

El Buzón de Pacioli

Revista del Departamento de Contaduría y Finanzas publicada por el Instituto Tecnológico de Sonora

LA INFLACIÓN EN MÉXICO DESDE UNA PERSPECTIVA SOCIAL

*INFLATION IN MEXICO FROM
A SOCIAL PERSPECTIVE*

ESTRATEGIA COMPETITIVA Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS: UN ESTUDIO DESCRIPTIVO

*COMPETITIVE STRATEGY AND ORGANIZATIONAL
EXECUTION IN PRIVATE EDUCATIONAL
INSTITUTIONS: A DESCRIPTIVE STUDY*



ITSON

EDITORIAL

El Buzón de Pacioli

Instituto Tecnológico de Sonora

Dr. Javier José Vales García
Rector
Mtra. Mirna Yudit Chávez Rivera
Dirección de Ciencias Sociales y Administrativas

COMITÉ EDITORIAL

EDITOR GENERAL

María Elvira López Parra

COMISIÓN EDITORIAL

Mtro. Moises Rodríguez Echevarría
Mtro. Oswaldo Alberto Madrid Moreno

COMISIÓN DE DIFUSIÓN Y RELACIONES

Mtra. Nora Edith González Navarro
Mtra. Nereida Aceves López
Mtro. Rodolfo Valenzuela Reynaga

ARBITROS INTERNOS

Mtra. Jesús Nereida Aceves López
Mtra. Nora Edith González Navarro
Mtra. Blanca Ochoa Jaime
Mtra. Ma. Dolores Moreno Millanes
Mtro. Rodolfo Valenzuela Reynaga
Mtra. Ma. Elvira López Parra

ARBITROS EXTERNOS

Dr. Luis Ramón Moreno
Universidad Autónoma de Baja California
Mtra. Lorena Vélez García
Universidad Autónoma de Baja California
Mtra. Norma Aguilar Morales
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
Mtra. Edith Georgina Súrdez
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
Mtra. Ma. Carmen Sandoval Caraveo
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
Mtro. José Luis Rivera Martínez
Instituto Sonorense de Contadores Públicos
Mtro. Gabriel Rueda Delgado
Universidad Javeriana, Bogotá Colombia
Mtra. Ruby González Ascencio
Universidad Autónoma del Carmen, Campeche
Dra. Aida Alvarado Borrego
Universidad Occidental, Sinaloa
Dra. Ana Virginia del Carmen Maldonado Alcudia
Universidad Occidente, Sinaloa
Dra. Mónica Velarde Valdez
Universidad Occidente, Sinaloa
Dra. Laura Esther Jiménez Ferretiz
Universidad Autónoma de Tamaulipas

DISEÑO EDITORIAL

Ebba Isabela Escareño Alvarez

Para competir en el entorno organizacional, es importante que las organizaciones identifiquen, no solo los factores internos que las hacen desempeñarse con mayor éxito, sino también los factores externos que en gran medida las afecta o bien las pueden afectar de manera positiva y/o negativa, de tal forma que deben estar atentas a los cambios del exterior e identificar las oportunidades y con ello adaptarse a las mejores prácticas con el propósito de otorgarle a sus clientes un producto diferenciado de sus competidores y asegurar con ello los mejores resultados para los inversionistas y la sociedad.

Dra. María Elvira López Parra

Profesora Investigadora del Dpto. Contaduría y Finanzas
Instituto Tecnológico de Sonora

EL BUZÓN DE PACIOLI, Año XVII, No. 97, Enero-Marzo 2017, es una publicación trimestral editada y publicada por el Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON), a través del Departamento de Contaduría y Finanzas, con domicilio en 5 de Febrero 818 Sur, Col. Centro, Ciudad Obregón, Sonora, México, Tel. 410-0921, <http://www.itson.mx/Pacioli>. Editor responsable: María Elvira López Parra, mariaelvira.lopez@itson.edu.mx, Reserva de Derecho al Uso Exclusivo 04-2016-041414033200-203 otorgado por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Responsable de la versión electrónica, Departamento de Computación y Diseño del Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON), responsable técnico Oswaldo Alberto Madrid Moreno con domicilio en 5 de Febrero #818 Sur Col. Centro, C.P. 85000 Cd. Obregón, Sonora, México, fecha de última modificación el 31 de Marzo de 2017.

Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la publicación.

Queda estrictamente prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin previa autorización del Instituto Tecnológico de Sonora.

2	EDITORIAL
3	ÍNDICE
4	LA INFLACIÓN EN MÉXICO DESDE UNA PERSPECTIVA SOCIAL <i>INFLATION IN MEXICO FROM A SOCIAL PERSPECTIVE</i>
16	ESTRATEGIA COMPETITIVA Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS: UN ESTUDIO DESCRIPTIVO <i>COMPETITIVE STRATEGY AND ORGANIZATIONAL EXECUTION IN PRIVATE EDUCATIONAL INSTITUTIONS: A DESCRIPTIVE STUDY</i>

ÍNDICE



LA INFLACIÓN EN MÉXICO DESDE UNA PERSPECTIVA SOCIAL

*INFLATION IN MEXICO FROM
A SOCIAL PERSPECTIVE*

Maheli Rodríguez Bujanda

RESUMEN

En el presente ensayo se muestra una reflexión sobre el impacto desde la perspectiva social, que ha tenido la inflación en México. Algunas páginas oficiales comunican que la inflación no ha tenido grandes cambios por lo que el país se encuentra en una economía sana, sin embargo el alza de los precios en una proporción mayor que el incremento de los sueldos y salarios muestran que realmente se ha tenido un impacto en los hogares más vulnerables del país.

Palabras clave: Inflación, economía, hogares

ABSTRACT

This essay shows a reflection on the impact from the social perspective, which has had inflation in Mexico. Some official pages report that inflation has not had big changes so the country is in a healthy economy, however the rise in prices in a proportion greater than the increase in wages and salaries show that there has actually been a Impact on the most vulnerable households in the country.

Keywords: Inflation, economy, households

INTRODUCCIÓN

Los cambios en la economía a nivel mundial son una constante a la que ha sido necesario adaptarse a lo largo del tiempo. Los altibajos en las finanzas de los países con más poder económico y en consecuencia los que tienen mayor incidencia de manera directa o indirecta en las finanzas de otros países, son un factor importante para las operaciones y toma de decisiones en dichas naciones. Entre las principales potencias económicas mundiales se encuentran territorios como: Estados Unidos, China, Japón, Alemania, Reino Unido, Francia, India, Brasil, Italia, Canadá, en orden descendente, entre otros (El país, 2015).

Por décadas México ha sufrido cambios en su estructura económica, que generados por factores internos y externos e impulsados por las decisiones erróneas o acertadas tomadas por los dirigentes del país, han sido el vehículo a través de cual esta nación llega su situación actual.

Se sabe que fue en la década de los ochentas, cuando México alcanzó la tasa de inflación más alta registrada en la historia, llegando hasta un 159.17% quedando muy por encima de países como Chile, Venezuela, Colombia, Uruguay, entre otros (Botello, 2016).

En esa época se encontraba en la presidencia de la república el Licenciado en Derecho y Maestro en Administración de empresas; Miguel de la Madrid Hurtado, quien estuvo al frente del país durante el sexenio 1982-1988, y que justo a la mitad de su mandato tuvo que asumir la responsabilidad de sacar adelante a un país que en el año 1985 fue sacudido por una de las peores catástrofes naturales ocurridas hasta hoy en día en México; un sismo de 8.1 grados con una duración de dos minutos, derrumbó 400 edificios y dejó otros miles en ruinas (Páramo, 2015).

Hay autores que califican de incompetente a la forma en que el gobierno enfrentó tal suceso, “Frente a la incompetencia del gobierno, sin un plan previo, la gente se organiza y se hace cargo de responder a la emergencia. Por unos días los ciudadanos toman el control de la ciudad, en lo que fue uno de los capítulos más hermosos y excepcionales de nuestra historia” (Cuevas, 2005, párrafo 8).

Para los años noventa la inflación descendió hasta 7.05%, sin embargo en 1995 ascendió nuevamente hasta 49 % según el informe anual del Banco de México en 1996. Desde ese año hasta la fecha la tasa oficial ha disminuido llegando al 2.8% en la primera quincena de agosto del año en curso (Domene, 2016).

Para el desarrollo y buen entendimiento del presente ensayo es necesario hacer referencia a algunos conceptos que serán utilizados en este documento.

Empezando con el término “Inflación”: a lo que el Banco de México (2016) define como la tasa de crecimiento promedio de un período a otro de los precios de una canasta de bienes y servicios.

Mientras que Baca (2000) hace referencia a la inflación como el proceso económico en el cual se

presenta un aumento general de precios. Menciona también que para hacer el cálculo de ésta, se toma una muestra de varios artículos que conforman la canasta básica, midiendo el comportamiento de los mismos durante un período determinado y el resultado de este proceso se mide utilizando el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC).

Por su parte Banxico (2016) define al Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) como un indicador económico y menciona que “su finalidad es medir a través del tiempo la variación de los precios de una canasta de bienes y servicios representativa del consumo de los hogares mexicanos”.

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2016) hace hincapié en que el INPC es el instrumento estadístico utilizado para medir este fenómeno económico conocido como inflación.

Para efectos contables la normatividad vigente en México son las Normas de Información Financiera (NIF), la cual está integrada por una serie de conceptos y ordenamientos que rigen la información cuantitativa contenida en los estados financieros de las entidades. (IMCP, 2015).

Las Normas de Información Financiera se integran por cuatro apartados que son:

- Marco Conceptual
- NIF particulares
- Interpretaciones a las NIF
- Orientaciones a las NIF

Entre las NIF particulares se encuentra la serie B aplicable a los estados financieros en su conjunto, la cual consta de normas de información financiera que van desde el B-1 hasta el B-16. Es aquí donde radica la duda inquietante acerca de los niveles inflacionarios en México ya que en la actualidad a pesar de existir una norma para registrar los efectos de este fenómeno (haciendo referencia específicamente a la NIF B-10 “Efectos de la Inflación”), no es utilizada ya que según datos publicados por el gobierno mexicano a través de sus dependencias oficiales, en México se vive en un entorno económico no inflacionario, ya que para que sea considerado como inflacionario es necesario que la tasa anualmente registrada sea igual o mayor al 26% acumulado en los últimos tres años; pero ¿la percepción del pueblo mexicano acerca de la inflación es congruente con la tasa oficial?

Dicho en otras palabras ¿es posible que los sucesos acontecidos en el país así como la situación actual respecto a: desempleo, delincuencia, alza en los precios, escándalos presidenciales, balanza comercial, crimen organizado, disminución del poder adquisitivo del peso frente al dólar, entre otros factores podrían no tener impacto negativo sobre la economía del país?

DESARROLLO

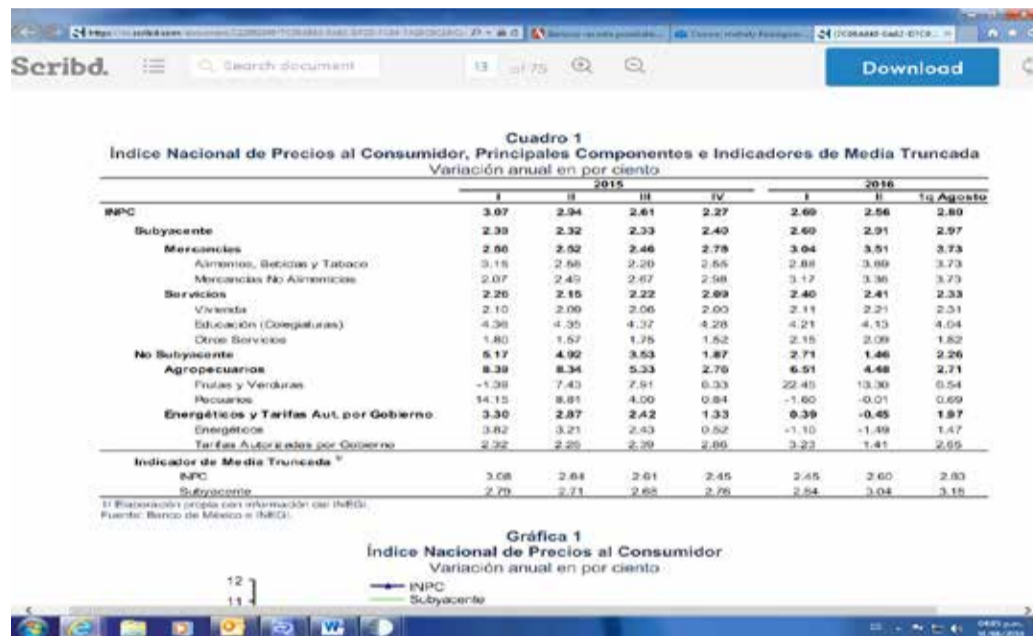
La canasta básica en México se integra por 283 productos de naturaleza alimentaria y no alimentaria que son considerados de consumo indispensable para satisfacer las necesidades de las familias a partir del ingreso que perciba.

Para el año 2016 el gobierno tiene como objetivo permanente de inflación una tasa anualizada del 3%. El Banco de México en su informe relativo al segundo trimestre del presente año expresó que la inflación anual ha sido favorable ya que según datos publicados se mantiene dentro del porcentaje objetivo a pesar de que la variación anual promedio del Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) haya aumentado del 2.69 por ciento entre el primer y segundo trimestre al 2.80 por ciento registrados en la primera quincena de agosto.

Con base en este dato es posible hacer énfasis en que a pesar de que el banco del gobierno emita esta información la realidad imperante en la vida cotidiana de los mexicanos muestra un panorama distinto. Es decir el hecho de que el índice se mantenga dentro del rango no significa que éste no

haya tenido variación con efecto negativo para los bolsillos de los mexicanos.

En la siguiente tabla se muestra como la inflación subyacente inició el primer trimestre del 2016 con una tasa de 2.69% ascendiendo a 2.91% en el segundo y para la primer quincena de agosto ya había aumentado hasta 2.97%, mientras que la no subyacente a pesar de haber disminuido hasta 1.46% en el segundo trimestre, para el inicio del tercero ascendió a 2.26%.



Fuente: Banxico 2016

En el mismo informe se mencionan las variaciones porcentuales de los precios de algunos productos de consumo básico.

Sin embargo como ya se mencionó el hecho de que no exista aumento significativo en el costo de los productos que integran la canasta básica, no convierte a estos consumibles en accesibles para cualquier familia mexicana ya que si se toma en cuenta que el salario mínimo general al mes de agosto del 2016 es de \$ 73.04 es lógico asumir que este importe no es suficiente para subsistir y abastecer las necesidades básicas de la población dados los altos precios en productos y servicios estrictamente indispensables como por ejemplo: gas, electricidad, frutas y verduras, granos, artículos de limpieza e higiene personal, medicinas, gasolina, transporte, entre otros.

Por ejemplo según datos publicados por la Secretaría de Economía en el 2016 el precio del aguacate ha variado de enero a agosto del 2016, ubicándose en enero en un precio de entre \$ 14.00 y \$ 18.00 con ascenso hasta \$ 55.00 en julio y disminuyendo a \$ 45.00 en el mes de agosto. De aquí proviene la opinión acerca de la accesibilidad que se tiene para comprar productos como el ya mencionado ya que los datos publicados por el Banco de México señalan que hubo una disminución en su costo, pero aun así el precio sigue siendo alto.

Otro alimento fundamental en las familias mexicanas es el frijol, quien también ha sufrido aumentos en su precio. La variedad Mayocoba inició el 2016 en \$ 18.00 y cerró el mes de agosto a un precio de \$ 37.00 aproximadamente, mientras que el pinto al inicio del año costaba \$ 12.50 y en la última semana del mes de agosto su precio se elevó hasta \$ 19.50, según el Sistema Nacional de Información e Integración de Mercados (SNIIM, 2016).

Otro ejemplo es la carne de pollo ya que el precio de pechuga por kilo inició el año costando entre \$49.00 y \$ 52.00 y hasta el momento su precio se ha elevado presentando fluctuaciones entre \$ 51.00 y \$ 62.00 al finalizar el mes de agosto (SNIIM, 2016).

El azúcar también es un producto fundamental en la despensa. Su precio en enero se ubicaba entre \$ 650.00 y \$ 660.00 y al inicio del mes de septiembre se elevó hasta \$ 890.00 por saco (SNIIM, 2016).

Cabe mencionar que los precios de estos productos y en general de todos los que conforman la canasta básica varían dependiendo de la ubicación geográfica de que se trate, por esta y otras razones sus cambios son constantes. Los datos aquí expresados fueron tomados de los emitidos por organismos gubernamentales en sus sitios oficiales (SNIIM, 2016).

Es posible continuar haciendo una lista sobre precios y sus cambios en lo que va del año, sin embargo a pesar de que las cifras publicadas denotan facilidad de acceso a los productos básicos y una economía estable, la realidad es completamente opuesta ya que en la actualidad las amas de casa han tenido que aprender a ser excelentes administradoras a pesar de que un alto porcentaje de ellas no tienen estudios de grado universitario, los padres de familia tienen que arreglárselas para sacar adelante a familias enteras con sueldos de hasta \$ 490.00 semanales aproximadamente (Cacho, 2014).

Un tema importante y en sobremanera preocupante para toda la nación es el precio de la gasolina, ya que el costo del combustible ha ido en aumento a pesar de que el actual presidente de la república Enrique Peña Nieto, expresó textualmente “Se acabaron los gasolinazos que tanto lastimaron mes a mes a la economía de las familias mexicanas”, frente a miles de personas en un evento llevado a cabo en el estado de Veracruz en el año 2015 (El Financiero, 2016, párrafo 6).

Mentira que se acabaron los famosos gasolinazos, ha pasado un año ya de esta afirmación y el incremento de este insumo ha estado presente en los últimos cuatro meses. El mismo Banxico lo menciona en su segundo informe trimestral del 2016.

De Enero a Septiembre del mismo año el precio de la gasolina se ha incrementado bastante, la Magna de \$13.16 por litro que costaba en Enero para el mes de Septiembre subió a \$13.98, el precio de la Premium antes era de \$ 13.98 por litro ahora son \$ 14.81 y el Diésel que al inicio del año valía \$ 13.77 subió su precio a \$ 14.45 por litro, mientras que el gas llega hasta \$ 16.56 por kilogramo (Gómez, 2016)

“En la primera quincena de agosto, este subíndice registró un crecimiento anual de 1.97 % lo cual refleja [...] los aumentos de precio en las gasolinas, así como la terminación de la gratuidad en algunos medios de transporte público de la Ciudad de México” expresó el máximo mandatario del Banco de México, Agustín Carstens Carstens (Banxico, 2016, pág. 18).

Estos aumentos han impactado directamente en el precio de la energía eléctrica, ya que en los meses de julio y agosto las tarifas para todos los sectores han aumentado a excepción del sector doméstico de bajo consumo. La Comisión Federal de Electricidad (CFE) en su boletín oficial expresó que los aumentos a las tarifas se están relacionados con los incrementos en los costos de combustibles que se utilizan para generar la energía eléctrica (CFE, 2016).

El pasado 5 de Septiembre el periodista mexicano Carlos Marín sostuvo una entrevista con el presidente de la república Enrique Peña Nieto, en la cual el entrevistador cuestiona al mandatario sobre su manera de proceder en lo futuro, frente a la percepción de desastre que se tiene ante la situación presente del país ya que el nivel de popularidad del gobierno actual ha sido uno de los más bajos en la historia, textualmente el entrevistador se refirió a la figura del presidencial como “una imagen demeritada”, a lo que la máxima autoridad responde textualmente “ Lo único que tengo que contrastar frente a la percepción es la realidad; las cifras y los hechos, eso es lo que pasa en este país” (Digital Veracruz, 2016).

De aquí se desprende una opinión personal acerca de este tema ya que como se mencionó anteriormente el objetivo del presente trabajo es cuestionar o equiparar la opinión de los mexicanos contra las cifras, datos y resultados que el gobierno presenta oficialmente. Dicho en otras palabras las cifras oficiales distan mucho de la realidad que se vive en el día a día de la mayoría de los habitantes de este país.

Se puede tomar como ejemplo el salario mínimo general que actualmente es de \$ 73.04 después de su aumento del 4.2 % para el 2016 lo cual a juicio personal deja al descubierto la falta de sensibilidad por parte de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) ante las carencias

y necesidades reales de la población ya que es evidente que un sueldo así no es suficiente para abastecer las necesidades de los trabajadores y sus familias, mucho menos lo es para tener acceso a bienes secundarios o actividades de recreación y/o entretenimiento (Comunicación social, 2016).

A su vez el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) reporta que para mayo del 2016 se tenía el dato de 2.1 millones de desempleados siendo México un de los países con mayor explotación demográfica en el mundo. Esto ocasiona la emigración de sus habitantes en busca de mejores oportunidades de desarrollo además de ser el desempleo un factor clave para el incremento de la delincuencia.

México es uno de los países con mayor flujo de emigrantes principalmente hacia Estados Unidos cabe señalar que del 2005 al 2014 ha disminuido en gran parte por la resistencia del país vecino y gracias a las medidas tomadas para atacar este fenómeno que representa un serio problema para ellos, sin embargo el dato del número de personas que toman la decisión de emigrar año con año deja en evidencia la necesidad de llevar a cabo cambios que incrementen las oportunidades de conseguir un empleo productivo y bien remunerado (Chávez, 2016).

En México sigue creciendo el empleo informal, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 2016 cerca de un 60% de los trabajadores en el país se desempeña en un empleo informal, lo cual repercute en el corto y largo plazo para el bienestar del individuo. En el corto plazo porque no cuenta con seguridad social ni prestaciones de ley, los salarios son bajos, no se respetan los derechos laborales, entre otras cuestiones y en el largo plazo como consecuencia de no contar con dichos beneficios tampoco tendrá acceso a los provenientes de éstos, como por ejemplo una pensión, además la inestabilidad laboral es una constante lo cual trae como consecuencia más informalidad.

A su vez este tipo de empleos no pagan impuestos además de impactar directamente en el Producto Interno Bruto Per Cápita (PIB) ya que un empleo que no es bien remunerado tiene menos productividad que uno que sí es bien remunerado.

Para entender mejor esto es necesario hacer una breve explicación sobre cómo se determina el PIB y para qué sirve.

En términos del Banco central “El PIB se obtiene al sumar cuánto valen en pesos todos los bienes y servicios de consumo final que se producen en un año, es decir, que no se usan para producir algo más. Después, se obtiene el PIB per cápita de un país dividiendo su PIB entre el número de personas que viven en él“. En otras palabras el PIB per cápita es el resultado de calcular cuántos pesos hay por cada persona que vive en México (Banxico 2016, párrafo 3).

El pasado 23 de Agosto la agencia de calificación Standard & Poor's (S&P) cambió su calificación de “estable” a “negativa” la perspectiva de la nota BBB+ de la deuda soberana a largo plazo en divisa extranjera (Beauregard, 2016).

La calificación BBB+ refleja la opinión de que existe un riesgo moderado de incumplimiento y falta de capacidad de pago, lo cual limita la inversión extranjera en el país. (Fitch Ratings, 2016)

En el siguiente recuadro se presenta el resumen de la balanza comercial de mercancías de México en el período Enero – Julio 2016 en la cual se ve claramente que el saldo total de importaciones al término de julio es menor al importe de las exportaciones en el mismo período lo que representa un déficit en las operaciones realizadas con el exterior.

Concepto	Miles de dólares	Julio 2016	Enero-Julio 2016	Variación porcentual Anual	Acumulada
Exportaciones totales	29 776.3	29 776.3	29 631.2	-0.5	-5.7
Petróleos	1 661.0	1 661.0	1 733.9	-22.3	-34.7
Petróleo crudo	1 369.2	1 369.2	1 795.5	-26.8	-35.1
Otros	291.8	291.8	1 938.4	-36.5	-33.4
No petroleros	28 115.3	28 115.3	16 897.3	+61.1	+3.4
Agriculturas	933.4	933.4	8 813.0	-8.8	-6.4
Minerías	373.0	373.0	2 256.4	-60.1	-15.5
Manufacturas	25 882.0	25 882.0	10 717.4	+19.0	+3.8
Automóviles	8 407.7	8 407.7	63 235.3	-16.5	-4.5
Resto	16 474.3	16 474.3	12 436.7	-6.3	-3.7
Importaciones totales	31 597.4	31 597.4	21 544.4	-9.8	-4.4
Petróleos	2 996.0	2 996.0	16 474.3	-6.4	-14.6
No petroleros	28 601.4	28 601.4	20 109.5	-16.3	-3.5
Bienes de consumo	4 333.4	4 333.4	29 551.0	-6.2	-7.8
Petróleos	1 221.5	1 221.5	6 955.2	+3.3	-17.8
No petroleros	1 111.9	1 111.9	22 595.8	-32.7	-4.4
Bienes intermedios	23 931.5	23 931.5	19 681.4	-16.3	-3.8
Petróleos	1 775.3	1 775.3	16 474.3	-11.9	-12.7
No petroleros	22 156.1	22 156.1	19 681.4	-16.3	-2.9
Bienes de capital	3 332.5	3 332.5	22 331.6	-6.5	-6.8
Saldo de la balanza comercial	-1 821.1	-1 821.1	-8 913.2	-23.8	-37.9
Sin exportaciones petroleras	-3 428.1	-3 428.1	-16 447.0	-22.7	-12.9

Fuente: Imagen tomada de Banxico, 2016

Estos resultados se verán también reflejados en la balanza de pagos ya que es ahí donde se detallan de manera sistemática las operaciones de México con el resto del mundo.

Según Banxico (2016) cada transacción se incorpora a la balanza de pagos como un crédito o un débito. Un crédito es una transacción que lleva a recibir un pago de extranjeros; un débito es una transacción que lleva a un pago a extranjeros. Por lo tanto en la balanza de pagos presentará un importe mayor en el débito, es decir en las erogaciones.

Al 20 de septiembre del 2016 el poder adquisitivo del peso alcanzó un nuevo récord histórico a la baja cerrando la segunda semana de agosto a un precio alrededor de las veinte unidades por dólar. Este dato es importante ya que esto es igual a una de las depreciaciones más fuertes del año equivalente al 2.23% (Ordáz, 2016).

Existen diversos factores que influyen en la fluctuación del precio del peso frente al dólar. Uno de los principales es la baja en el precio del petróleo en mercados internacionales ya que esto interviene en las decisiones de inversión en las industrias petroleras mexicanas; otro factor importante es la actual contienda por la presidencia de Estados Unidos disputada por los candidatos Donald Trump y Hillary Clinton, sin embargo estos son sólo influencias pero no el origen del problema. El aumento en el tipo de cambio es una prueba más de que la situación económica de México no está en pasando su mejor momento ya que cuando la economía de un país se encuentra desequilibrada su moneda es más vulnerable a especulaciones (Coultiño, 2016).

Según H.R. Ratings (2016) el dólar ha sido particularmente volátil durante el 2016, como se mencionó anteriormente debido a diversos factores entre los cuales también se menciona la salida de Reino Unido de la Unión Europea (Brexit) dada la enorme cantidad de capitales extranjeros invertidos en nuestro país, además de la preocupación por el incremento en el la deuda pública federal en México ya que ésta en su totalidad se encuentra en dólares.

En la siguiente gráfica se muestra la revaluación nominal del dólar en los últimos doce meses, en relación a cuatro divisas latinoamericanas que son: México, Perú, Colombia y Brasil.



Fuente: Imagen tomada de H.R. Ratings (2016)

En la gráfica se muestra que el peso es la divisa que más valor ha perdido en el último año.

La pérdida de poder adquisitivo en el peso es un problema que afecta a todos. Aun así las cifras oficiales siguen indicando que en México se vive una economía estable, sin embargo la inflación registrada en la primera mitad del mes de septiembre se ha disparado superando las expectativas que se tenían sobre su comportamiento, el índice general de precios al consumidor se ubicó en 2.88 por ciento mientras que el índice subyacente siendo el más importante para la toma de decisiones respecto a la política monetaria ha alcanzado su nivel más alto en el mismo mes desde el 2014 (Redacción A.N., 2016).

La inflación sigue en aumento y paralelo a esto también crece la pobreza en México. Del 2012 al 2014 la pobreza aumentó del 45.5 % al 46.2 %, según informes del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) (El Financiero, 2016).

Para calcular la pobreza el CONEVAL mide distintas dimensiones, entre las principales está el ingreso mensual por integrante de familia, para lo cual se indica que la línea de bienestar es de 2,542.13 pesos (zonas urbanas) y \$ 1,614.65 (regiones rurales) como mínimo (CONEVAL, 2015).

Con base en este dato es fácil deducir que el salario mínimo está muy por debajo de la línea de bienestar para zonas urbanas. Alicia Bárcena, secretaria ejecutiva de la Organización de Naciones Unidas (ONU) en su informe acerca del documento llamado “Panorama Social de América Latina 2015” destacó que en México es urgente atender el tema del salario mínimo ya que la república mexicana junto con Guatemala y Venezuela son los países donde más ha crecido la pobreza entre los años 2014 y 2015, según datos proporcionados por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (Vicenteño; Gascón, 2016)

Pero esto parece no importarle a nuestro gobierno lo suficiente como para tomar medidas que realmente sean en beneficio de la población. Contrario a esto el sector salud se encuentra en un nivel de calidad muy por debajo del nivel de otros según estudios sobre los sistemas de salud en México realizados por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) 2016.

Es necesario que se establezca un sistema de salud que sea equitativo, eficiente, sustentable y de calidad. Sin embargo actualmente la manera de operar es contraria ya que se hace distinción en los niveles de atención para distintos grupos de personas, así como precios desiguales y con distintos resultados. ” En su lugar, México requiere un sistema de salud funcional unificado donde el acceso esté determinado por la necesidad y no por la situación laboral” (OCDE, 2016, pág. 10)

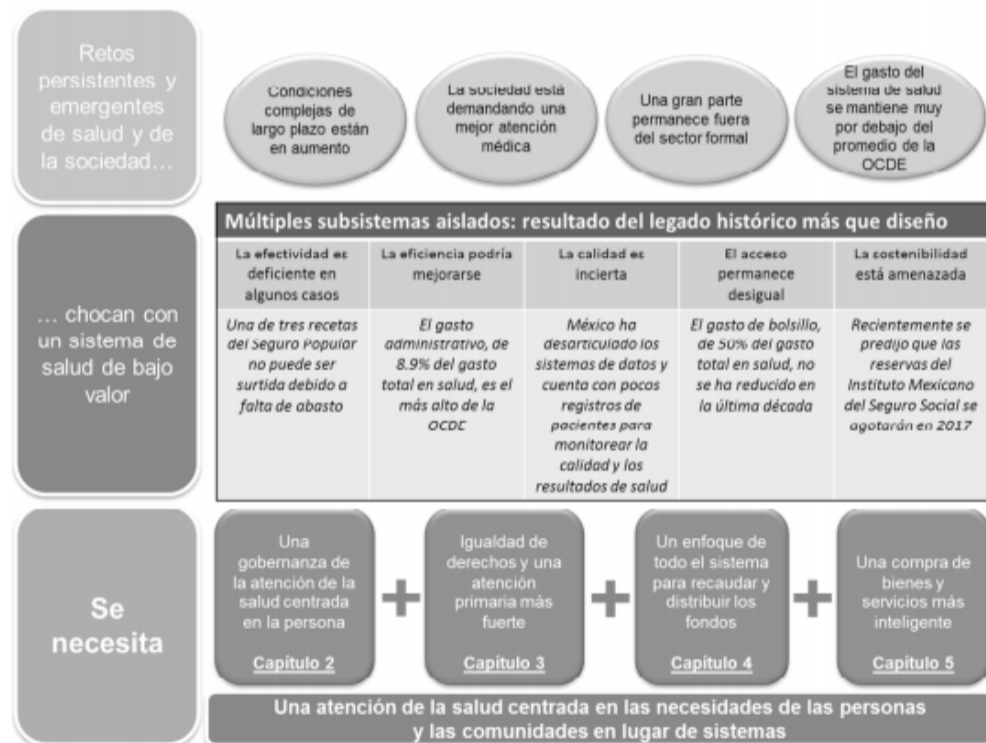
Según datos obtenidos de un análisis llevado a cabo por la OCDE, en México del total del capital

destinado para el sector salud el gasto administrativo es el más alto en comparación con los demás países miembros de esta organización. En el mismo informe presentado por la organización ya mencionada también se habla de que este gasto no ha sido disminuido en la última década además se dice que existe bastante evidencia de que los recursos no son utilizados efectivamente. (OCDE, 2016)

En México se destina menos recurso para la salud que en otros países miembros de la OCDE, en el 2013 se designó el 6.2% del PIB para este rubro, esto es menor al promedio de la OCDE que es de 8.9% por año. Esto repercute en el bienestar de la población ya que muchas enfermedades no son cubiertas por los sistemas de salud. Un dato importante proporcionado por la OCDE es que los datos proporcionados por las instituciones de seguridad social respecto al porcentaje de falta de inventario señalan un número de recetas surtidas mayor al real (OCDE, 2016).

En el siguiente cuadro se exponen los principales problemas detectados y las necesidades para la mejora continua en cuanto a calidad y accesibilidad en los servicios de salud en México.

Las disposiciones actuales no están cumpliendo en satisfacer las necesidades de salud de los mexicanos



ESTUDIOS DE LA OCDE SOBRE LOS SISTEMAS DE SALUD: MÉXICO 2016 © OCDE 2016

En México la corrupción está a la orden del día y desafortunadamente actualmente se ha vuelto la forma de proceder y parte de la educación ya que es práctica común recurrir a las típicas “mordidas” para salvarse de alguna sanción cuando se es acreedor a esta. Es un hecho conocido que la educación más importante comienza desde los hogares, pero también es de reconocerse que de no ser porque los elementos encargados de la seguridad de la ciudadanía son los precursores de este tipo de actos, la sociedad no estaría acostumbrada a actuar de manera corrupta, es decir los sobornos son perfectamente aceptados a diario y a todos los niveles de gobierno.

Con base en estudios realizados se obtuvo el dato de que el 50% de los mexicanos vive con el temor de ser víctimas de violencia, el 60% en el sureste del país están a favor de los grupos de autodefensa y el 60% de las personas encuestadas califican como muy frecuente la corrupción en policías (Monroy, 2016).

Pero ¿Cómo influye la corrupción para que se incremente la pobreza?, la respuesta es sencilla; la consecuencia principal de un alto índice de corrupción es un país en desorden y con menos

oportunidades para quienes más lo necesitan, esto a su vez ocasiona inconformidad de la población con sus dirigentes y por consecuencia una situación de rivalidad y desobediencia del pueblo hacia el gobierno. Todo esto genera incertidumbre para la inversión extranjera y por lo tanto disminuye ya que tales circunstancias representan riesgo para su capital (Macías, 2015).

CONCLUSIÓN

Se podrían seguir enlistando situaciones que evidencian la situación económica actual del país ya que los factores mencionados en el desarrollo del presente trabajo inciden de manera directa o indirecta en las finanzas del país y por su puesto en el bienestar de sus habitantes.

El reclamo sigue siendo claro, ¿Cómo es posible que se pretenda tapar el sol con un dedo y negarse a la realidad que se vive en un país donde más del 55% de la población se encuentra situación de pobreza, más del 63% tiene un ingreso menor al de la línea de bienestar, aproximadamente un 70% de la población carece de seguridad social, casi el 30% padece de acceso a la alimentación y alrededor del 22% tiene rezago educativo? (CONEVAL, 2015).

Como ya se mencionó la tasa objetivo de inflación para el año 2016 es del 3% y en lo que va del año el incremento se ha acelerado considerablemente cerrando el mes de septiembre en un 2.97 %, ante tal situación las dependencias gubernamentales siguen sosteniendo la idea de que México se encuentra económicamente estable a pesar de que los resultados obtenidos distan mucho de los proyectados por analistas del INEGI para el 2016.

El principal cuestionamiento en este ensayo es ¿por qué los dirigentes del país, las personas encargadas de velar por el bienestar de su pueblo y los responsables de administrar correctamente los recursos de la nación, no muestran verdadero interés por rescatar a su gente de la pobreza en que se encuentra?

Contrario a esto en la toma de decisiones para recaudar ingresos la medida preponderante casi siempre apunta hacia el incremento en los impuestos y aunque se hayan establecido recortes al presupuesto para gasto, afectando entre ellos a programas sociales como el Seguro popular y Prospera, apoyos a instituciones educativas, a la investigación, entre otros; contrario a los gastos de la presidencia que durante el primer semestre del año el presupuesto destinado a las actividades del presidente aumentó en un 45.7 % comparándolo con el que se había aprobado originalmente, bajo la justificación de que el incremento se destinaría a “actividades de seguridad y logística para garantizar la integridad del Ejecutivo Federal”. (Montalvo, 2016, párrafo 2)

Según datos proporcionados por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) en el año 2015 el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) realizó cambios en la captación y verificación de información sin tomar en cuenta a CONEVAL obteniendo como resultado datos incongruentes con los registrados anteriormente por el mismo INEGI, como por ejemplo un alza del 33.6% en el ingreso de las familias más pobres en un año ya descontando la inflación (Puga, 2016).

Este tipo de actos vienen a fortalecer la postura incrédula de la mayoría de las personas frente a las cifras oficiales acerca de la inflación. Es una opinión popular entre las amas de casa y padres de familia el hecho de que los datos respecto al fenómeno inflación han sido maquillados de un gobierno a otro. Para sustentar esta opinión basta con pensar en el proceso devaluatorio y persistente del peso frente al dólar y en la dependencia de México con Estados Unidos, más del 80% de los empresarios mexicanos consideran que la tasa oficial difiere de la realidad económica actual (Llantada, 2014).

El escenario planteado por los dirigentes del país es mucho más esperanzador del percibido, el presidente de la república Enrique Peña Nieto a través de su informe de gobierno expresó que el crecimiento económico se ha acelerado e lo largo de su administración, señalando un crecimiento anual en el PIB del 2.5%, sin embargo importantes calificadoras como “Fitch” han recortado su estimación de crecimiento económico en México para el 2017 y ha advertido acerca del posible

descenso en el producto interno bruto (Forbes staff, 2016)

En conclusión, lo ideal para cualquier individuo, organismo o en este caso, país, es trabajar para progresar, para avanzar y no sólo para sobrevivir a las problemáticas internas o externas que le golpean. Es necesario un gobierno transparente, reconocer el problema sobre la pobreza en la que vive México y las pocas oportunidades para el crecimiento económico. Es necesario que se tomen medidas para ayudar a quienes más lo necesitan, es necesario un gobierno que se interese por acabar con la corrupción que tanto perjudica a la nación, es urgente un gobierno más humano. Todo esto sólo sería posible mediante un pueblo más ilustrado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Baca (2000). Ingeniería económica. Octava edición. Colombia. Editorial Educativa.
- Banco de México, (2016). Glosario de términos. Recuperado en agosto del 2016. <http://www.banxico.org.mx/divulgacion/glosario/glosario.html#I>
- Beauregard, L. (2016). El país. S&P rebaja a negativa la perspectiva de México por la deuda pública. Recuperado en octubre del 2016. http://economia.elpais.com/economia/2016/08/23/actualidad/1471986362_967680.html
- Botello, (2016). México mágico. Recuperado en agosto 2016. <http://www.mexicomaxico.org/Voto/Inflacion.htm>
- Cacho, L. (2014). Sin embargo. Amas de casa VS economistas. Recuperado en octubre del 2016. <http://www.sinembargo.mx/opinion/09-01-2014/20530>
- Chávez, O. (2016). El Universal. Migración ilegal de México hacia Estados Unidos. Recuperado en octubre del 2016. <http://www.eluniversal.com.mx/blogs/observatorio-nacional-ciudadano/2016/02/3/migracion-ilegal-de-mexico-hacia-estados-unidos>
- Comisión Federal de Electricidad (2016). Boletines de prensa. Recuperado en septiembre del 2016. <http://saladeprensa.cfe.gob.mx/boletines/show/8370/>
- Comunicación social (2016). Grupo parlamentario PRD. Cámara de diputados. Congreso de la unión. No le demos la espalda a los trabajadores: Julio Saldaña Morán. Recuperado en octubre del 2016. http://diputadosprd.org.mx/ver_documento.php?tipo=3&id=12341
- CONEVAL (2015). Medición de la pobreza en México y en las entidades federativas 2014. Recuperado en octubre del 2016. http://www.coneval.org.mx/Medicion/Documents/Pobreza%202014_CONEVAL_web.pdf
- Coultiño, (2016). Forbes Economía 3.0. Esta vez el enemigo está en casa. Recuperado en septiembre del 2016. <http://www.forbes.com.mx/esta-vez-el-enemigo-del-peso-esta-en-casa/#gs.zTO9eqY>
- Cuevas, (2005). Cuando los ciudadanos tomaron la ciudad en sus manos. Recuperado en agosto del 2016. <http://www.jornada.unam.mx/2005/09/11/mas-jesus.html>
- Digital Veracruz, (2016). Entrevista Carlos Marin con Enrique Peña Nieto. <https://www.youtube.com/watch?v=bZduApcz-kY>
- Domene, J. (2016). Inflación (IQ, Agosto 2016). Recuperado en Agosto del 2016, de INVEX Sitio web: <file:///C:/Users/Mahely/Downloads/INFLACION-IQ-Agosto-2016.pdf>
- El Financiero, (2016). 6 gráficas que te explican cómo es la pobreza en México. Recuperado en septiembre del 2016. <http://www.elfinanciero.com.mx/pages/asi-es-la-pobreza-en-mexico.html>
- Fitch Ratings, (2016). Definiciones de Calificaciones: Instituciones Financieras – Otras Instituciones Financieras. Recuperado en septiembre del 2016. <file:///C:/Users/NV56R14m/Downloads/ReporteFitchInstituciones%20Financieras.pdf>
- Forbes staff, (2016). Forbes México. Economía mexicana crecerá menos en 2016 y 2017: Fitch. Recuperado en octubre del 2016. <http://www.forbes.com.mx/mexico-crecera-menos-en-2016-y-2017-fitch/#gs.H0uCUcE>
- FORLAC, (2016). Notas sobre formalización. El empleo informal en México: situación actual, políticas y desafíos. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_245619.pdf
- Gómez, (2016). Dinero en imagen. A este precio subieron la gasolina Magna y el diésel. Recuperado en octubre del 2016. <http://www.dineroenimagen.com/2016-09-01/77398>
- INEGI (2016). Índice de precios. Recuperado en agosto del 2016. <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/INP/Pregunta-sINPC.aspx>
- Instituto Mexicano de Contadores Públicos, (2015). Que son las NIF (Normas de Información Financiera). Recuperado en agosto del 2016. <http://www.cncp.com.mx/index.php/entry/que-son-las-normas-de-informacion-financiera>
- Junta de gobierno, (1996). Banco de México. Recuperado en agosto del 2016. <http://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-discursos/publicaciones/informes-periodicos/anual/%7BA7188884-E289-28A7-A856-9B83EF078AAF%7D.pdf>
- Llantada (2014). Forbes México. Percepción de la inflación en México difiere de la tasa oficial. Recuperado en octubre del 2016. <http://www.forbes.com.mx/percepcion-de-la-inflacion-en-mexico-difiere-de-la-tasa-oficial/#gs.X4Srmg0>
- Macías (2015). Dinero en imagen. ¿Puede ser la corrupción un problema económico? Recuperado en octubre del 2016. <http://www.dineroenimagen.com/blogs/economia-real/puede-ser-la-corrupcion-un-problema-economico/52495>
- Monroy, J. (2016). El economista. Más de 50% ve alza en la corrupción y la violencia. Recuperado en octubre del 2016. <http://eleconomista.com.mx/sociedad/2016/04/19/mas-50-ve-alza-corrupcion-violencia>
- Montalvo T. (2016). Animal político. Presidencia ignora recorte de Hacienda; aumenta 45% presupuesto para actividades de Peña. <http://www.animalpolitico.com/2016/08/presidencia-ignora-recorte-aumenta-45-presupuesto/>
- Ordáz, (2016). Aristegui Noticias. Dólar cierra en 20.13 pesos. Recuperado en septiembre del 2016. <http://aristeguinoticias.com/2009/mexico/dolar-abre-arriba-de-20-pesos-por-segundo-dia-consecutivo/>
- Organización Internacional del Trabajo (2016). Notas sobre formalización. El empleo informa en México: situación actual, políticas y desafíos. Recuperado en octubre del 2016. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publica->

tion/wcms_245619.pdf


Padierna (2016). El Financiero. Gasolinazo y tarifas eléctricas, las mentiras de Peña. Recuperado en septiembre del 2016. <http://www.elfinanciero.com.mx/opinion/gasolinazo-y-tarifas-electricas-las-mentiras-de-pena.html>

Parámo, (2015). Excélsior. Sismo 85: el temblor que despertó a la ciudad. Recuperado en agosto del 2016. <http://www.excelsior.com.mx/comunidad/2015/09/16/1046025#view-3>

Redacción A.N. (2016). Inflación de México se acelera en septiembre y alcanza 2.88%. Recuperado en septiembre del 2016. <http://aristeguinoticias.com/2209/mexico/inflacion-de-mexico-se-acelera-en-septiembre-y-alcanza-2-88/>

T. Puga, (2016). El Universal. Enfrenta medición de pobreza a INEGI Y a CONEVAL. Recuperado en octubre del 2016. <http://www.eluniversal.com.mx/articulo/cartera/economia/2016/07/16/enfrenta-medicion-de-pobreza-inegi-y-coneval>

Vicenteño; Gazcón (2016). México, uno de los tres países donde creció la pobreza: CEPAL. Recuperado en septiembre del 2016. <http://www.excelsior.com.mx/nacional/2016/03/23/1082333>



ESTRATEGIA COMPETITIVA Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS: UN ESTUDIO DESCRIPTIVO

*COMPETITIVE STRATEGY AND
ORGANIZATIONAL EXECUTION IN
PRIVATE EDUCATIONAL INSTITUTIONS:
A DESCRIPTIVE STUDY*

Lic. Brenda Joselyn Coronel López, Lic. Karla María Gastélum Parra, Dra. María Elvira López Parra y Mtra. María Angélica Machado Parra

RESUMEN

Considerando el desempeño de las Instituciones de educación particular se busca identificar en qué medida las variables de estrategia competitiva y desempeño organizacional son percibidas por los directores de estas instituciones. Se consideraron a 41 Directores de Instituciones educativas privadas en Cd. Obregón y Navojoa en los niveles secundaria y preparatoria. Para la recolección de la información se utilizó una encuesta la cual consta de 50 ítems, que mide la percepción en una escala de Likert.

En cuanto a los hallazgos obtenidos en la variable de desempeño organizacional, en sus bloques de marketing, tecnología e innovación, calidad en el servicio, finanzas y recursos humanos se obtuvieron medias mayores a 4. Por otro lado, la variable de estrategia competitiva obtuvo medias mayores a 4 en sus factores de estrategia competitiva de diferenciación y enfoque, lo cual demuestra que son estas dos las que con más frecuencia desarrollan las instituciones encuestadas.

Se concluye que las instituciones, con base a la perspectiva de los encuestados, tienen una media mayor a 4 en cuanto al desempeño de la organización y lo mismo sucede en cuanto a las estrategias que llevan a cabo de diferenciación y enfoque.

Palabras clave: desempeño organizacional, estrategia competitiva, instituciones educativas

ABSTRACT

The performance of educational institutions in particular seeks to identify to what extent the variables of competitive strategy and organizational performance are perceived by the directors of institutions. 41 Directors of Private Educational Institutions in Cd. Obregón and Navojoa were considered at the secondary and preparatory levels. A 50-item survey was used to collect the information, which measures the perception on a Likert scale.

As for the findings obtained in the organizational performance variable, in the marketing, technology and innovation blocks, quality in service, finances and human resources were obtained means greater than 4. On the other hand, the variable Of competitive strategy obtained the media majors to 4 in its factors of competitive strategy of differentiation and approach, which shows that they are the ones with which more frequently they develop the institutions surveyed.

It concludes that the institutions, based on the perspective of the respondents, have a 4% means mayor regarding the functioning of the organization and the same happens in terms of strategies that lead a differentiation and a focus.

Key words: organizational performance, competitive strategy, educational institutions

INTRODUCCIÓN

ANTECEDENTES

Una estrategia competitiva es formulada principalmente con la relación que existe entre la empresa y su ambiente interno y externo, siendo este bastante amplio, teniendo como objetivo el poder enfrentar exitosamente a las fuerzas competitivas y hacer que lo invertido en ella regrese a la organización. “El objetivo de la estrategia competitiva para una unidad de empresa, es encontrar una posición en dicho sector en la cual pueda defenderse mejor contras estas fuerzas competitivas o ponerlas a su favor” (Porter, 2012, p. 2.).

Además, según Montoya (2013), la implementación de una estrategia en la organización es sumamente importante debido a que ésta permite a la empresa competir, mantenerse y sobresalir en el mercado que hoy en día se ha vuelto altamente eficiente, y que además, esta actualizado en nuevas tecnologías, por lo cual se necesita buscar maneras de sobresalir entre la competencia.

El diseño de correctas estrategias que eleven la competitividad de la empresa es la base que sustenta su permanencia y crecimiento dentro del mercado actual, esto se puede lograr al hacer partícipes desde al dueño de la organización hasta a los empleados de los niveles inferiores de la empresa en los procesos de planeación y control, ya que, es aquí donde se definen los objetivos y metas organizacionales, que se quiere lograr a través de la implementación de una estrategia eficaz (Dussel, Piore& Ruíz, 1997). Así mismo, es fundamental la elección de una estrategia competitiva, ya que de ella va a depender el futuro empresarial de la organización, es decir, que una estrategia bien formulada, sólida y eficazmente implantada tiene un fuerte impacto en el éxito empresarial de la misma, aunque enfatiza que no lo garantiza totalmente, pero que es una de las bases principales para lograrlo (Grant, 1996).

Tomando como referencia a Gopalakrishnan (2000), citado por Yamakawa& Ostos (2011),se

observa que la importancia del desempeño organizacional radica en la relación de factores que la componen, los cuales son: eficiencia, vinculada con el crecimiento del negocio, y las salidas de recursos, b) efectividad, relacionada igualmente con el crecimiento del negocio, c) resultados financieros, estos relacionados con el entorno de activos, ya que todos y cada uno de ellos al igual que el desempeño se ve influido por el cómo se realizan las actividades y cómo éstos son manipulados, guían a un crecimiento en la utilidad de la empresa.

Por otro lado, analizando las palabras del autor Olson (2005), citado por Yamakawa & Ostos (2011), se muestra que la importancia del concepto desempeño organizacional va más allá del entorno interno, es decir, dentro de la empresa, el desempeño organizacional se ve afectado y/o influenciado por un factor externo, el autor hace mención al consumidor como factor externo, así mismo, en base el desempeño organizacional se reflejan resultados, los cuales pueden ser tanto cualitativos como cuantitativos. Dentro de la vitalidad del mencionado desempeño organizacional, se comprende que gracias a este no solo se encuentran resultados de distintas acciones, sino también, causas, efectos y consecuencias. Así que haciendo un análisis el desempeño organizacional retiene una significativa importancia para el mejoramiento continuo y regenerativo el cual abre camino a la innovación (Vargas & Magaña, 2004 citado por Ramírez, 2004).

La importancia del desempeño organizacional, con el paso del tiempo ha llegado a ser considerablemente cambiante, haciendo a esta cada vez más compleja, ya que día con día son más hallazgos de los alcances que abarca el “Desempeño Organizacional”, desde el ser utilizado como herramienta para el logro de objetivos, como capacidad de aprovechamiento, acceso a diversos recursos, identificación de metas y el logro de las mismas. Al igual es necesario destacar que éste permite reconocer distintos desempeños tales como: trabajo individual, trabajo en equipo y/o grupos de trabajo, en programas, es decir, en desempeño pragmático así como el de la organización en general, conociendo de esta manera el funcionamiento de cada uno de los factores (Georgopoulos&Tannenbaum, 1957, Yuchtman&Seashore, 1967, Hassard& Parker, 1993, citados por Lusthaus, Adrien, Anderson, Carden & Montalván, 2002).

En conjunto, la estrategia competitiva y el desarrollo organizacional, son de gran utilidad para que cualquier empresa logre el éxito, ya que con ellos se puede llegar a obtener una sólida ventaja competitiva ante las demás empresas, ya sea de igual o distinto giro, puesto que estas dos variables van de la mano. Además de tener una evaluación constante de estos mismos, se obtiene una mejora continua, para una buena gestión.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Según la Secretaría de Educación Pública (2016) comenta: “de acuerdo al Índice de Competitividad del Foro Económico Mundial 2016-2017, México ocupa el lugar 51 de una lista de 138 países y es superado por países de la región, tales como Chile (33) y Panamá (42). El Sistema Nacional de Competencias es una pieza clave para impulsar la competitividad del país y recuperar el rumbo hacia una economía más sólida.”Parr.(3).

Por lo cual se observa que México cuenta con un lugar aceptable dentro de los niveles competitivos, esto es, personas aptas y competentes dentro del mercado; se rescata que en México existen personas tan competitivas a tal grado, que todos los empresarios, trabajadores, docentes y servidores públicos, deben adoptar una estrategia de acuerdo a ciertas variables para poder sobresalir en un mercado tan competitivo como lo es México (CONOCER, 2016).

Son pocos los empresarios mexicanos conscientes de la situación y de la importancia del desarrollo de estrategias competitivas que les ayuden a adaptarse en el mercado y mantenerse en una posición competitiva. Aún, existen muchas empresas indispuertas a cambiar, innovarse y de asimilar la situación de mercado actual. Es por esto, que no compiten a nivel económico, tecnológico y de mercado, que ayuden a favorecer su crecimiento y desarrollo (Ynzunza e Izar, 2013).

Analizando lo anterior, y observando el campo laboral de hoy en día se puede analizar que la

implementación del desempeño organizacional, tiene diversos impactos en las empresas, puesto que a través de ellos se ve reflejado el funcionamiento de las distintas áreas funcionales de las empresas, cuando ocurre alguna falla o problema se debe al mal desempeño o mal desarrollo de alguna actividad.

Según Bolton (1993) citado por Yamakawa & Ostos (2011): “El desempeño deficiente de la organización estimula la creación de un área de investigación y desarrollo; por otro lado, el desempeño organizacional excelente retrasa la adopción de un área como esta” Pp.(101-102). Lo dicho por el autor, solo sucede pocas veces en empresas medianas y generalmente en empresas grandes, debido a su capacidad de organización. Más sin embargo, en el caso de la micro y pequeña empresa habitualmente es el propio dueño quien al ver deficiencias en su organización se estimula para salir de ese problema con los recursos e ideas que tenga. Mientras que al analizar los términos de Pil & Cohen (2006) citados por Yamakawa & Ostos (2011), se observa que la deficiencia en este factor puede perjudicar en el nivel de competitividad ante las demás empresas.

Dentro de las desventajas del mal desarrollo organizacional, se ven diferentes problemáticas en las cuales distintos factores vitales para cualquier empresa resultan directamente afectados, dichas problemáticas son: deficiencia en las entradas y salidas de recursos, pérdida en la efectividad relacionada con el crecimiento del negocio y la satisfacción del empleado y por último en los recursos financieros relacionados con el entorno de activos, inversiones y utilidad de la empresa (Gopalakrishnan, 2002 citado por Yamakawa & Ostos, 2011).

Para Porter (1982) existen tres estrategias genéricas las cuales son: 1) la diferenciación, 2) el liderazgo en costos y 3) el enfoque en nichos o segmentos. Las cuales brevemente nos explica Quero (2008) basándose en el autor, que la estrategia de diferenciación es aquella que se lleva a cabo cuando se introducen productos o servicios al mercado con elementos distintivos a los de la competencia. El liderazgo en costos, es aquel en donde son pocos los cambios entre los productos, existe indiferencia por parte de los consumidores entre una marca y otra o cuando existe un nivel alto de compradores. Por último, está la estrategia de segmentos la cual se utiliza cuando las empresas se enfocan a mercados segmentados y algunas veces pequeños comparándolos con los mercados que atienden las empresas o industrias.

En la siguiente investigación se analizarán las estrategias competitivas de las Instituciones Educativas Privadas de la región Sur de Sonora que incluye Obregón y Navojoa para conocer su influencia en el desempeño organizacional. Con lo anterior se desprende la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la percepción de los directivos de las escuelas particulares en cuanto a su desempeño organizacional y la estrategia competitiva que desarrollan?

JUSTIFICACIÓN

La presente investigación es conveniente debido a que expresa la importancia de las estrategias competitivas dentro de las Instituciones Educativas Privadas, esto es, la manera en que repercute su efectivo desarrollo, ejecución e implementación dentro de la organización y su influencia inminente dentro del desempeño organizacional de la misma.

Con los resultados obtenidos en esta investigación quienes principalmente se beneficiaran es el sector educativo, inclinándose al sector educativo privado, pero por la información proporcionada será efectiva también para las empresas en general que deseen conocer y aplicar estrategias competitivas dentro de su organización. De modo en que, al conocer los resultados de los métodos aplicados podrán cerciorarse de la viabilidad y mejora que se tiene en su desempeño organizacional al ponerlas en marcha.

El problema práctico que ésta investigación resuelve es aquel en que las Instituciones se rehúsan a aplicar dichas estrategias y a percatarse de que el mercado es cada vez más globalizado, será más especializado y mejorado, por ello la importancia de hacerle frente y que con esto repercuta en un desempeño organizacional exitoso que les lleve a competir en un mercado tan innovador como en

el que actualmente están viviendo todas las organizaciones.

Además, una vez obtenidos los resultados, se espera saber en qué medida tiene influencia la utilización de estrategias en el desarrollo organizacional de las Instituciones, con el fin de avalar o descartar su necesaria y rigurosa utilización dentro de su sistema organizacional. Se conoce que las estrategias competitivas tienen una influencia dentro del desempeño organizacional pero, se desconoce en qué porcentajes o manera puede influir dentro del mismo.

OBJETIVO

Identificar la media en las variables de estrategia competitiva y desempeño organizacional en las instituciones de educación privada a través de un análisis de medias marginales que permitan la explicación de dichas variables desde la percepción de los directores de estas instituciones.

DELIMITACIONES

Se realiza tomando como referencia la región sur de Sonora en específico Cd. Obregón y Navojoa. La evaluación solo será enfocada al cómo ha impactado las estrategias competitivas dentro del desempeño organizacional a las Instituciones Educativas Privadas de esta región del Estado a nivel secundaria y preparatoria. La información obtenida está referida al ciclo escolar Agosto – Diciembre 2016.

MARCO TEÓRICO

ESTRATEGIA COMPETITIVA

El concepto de estrategia empezó a darse en 1957 por trabajos del autor Selznick quien hace referencia a que los gerentes tendrían que poner mayor énfasis en la capacidad de gestión de la organización y las fortalezas que se tienen internamente para que con esto se generen esas ventajas frente a la competencia (Calderón, Álvarez & Naranjo, 2010).

Por otro lado, una estrategia competitiva es aquella que se ocupa en crear una posición ventajosa para la organización o unidad de negocio dentro del sector, mercado o segmento al que va dirigido. Por ello, estas estrategias se relacionan ampliamente en la toma de decisiones con el fin de posicionar a la unidad de negocio competitivamente respecto a sus competidores e intenta que la organización cree capacidades distintivas al resto (Carrión, 2007).

Según Porter (2000) citado por Quero (2008), establece el concepto de estrategia competitiva como la acción de formular ciertas preguntas para alcanzar los objetivos establecidos en la organización, esto es hacerse los cuestionamientos de cómo la empresa va a competir en el sector, cuáles son los objetivos que se van a establecer y qué políticas se van a utilizar para poder alcanzar los objetivos antes establecidos.

El autor Jaramillo (2002, p.35) citado por Quero (2008) considera a la estrategia competitiva como el conjunto de acciones que una organización debe poner en marcha para conseguir una ventaja competitiva sostenible, pues ésta, resguarda los beneficios de la organización frente a la competencia.

TIPOS DE ESTRATEGIAS GENÉRICAS

Como se sabe una estrategia en general es la base para la obtención de la ventaja competitiva de una organización, éstas existen desde tres bases distintas. La primera es el liderazgo en costos la cual se destaca en la fabricación de productos que son a nivel estándar, que por lo general sus precios por unidad son bajos ya que sus consumidores son sensibles a los precios. Por otra parte, está la estrategia de diferenciación la cual se caracteriza por la elaboración de bienes o servicios únicos en

el mercado y que por ende va dirigido a consumidores que no son tan sensibles a los precios como en la anterior. Por último, existe la estrategia de enfoque la cual se define como aquella en la que la elaboración de bienes y servicios son para la satisfacción de necesidades de sectores o grupos pequeños de consumidores (Fred, 2003).

Por otro lado, Robbins&Decenzo (2002), describen las tres estrategias que ayudan al establecimiento de una ventaja competitiva para la empresa las cuales son, la estrategia de liderazgo en costos es aquella utilizada por empresas que desean ser productoras de costos más bajos en la industria a la que van enfocadas, la estrategia de diferenciación es la que se emplea por la organización con el fin de ser la única productora de dichos productos o servicios dentro de un mercado bastante amplio, por último, la estrategia de enfoque es aquella utilizada por la empresa para poder establecer una ventaja “en un segmento estrecho del mercado”, es decir, que va dirigida a un mercado más pequeño o enfocado, como su nombre lo dice, a cierto mercado con las mismas características pero con menor grupo de personas incluidas en él.

FACTORES COMPETITIVOS

Cuando se habla de los factores competitivos se refiere a un conjunto de elementos que las organizaciones deben considerar agentes clave para competir exitosamente en el mercado y que con esto, se consiga el pilar en que la empresa se apoya y sostiene para mantener una ventaja competitiva respecto a los competidores. Los tres factores que las empresas consideran más importantes son su reputación e imagen, el servicio al cliente y la calidad de los productos y/o servicios ofrecidos (García, 2004).

Los autores Dess& Davis (1984) y Camelo, González & Suárez (2000 y 2004), citados por Calderón, et al, (2010) señalan algunos factores competitivos que ayudan a las organizaciones a diferenciarse y a asumir decisiones estratégicas, estas son: la calidad del producto, el desarrollo de nuevos productos, la productividad del negocio, el esfuerzo continuo para la reducción del costo, el precio, la gama amplia de productos, el esfuerzo por lograr una marca inidentificable, influir en los canales de distribución, los esfuerzos por mejorar la validez de las materias primas, la innovación en el proceso de fabricación, las capacidades amplias en el servicio al cliente, iniciativas concretas para lograr un equipo humano adiestrado y experimentado, mantenimiento de niveles bajos de inventario, mejora de los productos existentes en la organización, innovación en técnicas y métodos de marketing, promoción y publicidad por encima de la media del sector, capacidad para fabricar productos especializados, especialización en segmentos geográficos, los productos en segmentos de alto precio, los esfuerzos para mejorar la calidad de la publicidad y los esfuerzos para alcanzar una reputación.

Por otra parte, existen aspectos internos y externos en las organizaciones que hacen capaz la creación de una ventaja competitiva para las empresas; en primer lugar los aspectos externos suelen ser más cambiantes debido al entorno que rodea a la empresa y se tiene la necesidad de responder ante estos lo más rápido posible. Para que esto suceda y la organización pueda responder a estos cambios continuos, se requiere que tenga conocimientos e información que le permita la identificación de dichos cambios y la flexibilidad de respuesta; estos factores internos son: eficiencia, calidad, innovación y capacidad de satisfacción al cliente (Carrión, 2007).

PROCESO DE FORMULACIÓN DE UNA ESTRATEGIA COMPETITIVA

Se establece el proceso para la elaboración de estrategias competitivas como la construcción de un mapa de las posibles decisiones que se tomaran en el futuro en una empresa, donde debe establecerse las rutas de acción, tener en claro hacia dónde va dirigida la organización, es decir, su direccionamiento estratégico el cual debe estar formulado tomando en cuenta los principios corporativos que son la misión y visión de la empresa (Serna, 2003, citado por Quero, 2008).

Así pues, el autor Bianchi (2004) dice que para establecer un proceso para la formulación de

una estrategia competitiva es necesario considerar cuatro factores que son claves, 1) estos son las fortalezas y debilidades de la organización (los recursos y las habilidades), 2) los valores de la empresa (motivación y las necesidades), los cuales integran los límites internos de la organización. Por otro lado, los factores externos son determinados por 3) las oportunidades y las amenazas del entorno, y 4) las expectativas de la sociedad.

Según los autores como David F. (2003), Hill, Ireland&Hoskisson (2004) citados por Quero (2008), proponen un proceso para la formulación de la estrategia competitiva que determina la identificación de las debilidades y fortalezas internas de una organización, la determinación de las amenazas y las oportunidades externas de la empresa, el establecimiento de la misión, la fijación de los objetivos, el desarrollo de las estrategias alternativas, un análisis de dichas alternativas y la decisión de cuales escoger. En el mencionado proceso es importante destacar que la formulación de una misión debe ser la que identifica el alcance de las operaciones organizacionales, la cual debe ser redactada de manera clara y ser difundida y conocida por todos los miembros de la organización; por otro lado, las fortalezas internas se refieren a las actividades que se llevan a cabo por la organización y tienen éxito en la misma, en cambio, las debilidades internas son aquellas actividades dadas que limitan el buen funcionamiento o éxito de la empresa en general, ya sean de mercado, finanzas y desarrollo.

DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL

Existen diversos factores que deben tomarse en cuenta para definir el desempeño organizacional; para distintos autores la definición de éste se forma a partir de distintos componentes, todos ellos relacionados con la eficiencia, eficacia, el crecimiento, así como también la satisfacción, Gopalakrishnan (2000), hace mención de factores en los que se ve influencia del desempeño organizacional, dichos factores son: a) eficiencia, relacionada con las entradas y las salidas de recursos; b) efectividad, relacionada con el crecimiento del negocio y la satisfacción del empleado; y finalmente, c) resultados financieros, relacionados con el retorno de activos, la inversión y el crecimiento de la utilidad.

El desempeño organizacional lleva relación con el comportamiento de los factores internos y externos de la organización; por otro lado Tidd (2001) hace referencia acerca de ambos factores y su relación, expresando que la compatibilidad entre ambos hace un mejor desempeño organizacional.

El desempeño organizacional se ve afectado con el paso del tiempo, ya que el comportamiento de los factores influyentes a él va cambiando por diversas razones, Chamanski&Waago (2001) explican que en dos de ellas las cuales son el ciclo de vida que la empresa tiene, y el tipo de industria; cada empresa es diferente por lo cual el desempeño es distinto.

El concepto de desempeño puede variar un poco su enfoque primordial según el tipo de fines de la organización “con fines de lucro, ó sin fines de lucro” puesto que las empresas que son no lucrativas, enfocan su desempeño organizacional hacia los mandatos de la misión, objetivos o metas, a diferencia de las empresas con fin lucrativo, que de igual forma toman en cuenta los factores misión objetivos y metas, más sin embargo estas empresas van más allá, por la razón de considerar eficiencia, eficacia, efectividad, relevancia, economía y una viabilidad financiera. (Georgopoulos&Tannenbaum, 1957, Yuchtman&Seashore, 1967, Hassard& Parker, 1993, citados por Lusthaus, et al, 2002).

ELEMENTOS DEL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL

Al paso del tiempo los conceptos que explican el desempeño organizacional fueron incrementando, en los cuales se encuentran: la efectividad, eficiencia, relevancia y viabilidad financiera; en donde la efectividad es la capacidad de logro de objetivos y metas, eficiencia va enfocada a costos y recursos empleados en la marcha, es decir, la mencionada optimización de los mismos, relevancia hace referencia a la diferenciación de la empresa con las demás, la viabilidad financiera tiene relación a la

utilidad y solvencia de la organización (Lusthaus, Adrien, Anderson, Carden&Montalván, 2002).

Por otro lado se observa que para el logro de un buen desempeño organizacional se debe tomar en cuenta distintos criterios los cuales son: eficacia, eficiencia, pertinencia, viabilidad financiera e impacto; estos criterios tienen un papel de suma importancia en el desempeño organizacional, ya que todos y cada uno de ellos son medibles y analizables.

A continuación breve explicación de cada criterio según Unión Mundial para la Naturaleza (2004):
(1) Eficiencia: Es la optimización de recursos para el alcance de metas y objetivos.

(2) Eficacia: Medida en que la organización alcanza objetivos, realiza su misión y como esta se desenvuelve para el logro de su visión a futuro. (3) Pertinencia: Medida de la validez e importancia de proyectos, objetivos misión, programas, etc., en relación a sus partes interesadas, es decir, la medida en que estos factores son válidos para las personas que conforman la organización. (4) Impacto: Es el efecto que tiene la organización en relación en los entornos interno y externo

Además, Bernardez (2007) indica que existen áreas y factores que ayudan al análisis de la organización los cuales se dividen en factores externos e internos. En cuanto a los externos están el contexto competitivo, que abarca aspectos de sector, mercado y cadenas de valor, suministros y distribución, el marketing y modelo de negocio considerando mercado, prestigio, creación de valor, modelo de ingresos, entre otros, la tecnología e innovación en relevancia, innovación, creatividad, posición, aplicación de tecnología y el e-performance; el servicio al cliente en base a calidad de producto, servicio, respuesta de necesidades, accesibilidad, atención al cliente y la fidelización; Por otro lado, están los factores internos que contempla desde las finanzas, producción, sistemas de información, competencias centrales, hasta el recurso humano de las organizaciones. Siendo estos la base para el correcto análisis de un desempeño organizacional exitoso.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL

En este apartado llamado como Evaluación del Desempeño organizacional tiene como finalidad dar a conocer el funcionamiento, concepto e importancia del mismo.

CONCEPTO

Es importante mencionar que el desempeño organizacional debe ser evaluado constantemente para así identificar correcciones y/o mejoras en las organizaciones, a este proceso le es denominado "Evaluación del desempeño".

La evaluación del desempeño hace referencia a la revisión del comportamiento y desarrollo laboral, en el cómo se lleva a cabo las labores en las áreas funcionales de las empresas, implica evaluación de la eficacia- eficiencia en cuanto a los logros de los planes d desarrollo de metas y objetivos.

Así como también evalúa los procesos organizacionales, el desempeño de los empleados, los equipos, equipos de trabajo y la organización en general, en relación a que tan bueno es su desempeño, todo esto para con el fin de conocer el funcionamiento, correcciones fallas y/o mejoras, para posteriormente implementar una óptima solución para el mejoramiento continuo (R. Wayne & Robert M., 2005).

La evaluación del desempeño consiste en valorar al ocupante a la acción el puesto en relación a la eficiencia en que el presunto ocupante del puesto desarrolla dicha acción implicada en el puesto. (Rodríguez, 2004)

La evaluación del desempeño es la acción de supervisar al empleado con la finalidad de que este comprenda sus funciones, objetivos, para que con ello este tenga un buen desempeño en la organización cumpliendo expectativas. (Bohlander& Snell, 2008).

OBJETIVO

El objetivo preciso de la evaluación del desempeño va enfocado a lograr un óptimo aprovechamiento de todas aquellas habilidades, capacidades y aptitudes que tenga el personal, con el fin de que cada uno ocupe el puesto o cargo más conveniente en cuanto su condición personal (Instituto interamericano para la agricultura, 1990).

Medir de manera objetiva los procesos llevados a cabo por el personal, los cuales van dirigidos al cumplimiento de metas, objetivos así como la misión de la empresa (Pimenta de Gama & Martínez, 2013).

Conocer el comportamiento de todos aquellos factores que forman parte de un desempeño eficientes tal como habilidades, destrezas, conocimientos, deficiencias, con el fin de obtener información válida y confiable sobre el trabajo de los trabajadores, para que con ello desarrollar planes de mejoramiento continuo para la obtención de mayor rendimiento (Hernández, 1998).

Alles (2011) señala que los objetivos más importantes de la evaluación del desempeño radican en el desarrollo profesional así como personal de los empleados, sin dejar de lado la mejora permanente de resultados, aprovechamiento de recursos humanos y materiales, además señala que la evaluación del desempeño es un importante instrumento para la supervisión, dirección, y la labor de gerenciar.

IMPORTANCIA

Tomando como referencia a Alles(2011) se concluye que la evaluación del desempeño es una herramienta muy importante para las organizaciones, puesto que a partir de ella se permite obtener:

- Detección de necesidades de capacitación
- Identificar Personal que es clave para la organización
- Identificar adecuación Puesto-Empleado
- Encontrar personal para una posición específica.
- Motivación al personal de la empresa

Además de obtener también la mejora de las futuras actuaciones de las personas; y mejora de los resultados de la empresa.

Por otra parte (Bohlander& Snell, 2008), opinan que la evaluación del desempeño es una herramienta de carácter versátil, ya que con ella se hace más que solo ver quien hace un buen o un mal trabajo, puede ayudar tanto a la organización como al empleado a quienes se les evalúa el desempeño; está mencionada herramienta proporciona retro alimentación sobre las fortalezas o aquellas debilidades individuales, determina necesidades de capacitación, determina candidatos para promociones, transferencias y asignaciones, evaluar los programas de la capacitación, mejora la comunicación, detecta en que aéreas y/o operaciones necesitan correcciones o mejoras; además a partir de ella se delibera una mejor toma de decisiones.

MÉTODO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL.

La evaluación 360 grados consiste en que el sujeto sea evaluado por todo su entorno a través de una serie de ítems o factores estipulados, los cuales son comportamientos observables; las personas evaluadoras pueden ser: Jefes directos, subordinados, compañeros de equipo, supervisores, gerentes, y clientes (Alles, 2011).

Es un método en el cual el empleado puede ser evaluado por personas que tienen relación directa con él en la empresa, pueden ser: colegas, supervisores, subordinados, clientes externos-internos, directivos, los cuales otorgan al sujeto una calificación, este método brinda información objetiva, confiable y completa. (Mondy, Wayne & Robert, 2005).

INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS

Según la Secretaría de Estado de Educación de Santo Domingo (2000) establece que las Instituciones Educativas Privadas son todas aquellas cuya gestión del centro de docencia es financiado y manejado por el sector privado.

Por otro lado, Martínez (2012) expresa que las Instituciones Educativas de tipo privado son aquellas de propiedad ya sea de un individuo o grupo social que tienen como finalidad el ofrecer y brindar servicios de nivel educativo con fines de lucro que les generen ganancias económicas para el sustento de la misma.

Además, Ramírez (2004) plasma el concepto de Instituciones Educativas Privadas como aquellas entidades o instituciones privadas que no competen a la administración pública o dentro de la administración educativa del Estado.

En este apartado se pudo apreciar el concepto de las instituciones educativas privadas para su mayor comprensión en cuanto a qué son, según algunos autores.

Según el artículo de la revista Expansión escrito por Vargas (2014) expresa la importancia o impacto que tiene para los padres de familia la formación académica de sus hijos y cómo influye el que sea en instituciones privadas. Se establece que un 57% de los padres ven la educación o formación académica como un trampolín para que sus hijos obtengan un buen empleo, además que una mayoría de estos aspira que sus hijos obtengan un posgrado e inclusive que llegasen a estudiar en el extranjero. Tres de cada cinco padres de familia en México opinan que la educación logra un mayor grado de preparación para el éxito laboral y que es sinónimo de más herramientas para poder competir por un puesto en el mercado.

“El 57% de los padres de familia del país estima que si sus hijos asisten a una buena universidad tendrán mejores habilidades para competir en el lugar de trabajo, y 40% cree que la educación es un ‘pasaporte’ para mejores oportunidades en la vida, según el estudio El Valor de la Educación: Un trampolín para el éxito, realizado por HSBC entre 4,500 papás de 15 países.”Parr. (2).

Por otra parte, los padres en México opinan que sus hijos deben sobresalir en un nivel educativo pero no debe ser en cualquier Institución, debe ser en aquellas que estén bien equipadas y sea un grupo menor de estudiantes en los salones de clase, lo que creen establece un ambiente de mejor aprendizaje y solo puede ser posible en Instituciones privadas, según detallo Varón a CNNExpansión.

METODOLOGÍA

TIPO DE INVESTIGACIÓN

Tomando en cuenta a los autores Hernández, Fernández & Baptista (2010), los cuales hacen referencia a que la investigación descriptiva busca medir y recopilar información sobre la incógnita en investigación, tal como características, rasgos importantes, tendencias; así como también busca especificar los elementos de investigación y datos recopilados. El tipo de investigación del presente proyecto corresponde al carácter descriptivo puesto que se aplicará un instrumento para recopilación de información para la óptima interpretación de cada una de las variables tomando en cuenta la percepción de las personas entrevistadas en instituciones educativas privadas del sur del Estado específicamente Ciudad de Obregón y Navojoa, dando respuesta al como las estrategias competitivas impactan en el desempeño organizacional, y como estos factores influyen en dichas instituciones.

La investigación es cuantitativa, ya que al recolectar información utiliza un instrumento estandarizado que permite obtener datos numéricos para su análisis.

PARTICIPANTES

Quienes participaron en la presente investigación fueron los directores de las instituciones educativas privadas del sur de Sonora, esto es, en las ciudades de Obregón y Navojoa en los niveles de secundaria y preparatoria. Según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) 2016, en su Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE), se encontraron que existen solamente 26 instituciones educativas privadas a nivel educativo de secundaria y preparatoria. Sin embargo, tomando en cuenta las cantidades encontradas en DENUE, se realizó una investigación más exhaustiva y verídica, del número de Instituciones educativas privadas a nivel secundaria y preparatoria que existen, analizando datos en directorios extraoficiales vía internet y arrojó un total de 57 escuelas donde 46 fueron de Ciudad Obregón con 23 Secundarias y 23 preparatorias y 11 de Navojoa siendo 5 secundarias y 6 preparatorias.

No se realizó cálculo de la muestra debido a que la investigación es del tipo probabilístico por conveniencia ya que se consideraron al total de instituciones (población) y algunas de estas no estuvieron en disposición de responder el instrumento.

MATERIALES

El instrumento utilizado para la obtención de la información necesaria de los sujetos en estudio del presente proyecto fue una encuesta que consta primeramente de la identificación de la institución que realiza el estudio. En la segunda parte, el instrumento muestra con 50 preguntas divididas en 10 bloques, que incluyen el contexto competitivo, marketing, tecnología e innovación, calidad de servicio, finanzas, recursos humanos y desempeño financiero pertenecen a la variable de desempeño organizacional basándose en los factores que determinan el análisis de la organización según Bernárdez (2007) abarcando un total de 31 preguntas; mientras que los tres bloques restantes del liderazgo en costos, estrategia competitiva de diferenciación y estrategia competitiva de enfoque corresponden al análisis de la estrategia competitiva con un total de 19 preguntas, fundamentado en las estrategias genéricas de Porter (1982) citado por Quero (2008).

Para finalizar el instrumento se encuentran datos generales de la organización que ha llenado el mismo, así como, algunos datos personales del directivo que lo llevó a cabo, tales como el sexo, grado de estudios y la sección educativa a la que la institución pertenece. Con lo anterior se concluye el instrumento para recabar información.

PROCEDIMIENTO

Para llevar a cabo la realización de la investigación se llevaron a cabo una serie de pasos que se muestran a continuación:

- Se redactó la introducción del proyecto que consta de los siguientes puntos en donde se buscaron antecedentes del tema a investigar, se planteó el problema de la investigación, se justificó el tema, se planteó el objetivo del proyecto y las limitaciones del mismo.
- Se realizó una revisión literaria pertinente para la redacción del marco teórico a través de fuentes como libros, revistas, páginas web, bases de datos, páginas oficiales, entre otras fuentes confiables que tuvieran una relación con el tema.
- Se elaboró el instrumento en base a la información recolectada en el marco teórico quedando 2 variables y un total de 50 preguntas.
- Se validó el instrumento para conocer su confiabilidad, para eso se aplicó una prueba piloto y se obtuvo una confiabilidad según el Alfa de Cronbach de 0.888.
- Se aplicó el instrumento a la población determinada en las instituciones educativas privadas a nivel secundaria y preparatoria de las respectivas ciudades para la recolección de los resultados.

- Se sistematizó la información obtenida a través del programa estadístico informático SPSS en su versión 21.
- Se graficaron y analizaron los datos obtenidos.
- Se realizaron las conclusiones pertinentes de la investigación obtenida.

RESULTADOS

Este apartado contempla las 2 variables en sus 10 bloques con sus respectivos ítems, como se presenta a continuación. A continuación se muestran los resultados de haber aplicado la encuesta a un total de 41 instituciones de educación privada al sur de Sonora, en las ciudades de obregón y Navojoa, en donde se muestran en sus 10 respectivos bloques dando un total de 50 preguntas aplicadas a cada institución.

VARIABLE DE DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL

En esta variable se observan 7 factores que explican el desempeño de las organizaciones y en especial a las escuelas de educación privada al sur de Sonora, específicamente en ciudad Obregón y Navojoa, en donde se contemplan el contexto competitivo, el marketing, la tecnología y la innovación, la calidad en el servicio, las finanzas, los recursos humanos y el desempeño financiero, todos como elementos fundamentales para el análisis del desempeño organizacional de dichas instituciones.

El primer factor está relacionado con el contexto competitivo, esto quiere decir que las empresas deben considerar lo que sucede en su entorno para el mejor desempeño, ya que los aspectos considerados influyen fuertemente en el ejercicio de las instituciones, tales como, las reformas educativas que están surgiendo hoy en día, los aspectos de origen laboral, fiscal y legal que impactan en las cuotas de seguro social, pago de impuestos, pago de trámites legales, entre otros, además de la competencia que existe en empresas del mismo giro, que no son controlables directamente por la organización, sino que son dirigidos por factores externos a ella.

En la tabla 1 se muestran las medias marginales del contexto competitivo mencionado con anterioridad

TABLA 1. CONTEXTO COMPETITIVO COMO ELEMENTO DEL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL

	Reforma educativa y tendencias del mercado	Aspectos legales, fiscales y laborales.	Otras instituciones privadas del mismo giro	Instituciones públicas del mismo giro
N	41	41	41	41
Media	3.98	4.22	3.71	2.93
Mínimo	1	2	2	1
Máximo	5	5	5	5

Como se puede observar en la tabla 1 la media con mayor puntuación es aquella en donde influyen los aspectos legales, fiscales y laborales, dando un resultado de 4.22. Por otro lado, el aspecto de menor relevancia en este contexto y que no repercute en gran manera al desempeño de las instituciones es la competencia en cuanto a instituciones del mismo giro pero del sector público, arrojando un resultado de 2.93 la media marginal de la escala de rara vez y a veces.

El segundo factor que tiene una relación con el desempeño organizacional es el Marketing, inclinándose en los aspectos que ayudan a la organización a la inscripción y permanencia de su

alumnado, considerando aspectos como el plan de estudios, la publicidad y promoción realizada, y la ubicación de las instituciones, todo esto como ayuda al aumento de los alumnos inscritos y a la mejora del desempeño organizacional.

TABLA 2. MARKETING COMO ELEMENTO DEL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL

	Oferta educativa como factor motivante a inscripción y permanencia de alumnos en la institución	Publicidad como factor para incrementar el número de alumnos inscritos	Promoción para permanencia de los alumnos inscritos en la institución	Ubicación como factor para incremento en inscripciones y permanencia de alumnos
N	41	41	41	41
Media	4.63	4.12	4.44	4.17
Mínimo	2	1	2	2
Máximo	5	5	5	5

Como se puede observar en la tabla 2 el aspecto que influye más en el incremento y la permanencia del alumnado en las instituciones analizadas es el plan de estudios o también denominado oferta educativa que éstas ofrecen, y que ayuda a la atracción de los alumnos arrojando un resultado de 4.63 la media marginal.

La tecnología y la innovación es el tercer factor considerado como aspecto que interviene en el desempeño organizacional exitoso, en el cual se consideran elementos tales como la compra y adaptación de tecnología para los procesos llevados a cabo en las instituciones, sistemas administrativos y de registro escolar, cambios en el organigrama, y en la innovación de los procesos administrativos y académicos llevados a cabo, todo esto para la mejora del desempeño organizacional de las instituciones.

TABLA 3. TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

	Adquisición y adaptación de la tecnología en procesos	Utilidad de Sistemas administrativos y de registro escolar en el desempeño	Cambios en el organigrama para mejora en el desempeño	Búsqueda de innovación en procesos Administrativos y académicos
N	41	41	41	41
Media	4.59	4.90	3.83	4.71
Mínimo	3	4	3	3
Máximo	5	5	5	5

En cuanto a la innovación y la tecnología, en la tabla 3 se puede analizar que el aspecto de mayor relevancia para la mejora del desempeño en cuanto a este factor son los sistemas administrativos y de registro escolar con los que cuentan las instituciones para la mejora del desempeño, arrojando una media marginal del 4.90.

El cuarto factor considerado como elemento del desempeño organizacional es la calidad en el servicio, la cual se enfoca en aspectos como satisfacción de los clientes en el servicio ofrecido, controles efectivos al manejo de problemas y quejas de todos los miembros que abarcan la institución los cuales son alumnos, padres de familia, personal docente y administrativo, la calidad en el servicio ofrecido y seguimiento de alumnado egresado de la institución, todo esto para la mejora del desempeño organizacional.

TABLA 4. CALIDAD EN EL SERVICIO

	Control y manejo de problemas y quejas.	Medida en que los Servicios satisfacen expectativas del cliente	Calidad en el servicio como factor relevante	Registro de seguimiento de los alumnos egresados
N	41	41	41	41
Media	4.76	4.63	4.88	4.24
Mínimo	2	4	4	2
Máximo	5	5	5	5

En la tabla 4 se puede observar que el aspecto que mayormente influye en el desempeño organizacional en cuanto a la calidad en el servicio es el servicio ofrecido por la institución arrojando un 4.88 la media marginal.

Las finanzas son el quinto factor analizado como elemento del desempeño organizacional en el cual intervienen aspectos como, la rentabilidad de las instituciones, el retorno de la inversión y los sistemas contables, todos como indicadores para la medición del desempeño de la organización en cuanto a aspectos financieros, los cuales son muy importantes a la hora del análisis del desempeño organizacional.

TABLA 5. FINANZAS

	Inversión como indicador para el desempeño	Rentabilidad como factor para la evaluación del desempeño de la organización.	Rentabilidad ante otras instituciones educativas privadas	Existencia de sistemas contables eficientes para toma de decisiones.
N	41	41	41	41
Media	4.22	4.44	3.93	4.80
Mínimo	2	2	2	3
Máximo	5	5	5	5

Como se puede analizar en la tabla 5 el aspecto que más influye en las finanzas para la medición del desempeño organizacional son los sistemas contables eficientes con los que cuentan las instituciones para la toma de decisiones, dando como resultado un 4.80 de media marginal.

El sexto factor considerado en el desempeño organizacional son los recursos humanos de las instituciones, en donde influyen aspectos tales como, la contribución de los recursos humanos para los logros de objetivos organizacionales en los últimos dos años, retroalimentación al personal sobre su desempeño, la cultura organizacional de la institución en cuanto a valores, creencias, costumbres, entre otros, planes de capacitación en base a los requerimientos de los puestos y la evaluación del desempeño del personal que forma parte de la institución. Todo esto para el cumplimiento de objetivos y la mejora del desempeño organizacional.

TABLA 6. RECURSOS HUMANOS

	Recursos Humanos y su contribución en el logro de objetivos.	Retroalimentación al personal sobre su desempeño	Medida en que la cultura organizacional permite y apoya el logro de los objetivos.	Existencia de plan de capacitación que cubra los requerimientos de los puestos.	Impacto de la evaluación del desempeño en la mejora de los servicios.
N	41	41	41	41	41
Media	4.93	4.66	4.85	4.59	4.71
Mínimo	3	4	1	2	3
Máximo	5	5	5	5	5

En la tabla 6 se muestra que todos los aspectos examinados obtuvieron medias marginales dentro del rango aceptable para la mejora y la eficiencia de la organización, sin embargo la que logró una mayor puntuación fue la variable en la cual los empleados o personal administrativo, docente y en general el recurso humano han contribuido al logro de los objetivos de la organización en los últimos dos años alcanzando una media marginal de 4.93, por lo cual estos han ayudado a la mejora del desempeño organizacional.

VARIABLE DE ESTRATEGIA COMPETITIVA

El primer elemento de la estrategia competitiva es la estrategia de tipo liderazgo en costos, la cual se destaca debido a que esta analiza diversos factores como el precio de los servicios, determinación de precios en base a la competencia, eficiencia de controles de entrada y salida de efectivo de la institución, políticas que su finalidad sea el liderazgo en costos, controles de gastos fijos y variables

de la empresa, así como la búsqueda de proveedores que proporcionen precios preferentes. La estrategia de liderazgo en costos busca ofrecer precios bajos para aumentar sus ventas, y con ello conseguir una ventaja competitiva.

En la tabla 7 se muestran las medias marginales respecto a la estrategia de liderazgo en costos:

TABLA 7. ESTRATEGIA DE LIDERAZGO EN COSTOS COMO ELEMENTO DE LA ESTRATEGIA COMPETITIVA

	La estrategia de la organización se basa fundamentalmente en el precio de los servicios	Cuota de colegiatura determinada con base en el precio que ofrece la competencia	Eficiencia de los controles de las entradas y salidas de efectivo (caja y bancos)	Medida en qué se diseñan políticas encaminadas a la búsqueda del liderazgo en costos.	Medida en que se cuenta con un control riguroso de gastos fijos y variables.	Acciones encaminadas a buscar proveedores que den precios preferentes como principal atributo.
N	41	41	41	41	41	41
Media	3.37	3.37	4.61	3.85	4.49	4.02
Mínimo	1	1	3	2	1	2
Máximo	5	5	5	5	5	5

Como se observa en la tabla 7, el aspecto que más interviene para la fundamentación de una estrategia de liderazgo en costos según los resultados obtenidos de las instituciones en estudio, fue que un 4.49 cuentan con un control riguroso de los gastos fijos y variables de la organización.

El segundo factor de la estrategia competitiva es la estrategia de tipo diferenciación, la cual se fundamenta principalmente al estudio de los aspectos que hacen diferente una institución de otra para la obtención de una ventaja competitiva que repercuta de manera beneficiosa al desempeño de la organización, la cual estudia entre otros aspectos la fijación de precios en base al prestigio, innovación de la oferta educativa en cuanto a nuevos programas educativos, cursos y especialidades, buscando calidad de proveedores como principal atributo, ofreciendo valor agregado a través del prestigio y la imagen, todo ello como elemento al mejor desempeño de la empresa.

TABLA 8. ESTRATEGIA DE DIFERENCIACIÓN COMO ELEMENTO DE LA ESTRATEGIA COMPETITIVA

	Lo que diferencia a la organización de otras, ha sido un elemento importante en el desempeño organizacional.	Fijación de Cuotas de colegiatura en base al prestigio de la institución.	Medida en que se busca innovar en la oferta educativa.	Búsqueda de proveedores que ofrezcan calidad, independientemente del precio.	Aportación del prestigio, la imagen y la marca en el desarrollo de la organización.	Contribución de los recursos tecnológicos en el logro de objetivos en los últimos 2 años.	Esfuerzo por ofrecer un valor agregado en sus servicios.	Porcentaje de eficiencia terminal en la institución en los últimos dos años.
N	41	41	41	41	41	41	41	41
Media	4.80	3.80	4.88	4.68	4.73	4.71	4.80	4.68
Mínimo	4	1	3	3	3	3	4	2
Máximo	5	5	5	5	5	5	5	5

En la tabla 8 se muestra la estrategia de diferenciación como elemento para una estrategia competitiva, en la cual se destaca el aspecto de la innovación de la oferta educativa como principal elemento para diferenciarse de las demás instituciones, dando un total de 4.88 la media marginal más alta.

Por último, el tercer factor es la estrategia de enfoque para el establecimiento de una estrategia competitiva, la cual aborda aspectos como características y necesidades del mercado meta para la planeación organizacional de las instituciones, el enfoque de los servicios de las instituciones

hacia un tipo de cliente en particular, flexibilidad de los servicios en base a los requerimientos del cliente, la rentabilidad en cuanto al número de alumnos y la selección de un mercado donde no existe mucha competencia. Todo esto con la finalidad de conocer que variable consideran mayormente importante en este apartado para el mejoramiento del desempeño organizacional y el establecimiento de su ventaja competitiva.

TABLA 9. ESTRATEGIA DE ENFOQUE COMO ELEMENTO DE LA ESTRATEGIA COMPETITIVA

	Consideración de características y necesidades del mercado meta para la planeación organizacional.	Medida en que los servicios son enfocados a un tipo de clientes en particular.	Medida en que los servicios que se ofrecen son flexibles y se adaptan a los requerimientos del cliente.	Para la organización es más importante tener rentabilidad con un moderado número de alumnos, que tener un volumen amplio.	Medida en que la organización se orienta a seleccionar un mercado donde la competencia es vulnerable o escasa.
N	41	41	41	41	41
Media	4.78	4.46	4.61	4.37	3.83
Mediana	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00
Máximo	5	5	5	5	5

En la tabla 9 se puede observar que las instituciones consideran de mayor relevancia las características y las necesidades de su mercado meta para la planeación organizacional dando una media marginal de 4.78 y en menor relevancia se encuentra el factor de seleccionar un mercado donde exista poca competencia o sea escasa con un 3.83 de media marginal, por lo cual se puede concluir que las instituciones consideran más importante las necesidades de su mercado para el establecimiento de su planeación que cualquier otro factor para el mejoramiento de su desempeño organizacional.

Según Carrión (2007) las estrategias se relacionan ampliamente con la toma de decisiones con el fin de posicionar a la empresa respecto a sus competidores, al respecto en los resultados identificados se puede observar que la media en cuanto a factor Marketing como elemento del desempeño organizacional se encuentra arriba del 4 que quiere decir que con frecuencia consideran elementos tales como la promoción, el prestigio, la ubicación y la publicidad para hacerle frente a los competidores y como bases fundamentales en la toma de decisiones.

Por otro lado, García (2014) menciona que los factores que las empresas consideran más importantes para competir exitosamente en el mercado son, su reputación e imagen, el servicio al cliente y la calidad de los productos y/o servicios ofrecidos, por lo cual en contraste con los resultados obtenidos en el factor de calidad en el servicio como elemento del desempeño organizacional se obtuvo que la media en el aspecto de la satisfacción de las expectativas del cliente con base al servicio ofrecido y en la calidad en el servicio es mayor a 4, obteniendo que con frecuencia y casi por lo general el servicio brindado y su calidad satisface y es un factor determinante para el éxito en el desempeño organizacional. Además, para terminar de corroborar las palabras del autor, en el aspecto de la estrategia de diferenciación como elemento para la estrategia competitiva arrojó que el prestigio, la imagen y la marca son elementos que mejoran el desarrollo de la organización dando un resultado de 4.73 la media, por lo cual se puede concluir que en base a la investigación las palabras de García son acertadas y si influyen estos factores en la competitividad de las empresas en el mercado.

Según Lusthaus, Adrien & Anderson, et al, (2002) uno de los elementos de importancia para un buen desempeño organizacional radica en la eficiencia enfocada a costos y viabilidad financiera relacionada a utilidad y solvencia, en base a los datos obtenidos mediante la investigación, se puede observar que los factores de: finanzas y desempeño financiero como elementos del desempeño organizacional, la estrategia de liderazgo en costos como elemento de la estrategia competitiva en las instituciones educativas privadas en análisis, se encuentran en su mayoría por arriba de 4 la media, lo cual quiere decir que con frecuencia se tiene solvencia económica, recuperación de inversiones, ingresos recurrentemente satisfactorios, más sin embargo también se puede observar que dichas

instituciones en relación al incremento de alumnos inscritos no es frecuentemente ascendente; por otra parte, se denota que las políticas enfocadas al liderazgo en costos se realizan con menos frecuencia ya que su media marginal fue de 3.85 esto quiere decir que las instituciones, toman como referencia otros elementos para la fijación de políticas internas. No obstante según R. Wayne & Robert M. (2005), el desempeño organizacional debe ser evaluado constantemente para así identificar correcciones y/o mejoras en las organizaciones, esta evaluación del desempeño se enfoca en la revisión del comportamiento y desarrollo laboral en la organización en general, desde los ocupantes de los puestos, procesos, equipos funcionales entre otros. En relación a los resultados se puede observar que en el factor de recursos humanos como elemento del desempeño organizacional se encuentra con una ponderación superior a 4, lo cual significa que en las instituciones educativas privadas en análisis, con frecuencia cuentan con personal capacitado, el cual hace recurrentemente aportación al logro de objetivos generales de la organización, siendo este retroalimentado para la mejora constante de su desempeño.

CONCLUSIONES

Se concluye que las medias en cuanto a la variable de estrategia competitiva que se conforma por el liderazgo en costos, diferenciación y enfoque se encuentran por arriba del 3 que corresponde a la escala denominada a veces, con una puntuación de 3.95, 4.63 y 4.40 respectivamente, lo que quiere decir que la estrategia competitiva de las instituciones educativas que más les funciona para su correcto desempeño desde su perspectiva es la de diferenciación siguiéndole la de enfoque, las cuales se encargan en hacer que las organizaciones sobresalgan de su competencia a través de servicios de calidad como principal atributo, sistemas innovadores, recursos tecnológicos y ofrecimiento de un valor agregado; y en cuanto a la estrategia de enfoque, la cual ayuda a que las organizaciones se centren en un mercado meta específico que la mayoría del tiempo es desatendido por la competencia.

Por otra parte, en cuanto a las variables de desempeño las que resultaron, desde la perspectiva de los directores de las instituciones, con menor calificación fueron el contexto competitivo y el desempeño financiero con una media de 3.7 y 3.99 respectivamente acercándose más a la escala denominada con frecuencia; por otro lado, las variables de mercadotecnia, recursos humanos, tecnología e innovación y calidad en el servicio obtuvieron una media mayor a 4, lo cual indica que según la opinión de los encuestados son los elementos que con frecuencia y por lo general realizan en las organizaciones que dirigen para el éxito de las mismas. Cabe mencionar que obtener resultados menores a 4 en el aspecto de contexto competitivo es satisfactorio debido a que según los encuestados no les repercute gravemente los aspectos fiscales, legales y la competencia en el desempeño de sus organizaciones.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Alles, M. (2011). Cinco pasos para transformar una oficina de personal en un área de recursos humanos. 1era. Edición. Buenos Aires, México, Santiago, Montevideo.
- Amaru, A. (2009). Fundamentos de Administración: Teoría general y proceso administrativo. 1era. Edición. México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Bernardez, M. (2007). Desempeño organizacional: Conceptos y herramientas para la mejora, creación e incubación de nuevas organizaciones. 1era. Edición. México: ITSON Global Business Press.
- Bianchi, L. (2004). Proceso para la formulación de una estrategia competitiva. Clase Ejecutiva. Pp. 1-2.
- Bohlander, G. & Snell, S. (2008). Administración de recursos humanos. 14va. Edición. Australia, Brasil, España, Estados Unidos, Japón, México, Reino Unido & Singapur.
- Calderón, G., Álvarez, C., Naranjo, J. (2010). Estrategia competitiva y desempeño organizacional en empresas industriales colombianas. Revista Innovar Journal.
- Carrión, J. (2007). Estrategia de la visión a la acción. 2da Edición. Madrid: ESIC Editorial.
- Chamanski, A., & Waago, S. (2001). Organizational performance of technology-based firms: the rol of technology and business strategy.

- Enterprise and Innovation Management Studies, 2 (3): 205-23.
- Dussel, P., Piore, M. & Ruiz, C. (1997). Planeación estratégica para la pequeña y la mediana empresa. 3ª Edición. México: Promesa.
- Fred, R. (2003). Conceptos de administración estratégica. 9na. Edición. México: PEARSON EDUCACIÓN.
- García, D. (2004). Análisis estratégico para el desarrollo de la pequeña y mediana empresa (Estado de Veracruz). 1era Edición. México, DF: Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C.
- Gopalakrishnan, S. (2000). Unravelling the links between dimensions of innovation and organizational performance. The Journal of High Technology Management Research, 11(1): 137-53.
- Grant, R. (1996). Dirección Estratégica: conceptos, técnicas y aplicaciones. Madrid: Editorial Civitas.
- Heredia, B. (2014). Las escuelas privadas en México: ¿Por qué y para qué existen?. El Financiero. p. 1
- Hernández, J. & Palafox, G. (2012). Administración: teoría, proceso, áreas funcionales y estrategias para la competitividad. 3ra. Edición. México: Mc Graw Hill Educación.
- Hernández, R. (1998). Sistema de evaluación del desempeño del personal gerencial, técnico, de apoyo técnico y administrativo. 1era. Edición. Costa Rica.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista M. (2010). Metodología de la investigación. 5ta Edición. México, Bogotá, Buenos Aires, Caracas, Guatemala, Madrid, Nueva York, San Juan, Santiago, Sao Paulo, Auckland, Londres, Milan, Montreal, Nueva Delhi, San Francisco, Singapur, StLois, Sidney y Toronto.
- Instituto interamericano para la agricultura (1990). Sistema De Evaluación de Desempeño: Personal Profesional. San José, Costa Rica.
- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE). ¿Qué es PISA?. Página consultada en septiembre 2016, de <http://www.inee.edu.mx/index.php/proyectos/pisa/que-es-pisa>
- Koontz, H., Wehrich, H. & Cannice, M. (2008). Administración: una perspectiva global y empresarial. 8va. Edición. México: Mc Graw Hill.
- Koontz, H., Wehrich, H. & Cannice, M. (2012). Administración: una perspectiva global y empresarial. 14ª. Edición. México: Mc Graw Hill.
- Luna, A. (2015). Proceso administrativo. 1era. Edición. México: Grupo Editorial Patria.
- Lusthaus C., Adrien M.H., Anderson G., Carden F., & Montalván G.P. (2002). Evaluación organizacional para mejorar el desempeño. Ottawa, Canadá: Centro Internacional de investigaciones para el desarrollo. Washington D.C: Banco interamericano de desarrollo, centro internacional de investigaciones para el desarrollo.
- Martínez, L. (2012). Administración Educativa. 1era Edición. México: RED TERCER MILENIO S.C.
- Montoya, O.D. (2013). La importancia de la estrategia competitiva. Diario Occidente. Página consultada en septiembre 2016 de, www.occidente.co/la-importancia-de-la-estrategia-competitiva/
- Münch, L. (2014). Administración: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo. 2da. Edición. México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Pimenta de Gama, A. & Martínez M. (2013). Análisis de la performance en las empresas: una perspectiva integrada. 1era. Edición. Barcelona: Editorial UOC.
- Porter, M. (1982). Estrategia competitiva: Técnicas para el análisis de los sectores industriales y de la competencia. 2da Edición reformada. México: Grupo Patria Cultural.
- Porter, M. (2010). Estrategias competitivas. Página consultada en septiembre 2016 de, https://issuu.com/anderstnt/docs/estrategias_competitivas
- Porter, M. (2012). Estrategia competitiva: Técnicas para el análisis de los sectores industriales y de la competencia. 42ª Edición reformada. México: Grupo Editorial Patria.
- Quero, L. (2008). Estrategias competitivas: factor clave de desarrollo. Negotium, vol. 4. pp. 42,43.
- R. Wayne & Robert M. (2005). Administración de Recursos Humanos. 9na. Edición. Naucalpan de Juárez, Edo. De México: Cámara Nacional de la industria Editorial Mexicana.
- Ramírez, C. (2004). La gestión administrativa de las instituciones educativas. México, D.F.: Limusa S.A. de C.V.
- Ramírez, G. (2004). Desempeño organizacional retos y enfoques contemporáneos. 1era Edición. México.
- Robbins, S. & Coulter, M. (2005). Administración. 8va. Edición. México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Robbins, S. & Decenzo, D. (2002). Fundamentos de administración. 3ra. Edición. México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Rodríguez, J. (2004). El modelo de gestión de recursos humanos: Un enfoque tradicionalmente nuevo sobre la gestión de personas. 1era. Edición. Barcelona.
- Secretaría de Educación Pública (2016). Qué es el sistema nacional de competencias. Página consultada en septiembre 2016 de, <http://www.conocer.gob.mx/index.php/queeselsnc.html>
- Secretaría de Estado de Educación (2000). Reglamento de las Instituciones Educativas Privadas. Santo Domingo. Página consultada en septiembre 2016 de, <http://www.minerd.gob.do/sgce/base%20legal%20manual/Reglamento%20de%20Instituciones%20Educativas%20Privadas.pdf>
- Tidd, J. (2001). Innovation management in context: environment, organization and performance. International Journal of Management Reviews, 3 (3): 169-83.
- Unión Mundial para la Naturaleza (2004). Guía para la planificación y la conducción de las evaluaciones estratégicas de la UICN: Para directivos y equipos de evaluación de la UICN. Reino Unido: UICN.
- Vargas, I. (2014). Educación privada, preferida en México. Expansión en alianza con CNN. Página consultada en septiembre 2016 de, <http://expansion.mx/mi-carrera/2014/04/24/educacion-privada-preferida-en-mexico>
- Yamakawa, P. & Ostos (2011). Relación entre innovación organizacional y desempeño organizacional. Bogotá, Colombia: Universidad del Rosario.
- Ynzunza, C. e Izar L., J. (2013). Efecto de las estrategias competitivas y los recursos y capacidades orientados al mercado sobre el crecimiento de las organizaciones. Contaduría y Administración. Pp. 170-171.

El Buzón de Pacioli

Año XVII | Número 97 | Enero-Marzo 2017
Instituto Tecnológico de Sonora
www.itson.mx/pacioli