese si usted desea obtener la máxima calificación en un examen. Lo que necesita es estudiar arduamente para la prueba, y así usted pueda lograr el objetivo que desea. **Ahora imagínese si usted desea mejorar como persona, ¿qué necesita realizar?**
Algo muy interesante que he notado en la vida de las personas que desean realizar un negocio y buscan cambios son sus hábitos. Lamentablemente, las quejas que estas personas exclaman día a día no son las soluciones para sus problemas. Conozco a muchas personas que desean ser millonarios, por ejemplo, cuando no se preocupan en leer algún libro al día. **Una tarea grande se resuelve cuando uno trabaja día a día.**

Imagínese usted si desea mejorar su estado físico y mantener una dieta equilibrada. ¿Será difícil comer una manzana al día? Me imagino que la respuesta será la misma: NO. Sin embargo, ¿cuál es el problema que muchas personas no pueden solucionar? **La constancia que necesitan para formar un hábito sólido.** Comer una manzana al día es fácil, así como leer una página al día. Ambas tareas son fáciles. Pero también recordemos que **lo fácil de hacer es fácil de no hacer, lo cual trae consecuencias muy graves.**

En el mes de agosto del presente año (2018) me inscribí a un curso de meditación. Mi objetivo era poder obtener un equilibrio emocional que me permita un mejor desempeño en mi vida diaria. Recuerdo cuando la maestra nos dejó la siguiente frase: **"La meditación es el mejor negocio de tu vida, pero tienes que realizarlo diariamente"**. Lo más importante fue quedarse con lo último: "Realizarlo diariamente".
A partir de allí apliqué el principio de la manzana, comentado anteriormente; empecé diariamente a tener sesiones de meditación por 5 minutos al día. Algo sumamente fácil de hacer, como también, por el contrario, fácil de no hacer. Realizarlo todos los días fue algo que me permitió tener resultados magníficos en mi negocio. Por ejemplo, una mejor capacidad para negociar; un mejor desenvolvimiento en las conferencias; un mejor control de ansiedad para poder esperar una respuesta por parte de algún inversor; etc.
Las personas deben invertir tiempo en mejorar sus hábitos personales de manera diaria y constante. No es realizarlo una vez y dejarlo descansar hasta el siguiente año. Debemos ser conscientes de que las mejores cosas tienen un precio; constancia y olvidarse de la gratificación inmediata.
Muchas personas piensan que realizar algún hábito en las celebraciones de Año Nuevo será suficiente para poder empezar el año de la mejor manera. Sin embargo, estas personas deben saber que el inicio del año simplemente es una consecuencia del trabajo que se hizo en los 365 días anteriores. Por eso mismo, **si nos aseguramos en trabajar 365 días de la mejor manera, tendremos un buen inicio de año.**
Cuando inicié en el mundo de las ventas, mis primeros mentores me recomendaron realizar 100 llamadas al día para poder obtener los resultados deseados. Según el cálculo, si realizaba 100 llamadas al día, podía contactarme con 500 personas a la semana, y 2000 personas al mes (si se estima un trabajo de lunes a viernes, por 4 semanas). Esto tiene como resultado, aplicando la Ley de Pareto (80/20) que al final del mes puedas lograr un récord de 200-300 ventas, aproximadamente.
Aunque me pareció un poco descabellado realizar 100 llamadas al día fue totalmente efectivo para mi desempeño como agente comercial. Por otro lado, tenemos a muchas personas que, en vez de realizar 100 llamadas al día, si mantenemos este número como guía, realizan 90. Ellos afirman que por dejar de realizar 10 llamadas al día no sucederá nada grave. "Solo me faltaron 10", afirman. Asimismo, conforme transcurre las 4 semanas, dejaron de realizar 10 llamadas al día en ese tiempo. Esto equivale a 200 llamadas al mes que no realizaron (10 al día, por 5 días a la semana, y por 4 semanas al mes).
Si usted se fija aquí no se dejaron de realizar 10 llamadas al día. Se dejaron de realizar 200 llamadas al mes; y si se repite el patrón a lo largo del año, serían 9600 llamadas al año (48 semanas por 200). **La enseñanza aquí es que el fracaso no sucede de la noche a la mañana; sino que sucede como consecuencia de no realizar una acción durante todos los días.**

Los hábitos pueden ser positivos; pero si son negativos y se dejan de hacer todos los días, créame que usted tendrá el fracaso asegurado. Por el contrario, si realiza las disciplinas o los hábitos diarios durante un tiempo determinado (1 año, por ejemplo), usted tendrá asegurado el año siguiente. **Los hábitos deben realizarse de manera diaria.** Así, al año siguiente usted estará en otra versión, lo que asegura que tenga buenos resultados a nivel de negocio.

TERCER PASO: ESTAR ATENTO A LAS TENDENCIAS Y OPORTUNIDADES

Recuerdo cuando conocí a Juan Diego Gómez, Coach y Conferencista Internacional, siempre afirmaba que **la pobreza es una suma de horas mal utilizadas.** Totalmente cierto porque tengo familiares que son totalmente pobres (no solo en dinero) y es porque todos los días se pasan viendo televisión por 4 horas.
Este tipo de personas creen que el tiempo no vale ni oro ni vida. Muy alejado de la realidad para convertirse en personas que adquieren sus sueños. En Chiclayo, las personas deben ser conscientes que ellos cuentan con una herramienta poderosa: **el tiempo.**
Nunca olvidaré cuando vivía en Lima y pasaba 3 horas diarias en el bus, como mínimo, esto era algo terrible porque no tenía tiempo suficiente para mi negocio. Esto se convirtió en un tema sumamente delicado porque a comparación de Lima, en Chiclayo una persona puede pasarse algunas horas. Perdón, ¡quise decir MINUTOS!

Sí, Chiclayo es maravilloso es porque las distancias son sumamente cortas como para dominar la ciudad con la palma de la mano. Las personas emprendedoras tienen la ventaja de poder salir del trabajo 18:00 pm y llegar a sus casas en cuestión de 5 a 10 minutos. **¿No es una ventaja?**
Se dice que entre Donald Trump, Mark Zuckerber, Bill Gates y tú, tienen algo en común: 24 horas al día. ¡Depende de cómo las aproveches!
Los emprendedores chiclayanos deben ser conscientes de esta mina de oro y empezar a trabajar arduamente. Primero porque tendrán más tiempo para realizar sus obligaciones empresariales. Segundo porque serán capaces de estar con mejor estado físico. Cuando vives en Lima, y si vives lejos, llegas tarde y también estás sumamente cansado, lo que hace que verdaderamente no tengas ni tiempo ni los estados emocionales correspondientes para empezar tu negocio.
El tiempo no solo servirá para avanzar los trabajos pendientes, sino que será de mucha importancia para descubrir tendencias y oportunidades. Uno de los puntos en común entre el Instagram de Justin Bieber con el tuyo es que él tiene el mismo activo que tú: un Smartphone. Es increíble pensar cómo la era digital nos ha hecho acercarnos cada vez más.

Antes era imposible posicionar un negocio en internet. Ahora, con 5 soles de inversión, tu negocio puede estar ubicado en China, Europa, Estados Unidos, gracias a las bondades de la publicidad pagada por Facebook, Instagram o Google Adwords.

¿Qué significa esto?
Qué tú puedes aprovechar esta bondad para expandir o fortalecer tu negocio. Si bien muchas personas afirman que Lima es una ciudad jerárquica por todas las instituciones o centros privados que tiene la capital, con la era digital se ha dejado de lado eso, porque lo digital constituye una accesibilidad para todos. Es un nuevo mundo. Espero seas bienvenido a él.
Por lo tanto, las personas necesitan explotar las Redes Sociales, algo que no solo sirve para ver los últimos romances de tu ex, sino también para poder compartir tu talento o virtud para que así puedas explotar tu negocio. Las personas necesitan verte y las Redes Sociales son simples, sencillas y rápidas de poder posicionarse de manera rápida.
Y en Chiclayo es mucho más fácil porque es más simple poder personalizar los anuncios publicitarios debido a que las características de segmentación son más limitadas. Sabes cuánta población hay en Chiclayo, qué centros comerciales son los más recurridos, qué artistas o personas son las más seguidas; haciendo así que sepas cuáles deben ser las características de tu publicación.
Finalmente, lo que quiero lograr es que las personas puedan tomar conciencia del potencial ilimitado que existen en ellos. Empezamos hablando de lo que uno puede lograr **a través del trabajo interno, pero también necesitamos identificar puntos de inflexión en las herramientas que utilizamos para el día a día.**
Por lo tanto, recomendamos lo siguiente a modo de conclusión y recomendación:

1. **Enfocarse en trabajar internamente en sus capacidades**. Si eres alguien que no tiene control sobre sí mismo, de nada te sirve tener 5 maestrías. Necesitas manejar el autocontrol. En otras palabras, trabajar en ti mismo.

2. **Tener hábitos.** Las grandes cosas son consecuencia de una constancia. Y no solo son hábitos externos, sino un trabajo interno. Recuerda la metáfora del gimnasio. Para tener un cuerpo atlético debes trabajar todos los días. Para estar fuerte mentalmente, debes trabajar internamente.

3. **Aprovecha el tiempo en Chiclayo.** Tienes un activo importante al igual que Mark Zuckerberg: el tiempo. Aprovéchalo para multiplicar tus esfuerzos. Tu negocio no importa dónde esté porque lo digital hace que logres un importante apalancamiento.

4. **Utiliza las tendencias a tu favor:** las Redes Sociales son tu mejor amigo No importa si eres un experto digital, tú necesitas utilizar las Redes Sociales porque es a través de ser canal lo que hará que las personas te vean. Y estas personas te comprarán.

“INTRODUCCIÓN A LA ISO 55001 Y EL ANÁLISIS DE COSTES DE CICLO DE VIDA”

AUTOR
VICENTE
GONZÁLEZ-PRIDA DÍAZ

INTRODUCCIÓN A LA ISO 55001 Y AL ANÁLISIS DE COSTES DE CICLO DE VIDA

AUTOR: VICENTE GONZÁLEZ-PRIDA DÍAZ
GRADOS ACADÉMICOS:
DOCTOR INGENIERO INDUSTRIAL, EXECUTIVE MBA
CARGOS PROFESIONALES:
SOCIO LOT INTERNACIONAL
PROFESOR UNIVERSIDAD DE SEVILLA, ESPAÑA
PROFESOR UNIVERSIDAD TÉCNICA FEDERICO SANTAMARÍA DE VALPARAÍSO, CHILE
JEFE DE PROYECTOS, GDELS-SBS, ESPAÑA

RESUMEN:
El presente artículo tratar sobre la norma ISO 55001 y su relación con el análisis de costes en el ciclo de vida de los activos industriales. En particular, se introduce aquí la norma PAS 55 y la familia de normas ISO 55000, analizándose el marco de gestión de activos que planean. Para ello, se defi ne primero el concepto de obsolescencia y vida útil del activo, proponiendo a continuación unas metodologías para el análisis de costes durante el ciclo de vida del activo, basadas en los modelos de cálculo de Williams-Scotts y de Woodward. Esto permitirá aportar un enfoque de coste-riesgo- beneficio a modo de análisis de criticidad donde la valoración del riesgo se calculará mediante el producto de la frecuencia de fallo y la fiabilidad, por la consecuencia en términos de costes del mantenimiento correctivo y del preventivo respectivamente. Todo ello nos vinculará además la ISO 55001 sobre gestión de activos, con la ISO 31000 sobre gestión de riesgos.

INTRODUCCIÓN
La norma ISO 55001 pertenece a un grupo de estándares, conocida por la familia de normas ISO 55000, que tratan sobre la gestión de activos. En particular, se dispone de la ISO 55000 que define los principios y la terminología de este sistema de gestión; la ISO 55001 que sería la principal de este grupo y que indica los requisitos de un sistema de gestión de activos; y, finalmente, se dispone de la ISO 55002 que facilita una guía de aplicación para el diseño y operación de este sistema de gestión (figura 1).

Figura 1. PAS 55 y familia de normas ISO 55000

Las normas actualmente en vigor son del 2014 y surgieron básicamente a consecuencia de un estándar previo británica que se conoce por PAS 55 y que venía a ser el punto de referencia internacional para la gestión óptima de activos (IAM, 2010). Ya a finales del siglo XX fue tomando relevancia esta materia y ha sido en este siglo XXI (posiblemente a raíz de la crisis surgida en torno al 2008) que ha adquirido una importancia considerable y está implantándose con bastante éxito en multitud de empresas. La importancia radica en que esta norma se centra en la obtención de valor a lo largo de toda la vida de los activos. A lo largo de este documento se observará cómo se define aquí valor y activo. La relevancia que ha adquirido este estándar a nivel industrial se debe al elevado número de activos de alta capitalización que suelen tener estas organizaciones, y que deben operar y mantener durante un gran número de años. Es decir, se está considerando aquí a elementos que suponen una elevada inversión para la empresa y que, además, se espera que den rendimiento durante un largo número de años (Crespo, 2006; Parra y Crespo, 2015).

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

Marco de gestión de activos según la ISO 55001

Sin ánimo de profundizar en detalles concretos, la norma propone una serie de interacciones entre distintas partes interesadas dentro del contexto de la organización (Reyes-Picknell, 2007). El núcleo central es lo que denomina como Plan Estratégico de Gestión de Activos, el cual requiere conocer o establecer los siguientes aspectos:

- Los objetivos y estrategias generales de la empresa,
- Los objetivos y estrategias particulares para los activos
- El portfolio de estos elementos de la empresa
- Las políticas de gestión
- Los elementos de apoyo
- Etc. etc

Esto que se está indicando aquí, corresponde a los recuadros azules del esquema que aparecen en la figura 2, y que está extraído de la propia norma. El estándar ISO 55001 propone este modelo de gestión y, para asegurar su cumplimiento, establece 24 requerimientos certificables que se describen en diversos apartados y que aquí se muestran en los recuadros grises:

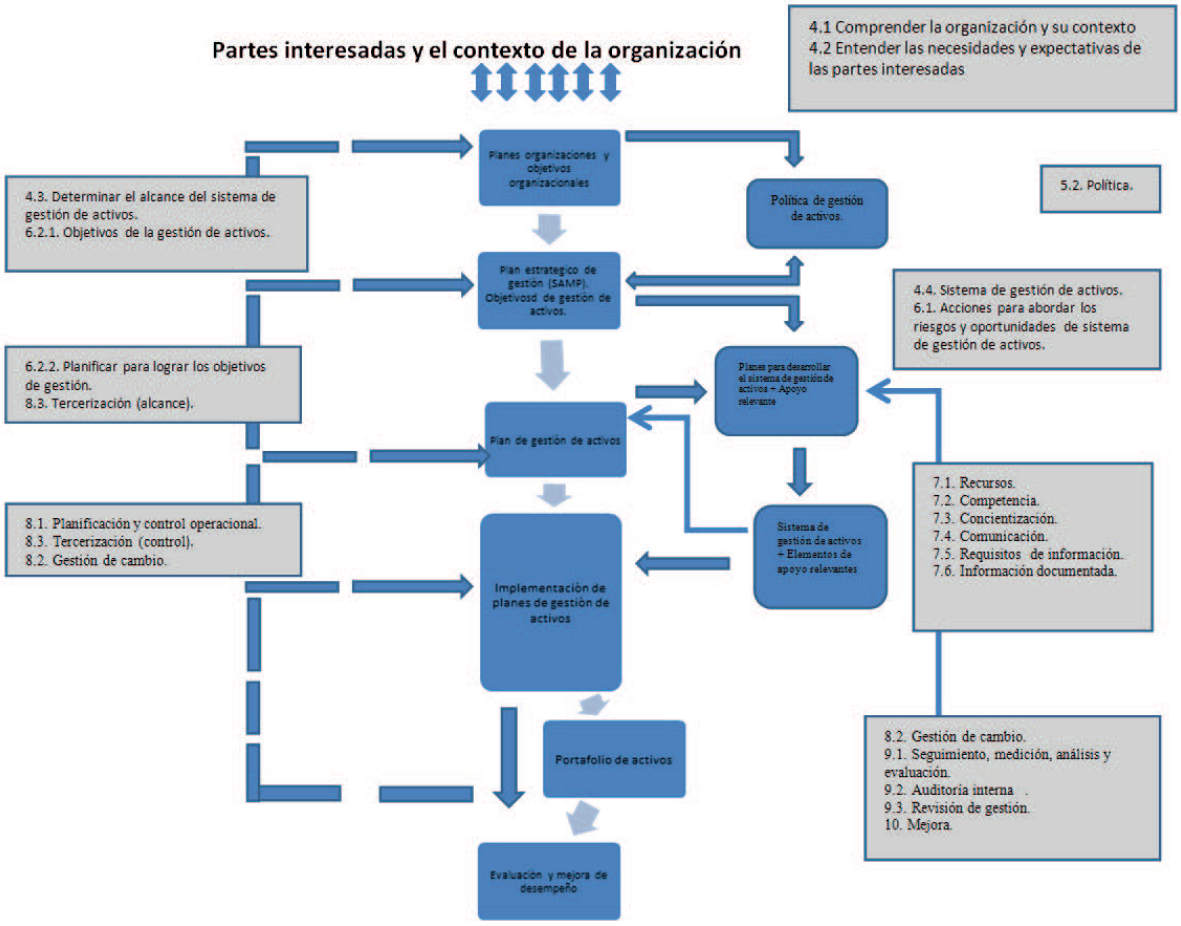


Figura 2. Esquema de gestión de activos según la ISO 55001

Básicamente, estos requisitos competen al:

4. Contexto de la Organización
5. Liderazgo
6. Planificación
7. Soporte (en cuanto a recursos, competencias, documentación)
8. Operación (por ejemplo gestión del cambio, outsourcing…)
9. Evaluación de desempeño (seguimientos, auditorías…)
10. Mejora continua

En definitiva, por simplificar lo indicado hasta aquí, el sistema de gestión de activos que propone el estándar ISO 55000, representa un orden de lógico de actividades conforme al marco común de los procesos de calidad que no es otra cosa que el típico Ciclo de Deming de: Planificar-Hacer-Verificar- Actuar (figura 3).

Figura 3. Relación entre la ISO 55001 y el Ciclo de Deming

Este marco común de procesos es el que también plantea la ISO 9000 (López et al, 2011). En el caso que nos ocupa, la norma ISO 55001 propone un sistema cíclico de mejora continua donde tenga en consideración una serie de aspectos que aquí se han agrupado en los siguientes:

- Estrategia y planificación
- Toma de decisiones
- Ciclo de vida
- Conocimiento de los activos
- Organización y Personas, y finalmente
- Riesgo y Evaluación.

De todos estos aspectos, el presente documento se centra principalmente en lo relacionado con el ciclo de vida.

Sobre la obsolescencia de un activo y los intereses de la empresa

Empezamos definiendo qué es un activo. Para el estándar ISO 55000, un activo es todo aquello que puede aportar valor a una organización. En particular, la norma ISO 55000 define el activo de la siguiente forma:

"Un activo es un elemento, cosa o entidad que tiene un valor real o potencial para una organización. El valor variará para las diferentes organizaciones y sus accionistas, y puede ser tangible o intangible, financiero o no financiero"
Este activo, como indica su propia definición, puede ser u elemento tangible o intangible (figura 4). Es decir, pueden ser, por ejemplo, activos financieros, como acciones, participaciones, inversiones... Son también activos los propios empleados, los técnicos, el know-how de la empresa... como activos intangibles que generan valor. Y, además, todo lo referente a máquinas, fábricas etc. que son elementos físicos y que constituyen lo que llamamos activos industriales. Es en estos activos industriales en los que se va a centrar este documento cuando se analice el coste de ciclo de vida.

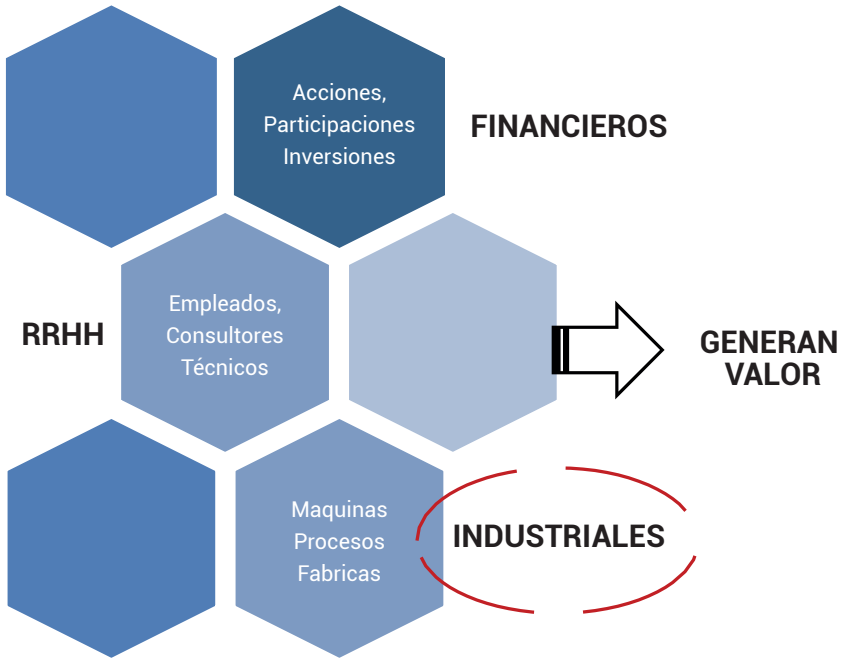


Figura 4. Definición de Activo según la ISO 55000

Por otro lado, la norma indica que generan valor, pero ¿qué se entiende por valor? Según la ISO 55000, el valor no es un aspecto únicamente económico o relacionado con el beneficio empresarial, sino que incluye todo aquello que puede generar un beneficio para la sociedad, para el medioambiente..., así como todas aquellas consideraciones de sostenibilidad que, por lo general, tienen en cuenta hoy en día empresas maduras, responsables y con una conciencia más allá del puramente económico (González-Prida et Al. 2019).

Cuando se habla de los activos industriales, se está tratando de máquinas, como, por ejemplo, una turbina, un motor, un compresor etc... Estas máquinas, conforme va pasando el tiempo pueden ir experimentando cambios en el entorno motivado por alteraciones en las condiciones ambientales; o se les puede exigir distintos modos de operación, cambios de configuración, diferentes manipulaciones... o bien, los propios equipos pueden tener sus propios defectos o vicios ocultos etc. (Crespo, 2006). A todo lo anterior, que puede estar motivado por cuestiones físicas, humanas o latentes de los propios equipos, hay que sumarle además que, con el paso del tiempo (similar a un proceso biológico en un ser vivo), la máquina envejece. Todo ello conlleva a que la máquina pueda fallar o puedan estropearse (figura 5).

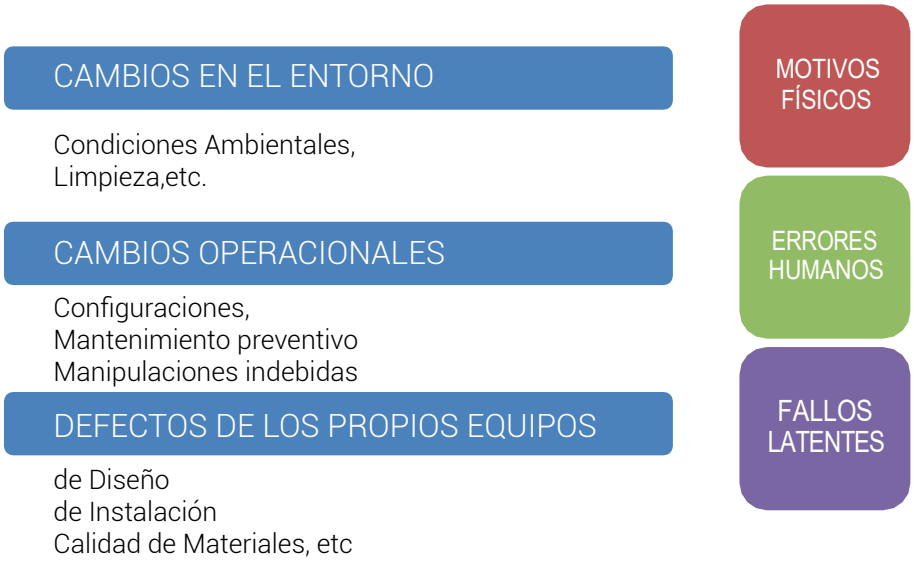


Figura 5. Motivos por el que envejecen de los equipos

Es decir, estas circunstancias pueden hacer llevar al activo a una situación en la que pueda dejar de ser útil en el contexto operacional en el que se pretende que funcione. En otras palabras, se estaría hablando que el activo se ha quedado obsoleto. El concepto de obsolescencia tiene mucho que ver según cómo se defina la vida útil de un activo (figura 6). Es decir, si se está considerando la vida útil funcional, ésta se referirá al tiempo en el cual el activo cumple con las funciones que se esperan de él. Si por el contrario estamos hablando vida útil tecnológica, el activo puede seguir siendo útil funcionalmente hablando, pero la tecnología puede hacer que haya puesto en el mercado elementos más avanzados (esto es lo típico que ocurre por ejemplo en el sector de la telefonía, donde un móvil, un celular, puede seguir siendo funcional, pero en el mercado ya hay nuevos modelos más evolucionados). Otros conceptos relacionados pueden ser la vida económica (es decir si ya se tiene amortizado o no el bien), o la obsolescencia normativa (que es por ejemplo, cuando el equipo se ha quedado obsoleto porque no cumple alguna nueva norma por ejemplo medioambiental o de seguridad y salud laboral…).

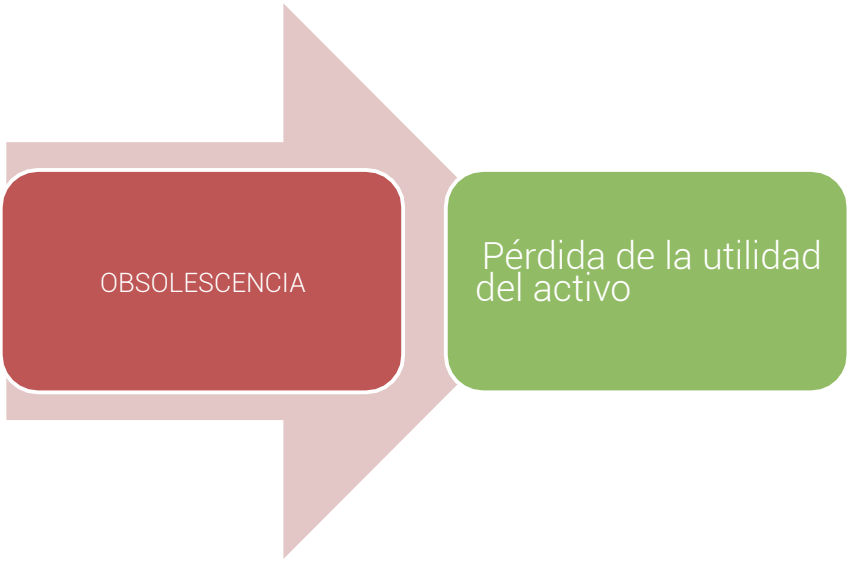


Figura 5. Obsolescencia de los activos

A la empresa (y aunque ya se ha indicado que el valor no tiene únicamente una dimensión económica), le interesará por lo general gastar menos, a la par que pueda seguir produciendo lo que se requiere para su negocio. Es decir, la empresa preferirá por un lado menores inversiones, disminuir costes de operación y mantenimiento, incrementar la vida útil de la máquina en cuestión. Pero por otro lado, la empresa también querrá aumentar la fiabilidad y disponibilidad de sus equipos, mejorar la eficiencia de los procesos, la calidad de sus productos, a la vez que cumpla con los requisitos de seguridad. En definitiva, pueden surgir conflictos a la hora de seleccionar un activo pues son múltiples los factores a tener en cuenta (Parra y Crespo, 2015). En ese sentido, a la empresa (y teniendo una visión a largo plazo) le interesará reducir los costes totales. Es decir, reducir los costes a lo largo del tiempo, manteniendo la utilidad de los equipos. Para ello, ha de tener en cuenta la totalidad de costes que se puede encontrar a lo largo de la vida y no sólo los de adquisición que son a priori los más visibles. En otras palabras, tendrá que tener en cuenta otros costes que van a surgir posteriormente a la compra de un equipo como son los de instalación en la planta, formación de los técnicos, consumos durante la operación y uso del activo, costes de mantenimiento etc. etc. Dentro de esta suma de costes, hay que tener en cuenta un aspecto muy importante que son los costes por fiabilidad del equipo. Mejor dicho, serían los costes que surgen por la falta de fiabilidad del equipo, es decir, aquellos que aparecen cuando el equipo falla (figura 6).

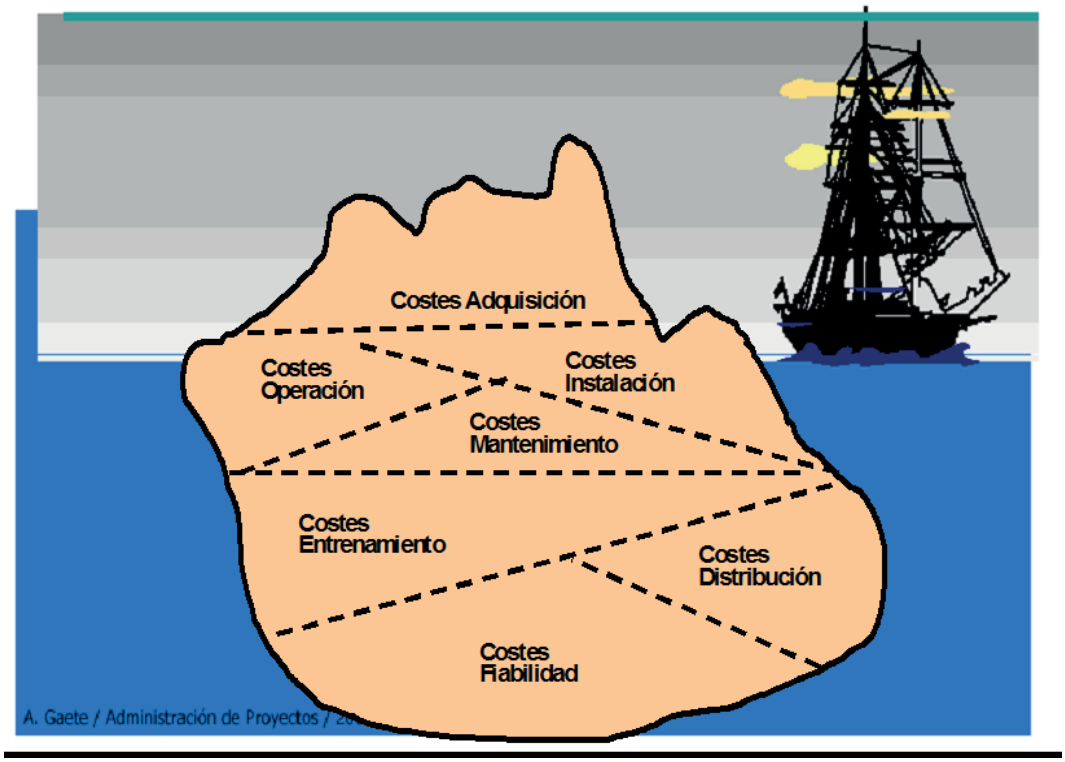


Figura 6. Iceberg de costes

El análisis de costes en el ciclo de vida de un activo es una metodología que asocia aspectos económicos (como es toda la gestión de costes), a aspectos de ingeniería puesto que involucra factores técnicos como es la fiabilidad en el cálculo de estos costes totales (Blanchard, 2001; Blanchard & Fabrycky, 1998). El hecho de identificar los distintos costes permite al gestor o a la gerencia comparar entre distintos activos con vistas a seleccionar el que sea más apropiado o bien orientar sobre el momento más adecuado a la hora de reemplazar un equipo. En definitiva, esta es una herramienta que facilita la toma de decisiones a la hora de gestionar activos.

RECOMENDACIONES E IDEAS DE ACCIÓN

Metodología de análisis

Como se puede observar en la siguiente gráfica (figura 7), desde que se concibe un activo hasta que el activo muere, hay una serie de etapas y de costes asociados a tales etapas. En ese sentido, tendríamos por ejemplo los costes asociados a la investigación y desarrollo del equipo, los de diseño, compra de materiales, fabricación etc. es lo que se conoce por CAPEX (Woodward, 1997). Una vez fabricado, hay un momento crucial que es el de la venta del equipo en donde un comprador paga un coste de adquisición que, en cierto modo, sufraga proporcionalmente todos estos costes anteriores y hay una transferencia de la propiedad.

A partir de ese momento, el usuario del equipo se responsabiliza de éste y empieza a tener otros costes que ya tienen que ver con la instalación, operación y mantenimiento del equipo..., hasta que finalmente se decide desmantelarlo o desincorporarlo de su instalación. Esto correspondería con los OPEX. En general, y como se está comentando, esta metodología de análisis calcula el coste que suponen los activos a lo largo de su vida útil, lo cual permite hacer ejercicios de comparación entre activos o identificar momentos para su remplazo.

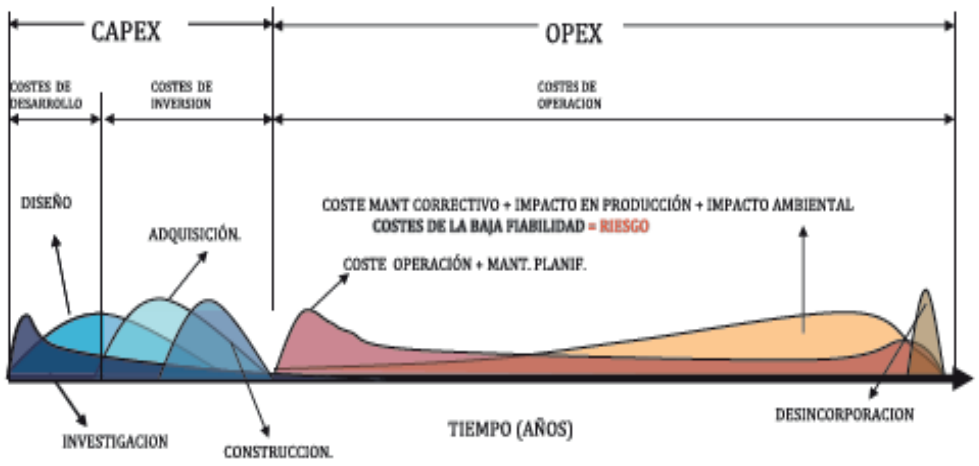


Figura 7. Evolución de los costes en el ciclo de vida de un activo

Por otro lado, para poder realizar estos análisis se necesitará conocer en particular las características concretas de los costes, pero también la tasa de descuento o tipo de interés qué más se ajuste a la realidad. Es decir, lo que varía el valor del dinero con el tiempo y, obviamente, el periodo que se esté considerando para estimar estos costes. Ese periodo de tiempo, hay que recordar que tendrá que ver con el concepto de vida útil que se esté considerando para el activo en cuestión (figura 8). Es decir, si se habla de vida útil funcional, se estará refiriendo al tiempo esperado durante el cual el sistema cumplirá sus funciones dentro de los estándares de operación establecidos.

Figura 8. Etapas en el ciclo de vida de un activo

El Coste Total de Ciclo de Vida será en definitiva un sumatorio de todos los posibles costes que pueda tener el activo durante su vida útil. Así, según la siguiente fórmula, habrá que tener en cuenta los costes iniciales de adquisición e instalación, los costes operacionales, los costes de los mantenimientos preventivos, los de los mantenimientos correctivos, otros mantenimientos mayores y, finalmente, el coste de desinstalación que, en caso de que se vendiera a un tercero, podría considerarse como un valor residual (por ello que aparezca en la fórmula de costes con un signo negativo):

$$ACCV = \Sigma \text{ Costes} - \text{Valor de Reposición}$$
$$ACCV(P) = \Sigma \, CI + CO + CMP + CMC + CMM - VR$$

Donde:

CI = Coste inicial de adquisición e instalación
CO = Costes operacionales, normalmente dado como valor Anualizado
CMP = Costes de Mantenimiento Preventivo, normalmente Anualizado
CMC o CTPF = Costes Totales por Fiabilidad, normalmente Anualizado
CMM = Costes de Mantenimiento Mayor (Overhaul), normalmente valor Futuro
VR = Valor de reposición, normalmente dado como valor Futuro

Cada uno de estos costes se mide de una manera diferente. Es decir el coste de adquisición es un valor presente (ya sean $, €, Soles, etc.), pero los costes de operación o de mantenimiento preventivo suelen ser costes anualizados (es decir, suele venir dado en $/año, €/año, Soles/año…). Del mismo modo, el coste de los mantenimientos mayores o el posible valor residual se referirá a cuantías monetarias futuras. De ahí la importancia de estimar el valor del dinero mediante la aplicación de la tasa de descuento (o tipo de interés) y el establecimiento de un determinado número de años.

Según sea el contrato de compra-venta, a veces para activos de alta capitalización puede encontrarse que, dentro de la garantía que es una responsabilidad del fabricante frente al comprador, a veces se incluyan tareas de mantenimiento preventivo e incluso de correctivo (González-Prida & Crespo, 2014). El mantenimiento preventivo es aquel que está planificado (por ejemplo, aquellas tareas que hay que hacer cada cierto número de años, de kilómetros etc…), mientras que el correctivo es aquel que hay que realizar cuando el fallo ha tenido lugar. Ese Coste de Mantenimiento Correctivo, también se conoce como Costes Totales por Fiabilidad y corresponde al coste que supone cada vez que ocurre un fallo. Para su cálculo hay que tener en cuenta la Frecuencia de Fallo, el Tiempo de Reparación y el Coste de esa reparación (la penalización). Y todo ello, según los distintos modos de fallo que pueda tener el equipo. Es decir:

$$CTPF(F(n) \times Pe)$$

Donde:

F = frecuencia de ocurrencia de cada modo de fallo para el año n
Pe = Tiempo de reparación (TPPR) x (Costes Mant. No Plan. + Costes Penalización) = (€/fallos) - (factor Mantenibilidad)
m = número de modos de fallos que ocurren al año.

En el análisis de costes, según cómo se calcule la Frecuencia de Fallo, se tendrá una u otra metodología de cálculo. El coste de la reparación deberá tener en cuenta a su vez, el coste de mano de obra (es decir, la tarifa horaria de los técnicos), el coste de los materiales y repuestos (es decir, aquellos recambios y consumibles que hagan falta), pero también, el coste de indisponibilidad (es decir, lo que se conoce por el lucro cesante, o sea, lo que la empresa deja de ganar a consecuencia del fallo, que puede ser importante si por ejemplo el fallo supone una parada de planta).

Modelos de Cálculo y definición de fiabilidad

Como se indicaba anteriormente, según se calcule la frecuencia de fallos, así se tendrá una metodología u otra en el análisis de costes del ciclo de vida. No es la intención aquí entrar en cuestiones estadísticas, no obstante, si la frecuencia de fallo se calculase según la Esperanza de una Distribución de Weibull, se estaría aplicando el Modelo de Williams-Scotts y, por tanto, haría falta conocer α, β y la función Γ (gamma):

$$F = 1/TPO$$

Donde:

$$TPO = \alpha \cdot \Gamma(1+(1/\beta))$$

Si por el contrario se calculase según la Esperanza de una distribución Exponencial (que es lo equivalente a considerar una tasa de fallos contante), se estaría aplicando el Modelo de Woodward (Woodward, 1997), haciendo falta conocer entonces la suma de tiempos operativos, entre el nº de fallos:

$$TPO = \Sigma\ TOi\ /\ (nº\ fallos)$$

Sólo por hacer un pequeño inciso aclaratorio, el comportamiento físico del fallo se suele representar en general por una función de Weibull. Un caso particular de la Weibull sería la función exponencial, que se utiliza para circunstancias de un comportamiento constante en la ocurrencia de fallos. En todo caso, la función de probabilidad de fallo se suele representar por F(t). En línea con lo anterior, el concepto de fiabilidad (que se representa por R(t), de "reliability" en inglés") sería la probabilidad de no fallar, por lo que matemáticamente corresponde con la función complementaria a la del fallo (Yañez, 2004), es decir:

$$R(t) = 1 - F(t).$$

En definitiva, la fiabilidad está relacionada básicamente con la tasa de fallos y esta a su vez con el tiempo promedio de operación, de modo que, si la frecuencia de fallos aumenta (o lo que es lo mismo, si el tiempo promedio de operación disminuye), entonces, la fiabilidad del elemento será menor. La siguiente gráfica (figura 9) se conoce por curva de la bañera y es habitual tratarla cuando se habla de fiabilidad y frecuencia de fallos. En general, si el eje vertical indica la frecuencia de fallos, y el horizontal el tiempo de servicio o de vida del activo, esta gráfica nos muestra:

un periodo inicial que se conoce de mortalidad infantil, donde existe una mayor probabili dad de fallos.
Le sigue un periodo donde la frecuencia de fallos es constante. Este periodo corresponde ría a la mayor parte de la vida del activo.
Y, finalmente, un periodo de envejecimiento del sistema donde comienza a incrementarse la probabilidad de fallo

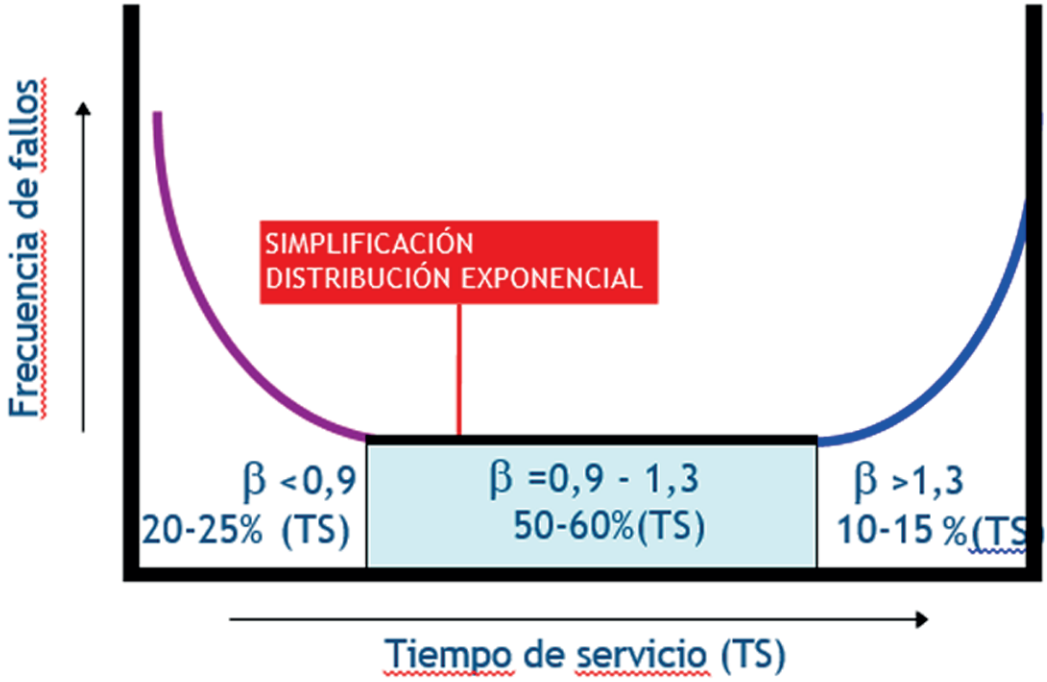


Figura 9. Curva de la Bañera

En todo este proceso, el comportamiento hasta el fallo se puede representar por una distribución de Weibull, si bien, como dijimos anteriormente, cuando se supone una frecuencia de fallos constante la distribución se puede simplificar a una función de distribución exponencial.

Enfoque de riesgos

El enfoque tradicional a la hora de decidir las políticas de mantenimiento es la de decidir las tareas preventivas justo antes de cuando es más probable que ocurra el fallo. En ese sentido, lo que se suele realizar es calcular los tiempos promedios entre fallo (que se conoce por tiempos promedio de operación) y, simplemente, asignar la tarea de mantenimiento en un tiempo menor a dicho promedio de operación. No obstante, se observa que en esta decisión no se está involucrando la dimensión económica del fallo. Es decir, ni el coste que supone la ejecución de un mantenimiento preventivo, ni el coste que supondría ejecutar un mantenimiento correctivo (figura 10)

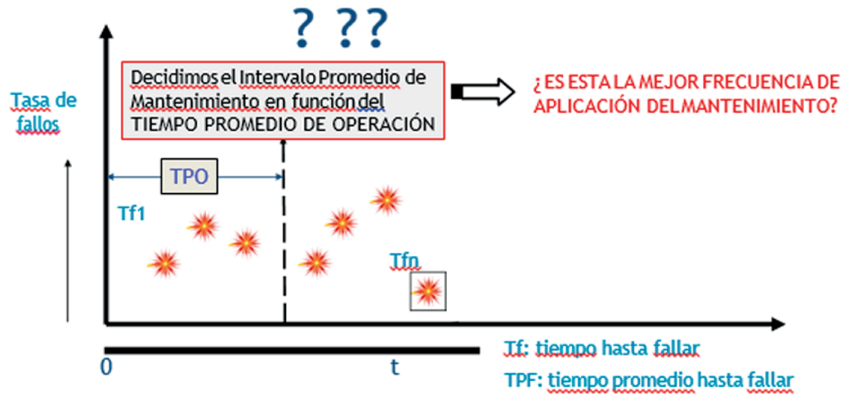


Figura 10. Enfoque tradicional en las políticas de mantenimiento preventivo

En línea con lo anterior, es menester definir aquí el concepto de criticidad. La criticidad es una forma cualitativa de medir los efectos de un evento. Para ello se utiliza la frecuencia con la que un determinado evento puede ocurrir, multiplicada por una valoración de la consecuencia tanto operacional, medioambiental, de seguridad etc… La frecuencia de que un evento ocurra o no es una cuestión estadística como se ha visto anteriormente, si bien, la definición de las consecuencias en este caso es una cuestión más cualitativa que requiere de un consenso de expertos. Este concepto de criticidad no deja de ser una definición de riesgo.
El riesgo se puede definir de forma similar como la posibilidad de ocurrencia de un evento que genera consecuencias que afectan el entorno (ambiente, personas, activos). En el caso que nos aplica, el evento que puede generar consecuencias es el fallo del activo, y la probabilidad de ocurrencia depende de factores que afectan a la Fiabilidad (Campbell & Jardine, 2001). Por otro lado, la consecuencia que tiene el fallo será el impacto que tiene éste sobre el coste de ciclo de vida del activo (figura 11). Es decir, si la idea es reducir los riesgos, se tendrá que relacionar:

- Por un lado, la frecuencia de fallo con el coste que supone la tarea correctiva de ese fallo, y
- Por otro lado, la frecuencia de no fallar (es decir, la fiabilidad), con el coste que supone la tarea preventiva a ese fallo

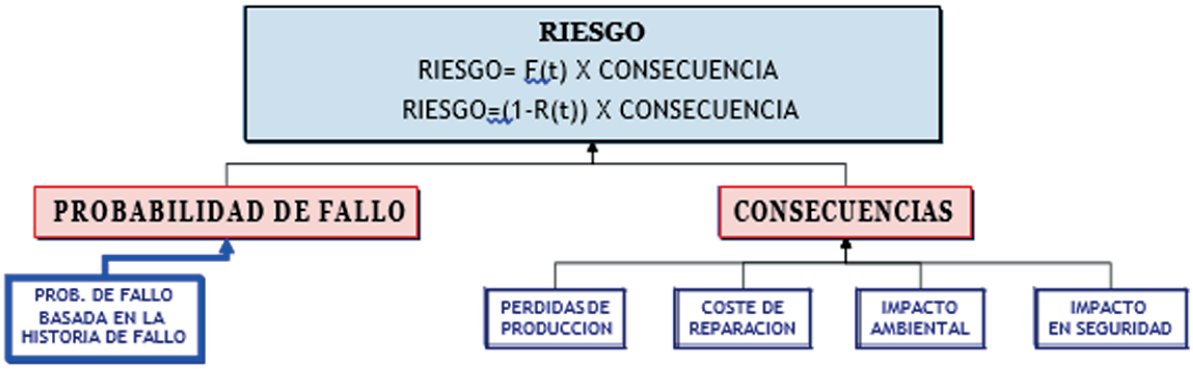


Figura 11. Enfoque Coste-Riesgo-Beneficio

Lo que se está proponiendo aquí es un modelo de minimización de costes, desarrollado por el Prof. Jardine en la Universidad de Toronto, Canadá (Jardine, 1999). De este modo, el momento óptimo para realizar la tarea de mantenimiento será el de mínimo coste, y no según los tiempos promedios de operación. De acuerdo a las curvas que podemos ver en la figura 12, si se ejecutara la tarea a la izquierda del punto óptimo, se estaría incurriendo en mayores costes por mantenimiento preventivo. Mientras que si se ejecutara a la derecha del punto óptimo, el coste del preventivo sería menor, pero en caso de fallar, se estarían asumiendo mayores costes por correctivo.

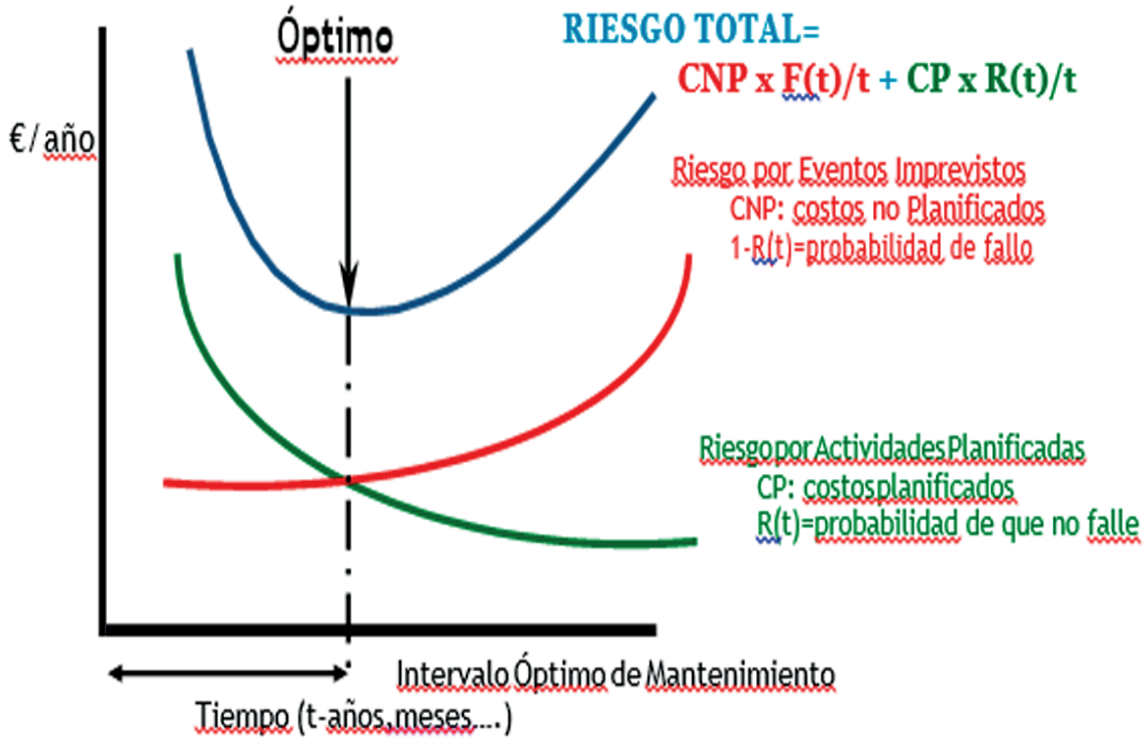


Figura 12. Modelo de análisis de Coste-Riesgo-Beneficio

CONCLUSIONES

Para concluir, el método de Análisis del Coste de Ciclo de Vida combina análisis financieros tradicionales, con la evaluación del riesgo, entendiendo esta como el producto de la Frecuencia de Fallo por la Consecuencia de este en términos de costes. Esta metodología permite calcular el coste del activo a lo largo de su ciclo de vida, y tomar decisiones en base a reducción de riesgos y optimización de costes. Esto a su vez permite mejorar la eficiencia de las Plantas Industriales, prolongar la vida útil de los activos, etc. El análisis del ciclo de vida es una parte fundamental de la Gestión de Activos tal como la indica la propia norma ISO 55001. Dicha norma también considera como requisito indispensable el análisis y evaluación de riesgos, lo cual va en línea con otra norma ISO que es la 31000 sobre directrices en la gestión de riesgos (figura 13).

Figura 13. Partes fundamentales de la ISO 55000

Por último, existe modelos de gestión de mantenimiento, cuya implementación implica el cumplimiento de la propia norma ISO 55001. Un modelo implantado con éxito es el desarrollado por el Profesor Crespo, de la Universidad de Sevilla, y director de mi tesis doctoral que es un marco de gestión dividido en 8 fases y que sigue las directrices de la ISO 9000 (figura 14). Otra literatura al respecto es la siguiente: Stegmeier et Al. (2018), Carnero & González-Prida (2017), Crespo et Al. (2017).

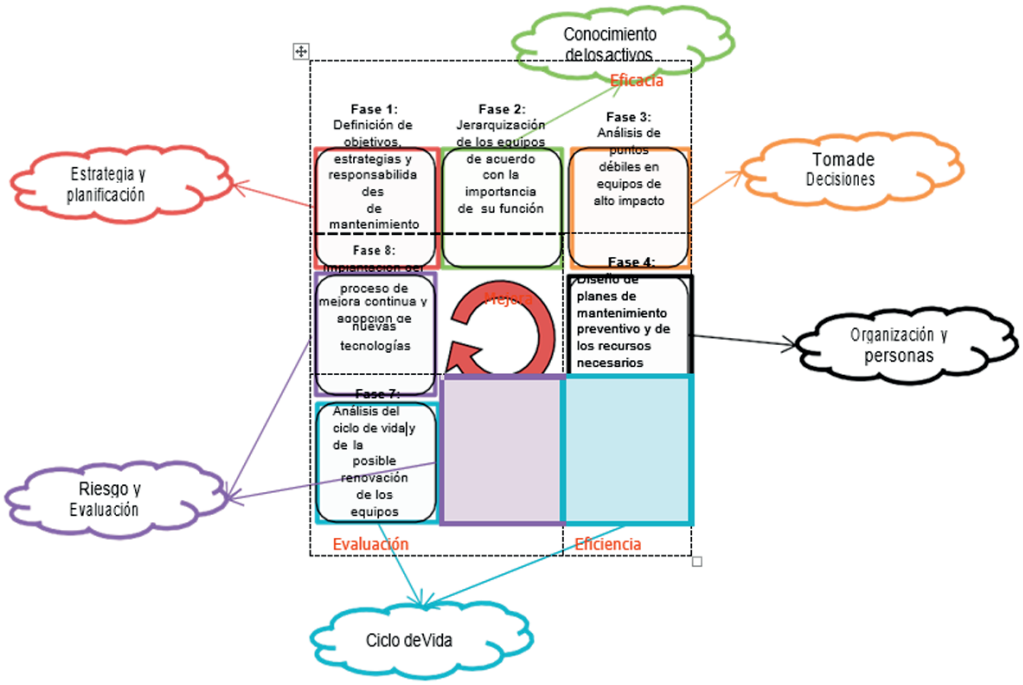


Figura 14. Relación ISO 55000 con el Marco de gestión de mantenimiento

REFERENCIAS

Blanchard, B.S, 2001. Maintenance and support: a critical element in the system life cycle. Proceedings of the International Conference of Maintenance Societies, May, Melbourne, Paper 003.

Blanchard, B.S. and Fabrycky, W.J, 1998. Systems Engineering and Analysis. 3rd ed., Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ.

Campbell JD, Jardine AKS, 2001. Maintenance excellence. New York: Marcel Dekker.

Carnero C., González-Prida V. (Eds.). 2017. Optimum Decision Making in Asset Management. Ed. 1. EEUU. Igi Global. 2017. 523. ISBN 9781522506515

Crespo A, Gonzalez-Prida V., Gómez J. (Eds.). 2017. Advanced Maintenance Modelling for Asset Management Techniques and Methods for Complex Industrial Systems. Londres. Springer. 2017. 467. ISBN 978-3319580449

Crespo Márquez A, 2006. The maintenance management framework. Models and methods for complex systems maintenance. Londres. Springer Verlag.

González-Prida V., Crespo A., 2014. After–sales Service of Engineering Industrial Assets - A Reference Framework for Warranty Management. Springer International Publishing. DOI: 10.1007/978-3-319-03710-3. ISBN: 978-3-319-03709-7

González-Prida V., Guillén A., Gómez J., Crespo A., de la Fuente A. (2019) An Approach to Quantify Value Provided by an Engineered Asset According to the ISO 5500x Series of Standards. In: Mathew

J., Lim C., Ma L., Sands D., Cholette M., Borghesani P. (eds) Asset Intelligence through Integration and Interoperability and Contemporary Vibration Engineering Technologies. Lecture Notes in Mechanical Engineering. Springer, Cham

IAM. Institute of Asset Management en http://www.theiam.org/ [consultado en Septiembre 2010]. ISO 55000: 2014, Asset management — Overview, principles and terminology

ISO 55001: 2014, Asset management — Management systems — Requirements

ISO 55002: 2014, Asset management — Management systems — Guidelines on the application of ISO 55001

Jardine A, 1999. Measuring maintenance performance: a holistic approach. International Journal of Operations and Production Management, 19(7): 691-715.

López, M., Parra, C. y Crespo, A, 2011. La gestión de activos y la PAS 55". XIII Congreso de Confiabilidad, Primera edición, Asociación Española para la Calidad, M-45074-2011, Vol. 1, No. 8, Zaragoza, España.

Parra, C., y Crespo, A. 2015. "Ingeniería de Mantenimiento y Fiabilidad Aplicada en la Gestión de Activos. Desarrollo y aplicación práctica de un Modelo de Gestión del Mantenimiento (MGM)". Segunda Edición. Editado por INGEMAN, Escuela Superior de Ingenieros Industriales, Sevilla, España

PAS 55-1, 2008. Asset management. Specification for the optimized management of physical assets. BSI: United Kingdom.

PAS 55-2, 2008. Asset management. Guidelines for application of PAS 55-1. BSI: United Kingdom. Reyes-Picknell J, 2007. An introduction to PAS 55 – Optimal Management of Physical Assets. Works Management Tutorial, London.

Stegmeier R., Viveros P., Villalón R., González-Prida V., Gómez S., Kristjanpoller F. 2018. Gestión de Activos en el Sector Ferroviario. Manual de Aplicaciones, Indicadores y Marco Estratégico Basado en la Norma ISO 55000. - Madrid. Fundación Confemetal. 2018. 262. ISBN 978-84-16671-37-3 Woodward D. G, 1997. Life Cycle Costing - Theory, Information Acquisition and Application. International Journal of Project Management, 15(6). p. 335- 344.

Yañez M, Gómez H y Valbuena G, 2004. Ingeniería de Confiabilidad y Análisis Probabilístico de Riesgo. ISBN: 980-12-0116-9, Editorial R2M, México.

“ECONOMÍA CIRCULAR Y SU CONTEXTO EN EL PERÚ”

AUTOR
DARÍO
COLLANTES
LUMBRE

ECONOMÍA CIRCULAR Y SU CONTEXTO EN EL PERÚ

NOMBRE DE AUTOR: DARIO COLLANTES LUMBRE
PROFESIÓN DE AUTOR: ECONOMISTA
CARGO DE AUTOR:GERENTE GENERAL
EMPRESA DEL AUTOR: PERICIAS ECONÓMICAS

INTRODUCCIÓN

Actualmente tenemos la necesidad de pasar de un modelo lineal a un modelo circular. Los sistemas de producción lineal que actualmente predominan en todo el mundo muestran ser limitados en cuanto a la utilización de los recursos y generan alto impacto a nivel ambiental y social. La mejora de la eficiencia a través de la reducción del uso de recursos y de energías de origen fósil no será suficiente para enfrentar los desafíos ambientales actuales. Los modelos lineales están expuestos a los precios fluctuantes y acceso a las materias primas (a su suministro por razones económicas y geopolíticas) y contribuyen a la degradación del entorno afectando a los servicios ecosistémicos fundamentales para el desarrollo.

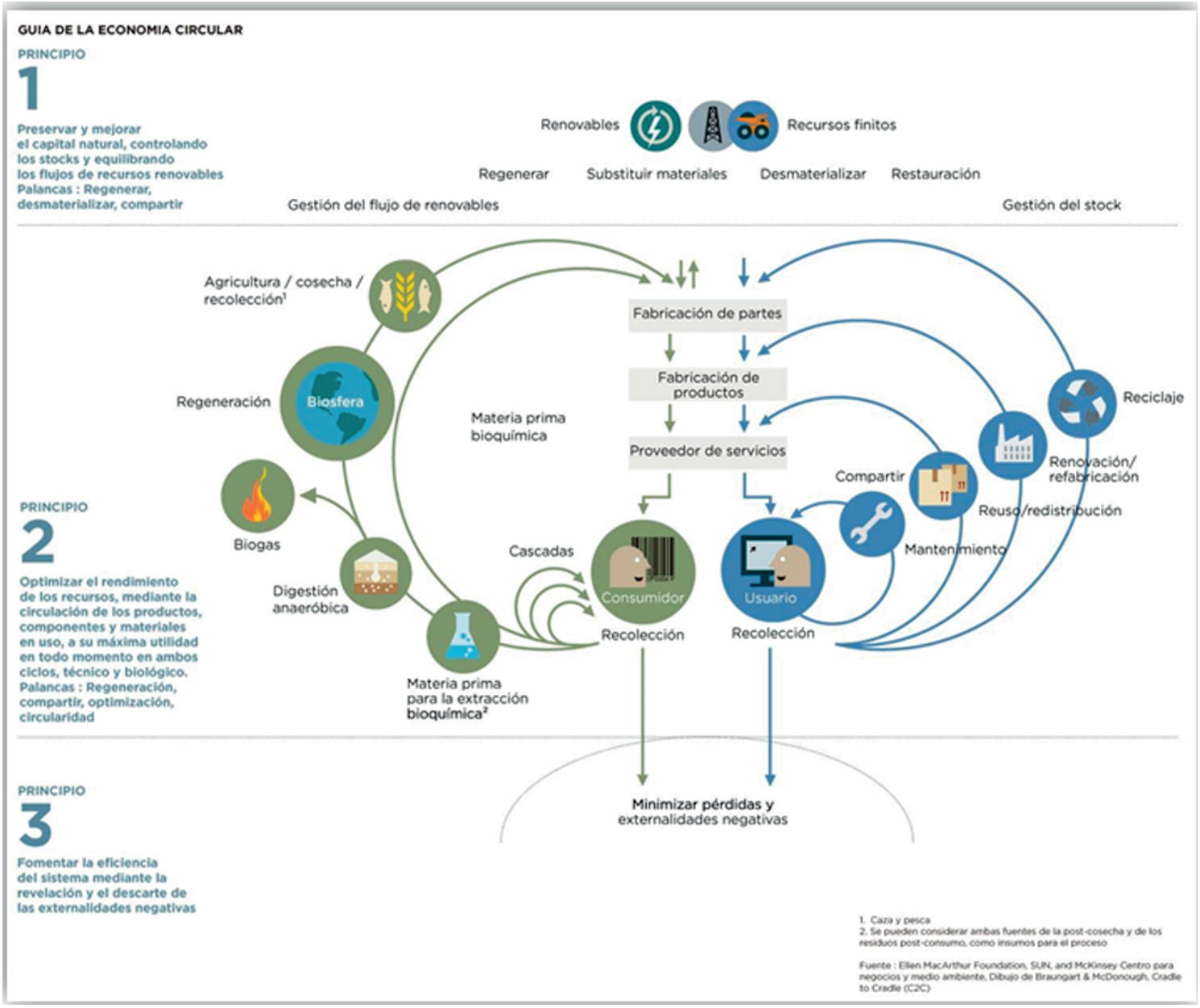
La Economía Circular propone un cambio sistémico total orientando al ecodiseño, la simbiosis industrial, la economía de la funcionalidad, reúso, reparación, remanufactura y valorización. Este enfoque promueve la innovación y la resiliencia a largo plazo y permite el desarrollo de nuevos modelos de negocio.

Éstos modelos son restaurativos y regenerativos por diseño. De acuerdo a la fundación Ellen MacArthur: "Una economía circular es restaurativa y regenerativa por diseño, y tiene como objetivo mantener los productos, componentes y materiales en su mayor utilidad y valor en todo momento. El concepto distingue entre ciclos técnicos y biológicos. Este nuevo modelo económico busca, en

última instancia, desacoplar el desarrollo económico global del consumo finito de recursos. Impulsa objetivos estratégicos claves, como la generación de crecimiento económico, la creación de empleo y la reducción de los impactos ambientales, incluidas las emisiones de carbono."[21]

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

Todo el modelo circular apunta a reconstruir capital, ya sea financiero, manufacturero, humano, social o natural, asegurando un mayor flujo de bienes y servicios. El gráfico presenta un flujo continuo de materiales tecnológicos y biológicos a través del enfoque de cadenas de valor.



21 (Delivering the Circular Economy: A Toolkit for Policymakers, EllenMacArthur Foundation 2015 - Traducción de la versión original en inglés)

Por otro lado, existe una amplia bibliografía desarrollando el potencial de la economía circular para alcanzar los objetivos de crecimiento económico, creación de trabajo y reducción de impactos ambientales que preocupan a los responsables políticos.
Estos aspectos se vinculan directamente con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 propuestos por los estados miembros de las Naciones Unidas. Existen vínculos directos con los objetivos 7 (Energía asequible y no contaminante), 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) 9 (Industria, innovación e infraestructura), 12 (Producción y consumo responsable), 13 (Acción por el clima) y 15 (Vida de ecosistemas terrestres) y de forma indirecta con otros de los 17 objetivos.

QUÉ NOS ESPERA

El agotamiento de los recursos y los daños a nuestro ecosistema ya es una realidad hoy, en medida del incremento progresivo de nuestra población y el error en nuestros modelos económicos lineales, están acelerando la llegada de la gran "Escasez de Recursos".
Según la ONUDI el uso global de los recursos naturales en el año 2017 fue de 88.6 mil millones de toneladas y la cantidad de habitantes fue de 7.5 mil millones de habitantes, se estima que para el año 2050 se el globo tendrá 10 mil millones de habitantes lo cual demandará entre 170 a 184 mil millones de toneladas de recursos, una cifra alarmante ya que nuestros recursos son finitos.
Cada año 300 toneladas de Oro se desperdician en 50 millones de toneladas de residuos electrónicos.
Hoy el 80% de las aguas residuales fluye de regreso al ecosistema sin ser tratado o reutilizado.
Unos 335 millones de toneladas métricas de plástico fueron producidas en el año 2016 y cada año 8 millones de plásticos entran al océano.

Según la FAO (Organización mundial de Agricultura y la Alimentación) aproximadamente 1/3 de los alimentos producidos en el mundo para consumo humano, casa año 1.3 millones de toneladas se pierde o se desperdicia.

Siendo ésta unas de las muchas cifras que se disponen, y que se concluye en que es necesario un cambio radical, nuestro enfoque debe apuntar a: Agua y Alimentación sostenible, Energías Renovables, Servicios y productos sostenibles, Madera y fibras sostenibles, Reciclaje de Nutrientes, Emisión Cero o muy baja, Eco-diseño y reutilización, Sistemas de Abono y Biogas.

Lo que se busca es extender la vida útil de los productos y reubicando los desechos desde el final de la cadena de suministro hasta el comienzo. Esto lograría generar nuevos negocios y a su vez mayor empleo.

Actualmente tenemos un gran aliado como soporte para la transición, y es la Industria 4.0 conocida también como la "Cuarta revolución industrial", la podemos entender con estos avances tecnológicos que favorecen la eficiencia de recursos:

1. "Internet de las cosas y el Análisis de Datos" donde los fabricantes pueden controlar y analizar su rendimiento, obtener información de uso y crear modelos de negocios circulares.

2. "La Robótica" el cual reduce los errores humanos incrementando el rendimiento y reduciendo los
desechos.

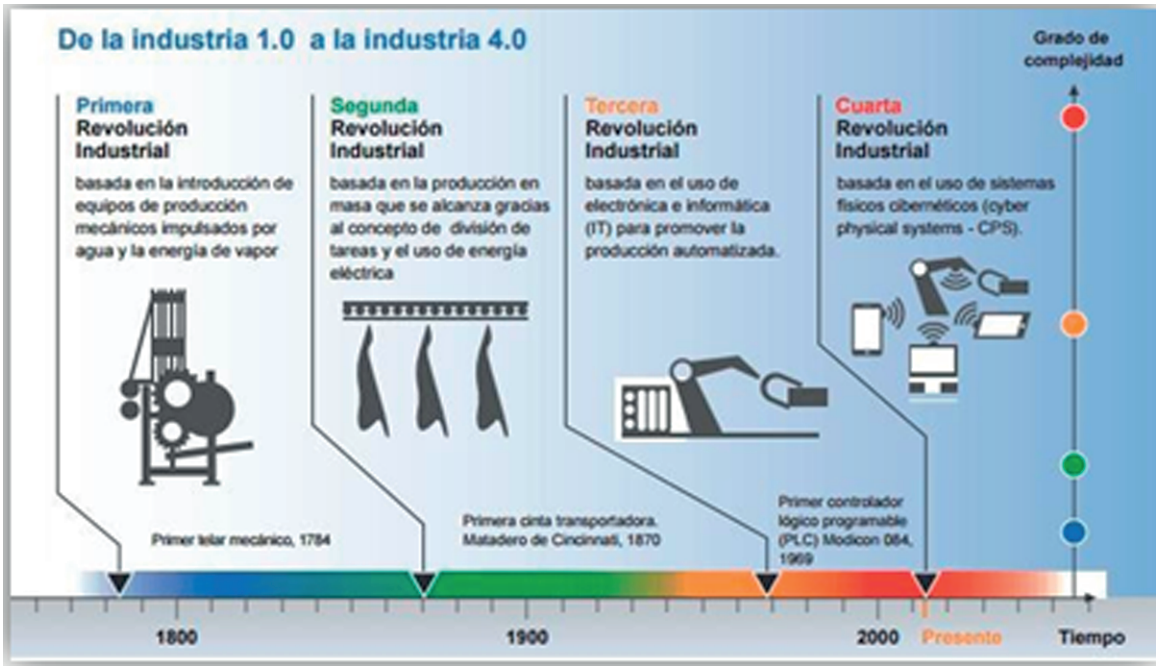
3. "La Impresión 3D" que reduce la demanda de repuestos, mejora el mantenimiento y prolonga el ciclo de vida de los productos.

4. "El Big Data" que es el proceso de la recolección de datos y su análisis inmediato para predecir los problemas y tomar decisiones inteligentes y oportunas, para hacer una mejor utilización de los recursos.

5. "La Inteligencia Artificial" son programas de computación diseñados para realizar operaciones que
se consideran propias de la inteligencia humana.

6. "La Realidad Virtual" es un entorno de escenas u objetos de apariencia real, reduciendo la utilización de recursos.

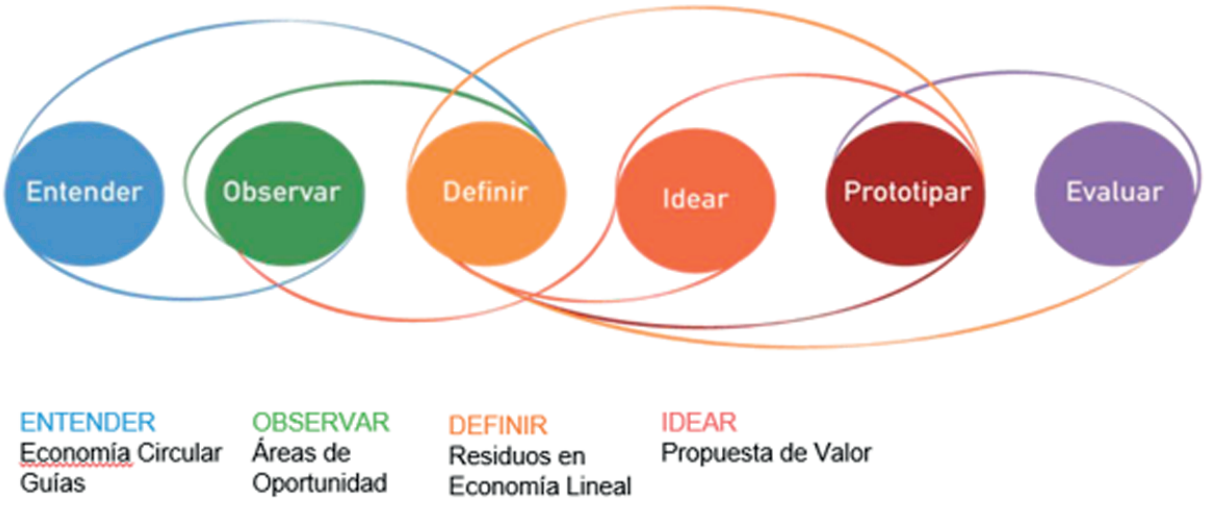
7. "La Realidad Aumentada" que se usa para visualizar un entorno físico del mundo real, a través de un dispositivo tecnológico, donde los elementos físicos se combinan con elementos virtuales creando una realidad mixta o "Realidad Aumentada" en tiempo real. Donde será más eficiente realizar pruebas sin demandar recursos.



Aún no existen métodos, u herramientas uniformizadas y estandarizadas para poner en práctica éste modelo económico circular, sin embargo no es motivo para no aplicarla, cada organización puede desarrollar su propio modelo orientándose a ciclos circulares de sus recursos donde se haga válida la reutilización o prolongación del uso.
Para hacer un análisis práctico y que nos permita identificar un modelo de negocio circular, se sugiere seguir los siguientes pasos, los cuales fueron aplicados en el Taller del Foro de Economía Circular en Uruguay - Setiembre 2017:

Buscar guías
Fundación Ellen MacArthur guía para políticas públicas "Policymaker Toolkit" hacia la Economía Circular.
Sitra guía de Ruta en Finlandia "This is how we create a Circular Economy in Finland" Glasgow guia de Ruta en su informe "Circular Glasgow"

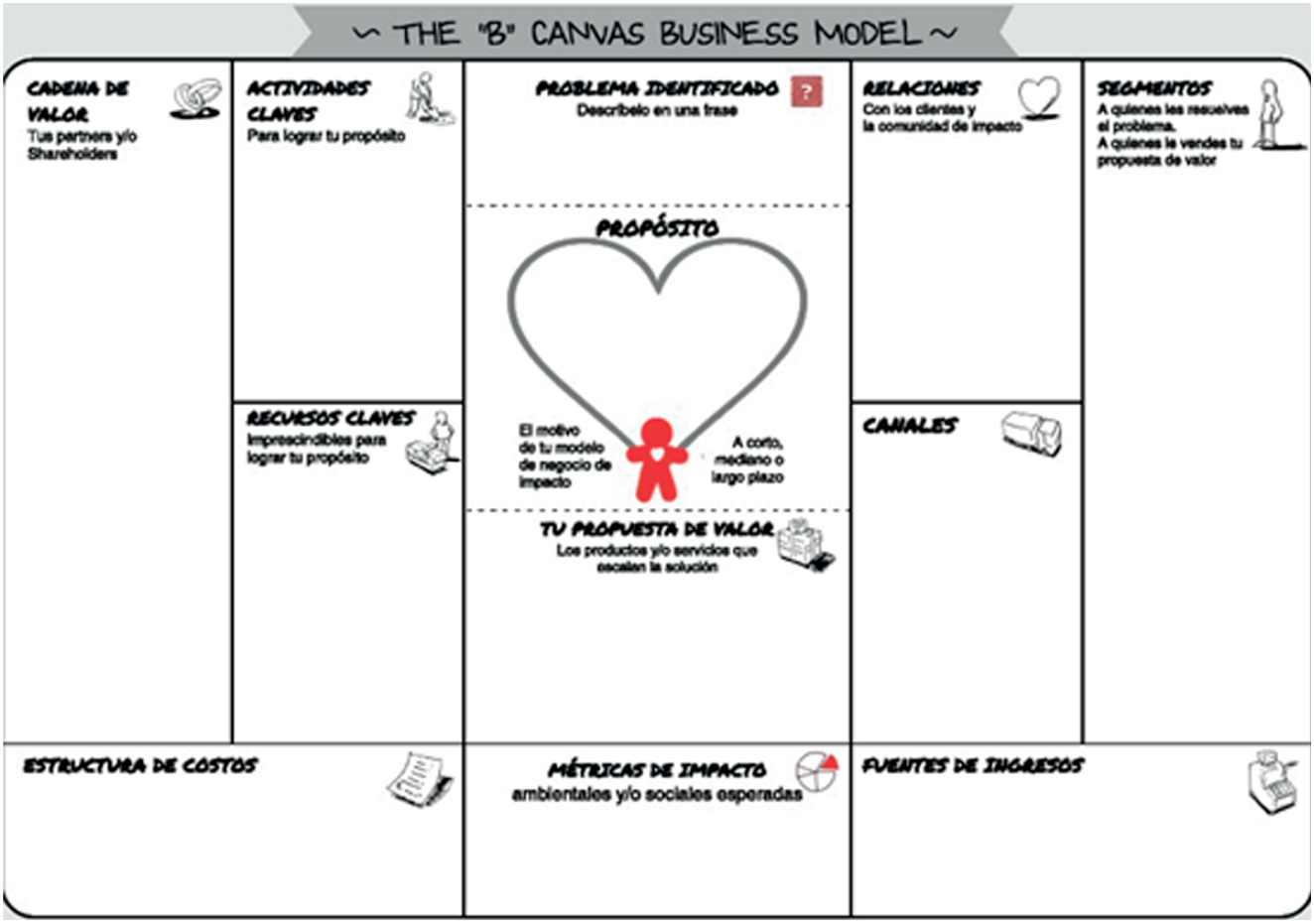
Aplicar el conocimiento en Equipo
El objetivo es compartir con un equipo de trabajo multidisciplinario el conocimiento e ir avanzando por cada etapa de ideación de la "Metodología Design Thinking" para no adelantar conclusiones.



Identificar oportunidades Circulares
Las siguientes tareas nos servirá para identificar aquellas oportunidades que serán más afines al equipo de trabajo.

1. Identificar las áreas / industrias, plasmando el universo de áreas e industrias los cuales tenemos alcance y se analiza el ciclo lineal de la producción hasta el consumidor final.
2. Mapear los Flujos, identificando las mayores oportunidades de negocios posibles.

3. Identificar los modelos de negocio, eligiendo la oportunidad de negocio y evaluando en un "Modelo de Negocio Canvas"



EL CONTEXTO GLOBAL

A nivel internacional la economía circular se encuentra en el centro de las discusiones y nuevas estrategias de los gobiernos a nivel mundial. Se han venido desarrollando acciones concretas que muestran la centralidad del tema:

El gobierno finlandés lanzó en el 2016 su estrategia hacia la economía circular llamada: "Leading the cycle – Finnish road map to a circular economy 2016-2025".

La Comisión Europea adopta un paquete de Economía Circular, en diciembre 2015, buscando promover la transición hacia una economía circula en la Unión Europea. Este paquete incluye propuestas legislativas respecto a residuos y aumento de tasas de reciclaje y reúso así como un Plan de Acción para promover la economía circular en las distintas cadenas de valor.

En junio de 2017 se realizó el primer Foro Mundial de Economía Circular, en Finlandia, con participación de más de 1500 personas y participación de más 100 países, organizado por SITRA, agencia de innovación finlandesa.

Algunas ciudades ya vienen trabajando en la elaboración de sus estrategias hacia la economía circular como el caso de Londres, Vancouver, Helsinki y Río de Janeiro entre otros.

Para setiembre de 2017 se realizó el Primer Foro de Economía Circular de América Latina en Uruguay, con el propósito "Inspirar, activar y conectar a la comunidad para impulsar la Economía Circular en Uruguay".

EL CONTEXTO EN EL PERÚ

En setiembre 2018, en el Perú se realizó el Primer Foro de Economía Circular – Producción del Futuro con la participación del Ministerio de Producción, Ministerio de Ambiente, la Organización de las Naciones Unidas para el desarrollo Industrial (ONUDI) y la Unión Europea (UE), donde se indicaron las siguientes estadísticas.

- El Perú está entre los 10 países más afectados por el cambio climático.
- Consumimos 3 mil millones de bolsas plásticas al año.
- Generamos 19 mil toneladas de residuos al día equivalente a 3 estadios nacionales llenos.
- El 19% son residuos inorgánicos con potencial de valorización.
- Los efectos del cambio climático le podrían costar al Perú USD 10,000 millones hasta el año 2025.
- Se estima que al 2016 se ha generado el equivalente a 4 millones de neumáticos fuera de uso.
- Las pérdidas de energía en el sector industrial pueden reducirse hasta en un 25% con acciones en eficiencia.
- Reciclar 1 tonelada de papel evita talar 17 árboles y consumir 26 m3 de agua
- Un 25% de los componentes de los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos son reutilizables, un 72% son reciclables y 3% son potencialmente tóxicos.
- Reciclar 1 tonelada de plástico evita extraer 500 lt. de petróleo y emitir 410 kg de CO2.
- Reciclar 1 tonelada de vidrio evita extraer 1.2 t de arena sílice y emitir 180 kg de CO2.

Las Iniciativas en el Perú

En el sector privado ya contamos con algunas empresas comprometidas con el cuidado del medio ambiente y han desarrollado e modelo de negocios coincidiendo con el Modelo Económico Circular, y en algunos casos fueron trabajados en conjunto con programas del estado, a continuación casos peruanos.

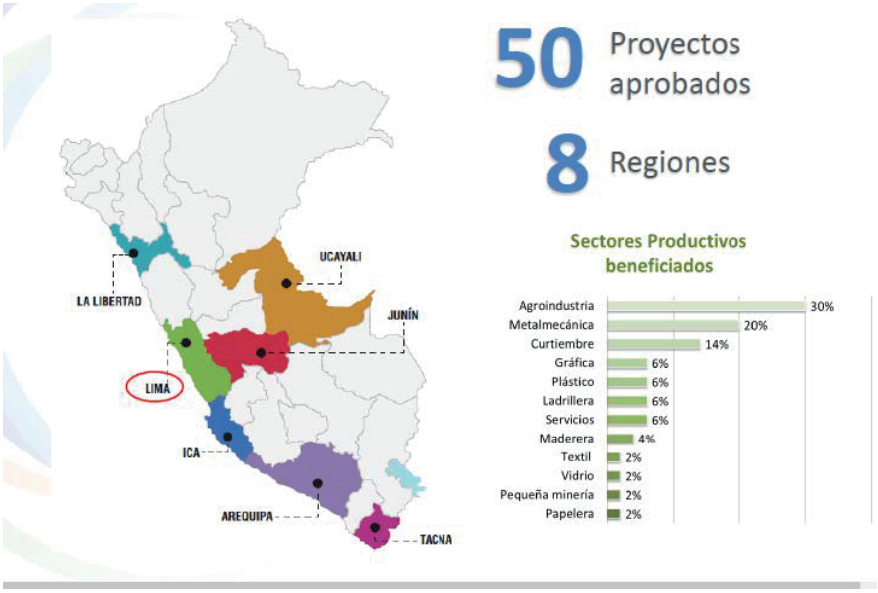
CASO SUPERMERCADOS PERUANOS:

Dentro de sus políticas internas aplican el reciclaje de Papel – Cartón y Plásticos donde tienen metas mensuales.

A su vez promueven la utilización de bolsas ecológicas con atención preferencial

Caso CCORI – Reciclaje Culinario:

Organización dedicada a la promoción del reciclaje culinario y la cocina óptima como herramienta para contrarrestar el desperdicio de alimentos y el hambre.
Caso GEA - Una empresa sin fines de lucro, líder en la innovación para el desarrollo sustentable. Cuenta con un servicio financiero "Línea de Crédito Ambiental", con fondo Suizo, en el Perú tiene el siguiente alcance.



Caso Ovosur S.A. – Empresa dedicada a la fabricación de ovoproductos brindando soluciones a la industria de alimentos. Por ejemplo, Huevo en polvo para la fabricación de pastas. Desarrolló un subproducto mediante proceso industrial a las cáscaras de huevo, obteniendo 4 tipos de Sales de calcio (Fosfato de Calcio, Citrato de Calcio, Malato de Calcio y Lactato de Calcio). Esta innovación fue trabajada en conjunto con el programa Innóvate Perú.

CONCLUSIONES

Tenemos un problema de escasez de recursos naturales a nivel global.
Esta transición global al modelo de Economía Circular representa una oportunidad para la innovación, el desarrollo y la generación de empleo.
Este modelo de Economía Circular, involucra a todas las personas del planeta. La industria 4.0 es un soporte clave, para lograr la transición.
El Perú aún no tiene políticas claras respecto a la Economía Circular, sin embargo, existen otras políticas relacionadas a calidad, innovación, emprendimiento, desarrollo y otras, que indirectamente has incentivado la creación de modelos de negocio circulares en el sector privado.

RECOMENDACIONES E IDEAS DE ACCIÓN

Difundir y Crear Conocimiento. Difundir más y mejor el conocimiento técnico existente sobre Economía Circular al sector académico y empresarial. Crear un portafolio sobre casos de modelos de negocio circulares que estén funcionando en Latinoamérica.
Indicadores. Desarrollar indicadores para evaluar y medir la viabilidad de iniciativas circulares.
Metodologías. Pasar del Qué al Cómo con herramientas y metodologías concretas.
Políticas Públicas y Económicas. Cambiar las normas, desarrollar instrumentos de política para impulsar la Economía Circular.
Sectorizar. Bajar a nivel sectorial la Economía Circular, por ejemplo, Industria Ecoeficiente, Turismo sostenible, agricultura con minimización de residuos sólidos.
Comunidad. Crear una comunidad de entusiastas y técnicos de distintos perfiles en torno a la Economía Circular para conformar el grupo de partida hacia el diseño de una hoja de ruta país y región.
Red de aliados. Mapear e implicar a los grandes actores regionales.
Inversión Empresarial. Identificar oportunidades de negocios, líneas de financiamiento y rentabilidad de la Economía Circular para captar nuevos empresarios.

REFERENCIAS

Foro Internacional de Economía Circular – Perú Setiembre 2018 Foro Internacional de Economía Circular – Uruguay Setiembre 2017

“DOLARIZACIÓN MODELO ECUATORIANO”

AUTOR
DIEGO
VARGAS
REYES

PRESENTACIÓN

El Banco Central del Ecuador, comprometido con la difusión de las cuestiones económicas fundamentales del país, se acerca en esta ocasión a la población con la finalidad de presentarle aspectos generales sobre el proceso de dolarización.

De manera didáctica busca responder a las inquietudes fundamentales que sobre el tema se hacen los ciudadanos; tales como: ¿qué es la dolarización?; ¿por qué la dolarización?; y, ¿para qué la dolarización?

La reforma monetaria y económica que promueve la dolarización dará frutos: la estabilidad en el tipo de cambio, la disminución de las tasas de interés, la caída de la inflación, que obviamente promoverán la inversión real y el desarrollo productivo.

En este sentido, el BCE se compromete a que su misión estará, bajo el nuevo esquema económico, encaminada a coparticipar en la construcción de un nuevo Ecuador en el que todos anhelamos vivir.

I. ¿QUÉ ES LA DOLARIZACIÓN?

Un concepto amplio de dolarización es el que se refiere a cualquier proceso donde el dinero extranjero reemplaza al dinero doméstico en cualquiera de sus tres funciones.

En efecto, la dolarización de una economía es un caso particular de sustitución de la moneda local por el dólar estadounidense como reserva de valor, unidad de cuenta y como medio de pago y de cambio.

El proceso puede tener diversos orígenes, uno es por el lado de la oferta que significa la decisión autónoma y soberana de una nación que resuelve utilizar como moneda genuina el dólar (tal es el caso de Panamá). Otro origen posible, por el lado de la demanda, es como consecuencia de las decisiones de cartera de los individuos y empresas que pasan a utilizar el dólar como moneda, al percibirlo como refugio ante la pérdida del valor de la moneda doméstica en escenarios de alta inestabilidad de precios y de tipo de cambio.

El uso del dólar deriva, en este último caso, de la conducta preventiva de la suma de individuos que, racionalmente, optan por preservar el valor de su riqueza manteniéndola en dólares y refugiándose así del devastador efecto de las devaluaciones y la alta inflación. Cuando la dolarización es un proceso derivado de decisiones de los individuos es muy difícil pensar en su reversión.

La dolarización se presenta en forma de inversiones en activos financieros denominados en moneda extranjera dentro de la economía doméstica, circulante en moneda extranjera y depósitos de los agentes nacionales en el extranjero, generalmente estos últimos depósitos se realizan en las oficinas off-shore de los bancos nacionales.

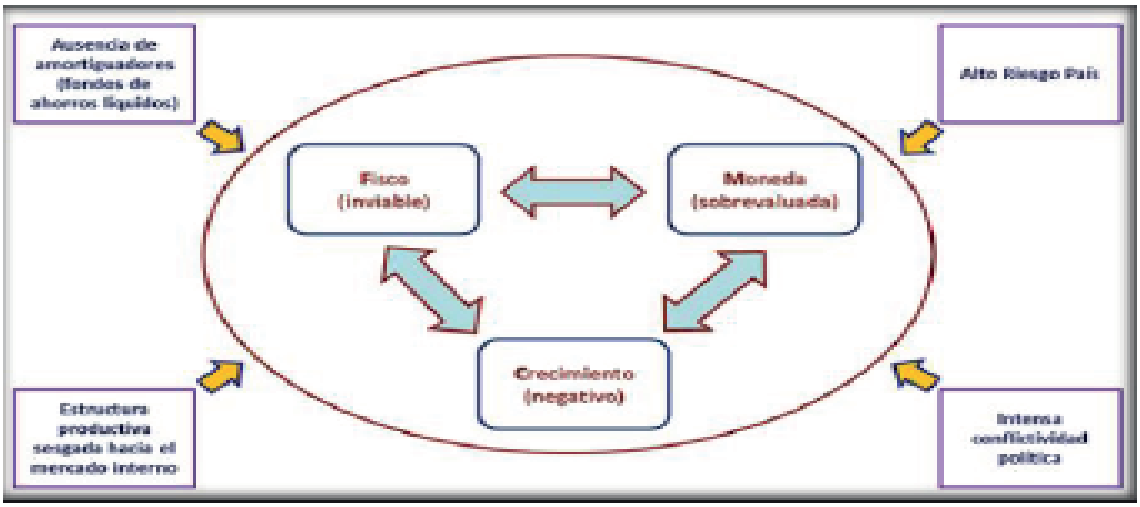
Se pueden distinguir dos procesos de dolarización por el lado de la demanda: la sustitución de moneda y la sustitución de activos.

La sustitución de moneda, que se refiere a motivos de transacción, ocurre cuando la divisa extranjera es utilizada como medio de pago; en este sentido, los agentes dejan de utilizar la moneda nacional para sus transacciones.

La sustitución de activos, que hace relación a la función del dinero como reserva de valor, por consideraciones de riesgo y rentabilidad, se presenta cuando los activos denominados en moneda extranjera se utilizan como parte integrante de un portafolio de inversiones.

II. ¿POR QUÉ LA DOLARIZACIÓN?

Entre los factores que explican los fenómenos de la dolarización, sobre todo en los países de América Latina, y que han jugado un papel importante en el proceso están: la inestabilidad macroeconómica, el escaso desarrollo de los mercados financieros, la falta de credibilidad en los programas de estabilización, la globalización de la economía, el historial de alta inflación, los factores institucionales, entre otros.



II.1. LA DOLARIZACIÓN INFORMAL

La dolarización primero adquiere un carácter informal. Es un proceso espontáneo en respuesta al deterioro en el poder adquisitivo de la moneda local. Los agentes, entonces, se refugian en activos denominados en monedas fuertes, normalmente el dólar, aunque la moneda extranjera no sea de curso obligatorio.

El proceso de dolarización informal tiene varias etapas: la primera, conocida como sustitución de activos, en que los agentes adquieren bonos extranjeros o depositan cierta cantidad de sus ahorros en el exterior; la segunda, llamada sustitución monetaria, los agentes adquieren medios de pago en moneda extranjera, billetes dólares o cuentas bancarias en dólares; y, finalmente, la tercera etapa, cuando muchos productos y servicios se cotizan en moneda extranjera: alquileres, precios de automóviles o enseres domésticos, y se completa cuando aún bienes de poco valor se cotizan en la moneda extranjera, alimentos, bebidas, diversiones, etc.

Pero la dolarización informal tiene consecuencias lamentables sobre el funcionamiento de la economía de un país, entre las que podemos citar:

A. En primer lugar, hace que la demanda de dinero se vuelva inestable. Esto dificulta las posibilidades de la autoridad monetaria para estabilizar la economía y controlar la inflación. En la medida que los agentes económicos convierten la moneda local (sucres para el caso del Ecuador) en dólares, se reduce el monto de sucres en circulación.

En economías altamente dolarizadas de manera informal no existe la posibilidad de fijar un objetivo intermedio de política monetaria porque la cantidad de dinero está afectada por la presencia de dólares que no son susceptibles de ser controlados. El dólar es una parte importante del concepto de dinero y es imposible deducir a priori la composición de la demanda de dinero. De esta manera el objetivo final de controlar la inflación a través de la oferta monetaria se convierte en un problema de aproximación y el manejo de la política monetaria se vuelve empírico.

B. En segundo lugar, la dolarización informal genera presiones sobre el tipo de cambio, en la medida en que aumenta la demanda por moneda extranjera. Se requiere entonces una definición específica de política cambiaria dependiendo si la dolarización se trata de activos o monetaria.
C. Un tercer efecto es el deterioro en el poder adquisitivo de los ingresos denominados en moneda local: sueldos, salarios, pensiones, intereses fijos, etc., que se ven disminuidos por las continuas devaluaciones presionadas por la dolarización informal.
D. Una cuarta consecuencia de la dolarización informal es la distorsión de las tasas de interés. Estas se vuelven especialmente altas debido a que la autoridad monetaria las incrementa a fin de estimular en la población el ahorro en moneda local en lugar de hacerlo en dólares de los Estados Unidos.
E. Un quinto efecto se da sobre el sector financiero, el cual se deteriora rápidamente con la dolarización informal. Las altas tasas de interés y las devaluaciones constantes que la establecieron, provocan elevaciones permanentes en la cartera vencida de los bancos, limitan el ahorro en moneda local y se conduce a éstos a la iliquidez e insolvencia.
F. Un efecto especialmente importante de la dolarización informal tiene que ver con el Fisco, pues ésta reduce la posibilidad de generar ingresos por señoreaje y dificulta el cobro del impuesto inflacionario. Dependiendo del grado de dolarización informal de la economía, la emisión de especies monetarias se destina en su gran mayoría a la adquisición de dólares para usarlo como dinero genuino en reemplazo de la moneda local.
G. Una creciente dolarización informal se convierte en un grave problema económico, en la medida en que restringe el campo de acción de la política monetaria, cambiaria, fiscal, aumenta el riesgo cambiario y crediticio del sistema financiero y reduce el poder adquisitivo de los sectores poblacionales más pobres. En tal sentido, una vez que una economía se ha dolarizado de manera importante, las alternativas se reducen hacia la inst auración de una dolarización plena, pues, restablecer la credibilidad en el sistema discrecional anterior se vuelve poco probable y demandaría consistencia, disciplina y un tiempo normalmente largo.

¿PARA QUÉ DOLARIZAR?

III.1 LA DOLARIZACIÓN OFICIAL

Como se indicó, los procesos de dolarización surgen en un país como resultado de la pérdida de confianza en las funciones tradicionales de la moneda local.

Adoptar como política la dolarización total de una economía implica una sustitución del 100% de la moneda local por la moneda extranjera, lo que significa que los precios, los salarios y los contratos se fijan en dólares.

La dolarización total descansa sobre algunos principios específicos:

La moneda única es el dólar y desaparece la moneda local. En el caso del Ecuador se contempla que la moneda local circula solamente como moneda fraccionaria.
La oferta monetaria pasa a estar denominada en dólares y se alimenta del saldo de la balanza de pagos y de un monto inicial suficiente de reservas internacionales;
Los capitales son libres de entrar y salir sin restricciones; y,
El Banco Central reestructura sus funciones tradicionales y adquiere nuevas funciones.

La dolarización formal en general supone la recuperación casi inmediata de la credibilidad, y se prevé que termina con el origen de la desconfianza: la inflación y las devaluaciones recurrentes.

Asimismo, la dolarización formal u oficial obliga a los gobernantes a disciplinarse y revela los problemas estructurales de la economía, con lo cual impulsa a las sociedades al cambio de sus estructuras.

Entre las **ventajas** que se pueden apreciar de la dolarización formal tenemos las siguientes:

1. Se particularizan los efectos de los shocks externos

La pérdida en los términos de intercambio, los desastres climáticos que afectan la producción exportable, la imposición de cuotas, aranceles y tasas a los productos que vende el país al resto del mundo, entre otros, constituyen los denominados shocks externos. La dolarización oficial asegura la particularización de estos shocks de manera exclusiva en el sector afectado, pues elimina las posibilidades de devaluación monetaria.

2. Converge la tasa de inflación local con la de los Estados Unidos

Cuando una economía se dolariza oficialmente, la tasa de inflación tiende a igualarse a la de Estados Unidos. Objetivamente, el nivel de precios no es necesariamente igual en los dos países; los costos de transporte, los aranceles o los impuestos causan disparidades. Tampoco las tasas de inflación son obligatoriamente iguales, pero tienden a serlo. Es preciso indicar que la velocidad de la convergencia depende de otros factores como la flexibilidad laboral, los desajustes de partida de los precios relativos, etc.

Año	Inflación (%)
1992	55
1993	45
1994	28
1995	23
1996	24
1997	31
1998	36
1999	52
2000	91
2001	22
2002	9
2003	6
2004	2

3. Se reduce el diferencial entre tasas de interés domésticas e internacionales

Puesto que se elimina el riesgo cambiario y el correspondiente de expectativas inflacionarias, la tasa nominal de interés también será la tasa real de interés. La confianza que crea el nuevo sistema monetario reduce las tasas de interés a lo largo del tiempo y esta confianza se expande a todo el sistema económico.

4. Se facilita la integración financiera

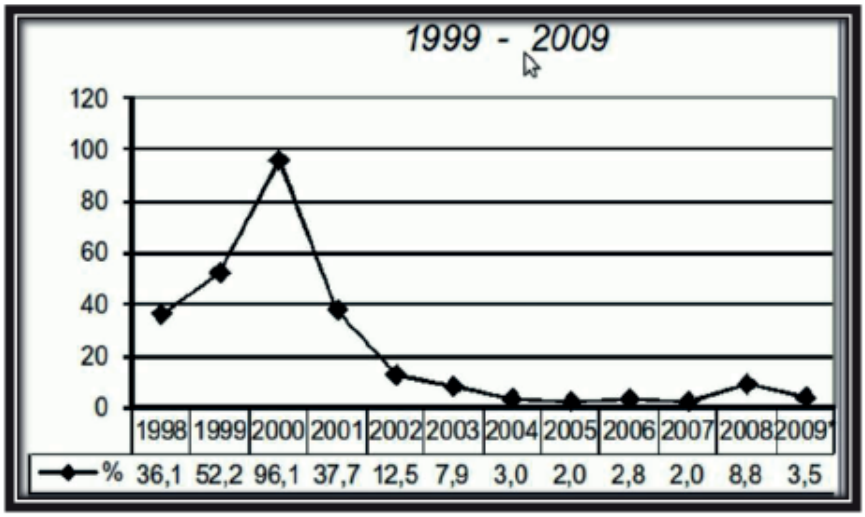
Una economía pequeña como la de la mayoría de los países latinoamericanos y sin duda la ecuatoriana, es poco partícipe de los flujos de capital que se están realizando en el mundo globalizado de la actualidad. Para lograr una mayor participación, además de la dolarización oficial, se debe promover el ingreso de instituciones financieras internacionales. De esta manera, tanto los activos como los pasivos financieros pasan a ser parte de una fuente gigante de liquidez y de fondos.
Una economía dolarizada formalmente incentiva la presencia de grandes bancos internacionales que permitirán el flujo de capitales de tal manera que cualquier shock externo sería contrarrestado por esta integración financiera con el resto del mundo. Es decir, la integración financiera podría eliminar las crisis de balanza de pagos.

5. Se reducen algunos costos de transacción

Cuando se dolariza formalmente, se eliminan las transacciones de compra y venta de moneda extranjera. El diferencial entre el precio de compra y venta del dólar es un ahorro para toda la sociedad porque la intermediación, sobre todo la especulativa que aprovecha los cambios en la valoración de la moneda, desaparece.
Otro ahorro es la simplificación y estandarización de operaciones contables que deben hacer las empresas con actividades internacionales y las que desean sus balances en términos reales. Aún más, muchas operaciones de defensa contra posibles devaluaciones desaparecen, lo cual beneficia y facilita la inversión y el comercio internacional.

6. Se producen beneficios sociales

La dolarización formal beneficia a los asalariados, a los empleados con poco poder de negociación colectiva, a los jubilados. Además facilita la planificación a largo plazo, pues permite la realización de cálculos económicos que hacen más eficaces las decisiones económicas.
Adicionalmente, en el mediano plazo, la estabilidad macroeconómica, la caída de las tasas de interés y el mejoramiento en el poder adquisitivo, debido a la dolarización oficial, generarán un desarrollo de las actividades productivas y un aumento sostenido del empleo.

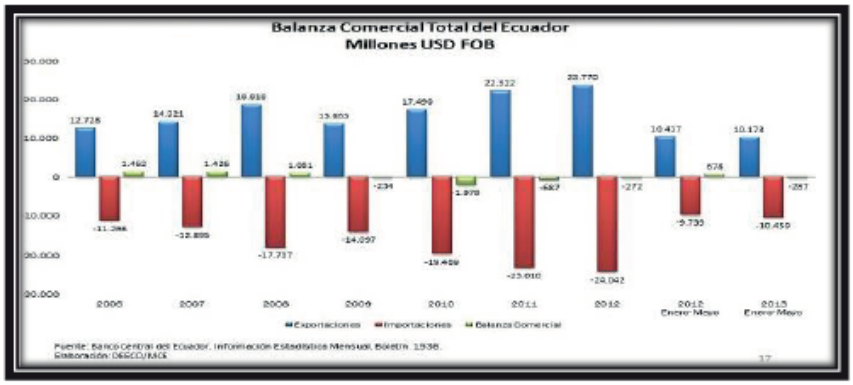


7. Se descubren los problemas estructurales

Una clase final de beneficios de la dolarización oficial tiene que ver con la apertura y transparencia; igualmente es una de las mejores formas de sincerar la economía; problemas estructurales en el sector financiero son prontamente develados, ya que desaparece el riesgo moral una vez que el Banco Central deja de ser prestamista de última instancia, rol que hasta hoy lo cumplía por mandato de la Ley.

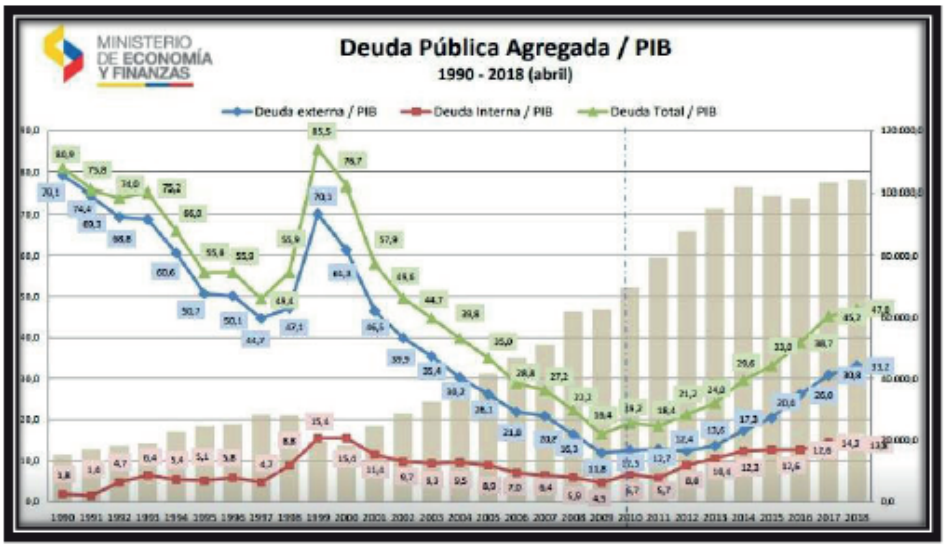
8. Se genera disciplina fiscal

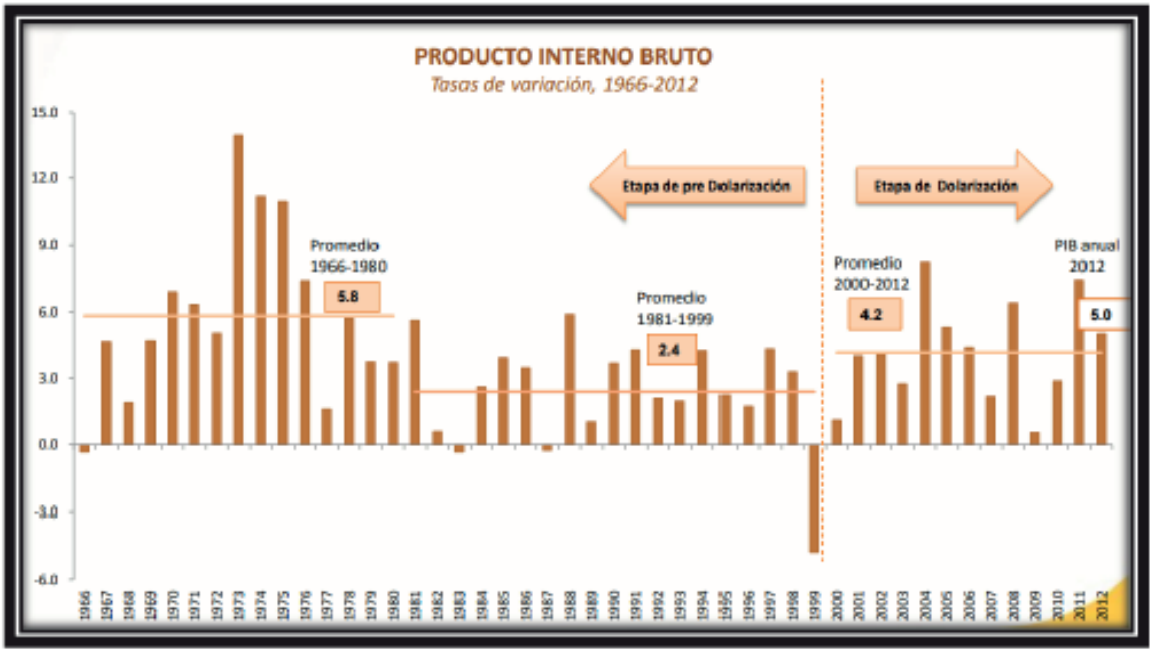
En tanto el gobierno no puede emitir dinero con dolarización oficial, la corrección del déficit fiscal solo se puede hacer mediante financiamiento vía préstamos o impuestos. Los préstamos del exterior, en la actualidad, imponen condiciones de disciplina fiscal. Además, la tributación tiene un costo político que los gobernantes deben enfrentar. Esto obliga no solo a equilibrar las cuentas fiscales, sino a que el gasto sea de mejor calidad, de mayor rendimiento social.



En general se puede advertir que una dolarización formal u oficial de la economía implica beneficios importantes. Las ventajas de este sistema son bastante claras: confianza, simpleza, estabilidad y la posibilidad de conseguir una baja inflación, lo que provocaría que bajen las tasas de interés y se reactive el sector productivo. Mientras la reforma económica que implica la dolarización formal sea transparente y creíble, se atraerá inversión doméstica y extranjera

No obstante, como toda reforma económica, la dolarización formal tiene costos y sacrificios. Los principales se exponen a continuación:





A. Pérdida del señoreaje

El señoreaje es la diferencia que existe entre el costo intrínseco del papel más su impresión como billete y el poder adquisitivo del mismo.

Stanley Fisher, vicepresidente del Fondo Monetario Internacional, manifiesta que la pérdida del señoreaje se debe medir como el flujo anual que se dejaría de recibir por utilizar el dólar como medio de pago. Esto sería el costo del ingreso que dejaría de percibir el Banco Central porque la RMI normalmente está colocada en instrumentos financieros que reciben una tasa de interés. Para el caso ecuatoriano, con una reserva productiva aproximada de 800 millones, el señoreaje podría llegar a 35 millones de dólares por año o un 0,23% del PIB.

B. Proceso de transformación

También deben considerarse los costos de transformación de las cuentas bancarias, las cajas registradoras o de los sistemas contables. Se puede también pensar como un costo el tiempo que lleva a la población el aprender a utilizar el dólar en lugar de la moneda nacional. También existen costos intangibles en la percepción de los ciudadanos que al dolarizarse formalmente la economía se pierde uno de los símbolos nacionales. Sin embargo, se podría asegurar que el mundo camina hacia la utilización de pocas monedas, básicamente el euro en Europa y su área de influencia, el dólar en las Américas, y el yen y el mismo dólar en el Extremo Oriente.

C. Aval de parte de la Reserva Federal de los Estados Unidos

Es necesario conversar con el Congreso de los Estados Unidos y con la Reserva Federal de ese país a fin de obtener los apoyos suficientes en el proceso de dolarización. La credibilidad de esta reforma monetaria se cimentaría de mejor manera si se tiene el apoyo del país emisor de la moneda que se constituye en unidad de cuenta, medio de pago y depósito de reserva al interior de la nación.

D. Problemática de shocks externos

La experiencia latinoamericana en torno al manejo del tipo de cambio es distinta en relación a lo previsto por la teoría. Así por ejemplo, en primer lugar, las tasas de interés después de una devaluación o flotación se han situado en niveles más altos a las existentes antes del ajuste; en segundo lugar, la inflación se ha incrementado; y, en tercer lugar, ha existido una fuerte contracción en la actividad económica.

Según la teoría convencional, cuando los shocks son externos o reales internos (como un desastre ecológico o un cambio climático), el régimen de flotación es preferible porque permite el ajuste de los precios relativos de la moneda.

Pero la evidencia empírica para los países iberoamericanos desmiente esta proposición teórica, pues, mientras más variables son los términos de intercambio mayor es la posibilidad de que un país adopte un sistema de cambio fijo.

Las tasas de cambio flexibles no permitirían una mejor política monetaria estabilizadora, sino que habrían sido, más bien, contrarias a ello, ya que, los regímenes flotantes han terminado en tasas reales de interés más altas, sistemas financieros más frágiles y mayor sensibilidad de las tasas de interés domésticas a los movimientos de las tasas internacionales. Un tipo de cambio flexible magnifica el impacto para los ahorristas, quienes en vez de utilizar sus ahorros para los tiempos difíciles (caída de los precios del petróleo que afecta de manera importante al PIB del Ecuador), se ven doblemente castigados, al constatar que sus ahorros se reducen en términos reales.

De esta manera, el tipo de cambio flexible no funcionaría como estabilizador macroeconómico ante shocks reales, como sugiere la teoría.

Un elemento adicional y de vital importancia para la definición de un sistema cambiario debería ser el grado de dolarización informal de la economía. Cuando la economía está muy dolarizada, una devaluación cambiaria puede debilitar excesivamente al sector productivo y al sistema financiero.

Por lo tanto, las preferencias reveladas de América Latina serían las de permitir cambios muy pequeños en la tasa de cambio, aún en períodos de grandes shocks tales como los de 1998.

En este contexto es fácil entender el interés en la dolarización formal, pues es una manera muy seria de comprometerse a no devaluar y así evitar la pesadilla de las bancarrotas económicas. Es una forma de reducir el desfase en las tasas de cambio causadas por la dolarización informal y la falta de mercados financieros a largo plazo.

IV. La dolarización oficial de la economía ecuatoriana

Varios analistas en América Latina y en el Ecuador consideran que previa a la implementación de la dolarización formal se requieren de ciertas pre-condiciones o requisitos como un elevado nivel de reservas internacionales, un sistema bancario y financiero solvente, equilibrio en el sector fiscal y externo de la economía y flexibilidad laboral.

Sin embargo, si estas condiciones existieran, tendría poco sentido dolarizar formalmente la economía, puesto que significaría que la política monetaria discrecional habría sido la correcta e iba por el sendero de la estabilidad. Los agentes económicos habrían incorporado estas condiciones a sus expectativas.

La dolarización formal es una medida extrema y tiene sentido porque el manejo económico ha causado crisis y solamente un cambio de rumbo puede romper las expectativas inflacionarias y devaluatorias.

La base monetaria o dinero de alta potencia es la emisión monetaria más los depósitos de la banca en el banco central.

Para dolarizar se necesita por lo mínimo reemplazar los billetes sucres por billetes dólares, es decir, la emisión. También se debe tener suficiente cantidad de dólares para cubrir los depósitos de la banca en el Banco Central y los bonos de estabilización monetaria (BEMs), por ser éstos pasivos fácilmente convertibles por los bancos en billetes a voluntad.

Claro está, no se necesitan dólares billetes para cubrir todos los depósitos bancarios a la vista y a plazo, porque los depósitos son rubros contables, son entradas numéricas en los libros de los bancos, se convierten en billetes cuando un depositante retira sus fondos. En el mundo actual es imposible no tener cuentas bancarias y utilizar solo billetes. Por lo cual no es acertado considerar al M1 o al M2 para estimar los dólares requeridos.

Según las cifras del Banco Central, hay suficientes divisas en la Reserva Monetaria Internacional para sustituir no solo la base monetaria, sino también las garantías de los bonos Brady y quedaría un remanente que podría servir como fondo de estabilización monetaria.

IV.1 La dolarización formal paso a paso

1. Determinar la tasa de cambio.
2. Adquirir dólares billetes por parte del Banco Central.
3. Acuñar monedas.
4. Intercambiar sucres por dólares.
5. Período de transición.
6. Estabilizar todos los pasivos del Banco Central y dolarizar sus cuentas.
7. Nuevas funciones para el Banco Central.

BIBLIOGRAFÍA

Banco central del ecuador

GLOSARIO

Base Monetaria: También denominada "dinero de alta potencia", constituye un pasivo del Banco Central, a través del cual la autoridad monetaria influye en la liquidez de la economía. Es la suma de la emisión monetaria y las reservas de los intermediarios depositadas en el Banco Central; es decir, los depósitos y obligaciones de la banca privada, del Banco Nacional de Fomento, de las financieras privadas y los depósitos monetarios de particulares en el Banco Central del Ecuador.

Bonos de Estabilización Monetaria: Son títulos en moneda nacional emitidos por el BCE, adquiridos por el sistema financiero y los particulares. Constituyen un importante in strumento de política monetaria a través del cual el BCE interviene en el mercado del dinero, dotando a la economía de niveles adecuados de liquidez. Para ello, el BCE promueve subastas semanales de los bonos de estabilización monetaria y realiza operaciones de mercado abierto a través de las denominadas "mesas de dinero".

Cartera: Conjunto de valores o productos bursátiles que posee un agente económico. La cartera de los bancos privados está constituida por las operaciones de crédito por vencer y vencidas; los contratos de arrendamiento mercantil por vencer y vencidos; y, la provisión para créditos incobrables, en moneda nacional y extranjera.

Cuasidinero: Son captaciones bancarias a plazo, en moneda nacional o extranjera, que sin ser de liquidez inmediata, suponen una "segunda línea" de medios de pago a disposición del público, porque para hacerse efectivo el propietario del cuasidinero debe primero pasar por una institución financiera a retirar el depósito. El cuasidinero está conformado por la suma de depósitos de ahorro, plazo, operaciones de reporto, fondos de tarjetahabientes y otros depósitos en los bancos privados y en el Banco Nacional de Fomento.

Dinero: Medio de pago admitido por un sistema económico. Puede ser monedas, billetes bancarios y otras formas diversas, cuya característica principal es la de ser un instrumento de cambio y una medida de valor.

Las funciones básicas del dinero son las siguientes: medio de pago y de cambio (intercambiar bienes y servicios); unidad de cuenta (fijar los precios de los bienes y servicios): y, reserva de valor (preservar valor en el tiempo).

M1: Denominado también como oferta monetaria, dinero o medio circulante en sentido estricto, se define como la liquidez en moneda nacional a disposición del público.

Desde el punto de vista contable, es la suma de las especies monetarias en circulación y los depósitos monetarios en cuenta corriente.

M2: Se define como la suma del M1 y el cuasidinero, es decir, todos los depósitos y captaciones, en moneda nacional y extranjera, que el sector privado mantiene en el sistema bancario nacional.

Oficina Off-shore: Son entidades financieras establecidas en países que admiten su instalación para operar en mercados internacionales, sin que sus transacciones de captación e inversión, realizadas en monedas diferentes del país en que están ubicados sus matrices, queden sujetas a regulaciones específicas de la actividad bancaria doméstica.

Pasivos Financieros: Conjunto de obligaciones y deudas contraídas por empresas o personas con el sistema financiero. Normalmente corresponden a créditos bancarios.

Riesgo moral: Ocurre cuando personas o instituciones no respetan los convenios, en detrimento de otras, después de haber llegado a acuerdos previos. Este es un problema importante de información relacionado con los sistemas financieros, porque implica que la banca no tiene las cautelas correspondientes, pues, asume, que existe un ente estatal que garantiza a los depositantes de manera ilimitada.

Señoreaje: Es el ingreso que percibe el gobierno como resultado de su poder monopólico para imprimir moneda. Al emitir el gobierno incurre en un costo que es el que corresponde al papel y la impresión de los billetes, pero puede reclamar bienes y servicios por el total del valor fijado en cada uno de dichos billetes. La diferencia entre lo que se puede adquirir con la emisión de billetes y su costo es el señoreaje.

Tasa nominal de interés: Se denomina así al tipo de interés monetario que incorpora la tasa de inflación. Es el tipo de interés que se expresa usualmente en los contratos en los que se pacta el devengo de intereses.

Tasa real de interés: Tipo de interés expresado en términos de bienes reales; es decir, tasa de interés nominal menos la tasa de inflación esperada.

“MOTIVACIÓN, INVESTIGACIÓN Y EMPRENDIMIENTO: IDEAS PARA TRANSFORMAR PERÚ Y EL MUNDO”

AUTOR
ALBERTO
GÓMEZ
FUERTES

"QUIERO QUE MIS PALABRAS DIGAN LO QUE YO QUIERO QUE DIGAN, Y QUE TÚ LAS OIGAS COMO YO QUIERO QUE LAS OIGAS. PABLO NERUDA" (ALEMANY, 2013, P. 8).

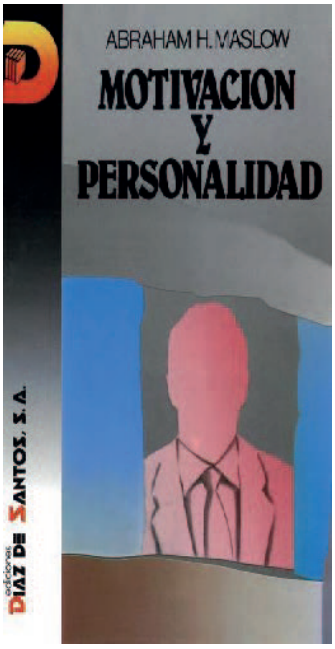
"IGUAL QUE SE BAILA POR AMOR A LA DANZA, SE INVESTIGA POR AMOR A LA CIENCIA". MAY-BRITT MOSER

INTRODUCCIÓN

Los temas relacionados con las personas, el planeta, la paz, las alianzas y la prosperidad de los pueblos hacen que todos tengamos que pensar en participar activamente en contribuir a desarrollar un mundo diferente y mejor. Para los hombres es un reto a la creatividad y el mundo necesita líderes capaces de aportar su mejor conocimiento y su generosidad en la mejora de las sociedades actuales. No podemos permitirnos que las generaciones venideras nos reprochen haber dejado el mundo peor que lo hemos encontrado. Perú tiene un reto importante de colaborar para hacer de nuestro planeta un lugar más habitable, una sociedad más justa e igualitaria, y un mundo donde el conocimiento y los avances técnicos y tecnológicos nos ayuden a hacer una sociedad más inclusiva
y más solidaria.

Me parece importante destacar el mensaje de BILL GATES a los Universitarios el 17 de Julio de 2017, donde textualmente dice: "Rodéense de personas que les desafíen, les enseñen y empujen a ser la mejor versión de ustedes mismos (…). Si yo estuviera empezando hoy y buscara la misma clase de oportunidades para hacer un gran impacto en el mundo, consideraría tres campos: Uno es la inteligencia artificial, apenas acabamos de comenzar a explorar todas las formas posibles para que la vida de las personas sea más productiva y creativa. El segundo es la energía, porque una energía limpia, barata y confiable será esencial para combatir la pobreza y el cambio climático. El tercero son las biociencias, que están listas para ayudar a las personas a vivir vidas más largas y saludables".

Algunas cosas en la vida son verdaderas sin importar qué carrera elijas. Ojalá entendamos mejor estas cosas. Por un lado, tener muchos conocimientos no es tan importante como pensé que era, es más importante saber cómo resolver de una manera sencilla los problemas diarios de la vida, tenemos que acercar la Universidad a la vida.



La próximas guerras y conquistas territoriales serán por el agua, las guerras serán bioclimáticas y no nos estamos preparando para resolver los asuntos pendientes de la tercera revolución industrial en la que estamos inmersos. Alberca (2015) nos dice que "la gente buena siempre tiene buena suerte si aprende cómo ser más humana en cada circunstancia de la vida; también en las más difíciles, que nunca son las peores" (p. 11).

El mundo y muchas esferas de nuestra vida están siendo gobernadas bajo dos principios: el poder y el dinero… y desde esos dos conceptos se marcan las estrategias de los países, de muchos de los organismos internacionales y también nacionales existentes. Pero estoy convencido que desde la utopía y desde los valores que fomentamos es necesario un nuevo orden social, basado en otros dos principios básicos: la ética y el interés general.

Maslow (1954) nos dice que "El principio primordial de la organización de la vida motivacional humana es la ordenación de las necesidades básicas en una jerarquía de mayor o menor prioridad o potencia" (p. 49).

"Nos parece que no hay sociedad, por muy buena que sea, que pudiera eliminar completamente la enfermedad. Si no vienen las amenazas de otros seres humanos, siempre ve ndrán de la naturaleza, de la muerte, de la frustración, la enfermedad, incluso del mero hecho de convivir en una sociedad (p. 163).

El ser humano es muy básico y retorna a comunidades primarias: querer y sentirse querido. ¿Lo que cada uno de nosotros hacemos con principios éticos sirve al interés general de los ciudadanos, de nuestros compatriotas, de nuestros estudiantes, de nuestras organizaciones, de nuestras empresas, de nuestras industrias?...

Soy consciente de que SOLO no puedo cambiar el mundo, pero también soy consciente de que mi actitud, mi comportamiento frente a la vida puede ayudar a reflexionar, a generar valores, puede contribuir al interés general donde me encuentro.

Me equivocaré si hago algo… pero más me voy a equivocar sino hago nada. Un "francotirador" puede tener grandes resultados, pero hoy se requiere una nueva forma de entender la vida y a las personas y también de entender nuestro desarrollo profesional. Porque las personas son las que hacemos que la vida sea distinta. Que miremos la vida de una forma diferente, por eso necesitamos trabajar juntos.

personas y también de entender nuestro desarrollo profesional. Porque las personas son las que hacemos que la vida sea distinta. Que miremos la vida de una forma diferente, por eso necesitamos trabajar juntos.

Estamos en un mundo globalizado. El desarrollo de las personas es una oportunidad para el desarrollo de los estados y de las sociedades modernas. Los temas relacionados con las personas, el planeta, la paz (la justicia, la seguridad), las alianzas y la prosperidad de los pueblos hacen que todos tengamos que pensar en participar activamente por hacer un mundo diferente y mejor, el desarrollo sostenible y la agenda 2030 de Naciones Unidas son una buena pauta para la praxis. Para los investigadores es un reto a la creatividad y el mundo necesita líderes capaces de aportar su mejor conocimiento y su generosidad en la mejora de las sociedades actuales, que tienen que ser más inclusivas, más solidarias y más justas.

"Gran parte de lo que ahora somos como sociedad depende de esa actitud mediocre que muchos hemos tenido alguna vez de la vida. La misma que tiene muchísima clase dirigente. Cuando digo dirigente me refiero a todos los estamentos, no sólo al político sino también al empresarial, social, cultural y, si me apuran, nacional" (Vidal, 2000, p. 64).

En Perú tenemos retos importantes y todos en mayor o menor medida, tenemos que colaborar para hacer de nuestro planeta un lugar más habitable, un mundo donde el conocimiento y los avances técnicos y tecnológicos nos ayuden a hacer una sociedad con más valores. Perú me ha enseñado a ser más humilde, a mirar a los ojos y a hablar desde el corazón. En una entrevista en 1987, Margaret Thatcher esbozaba lo siguiente en la entrevista publicada en ABC Internacional el 09/04/2013: "No existe algo llamado sociedad, existen hombres y mujeres individuales y existen familias, y los gobiernos no pueden hacer nada más que a través de las personas, y son las personas quienes deben cuidar los unos de los otros".

En la mayoría de las ocasiones tendemos a complicar nuestros esquemas mentales en el mundo en el que vivimos. Las barreras de lo posible las ponemos nosotros… Noso tros nos ponemos barreras a nosotros mismos… y nosotros somos los enemigos de nosotros mismos, los enemigos no están fuera, están entre nosotros.

Nuestras capacidades son ilimitadas, las sociedades modernas demandan personas con inquietudes, con capacidad de buscar soluciones, de aportar nuevas formas de ver la vida y de resolver los problemas, y las necesidades… que el mundo tiene. Necesitamos soñar que es posible un mundo mejor… y diferente. Necesitamos crear nuevas formas de entender la vida entre las personas, de simplificar nuestra forma de vivir. Necesitamos confiar en nosotros mismos…

Y para todo esto se necesitan personas motivadas, personas con capacidad de soñar y de creer en sí mismas y en lo que hacen, personas capaces de reinventarse cada mañana al levantarse.

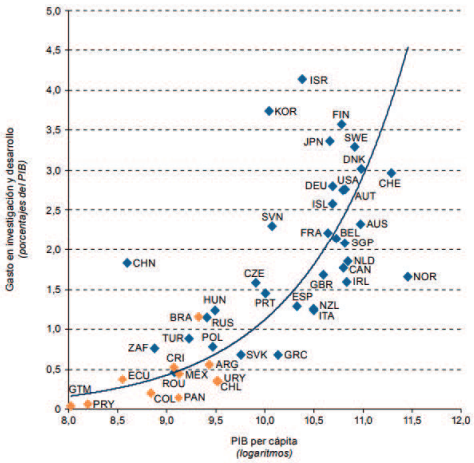
1.- LA INNOVACIÓN

La innovación es un elemento central en la estrategia de desarrollo, definido como un proceso dinámico de interacción que une agentes que trabajan guiados por incentivos de mercado (como las empresas) y otras instituciones (como los centros públicos de investigación y las instituciones académicas) que actúan de acuerdo a estrategias y reglas que responden a otros mecanismos y esquemas de incentivos. (CEPAL, 2006)

Maslow (1954) nos dice que "LA SATISFACCIÓN GENERA NUEVAS MOTIVACIONES el ser humano es un animal necesitado y raramente alcanza un estado de completa satisfacción, excepto en breves períodos de tiempo. Tan pronto se ha satisfecho un deseo, aparece otro en su lugar" (p. 67).

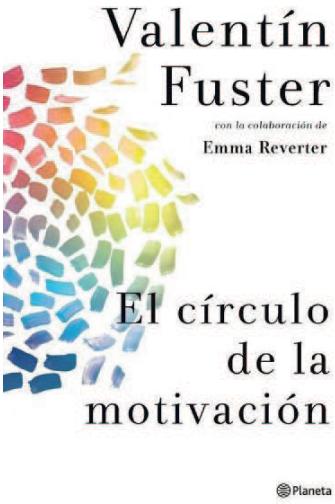
El esfuerzo innovador e ingreso per cápita: una correlación positiva (baja capacidad de innovación en los países de la región). El gráfico nos muestra la escasa capacidad de innovación que tenemos.

Países seleccionados: PIB per cápita y gasto en investigación y desarrollo



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) sobre la base de datos de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y del Banco Mundial.

Muchos de los problemas que tenemos y que generamos, parten de una falta de motivación de las personas, y nos dice el autor: "Tengo la sensación de que en el mundo actual se reflexiona poco. Vivimos pendientes del teléfono móvil y tenemos la tiránica necesidad de actualizar nuestro estado en las redes sociales cada cinco minutos" (Fuster, 2013, p. 20). Y continua: "Es una cuestión de disciplina —me decía más tarde el Principito —. Cuando por la mañana uno termina de arreglarse, hay que hacer cuidadosamente la limpieza del planeta. Hay que dedicarse regularmente a arrancar los baobabs, cuando se les distingue de los rosales, a los cuales se parecen mucho cuando son pequeñitos. Es un trabajo muy fastidioso pero muy fácil. ANTOINE DE SAINT-EXUPÉRY, El Principito (p. 4).



Y aquí tenemos las cuatro acciones vinculadas a nuestra relación con la sociedad: Actitud positiva (p. 51). Aceptación (p. 52). Autenticidad (p. 66). Altruismo (p. 72). Las empresas y las organizaciones industriales requieren de nosotros:

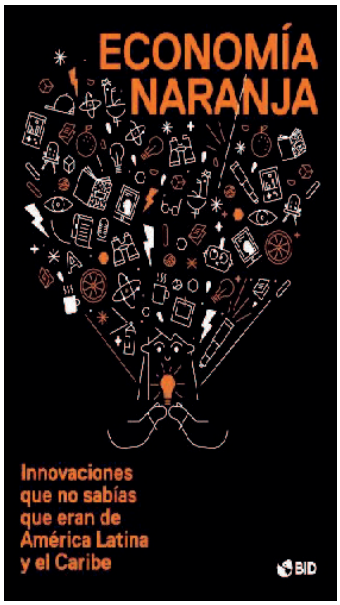
La introducción de nuevos procesos, productos y servicios.

La mejora tecnológica y modernización de las organizaciones.

El cambio en los modelos de negocio y en la organización empresarial.

La innovación es un proceso que se da en un contexto donde interactúan diferentes agentes (como son las empresas, los institutos de investigación, las universidades, etc.)

La economía naranja es un conjunto de actividades que permiten que las ideas se transformen en bienes y servicios. Hay que convertir el talento en fuente de riqueza. Al desarrollar el talento, se desarrollan aspectos que permiten una mayor eficiencia en realzar acciones para lograr los objetivos planteados por las organizaciones. El proceso de generación, difusión y aplicación de nuevas tecnologías o innovaciones no es determinístico, ni lineal. Las políticas de las instituciones tienen que ser de apoyo a la tecnología e innovación y estos conceptos tienen que desempeñar un papel fundamental.

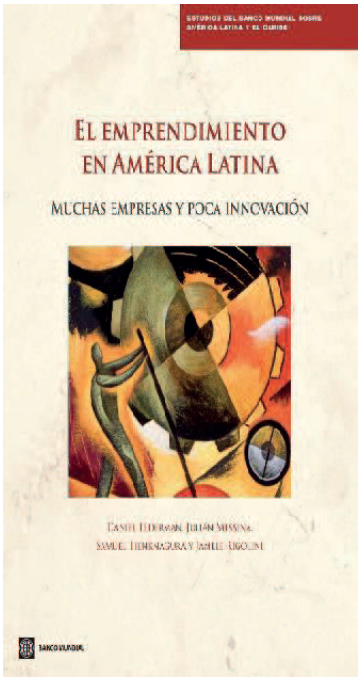


La economía naranja nos brinda grandes retos para mejorar la creatividad, y Luzardo (2013) nos dice que "los retos sociales que enfrenta la región representan grandes oportunidades para usar el diseño como motor de la innovación" (p. 72). La creatividad, la innovación y el emprendimiento son claves para mejorar la competitividad económica de nuestras ciudades.

2.- REQUISITOS PARA EL DESARROLLO DE LA INNOVACIÓN EN AMÉRICA LATINA:

Lederman, Messina, Pienknagura y Rigolini nos dicen que: "Las empresas medianas y grandes, que en general dirigen los emprendedores más dinámicos, son también las que tienen más probabilidades de innovar de distintas maneras" (p. 2).

La demanda de servicios de buena calidad ha aumentado con las recientes mejoras sociales de la región. Las clases medias no esperan únicamente aumentos en el ingreso para que sus hijos presencien incluso más progresos en el futuro, sino también mejoras de los servicios públicos para las generaciones actuales (p. 8).



Los principales retos de las políticas parecen estar relacionados con los rasgos estructurales más profundos del entorno favorable al emprendimiento innovador que no solo incluyen las leyes y las instituciones sino también las dotaciones de infraestructuras o de cantidad y calidad de capital humano (p.18).

Pero necesitamos:

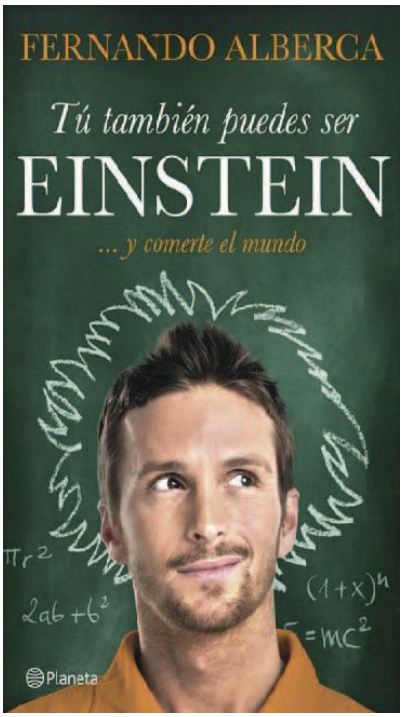
Recursos humanos calificados e instituciones de formación e investigación de excelencia
Empresas que desarrollen proyectos innovadores y una estructura productiva que demande y genere conocimiento.

Instituciones de apoyo a la inversión en proyectos innovadores, que apoyen la articulación entre los agentes y la difusión generalizada de los nuevos paradigmas tecnológicos. (La innovación es cada vez más un proceso que se realiza en redes y grupos y la articulación, especialmente en contextos heterogéneos no siempre se da de una forma espontánea).

3.- LOS RECURSOS HUMANOS CALIFICADOS SON LA BASE PARA LA INNOVACIÓN Y EL DESARROLLO

El nuevo contexto de la economía basada en el conocimiento ha puesto de manifiesto la importancia del capital humano para sustentar el dinamismo innovador de las economías.
La educación y la formación son elementos centrales de las estrategias de desarrollo productivo de un país.

La experiencia de los países industrializados y de los emergentes, demuestra que el énfasis en los recursos humanos y en la infraestructura para la investigación son determinantes fundamentales del desarrollo científico y tecnológico de los países y de los patrones de inserción en las cadenas globales de producción.



América Latina posee un buen acervo acumulado de capital humano. Sin embargo, hay que fomentar el reconocimiento profesional del "investigador", mejorar la calidad de las instituciones de I+D y generar mecanismos de apoyo a la movilidad de talentos, al interior de la región y con el extranjero.

Según Alberca (2015): «Ganar o perder son dos conceptos extraños, confusos —como fracasar y tener éxito, apuntaría yo—. En 1998 gané la lotería, una importante cantidad, y me perdí. Perdí mi matrimonio, perdí mis mejores amigos, perdí el cariño de mis hijos, perdí un trabajo humilde que me gustaba, perdí tranquilidad, perdí paz y la mucha felicidad que sentía; a cambio gané aduladores, gané soledad, gané ocasiones de arrepentirme, gané preocupaciones, gané traiciones, gané vicios y gané mucha miseria.» (Confidencia de un señor de 64 años.) (p. 236).

Y nos dice el autor: "Desde que nacemos vamos esculpiendo en nosotros mismos nuestra propia selección evolutiva, especializándonos en aquello que hemos ido haciendo bien por razones casuales más que genéticas y recibiendo más recompensa al hacerlo" (p. 91).

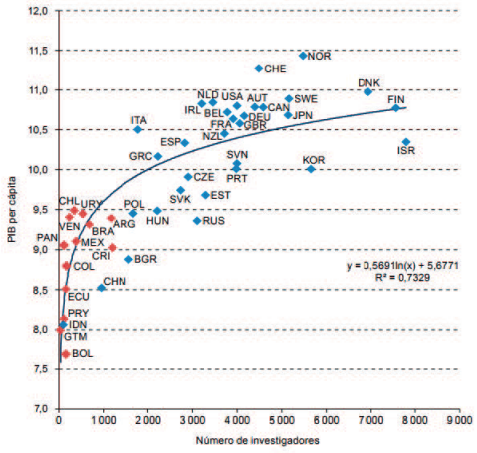
"Perder enseña a sobrevivir y a ser feliz. Las pérdidas que nos enseñan mucho son las siguientes: perder todo aquello que no logramos, pero deseamos. Todo lo que ya no esperamos lograr. Lo que nos hizo quedar mal. Las dudas que tuvimos. La envidia que nos generó ver el éxito de los demás y el miedo a no conseguir algo mayor nosotros o a no ser reconocidos. El limitado éxito de lo que hicimos. El tiempo que perdimos. Las oportunidades que desperdiciamos.

Las oportunidades que no nos dieron. Los errores que cometimos. Los defectos que aumentamos. Las decepciones, especialmente las que no nos atrevimos siquiera a lamentar públicamente. La acogida insuficiente de lo que hicimos, pensamos, dijimos o escribimos. Los negocios que ideamos, pero no pusimos en marcha. Las ideas que nacieron y murieron en nosotros sin llegar a transmitirse. Las ideas que no fueron escuchadas. Los aciertos que estuvimos a punto de tener y no tuvimos por no actuar a tiempo. Lo que no compartimos en su día" (p. 236).

3.- RECURSOS HUMANOS DEDICADOS A LA INNOVACIÓN E INGRESO PER CAPITA: UNA RELACIÓN VIRTUOSA

Acervo de recursos humanos dedicados a la investigación y el desarrollo e ingreso per cápita

(En logaritmos del PIB per cápita y número de investigadores por millón de habitantes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de información del Banco Mundial.

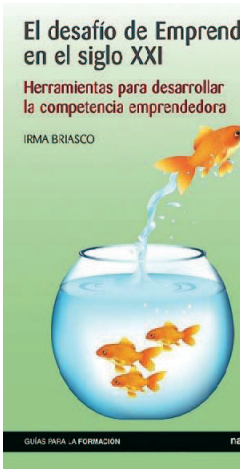
En síntesis y visualizando el cuadro podemos deducir que:

1. La capacidad científico-tecnológica de los países de la región y la eficiencia del gasto en investigación y desarrollo es reducida en comparación con sus pares.
2. Se realizan escasos esfuerzos a nivel de las firmas importantes, lo que se traduce en una baja capacidad de introducir cambios sustantivos a nivel de producto y/o proceso (concentración en innovaciones de tipo incremental).
3. El perfil de los países latinoamericanos en materia de actividades relacionadas con la innovación muestra un sesgo marcado hacia la adquisición de tecnología y pocos esfuerzos internos de aprendizaje.
4. Por otra parte, las empresas no cooperan mayormente con otros actores públicos y privados, lo que reduce aún más la capacidad de aprendizaje del sistema económico. En este sentido, existe un campo muy amplio para la aplicación de políticas orientadas a fortalecer este tipo de vínculos y reducir los obstáculos, teniendo presente que en este contexto las capacidades públicas y privadas de investigación no son opuestas, sino complementarias.

4.- ¿CUÁLES TIENEN QUE SER LAS PRIORIDADES EN LAS POLÍTICAS DE INNOVACIÓN EN LA REGIÓN NORTE DE PERÚ?

1. La formación de recursos humanos de excelencia.
2. La inversión en investigación y desarrollo.
3. El fortalecimiento de los actores existentes y la modernización tecnológica generalizada.
4. La generación de capacidades en los nuevos paradigmas tecnológicos como son las tecnologías de la información y comunicación, la biotecnología y la nanotecnología.
5. Fortalecimiento de las capacidades institucionales para el diseño, la implementación y la evaluación de las políticas.
6. La generación de espacios de cooperación regional en materia de políticas de ciencia, tecnología e innovación.

Briasco (2014) nos detalla que: "La formación para el trabajo es un largo camino que se prolonga a lo largo de la vida y en el que se van construyendo las actitudes, saberes y habilidades necesarios para los trabajos concretos que existen en el mercado laboral (p. 41).
Y sigue diciendo: "Es preciso que la enseñanza se oriente hacia la innovación, el trabajo en equipo, los proyectos colectivos y el cuidado de las dimensiones emocionales y personales que dan seguridad para enfrentarse a nuevos desafíos" (Briasco, 2014, p. 8).



5.- LAS IDEAS SON LAS MÁS GRANDES VENTANAS AL MUNDO.

Cada ser humano está implicado en la generación de ideas y luego en la aplicación de las ideas en el mundo en el que vive. La mayor parte del tiempo, en algún momento la idea de una persona consigue ser cambiada antes que termine su camino de ser completada. En algunas ocasiones la idea vive y se desarrolla, pero en la mayoría de los casos muere.
Muchas personas tienen miedo a los cambios, lo que realmente quieren decir las personas, pero que nunca admiten es que tienen miedo, que tienen miedo de algo que es nuevo, mejorado, único, diferente o mejor (algo que actúa como instrumento del cambio), o cosa que no son familiares o que afectan a su ego, status, poder o estilo de vida.
A causa de este miedo es más fácil de decir NO que un SI aún una nueva idea, es entendible que las personas no quieran cambiar y es más fácil manejar tu idea, cambiarla a su manera, adicionar algo, quitar algo, hundirla, hacerla más convencional, más familiar, más segura o simplemente olvidarla.

Las personas tienen miedo de la evolución, de los cambios, sustituciones, todo aquello que interfiera con su modo de vida, o su manera de ver el mundo, las personas prefieren mantener el control de su entorno, sin riesgos. Y POR ESO MATAMOS IDEAS…. MATAMOS ILUSIONES…
Briasco (2014) nos detalla que:

«emprender es inventar, transformar e innovar con las opciones ya existentes, para ello se requiere no solo de habilidades, sino del interés de modificar esa realidad hacia una mejor creación; por lo que la identificación de momentos, la curiosidad y el arrojo del emprendedor, son condiciones obligatorias para concebir el cambio» (p. 12).
La gente necesita persuadir a otro de aceptar las ideas y así hacerlas realidad. Los vendedores persuaden a sus clientes, los jefes persuaden a sus empleados, los políticos persuaden a los ciudadanos, los hombres persuaden a las mujeres, las madres persuaden a los padres, las esposas persuaden a los maridos, los niños persuaden a los padres …. o viceversa.
Alternadamente y a la vez somos persuadidos por nuestros colegas, amigos, gobierno, corporaciones, etc., siempre persuadiéndonos unos a otros. Y en realidad, a veces las personas solo tienen que convencerse ellos mismos.

6.- ESTAMOS ANTE UNA TERCERA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

La pregunta que Rifkin se formula y nos formula es si esta Tercera Revolución Industrial llegará a tiempo para mitigar el impacto entrópico producido por los combustibles fósiles durante los últimos doscientos años y hacer posible unas sociedades sostenibles.

En nuestras manos está el lograrlo… si somos capaces de superar miopes intereses a corto plazo. Tenemos que ser conscientes de que "la energía limpia y una economía baja en carbono forman parte de las llaves para abrir la puerta a un mundo más seguro, pacífico y próspero para todas y todos".

"La influencia más importante sobre la vida humana es la de la atmosfera que nos rodea" (Page y Ingpen, 1985, p. 191). Durante muchos siglos innumerables soñadores, investigadores, mitómanos y utópicos embusteros crearon mundos y personajes

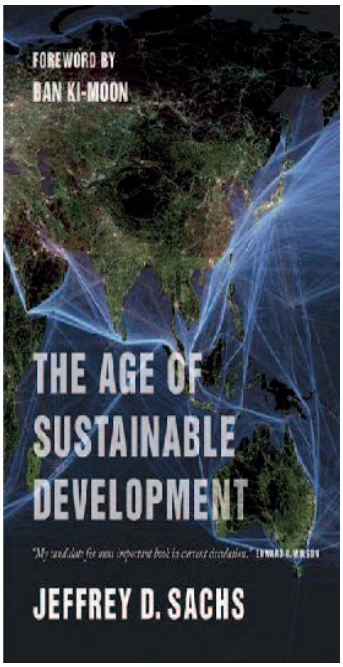
«que nunca existieron». Esta enciclopedia recoge, agrupadas por orden alfabético, según su temática y condición, desde los dioses creadores del Cosmos, pasando por los seres del subsuelo, los fabulosos países de las maravillas, las criaturas del agua, el cielo, el aire y la noche, hasta llegar al Holandés Errante, Frankenstein, Drácula o los Gremlins.

7.- ¿CUÁLES SON LOS PROBLEMAS ACTUALES QUE TENEMOS?

Una contaminación plural y sin fronteras, que afecta ya al conjunto de la biosfera y a todos los ecosistemas, la urbanización desordenada (acompañada del abandono del mundo rural).

Un desarreglo climático que está mostrando ya su peligrosidad con el incremento de la frecuencia e intensidad de fenómenos atmosféricos extremos destructivos.

El agotamiento y destrucción de recursos vitales, la pérdida de la diversidad biológica (que alcanza la dimensión de una sexta gran extinción) y de la cultura, la desertización y la pobreza extrema, que originan dolorosos procesos migratorios. Las discriminaciones de origen étnico, social o de género, los conflictos y violencias consustanciales a esta problemática sistémica…



Y se abordan como causas profundas de esta situación: el crecimiento económico depredador guiado por intereses particulares a corto plazo, el exceso de consumo, la explosión demográfica y los profundos e insostenibles desequilibrios entre grupos humanos.

Ya no se trata de esperar a que los movimientos ciudadanos reaccionen a posteriori ante los efectos negativos de un determinado desarrollo tecno-científico, sino de implicarles desde el primer momento en los análisis y toma de decisiones.

El futuro va a depender en gran medida del modelo de vida que sigamos y de los proyectos que en los próximos años podamos plantear. No podemos menospreciar la capacidad que tenemos los emprendedores para modificar con creatividad una nueva forma de entender la relación del hombre con el mundo en el que vive.

Brandl (2018) nos dice que "Somos como esas empresas a las que les cuesta renunciar a partes de su negocio porque en el pasado fueron vacas lecheras, muy rentables, o porque metieron mucho dinero en ellas" (p. 14). Mantener el control en los momentos importantes de la vida. Solo aquellos que aceptan la responsabilidad de sus propias vidas, pueden determinar con éxito su propio destino. La decisión depende de ti, solo tienes que atreverte a empezar.

8.- EXISTE LA NECESIDAD MUNDIAL DE UN CAMBIO GLOBAL EN EL SISTEMA PRODUCTIVO. HACIA UNA ECONOMÍA VERDE.

Mientras los indicadores económicos como la producción o la inversión han sido, durante años, positivos… los indicadores ambientales están resultando cada vez más negativos, mostrando una contaminación sin fronteras y un cambio climático que degradan los ecosistemas y amenazan la biodiversidad y la propia supervivencia de la especie humana, tenemos que plantear negocios eco sostenibles Convergen en potenciar la cooperación (en su sentido más amplio, que incluye al conjunto de la biosfera y a las generaciones futuras) **frente a la competitividad destructiva en defensa de intereses particulares a corto plazo…** por lo tanto, podemos y debemos buscar soluciones creativas al desarrollo económico sostenible.

Y es necesario, como señala Sachs, formular un compromiso global para "financiar I+D para tecnologías sostenibles, entre ellas las energías limpias, las variedades de semillas resistentes a la sequía, la acuicultura sensata desde el punto de vista medioambiental, las vacunas para enfermedades tropicales, la mejora del seguimiento y la conservación de la biodiversidad (…) para todas las dimensiones del Desarrollo Sostenible hay una necesidad tecnológica esencial que debe ser apuntalada mediante inversiones en ciencia básica".

9.- CONCLUSIONES

No existe un mapa para llegar al éxito en temas de investigación, tan solo muchas maneras de hacerlo.
Todo en este mundo debe su existencia al desarrollo de una idea.
Tus ideas predicen, programan y determinan tu realidad y también tu futuro.
Tus ideas son las más grandes ventanas al mundo.

So, you've got an idea. A big idea. But will your idea take flight? Not if you let your concept be killed by all the usual excuses you hear from your managers, your bosses, your spouses—excuses motivated by fear or possessiveness. In this wide-ranging manifesto, Iva offers you ways to persuade someone to embrace your idea, to not be swayed by negative responses, and to utilize your creativity.

REFERENCIAS

- Page, M. y Ingpen, R. (1988). Enciclopedia de las cosas que nunca exisitieron. Madrid (España): Anaya
- Brandl, P. (2013). Tomar decisiones difíciles es fácil si sabes cómo. Barcelona, España: Planeta S.A.C.
- Vidal, M. (2010). Contra la cultura del subsidio. Barcelona (España): Gestión 2000
- Alemany, C. (2013). La comunicación Humana: Una ventana abierta. Bilbao (España): Deslee De Brouwer
- Alberca. (2015). Tú también puedes ser Einstein y comerte al mundo. Barcelona (España): Planeta S.A.
- Briasco, Irma. (2014). El desafío de emprender en el siglo XXI: herramientas para desarro llar la competencia. Madrid (España). Narcea S.A.
- Maslow, A. (1991). Motivación y Personalidad. Madrid (España): Díaz de Santos S.A.
- Reverter, E. y Fuster. (2013). El circulo de la motivación. Barcelona (España): Planeta S.A.
- Banco Mundial (2014). El emprendimiento en América Latina: muchas empresas y poca innovación, de próxima aparición. Recuperado desde: http://www2.con greso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8C62CF37A6EFE88005257EA F005D0AA D/$FILE/3_pdfsam_9781464802843.pdf
- https://www.expoknews.com/consejos-de-bill-gates-para-cambiar-al-mundo/

“IMPACTO DEL DIFERENCIAL DE INFLACIÓN EN EL LATAM 7”

AUTOR
HORACIO
VERGARA
ARANCIBIA

IMPACTO DEL DIFERENCIAL DE INFLACIÓN EN EL LATAM7.

HORACIO VERGARA ARANCIBIA PRESIDENTE DE LOT® INTERNACIONAL
HORACIO.VERGARA@LOTINTERNACIONAL.COM
WWW.LOTINTERNACIONAL.COM

RESUMEN

El presente caso muestra un análisis del impacto que provoca la inflación y el diferencial de inflación entre países, para el presente estudio se considera un análisis del "diferencial de Inflación en el LATAM7" los 7 países considerados para el presente análisis son: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México, y Perú. No se ha considerado para el análisis a Venezuela a razón que tiene una hiperinflación.

Para el presente estudio entenderemos como diferencial de inflación. La diferencia de la inflación producida entre países en un mismo periodo de tiempo analizado; vale decir si para el año 2018, un país X resulto con una inflación de un 3% y para el mismo periodo 2018 el país Z resulto con una inflación de 5% podemos decir que el diferencial de inflación resulto ser 2+ (dos puntos positivos) para al país Z respecto del país X.

INTRODUCCIÓN

Si bien sabemos que la inflación, es el aumento generalizado y sostenido de los precios de bienes y servicios en un país, esto hace que el dinero o moneda local de un país se desvalorice en relación al dólar americano. Para medir el crecimiento de la inflación se utilizan índices, que reflejan el crecimiento porcentual de una canasta de bienes ponderada, el índice de medición de la inflación es el Índice de Precios al Consumidor (IPC) este índice mide el porcentaje de incremento en los precios de una canasta básica de productos y servicios que adquiere un consumidor típico en el país. También sabemos que la inflación depende de una serie de factores, y uno de los elementos relevantes que afecta la inflación de un país es el petróleo.

Finalmente podemos preguntarnos:

¿Afecta la competitividad de los países, este diferencial de inflación?,

¿Para los países que tienen diferencial de inflación positivo esto es una mejora sostenible en el tiempo?,

¿Tiene algún impacto sobre la inflación, los Black Friday?,

¿Cómo se detiene la inflación?

CONCLUSIONES

La pregunta es, ¿se puede detener o controlar la inflación? A continuación mencionaremos uno de los mecanismos más utilizados por la mayor parte de los países para detener o controlar la inflación.

Para detener la inflación los bancos centrales, de cada país, tienden a incrementar la tasa de interés de la deuda pública. De esta manera se incrementan las tasas de interés en los préstamos al consumo (créditos bancarios, tarjetas de crédito, hipotecas). Al aumentar las tasas de interés del consumo, se frena la demanda de productos. Es en este punto donde debemos preguntarnos ¿Tiene algún impacto sobre la inflación, los Black Friday o Ciberday? podemos responder, si las ventas son demasiados altas en estos días, los bancos utilizaran esta medida de aumentos de las tasas de interés a fin de controlar el consumo, el lado negativo de este control es que al frenar la demanda de productos, se frena a la industr ia que los produce, lo cual puede llevar a un estancamiento económico y desempleo.

¿Qué ocurre cuando dos países producen el mismo bien y ese mismo bien los exportan, pero un país tiene un inflación mayor al otro?

A este efecto se le denomina el diferencial de inflación, si observamos la gráfica N° 2, vemos que para el periodo 2017, la inflación en México fue de 6,77 y en Perú esta fue de 1,5 en conclusión podemos señalar que Perú gana competividad sobre México, ya que los productos NO se apreciaron tanto como en México, está perdida de competividad en México provocara en México que las exportaciones bajen y las importaciones provenientes de Perú aumenten lo que resulta en una menor demanda de la moneda Mexica y una mayor demanda de la moneda Peruana, lo que provocara una depreciación de la moneda Mexicana. Por medio de la Paridad del Poder de Compra (PPC) se busca estimar de cuánto será la depreciación de la moneda mexicana por medio del diferencial de inflación, en este caso la inflación en México fue mayor en +5,27, por lo que la teoría de la paridad del poder de compra estima que la moneda mexicana se depreciara en un 5.27%, de esta forma en ocasiones esta paridad del poder de compra,

En ocasiones ocurre que la Paridad del Poder de Compra, no se cumple y esto ocurre por una serie de factores, y las imperfecciones del mercado (gastos de transporte y aranceles) o se puede deber a que el países que presento mayor inflación elevo su competitividad, la teoría económica señala que para aumentar la competividad es necesario amentar la competitividad del países, esto quiere decir aumentando la calidad de los productos con el mismo precio o produciendo más con los mismos recursos.

¿Cómo se debe entender en aquellos países, que luego de experimentar una inflación, no realizara un ajuste en su tipo de cambio?

Podemos concluir que de no producir un ajuste en el tipo de cambio, una de las causas podría ser a que el país aumento su productividad, vale decir produjeron más con los mismos recursos

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

Para el presente caso estudio, consideraremos 3 tipos de causas de la Inflación, las que mencionamos a continuación:

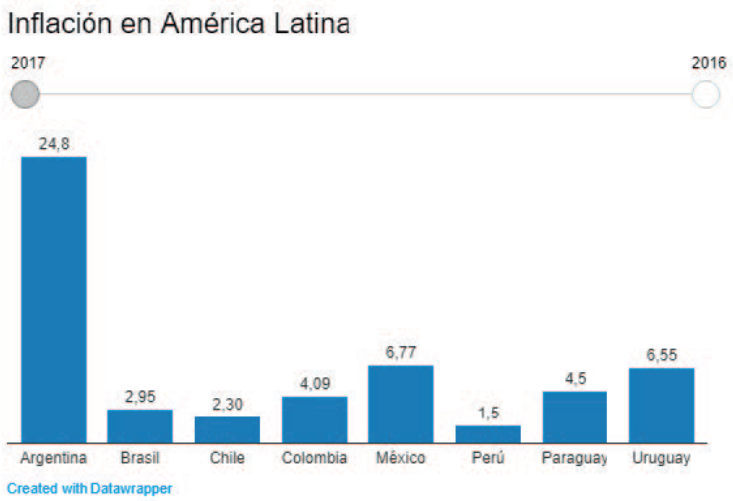
1. ***Inflación por consumo o demanda.*** Esta inflación obedece a la ley de la oferta y la demanda. Si la demanda de bienes excede la capacidad de producción o importación de bienes, los precios tienden a aumentar.
2. ***Inflación por costos.*** Esta inflación ocurre cuando el precio de las materias primas tales como: petróleo, energía, recursos naturales, aumentan lo provoca que los productores aumenten los precios de sus productos, esto como una medida de resguardo inmediata para mantener su porcentaje o margen de ganancia.
3. ***Inflación autoconstruida.*** Esta inflación ocurre cuando se prevee un fuerte incremento futuro de precios, y entonces se comienzan a ajustar éstos desde antes para que el aumento sea gradual.

También podemos considerar como un tipo de inflación, no será abordada en este estudio; la ***Inflación generada por expectativas de inflación*** (circulo vicioso), esto ocurre en países con alta inflación donde la clase trabajadora pide aumento de salarios para contrarrestar los efectos inflacionarios, lo cual da pie al aumento en los precios por parte de los empresarios, originando un círculo vicioso de inflación

Debemos comprender *¿qué efectos tiene la inflación al comprarla entre los países latinoamericanos, que son productores y exportadores de materias primas?*

Si observamos la gráfica N° 1, vemos que para el periodo 2017, la inflación en México fue de 6,77 y en Perú esta fue de 1,5 podemos señalar que Perú gana competividad sobre México, ya que los productos NO se apreciaron tanto como en México, está perdida de competividad en México provocara en México que las exportaciones bajen y las importaciones provenientes de Perú aumenten lo que resulta en una menor demanda de la moneda Mexica y una mayor demanda de la moneda Peruana, lo que provocara una depreciación de la moneda Mexicana. Por medio de la Paridad del Poder de Compra (PPC) se busca estimar de cuánto será la depreciación de la moneda mexicana por medio del diferencial de inflación, en este caso la inflación en México fue mayor en +5,27, por lo que la teoría de la paridad del poder de compra estima que la moneda mexicana se depreciara en un 5.27%, de esta forma en ocasiones esta paridad del poder de compra.

Gráfica N° 1, la cual muestra la inflación, para el periodo 2017 en Latinoamérica:.



Fuente: BBVA – AMERICA LATINA

Ahora podemos hacernos la pregunta, ¿qué ocurre cuando los países latinoamericano se comparar con países como EEUU y China? ¿Cómo podemos controlar el diferencial de inflación?

Para detener la inflación los bancos centrales, de cada país, tienden a incrementar la tasa de interés de la deuda pública. De esta manera se incrementan las tasas de interés en los préstamos al consumo (créditos bancarios, tarjetas de crédito, hipotecas). Al aumentar las tasas de interés del consumo, se frena la demanda de productos. Es en este punto donde debemos preguntarnos ¿Tiene algún impacto sobre la inflación, los Black Friday o Ciberday? podemos responder, si las ventas son demasiados altas en estos días, los bancos utilizaran esta medida de aumentos de las tasas de interés a fin de controlar el consumo, el lado negativo de este control es que al frenar la demanda de productos, se frena a la industria que los produce, lo cual puede llevar a un estancamiento económico y desempleo.

A continuación en la gráfica N°2, podemos observar el efecto de la inflación en LATAM en el periodo 2016

Al comparar la gráfica N°2 respecto de la gráfica N°1, podemos concluir:

Argentina logro que este indicador decreciera 14,6 puntos porcentuales por debajo del índice registrado en 2016. Es así, que de acuerdo al reporte oficial dado a conocer por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) los precios minoristas del país acumularon **un incremento de 24,8% durante 2017.**
En vista de los mejores resultados y luego de modificar en diciembre sus metas de inflación para los siguientes años, el Banco Central de Argentina bajó su **tasa de política monetaria** en 75 puntos básicos al dejarla en **28%.**

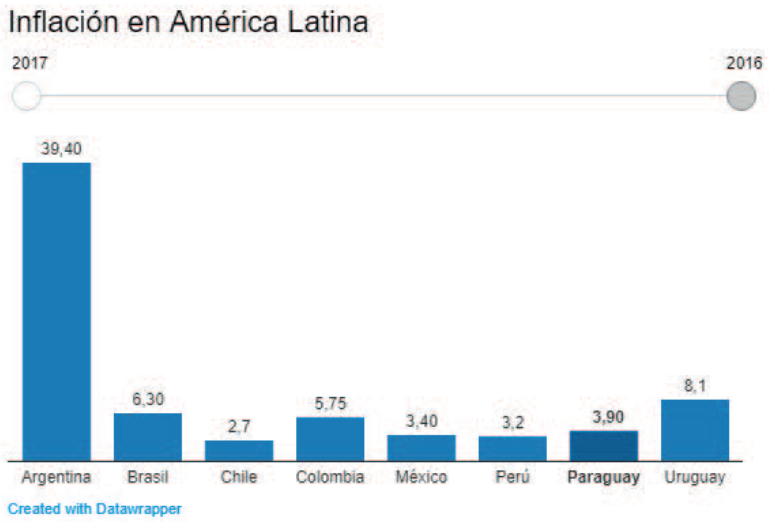
Brasil fue otro de los países que logró reducir, prácticamente a la mitad, el indicador de inflación, al cerrar 2017 en **2,95%, la tasa anual más baja en 19 años**, según los datos entregados por el **Instituto Brasilero de Geografía y Estadística**. Además la tasa se ubicó por debajo del rango inferior de la meta establecida por el banco emisor que era de 4,5%.
Actualmente el Banco Central de Brasil tiene su tasa de política monetaria se encuentra en 7%.

Perú según cifras del **Instituto Nacional de Estadística e Informática** (INEI), logró que ese indicador se redujera de 3,2% en 2016 a **1,5% en 2017, la menor tasa en ocho años. Además, el país inca registra la tasa de inflación más baja entre todos los países de América Latina.** El Banco Central de Reserva del Perú redujo a 3%, desde 3,25%, la tasa de interés de referencia para seguir impulsando la economía.

En Chile, el año 2017 logro un inflación de **2,3% el menor nivel en cinco años**, y muy cerca del límite inferior del rango meta del Banco Central que estaba fijado de 2% a 4%.

En el caso de **Colombia, la inflación cerró el año en 4,09%**, según el dato entregado por el **Dane,** prácticamente sobre el borde superior del rango meta fijado entre 2% y 4%, e inferior en 1,66 puntos porcentuales a la registrada en 2016.
El Banco de la República bajó **su tasa de referencia** en varias oportunidades durante 2017 **hasta el 4,75%** que fijó en noviembre pasado y de continuar esa mejor tendencia de los precios, es previsible que haya algún recorte adicional este año para darle un impulso a la economía.

Por su parte, **Uruguay** redujo el Índice de Precios al Consumidor (IPC) a **6,55%** en 2017, desde 8,1% registrado un año atrás. El menor avance de los precios ubicó el indicador dentro del rango meta establecido por el Banco Central entre 3% y 7%.



REFERENCIAS

Informe anual del Banco Mundial, año 2018 http://www.bancomundial.org/es/about/annual- report

Informe Anual del FMI año 2017 https://www.imf.org/external/pubs/ft/ar/2017/eng/assets/languages/IMF-AR17-Spanish.pdf

Menoría 2017 del Banco Central de Reservas del Perú. http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Memoria/2017/memoria-bcrp-2017.pdf

Reconstrucción y Desarrollo del Banco Mundial

Smoot-Hawley, aranceles (EEUU), socialismo 42,72,85

Report on the subject of manufactures, 68, reserva federal.

Berumen, Sergio A; F. Baganasco Petrelli; y J. Ceja Pizano. Economía crítica: escuelas y pensadores para una globalización alternativa. México: Trillas, 2008. (LIBRUNAM: HB75B47)

Etxezarreta Zubizarreta, Miren, coord. Crítica a la economía ortodoxa. España: Universitat Autònoma de Barcelona/ Servei de Publicacions, 2004.

Guerrien, Bernard, y Sophie Jallais. Microeconomía. Una presentación crítica. Madrid: Maia Ediciones, 2008.

Katz, Claudio. El rediseño de América Latina: ALCA, MERCOSUR y ALBA. Buenos Aires: Luxemburg, 2006. (LIBRUNAM: HC125 K378)

Lebaron, Fréderic. La croyance économique. Paris: Seuil, 2000.

N. Stehr; C. Henning; y B. Weiler, coords. The Moralisation of the Markets. New York: Transaction Books, 2005.

Naredo, José Manuel. La economía en evolución: historia y perspectivas de las categorías básicas del pensamiento económico. Madrid: Siglo XXI Editores, 2003. (LIBRUNAM: HB179 N37 2003)

Barrat Brown, M. The Economics of Imperialism. Baltimore: Penguin, 1974.

Brewer, A. Marxist Theories of Imperialism. A Critical Survey. Londres: Routledge and Kegan Paul, 1990.

Finkelstein, Joseph. Economistas y sociedad: El desarrollo del pensamiento económico desde tomas de Aquino o Keynes. México: Logos consorcio, 1976. (LIBRUNAM: HB75 F56

Robinson, J. V. Introducción a la economía marxista. México: Siglo XXI Editores, 1968.

Sen, Amartya. Nueva economía del bienestar: escritos seleccionados. Valencia: Universitat de Valencia, 1995. (LIBRUNAM: HB99.3 S455)

Sen, Amartya. Sobre ética y economía. México: Alianza / Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, 1991. (LIBRUNAM: HB72 S4518 1991)

Smith, Adam. Investigación sobre la naturaleza y causa de la riqueza de las naciones. México: Fondo de Cultura Económica, 1958. (LIBRUNAM: HB161 S655)

LOT®

אחד יהוה אלוהים

ENCUENTRO COMUNIDAD & EMPRESA

E²

LOT

"ESTE 2019 LOS ESPERAMOS EN NUESTRO

4° ENCUENTRO COMUNIDAD & EMPRESA

09 & 10 DICIEMBRE

CHICLAYO

2019

www.ece-lot.com