

illustro

REVISTA DE INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y EMPRESARIALES

María de Lourdes Amador Martínez
Walter Lizandro Arias Gallegos
Yezelia Cáceres Cabana
Patricio Manolo Cárdenas Hinojosa
Gabriela Carpio Aconeira
María Castillo Ureta
Yessenia Cusirramos Carpio
Aline Aurora De Lucio Islas
Gonzalo Alonso Escalante Alpaca
Sofía Carolina Estremadoyro Bejarano
Yessica García Hernández
Anatolia Hortencia Hinojosa Pérez
Noelia A. Jiménez Barrios
Oswaldo José Moreno
Christian Rivadeneira Vildoso
Juan Mardonio Rivera Medina

Arequipa, 2020

Revisión sistemática de literatura teórica sobre métodos de evaluación de impacto para evaluar políticas públicas

Actividades generadoras de valor de las micro y pequeñas empresas metalmecánicas arequipeñas

Las sucursales en Perú y la aplicación de la Decisión 578 de la Comunidad Andina de Naciones

Migrantes venezolanos en Arequipa: motivación y proyecto migratorio

Capacidad emprendedora y estrés en trabajadores de instituciones privadas de Arequipa durante la pandemia del COVID-19

Estudio comparativo del empoderamiento de la mujer trabajadora en dos instituciones de educación superior, México-Perú



Universidad Católica
San Pablo

illustro

REVISTA DE INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y EMPRESARIALES



Universidad Católica
San Pablo

**Departamento de Ciencias
Económicas y Empresariales**

illustro

REVISTA DE INVESTIGACIÓN
EN CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES
Y EMPRESARIALES

Departamento
de Ciencias Económicas
y Empresariales



Universidad Católica
San Pablo

© Universidad Católica San Pablo

Urb. Campiña Paisajista s/n Quinta
Vivanco, Cercado, Arequipa, Perú.

Hecho el depósito legal en la Biblioteca
Nacional del Perú N° 2009-05536
ISSN 2311-4126 // e-ISSN 2710-2440

Las opiniones vertidas por los autores
de los artículos no constituyen
orientaciones oficiales de la Universidad
Católica San Pablo y son enteramente
responsabilidad de los mismos.

Director y editor:
Gustavo Riesco Lind
Universidad Católica San Pablo, Perú

Editor Asistente:
Erika Velásquez Chacón
Universidad Católica San Pablo, Perú

Comité Editorial:
Óscar Díaz Becerra
Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú
Sandra Juracy Gómez Rodríguez de Salinas
Universidad Católica San Pablo, Perú
Fredy Leiva Flores
Universidad Católica San Pablo, Perú
Cristian Loza Adaui
Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg, Alemania

Comité de Revisores:
Ronal Arela Bobadilla, Universidad Católica San Pablo, Perú
Walter Arias Gallegos, Universidad Católica San Pablo, Perú
Diego Arias Padilla, Universidad Católica San Pablo, Perú
Arlette Beltrán Barco, Universidad del Pacífico, Perú
Mauricio Burgos Navarrete, Universidad Autónoma de Chile, Chile
María Castillo Ureta, Universidad Católica San Pablo, Perú
Christian Farfán Caballero, Universidad San Juan Pablo II, Costa Rica
Francisco Galarza, Universidad del Pacífico, Perú
Lieslie Gallegos Arias, Universidad Católica San Pablo, Perú
Eddie Guerrero Herrera, ING, Estados Unidos
Olger Gutiérrez Aguilar, Universidad Católica de Santa María, Perú
Mirella Hernani, Unicef, Panamá
Renato Lazo Paz, University of Ottawa, Canadá
Rafael Minauro Martínez, Universidad Antonio de Nebrija, Colombia
Gabriel Natividad, Universidad de Piura, Perú
Sandro Navarro Castañeda, Universidad de Piura, Perú
César Osorio Flores, MoneyKey, Canadá
Crosby Quispe Borda, Universidad Católica San Pablo, Perú
Pablo Rieckhof, U.S. Department of the Treasury, Estados Unidos
Roddy Rivas-Llosa Martínez, Universidad del Pacífico, Perú
Alba Robles González, Universidad Santo Tomás, Colombia
Jhony Velasquez Delgado, Universidad Católica San Pablo, Perú
Susana Vidal Little, Shift Innova, Estados Unidos
Jeanmarco Villegas Alvarez, Universidad Católica San Pablo, Perú
Luis Felipe Zegarra Basurco, Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú

Corrección de estilo:
Daniel Martínez Lira

Diagramación:
Juan Carlos Denegri

Impresión:
Joshua V&E S.A.C

Tabla de Contenidos

Table of contents

VOL. 11, 2020 • ISSN 2311-4126 // e-ISSN 2710-2440

<https://doi.org/10.36901/illustro.v11i>

7

Revisión sistemática de literatura teórica sobre métodos de evaluación de impacto para evaluar políticas públicas

Systematic review of theoretical literature on impact evaluation methods to evaluate public policies

C. Rivadeneira Vildoso

29

Actividades generadoras de valor de las micro y pequeñas empresas metalmecánicas arequipeñas

Value-generating activities of micro and small metalworking companies in Arequipa

Y. Cáceres Cabana
M. Castillo Ureta
G. Carpio Aconeira
J. M. Rivera Medina

49

Las sucursales en Perú y la aplicación de la Decisión 578 de la Comunidad Andina de Naciones

Branch offices in Peru and the application of the Decision 578 from the Andean Community of Nations

G. A. Escalante Alpaca

67

Migrantes venezolanos en Arequipa: motivación y proyecto migratorio

Venezuelan migrants in Arequipa: motivation and migration project

P. M. Cárdenas Hinojosa
O. J. Moreno
A. H. Hinojosa Pérez

81

Capacidad emprendedora y estrés en trabajadores de instituciones privadas de Arequipa durante la pandemia del COVID-19

Entrepreneur capability and stress in workers from private institutions in Arequipa during the COVID-19 pandemic

Y. Cusirramos Carpio
W. L. Arias Gallegos
N. A. Jiménez Barrios

98

Estudio comparativo del empoderamiento de la mujer trabajadora en dos instituciones de educación superior, México-Perú

Comparative study of the empowerment of working women in two higher education institutions, Mexico-Peru

M. Amador Martínez
A. A. De Lucio Islas
S. Estremadoyro Bejarano
Y. García Hernández

Reseñas

114

Wonderful decisions

G. Flores-Castro Lingán

117

Los monjes trapenses y la gestión del talento humano

W. L. Arias Gallegos

Sobre ilustró

119

Revisión sistemática de literatura teórica sobre métodos de evaluación de impacto para evaluar políticas públicas

Systematic review of theoretical literature on impact evaluation methods to evaluate public policies

Christian Rivadeneira Vildoso

Pontificia Universidad Católica del Perú • christian.rivadeneira@pucc.edu.pe

Resumen

Los programas y las políticas públicas se diseñan e implementan con el objetivo de cambiar algún comportamiento o aspecto de la vida de una persona, como su educación, sus ingresos, su alimentación, etc. Esta implementación se basa en la teoría del cambio para lograr sus objetivos. Sin embargo, determinar si estos programas o políticas públicas logran los impactos o resultados esperados es una labor que a menudo no es abordada por los implementadores de las políticas públicas. La evaluación de impacto de las políticas públicas es una acción fundamental dentro de la gestión pública, pues permite obtener información sobre los impactos que tienen dichas políticas o programas en la población beneficiaria y así poder estudiar la posibilidad de ampliar el alcance, modificar, sugerir cambios o detener la ejecución. En esta revisión sistemática se evaluaron 22 estudios sobre evaluación de impacto. La temporalidad de los estudios evaluados va desde el año 1983 hasta el año 2017. Uno de los principales hallazgos está referido a la importancia de estimar un contrafactual creíble que permita identificar de manera adecuada el impacto de la aplicación de una determinada política pública. Otro de los aspectos a resaltar es que la metodología para evaluar una determinada política pública depende de los datos con los que se cuenta y de las características de la intervención. Finalmente, los modelos econométricos utilizados para estimar los impactos no son, en ningún caso, modelos rígidos. Mucho dependerá de la habilidad y la creatividad del investigador para plantear una propuesta metodológica que cumpla con el objetivo planificado.

Palabras clave: evaluación de impacto, sesgo de selección, emparejamiento, diferencias en diferencias, discontinuidad, efecto del tratamiento.



Abstract

Public programs and policies are designed and implemented with the aim of changing a certain behavior or aspect of a person's life, such as their education, income, diet, etc. To achieve its objectives, such implementation is based on theory of change. However, determining whether these public programs or policies achieve the expected impacts or results is a task that is often not addressed by the implementers of the programs or policies. Impact evaluation of public policies is a fundamental action within public management. It allows information to be obtained on the impacts that these policies or programs have on the beneficiary population and, thus, make it possible to study the option of expanding the scope, modifying, suggesting changes or stopping execution. In this systematic review, 22 impact evaluation studies were examined. The temporality of the studies ranges from 1983 to 2017. One of the main findings refers to the importance of estimating a credible counterfactual that allows an adequate identification of the impact of the application of a certain public policy. Another aspect to highlight is that the methodology to evaluate a certain public policy depends on the data available and the characteristics of the intervention. Finally, the econometric models used to estimate the impacts are by no means rigid models. Much depends on the ability and creativity of the researcher to formulate a methodological proposal that meets the planned objective.

Keywords: impact evaluation, selection bias, matching, difference-in-differences, discontinuity, treatment effect.

1. Introducción

Samuelson y Nordhaus (2006, p. 4) definen la economía como «el estudio de la manera en que las sociedades utilizan los recursos escasos para producir mercancías valiosas y distribuirlas entre los diferentes individuos». En esa línea, una parte fundamental del trabajo que realiza un gobierno es el diseño, gestión y evaluación de sus intervenciones, específicamente, de sus programas y políticas públicas.

La evaluación de las políticas públicas es una acción fundamental dentro de la gestión pública. Ella permite obtener información sobre los impactos que tienen dichas políticas o programas en la población beneficiaria y así poder estudiar la posibilidad de ampliar

el alcance, modificar, sugerir cambios o, en su defecto, detener la ejecución. Holland y Rubin (1988) mencionan que, durante muchos años, la única contribución de los estadistas fue medir el «efecto causal», pero no explicarlo. Esto se acuñó en una conocida frase: «los estadistas pueden establecer correlación, pero no causalidad»; debido a que la determinación de la causalidad, sin una adecuada comprensión de los mecanismos causales, sería simplemente una correlación. Es aquí donde podemos situar las metodologías de evaluación de impacto. Estas permiten aprovechar la información (microdatos) para identificar relaciones de causalidad generadas por intervenciones públicas, llámense programas o políticas públicas.

Mejorar la efectividad de las políticas públicas requiere del conocimiento de los efectos y de las relaciones de causalidad atribuibles a estas. Conocer las relaciones de causalidad permite a los tomadores de decisiones identificar los programas o políticas públicas que sean más efectivas (menor inversión, mayores resultados).

Este artículo de revisión presenta una mirada a la literatura teórica de los principales métodos de evaluación de impacto que se utilizan en la actualidad para evaluar políticas públicas. Sin dejar completamente de lado algunas consideraciones formales, la redacción busca presentar un estilo amigable para quien pretenda introducirse en estos temas no se desanime por la dureza con la que se suele escribir la econometría.

2. Metodología

Este artículo presenta una revisión sistemática de la literatura. De acuerdo con Letelier, Manríquez y Rada (2005), «las revisiones sistemáticas son resúmenes claros y estructurados de la información disponible orientada a responder una pregunta específica». En este artículo, la pregunta a la que se pretende responder es: ¿cuáles son las principales bases teóricas de los métodos de evaluación de impacto? Para responder a esta pregunta, se realizó una amplia labor de recolección y análisis de los principales *papers* relacionados a la evaluación de impacto de programas y políticas públicas.

La primera tarea operativa que se realizó fue identificar las bases de datos, en las cuales se buscó la literatura teórica de los métodos de evaluación de impacto de políticas públicas correspondientes, para poder establecer el estado del arte de la materia en cuestión sobre la base de fuentes confiables. En la tabla 1 se muestran las bases consultadas.

Tabla 1

Bases de datos consultadas

Nombre	Dirección Url
Scientific Electronic Library Online	https://scielo.org
Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal	https://www.redalyc.org
Scopus	https://www.scopus.com
Researchgate	https://www.researchgate.net
Google Scholar	https://scholar.google.com

Luego de haber seleccionado las bases de datos, se elaboró una lista de palabras clave que guiaron la búsqueda de información para la elaboración del artículo de revisión. Estas palabras claves están relacionadas directamente con el objetivo y la pregunta de investigación. En algunos casos se utilizaron sinónimos de las palabras claves. La bibliografía sobre evaluación de impacto es amplia, por lo que se optó por seleccionar solo los documentos que contenían bases teóricas que permitan conceptualizar las técnicas de evaluación de impacto.

Otro aspecto que se consideró para la selección de los trabajos de investigación fue la temporalidad de estos, ya que estas técnicas se han ido perfeccionando con el tiempo, desde establecer sus bases a partir de 1980 hasta la actualidad. En un primer momento, se previó la revisión solo de trabajos en inglés, dado que los autores que establecieron las bases teóricas de la evaluación de impacto publicaron en ese idioma. Finalmente, se optó por revisar también trabajos publicados en español. En la tabla 2 se muestran los criterios utilizados para seleccionar el material a revisar.

Tabla 2
Criterios de selección del material

Selección	Rechazo
Es un trabajo de investigación teórico.	Es un trabajo de investigación empírico.
Fue elaborado después de 1980.	Fue elaborado antes de 1980.
Se encontró el documento original completo.	Documento al que no se puede acceder al texto completo.
Debe referirse específicamente a alguno de los métodos de evaluación de impacto.	-

Luego de haber discriminado los trabajos de investigación de acuerdo con los criterios de selección, se pasó a clasificar la bibliografía en cuatro categorías de análisis. La primera categoría está conformada por los trabajos de investigación relacionados con el método de «Diferencias en Diferencias». La segunda categoría está conformada por los trabajos de investigación relacionados con el método de «Propensity Score Matching». La tercera categoría está conformada por los trabajos de investigación relacionados con el método de «Randomized Control Trials». Finalmente, la cuarta categoría está conformada por los trabajos de investigación relacionados

con el método de «Regresión Discontinua». Por último, se procedió a revisar las publicaciones e investigaciones teóricas sobre los principales métodos de evaluación de impacto.

3. Resultados

Para alcanzar el objetivo de esta revisión sistemática se revisaron 22 trabajos de investigación teóricos sobre evaluación de impacto de los 48 encontrados con las palabras clave. En la tabla 3 se presenta la relación de trabajos que fueron revisados y que sirvieron para desarrollar el presente artículo.

Tabla 3
Trabajos de investigación revisados

Nº	Título	Año	Autor	Objetivo	Resultados	Metodología
1	Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania	1994	David Card Alan B. Krueger	Comparar los cambios en el empleo, luego de un cambio en el salario mínimo.	Un aumento del salario mínimo, no disminuye el nivel de empleo.	Diferencias en Diferencias
2	Semiparametric Difference-in-Differences Estimators. <i>Review of Economic Studies</i>	2005	Alberto Abadie	Encontrar una estrategia de identificación para lidiar con la falta del cumplimiento del «supuesto de tendencias paralelas».	Utilizar estimadores de diferencias en diferencias semiparamétricos son útiles para afrontar la ausencia del «supuesto de tendencias paralelas».	Diferencias en Diferencias
3	Difference in Difference Meets Generalized Least Squares: Higher Order Properties of Hypotheses Tests	2007	Jerry Hausman Guido Kuersteiner	Encontrar una estrategia de identificación para lidiar con modelos que muestran alta correlación aplicando MCO.	Implementando MCGF más una expansión de Edgeworth se mejora la estimación realizada por MCO.	Diferencias en Diferencias
4	Matching on The Estimated Propensity Score	2009	Alberto Abadie Guido Imbens	Derivar la gran distribución muestral de los estimadores del PSM.	La estimación del puntaje de propensión afecta a la gran distribución muestral. Ajustan la varianza muestral para calcular un mejor puntaje de propensión.	Propensity Score Matching

5	Difference-in-Differences Estimation	2007	Guido Imbens Jeffrey Wooldridge	Revisar los métodos estándar de Diferencias en Diferencias.	Revisan tres métodos de Diferencias en Diferencias. Revisando los potenciales problemas de inferencia cuando se tiene más de dos grupos y periodos. Asimismo, revisan una aproximación no paramétrica y la construcción de grupo de control sintético.	Diferencias en Diferencias
6	The Estimation of Causal Effects by Difference-in-Difference Methods	2011	Michael Lechner	Revisar los métodos de estimación de Diferencias en Diferencias enfocándose en el efecto del tratamiento.	Es uno de los métodos más sencillos e intuitivos para evaluar políticas públicas. Una de las principales desventajas es que se debe cumplir el «supuesto de tendencias paralelas».	Diferencias en Diferencias
7	Inference in Difference-in-Differences with Few Treated Groups and Heteroskedasticity	2017	Bruno Ferman Cristine Pinto	Encontrar una estrategia para lidiar con una evaluación de impacto con pocos grupos de tratados y presencia de heterocedasticidad.	Utilizando MCGF se pueden corregir ambos problemas y obtener un estimador consistente.	Diferencias en Diferencias
8	The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects	1983	Paul R. Rosenbaum	Mostrar cómo el PSM contribuye a eliminar el sesgo de selección de las variables observadas.	Propone un cuerpo teórico para la implementación del PSM.	Propensity Score Matching

9	Matching as an Econometric Evaluation Estimation	1998	James J. Heckman Hidehiko Ichimura Petra Todd	Desarrollar el método del PSM como un estimador de evaluación econométrica.	Si se utiliza la probabilidad o un puntaje conocido para emparejar, la varianza no mejora utilizando una u otra técnica.	Propensity Score Matching
10	A Primer for Applying Propensity-Score Matching	2010	Carolyn Heinrich Alessandro Maffioli Gonzalo Vázquez	Mostrar cómo se implementa un PSM para evaluar una política pública.	El PSM sirve mejor cuando se tiene sesgo con variables observables.	Propensity Score Matching
11	Estimating the Benefit Incidence of an Antipoverty Program by Propensity-Score Matching	2010	Jyotsna Jalan Martin Ravallion	Evaluar el impacto de un programa de trabajo social en Argentina sobre el ingreso neto.	Aplicando PSM encuentran que los beneficiarios del programa, en promedio, tienen mayores beneficios.	Propensity Score Matching
12	Mostly Harmless Econometrics: An Empiricists Companion	2008	Joshua D. Angrist Jörn-Steffen Pischke	Desarrollan los principales conceptos relacionados a los RCT, DID e IV.	Muestran la forma de implementar las distintas estrategias de evaluación de impacto.	Propensity Score Matching Diferencias en Diferencias
13	The Econometrics of Randomized Experiments	2016	Susan Athey Guido W. Imbens	Mostrar los principales métodos estadísticos para diseñar y analizar experimentos aleatorios.	Recomiendan utilizar la aleatorización en grupos pequeños y luego una segunda aleatorización.	Randomized Control Trials

14	The Case for Randomized Field Trials in Economic and Policy Research	1995	Gary Burtless	Examinar la justificación de la aplicación de los RCT en economía.	El experimento es la mejor combinación de fiabilidad, practicidad y rentabilidad en relación con otros tipos de evaluación.	Randomized Control Trials
15	Understanding and Misunderstanding Randomized Controlled Trials	2018	Angus Deaton Nancy Cartwright	Mostrar los pros y los contras de utilizar un RCT para evaluar políticas o programas.	El RCT arroja una estimación no sesgada pero siempre dentro de la muestra elegida. La validez externa es difícil de extrapolar.	Randomized Control Trials
16	The Regression Discontinuity Design: Theory and Applications	2008	Guido W. Imbens Thomas Lemieux	Mostrar cómo se implementan los métodos de RD.	Presentan conceptos básicos del RD, análisis gráfico, estimaciones y análisis de sensibilidad.	Regression Discontinuity
17	Incentive Effects of Social Assistance: A Regression Discontinuity Approach	2007	Thomas Lemieux Kevin Milligan	Evaluar el impacto de una política de asistencia social en el mercado de trabajo en Quebec.	Se encontró evidencia de que una mayor asistencia social reduce el empleo.	Regression Discontinuity
18	Regression Discontinuity Designs in Economics	2010	David S. Lee Thomas Lemieux	Mostrar la teoría básica para aplicar una evaluación de impacto utilizando una RD.	Muestran los principales conceptos del RD, identificación, interpretación y problemas de estimación.	Regression Discontinuity

19	Regression Discontinuity Design: Theory and Applications	2017	Matias D. Cattaneo Juan Carlos Escanciano	Presentar aspectos teóricos y prácticos para aplicar una RD.	Muestras metodológicas fundamentales como la identificación e interpretación, implementación, pruebas e inferencia.	Regression Discontinuity
20	Identification and Estimation of Treatment Effect with a Regression Discontinuity Design.	2021	Jinyong Hahn Petra Todd Wilber Van der Klaauw	Presentan una forma de evaluar los impactos utilizando una RD de forma no paramétrica.	Consideran el problema de la identificación con una RD Fuzzy y una RD Sharp.	Regression Discontinuity
21	A Practical Guide to Regression Discontinuity. University of Michigan	2012	Pei Zhu Marieé André Somers Howard Boom	Mostrar cómo aplicar en la práctica una RD.	Muestran cómo hacer el análisis gráfico, estimación paramétrica y no paramétrica, intervalo de validez e impacto y precisión.	Regression Discontinuity
22	La evaluación de impacto en la práctica, Segunda edición	2017	Paul J. Gertler Sebastián Martínez Patrick Premand Laura B. Rawlings Christel M. J. Vermeersch.	Mostrar los principales métodos de evaluación de impacto de políticas públicas.	Muestran la metodología del PSM, DID, RCT y RD.	Propensity Score Matching Diferencias en Diferencias en Randomized Control Trials Regression Discontinuity

4. Principales hallazgos

4.1. Diferencias en Diferencias

Este método de evaluación se utiliza cuando la «asignación del tratamiento», es decir, la asignación de los individuos al grupo que recibirá la intervención propuesta (tratamiento), no es muy clara para el investigador. Muchas veces las intervenciones o programas que se pretenden evaluar no tienen una regla clara de elección de beneficiarios; en estos casos, la evaluación de impacto se puede realizar a través del método de Diferencias en Diferencias. Este método consiste, básicamente, en medir el cambio en las variables de resultado entre un grupo que recibe la intervención (tratamiento) y un grupo que no recibe la intervención (control).

El hecho de no poder determinar claramente cuál fue la regla de decisión para elegir a los beneficiarios nos da indicios de que debemos utilizar un diseño cuasiexperimental, el cual, por definición, carece de distribución aleatoria (White y Sabarwal, 2014). Por lo tanto, se justificaría el uso de esta metodología. Este método asume que las variables de resultado, tanto en el grupo de tratamiento como en el grupo de control, tendrían la misma tendencia o seguirían el mismo rumbo antes del programa y después del programa, en ausencia de este. Esto se conoce como el supuesto de «tenden-

cias paralelas». Para utilizar la metodología de Diferencias en Diferencias, es fundamental que este supuesto se cumpla. En otro caso, la diferencia entre los grupos de tratamiento y control no podría atribuirse al programa y los resultados serían sesgados.

Card y Kruger (1994) son considerados como autores del *paper* seminal sobre Diferencias en Diferencias. En este *paper*, los autores estudian el efecto de un cambio en la política de los salarios mínimos y su impacto en las horas trabajadas. Los autores identificaron que, en abril de 1992, el estado de Nueva Jersey dispuso la elevación del salario mínimo. Este pasó de \$4.25 a \$5.05 por hora. Para realizar esta evaluación, se tomó como unidad de análisis a los trabajadores de los restaurantes de comida rápida de Nueva Jersey (grupo de tratamiento) y a los trabajadores de restaurantes de comida rápida del estado vecino, Pensilvania (grupo de control), dado que la elevación del salario mínimo había sido establecido solo para Nueva Jersey.

Los autores utilizan la variación del salario entre el grupo de tratamiento y el grupo de control, antes de la entrada en vigencia de la política de salarios y después de la aplicación de esta, para medir su impacto en las horas trabajadas. Para alcanzar este objetivo, los autores utilizaron la siguiente especificación:

$$\Delta E_i = \alpha + bX_i + cNJ_i + \varepsilon_i$$

Donde:

ΔE_i = cambio en el empleo del tiempo 1 al tiempo 2 en el restaurante i

X_i = conjunto de características del restaurante i

NJ_i = variable *dummy* que toma el valor de 1 para los restaurantes en Nueva Jersey

Los autores utilizan algunos supuestos para realizar esta investigación. Uno de ellos es asumir que Pensilvania, por ser un estado vecino de Nueva Jersey, tiene condiciones económicas muy parecidas. A esto se suma que los restaurantes de comida rápida suelen tener el mismo formato en todos los estados, lo que facilita la comparación. Si bien no se mencionan específicamente estos hechos como el cumplimiento del supuesto principal de «tendencias paralelas», se asume que equivale a ello.

Uno de los principales hallazgos de este estudio fue que no se encontró evidencia de que el incremento del salario mínimo en el estado de Nueva Jersey redujera el empleo (horas trabajadas) en los restaurantes de comida rápida. Otro hallazgo fue que, independientemente de si se comparaba los

restaurantes de Nueva Jersey que fueron afectados por el incremento del salario mínimo (tratamiento) con restaurantes de Pensilvania (control) o con otros restaurantes de Nueva Jersey que pagaban salarios altos y que no fueron afectados por la ley, se encontró que el salario mínimo incrementó el nivel de empleo.

Siguiendo a Fredriksson y Magalhães de Oliveira (2019), la formalización del método de Diferencias en Diferencias básico analiza los datos de dos grupos y dos periodos; estos datos son típicamente individuales. Los datos se pueden presentar como un panel o un corte transversal. Idealmente, la selección de los grupos de tratamiento y de control deben ser aleatorios. Con lo antes mencionado, el efecto del tratamiento quedaría de la siguiente manera:

$$DiD = (\bar{y}_{s = \text{treatment}, t = \text{after}} - \bar{y}_{s = \text{treatment}, t = \text{before}}) - (\bar{y}_{s = \text{control}, t = \text{after}} - \bar{y}_{s = \text{control}, t = \text{before}})$$

Donde y es la variable de resultado, el subíndice s representa al grupo y t representa el tiempo. Este es un ejemplo para un caso sencillo de dos grupos y dos periodos. Sin embargo, se puede generalizar para varios años y varios grupos. A continuación, se muestra el modelo 2x2 básico de Fredriksson y Magalhães de Oliveira (2019) y el modelo general.

Modelo 2x2: $y_{ist} = A_s + B_t + BI_{st} + \varepsilon_{ist}$

Modelo general: $y_{ist} = A_s + B_t + cX_{ist} + dZ_{st} + BI_{st} + \varepsilon_{ist}$

Lechner (2011) estudia los supuestos del método de Diferencias en Diferencias y menciona que el supuesto de tendencias comunes o tendencias paralelas establece que las diferencias en los resultados potenciales en el grupo de control no están relacionadas con la pertenencia al grupo de control o tratamiento, en el periodo previo al tratamiento. Ello implica que, en ausencia del tratamiento, ambos grupos tendrían la misma tendencia en las variables de resultado.

Fredriksson y Magalhães de Oliveira (2019) mencionan también la presencia de otro supuesto importante para este método, el supuesto de valor de tratamiento estable. Este supuesto implica que el tratamiento se brinda de manera que no se genere un efecto *spillover* (efecto que tiene el tratamiento en otros grupos que no fueron tratados) entre los grupos de tratamiento y de control.

Abadie (2005) menciona que la técnica de Diferencias en Diferencias, si bien es ampliamente utilizada para evaluar el efecto de las intervenciones públicas, presenta una dificultad que radica en que el supuesto de las tendencias paralelas es un supuesto de identificación muy fuerte. El autor propone un modelo que permite identificar el efecto del tratamiento para los tratados, aun cuando el supuesto de tendencias paralelas no se cumpla. Para esto propone una estrategia de dos pasos.

Uno de los principales problemas que enfrenta la evaluación de impacto es no poder estudiar a un mismo individuo en dos situaciones distintas (esto es, con tratamiento y sin tratamiento), por lo que se recurre a la figura del contrafactual (es lo que habría ocurrido, cuál habría sido el resultado de los participantes del programa, si no hubieran participado en el mismo), dado que es muy difícil encontrar dos individuos con características iguales. Sin embargo, es posible, a través de técnicas estadísticas, encontrar dos grupos de personas que en promedio sean muy parecidos (grupo de tratamiento y de control) de acuerdo con lo mencionado por White y Sabarwal (2014). La elección de los grupos de control es una parte muy importante en la evaluación de impacto, debido a que son estos los que hacen posible medir el efecto del tratamiento.

Abadie (2005) lleva la discusión sobre el uso del método de Diferencias en Diferencias un paso más adelante e introduce dos potenciales problemas al momento de estimar el efecto del tratamiento en los tratados (ATT). El primero de ellos es la heterogeneidad entre individuos de los grupos de tratamiento y control. Y el segundo es que no se cumpla el supuesto de tendencias paralelas.

Abadie muestra un modelo clásico de Diferencias en Diferencias y los problemas que enfrenta este modelo respecto a la heterogeneidad entre individuos y al incumplimiento del supuesto de identificación de tendencias paralelas:

$$Y(i, t) = \delta(t) + \alpha D(i, t) + \eta(i) + v(i, t)$$

Luego, para corregir el problema de heterogeneidad entre individuos, puede agregarse a la ecuación clásica un conjunto de covariables X :

$$Y(i, t) = \mu(t) + X(i)' \pi(t) + \tau D(i, 1) + \delta t + \alpha D(i, t) + \varepsilon(i, t)$$

Donde « $X(i)' \pi(t)$ » es un conjunto de covariables que representan la heterogeneidad en la dinámica de los resultados a través del tiempo. De acuerdo con Angrist y Pischke (2008), esto contribuiría a disminuir la varianza de las estimaciones calculadas del coeficiente de regresión.

Para corregir el problema de incumplimiento del supuesto de identificación de tendencias paralelas, el autor propone utilizar «dos simples pasos». El primer paso se basa en un esquema de ponderación a través de puntajes de propensión para identificar el grupo de control. Este esquema, como se verá más adelante con mayor detalle, plantea estimar la probabilidad de que cada individuo de la muestra sea elegido como parte del tratamiento a partir de sus características observables. Esta probabilidad (puntaje de propensión) permite emparejar a individuos muy parecidos estadísticamente. Siguiendo a Abadie (2005), esto se puede conseguir a través de un modelo logit o probit. El segundo paso

consiste en aplicar el método de Diferencias en Diferencias para identificar el ATT.

Esta metodología puede ser útil para identificar el ATT cuando las características observables de los grupos tratados y no tratados difieren entre ambos.

Hausman y Kuersteiner (2007) analizan la estimación y la inferencia en modelos econométricos de Diferencias en Diferencias. Los autores identifican que, cuando los modelos basados en Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) presentan autocorrelación (correlación serial), los estimadores son ineficientes y pueden llevar

a cometer errores de estimación. Para obtener estimadores eficientes, los autores proponen el uso de Mínimos Cuadrados Generalizados Factibles (MCGF), acompañado de una expansión de Edgeworth.

De acuerdo con los autores, la implementación de los Mínimos Cuadrados Generalizados Factibles (MCGF) muchas veces se ve obstaculizada por la poca cantidad de observaciones en el corte transversal (es decir, se tiene un N pequeño), lo que dificulta una adecuada estimación. Para corregir esto, analizan las propiedades de una muestra pequeña de las pruebas basadas en MCDF, aplicando una expansión de Edgeworth (Rothenberg, 1988, citado en Hausman y Kuersteiner, 2007) de orden superior que les permite construir una versión de la prueba con corrección de tamaño.

Hausman y Kuersteiner (2007) encuentran que, aplicando una expansión de Edgeworth, los estimadores calculados son significativamente más poderosos que el de Mínimos Cuadrados Ordinarios y Mínimos Cuadrados Ordinarios Robustos cuando los datos presentan alta autocorrelación (correlación serial).

Cuando la unidad de análisis es la persona, una empresa o alguna unidad económica individual en datos de corte transversal, la presencia de heterocedasticidad es un problema bastante común. Uno de los supuestos de MCO es la homocedasticidad o, dicho en otras palabras, la ausencia de heterocedasticidad. El incumplimiento de este supuesto llevaría a obtener estimadores ineficientes, es decir, ya no serían de varianza mínima. Ferman y Pinto (2015) muestran que los métodos de inferencia usados en Diferencias en Diferencias podrían no tener un buen desempeño frente a grupos tratados pequeños

o frente a la presencia de heterocedasticidad y a la presencia de autocorrelación.

Para tratar el problema de la heterocedasticidad, Ferman y Pinto (2015) asumen que la heterocedasticidad está dada por el número de observaciones en cada grupo. Con este supuesto, reescalan los residuos del grupo de control usando la estructura de la heterocedasticidad, de forma que luego puedan usar esta información para estimar la distribución de los errores del grupo de control. Al igual que en Hausman y Kuersteiner (2007), estos autores proponen la implementación de los Mínimos Cuadrados Generalizados Factibles (MCGF) para manejar la presencia de autocorrelación.

4.2 Propensity Score Matching (PSM)

Al igual que el método de Diferencias en Diferencias, el Propensity Score Matching (PSM), o Emparejamiento por Puntajes de Propensión, es un método cuasiexperimental, que consiste en construir un grupo de control sintético a partir de observaciones que no hayan participado o recibido el tratamiento. En su concepción más simple, este método intenta encontrar, a partir de variables observables de los individuos, una unidad no tratada con características similares a una unidad tratada, con el objetivo de poder compararlas en sus variables de resultado. El *paper* seminal sobre PSM fue el de Rosebaum y Rubin (1983), en el cual definen el *matching* como «un método de muestreo, que toma valores de una reserva potencial de unidades no tratadas para construir un grupo de control, en el que la distribución de las covariables de este grupo es similar a las del grupo de tratamiento» (p. 48).

Rosebaum y Rubin (1983) definen el efecto causal como la diferencia entre el esperado de

la variable de resultado si recibió el tratamiento r_1 , menos el esperado de la variable de resultado si no recibió el tratamiento r_0 , como se expresa a continuación:

$$E(r_1) - E(r_0)$$

Rosebaum y Rubin (1983) también señalaron dos condiciones o supuestos que se deben cumplir. La primera condición, $(y_1, y_0) \perp Z | X$, exige que la asignación del tratamiento sea independiente de los resultados potenciales condicionados a las covariables de referencia observadas. La segunda condición, $0 < P(X) < 1$, exige que cada sujeto tenga una probabilidad distinta de cero de recibir cualquiera de los tratamientos, de esta última se desprende el denominado «soporte común» (la región en la que se intersecan las probabilidades de las unidades tratadas y no tratadas).

Para hallar el efecto causal, dado que no se puede observar a la misma unidad cuando recibe el tratamiento y cuando no lo recibe, Rosebaum y Rubin (1983) proponen construir un grupo de control «artificial», con la ayuda de un puntaje de propensión que resume todas las características observables y permite emparejarlos. Sin embargo, señalan la importancia de tener un adecuado balanceo que permita comparar los grupos de forma más significativa. Para calcular el puntaje de propensión (probabilidad de ser asignado al tratamiento), Rosebaum y Rubin proponen el uso de un modelo logit. Ellos demostraron que, si la asignación del tratamiento es *strongly ignorable* (*unconfounded* o no confundida por terceras variables), el condicionamiento en la puntuación de propensión permite obtener estimaciones no sesgadas de los efectos promedio del tratamiento.

El emparejamiento propuesto por Rosebaum y Rubin (1983) pretende encontrar un individuo y_0 que sea comparable a un individuo y_1 . Este emparejamiento está basado en sus características observables. Heckman, Ichimura y Todd (1998) mejoran el emparejamiento presentando un modelo basado en una función de densidad tipo kernel, en el cual el emparejamiento no solo identifica al vecino más cercado (individuo y_0 más parecido al individuo y_1), sino que construyen emparejamientos utilizando a todos los individuos de la muestra y reduciendo la ponderación de aquellos individuos que se encuentren más distantes.

El sesgo de selección surge porque solo se puede observar a un individuo en alguno de los dos casos: si recibe el tratamiento o si no recibe el tratamiento, dadas algunas características X observables. Al igual que en Rosebaum y Rubin (1983), se mencionan los supuestos de independencia condicional y de soporte común. Adicionalmente, en el trabajo de Heckman et al. (1998) se incluye un tercer supuesto, $y_0 \perp D | X$, el cual exige que la probabilidad de no recibir el tratamiento sea independiente de los resultados potenciales condicionados a las covariables de referencia observadas. Así, los autores relajan el supuesto de independencia condicional con el objetivo de construir el contrafactual y_0 , dadas algunas características X observables.

El primer paso para la estimación de los efectos de aplicar un determinado tratamiento, bajo el uso de la metodología del PSM, es el cálculo de los puntajes de propensión (*propensity score*). Como señalan Abadie e Imbens (2009), el cálculo de los puntajes de propensión afecta los estimadores del PSM. Por este motivo, Abadie e Imbens (2009) proponen un método para corregir la varianza asintótica de los estimadores del PSM. En el mismo sentido, Schneeweiss

et al. (2009), enfocados principalmente en obtener un adecuado puntaje de propensión que permita, a su vez, un adecuado emparejamiento y por lo tanto una buena estimación, señalan que, en la práctica, la identificación de las covariables que permitirán el cálculo del puntaje de propensión puede ser todo un reto para el investigador, debido a la gran cantidad de covariables que pueden existir. Es importante recordar que las covariables deben estar relacionadas al tratamiento y al resultado y deben ser adecuadamente identificadas. Schneeweiss et al. (2009) desarrollan un algoritmo de varios pasos que permite empíricamente identificar covariables candidatas, priorizar covariables e integrarlas en un modelo de ajuste de confusión basado en puntajes de propensión.

Como todo método, el PSM tiene ventajas y desventajas. Una de las ventajas es que se puede utilizar para medir el efecto de una política cuando esta ya se ejecutó. Otra de las ventajas es que no requiere de aleatorización para medir el efecto de la política o programa. En cuanto a las desventajas, una de ellas es que el cálculo de los puntajes de propensión se realiza solo sobre variables observables, dejando de lado las variables no observables que podrían influir en los resultados. Otras de las desventajas es que, para lograr un adecuado cálculo de los puntajes de propensión, se requieren los datos de todas las variables observables que puedan influir en la elección del tratamiento o en el resultado, es decir, se necesita una gran cantidad de información.

4.3 Randomized Control Trial (RCT)

El método de asignación aleatoria (RCT, por sus siglas en inglés, Randomized Control Trial), es un método de evaluación de impacto que se asemeja a la realización de un sorteo, en el que la asignación al tratamiento es completamente aleatoria, asegurando de esta manera que cada individuo tenga la misma probabilidad de ser elegido. Esta asignación resulta ser la forma más justa e imparcial para destinar recursos escasos, así como para evaluar el impacto del programa (Gertler, Martínez, Premand, Rawlings y Vermeersch, 2017). Una evaluación bajo esta metodología es aplicable cuando la demanda (grupo de potenciales beneficiarios) supera ampliamente a la oferta del programa, o cuando los recursos del programa son limitados o cuando existen factores éticos que se contraponen al tipo de asignación elegida por un determinado programa.

De acuerdo con Angrist y Pischke (2008) la asignación aleatoria al tratamiento resuelve el problema de selección, ya que esta asignación aleatoria es independiente de los resultados potenciales. A esto se le conoce como el supuesto principal de un RCT, la independencia condicional:

$$(Y_1, Y_0) \amalg T$$

Bajo este supuesto, y siguiendo la notación que utilizan estos autores, se tiene que:

$$\begin{aligned} E[Y_i | D_i = 1] - E[Y_i | D_i = 0] &= E[Y_{1i} | D_i = 1] - E[Y_{0i} | D_i = 0] \\ &= E[Y_{1i} | D_i = 1] - E[Y_{0i} | D_i = 1] \end{aligned}$$

Donde la independencia de Y_{0i} y D_i permite reemplazar $E[Y_{0i} | D_i = 1]$ por $E[Y_{0i} | D_i = 0]$, y, dada la aleatorización, la ecuación se simplifica de la siguiente manera:

$$\begin{aligned} E[Y_i | D_i = 1] - E[Y_{0i} | D_i = 1] &= E[Y_{1i} - Y_{0i} | D_i = 1] \\ \text{ATE} = \text{ATT} = \text{ATU} &= E[Y_{1i} - Y_{0i}] \end{aligned}$$

Esto permite eliminar el sesgo de selección. Asimismo, dada la aleatorización, la diferencia en las variables de resultados entre los grupos de tratamiento y control captura el promedio del efecto causal. Como mencionan los autores, esto no deja libre de problemas a la evaluación, pero sí resuelve el problema más importante en las evaluaciones empíricas. Cuando se utiliza un RCT, en teoría, se deberían construir dos grupos (tratamiento y control) altamente similares, siempre y cuando se tenga un número grande de unidades.

Gertler et al. (2017) muestran que se deben realizar dos pasos para una adecuada asignación. El primer paso consiste en elegir una muestra de una población de unidades elegibles, a través de un sorteo (aleatorización). Esto permitirá lograr la validez externa de la evaluación. El segundo paso consiste en construir los grupos de tratamiento y control de la muestra previamente

elegida. Esto también se debe realizar a través de un sorteo (aleatorización). Esto permitirá lograr la validez interna de la evaluación.

Shadish, Cook y Campbell (2002) señalan que un estudio presenta validez interna si las covarianzas observadas entre un tratamiento y su resultado reflejan una relación causal considerando todas las variables que fueron utilizadas. La validez interna se refiere a la capacidad de un estudio de estimar efectos causales dentro de la población de estudio. Un RCT bien ejecutado resuelve el problema de la validez interna. Asimismo, Shadish et al. (2002) mencionan que un estudio presenta validez externa cuando los resultados se pueden generalizar al conjunto de la población de unidades elegibles.

Para hallar el ATE (efecto promedio del tratamiento) usando un RCT, Athey e Imbens (2016)

señalan que en mínimos cuadrados ordinarios (MCO) se realiza una regresión como se muestra en la siguiente ecuación:

$$Y_i^{\text{obs}} = \alpha + \tau W_i + \varepsilon_i$$

Donde ε_i es el término de error, W_i es una variable dicotómica que asigna el tratamiento y τ es un estimador insesgado para el efecto causal promedio. Sin embargo, mencionan que uno de los supuestos fundamentales de un MCO es que el término de error ε_i es independiente o no está correlacionado con W_i y que este es difícil de evaluar. Además, mencionan que rara vez se interpreta más allá de solo una noción de que captura factores no observados que afectan al tratamiento. A este hecho debe sumarse que la aleatorización no implica la no correlación de ε_i con W_i . En general, existirá heterocedasticidad. Siguiendo con los autores, es necesario utilizar los errores estándar robustos de Eicker-Huber-White para obtener intervalos de confianza válidos.

Athey e Imbens (2016) señalan que se puede agregar covariables a la regresión clásica por MCO. Se asume que estas covariables no son afectadas por el tratamiento (covariables pretratamiento) y, además, no afectan a la asignación. Athey e Imbens (2016) mencionan que «la presencia de estas covariables deviene de tres motivaciones: i) mejorar la precisión de la estimación, ii) permiten incluir la heterogeneidad de los individuos, iii) permiten remover sesgo en comparaciones simples de media si la aleatorización no fue adecuada» (p. 27).

Si bien un RCT permite una evaluación muy creíble cuando esta se implementa adecuadamente, tiene varias desventajas. Burtless (1995) plantea que unos de los problemas que presenta un RCT son los elevados costos de implementación en comparación con otro tipo de evaluaciones, así

como el tiempo que tiene que transcurrir entre la aplicación del tratamiento y la evaluación del impacto en las variables de resultado. Burtless (1995) también enfatiza sobre los problemas éticos que presenta este tipo de evaluaciones, sobre todo por la dificultad de elegir adecuadamente a los grupos de tratamiento y de control cuando la asignación al tratamiento puede perjudicar al tratado o al control. Burtless (1995) también menciona el problema de los individuos tratados que en el transcurso del tratamiento se retiran del programa, conocidos en inglés como los «attrition». Finalmente, un RCT debe implementarse antes del inicio del programa; esto quiere decir que con un RCT no se puede hacer evaluaciones a programas pasados. Estas son algunas de las principales desventajas que presenta la implementación de un RCT.

4.4 Regresión Discontinua (RD)

Los programas o políticas que se ejecutan, en ocasiones, utilizan un punto de quiebre o punto de inflexión para diferenciar entre los individuos que pueden ser parte de un tratamiento y los que no. Este punto de quiebre, normalmente, es un índice continuo, como la línea de la pobreza, la edad del individuo, el nivel de ingresos, etc., normalmente llamados «índices de elegibilidad». Un clásico ejemplo son los programas de apoyo a la reducción de la pobreza, los cuales suelen definir un umbral de pobreza a partir del cual se establece quiénes pueden ser beneficiarios y quiénes no, de un determinado tratamiento o programa. Un ejemplo específico de este tipo de programas es el Programa del Estado Peruano Pensión 65. Este programa entrega una subvención económica a adultos mayores, precisamente a los mayores de 65 años.

De acuerdo con Hahn, Todd y Klaauw (2001), «la regresión discontinua es un método de

evaluación cuasi-experimental con la característica de que la probabilidad de ser elegido o recibir el tratamiento cambia discontinuamente como función de uno o más variables subyacentes» (p. 201).

Siguiendo a Hahn et al. (2001), el modelo para hallar el efecto causal puede escribirse de la siguiente manera:

$$y_i = \alpha_i + x_i \beta_i$$

Donde x_i representa la asignación al tratamiento y β_i representa el efecto causal del tratamiento. Asimismo, menciona que existen dos tipos de diseños de regresiones discontinuas en la literatura: el diseño nítido (*sharp*) y el diseño difuso (*fuzzy*). En el diseño nítido, x_i es conocido y depende de una manera determinística de algunas variables observadas. En cambio, en el diseño difuso, x_i es una variable aleatoria que depende de algunas variables observadas. En otras palabras, en el modelo difuso, la asignación al tratamiento no es una función determinística de las variables observadas, dado que existen otras variables no observadas que determinan la asignación al tratamiento.

Para implementar un RD de forma adecuada, deben cumplirse algunas condiciones. La primera, de acuerdo con Hahn et al. (2001) es que el «índice de elegibilidad» debe ser continuo. Bajo este supuesto, el efecto del tratamiento se obtiene estimando la discontinuidad en el punto de quiebre, entre el promedio de las observaciones que están por encima del umbral y el promedio de las que están por debajo. La segunda condición refiere que la variable identificada como la variable que determina la participación no debe estar influenciada por el tratamiento. Esta se identifica al inicio del tratamiento y no puede ser modificada. La

tercera condición señala que el punto de quiebre o umbral es independiente de la variable de clasificación y la asignación al tratamiento, y que está basada exclusivamente en la clasificación de los individuos y en el punto de corte o umbral. La cuarta condición es que la discontinuidad se debe dar en un solo punto del intervalo, lo que implica que las observaciones de un lado del umbral y del otro se tratan de manera similar, a excepción del tratamiento.

Según Cattaneo, Idrobo y Titiunik (2019), en un RD *sharp* todas las observaciones reciben un puntaje, la variable de clasificación es conocida y el tratamiento se asigna a las observaciones que están por encima del umbral (grupo de tratamiento) y no se asigna tratamiento a las que están por debajo del umbral (grupo de control). En el caso de un RD *fuzzy*, Zhu, Somers y Bloom (2012) señalan que este se implementa cuando el tratamiento es parcialmente determinado por la variable de clasificación y el umbral. Por ejemplo, cuando algunas observaciones del grupo de tratados no reciben el tratamiento o cuando algunas observaciones del grupo de control reciben el tratamiento.

Imbens y Lemiux (2008) sugieren que el análisis gráfico puede ser una parte fundamental para el análisis antes de la implementación de un RD. La naturaleza de un RD sugiere que el efecto del tratamiento se puede medir por el valor de la discontinuidad de la variable de resultado en un determinado punto de corte o umbral. Por lo tanto, si se elabora un gráfico de dispersión utilizando la variable de resultado y la variable explicativa, se podrá notar si existe una discontinuidad en la variable de resultado en el punto de corte.

Un RD bien implementado produce estimaciones muy fiables para programas que desean deter-

minar si amplían sus intervenciones o no. Una de las desventajas que presenta un RD, ya sea *sharp* o *fuzzy*, es que el efecto del tratamiento calculado es un efecto local, es decir, alrededor del umbral. No se podrán identificar los impactos para las observaciones que se encuentran más alejadas del umbral. Para mejorar la potencia de un RD, siguiendo a Gertler et al. (2017), el ancho de banda a utilizar debería ser lo suficientemente amplio para alcanzar el mayor número de observaciones, pero sin perder el nivel de discontinuidad que se genera en la variable de resultado.

5. Conclusiones

En esta revisión de literatura se evaluaron veintidós estudios sobre evaluación de impacto. La temporalidad de los estudios evaluados va desde el año 1983 hasta el año 2019. A partir de estos estudios, se ha realizado una revisión de la literatura teórica de los cuatro principales métodos de evaluación de impacto, tratando de mantener un *trade-off* entre la intuición de los métodos y la formalidad econométrica. De los cuatro métodos revisados, tres son métodos cuasiexperimentales (PSM, Diff in Diff y RD) y uno es un método experimental (RCT). La ventaja de los métodos cuasiexperimentales es que se pueden diseñar y aplicar antes, durante y después de la implementación de los programas o políticas públicas, mientras que el método experimental solo se puede aplicar desde el inicio del tratamiento.

Cada una de estas metodologías presenta ventajas y desventajas. Cada una de ellas está diseñada para evaluar un tipo de intervención, considerando sus características particulares. La idea de la evaluación de impacto es que estas metodologías se acomoden al tipo de programa o política que se pretende evaluar y no al revés.

En otras palabras, el evaluador debe tener la capacidad de acomodar la metodología a la realidad. Asimismo, cada metodología presenta sus propios retos al momento de llevarlas a la práctica; es ahí donde entra la creatividad y la experiencia del investigador.

La importancia de la evaluación de impacto radica en la posibilidad de identificar las relaciones causales de los programas y políticas públicas. Esto permite generar evidencia robusta sobre qué programas o políticas públicas funcionan y cuáles no. Asimismo, permite identificar y sugerir mejoras a las intervenciones existentes, ampliar el alcance, o, en su defecto, cerrar determinadas intervenciones. Esto contribuye a mejorar la efectividad del gasto público.

Cada vez se viene generando un mayor número de publicaciones (investigaciones, documentos de trabajo, etc.) sobre evaluación de impacto de políticas públicas, que en su mayoría son trabajos empíricos que se amoldan al tipo de intervención que se pretende evaluar. El hecho de tener un sinnúmero de intervenciones, cada una con sus características particulares, genera retos que deben ser resueltos por los evaluadores. Es aquí donde estas evaluaciones empíricas, sin tener como objetivo principal el generar conocimiento teórico, pueden generar nuevo conocimiento que permita a los nuevos evaluadores enfrentar los futuros retos con mejores herramientas. Por ejemplo, la pandemia generada por la COVID-19 supone un reto adicional con relación al recojo de información cuantitativa y cualitativa para realizar evaluaciones de impacto. De la misma manera, las variables han tenido comportamientos atípicos que deberán ser manejados adecuadamente, adaptando las metodologías de manera que se pueda aislar los resultados de las políticas, programas o proyectos evaluados durante esta pandemia.

6. Limitaciones

La principal limitación del presente artículo de revisión es que no se ha considerado la literatura empírica de los distintos métodos de evaluación de impacto. La literatura empírica incluye una gran variedad de documentos y cada uno de ellos presenta alguna particularidad relacionada con el tipo de intervención que se pretende evaluar; en un futuro artículo de revisión se podría organizar literatura empírica por cada método de evaluación.

Una segunda limitación del presente artículo es la ausencia de mayor detalle en cuanto a la formalidad econométrica. Ello se debe a que el objetivo de este artículo es servir de introducción a las metodologías de evaluación de impacto de manera general, lo que no impide que el lector pueda comprender claramente las formalidades básicas relacionadas con cada método.

Referencias bibliográficas

- Abadie, A. (2005). Semiparametric difference-in-differences estimators. *Review of Economic Studies*, 72, 1-19.
- Abadie, A. e Imbens, G. W. (2009). Matching on the estimated propensity score. Working Paper 15301. National Bureau of Economic Research. <http://www.nber.org/papers/w15301>
- Angrist, J. D. y Pischke, J-S. (2008). *Mostly harmless econometrics: An empiricist's companion*.
- Athey, S. e Imbens, G. W. (2016). The econometrics of randomized experiments. Papers 1607.00698, arXiv.org.
- Burtless, G. (1995). The case for randomized field trials in economic and policy research. *Journal of Economic Perspectives*, 9(2), 63-84.
- Card, D. y Krueger, A. B. (1994). Minimum wages and employment: A case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania. *The American Economic Review*, 84(4), 772-793.
- Cattaneo, M., Idrobo, N. y Titiunik, R. (2019). *Practical introduction to regression discontinuity designs: Foundations*. Cambridge University Press.
- Cattaneo, M. y Escanciano, J. C. (2017). Regression discontinuity designs: Theory and applications. *Advances in Econometrics*, 38.
- Ferman, B. y Pinto, C. (2015). *Inference in differences-in-differences with few treated groups and heteroskedasticity*. Sao Paulo School of Economics – FGV.
- Fredriksson, A. y Magalhães de Oliveira, G. (2019). *Impact evaluation using difference-in-differences*. Center for Organization Studies (CORS), School of Economics, Business and Accounting (FEA), University of São Paulo (USP), São Paulo, Brazil.

- Gertler, P. J., Martínez, S., Premand, P., Rawlings, L. B. y Vermeersch, C. M. J. (2017). *La evaluación de impacto en la práctica*, Segunda edición. Washington, DC: Banco Interamericano de Desarrollo y Banco Mundial. doi:10.1596/978-1-4648-0888-3.
- Hahn, J., Todd, P. y Klaauw, W. V. (2001). Identification and estimation of treatment effect with a regression discontinuity design. *Econometrica*, 69(1), 201-209.
- Hausman, J. y Kuerteiner, G. (2007). *Difference in difference meets generalized least squares: Higher order properties of hypotheses tests*.
- Heckman, J. J., Ichimura, H. y Todd, P. (1998). Matching as an econometric evaluation estimator. *Review of Economic Studies*, 65, 261-294.
- Holland, P. W. y Rubin, D. (1988). *Causal inference in retrospective studies*.
- Imbens, G. W. y Lemieux, T. (2008). The regression discontinuity design —theory and applications. Special Issue, *Journal of Econometrics*, 142(2), 611-614.
- Lechner, M. (2010). The estimation of causal effects by difference-in-difference methods. *Foundations and Trends in Econometrics*, 4(3), 165-224.
- Rosebaum, P. R. y Rubin, D. B. (1983). The central role of the propensity score in observational studies for causal effects. *Biometrika*, 70(1), 41-55.
- Shadish, W. R., Cook, T. D. y Campbell, D. T. (2002). *Experimental and quasi-experimental designs for generalized causal inference*. Houghton, Mifflin and Company.
- Schneeweiss, S., Rassen, J., Glynn, R., Avorn, J., Mogun, H. y Brookhart, A. (2009). High-dimensional propensity score adjustment in studies of treatment effects using health care claims data. *Epidemiology*, 2009; 20:512-522.
- White, H. y Sabarwal, S. (2014). Diseño y métodos cuasiexperimentales. *Síntesis metodológicas: evaluación de impacto*, 8, Centro de Investigaciones de UNICEF, Florencia.
- Zhu, P., Somers, M. A. y Boom, H. (2012). *A practical guide to regression discontinuity*. University of Michigan.

Fecha de recepción: 1 de diciembre de 2020
Fecha de aceptación: 14 de diciembre de 2020

Actividades generadoras de valor de las micro y pequeñas empresas metalmeccánicas arequipeñas

Value-generating activities of micro and small metalworking companies in Arequipa

Yezelia Cáceres Cabana

Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú • ycacerescab@unsa.edu.pe

María Castillo Ureta

Universidad Católica San Pablo, Arequipa, Perú • mcastillo@ucsp.edu.pe

Gabriela Carpio Aconeira

Universidad Católica San Pablo, Arequipa, Perú • gabriela.carpio@ucsp.edu.pe

Juan Mardonio Rivera Medina

Universidad Continental, Arequipa, Perú • jrivera@continental.edu.pe

Resumen

El sector metalmeccánico reviste particular importancia como parte de la cadena de valor de diversas industrias. El presente estudio contribuye al entendimiento del sector metalmeccánico, mediante el análisis exploratorio de las actividades primarias y de apoyo que realizan las micro y pequeñas empresas (mypes) de dicho sector en la región Arequipa, Perú. El análisis se apoya en una encuesta a una muestra de 19 empresas y la aplicación de 73 entrevistas semiestructuradas a directivos del sector. Los resultados permiten la caracterización descriptiva de las mypes del sector, el análisis de las actividades de la cadena de valor, la identificación de factores de éxito y el reconocimiento de debilidades. El estudio identifica las actividades de la cadena que son fortaleza del sector metalmeccánico y recomienda actividades vinculadas al diseño de optimización de planta y a las acreditaciones de calidad. Asimismo, se proponen recomendaciones para el fortalecimiento del sector.

Palabras clave: mypes, metalmeccánica, competitividad, cadena de valor.



Abstract

The metalworking sector is of particular importance as part of the value chain of various industries. This study contributes to the understanding of the metalworking sector, through the exploratory analysis of the primary and support activities carried out by micro and small companies (MSEs) of this sector in the Arequipa region, Peru. The analysis is supported by a survey of a sample of 19 companies and the application of 73 semi-structured interviews to managers of the metalworking sector. The results allow the descriptive characterization of the MSEs of the sector, the analysis of the activities of the value chain, the identification of both success factors and the recognition of weaknesses. The study identifies the activities of the chain that are a strength of the metalworking sector and recommends activities related to plant optimization design and quality accreditations. Recommendations are made for the advancement of the metalworking sector.

Keywords: MSEs, metalworking, competitiveness, value chain.

1. Introducción

Diversos estudios han evidenciado la importancia y contribución del sector metalmeccánico en la economía de los países latinoamericanos. En Argentina el sector metalmeccánico representó el 17% del producto de la industria, en el año 2013; en Brasil, Colombia y México, al año 2012, el sector metalmeccánico representó 27%, 10% y 31% de la industria, respectivamente. Al año 2014, en estos mismos países, el sector metalmeccánico participó en las exportaciones totales en las siguientes proporciones: Argentina, 15.7%; Brasil, 15.8%; Colombia, 3.1%; y México, 62.3%. Sin embargo, este sector atraviesa por escenarios muy complicados de competitividad. En términos de balanza comercial, China, el competidor global, pasó de un déficit de 15 mil millones de dólares en 2003 a un superávit de 350 mil millones de dólares en 2014, mientras que los países latinos indicados incrementaron significativamente sus importaciones de productos metalmeccánicos procedentes de China: el valor de los productos importados se multiplicó diez veces en solo diez años, de 8 millones de dólares en el 2003 a 80

mil millones de dólares en el 2014 (Mendes de Paula, 2015).

Los gobiernos de la región han realizado inversiones para la construcción de capacidades mediante el fortalecimiento y generación de centros de innovación, conformación de clústeres y relacionados. De esta manera, han buscado lograr impacto en la competitividad empresarial que permita a los empresarios del sector acceder a herramientas para mejorar sus capacidades técnico-productivas, de gestión, así como fortalecer las redes empresariales y difundir las innovaciones.

En el Perú el sector metalmeccánico es proveedor de bienes de capital como maquinaria, equipo e instalaciones para su utilización en los eslabones productivos de otros sectores, como minería, pesca, construcción y otros (SNI, 2019). En el sector metalmeccánico operan más de 45 mil empresas formales, de las cuales el 98.7% (44 918) son micro y pequeñas empresas (mypes) (Sunat, 2019). Asimismo, 1.5 millones

de personas ejecutan actividades productivas relacionadas con la manufactura y el 62% permanece en la informalidad (INEI, 2019).

Las estadísticas revelan que es frecuente que las mypes tengan dificultades para mantenerse vigentes. Por ejemplo, durante el primer trimestre del 2018 se dieron de baja 37 mil 449 empresas (INEI, 2018). Si bien no se conocen las causas específicas de las bajas en las empresas, es posible que la gestión del valor tenga efectos concretos en la vigencia de los negocios. Cabe mencionar que el crecimiento en el Perú ha sido sostenido en los últimos veinte años; sin embargo, la productividad nacional no se ha incrementado en la misma proporción. Otros elementos que influyen en el sector son la informalidad empresarial, los problemas del marco regulatorio e institucional, las fallas en el comportamiento de los mercados de factores de bienes y servicios finales, acompañados por las debilidades de la gestión empresarial (García, 2012). A pesar de ello, la producción del sector metalmecánico en el Perú aumentó para el 2019 con un 10.7% (SNI, 2020).

El gobierno peruano ha identificado ocho ejes para impulsar la competitividad en los diferentes sectores productivos, incluyendo al sector industrial; los cuales son infraestructura, formación y acumulación de capital humano, mercado laboral, comercio exterior y cadenas logísticas, ciencia, tecnología e innovación, instituciones y ambiente de negocios (MEF, 2018). El sector metalmecánico es considerado como eslabón fundamental en la cadena de aprovisionamiento al sector minero. Por ello se vienen dando esfuerzos para la consolidación del clúster metalmecánico minero. Este esfuerzo de consolidación se da con mayor incidencia en el sur peruano, específicamente en la ciudad de Arequipa, debido a que en

el entorno regional se encuentran ubicados importantes proyectos mineros. Se trata de un contexto relevante considerando las oportunidades que podrían tener los proveedores del sector metalmecánico en los encadenamientos productivos de diseño, producción y venta.

Sobre la base de lo expuesto, tomando a la ciudad de Arequipa como punto de referencia, este artículo tiene por objetivo describir y analizar los factores más relevantes que contribuyen a la generación de valor en las actividades primarias y de apoyo de las micro y pequeñas empresas del sector metalmecánico, además de sus principales subsectores, tales como fabricación de hierro y acero, construcciones metálicas, electromecánica y servicios técnico-industriales, y producción de máquinas y equipos. Para lograr este objetivo, en el presente estudio se aplicó un instrumento diseñado y validado para evaluar el desempeño de las actividades que integran la cadena de valor de pymes, descrito en Paravié et al. (2012).

La importancia de este análisis se centra en que los esfuerzos para mejorar los estándares de productividad y competitividad pueden estar localizados en las actividades cotidianas que se realizan en cada fase de los procesos de producción y comercialización, además de que es posible que el pequeño tamaño de las empresas pueda permitir que los cambios marginales sean más flexibles. Identificar las actividades que generan mayor valor y son fuente de competitividad puede contribuir a una mejor orientación para el fortalecimiento de las microempresas.

Este documento se divide en cuatro secciones. La primera muestra los fundamentos teóricos utilizados en el estudio; la segunda se enfoca en las herramientas metodológicas cualitativas

y cuantitativas aplicadas; la tercera ofrece los resultados y hallazgos, detallando las características de las mypes, e identifica los factores generadores de valor. La cuarta sección presenta las conclusiones e implicancias de política pública. Al momento de la presentación del presente artículo, el contexto mundial ubica al sector en medio de la pandemia del COVID-19; los hallazgos permiten identificar la situación del sector antes de los efectos de la pandemia. Es probable que la situación de pandemia haya agravado las vulnerabilidades y puesto en evidencia nuevos retos.

2. Revisión de literatura

El considerar el análisis de la cadena de valor como marco teórico se sustenta en que permite distinguir cuáles son las características competitivas diferenciales a partir de los encadenamientos de valor desde los proveedores hasta los clientes. Se trata de analizar los eslabones que constituyen la cadena de valor, es decir, el conjunto de actividades en las diferentes etapas de producción (Kaplinsky y Morris, 2000). Estos eslabones o actividades varían en cantidad, según sea el sector productivo y pueden ser ejecutadas por una o más empresas (Kaplinsky, 2000). El concepto y los elementos de la cadena de valor pueden localizarse en diversos espacios geográficos. Cuatro dimensiones claves para una cadena de valor global son estructura insumo-producto, cobertura geográfica, gobernanza y marco institucional (Gereffi, 1999).

Siguiendo el modelo teórico de cadena de valor, considerado como un instrumento para identificar las actividades desarrolladas en una empresa, con el objetivo de generar valor para el cliente final, se indica que las actividades de valor se dividen en dos grupos conocidos:

actividades primarias y actividades de apoyo. Las primarias intervienen en la creación física del producto, en su venta y transferencia al cliente, en la asistencia o servicio posterior a la venta, mientras que las de apoyo sirven de soporte a las primarias. El aporte de valor se da en ambos sentidos, puesto que, al dotar de materias primas, tecnología, recursos humanos y diversas funciones globales se van generando aportes mutuos (Porter, 1987).

Siguiendo a Paravié et al. (2012), para el análisis de los sectores industriales los procedimientos incluidos dentro de las actividades primarias son logística de entrada (que comprende la recepción, inventario y la distribución interna de los *inputs* del producto), operaciones (relacionadas a la transformación de las entradas en el producto final, instalaciones, técnicas de planificación, control de producción y de costos), logística de salida (relacionada a almacén e inventario y su distribución física a los compradores), marketing y ventas (relacionado al mercado, relación con el cliente, medios de promoción) y servicios (relacionado a la postventa, satisfacción y reclamos). Las actividades de apoyo son recursos humanos (puestos de trabajo, reclutamiento, capacitación, motivación, comunicación, trabajo en equipo), abastecimiento (disponibilidad de materia prima, gestión de compras, relación con proveedores), infraestructura (relacionada a la dirección general, la planificación, finanzas, contabilidad, asesoría legal, vinculados con las administraciones públicas y gestión de calidad) y desarrollo tecnológico (innovaciones y tecnología de la información y comunicación).

El enfoque de la cadena de valor propuesto por Porter (1987) es aplicado en la *Guía general para el desarrollo de cadenas de valor* sugerido por Nutz y Sievers (2016) para ser

considerado como un marco de análisis para las pequeñas y medianas empresas de países emergentes. En este caso, el aporte específico referido a la utilidad del análisis de la cadena de valor se centra en (1) identificar las causas subyacentes de los cuellos de botella que impiden que la cadena de valor alcance determinadas metas económicas, (2) ayudar a comprender los incentivos de los agentes del mercado para contribuir a una solución, (3) señalar caminos hacia el cambio sostenible, centrándose en las oportunidades de mercado y (4) ayudar a identificar factores clave para las intervenciones.

Con relación al análisis de la ventaja competitiva, además de los sustentos de creación de valor, diversos autores (Peteraf, 1993; Prahalad y Hamel, 1990; Wernerfelt, 1984) se centran en la importancia de los procesos internos de las organizaciones y muestran que la ventaja de una empresa es menos dependiente de su posición en el mercado que de la gestión de recursos y capacidades internas exclusivas de cada organización; de esta manera, la evolución de enfoque de dirección estratégica y ventaja competitiva toma como pilares para la estrategia de las organizaciones los recursos, las competencias y capacidades organizativas centradas en procesos internos apoyados por la innovación.

Por su tangibilidad, los recursos engloban los de tipo financiero y físico. Recursos intangibles son los recursos humanos, marcas, patentes, vinculación con proveedores y clientes y la cultura organizacional. Estos influyen de manera importante en la creación del valor y la competitividad (Grant, 1996; Hall, 1992).

Como competencias esenciales para el logro de resultados de la organización se incluyen el saber,

la experiencia acumulada, actitudes, habilidades, competencias, procesos (competencias tecnológicas, personales y organizativas). También es importante el aprendizaje colectivo como resultado de las interacciones con proveedores y clientes (Prahalad y Hamel, 1990).

Otros puntos vinculados directamente a la generación de valor son los indicadores de innovación y desarrollo tecnológico; estos frecuentemente guardan relación con sus capacidades y recursos. Así también es posible que la gestión de los procesos y procedimientos que conducen a la calidad se convierta en una estrategia competitiva (Labarca y García, 2011). Las capacidades descansan sobre los recursos, ya que las primeras contribuyen al incremento del *stock* de las segundas (Estrada, García y Sánchez, 2008).

El desarrollo tecnológico es importante en todas las áreas de la organización, prioritariamente en el proceso productivo, puesto que tiene un efecto directo en el mejoramiento del producto y proceso, ya que lo optimiza y reduce costos. Se logra a través de la implementación de acciones enfocadas en la innovación que se dan por la investigación y desarrollo que actualmente es llevada por el 42% de las empresas estudiadas. En esto también coincide la propuesta elaborada para el desarrollo del sector siderúrgico, metal-mecánico y astillero en Colombia (Programa de Transformación Productiva, 2013).

La evidencia señala que los elementos de ventaja competitiva del sector metal-mecánico son diversos: estándares de calidad; flexibilidad en términos del producto, volumen, maquinaria y procesos; capacidad de innovación; adecuados niveles de inversión; utilización eficiente de los productos; adición de características nuevas o deseables al producto, entre otros elementos

competitivos presentes en el sector metalme-cánico (Labarca y García, 2011).

El sector metalmecánico abarca distintos subsec-tores. El conocimiento del mercado, a través de investigaciones, permite a la empresa responder a necesidades específicas, y a su vez lograr la espe-cialización productiva que le ayude a enfocarse en la elaboración y provisión de ciertos productos o servicios. La especialización productiva supone una mejora competitiva (Instituto de Desarrollo Industrial Tecnológico y de Servicios, 2005). Un elemento que contribuye a la especialización es la capacitación. En este sentido, conviene elaborar planes de formación y capacitación continuos alineados con los objetivos de la empresa: «apenas una de cada tres empresas del sector industrial lleva a cabo un proceso de producción eficiente»; descuidando también el manejo del marketing y ventas, debido al desconocimiento del mercado y las pocas estrategias de publicidad, promoción y comercialización implementadas (Saavedra y Milla, 2012).

La versatilidad con relación al tamaño de las empresas y su heterogeneidad en los procesos y procedimientos sugiere una oportunidad para la aplicación del enfoque de Porter (1987) para las mypes, sin dejar de considerar que en una empresa manufacturera es determinante la buena gestión del área de producción. En esta línea, para las empresas del sector metalmecánico sería conve-niente contar con un diseño de planta eficiente y una filosofía de mejora continua. La tendencia sugiere resaltar los principales beneficios de la estandarización de los procesos, optimización de los tiempos, disminución de desperdicios, mejor utilización de recursos y reducción de los costos (Unión Industrial Argentina, 2013).

Respecto a las actividades de apoyo, sobresale la infraestructura relacionada con la capacidad

de gestión y ello contribuye al crecimiento (Cohen y Ballara, 2012); otra de las actividades es el desarrollo tecnológico, donde aspek-tos como la innovación e investigación son fundamentales en las empresas (Saavedra y Milla, 2012).

Entre las actividades de apoyo destaca como importante el desarrollo tecnológico ya que, a través de la innovación, investigación y desarrollo, permite lograr a la empresa una ventaja en la diferenciación (Labarca y García, 2011) y los recursos humanos, donde aspectos como la motivación, formación y constante capacitación dentro de la organi-zación pueden hacer la diferencia (Saavedra y Milla, 2012).

Además, el crecimiento escalar en los empre-dimientos y los cambios marginales en la productividad agregada pueden surgir desde los eslabones más pequeños, conforme los actores del mercado fortalecen su posiciona-miento competitivo empresarial, la capacidad de absorción del conocimiento, innovación, creatividad, recursos humanos y gestión desde los proveedores hasta los consumidores (Mathison, Gándara, Primera y García, 2007). En consecuencia, es posible que el tamaño de las empresas tenga relación con el acceso y uso de la tecnología, en particular para hacer más eficientes los procesos productivos.

3. Metodología

Sobre la aplicación del análisis metodológico a los diferentes sectores productivos, no existe un procedimiento estándar; asimismo, no necesaria-mente los procesos son secuenciales, dado que los procesos de análisis de la cadena de valor depen-den de las condiciones y características propias de cada sector. También es preciso reconocer que la

generación, pérdida y transformación del valor se da permanentemente. Bajo estas consideraciones se ha desarrollado un diseño metodológico de tipo exploratorio, descriptivo, no experimental, de corte transversal; el trabajo de campo combina enfoques cuantitativos y cualitativos. La técnica de muestreo es no probabilística, por conveniencia. La herramienta de acopio de información es mediante encuesta validada y publicada por Paravié, Rohvein, Urrutia, Roark y Ottogalli (2012), en un trabajo sobre la cadena de valor de pymes metalmecánicas. De otro lado, el método del análisis de las características de las actividades de la cadena de valor seguido en el presente estudio se deriva de la aplicación de un cuestionario integrado de preguntas cerradas y abiertas, considerando como elementos centrales de indagación las actividades primarias y de apoyo de la cadena de valor; se consulta sobre el tipo de recursos en el *input* de cada actividad y la gestión e influencia de estos en las actividades primarias y de apoyo.

La unidad de análisis corresponde a las mypes. De acuerdo con la definición peruana, las microempresas son aquellas cuyas ventas anuales llegan a 150 Unidades Impositivas Tributarias (siendo el valor de una UIT de 4200 soles para el año 2019 según Decreto Supremo N° 298-2018-EF) y cuentan con 1 a 10 trabajadores; y las pequeñas empresas son aquellas cuyas ventas anuales llegan hasta 1700 UIT y pueden contar con 1 a 100 trabajadores según el Decreto Supremo DS 007-2008-TR (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2008). Sobre la base de este criterio, las mypes necesitan considerar y cumplir con ciertos parámetros: a) el número de trabajadores y b) el nivel de ventas anuales.

En la aplicación de las encuestas y entrevistas se excluyen a todas las empresas del sector que no cumplen con los criterios de una mype. Una limitación de los datos es que no permiten diferenciar o clasificar a las mypes, no solo por la productividad, sino también por las implicancias de otras variables en la gestión, tales como formalidad o informalidad.

Tabla 1
Actividades primarias de la cadena de valor

Actividades	Recursos	Elementos de análisis
Logística de entrada	Control de entrada, almacén, inventario y control de costos.	Metodologías de control y existencia de unidad de almacenamiento, gestión de inventario y costos asociados al mantenimiento de inventario.
Operaciones	Instalaciones, maquinarias y equipos; técnicas de planificación, control de producción y control de costos.	Cambio en la demanda, uso de la capacidad instalada, cuellos de botella, plan de mantenimiento, técnicas de planeamiento y programación; diseño de producción, control y seguimiento de calidad, detección de desperdicios.

Logística de salida	Almacén, inventario, control de costos, medios de distribución.	Espacio para almacenamiento, procedimientos de manipulación de productos, gestión de almacén, costos de distribución y mantenimiento, medios de transporte y servicio de entrega de productos.
Marketing y venta	Mercado, relación con el cliente y medio de producción.	Identificación e investigación de mercados; identificación de necesidades y clientes; campañas publicitarias, página web, promoción de ventas.
Servicio	Postventa, satisfacción y reclamos.	Servicio postventa, garantías formales, instalación de producto, atención al cliente, reclamos, registro de reclamos y acciones de mejoras.

Nota. Adaptado de Paravié et al., 2012.

En la tabla 1 se muestran los componentes de la cadena de valor correspondientes a las actividades primarias, los mismos que están relacionados a los tipos de recursos con sus respectivos elementos de análisis y los componentes sustanciales del cuestionario por cada tipo de actividad primaria.

En la tabla 2 se muestran los componentes de la cadena de valor correspondientes a las actividades primarias, los mismos que están relacionados a los tipos de recursos con sus respectivos elementos de análisis y los componentes sustanciales del cuestionario por cada tipo de actividad de apoyo.

Tabla 2
Actividades de apoyo de la cadena de valor

Actividades	Recursos	Elementos de análisis
Abastecimiento	Disponibilidad de materia prima, gestión de compras y relación con proveedores.	Cambio en la demanda, uso de la capacidad instalada, cuellos de botella, plan de mantenimiento, técnicas de planeamiento y programación; diseño de producción, control y seguimiento de calidad, detección de desperdicios.

Infraestructura	Estructura, planeación, gestión de calidad, inversiones, gestión de seguridad y gestión ambiental.	Organigrama, definición y conocimientos de objetivos, revisión de objetivos, política de calidad, documentación, identificación y control de procesos, certificación de calidad, auditoría interna, plan de inversiones, evaluación financiera, higiene, área de descanso, equipos de protección personal, impacto en medio ambiente, acciones correctivas.
Desarrollo tecnológico	Innovaciones, TIC y sistema de información.	Innovaciones, tipos de innovación, investigación y desarrollo, dificultades de innovación, disponibilidad de correo electrónico, acceso a internet y existencia de sistema de información.

Nota. Adaptado de la guía metodológica Paravié.

Los valores estimados fueron confrontados con las escalas de valoración por nivel de desempeño obtenidos para cada actividad, sea primaria o de apoyo, como se establece en la tabla 3, mientras que el desempeño promedio (competitividad) fue llevado a comparación con la escala establecida en la tabla 4.

Los instrumentos de investigación se aplicaron a una muestra no probabilista, por conveniencia. Los entrevistados fueron 19 dueños de mypes de metalmecánica localizadas en Arequipa, dedicadas a subsectores como fabricación de hierro y acero, construcciones metálicas, electromecánica y servicios técnico-industriales, producción de máquinas y equipos.

Tabla 3
Escala de valoración por actividad de valor

Nivel de desempeño de la actividad	Valor
Muy alto	0.81 - 1.00
Alto	0.61 - 0.80
Mediano	0.41 - 0.60
Bajo	0.21 - 0.40
Muy bajo	0.00 - 0.20

Nota. Elaboración propia.

Tabla 4
Escala de valoración global

Nivel promedio (competitividad)	Valor
Muy alta	0.81 - 1.00
Alta	0.61 - 0.80
Mediana	0.41 - 0.60
Baja	0.21 - 0.40
Muy baja	0.00 - 0.20

Nota. Elaboración propia.

Para enriquecer el análisis de los datos obtenidos con las encuestas, se desarrollaron 73 entrevistas semiestructuradas en profundidad; el contenido de las preguntas orientadoras se estableció sobre los mismos elementos considerados en los cuestionarios.

4. Resultados

Los resultados del análisis de la generación de valor en las actividades primarias y de apoyo de las micro y pequeñas empresas del sector metalmeccánico se dividen en las siguientes partes: la primera describe los resultados de las características de los empresarios de las mypes del sector metalmeccánica en Arequipa, la segunda parte revela los resultados relacionados a la identificación de actividades primarias y de apoyo de la cadena de valor detallando el estado de los mismos en términos de escala de desempeño individual y global (competitividad), cuyos resultados se muestran en la tabla 5, y la tercera parte contiene los resultados de la identificación de los factores clave para las intervenciones en el sector.

4.1. Descripción de los empresarios del sector metalmeccánica

Sobre las características los dueños de las mypes encuestadas del sector metalmeccánica, que son las unidades de análisis, resaltan que son generalmente hombres cuyas edades oscilan entre 31 y 50 años mayoritariamente. Asimismo, el 26% de las empresas que predominan en el mercado son las que tienen antigüedad de fundación de 6 a 10 años. En

Tabla 5*Nivel de desempeño por cada actividad y del promedio de las actividades*

Actividades primarias y de apoyo	Puntaje	Nivel de desempeño
Logística de entrada	0.66	Alto
Operaciones	0.65	Alto
Logística de salida	0.76	Alto
Marketing y ventas	0.60	Medio
Servicios	0.80	Alto
Recursos humanos	0.73	Alto
Abastecimiento	0.69	Alto
Infraestructura	0.55	Medio
Desarrollo tecnológico	0.58	Medio
Promedio nivel de desempeño	0.67	Nivel Alto

Nota. Elaboración propia.

algunos casos, los emprendedores continúan el negocio familiar, como lo señala la siguiente declaración: *«Mi impulso fue cuando era joven. Mi padre se dedicaba a la herrería y, cuando vine a Arequipa, estudié mecánica de producción y empecé a trabajar en este campo de metalmecánica. Empecé primero con prácticas del instituto. Una vez tuve más experiencia, trabajé en talleres ya propios del campo»* (MYPE N° 1).

En principio, dependiendo de la actividad a realizar, se requiere una mediana inversión de capital, que consiste en maquinarias básicas (cortadoras, soldadoras, otros) para iniciar los emprendimientos en este sector. No obstante, conforme los procesos son más complejos, se puede requerir mayor especialización e inversión fija. Cabe mencionar que en Arequipa los subsectores con mayor participación son

fabricación de hierro y acero, construcciones metálicas, así como electromecánica y servicios técnico-industriales.

Del total de empresas analizadas, el 50% son de los subsectores de fabricación de productos de hierro, acero y construcciones metálicas; el 38%, de electromecánica, servicios técnicos industriales y producción de máquinas y equipos; el 12%, de la industria automotriz y equipo para el transporte y actividades de preparación de productos para la industria metalmecánica. El 50% está en la categoría microempresa y el otro 50%, en pequeñas empresas. Del total de estas empresas de diversos subsectores y categorías, el 58% son de propiedad familiar, frente a un 42% que no lo son; este punto es importante con relación a la cultura organizacional y toma de decisiones.

4.2. Identificación de la generación de valor en las actividades primarias y de apoyo

Los resultados relacionados con la identificación de aspectos que impiden que la cadena de valor alcance determinadas metas económicas se organizarán en función de cada actividad primaria y de apoyo; por ello se encuentran en primer orden los recursos relacionados con la actividad de logística de entrada, donde el promedio de los ítems medidos obtuvo un puntaje de 0.66 sobre 1, lo cual expresa un desempeño alto, debido a contribuciones relevantes por gestión de los recursos de almacenes e inventarios. Ello se corrobora con la entrevista donde un empresario señala: *«Siempre sobra el material, cuando compramos siempre queda. Lo guardamos en un almacén y ahí queda para otro trabajo, se revende fierros que ya no se pueden utilizar. Lo que son planchas y acero en 36, grosor espesor de 3-16, un cuarto, 5-16 y tres octavos; es lo más comercial»* (MYPE N° 2).

4.2.1. Identificación de la generación de valor en las actividades primarias

Puede darse el caso de que las empresas trasladen la ejecución de los proyectos solicitados a las instalaciones del usuario. Esto es frecuente en proyectos de mayor tamaño. En estas circunstancias, es posible que los almacenes se improvisen en espacios destinados para la gestión de insumos y materias primas, y que los productos se adquieran en función de los procesos y procedimientos previstos antes de la compra. Ello contribuye a economizar los insumos adquiridos. No obstante, se trata de una debilidad no tener control de entrada de los bienes adquiridos y no tener registros de movimientos de almacén.

Por otro lado, la actividad primaria denominada «Operaciones», en la calificación de un máximo

de 1, se puntuó con 0.65, lo que corresponde a un nivel de desempeño alto para esta actividad estratégica. A este resultado contribuyen significativamente la gestión de los recursos de control de producción y costos, y de planificación, maquinarias y equipos. Esta actividad demanda el mayor presupuesto. La mayoría de las organizaciones carecen de diseño óptimo de planta y estandarización de procesos, por lo que coexisten con la capacidad ociosa y cuellos de botella. De igual manera, es importante notar que esta actividad inicia con la planificación del proyecto a desarrollarse, que tiene relación directa con la experiencia del empresario. El control de costos directos de fabricación es un asunto muy analizado según la totalidad de encuestados, como parte de los procesos de planeación básicos. *«Aunque se planifica, el jefe de producción estima un tiempo, pero a la hora de ejecutar el servicio se toma a veces más tiempo, el dueño dice un tiempo y en realidad es otro»* (MYPE N° 3).

Es posible que debido a la fluctuación de la demanda se requiera la organización de la producción, maquinaria y equipos, e incluso se presenten periodos donde hay capacidad instalada ociosa. Es posible también identificar limitaciones en la gestión para la adquisición de insumos a tiempo, en el espacio y diseño de planta, así como en los métodos de producción y la disponibilidad de personal adicional temporal. *«El espacio que tengo es pequeño y no puedo realizar todos los trabajos que quisiera»* (MYPE N° 4).

También otro empresario manifiesta que el área de producción se acomoda a las operaciones que demandan los clientes. *«Todos los proyectos que tomamos están fuera del taller, mi taller es prácticamente un almacén, de todas maneras, tenemos un área de*

producción libre para cualquier eventualidad» (MYPE N° 5).

Sin duda, los aspectos mencionados afectan a la productividad y calidad de los productos, pero no son los únicos; cabe mencionar que, aunque se realiza control en la producción en el producto final, en la mayoría de los casos no se consideran controles en los procesos intermedios y no se documentan estos controles.

Otros aspectos importantes para las operaciones son los relacionados con el mantenimiento correctivo de la maquinaria y la gestión de la calidad. En este aspecto hay avances en las mypes proveedoras de las empresas industriales. *«Sí, las empresas de Supermix, Gloria y Yura nos contratan, nos estamos abriendo en esos campos. Directamente con los dueños, no; pero con los ingenieros que están encargados del mantenimiento de las empresas, sí se tiene una pequeña reunión. Ha habido el caso del encargado que viene y hace una inspección de la producción. En cuestión de servicios, lo manejan todo con el jefe de producción; en cuestión de costos, un informe técnico de lo que se ha elaborado. Tratamos de atender el 100% de lo que pide el cliente; no se ha hecho una investigación de mercado, pero quizás de los competidores que brindan el mismo servicio tratamos de sacar información y se compite en precios» (MYPE N° 6).*

También se destaca que los procesos que contribuyen en mayor medida a la gestión de los recursos de la actividad de operación están dados por factores como el diseño, soldadura y montaje, procesos que motivan a la adquisición de tecnología del extranjero para optimizarlos. *«Por el área de la soldadura sería interesante ver algo nuevo, una*

feria tecnológica que tenga el tema de unión de materiales porque, por ejemplo, ahora 3 m te vende un líquido que puedes poner en tu tubo que tiene un aditivo, lo pones a tu base y queda fijo, tan fuerte como una soldadura. El tema es unión de materiales» (MYPE N° 7).

En este sentido, podría considerarse que el conocimiento empírico y la limitada información del mercado perjudican el aprovechamiento de oportunidades de venta. Ello podría confirmar la relación entre conocimiento y la definición del producto o servicio que se ofertará al mercado e información sobre la competencia. La adaptación de su oferta operativa, de su planta e instalaciones puede expresarse de la siguiente manera: *«Nuestro plus competitivo está en que no nos cerramos a solo una cosa, por ejemplo, producir tanques; en realidad, nosotros empezamos haciendo tuberías, después hemos pasado a hacer tanques, después a hacer partes eléctricas, automatizaciones y así. En realidad, es variado. Como te digo, las soluciones que le damos a los clientes son múltiples» (MYPE N° 8).*

De otro lado, en el recurso de control relacionado con factores de calidad en el proceso productivo y en el producto, el 53% de las empresas realizan una constante evaluación y aseguramiento de la calidad registrada; y se llevan a cabo a solicitud del cliente. Se manifiesta, como necesidad del sector, la implementación de sistemas de certificación de calidad por producto o proceso, lo que permitirá la mejora en la gestión de la calidad y en la capacidad productiva. *«Nuestra marca es nuestra mejor recomendación; la responsabilidad y puntualidad es lo que más le gusta al cliente, sobre todo la eficiencia y control de calidad. Nosotros hacemos control de calidad, aunque no se tiene ficha técnica» (MYPE N° 9).*

Otro empresario menciona lo siguiente: «*La calidad en cómo se realizan las operaciones es muy valorada: tenemos un dossier de calidad y ese dossier es como la partida de nacimiento de cualquier cosa que vayas a hacer. Para eso necesitas desde tu materia prima, o sea de qué está hecha tu material, tu acero o si tienes la estructura, la composición adecuada o no para lo que vas a hacer, quién te lo soldó, cómo lo soldaste o qué proceso, qué dimensiones, todo es una ficha técnica, como la partida de nacimiento del producto que estás entregando*» (MYPE N° 10).

Complementariamente, los aportes de los diagnósticos del sector evidencian que, para la consolidación de las mypes peruanas, es relevante considerar los costos de energía y la falta de asistencia para el acceso a los mercados (Ministerio de la Producción, 2015).

En la actividad primaria de logística de salida, para la cual se incluye el análisis de factores relacionados con almacén de productos terminados —el cual comprende productos de forma estandarizada que solo aplica a un tercio del total de las empresas en estudio—, en general las empresas del sector solo producen a demanda o requerimiento del cliente. Un empresario indica: «*Nosotros, al realizar una venta anticipada, estamos en contacto con el cliente sobre su necesidad y hacemos un papeleo como contrato para la venta; una vez hecha, pactamos el tiempo de entrega y entonces ellos finalizan con el pago y se les hace entrega del servicio de calidad*» (MYPE N° 11).

Entre los aspectos que forman parte de los recursos de la logística de salida están los costos (de mantenimiento y logísticos); sobre

este punto, resalta que los factores vinculados a costos y medios de distribución generalmente han sido resueltos al momento de la firma de contrato por el empresario.

Referido a la actividad primaria de marketing y ventas, de un máximo de 1 se puntuó con 0.60, lo que corresponde a un nivel de desempeño medio. Se percibe que los empresarios tienen un conocimiento del recurso mercado, con información de los clientes, incluso es posible que hayan brindado varios servicios. Sin embargo, se aprecia que hay una brecha en la comunicación permanente y el afianzamiento con los medios de promoción y el uso de medios virtuales, páginas web u otros medios relacionados.

Dentro de esta misma actividad primaria, para los empresarios que desean ampliar su producción, se requiere mejorar su capacidad para reaccionar a los cambios del mercado mediante una fuerza de venta especializada en los procesos mecánicos y características de los bienes finales: «*Lo que me cuesta más es conseguir personal para ventas. Puedes conseguir logísticos, soldadores, ayudantes, pero no hay personas para ventas. Un electricista, un mecánico conoce, él lo puede explicar más; se requiere que el vendedor cierre el trato con el cliente. Lo que encamina y hace que la empresa siga adelante son las ventas*» (MYPE N° 12).

Referido a la actividad primaria de Servicios, de un máximo de 1 se puntuó con 0.80, lo que corresponde a un nivel de desempeño alto, donde es destacable el involucramiento de todas las empresas en los servicios de postventa, como parte de la garantía formal; asimismo, la asistencia en los servicios de instalación, mantenimiento y reparación, lo

cual es una fortaleza que aprovechan para la sostenibilidad de sus actividades económicas.

4.2.2. Identificación de la generación de valor en las actividades de apoyo

Sobre el nivel de desarrollo de las actividades de apoyo de la cadena de valor, iniciaremos por la actividad de Recursos Humanos. Como se muestra en la tabla 5, de un máximo de 1, se puntuó con 0.73, lo cual es considerado un nivel de desempeño alto. Aunque el desempeño de los recursos humanos es alto con relación al cumplimiento de gestión de recursos, también hay factores por mejorar con relación a los recursos. Por ejemplo, las capacitaciones sobre la seguridad en el trabajo carecen de evidencias objetivas, como resultado de monitoreo permanente de su cumplimiento y el manejo de manuales de seguridad e higiene. De igual forma, no se evidencian manuales sobre las funciones y responsabilidades por puesto de trabajo. Cabe mencionar que, en muchas empresas, se contratan trabajadores adicionales temporales en función de la necesidad circunstancial; en este sentido, son muy bajas las posibilidades de implementar acciones relacionadas con motivación, capacitación y compartir con el personal más estable.

En la actividad de apoyo de Abastecimiento, de un máximo de 1 se puntuó con 0.69, como se aprecia en la tabla 5, el cual es considerado como un nivel de desempeño alto; los recursos analizados, que se muestran como mejor gestionados, son los referidos a la relación con los proveedores, donde el 89% de las empresas cumplen con los requisitos que se demanda. De igual manera, la gestión de disponibilidad de materia prima es destacable; con relación a este punto, se percibe la necesidad de mejoras en la gestión de compras. Las debilidades de coordinación y políticas de compra de insumos impactan

negativamente en el proceso productivo; este problema es amortiguado por la ventaja del sector en cuanto a la disponibilidad de materiales e insumos y la relación con proveedores que apoyan con capacitaciones técnicas.

Con relación a la actividad de apoyo de Infraestructura, de un máximo de 1 se puntuó con 0.55, lo que corresponde a un nivel de desempeño medio. Entre los recursos que destacan como mejor gestionados están los de estructura organizacional, objetivos y gestión de calidad. En cambio, se observan debilidades en la gestión de finanzas y de seguridad e higiene. Sobre la relevancia en la gestión de estos recursos en la empresa, se aprecia que la dirección empresarial es potestad del dueño, con los servicios de un contador para la declaración de impuestos. El enfoque es en el corto plazo, con orientación a la mejora en aspectos de la producción y calidad. Se reconoce la necesidad de certificar las prácticas de manufactura y documentar las acciones que se dan para la mejora de la calidad. Es posible que en la gestión de las finanzas no se observe un análisis riguroso. Como lo muestra la declaración del empresario: *«Como es una empresa familiar, administramos junto con mi esposa y a la vez nos hacemos orientar con un profesional de contabilidad para los papeleos de la Sunat, etc.* (MYPE N° 13).

Otro empresario indica: *«Yo soy el dueño y tengo el apoyo con una contadora. El impacto principal es el derrame de líquidos, aceite que usan máquinas roladoras, grasa que se usa para deslizar los tubos»* (MYPE N° 14).

Con relación a la actividad de apoyo de Desarrollo Tecnológico, de un máximo de 1 se puntuó con 0.58, como se aprecia en la tabla 5, el cual es considerado como un

nivel de desempeño medio. Dentro de esta actividad, muy pocos recursos de investigación y desarrollo tecnológico se articulan con centros de investigación para el sector; se nota que las empresas realizan mejoras continuas en sus productos y procesos productivos o gestión organizacional mediante el uso de *software*, pero no ejecutan innovaciones, a excepción del 20% que están motivadas por la demanda. «Nosotros empezamos en líneas inoxidables. Me acuerdo que tenía el requerimiento de las tuberías y todas eran galvanizadas, pero con los años ya estaban todas corroídas y era cambiar a tuberías inoxidables. Luego vino un problema con un tanque, ¿cómo se puede solucionar? ¡Nos documentamos aquí en la oficina, al cliente le dimos la solución y quedó OK! También ese es el plus de la ventaja, porque incorporas nuevos procesos y lo hace cada vez más optimizados» (MYPE N° 15).

Cabe mencionar que las empresas proveedoras del sector minero han hecho esfuerzos en encaminarse hacia la certificación de sus estándares de calidad. Otras de la misma cadena se convierten en contratistas, es decir, son parte de la cadena en eslabones menores.

El definir las estrategias de promoción, publicidad y comercialización, además de evaluar su impacto en la empresa, permite posicionar sus servicios o productos en el mercado. Un aspecto relevante es que los plazos de pago para mypes del sector pueden hacer la diferencia entre la provisión o no del servicio, por su limitado capital de trabajo; por lo mismo, los esfuerzos en innovación son limitados.

Un alto nivel de productividad de los trabajadores en las empresas del sector es vital

para el buen posicionamiento de las mismas en el mercado. Por ello, sería importante que cuenten con una formación que responda a las necesidades del sector, que podría ser brindada por los diversos centros superiores de la región, como indica la empresa: «Tan importante como la capacitación son los buenos hábitos en los empleados. [Es importante la disciplina, la responsabilidad del personal y que superen los exámenes médicos]» (MYPE N° 16).

Otra empresaria menciona: «La mano de obra es cara y mala, los operadores no están capacitados. Si el trabajador es homologado debe pasar la prueba. Es como una prehomologación. Solo la prueba cuesta 400 soles. Si vienen diez personas a postular, son 4000 soles, y si solo pasan dos, a veces por baratear uno tiende a buscar a cualquier personal» (MYPE N° 17).

4.3. Identificación de gestión de recursos comunes generadores de valor

Para las mypes estudiadas del sector metal-mecánico —que, a su vez, comprenden especializaciones en subsectores de fabricación de hierro y acero, construcciones metálicas, electromecánica y servicios técnico-industriales y producción de máquinas y equipos—, se aprecia que las razones de generación de valor están centradas en factores específicos como los de procesos productivos (diseño, soldadura y montaje), acompañado de la gestión de proveedores mediante la provisión de insumos a tiempo, así como de los almacenes e inventarios que, en suma, contribuyen directamente al éxito de los procesos productivos; resalta que los proveedores suelen importar gran parte de los insumos, maquinaria y tecnología desde China.

También es un elemento relevante el diseño de planta, dado que se aprecia capacidad instalada ociosa, probablemente debido a que existe una dispersión de servicios que se ofrece a los clientes. Se requiere considerar los métodos de producción y la disponibilidad de personal adicional temporal, así como el mantenimiento de la maquinaria con personal capacitado, que en conjunto optimizan los procesos.

Un aspecto que se ejecuta en la totalidad de las empresas es la recomendación «boca a boca» para la difusión de su producción, así como el servicio postventa, mediante la instalación, mantenimiento y reparación, el cual es un aspecto clave a resaltar y potenciar.

La gestión de recursos vinculados a factores de calidad y su certificación es un aspecto relevante dentro de la capacidad de innovación expresada en varias mypes. Esto puede expresarse en la adecuación de tecnologías obtenidas de internet, uso de insumos y aprovechamiento de experiencias previas; también estos aspectos pasan a ser relevantes en la adición de valor para las actividades de operaciones cuando contribuyen a la productividad y eficiencia. Si bien se aprecia que el desempeño de las actividades de marketing y ventas suele estar respaldado por la experiencia previa, se debe desarrollar mejoras con relación a los servicios necesarios para trabajar con el cliente, en particular mediante el uso de las tecnologías de información y comunicación (TIC).

5. Conclusiones

Las mypes del sector metalmecánico de Arequipa incluidas en la muestra tienen de 6 a 10 años desde su fundación y están dirigidas por hombres adultos. Típicamente son empresas familiares, con prioridades de inversión vinculada a los bienes de capital y de especialización productiva.

En los subsectores de fabricación de hierro y acero, construcciones metálicas, electromecánica y servicios técnico-industriales y producción de máquinas y equipos, se aprecia que los procesos relacionados con las operaciones son fundamentales (diseño, soldadura y montaje). La gestión de proveedores mediante la provisión de insumos a tiempo, así como de los almacenes e inventarios, contribuye directamente al éxito de los procesos productivos. Se aprecia que las operaciones de diseño están más vinculadas a la innovación relacionada con la soldadura y el montaje.

Se observa que es preciso implementar, fortalecer u optimizar el diseño de la planta, el control de la capacidad ociosa y el control en el proceso

productivo. Asimismo, resalta que es crucial invertir en la certificación de la calidad. Como ventaja, se observa la importante capacidad de innovación para la adecuación de insumos y procesos a la realidad local, así como el servicio postventa o garantía en los productos entregados.

Con el fin de promover la generación de valor en las actividades primarias y de apoyo con mayor desempeño del sector metalmeccánico, los resultados sugieren que se requiere fortalecer la difusión de tecnologías, articular los servicios con los proveedores y contribuir a la generación de personal capacitado. Se recomienda a las empresas, academia y gobierno realizar acciones en este sentido.

Referencias bibliográficas

- Cohen, M. y Ballara, G. (2012). La situación de las PyMEs en América Latina. *PEAL*, 12-30. <http://copal.org.ar/wp-content/uploads/2015/06/peal.pdf>
- Estrada, R., García, D. y Sánchez, V. (2008). Factores determinantes del éxito competitivo en la Pyme: Estudio Empírico en México. *Revista Venezolana de Gerencia*, 14(46), 169-182. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29011523002>
- García, M. (2012). Una propuesta para la determinación de la competitividad en la Pyme latinoamericana. *Pensamiento y gestión*, 93-124.
- Gereffi, G. (1999). International trade and industrial upgrading in the apparel commodity chain. *Journal of International Economics*, 48(1), 5-29. http://openscienceasap.org/wp-content/uploads/2013/10/Gereffi_1999_Commodity-chains1.pdf
- Grant, R. M. (1996). *Dirección Estratégica. Conceptos, técnicas y aplicaciones*. Madrid: Cívitas.
- Hall, R. (1992). The strategic analysis of intangible resources. *Strategic Management Journal*, 13, 44-135.
- Hamel, G. y Prahalad, C. (1994). Competing for the future. *Harvard Business Review*, 72(4), 112-128. <https://hbr.org/1994/07/competing-for-the-future>
- Instituto de Desarrollo Industrial Tecnológico y de Servicios. (2005). *Plan Estratégico: Sector Metalmeccánico*. Mendoza: IDITS. http://www.idits.org.ar/Nuevo/Servicios/Publicaciones/SectorMetalmeccanico/Plan_estrategico_sector_metalmeccanico-IDITS.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (2019). *Encuesta Nacional de Hogares ENAHO*. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1678/libro.pdf
- INEI. (2018). *Primer Trimestre*. Instituto Nacional de Estadística e Informática. <http://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/nota-de-prensa-n-084-2018-inei.pdf>

- Kaplinsky, R. (2000). Spreading the gains from globalization: what can be learned from value chain analysis? *Institute of Development Studies*, 37(2). <https://www.ids.ac.uk/download.php?file=files/Wp110.pdf>
- Kaplinsky, R. y Morris, M. (2000). *A Handbook for Value Chain Research*. International Development Research Centre. http://www.fao.org/fileadmin/user_upload/fisheries/docs/Value_Chain_Handbook.pdf
- Labarca, N. y García, J. (2011). Elementos para la competitividad en el sector metalmeccánico del estado Zulia. *Multiciencia*, 11(3), 256-261. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90421736005>
- Mathison, L., Gándara, J., Primera, C. y García, L. (2007). Innovación: Factor clave para lograr ventajas competitivas. *Revista Negotium*, 3(7), 65-83. <https://www.redalyc.org/pdf/782/78230705.pdf>
- Mendes de Paula, G. (2015). Importancia económica, inversiones y comercio internacional. *Cadena Metalmeccánica en América Latina (Alacero)*, 8-10. https://www.alacero.org/sites/default/files/estudios-estadisticas/cadena_metalmeccanica_en_america_latina_importancia_economica_inversiones_y_comercio_internacional_2015.pdf
- Ministerio de Economía y Finanzas [MEF]. (2018). *Principales ejes para impulsar la competitividad y productividad*. Lima: Ministerio de Economía y Finanzas. https://www.mef.gob.pe/contenidos/archivos-descarga/competitividad_productividad.pdf
- Ministerio de la Producción. (2015). *Las Mipymes en cifras 2014*. Lima: Ministerio de la Producción.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (30 de septiembre de 2008). *Texto único ordenado de la ley de promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa y del acceso al empleo decente, Ley MYPE*. <https://www.sunat.gob.pe/orientacion/mypes/normas/ds007-2008.pdf>
- Nutz, N. y Sievers, M. (2016). *Guía General para el Desarrollo de Cadenas de Valor: Cómo crear empleo y mejores condiciones de trabajo en sectores objetivos*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_541432.pdf
- Paravié, D., Rohvein, C., Urrutia, S., Roark, G. y Ottogalli, D. (2012). Diseño de un instrumento para evaluar el desempeño de las actividades que integran la cadena de valor de pymes metalmeccánicas de Olavarría. *INGECUC*, 7-32. <https://revistascientificas.cuc.edu.co/ingecuc/article/view/221/211>
- Peteraf, M. (1993). The Cornerstones of Competitive Advantage: A Resource – Base View. *In Strategic Management Journal*, 3, 179-191. [https://josephmahoney.web.illinois.edu/BA545_Fall%202019/Peteraf%20\(1993\).pdf](https://josephmahoney.web.illinois.edu/BA545_Fall%202019/Peteraf%20(1993).pdf)
- Porter, M. (1987). *Ventaja competitiva. Crecimiento y sostenibilidad de un rendimiento superior*. Madrid: Pirámide.
- Prahalad, K. y Hamel, G. (1990). The core competence of the corporation. *Harvard Business Review*, mayo-junio 1990, 79-91.
- Programa de Transformación Productiva. (2013). Plan de Negocio para el sector siderúrgico, metalmeccánico y astillero. *Programa de Transformación Productiva*, 71-89.
- Saavedra, M. y Milla, S. (2012). *La competitividad en el nivel micro de la mipyme en el estado de Querétaro*. Querétaro: Congreso Investiga.

Sociedad Nacional de Industrias [SNI]. (2019). Industria Manufacturera N°11- noviembre 2019. *Estudios Económicos- Reporte Estadístico*, 3-5. <https://sni.org.pe/no-11-noviembre-2019>

SNI. (2020). *Reporte Estadístico N° 1 enero*. <https://sni.org.pe/no-01-enero-2020>

Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria [Sunat]. (19 de marzo de 2019). *Nota Tributaria y Aduanera*. Contribuyentes inscritos según Actividad Económica, 2005-2020. <https://www.sunat.gob.pe/estadisticasestudios/registro-baseTributaria.html>

Unión Industrial Argentina. (2013). *Debilidades y desafíos tecnológicos del sector productivo*. Río Negro: Enciclopedia de Ciencias y Tecnologías en Argentina ECYT-AR. http://cyt-ar.com.ar/cyt-ar/images/f/f8/Debilidades_y_desaf%C3%ADos_tecnol%C3%B3gicos_del_sector_productivo.pdf

Wernerfelt, B. (1984). A resource-based view of the firm. *Strategic Management Journal*, 5(2), 171-180. <http://web.mit.edu/bwerner/www/papers/AResource-BasedViewoftheFirm.pdf>

Fecha de recepción: 20 de enero de 2021

Fecha de aceptación: 27 de abril de 2021

Las sucursales en Perú y la aplicación de la Decisión 578 de la Comunidad Andina de Naciones

Branch offices Peru and the application of the Decision 578 from the Andean Community of Nations

Gonzalo Alonso Escalante Alpaca

Universidad Católica San Pablo, Arequipa, Perú • gaescalante@ucsp.edu.pe

Resumen

Este artículo analiza el tratamiento aplicable, conforme a la Decisión 578 de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), «Régimen para evitar la doble tributación y prevenir la evasión fiscal», a las sucursales ubicadas en Perú de empresas domiciliadas, para efectos fiscales, en alguno de los países conformantes de la CAN con el objetivo de establecer, en forma clara, el tratamiento de estas entidades según la norma tributaria peruana. Para ello se realiza una revisión de las implicancias generadas por la Decisión 578 respecto a estas sucursales, considerando la jurisprudencia del Tribunal Fiscal (TF) y la doctrina especializada. Se concluye que estas sucursales se encuentran gravadas en Perú solamente por sus rentas de fuente peruana, por lo que las rentas obtenidas en el extranjero no tributarán en Perú. En el caso de los dividendos distribuidos por las sucursales, se concluye que no existe la posibilidad de una doble imposición, por considerarse a estos ingresos como exonerados en el país donde se encuentra domiciliada la matriz.

Palabras clave: sucursal, Decisión 578, CAN, doble imposición, impuesto a la renta.

Abstract

This article analyzes the treatment that applies according to the Decision 578 of the Andean Community of Nations (CAN), “Regime to avoid the double taxation and prevent tax evasion”, to the branches located in Peru of companies domiciled, for tax purposes, on any of the other countries that are members of CAN to establish the treatment that applies to such entities accor-



ding to the Peruvian tax law. This analysis considers the implications generated by Decision 578 on such branches, taking into consideration the jurisprudence of the Peruvian Tax Court (TF) and the comments of the specialized doctrine. We conclude that these branches are considered as taxpayers in Peru but only regarding the income obtained in this country, therefore the income obtained abroad is considered as non-taxable in Peru. On the matter of the distribution of dividends, the conclusion is that there is no risk of double taxation, because such income is considered as non-taxable in the country where the mother company is domiciled.

Keywords: branch, Decision 578, CAN, double taxation, income tax.

1. Introducción

Perú, en tanto Estado miembro de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), debe incorporar dentro de su legislación las normas emitidas por este órgano, considerándolas como parte del derecho nacional.

La Decisión 578 tiene por objetivo evitar la doble imposición sobre los ingresos generados en alguno de los países conformantes de la CAN (Perú, Colombia, Ecuador y Bolivia) por agentes económicos domiciliados en estos países. Resulta entonces necesario establecer cuál es el tratamiento aplicable a las sucursales ubicadas en Perú, cuya matriz está domiciliada en algún otro país miembro de la CAN.

Para ello, se van a analizar los alcances de las disposiciones contenidas en la Decisión 578 respecto a los beneficios empresariales obtenidos mediante las sucursales ubicadas en un país de la CAN y cuya matriz sea una compañía domiciliada en algún otro país que sea, a su vez, miembro de esta comunidad. También se revisa el tratamiento aplicable a los dividendos generados por estas sucursales, así como las reglas aplicables a dichas entidades conforme a la normativa peruana. Para ello, nos remitimos en estricto a la Ley del Impuesto a la Renta Peruana (LIR). Finalmente, se analizará cuál es el tratamiento aplicable a las

sucursales considerando una interpretación sistemática de la LIR y la Decisión 578.

No se ha identificado algún estudio que analice, en forma específica, el tratamiento aplicable a las sucursales en Perú de empresas domiciliadas en algún país de la CAN, buscando realizar una interpretación sistemática de la norma tributaria peruana con la Decisión 578 a efecto de establecer si existe alguna contingencia en la aplicación de ambas, o la forma en la que estas regulaciones se complementan para así evitar que se configure una doble imposición, tanto por las rentas empresariales como por los dividendos generados en las sucursales.

Dentro de este análisis, nuestra hipótesis establece que, en tanto las sucursales tributan en Perú solamente sobre sus rentas empresariales de fuente peruana, la Decisión 578 implica que el país donde esté constituida la matriz considerará a tales ingresos como exonerados, siendo además que las sucursales ubicadas en Perú tributan únicamente sobre sus rentas de fuente peruana; y en lo que respecta a los dividendos distribuidos por estas sucursales (calculados únicamente sobre la base de sus ingresos de fuente peruana), tenemos que sobre estos no existe riesgo de doble imposición, pues, en aplicación de la

Decisión 578, tales ingresos se consideran como exonerados en el país donde se encuentra ubicada la matriz.

Así pues, se desarrolla una investigación jurídico-exploratoria sobre la base de la Decisión 578 y sus implicancias respecto a las sucursales, considerando a su vez el tratamiento aplicable a estas por la norma tributaria peruana. Se emplea, además, el método hipotético-deductivo para establecer la veracidad o no de la hipótesis descrita.

El estudio está dividido en tres apartados: el primero versa sobre el tratamiento aplicable a los beneficios empresariales y a los dividendos según los alcances de la Decisión 578, el segundo contiene un análisis de la regulación doméstica peruana sobre las actividades desarrolladas a través de sucursales y, finalmente, el tercer apartado está vinculado a establecer la existencia de puntos coincidentes o no entre el tratamiento previsto en la Decisión 578 y la legislación del Impuesto a la Renta (IR).

2. Alcances de la Decisión 578

2.1. Beneficios empresariales (rentas)

La Decisión 578 tiene como objetivo limitar el ejercicio de la facultad de recaudación tributaria de los Estados conformantes de la CAN, de forma tal que las rentas generadas por una persona o empresa en un determinado país miembro se encuentren sometidas a imposición únicamente en dicho territorio, con lo cual el país del domicilio (distinto al país en el cual se generó la renta) del sujeto generador debe considerar a dichas rentas como exoneradas para efectos de la determinación del impuesto a pagar por el contribuyente en cuestión. Se otorga así prevalencia al criterio

de la fuente para establecer la jurisdicción que tendrá la potestad de gravar el hecho generador de rentas.

Al respecto tenemos que el artículo 1 de la Decisión 578 dispone lo siguiente:

Ámbito de Aplicación

La presente Decisión es aplicable a las personas domiciliadas en cualquiera de los Países Miembros de la Comunidad Andina, respecto de los impuestos sobre la renta y sobre el patrimonio. Se aplica principalmente a los siguientes:

- En Bolivia, Impuesto a la renta.
- En Colombia, Impuesto a la renta.
- En el Ecuador, Impuesto a la renta.
- En el Perú, Impuesto a la renta.

Las normas previstas en esta Decisión tienen por objeto evitar la doble tributación de unas mismas rentas o patrimonios a nivel comunitario.

La presente Decisión se aplicará también a las modificaciones que se introdujeran a los referidos impuestos y a cualquier otro impuesto que, en razón de su base gravable o materia imponible, fuera esencial y económicamente análogo a los anteriormente citados y que fuere establecido por cualquiera de los Países Miembros con posterioridad a la publicación de esta Decisión. (CAN, 2004).

Sobre el particular, el TF en la Resolución 03256-3-2013 señala:

Que el artículo 1 de la Decisión 578, establece que es aplicable a las personas

domiciliadas en cualquiera de los países miembros respecto de los impuestos sobre la renta y sobre el patrimonio, puntualizando que se aplica, entre otros, en el Perú y en Ecuador; respecto del Impuesto a la Renta; que su artículo 3 señala que independientemente de la nacionalidad o domicilio de las personas, las rentas de cualquier naturaleza que éstas obtuvieren, sólo serán gravables en el país miembro en que tales rentas tengan su fuente productora, salvo los casos de excepción previstos en esta Decisión, y que por tanto, los demás países miembros que, de conformidad con su legislación interna, se atribuyen potestad de gravar las referidas rentas, deberán considerarlas como exoneradas, para los efectos de la correspondiente determinación del impuesto a la renta o sobre el patrimonio. (Resolución del Tribunal Fiscal 03256-3-2013, 2013).

El artículo 3 de la Decisión 578 señala que:

Jurisdicción Tributaria

Independientemente de la nacionalidad o domicilio de las personas, las rentas de cualquier naturaleza que éstas obtuvieren, sólo serán gravables en el País Miembro en el que tales rentas tengan su fuente productora, salvo los casos de excepción previstos en esta Decisión.

Por tanto, los demás Países Miembros que, de conformidad con su legislación interna, se atribuyan potestad de gravar las referidas rentas, deberán considerarlas como exoneradas, para los efectos de la correspondiente determinación del impuesto a la renta o sobre el patrimonio. (CAN, 2004).

A su vez, el artículo 6 del mismo cuerpo normativo dispone que:

Beneficios de las empresas

Los beneficios resultantes de las actividades empresariales sólo serán gravables por el País Miembro donde éstas se hubieren efectuado.

Se considerará, entre otros casos, que una empresa realiza actividades en el territorio de un País Miembro cuando tiene en éste:

- a. Una oficina o lugar de administración o dirección de negocios;
- b. Una fábrica, planta o taller industrial o de montaje;
- c. Una obra de construcción;
- d. Un lugar o instalación donde se extraen o explotan recursos naturales, tales como una mina, pozo, cantera, plantación o barco pesquero;
- e. Una agencia o local de ventas;
- f. Una agencia o local de compras;
- g. Un depósito, almacén, bodega o establecimiento similar destinado a la recepción, almacenamiento o entrega de productos;
- h. Cualquier otro local, oficina o instalación cuyo objeto sea preparatorio o auxiliar de las actividades de la empresa;
- i. Un agente o representante.

Cuando una empresa efectúe actividades en dos o más Países Miembros, cada uno de ellos podrá gravar las rentas que se generen en su territorio, aplicando para ello cada País sus disposiciones internas en cuanto a la determinación de la base gravable como si se tratara de una empresa distinta, independiente y separada, pero evitando la causación de doble tributación de acuerdo con las reglas de esta Decisión. Si las actividades se realizaran por medio de representantes o utilizando instalaciones como las indicadas en el párrafo anterior, se atribuirán a dichas personas o instalaciones los beneficios que hubieren obtenido si fueren totalmente independientes de la empresa. (CAN, 2004).

Al respecto debemos agregar que la Administración Tributaria señala lo siguiente:

De acuerdo con el primer párrafo del artículo 1 de la Decisión 578, esta es aplicable a las personas domiciliadas en cualquiera de los Países Miembros de la Comunidad Andina, respecto de los impuestos sobre la renta y sobre el patrimonio.

De otro lado, como regla general, el artículo 6 de dicho instrumento dispone que los beneficios resultantes de las actividades empresariales sólo serán gravables por el País Miembro donde éstas se hubieran efectuado. (Sunat, Informe 008-2012-SUNAT/2B0000, 2012).

De la normativa y los pronunciamientos citados obtenemos que la Decisión 578 busca evitar que un sujeto generador de rentas empresariales, que sea domiciliado en alguno de los países miembros de la CAN, se encuentre sujeto a gravamen en dos oportunidades (ante

dos jurisdicciones conformantes de la CAN) respecto a un mismo ingreso o hecho generador de renta. Nos explicamos: si una compañía que se encuentra domiciliada, por ejemplo, en Colombia, comercializa productos en Perú a través de algún establecimiento como los descritos en el artículo 6 de la Decisión 578 previamente citado, tenemos que los beneficios obtenidos como consecuencia de dicha actividad se encontrarán gravados con el IR únicamente en Perú, debiendo Colombia considerar a estos rendimientos como exonerados para efectos del IR.

Se crea así una exención al ejercicio de la facultad de recaudación por parte del fisco colombiano respecto a estas rentas, pues la Decisión 578 dispone que solamente se podrán afectar en el país en el que se generó el ingreso. Evitándose de este modo que el ingreso obtenido por la comercialización de bienes se encuentre gravado en ambas jurisdicciones.

Entonces, tenemos que, en aplicación de la Decisión 578, el elemento condicionante para que las rentas de esta empresa puedan ser gravadas con el IR en Perú es que la actividad comercial se haga efectiva mediante alguno de los establecimientos antes mencionados que se ubique físicamente dentro del territorio peruano, en cuyo caso la afectación aplicable sería únicamente respecto al IR en nuestro país por los rendimientos que dicho establecimiento genere. De ser este el caso, resulta necesario que el establecimiento de una empresa colombiana utilizada para el desarrollo de operaciones en Perú cuente con un Certificado de Residencia emitido por el fisco peruano, de forma tal que le resulte aplicable la Decisión 578 y como consecuencia de ello, sus rentas no sean sujetas a gravamen también por el fisco colombiano.

Sobre lo antes señalado tenemos que la Administración Tributaria ha indicado lo siguiente:

Con relación a la primera consulta, cabe indicar que conforme con lo dispuesto en el artículo 2 del Decreto Supremo 090-2008-EF, el Certificado de Residencia emitido por la entidad competente de un Estado con el cual el Perú ha celebrado un CDI [convenio contra la doble imposición], tiene por finalidad acreditar la calidad de residente en ese Estado a fin de poder hacer uso de los beneficios contemplados en el CDI.

Agrega la norma que, si el sujeto residente del otro Estado no presenta el Certificado de Residencia al momento de la retención, el agente de retención deberá efectuarla sin considerar los beneficios contemplados en el CDI.

Como se aprecia, el Certificado de Residencia en análisis tiene por finalidad acreditar la calidad de residente en un Estado con el cual el Perú tiene suscrito un CDI a fin de poder hacer uso de los beneficios contemplados en el mismo. (Sunat, Informe 094-2015-SUNAT/5D0000, 2015).

El Certificado de Residencia resulta entonces una formalidad necesaria para que la Decisión 578 surta efectos e impida la doble imposición por concepto de IR en dos jurisdicciones distintas respecto a un mismo hecho imponible.

2.2. Tratamiento aplicable a los dividendos

El artículo 11 de la Decisión 578 dispone que:

Dividendos y participaciones

Los dividendos y participaciones sólo serán gravables por el País Miembro donde estuviere domiciliada la empresa que los distribuye.

El País Miembro en donde está domiciliada la empresa o persona receptora o beneficiaria de los dividendos o participaciones, no podrá gravarlos en cabeza de la sociedad receptora o inversionista, ni tampoco en cabeza de quienes a su vez sean accionistas o socios de la empresa receptora o inversionista. (CAN, 2004).

Del texto citado se obtiene que es imprescindible que se identifique cuál es la condición domiciliaria del sujeto que distribuye los dividendos para efecto de establecer qué jurisdicción resulta competente para gravar dicha renta, dado que, si estos son distribuidos por una sucursal domiciliada en un país de la CAN, el otro país miembro donde se encuentre domiciliado el beneficiario del dividendo (matriz de la sucursal) deberá considerar a este ingreso como exonerado.

3. Tratamiento fiscal de las sucursales según la Ley del Impuesto a la Renta (LIR)

3.1. Reglas aplicables a los beneficios empresariales de las sucursales conforme a la LIR

El artículo 6 de la LIR, en su segundo párrafo, dispone que:

En caso de contribuyentes no domiciliados en el país, de las sucursales, agencias u otros establecimientos permanentes de empresas unipersonales, sociedades y entidades de cualquier naturaleza constituidas en el exterior a que se refiere el inciso e) del artículo 7, el impuesto recae solo sobre las rentas gravadas de fuente peruana. (Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, 2004).

A su vez, el inciso e) del artículo 7 de la LIR dispone que se consideran domiciliadas en el país:

Las sucursales, agencias u otros establecimientos permanentes en el Perú de empresas unipersonales, sociedades y entidades de cualquier naturaleza constituidas en el exterior, en cuyo caso la condición de domiciliada alcanza a la sucursal, agen-

cia u otro establecimiento permanente, en cuanto a su renta de fuente peruana. (Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, 2004).

Cabe indicar que el texto actual del segundo párrafo del artículo 6 de LIR y el inciso e) del artículo 7 del mismo cuerpo normativo han sido modificados mediante el Decreto Legislativo 1424 (DL 1424), a través del cual se han recogido las recomendaciones de la acción 7 del plan BEPS (*Base Erosion and Profit Shifting*, «Erosión de las bases imponibles y traslado de beneficios», traducido al español) de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos), organización a la cual nuestro país pretende ingresar en un mediano plazo. Esta acción busca combatir el uso indebido de la figura de los establecimientos permanentes (EP) para evitar la afectación en el lugar de la fuente de la renta. Siendo así, nuestra legislación ha sido modificada para incluir dentro de la definición de los EP a aquellos establecimientos temporales con el objetivo de atribuirles la condición de sujetos domiciliados para efectos fiscales, los cuales estarán sujetos a imposición en Perú únicamente respecto a sus rentas de fuente peruana.

Ahora bien, conforme a la legislación peruana tenemos que las sucursales tienen un tratamiento especial, pues se trata de contribuyentes domiciliados en Perú, respecto a los cuales no resulta aplicable una afectación sobre las rentas de fuente mundial, sino que se circunscribe el gravamen del IR únicamente sobre las rentas de fuente peruana. Es un tratamiento distinto al dispuesto para el resto de los contribuyentes domiciliados que se encuentran afectos en Perú sobre la totalidad de las rentas de fuente mundial, sin que resulte

aplicable discriminación alguna que implique algún supuesto eximente de tributación, salvo los que pudieran estar recogidos en alguno de los Convenios contra la Doble Imposición (CDI) suscritos por Perú.

En este sentido, tenemos que el inciso h) del artículo 14 de la LIR establece que se consideraran como domiciliados en Perú: «Las sucursales, agencias o cualquier otro establecimiento permanente en el país de empresas unipersonales, sociedades y entidades de cualquier naturaleza constituidas en el exterior» (Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, 2004).

Sobre el particular, la Administración Tributaria dispone lo siguiente:

Asimismo, el artículo 14 de la referida ley indica que para los efectos de esta se considerarán personas jurídicas, entre otras, a las sucursales, agencias o cualquier otro establecimiento permanente en el país de empresas unipersonales, sociedades y entidades de cualquier naturaleza constituidas en el exterior.

Como se puede apreciar, la Ley del Impuesto a la Renta ha establecido, para efectos de este impuesto, una personería jurídica tributaria propia —y distinta de su matriz— para las sucursales, agencias o cualquier otro establecimiento permanente establecidos en el país de personas jurídicas no domiciliadas.

Además, siendo ello así, toda vez que la sucursal establecida en otro país no tiene personería jurídica distinta de la de su matriz, resulta evidente, entonces, que la personería jurídico tribu-

taria propia de la sucursal ubicada en el Perú es también distinta respecto de aquella otra sucursal. (Sunat, Informe 127-2016-SUNAT/5D0000, 2016).

Entonces, conforme a la normativa tributaria peruana las sucursales se constituyen como EP, respecto a los cuales para fines fiscales se ha creado una ficción jurídica que le otorga una personería jurídica distinta a la de su matriz, con lo que la sucursal resulta susceptible de atribución de obligaciones y derechos frente al fisco peruano en forma independiente y autónoma.

Este tratamiento independiente atribuible por la legislación tributaria peruana a las sucursales parte de la aplicación de la teoría de independencia absoluta, sobre la base de la cual las sucursales son entendidas como entes jurídicos independientes de su matriz, de forma tal que las operaciones llevadas a cabo entre estas dos partes se consideran como desarrolladas entre dos particulares.

Yáñez Salgado (2010) desarrolla la teoría de la independencia absoluta indicando que:

Bajo esta teoría se equiparán las relaciones de los EP, terceros y sus Casas Matrices como verdaderas relaciones jurídicas efectuadas entre terceros para asegurar el principio de empresa independiente.

Desde esta perspectiva para fines fiscales, la Casa Matriz y su EP son considerados como autónomos y distintos centros de referencia y de imputación de obligaciones jurídicas, a semejanza de lo que se verificaría entre dos sujetos autónomos, aunque vinculados entre sí por un interés económico común.

Continúa la autora, señalando que «dicha teoría dispone que el tratamiento tributario en relación con los ingresos no difiere de aquel tratamiento aplicable a una empresa subsidiaria legalmente independiente y establecida en el país» (Yáñez Salgado, 2010).

Es necesario, pues, entender la real magnitud del planteamiento recogido en esta teoría, ya que nos permite tener una clara comprensión del objetivo perseguido por la norma tributaria peruana que busca gravar a las sucursales únicamente por las rentas consideradas de fuente peruana, tomando como justificación para ello la vinculación que tiene que existir entre la renta generada y el territorio peruano. Se consigna así un tratamiento fiscal distinto al aplicable para la matriz no domiciliada.

En este orden de ideas, Fernández-Dávila Mendoza (2010) señala lo siguiente:

En efecto, el legislador fiscal en el Perú como en la gran mayoría de países, ha optado por darle independencia y personería jurídica propia a las unidades independientes de negocio de sociedades extranjeras (establecimientos permanentes) dentro de los cuales, el más representativo de este tipo de agentes económicos, son las sucursales de sociedades; otorgándoles un tratamiento independiente del que pudieran recibir sus casas matrices.

Así pues, en tanto existe esta independencia entre la matriz y su sucursal domiciliada en Perú, puede darse el caso de que esta matriz genere rentas en Perú por transacciones que realice en forma directa y sin intervención de su sucursal. En este caso, los ingresos que genere esta matriz se encontrarán sujetos al IR en Perú al configurarse como rentas de fuente

peruana y, por otro lado, la sucursal tributará en Perú por los ingresos que obtenga como consecuencia del desarrollo de sus actividades económicas. Ambas entidades, tanto la matriz como la sucursal, son consideradas como contribuyentes separados para efectos fiscales según la normativa peruana.

Cabe mencionar que el tratamiento en materia tributaria a las sucursales también se distingue claramente del tratamiento recogido en la norma societaria peruana.

Sobre este extremo tenemos que el artículo 396 de la Ley General de Sociedades - Ley 26887 (LGS) conceptualiza a la sucursal de la siguiente manera:

Es sucursal todo establecimiento secundario a través del cual una sociedad desarrolla, en lugar distinto a su domicilio, determinadas actividades comprendidas dentro de su objeto social. La sucursal carece de personería jurídica independiente de su principal. Está dotada de representación legal permanente y goza de autonomía de gestión en el ámbito de las actividades que la principal le asigna, conforme a los poderes que otorga a sus representantes. (Ley General de Sociedades, 1997).

El artículo 397 del mismo cuerpo normativo señala a su vez que: «La sociedad principal responde por las obligaciones de la sucursal. Es nulo todo pacto en contrario» (Ley General de Sociedades, 1997).

Al respecto, Pérez Montenegro (2010) refiere que:

La sucursal carece de personería jurídica independiente de su principal. Goza de

autonomía de gestión en el ámbito de las actividades que la principal le asigna, conforme a los poderes que otorga a sus representantes; ello de conformidad con el artículo 396 de la LGS.

La casa matriz o sociedad principal y la sucursal son dos establecimientos físicamente distintos, pero ello no conlleva a la creación de una personería jurídica diferente para cada uno de ellos para efectos societarios. Si bien las sucursales son establecimientos permanentes que permiten la dispersión territorial de la casa matriz, mantiene una unidad jurídica como sujeto de derecho con esta última.

Elías Laroza (2015), por su parte, indica que:

El artículo 396 define a las sucursales como establecimientos secundarios a través de los cuales una sociedad desarrolla, fuera del domicilio social, actividades comprendidas dentro de su objeto social. Estos establecimientos se caracterizan por no estar dotados de personería jurídica distinta de la principal, por tener representantes legales permanentes y por desarrollar sus actividades dentro de una relativa autonomía de gestión.

El mismo autor señala que:

En concordancia con ello, el artículo 397 establece que la sociedad principal responde por las obligaciones de la sucursal. Las obligaciones contraídas a través de la sucursal no dejan de ser obligaciones de la sociedad y se encuentran respaldadas por la totalidad del patrimonio de esta, inclusive por el de la sucursal, con prescindencia del hecho de que tal patrimonio se encuentre asignado exclusivamente a la sucursal o

no. Lo mismo ocurre, en el caso inverso, con todas las obligaciones de la sociedad con respecto a los bienes de la sucursal, que también responden en forma ilimitada. (Elías Laroza, 2015).

Así, pues, tenemos que conforme a la norma societaria peruana las sucursales no se constituyen como sujetos susceptibles de la atribución de derechos y obligaciones en forma independiente de su matriz. Es un tratamiento diametralmente distinto al de la norma tributaria peruana, según lo detallado previamente.

3.2. Distribución de dividendos por las sucursales

Conforme al inciso e) del artículo 56 de la LIR, resulta aplicable una tasa del 5% a los dividendos, además de otras formas de distribución de utilidades que efectúen las sucursales domiciliadas en Perú a favor de personas jurídicas no domiciliadas.

En el segundo párrafo del mismo inciso se establece que, en el caso de sucursales u otros tipos de EP en el país de empresas unipersonales, sociedades y entidades de cualquier naturaleza constituidas en el exterior, se entenderán distribuidas las utilidades en la fecha de vencimiento del plazo para la presentación de la Declaración Jurada anual del IR, considerándose como monto de la distribución la renta disponible a favor del titular del exterior. La base de cálculo comprenderá la renta neta de la sucursal u otro tipo de EP incrementada por los ingresos por intereses exonerados y dividendos, además de otras formas de distribución de utilidades u otros conceptos disponibles que se hubiese generado en el ejercicio, menos el monto del impuesto pagado por concepto de rentas empresariales.

Respecto a este punto, tenemos que la Administración Tributaria concluye que:

En relación con los dividendos provenientes de sucursales u otro tipo de establecimientos permanentes de personas jurídicas no domiciliadas en el país a que se refiere el segundo párrafo del inciso e) del artículo 56° de la Ley del Impuesto a la Renta:

1. La base de cálculo del Impuesto a la Renta está compuesta por la renta neta de dicha sucursal o establecimiento permanente, a la cual se le debe adicionar los ingresos por intereses exonerados y dividendos u otras formas de distribución de utilidades u otros conceptos disponibles, generados en el ejercicio, menos el monto del Impuesto a la Renta pagado por dicha sucursal o establecimiento.
2. Para determinar dicha base de cálculo no corresponde que se compensen las pérdidas de ejercicios anteriores que registren tales sucursales o establecimientos anexos. (Sunat, Informe 066-2014-SUNAT/4B0000, 2014).

Tenemos, entonces, que la normativa peruana recoge una presunción sobre la base de la cual las utilidades obtenidas por las sucursales en Perú se consideran distribuidas en la fecha de vencimiento del plazo para la presentación de la Declaración Jurada anual del IR. Siendo que en este momento deberá aplicarse la retención correspondiente y proceder con su pago a favor del fisco. Ello sin perjuicio de que los dividendos no sean distribuidos en forma efectiva a la matriz en esa fecha.

4. Tratamiento fiscal aplicable a las sucursales conforme a lo previsto en la LIR y la Decisión 578

4.1. Respecto a los beneficios empresariales generados en un país miembro de la CAN

El TF analizó los alcances de la aplicación de la Decisión 578 respecto a la sucursal de una empresa domiciliada en Ecuador que se encontraba ubicada en Perú. Como consecuencia del análisis efectuado por el órgano resolutor, se llegó a la conclusión de que la Decisión 578 no resulta aplicable para el caso de las sucursales sobre la base de los siguientes argumentos:

Que al respecto, toda vez que por la condición de domiciliada en el Perú, las sucursales, agencias u otro establecimiento permanente de

una empresa no domiciliada tributan únicamente por sus rentas de fuente peruana y no por sus rentas de fuente extranjera, se tiene que éstas, no tributan por las rentas provenientes de los países miembros de la Comunidad Andina.

Que en consecuencia, toda vez que la Decisión 578 tiene como objetivo eliminar la doble imposición tributaria entre los países miembros de la Comunidad Andina, estas disposiciones no les son aplicables a las sucursales consideradas domiciliadas en el Perú, dado que éstas tributan únicamente por rentas de fuente peruana y no a su vez por rentas de fuente extranjera. (Resolución del Tribunal Fiscal 02988-1-2017, 2017).

Continúa la resolución citada indicando lo siguiente:

Que toda vez que la recurrente es una sucursal de una empresa constituida en el exterior, que no tributa por rentas de fuente extranjera, no corresponde que se le emita el Certificado de Residencia, dado que el referido certificado, que se presentaría en el Ecuador (país con el que el Perú suscribió la Decisión 578), tiene como presupuesto de hecho el evitar la doble imposición tributaria, no obstante, conforme se indicó, la recurrente en su condición de sucursal de una empresa no domiciliada está afecta únicamente a rentas de fuente peruana. (Resolución del Tribunal Fiscal 02988-1-2017, 2017).

Al respecto, debemos indicar que consideramos que el razonamiento esgrimido por el TF en la resolución citada no resulta preciso, pues si bien la sucursal de una empresa extranjera

tributa en Perú únicamente sobre sus rentas de fuente peruana, es necesario que los ingresos obtenidos por esta entidad sean considerados como exonerados por el país donde se encuentra ubicada la matriz, lo cual se consigue con la emisión del correspondiente Certificado de Residencia. Certificado que permite acreditar que la fuente de la renta está ubicada en Perú, sustentando así su condición de ganancia exonerada para el país donde se encuentre ubicada la matriz, considerando que la matriz está en otro de los países de la CAN.

Nos explicamos; en primer término, debemos considerar que la existencia de una sucursal en Perú implica el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 6 de la Decisión 578, previamente mencionado, considerándose que los ingresos tienen su fuente en este país. En tal sentido, en el momento de generarse la renta por la sucursal domiciliada en Perú, no existe riesgo de doble imposición pues esta entidad solamente tributa en nuestro país por sus rentas de fuente peruana; debiendo la matriz reconocer la vinculación de la renta con nuestro país, lo cual se sustenta en el Certificado de Residencia que va a permitir que las ganancias no se encuentren nuevamente gravadas con el IR en esta jurisdicción. Resultando necesaria la emisión del Certificado de Residencia para que la Decisión 578 surta efectos al limitar la facultad recaudatoria del país donde domicilia la matriz.

Respecto a la vinculación que debe existir entre la generación de ingresos y un territorio para que resulte aplicable la carga impositiva regulada conforme a la norma doméstica, como se da en el caso de las sucursales ubicadas en Perú, Durán Rojo (2008) refiere que:

En ese sentido, la actual tendencia sobre tributación de SND [sujeto no domiciliado]

ya no hace referencia única a la territorialidad de un hecho para determinar la potestad de un Estado para gravar las rentas generadas por tales sujetos en la consecución de su actividad; sino que, tal derecho se fundamenta en la relación existente entre el Estado y la capacidad económica revelada de un hecho, aun cuando en algunos casos se realice efectivamente dentro de su territorio. Ello debido a que la fuente es considerada como el lugar del cual se obtiene la renta, siendo ésta el fruto que proviene de un ámbito que por sus diversos factores permite que se haya obtenido de manera circunstancial o episódica.

De acuerdo a lo antes expuesto, para que un Estado establezca mediante su legislación interna que determinada riqueza obtenida por un SND se encuentra gravada, debe existir conexión entre el hecho considerado gravado y dicho Estado como lugar de la «fuente». Ello se fundamenta en la pertenencia económica o cuasi personal del contribuyente a dicho Estado, las cuales resultan de su participación suficientemente intensa en la producción, tráfico o consumo de la riqueza de ese Estado; y por las ventajas que recibe del mismo para la realización de su actividad que terminará generando una determinada riqueza. Así, la referida tributación del SND debe encontrarse limitada a la efectiva ganancia obtenida de su actividad en dicho Estado, es decir, debe ser respecto de aquellos que efectivamente haya obtenido en el mismo (criterio objetivo) y por tal no deberá tomarse en cuenta criterios subjetivos tales como aptitud y capacidad económica.

En el caso de las sucursales domiciliadas en Perú, tenemos que es justamente el hecho de que las rentas se hayan producido en este país, lo que va a significar que se alcance a evitar la doble imposición sobre las mismas al restringirse la facultad recaudatoria del país donde esté domiciliada la matriz. Reiteramos, en este sentido, que la sola vinculación entre la fuente de rentas y el domicilio de las sucursales por sí misma no implica que el país donde está ubicada la matriz considere las rentas de la sucursal como exoneradas en aplicación de la Decisión 578, por lo que deberá acreditarse, además, mediante un Certificado de Residencia, que la fuente de la renta está en Perú conforme se mencionó previamente.

Cabe mencionar a su vez que, considerando el criterio de la vinculación entre la fuente y la facultad de un determinado país para gravar y recaudar tributos respecto a un ingreso, la legislación tributaria interna de Perú exime de afectación a cualquier renta que una sucursal pudiera generar en el extranjero, pues no existe vinculación alguna entre esta y el territorio peruano. Debemos entender entonces que, conforme a la

legislación tributaria peruana, los ingresos de fuente extranjera de las sucursales domiciliadas en Perú se constituyen en ingresos inafectos para el IR, por encontrarse fuera del ámbito de aplicación de dicho tributo.

4.2. Respetto a la distribución de dividendos por las sucursales en Perú de empresas cuya matriz está domiciliada en otro país de la CAN

Conforme a lo comentado previamente, nuestro ordenamiento recoge una ficción jurídica mediante la cual se considera que la distribución de dividendos por parte de una sucursal se da al vencimiento del plazo para la presentación de la Declaración Jurada Anual del IR, más allá de que se haya realizado o no tal distribución. La determinación de la cantidad a ser retenida por concepto de dividendos se hace sobre los ingresos de fuente peruana que produce la sucursal.

Ahora bien, en lo que respecta a la aplicación de la Decisión 578 de la CAN a los dividendos generados por sucursales ubicadas en Perú, tenemos que el TF señala lo siguiente:

Que en ese sentido, los dividendos distribuidos por la sucursal domiciliada en Perú hacia su empresa matriz en Colombia, se encuentran gravados con el Impuesto a la Renta a los dividendos, ya que el Perú se encuentra autorizado por la Decisión 578 a gravar las rentas que se producen en su territorio. En concordancia con lo anterior, el país beneficiario con la distribución de los dividendos (Colombia) no podrá gravarlos en cabeza de la sociedad receptora, cumpliéndose de esta forma el objetivo de evitar la doble tributación de unas mismas rentas, regulado en el artículo

1 de la Decisión 578. (Resolución del Tribunal Fiscal 11125-5-2019, 2019).

Continúa el citado pronunciamiento considerando los siguientes argumentos:

Que a mayor sustento, se debe señalar que cuando el artículo 11 de la Decisión 578 dispone que los dividendos «solo» se gravan en el país miembro que los distribuye, se refiere a que los dividendos se gravan en un solo país, y no en qué momento o situación se consideran distribuidas las utilidades. En tal sentido, la Decisión 578 no ha establecido en qué casos se consideran distribuidos los dividendos, razón por la cual las normas internas de los países miembros tienen la potestad de regular tal aspecto, conforme con el artículo 3 de la referida Decisión.

Que por todo lo expuesto, contrariamente a lo señalado por la recurrente, para efectos de determinar la obligación tributaria sustancial respecto del Impuesto a la Renta a los dividendos que corresponden a su empresa matriz en Colombia, procede aplicar la Decisión 578 y la norma tributaria interna; por ende, se concluye que la ficción legal establecida en el inciso e) del artículo 56 de la Ley del Impuesto a la Renta complementa lo establecido en el artículo 11 de la Decisión 578 conforme a los argumentos expuestos en la presente resolución. (Resolución del Tribunal Fiscal 11125-5-2019, 2019).

Asimismo, tenemos que Hernández Berenguel (2001) señala lo siguiente:

Sin embargo, la norma contenida en el segundo párrafo del inciso e) del artículo

56 de la LIR debe ser entendida como la solución especial dada por el legislador respecto de cuándo se percibe el dividendo por la casa matriz o titular del exterior. Al efecto, se considera percibido el dividendo —la ley menciona la frase «se entenderán distribuidas las utilidades»— en la fecha de vencimiento del plazo para la presentación de la declaración jurada anual del Impuesto a la Renta de la sucursal u otro tipo de establecimiento permanente.

Así, pues, corresponde a las sucursales ejercer la función de agentes de retención respecto a los rendimientos que son imputables a sus matrices, las cuales en tanto estén domiciliadas en países conformantes de la CAN no estarán sujetos a gravamen alguno por concepto de IR respecto a dichos dividendos. Ello, en tanto las sucursales acrediten su condición de domiciliadas en Perú para efectos de la aplicación de la Decisión 578 mediante el correspondiente Certificado de Residencia.

Debemos señalar que, en este extremo, la retención se aplica respecto a las rentas generadas por las matrices de las sucursales domiciliadas en Perú como consecuencia de la inversión efectuada mediante estas últimas.

No debemos confundir los dos supuestos de atribución de rentas analizados dentro del presente trabajo. En un extremo tenemos las rentas de fuente peruana obtenidas por las sucursales domiciliadas en Perú, sobre las cuales nuestro país únicamente grava las rentas producidas en su territorio, mas no las que las sucursales pudieran obtener en el extranjero; y por el otro lado están los dividendos, que son los resultados de las inversiones efectuadas por las matrices en las sucursales, teniendo estas matrices la condición de contribuyentes

respecto a dichos ingresos y las sucursales únicamente la condición de deudores tributarios al configurarse como agentes de retención, siendo que en este último caso los dividendos solo se encuentran afectos en Perú, en aplicación del artículo 11 de la Decisión 578 previamente citado.

Ahora bien, en este extremo cabe analizar cuál es el tratamiento aplicable a las rentas de fuente extranjera obtenidas en otro país miembro de la CAN por las sucursales domiciliadas en Perú, cuya matriz está en algún otro territorio de la CAN. Al respecto, la Administración Tributaria, analizando los alcances del inciso e) del artículo 56 de la LIR, ha señalado lo siguiente:

Agrega dicho artículo que en el caso de sucursales u otro tipo de establecimientos permanentes de personas jurídicas no domiciliadas se entenderán distribuidas las utilidades en la fecha de vencimiento del plazo para la presentación de la declaración jurada anual del Impuesto a la Renta, considerándose como monto de la distribución, la renta disponible a favor del titular del exterior; siendo que la base de cálculo comprenderá la renta neta de la sucursal u otro tipo de establecimiento permanente incrementada por los ingresos por intereses exonerados y dividendos u otras formas de distribución de utilidades u otros conceptos disponibles, que hubiese generado en el ejercicio menos el monto del impuesto pagado conforme al artículo anterior. (Sunat, Informe 066-2014-SUNAT/4B0000, 2014).

Del pronunciamiento de la Administración Tributaria podemos inferir que, si bien resulta aplicable la retención sobre los dividendos generados por las sucursales domiciliadas

en Perú, el cálculo para su determinación se realiza sobre la renta neta obtenida por la sucursal más intereses exonerados y dividendos u otras formas de distribución de utilidades u otros conceptos disponibles (siempre que sean ingresos de fuente peruana), pues las rentas de fuente extranjera que pueda obtener una sucursal se constituyen como ingresos inafectos para la determinación del IR en Perú. Esto quiere decir que los mismos no forman parte de la base sobre la cual se aplica la presunción de distribución de dividendos.

Debemos aclarar que, en este caso, las rentas de fuente extranjera de las sucursales domiciliadas en Perú no se constituyen como ingresos exonerados para este EP, sino más bien como inafectos pues la norma tributaria los excluye del ámbito de aplicación del IR, al no existir vinculación entre estos y nuestro país como fuente.

En el caso de que una sucursal domiciliada en Perú genere ingresos en otro país miembro de la CAN, estos no se constituyen como exonerados en nuestro país pues dicha calificación resulta atribuible únicamente, según la Decisión 578, a los ingresos que sean susceptibles de gravamen conforme a la legislación interna de Perú, lo cual no resulta aplicable en este caso ya que nuestra legislación establece expresamente que las sucursales en Perú tributan en nuestro país solamente por las rentas de fuente peruana, dejando fuera del ámbito de aplicación del IR a las rentas de fuente extranjera.

Aunado a ello tenemos que las rentas obtenidas en otro país de la CAN por una sucursal domiciliada en Perú, solamente se encuentran gravadas en aquel país donde se encuentre la fuente de dicho ingreso, por lo que admitir que

las rentas de fuente extranjera producidas en otro país miembro de la CAN también deben ser consideradas para el cálculo de la renta neta sobre la cual se aplica la retención por concepto de dividendos, implica una desnaturalización del espíritu de la Decisión 578. Ello en tanto que se reconocería como válido que un ingreso gravado en un primer momento en el país donde se encuentra la fuente productora sea susceptible de una afectación posterior, cuando se determine la base sobre la cual se aplica la presunción de distribución de dividendos prevista en la LIR. Esto quiere decir que, en el supuesto negado que este razonamiento sea aceptado, se estaría admitiendo que estos ingresos sean sometidos a una doble imposición, lo cual es contrario a las disposiciones de la Decisión 578.

Habiendo dicho ello, las rentas de fuente extranjera que obtenga una sucursal domiciliada en Perú, cuya matriz está en otro país de la CAN, no deberá considerar para efectos del cálculo de la retención por concepto de dividendos a las referidas rentas, por considerarse inafectas del IR para la normativa peruana.

Para concluir, señalamos que el tratamiento descrito en los párrafos precedentes para las rentas de fuente extranjera que obtenga una sucursal domiciliada en Perú resultará aplicable indefectiblemente, para efecto de establecer la base sobre la cual se aplica la retención por concepto de dividendos. Esto sin importar el país de domicilio de la matriz (puede ser miembro de la CAN o no), pues las rentas de fuente extranjera de estas entidades se consideran como inafectas para nuestro ordenamiento, y por ello no resultan susceptibles de computarse para el cálculo de la base sobre la cual se aplicará la retención por concepto de dividendos.

5. Conclusiones

La Decisión 578 restringe la posibilidad de que el ingreso generado por un contribuyente domiciliado en un país de la CAN, en otro de los territorios de los países conformantes de este convenio, se encuentre sujeto a gravamen en dos oportunidades, pues la regla prevista en la Decisión 578 es que los ingresos se gravan únicamente en el país donde está ubicada la fuente de estos.

La normativa del IR peruana ha establecido una ficción por la cual se le otorga personería jurídica a las sucursales que desarrollan actividades dentro del territorio peruano, con lo cual, frente al fisco peruano, estas entidades adquieren derechos y obligaciones en forma independiente a la de su matriz.

Conforme a una interpretación sistemática de la Decisión 578 y la normativa del IR peruana, no existe riesgo de doble imposición respecto a las rentas que produzcan sucursales, pues estas solamente están gravadas en Perú por sus rentas de fuente peruana, no existiendo la posibilidad de que nuestro país pretenda gravar un ingreso de las sucursales generado en el extranjero. Sin embargo, se deberá acreditar que la renta tiene su fuente en Perú y presentar el correspondiente Certificado de Residencia, para que el país donde se encuentre la matriz considere a estos ingresos como exonerados.

En lo que se refiere a los dividendos distribuidos por una sucursal ubicada en Perú, cuya matriz está domiciliada en otro de los países de la CAN, tenemos que tal distribución se encuentra afecta a IR solamente en Perú, debiendo considerarse como un ingreso exonerado en el país donde esté ubicada la matriz. Se debe sustentar el domicilio de la sucursal mediante el Certificado de Residencia.

Las rentas de fuente extranjera generadas en algún país de la CAN, por parte de una sucursal domiciliada en Perú, no resultan computables para la aplicación de la retención por concepto de dividendos al constituirse como ingresos inafectos al IR en Perú.

Referencias bibliográficas

Comunidad Andina de Naciones [CAN]. (2004). *Decisión 578*.

Congreso de la República del Perú. (19 de noviembre de 1997). *Ley 26887. Ley General de Sociedades*.

Durán Rojo, L. (2008). Diferencias en el tratamiento de la noción de establecimiento permanente en la legislación nacional y los CDI y su consecuencia en la tributación en el Perú por rentas empresariales de sujetos no domiciliados. En I. Perú, *Convenios para evitar la Doble Imposición*.

- Elias Laroza, E. (2015). *Derecho Societario Peruano, La Ley General de Sociedades del Perú*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Fernández-Dávila Mendoza, F. (2010). Tratamiento aplicable a las sucursales y establecimientos permanentes en el extranjero de sociedades constituidas en el Perú. *X Jornadas Nacionales de Tributación - IFA Perú*.
- Hernández Berenguel, L. (2001). Impuesto a la Renta - Dividendos. *Revista del Instituto Peruano de Derecho Tributario Nro. 41*, 23.
- Ministerio de Economía y Finanzas [MEF]. (2017). *Tribunal Fiscal. Resolución del Tribunal Fiscal 02988-1-2017, 02988-1-2017*.
- MEF. (2013). *Tribunal Fiscal. Resolución del Tribunal Fiscal 03256-3-2013, 03256-3-2013*.
- MEF. (2020). *Tribunal Fiscal. Resolución del Tribunal Fiscal 03701-9-2020, 03701-9-2020*.
- MEF. (2019). *Tribunal Fiscal. Resolución del Tribunal Fiscal 11125-5-2019, 11125-5-2019*.
- MEF. (8 de diciembre del 2004). *Decreto Supremo 179-2004-EF Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta*.
- Pérez Montenegro, K. (2010). Tratamiento Tributario y Tratamiento Societario de las Sucursales en la Legislación Peruana. ¿Convivencia pacífica o diferencias irreconciliables entre ambas regulaciones? - Primera Parte. *Derecho y Sociedad*, 98.
- Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria [Sunat]. (2012). *Informe 008-2012-SUNAT/2B0000*.
- Sunat. (2014). *Informe 066-2014-SUNAT/4B0000*.
- Sunat. (2015). *Informe 094-2015-SUNAT/5D0000*.
- Sunat. (2016). *Informe 127-2016-SUNAT/5D0000*.
- Yáñez Salgado, L. (2010). Tratamiento de los establecimientos permanentes ubicados en el exterior de empresas domiciliadas en el Perú. *Revista del Instituto Peruano de Derecho Tributario No. 49*, 141.

Fecha de recepción: 18 de noviembre de 2020

Fecha de aceptación: 26 de enero de 2021

Migrantes venezolanos en Arequipa: motivación y proyecto migratorio

Venezuelan migrants in Arequipa: motivation and migration project

Patricio Manolo Cárdenas Hinojosa
Universidad Carlos III de Madrid, Madrid, España • pcardenash@unsa.edu.pe

Oswaldo José Moreno
Universidad Carlos III de Madrid, Madrid, España • oswmoreno@gmail.com

Anatolia Hortencia Hinojosa Pérez
Universidad Católica San Pablo, Arequipa, Perú • hhinojosa@ucsp.edu.pe

Resumen

La presente investigación se realizó con la finalidad de profundizar en las características y motivaciones del flujo migratorio de venezolanos en la ciudad de Arequipa, Perú. En este sentido, se describen aspectos socioeconómicos de Venezuela y Perú como posibles fuentes de motivación y expulsión para el migrante venezolano en la ciudad de Arequipa, y se analiza la trayectoria y proyecto migratorio del migrante venezolano en la ciudad de Arequipa. Se observa que, si bien las condiciones de precariedad de la situación económica de Venezuela propician la migración hacia distintos destinos en América Latina, también se confirma que las redes migratorias y las familias permiten condicionar un proyecto migratorio en el que se sopesan los costos de traslado y la adaptación a la ciudad de destino.

Palabras clave: motivación, proyecto migratorio, migrantes venezolanos.



Abstract

This research was carried out in order to delve into the characteristics and motivations of the migratory flow of Venezuelans in the city of Arequipa, Peru. To this end, socioeconomic aspects of Venezuela and Peru are described as possible sources of motivation and expulsion for the Venezuelan migrant in the city of Arequipa, and the trajectory and migratory project of the Venezuelan migrant in the city of Arequipa is analyzed. It is observed that, although the precarious conditions of the economic situation in Venezuela favor migration to different destinations in Latin America, it is also confirmed that migratory networks and families make it possible to condition a migratory project in which are weighed transfer costs and adaptation to the city of destination.

Keywords: motivation, migratory project, Venezuelan migrants.

1. Introducción

El fenómeno migratorio que se suscita en la actualidad en distintos países de Latinoamérica, sobre todo en el sur del Pacífico, por parte de migrantes de nacionalidad venezolana ha sido de tan notable extensión, que los países de mayor proximidad territorial han desarrollado políticas migratorias, por un lado, ajustadas al derecho internacional y, por otro, aspirando a una captación de fuerza laboral en edad productiva y alto perfil educativo, de una manera mucho más organizada.

Desde el punto de vista de la legislación peruana, en lo que se refiere a políticas en materia migratoria, existe la figura del permiso temporal de permanencia (PTP), aprobado por el presidente Pedro Pablo Kuczynski, vía decreto supremo N° 001-2018-IN, el cual establecía los lineamientos a seguir por parte de la población venezolana residente en Perú para optar a dicha condición. Esta legislación fue modificada mediante el decreto supremo N° 007-2018-IN, por el presidente Martín Vizcarra; en líneas generales, la modificación correspondió principalmente al plazo de vencimiento para la presentación de solicitud del 30 de junio de 2019 al 31 de diciembre de 2018.

Desde una perspectiva económica, Perú, como país receptor y de atracción, ostenta periodos de crecimiento de la economía debido a la aplicación de políticas macro, con factores de confianza como el Banco Central de Reserva del Perú (BCRP). Se trata de factores de atracción que podrían haber sido tomados en cuenta por los migrantes venezolanos para optar por la opción de emigrar hacia Perú. Aunado a ello, Venezuela presenta una marcada crisis económica y social, con un declive pronunciado desde el año 2015.

Izquierdo Escribano (2000) define el proyecto migratorio como «el proyecto de las gentes que se mueven, se nutre de los motivos para irse de un lugar y de las razones para quedarse en otro» (p. 228). En la literatura se encuentran estudios sobre el flujo migratorio a Lima, la ciudad con la mayor afluencia de migrantes venezolanos en Perú. Sin embargo, el estudio de los flujos migratorios a ciudades intermedias, como Arequipa, ha sido descuidado por la literatura, pese a ser la segunda ciudad de mayor tamaño en el país.

En este sentido, la pregunta que guía este trabajo es la siguiente: ¿cuáles son las moti-

vaciones del flujo migratorio de venezolanos en la ciudad de Arequipa, Perú?

Los objetivos propuestos son los siguientes:

- Describir aspectos socioeconómicos de Venezuela y Perú como posibles fuentes de motivación y expulsión para el migrante venezolano en la ciudad de Arequipa.
- Analizar la trayectoria y proyecto migratorio del migrante venezolano en la ciudad de Arequipa.

El artículo se organiza de la siguiente manera. La segunda sección presenta una descripción de variables económicas y sociales de Perú como país atractivo para emigrar. La tercera sección presenta las variables económicas y sociales de Venezuela, como país emisor y expulsor. La cuarta sección presenta el marco teórico y la revisión de la literatura, desde el punto de vista de la economía como ciencia que estudia el fenómeno migratorio. La quinta sección presenta el método. La sección seis presenta los resultados de las entrevistas. La sección siete presenta la discusión. Finalmente, la sección ocho concluye.

2. Perú, tierra de oportunidades

En cuanto a condiciones económicas que pudieron propiciar una mirada hacia el país por parte de migrantes de nacionalidad venezolana para gestionar un proyecto migratorio, se analiza el producto interno bruto (PIB), las acciones de políticas macroeconómicas y las políticas de migración.

Variables macroeconómicas

Chacaltana (2016) señala que, en el periodo 2002-2013, Perú fue el segundo país de América

Latina con mayor crecimiento, con una tasa de 6% anual, durante más de una década, con excepción de los años de crisis financiera mundial, 2008-2009. Gutiérrez y Pérez (2018) señalan que en la estructura productiva de la economía peruana prevalecen los sectores no primarios, manufactura no primaria, electricidad, construcción, comercio y servicios, con un 75.6% de participación en el PIB.

Sobre el contexto laboral y económico, Koechlin y otros (2019) señalan que Perú venía de un periodo de crecimiento de 6.5% anual del PIB entre el 2003 y 2014, lo que generó una percepción regional positiva sobre el desempeño de la economía peruana, incluyendo el eslogan del «milagro peruano», promovido desde sectores gubernamentales y mediáticos.

Rossini (2016) refiere que el periodo de estabilidad en Perú fue consecuencia de una serie de estrategias con objetivos precisos. Desde un contexto económico favorable, también se considera como premisa fundamental el factor confianza, con una percepción positiva por parte de inversionistas foráneos. En este sentido, con relación al Banco Central de Reserva del Perú (BCRP), Pérez, Quispe y Rodríguez (2016) sostienen que su autonomía viene a quedar circunscrita por un marco institucional que establece claramente un objetivo único de estabilidad monetaria y «que permite el libre diseño de su política, la elección del instrumento y del momento más apropiado de su implementación» (p. 66).

Otro aspecto de políticas macro es la paulatina desdolarización de la economía, con procesos importantes de dotación de una moneda nacional para la población que cumpla con sus funciones dinerarias en condiciones similares al dólar. Sobre este punto, Armas (2016) sostiene

que «cuando la moneda nacional es percibida como fuerte, respaldada por un banco central fiable, y goza además de estabilidad macro-financiera, los agentes tienen incentivos para usarla en sus transacciones financieras y económicas» (p. 94).

El clima de relativa estabilidad económica y el crecimiento de la economía de Perú podrían haber sido tomados en consideración por los migrantes para el desarrollo del proyecto migratorio. Este contexto fue favorecido por la adecuada aplicación de políticas macroeconómicas, la adopción de un tipo de cambio flotante con intervención y la confianza generada por la autoridad monetaria.

Flujo migratorio

Las evidencias anteriores forman parte del contexto general y del conjunto de indicadores que se aprecian relevantes para la adopción de un proyecto migratorio y que se ve reflejado en el flujo migratorio al Perú. Según datos de la Superintendencia Nacional de Migraciones (SNMP, 2018), se observa un incremento sostenido en el total de ingresos y salidas en el año 2018, principalmente en los meses de julio y agosto, por parte de individuos de nacio-

Tabla 1

Movimiento migratorio de venezolanos en Perú, enero-septiembre de 2018

Mes	Total	Ingresos	Salidas	Ingresos hombres	Salidas hombres	Ingresos mujeres	Salidas mujeres	Hombres total	Mujeres total
ene-18	70,643	52,598	18,045	31,796	10,452	20,802	7,593	42,248	28,395
feb-18	83,995	63,540	20,455	38,199	12,159	25,341	8,296	50,358	33,637
mar-18	91,691	68,443	23,248	40,304	13,714	9,534	28,139	54,018	37,673
abr-18	82,071	64,194	17,877	36,835	10,308	27,359	7,569	47,143	34,928
may-18	87,556	75,579	11,977	42,417	6,694	33,162	5,283	49,111	38,445
jun-18	84,013	69,542	14,471	39,474	7,991	30,068	6,480	47,465	36,548
jul-18	100,045	76,913	23,132	42,385	12,669	34,528	10,463	55,054	44,991
ago-18	101,798	78,998	22,800	41,709	12,469	37,289	10,331	54,178	47,620
sept-18	79,804	55,926	23,878	28,138	12,748	27,788	11,130	40,886	38,918
	781,616	605,733	175,883	341,257	99,204	245,871	95,284	440,461	341,155

Nota. Datos tomados de Superintendencia Nacional de Migraciones Perú (SNMP, 2018).

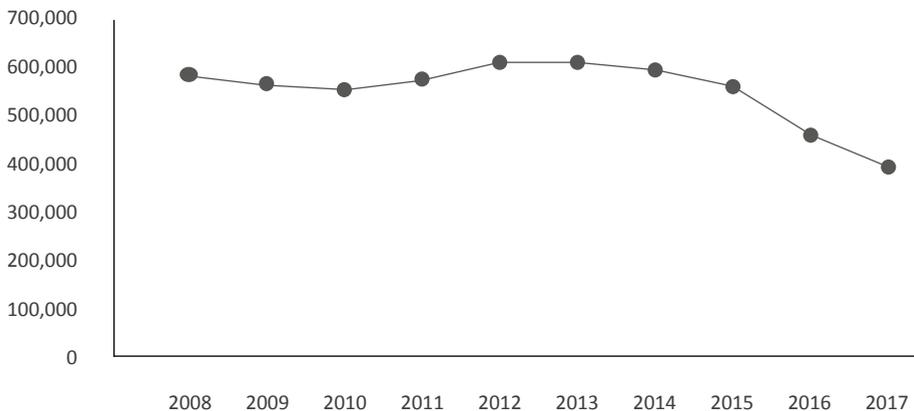
alidad venezolana en Perú, como muestra la tabla 1. La normativa migratoria vinculada a venezolanos, el PTP, tuvo vigencia hasta el 31 de octubre de 2018, permitiendo una calidad migratoria de un año prorrogable para el desarrollo de actividades económicas en el marco de la legislación peruana.

3. Venezuela, contexto 2017-2018

Según datos del Banco Central de Venezuela (BCV, 2018), para la variable producto interno bruto (PIB), a precios constantes, se registra una disminución significativa en el periodo 2008-2017 (véase figura 1).

Figura 1

Venezuela: Producto Interno Bruto a precios constantes, 2008-2017



Nota. Datos tomados del Banco Central de Venezuela (BCV, 2018).

Sequín (2018) señala que la modificación del marco normativo que regula las operaciones del BCV facilitó «el financiamiento monetario del gasto del sector público» (p. 27). Asimismo, el citado autor sostiene que las reglas fiscales deben ser creíbles y «que permitan reducir el impacto de los choques externos sobre la volatilidad del producto. Aislar los gastos del sector público de las oscilaciones de los ingresos petroleros implica definir objetivos fiscales ajustados cíclicamente, combinados con un significativo fondo de estabilización» (p. 28).

Arévalo Palma, González Herrera y Peña Beltrán (2018) señalan que «el gobierno de Chávez utilizó el gasto público en obras sociales, lo que generó que el BCV debiera emitir más dinero

para obtener liquidez y poder financiar su déficit público, lo cual afectó el crecimiento de la oferta monetaria» (p. 25). Este sería el factor causante de la hiperinflación.

Para protegerse del efecto hiperinflacionario, los venezolanos demandan menos bolívares (moneda local) en términos reales, ya que tratan de convertirlos en bienes, servicios, divisas y, en última instancia, consumo prioritario de alimentos perecederos.

La desaceleración de la economía venezolana en muchos de sus sectores productivos, el incremento de los precios y las presiones sobre el tipo de cambio configuran un contexto de deterioro del bienestar social.

En materia de migración, Venezuela fue un país que, durante décadas del siglo XX, fue receptor de flujos migratorios principalmente de Europa y varias regiones de América del Sur. Esta situación ha cambiado de manera drástica. Según datos de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM, 2018), para el mes de agosto de 2018 se contabilizaban 2.3 millones de venezolanos residentes en el extranjero. En este sentido, Bermúdez y otros (2018) señalan que el perfil del emigrante venezolano es de personas jóvenes con edades comprendidas entre 20 y 39, mayormente hombres.

4. Marco teórico

En el estudio de la migración, tanto la escuela clásica como la austriaca distinguieron características y rasgos de aproximación al fenómeno migratorio, a partir de lo económico como factor de motivación. Un posible marco analítico distingue factores de atracción y expulsión. Algunas potenciales motivaciones para

el migrante incluyen un entorno no agradable, leyes opresivas e impuestos altos.

Desde la visión macro del enfoque neoclásico, el individuo que emigra busca la maximización de su utilidad, valorando costos y beneficios. Desde esta perspectiva, deben tomarse en cuenta las diferencias salariales, buscando las mejores oportunidades y sopesando los beneficios y costos asociados con el traslado a la zona geográfica en cuestión (Varela Llamas, Ocegueda Hernández y Castillo Ponce, 2017). Dentro de este marco analítico, Arango (2003) hace referencia a las disparidades salariales entre los factores de producción, es decir, la desigualdad se presenta en la distribución de manera no equitativa del capital y del trabajo en un plano espacial.

En resumen, la visión macro de la teoría neoclásica relaciona los flujos internacionales migratorios con las diferencias en los mercados de trabajo y políticas públicas entre áreas geográficas.

Desde la perspectiva micro, se destaca la motivación de los individuos ante las diferencias entre regiones o países. Este marco analítico considera los ingresos esperados y los costos de movimiento. En este caso, la magnitud de la diferencia en los rendimientos determina el flujo migratorio entre países (Massey y otros, 2000).

En síntesis, la teoría neoclásica presenta dos perspectivas de explicación del fenómeno migratorio, ajustada al contexto económico de las décadas 60 y 70. En estas perspectivas destacan rendimientos netos esperados, maximización de la utilidad, movilidad de los factores, diferencias salariales y elección

racional del individuo (Arango, 2003; Canales, 2017; Varela Llamas y otros, 2017).

Por su parte, la nueva economía de las migraciones laborales se presenta como una crítica a la perspectiva micro de la teoría neoclásica. Viene a ser una variante que busca perfeccionar el análisis, cambiando el enfoque del análisis de la estrategia de maximización de beneficios desde el individuo hacia el hogar o la familia. Las comparaciones se realizan desde la perspectiva de la familia, considerando diversos bienes y servicios, como seguro público o privado, acceso al crédito, etc. (Massey y otros, 2000).

Sobre la nueva economía de las migraciones laborales, Arango (2003) señala dos méritos importantes. En primer lugar, esta representa una alternativa de análisis distinta a las diferencias salariales como determinantes de la migración. En segundo lugar, tiene el mérito de reconocer a las familias y hogares como fuentes diseñadoras de estrategias y de considerarlas como las unidades de análisis apropiadas para la investigación de la migración.

Otro enfoque es la teoría de mercados de trabajos duales, que toma en cuenta aspectos internos de demanda y aspectos de atracción (Massey y otros, 2000).

Otra perspectiva es la de la teoría del sistema mundial, que toma en cuenta la migración como consecuencia de las inversiones de capitalistas en los mercados en desarrollo; según esto, los movimientos migratorios serían consecuencia de la globalización económica y la transnacionalización de mercados, y los protagonistas de la emigración no son individuos, sino grupos o sectores (García Abad, 2003). Bajo este enfoque, la migración es consecuencia de un proceso de desigualdades producto de la extensión

del modo de producción capitalista, en países de la periferia. En tal sentido, la inversión extranjera directa, en materias primas y tierras, contempla el cambio de procesos antiguos, de baja productividad, por procesos mucho más eficientes, lo que deviene en una reducción de mano de obra y origina un proceso migratorio (Arango, 2003).

Para el estudio del fenómeno migratorio es importante tomar en cuentas las conexiones interpersonales de migrantes y no migrantes, en el país de origen y en el país receptor, es decir, las redes migratorias. Los lazos de amistad, afinidad o parentesco, a su vez, constituyen un capital social, para tener acceso al empleo extranjero. Alcanzado cierto umbral, la expansión de la red genera una reducción de costos y riesgos para el movimiento migratorio, aumentando la probabilidad de migración (Massey y otros, 2000).

Las redes migratorias conforman un proceso dinámico de las sociedades en poblaciones de origen y llegada, por lo cual trascienden a los actores individuales. De ello deviene un concepto de cadena migratoria, referido a la transferencia de información (gestión de documentación, vivienda, gestión de viaje, financiamiento) entre familiares y amigos de los potenciales migrantes (Pedone, 2002). Estas afirmaciones permiten inferir que, dependiendo del cúmulo de información pertinente para el traslado de amigos o familiares, se toma la decisión para poder iniciar el traslado migratorio.

Otro enfoque es el de la teoría de sistemas. Este enfoque, aplicado a las migraciones internacionales, toma en cuenta la homogeneidad estructural entre regiones de proximidad geográfica (Arango, 2003). El sistema incluye distintos flujos migratorios, donde, por lo general, un

país actúa como centro de recepción (Massey y otros, 2000).

Para el estudio del fenómeno de migración también existen enfoques cualitativos, para los cuales se aprecia gran cantidad de métodos y diseños (Crašto y Álvarez, 2017; Linares, 2016; Rubio Ros, 2013; Koechlin, Vega y Solórzano, 2018; Loudior, 2018).

5. Método y descripción de la muestra

Para analizar las motivaciones del flujo migratorio de venezolanos en la ciudad de Arequipa se realizó un estudio de tipo exploratorio, con diseño etnográfico. La información se obtuvo de fuentes primarias, recurriendo a entrevistas en profundidad para las que se utilizó un cuestionario con formato semiestructurado.

El cuestionario se aplicó a ciudadanos venezolanos, mayores de 18 años de edad, que emigraron a la ciudad de Arequipa. El muestreo se realizó utilizando la técnica de la bola de nieve (véase Briones, 2003). Se recogieron los relatos de 30 participantes, considerando las categorías y fases que conforman el proyecto migratorio. La entrevista fue realizada por un nacional peruano.

De la muestra total de 30 entrevistados, 16 son de sexo femenino y 14 de sexo masculino. Del total de entrevistados, 28 son de estado civil soltero (93.4%), 14 hombres solteros y 14 mujeres solteras; 2 entrevistados son de estado civil casado. Del total de entrevistados, 18 tienen entre 18 y 30 años, y 2 tienen entre 31 y 49 años.

Las categorías utilizadas para las entrevistas se basan en las propuestas por Crašto y Álvarez

(2017) y Rubio Ros (2013), y se describen a continuación:

- Trayectoria migratoria: Motivaciones para migrar de Venezuela a la ciudad de Arequipa.
- Educación, formación y situación laboral: Nivel de formación y condiciones laborales.
- Participación en redes: Grado de vinculación, con redes de origen y destino y su influencia en la decisión para emigrar.
- Situación socioeconómica venezolana: Percepción de los principales problemas en Venezuela.
- Retorno: Expectativas de retorno a Venezuela, condiciones.

6. Resultados

En lo que respecta a la categoría «motivación externa», la pregunta fue la siguiente: «¿Perú formaba parte de tu proyecto para emigrar?». De los entrevistados, 10 personas tenían claro a Perú como país destino, mientras que 18 reportaron que no pensaban en emigrar, y 2 personas reportaron a Perú como escala para ir a Chile o Argentina. Los resultados sugieren que el proyecto estuvo influido por información recolectada de amigos y familiares, entre otras fuentes, y se tenía como referencia que Perú era un país tranquilo, propicio para emprender un negocio propio y realizar estudios.

Para la subcategoría de motivaciones internas propiciadoras de expulsión, las respuestas de los participantes son las siguientes: inseguridad y

persecución, factores económicos, educación, medicina/salud, el salario no alcanzaba.

Por otro lado, como motivación externa, los entrevistados hacen referencia al colapso de servicios y de libertades económicas, por lo cual se vieron en la necesidad imperiosa de tomar la decisión. En este sentido, hubo gestión de contactos, entre familiares y amigos, como punto inicial de estrategia migratoria; luego se realizó la gestión de documentos y diversos trámites necesarios, con venta de bienes, dinero prestado o facilitado por las redes antes mencionadas. «Primero, tomar el contacto aquí en el Perú, que se encontraba mi familia, y estudiar cuáles eran las posibilidades; de llegar, qué posibilidad tenía yo. Y, después de valorar eso, decidí tomar la decisión» (entrevistado V3). «Comencé a indagar con amistades y familiares» (entrevistado V25).

Con relación a aspectos de documentación:

Desde el 2018, empecé a sacar toda mi documentación para salir, empecé a ahorrar, empecé a preparar todos mis papeles, y ya cuando vi que se estaba poniendo la cosa muy fea, le dije a mi mamá que hasta cierto día me quedaba y justamente ese día me fui. (Entrevistado V7).

En cuanto a la categoría «proyecto migratorio», se tiene la pregunta siguiente: «¿Cómo ha sido el proceso de instalación?». Respecto al proceso de adaptación, el entrevistado V5 señala una conexión previa: «Mi novia tenía aquí dos meses, se vino antes y después yo me vine. Ya ella tenía la residencia. Y cuando llegué, salí a buscar trabajo y al otro día conseguí». Por su parte, el entrevistado V22 señala ciertas trabas para adaptarse: «Me costó mucho adaptarme. Residencia fue rápido, pero empleo no».

En cuanto a la categoría «adaptación», los participantes señalan que hay relativa mejoría en lo que se refiere a bienestar, con matices de emoción por la lejanía de su entorno familiar más cercano en Venezuela. Asimismo, hay referencias a «muchas horas de trabajo», «modo de vida distinto» al de Venezuela, y expectativas de mejora en un mediano y largo plazo.

En cuanto a educación, formación y situación laboral, la mayoría de los participantes entrevistados tienen estudios de bachiller. En este sentido, la modalidad de empleo no es acorde al nivel de instrucción. Asimismo, los entrevistados perciben que la remuneración que reciben es inferior a la recibida por los nacionales. El trabajo que prevalece es el de vendedor o de atención al público. El tiempo de experiencia laboral promedio es de seis meses.

En cuanto a la situación en la ciudad de destino, la mayoría de los participantes se han adaptado a los cambios en alimentación, clima y costumbres. Para algunos es muy similar a la de Venezuela. Otros vienen de zonas donde la temperatura se parece a la estación invernal en Perú. Por el contrario, a otros les cuesta ajustarse al cambio estacional, debido a que su residencia habitual en Venezuela era de zonas de llanura donde prevalecen climas cálidos, con temperaturas promedio de 25 °C. Es decir, la adaptación varía de acuerdo con la zona de residencia del país de recepción.

Con respecto a las comidas, los entrevistados señalan de manera general que son similares, con algunas excepciones, como elementos de picante y condimentos diferentes a Venezuela. «La comida es normal, la sazón no es muy distinta, la gente no es muy diferente» (entrevistado V12) y «aquí comen muy picante, muy condimentado» (entrevistado V11).

La comunicación con los familiares es casi a diario, para todos los participantes, salvo algunos problemas que se vienen presentando con los servicios eléctricos y de telecomunicaciones en Venezuela. Las redes sociales son medios de comunicación cotidiana (WhatsApp, Facebook, Instagram, así como también Skype). La comunicación telefónica se realiza para casos en que los familiares no estén familiarizados con las aplicaciones de redes sociales.

Visto desde la perspectiva psicológica, los sentimientos que mayormente expresan los participantes son de soledad, nostalgia y frustración; para algunos, esto se da todos los días. Algunos logran sobrellevarlo, otros manifiestan deseos de regresar. De cierta forma, siempre piensan en sus familiares. Y las condiciones que los familiares describen en la comunicación diaria llevan a comparaciones con la situación que viven en la actualidad y con la que ellos vivieron. Esto, de alguna manera, lleva a mitigar esos sentimientos, que padecen a diario.

En este sentido, el participante V11 expresa:

Por supuesto, de todo un poco, uno piensa allá... Pero uno aquí, uno vive más tranquilo. Este, sí, hay bastante nostalgia; pero, vuelvo a pensar que uno allá, vuelve otra vez, al principio: el no tener nada, otra vez con la inflación, otra vez con los problemas, pues, se le va pasando a uno.

En lo que se refiere a los trámites de legalización, los participantes no han tenido la misma oportunidad debido al vencimiento de la normativa con relación al permiso de permanencia temporal. Algunos han optado por la opción de refugiados y otros están a la espera de la reapertura del PTP.

Para finalizar el tema de la situación en la ciudad destino, la mayoría de los participantes expresan haber tenido alguna eventualidad o haber experimentado xenofobia. Ello se presenta mayormente cuando el trabajo implica contacto con el público, situación en la que se encuentra la mayoría de los participantes. «Maltrato, no. Xenofobia, sí. Sí, sí, sí. Normalmente, como a mí me toca trabajo que tengo que hablar con las personas, siempre hay esa xenofobia, “que no quiero que me atiendan”» (participante V12).

Para la dimensión «pensamiento sobre Venezuela», los participantes se orientan mayormente al concepto de familia. Tanto los establecidos, con su familia nuclear, como los solteros extrañan su entorno familiar próximo, donde se formaron y crecieron, mayormente a la madre, el padre u otro familiar.

Además del entorno familiar, algunos entrevistados asocian sentimientos de nostalgia a la cultura, la comida, el clima y otros elementos: «Todo, mi familia, la cultura, todo» (participante V9); «Por supuesto, la familia y los amigos» (participante V6); «Mis padres: si ellos se pudiesen venir para acá, excelente, pero eso es lo único que extraño en realidad, que ni siquiera la arepa» (participante V12); y «La gastronomía, la cultura, las playas, el clima» (participante V28).

En cuanto a las expectativas de volver a Venezuela, el pensamiento está presente en la mayoría de los participantes; sin embargo, quienes tienen grupo familiar se han adaptado al punto de no querer regresar. Asimismo, las condicionantes para que retornen requieren que el sistema político y económico cambie. Algunos manifiestan que podrían regresar en el corto plazo si se dieran las circunstancias.

Otros también quisieran regresar, pero con algo de capital que les permita invertir en Venezuela.

¡Sí! Obligatoriamente tengo que volver; por lo menos tengo que reunir dinero para montar algo allá. Apenas yo tenga lo suficiente para montar cualquier negocio allá, yo me regreso, lo empiezo a montar, y así tenga que volver a regresar pa' conseguir más dinero. (Entrevistado V7).

Por lo que se refiere a la participación en redes, la mayoría de los participantes contaron con algún tipo de contacto o informante para poder tomar la decisión de migrar. En algunos casos, fueron amigos; en otros, su pareja, otros familiares, primos, tíos o padres.

En cuanto a la relación entre venezolanos y la organización de comunidades, los participantes se muestran cautelosos al momento de acercarse a algún venezolano. «Depende, por la actitud que vemos, nosotros aquí, claro, llegan muchos venezolanos, y muchos venezolanos, que quieren trabajar, vemos que están haciendo, no hacen nada, ¡eso también, eso nos causa frustración» (participante V3). «¡Muy bien! Sí, bueno, aquí uno se termina volviendo familia. Sí, no le queda de otra, porque como pasamos todo el día aquí, uno se vuelve familia» (participante V7). Y también: «He mandado pasaje a amigos para que se vengán que están mal en Venezuela y mejoren su calidad de vida» (entrevistado V21).

En este sentido, se comprende que algunos participantes tienen una percepción negativa de ciertas actitudes de sus connacionales. «Sí. El comentario, el que hace el peruano, es que te dice “tú lo conoces”, porque vemos un venezolano, y lo saludamos» (participante

V8). «Mira, a mí me da pena ajena cuando veo un venezolano pidiendo, porque están mejores que uno y dejan mal el nombre de Venezuela» (participante V26). Por otro lado, el participante V4 indica lo siguiente:

Yo, como venezolana, a veces yo ando en la calle, y a veces me da..., o sea ni los miro, pero... ¿Por qué? A veces veo aquí personas adultas, trabajadores peruanos con discapacidad, trabajan. Y a veces hay muchos que vienen, puro pedir, entonces.

En cuanto al nivel de organización en comunidades o grupos, se tiene en cuenta una organización de venezolanos en Perú, de la cual se posee poca información. Así lo refiere el entrevistado V2: «Hay organizaciones, una ONG, hace falta más, organizar para que el venezolano esté más informado».

De acuerdo con los participantes, no existe una organización en comunidades, quizás por un sentimiento de desconfianza, debido a experiencias poco agradables. «Hay personas que vienen acá y no vienen a hacer cosas buenas. Entonces, quieren que los ayuden y entonces ahí es que no los ayudo. Uno al que pueda ayudar ayuda» (entrevistado V10). En efecto, en la ciudad de Arequipa, no se observa un asentamiento o comunidad de venezolanos organizados, como ha ocurrido con distintas migraciones de otras nacionalidades.

7. Discusión

En el presente trabajo se ha realizado una caracterización sobre el flujo migratorio de venezolanos en Arequipa, a fin de comprender las motivaciones de los proyectos migratorios de los venezolanos que emprendieron su viaje hasta Arequipa. La edad promedio de los venezolanos

entrevistados es de 28 años, mayoritariamente de estado civil soltero, con tiempo promedio de siete meses en Arequipa, nivel de instrucción de bachiller o estudios universitarios técnicos medios, con experiencia laboral en Venezuela. Proviene de occidente y centro del país. Se han adaptado muy bien; sienten que ha habido discriminación y xenofobia, pero no de manera general. Se muestran alegres y optimistas. Por otro lado, piensan en volver tan pronto se solucionen los problemas en Venezuela.

En el proyecto migratorio, muchos venezolanos tenían ya determinado a Perú como país destino, concretamente a la ciudad de Arequipa. En este punto influye la información proveniente de un amigo, familiar o conocido, quienes, mediante comunicaciones previas, han realizado gestiones para residenciarse, aprovechar oportunidades de empleo y demás temas de interés, como informar aspectos del clima, el trato de los nacionales, xenofobia, trámites migratorios, etc.

La información que se intercambia en este tipo de red influye en la toma de decisión. Por su parte, el individuo realiza un balance del modo de vida en el país de origen, comparando con el país destino. Asimismo, en cuanto a los factores de expulsión, se detectaron como principales elementos la inseguridad y persecución, factores económicos de distinta índole, educación, medicina, salud, el salario que no alcanza; en general, un conjunto de elementos que afectan al ciudadano común y lo incitan a tomar la decisión de salir del país.

Si bien se percibe un mejor pago y mejor salario en comparación con el lugar de origen, también se observa que el salario percibido es menor que el de los nacionales.

Con respecto a las redes de migración, la mayoría de los entrevistados gestionaron contactos

al inicio de la estrategia migratoria, intercambiando información con familiares y amigos, ya sea con relación a conseguir ayuda económica para poder viajar, o con relación a aspectos relevantes del lugar de destino como clima, alimentación, estado de servicios, etc.

8. Conclusiones

El presente trabajo se realizó con la intención de analizar las motivaciones del flujo migratorio de venezolanos en la ciudad de Arequipa, Perú. Se observa que el intercambio de información y el establecimiento de redes son elementos propiciadores de emigración.

Como factores de atracción para Perú, se observa una mejora sustantiva en el salario real recibido, superior al percibido en Venezuela, en línea con el enfoque neoclásico. Sin embargo, se verificó, mediante la información de los participantes, que el salario percibido es menor que el de los nacionales.

El proceso de evaluación por parte del grupo familiar se observó solo en los participantes que viajaron en grupo. El resto de los participantes, si bien solicitaron algunas opiniones de los demás integrantes del grupo familiar, siempre tomaron la decisión de manera individual. Es decir, existe una evaluación previa por parte del entorno familiar, con un análisis de las diferencias salariales y donde las familias y hogares pueden ser fuentes diseñadoras de estrategias.

En cuanto a las redes de migración, el contacto entre familiares y amigos como punto inicial de estrategia migratoria sugiere una propensión para la creación de redes migratorias, en coherencia con la teoría de redes migratorias y la nueva economía de las migraciones.

Referencias bibliográficas

- Arango, J. (2003). La explicación teórica de las migraciones: luz y sombra. *Migración y Desarrollo*, 1.
- Arévalo Palma, M. E., González Herrera, Á. J. y Peña Beltrán, H. K. (2018). Efectos de pequeños y grandes especuladores sobre la tasa de cambio con base al caso venezolano 2010-2016. Universidad de La Salle, Bogotá. https://ciencia.lasalle.edu.co/finanzas_comercio/270
- Armas, A. (2016). Dolarización y desdolarización en el Perú. En: G. Yamada y D. Winkelried (eds.). *Política y estabilidad monetaria en el Perú*. (pp. 61-94). Lima: Universidad del Pacífico.
- Banco Central de Venezuela [BCV]. (2018). *Producto Interno Bruto*. <http://www.bcv.org.ve/estadisticas/producto-interno-bruto>
- Bermúdez, Y., Mazuera-Arias, R., Albornoz-Arias, N. y Morffe, M. (2018). *Informe sobre la movilidad humana venezolana. Realidades y perspectivas de quienes emigran*. Servicio Jesuita a Refugiados; Universidad Católica del Táchira; Universidad Simón Bolívar.
- Briones, G. (2003). *Métodos y técnicas de investigación para las ciencias sociales*. Trillas.
- Canales, A. I. (2017). La migración internacional en los modelos neoclásicos. Una perspectiva crítica. *Huellas de la Migración*, 2(3), 11-36.
- Carassou, R. H. (2006). *La perspectiva teórica en el estudio de las migraciones*. Siglo Veintiuno Editores.
- Chacaltana, J. (2016). Perú, 2002-2012: crecimiento, cambio estructural y formalización. *Revista Cepal* (119), 47-68.
- Crasto, T. C. y Álvarez, M. R. (2017). Percepciones sobre la migración venezolana: causas, España como destino, expectativas de retorno. *Migraciones. Publicación del Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones* (41), 133-163.
- ENCOVI. (2017). *Encuesta de Condiciones de vida de Venezuela*. Caracas: Universidad Andrés Bello, Universidad Central de Venezuela, Universidad Simón Bolívar. <https://www.ucab.edu.ve/wp-content/uploads/sites/2/2018/02/ENCOVI-2017-presentaci%C3%B3n-para-difundir-.pdf>
- Garavito, C. y Muñoz, I. (eds.) (2012). *Empleo y protección social*. PUCP.
- García Abad, R. (2003). Un estado de la cuestión de las teorías de las migraciones. *Historia Contemporánea*, 26, 329-351.
- Gutiérrez, A. P. y Pérez, F. (2018). Choques agregados y sectoriales en la economía peruana. *Revista Estudios Económicos, Banco Central de Reserva del Perú* (35), 29-53.
- Izquierdo Escribano, A. (2000). El proyecto migratorio de los indocumentados según género. *Papers: Revista de sociología* (60), 225-240.

- Koehlin, J., Solórzano, X., Larco, G. y Fernández-Maldonado, E. (2019). *Impacto de la inmigración venezolana en el mercado laboral de tres ciudades: Lima, Arequipa y Piura*. <https://www.uarm.edu.pe/FondoEditorial/etica-desarrollo/inmigraci%C3%B3n-venezolanos-mercado-laboral-tres-ciudades-lima-arequipa-piura>
- Koehlin, J., Vega, E. y Solórzano, X. (2018). Migración venezolana al Perú: proyectos migratorios y respuesta del Estado. *El éxodo venezolano: entre el exilio y la emigración*, 47.
- Lewis, A. (1954). Economic development with unlimited supplies of labour. *Manchester School of Economic and Social Studies*, 22, 139-191.
- Linares, M. D. (2016). Trayectorias migratorias e inserción laboral de migrantes recientes en Santa Rosa-Toayo (La Pampa, Argentina). *Pilquen-Sección Ciencias Sociales*, 19(4), 2.
- Loudior, W. E. (2018). La migración forzada venezolana a Colombia (2015-2018): de una revisión documental a los esbozos de un análisis coyuntural y estructural. En: J. Koehlin y J. Eguren (eds.) *El éxodo venezolano: entre el exilio y la emigración*. Lima: Universidad Antonio Ruiz de Montoya; Konrad Adenauer Stiftung; OIM; OBIMID.
- Massey, D., Arango, J., Graeme, H., Kouaouci, A., Pellegrino, A. y Taylor, J. E. (2000). Teorías sobre la migración internacional: una reseña y una evaluación. *Trabajo*, 2(3), 5-50.
- Organización Internacional para las Migraciones [OIM]. (2018). *Tendencias Migratorias Naciones del Sur*. <https://robuenosaires.iom.int/tendencias-y-datos-relevantes>
- Pedone, C. (2002). *El potencial del análisis de las cadenas y redes migratorias en las migraciones internacionales contemporáneas*. Paper presentado en las Actas del III Congreso sobre la inmigración en España. Contextos y alternativas.
- Pérez, F., Quispe, Z. y Rodríguez, D. (2016). El proceso de institucionalización de la autonomía del Banco Central de Reserva del Perú. En: G. Yamada y D. Winkelried (eds.). *Política y estabilidad monetaria en el Perú*. (pp. 37-60). Lima: Universidad del Pacífico.
- Rossini, R. (2016). La política monetaria del Banco Central de Reserva del Perú en los últimos 25 años. En: G. Yamada y D. Winkelried (eds.). *Política y estabilidad monetaria en el Perú*. (pp. 23-35). Lima: Universidad del Pacífico.
- Rubio Ros, C. (2013). Londres, tierra prometida: la emigración de jóvenes titulados universitarios catalanes a Londres. *Perifèria: revista de recerca i formació en antropologia*, 18(2), 0158-0174.
- Sequín, L. Z. (2018). El petróleo y la política fiscal en Venezuela.
- Superintendencia Nacional de Migraciones [SNMP] (2018). *Evolución mensual movimiento migratorio peruano*. Boletines. Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). <https://www.inei.gob.pe/biblioteca-virtual/boletines/migraciones/1/>
- Varela Llamas, R., Ocegueda Hernández, J. M. y Castillo Ponce, R. A. (2017). Migración interna en México y causas de su movilidad. *Perfiles Latinoamericanos*, 25(49), 141-167.

Fecha de recepción: 17 de noviembre de 2019

Fecha de aceptación: 5 de febrero de 2021

Capacidad emprendedora y estrés en trabajadores de instituciones privadas de Arequipa durante la pandemia del COVID-19

Entrepreneur capability and stress in workers from private institutions in Arequipa during the Covid-19 pandemic

Yessenia Cusirramos Carpio

Universidad Católica San Pablo, Arequipa, Perú • yessenia.cusirramos@ucsp.edu.pe

Walter L. Arias Gallegos

Universidad Católica San Pablo, Arequipa, Perú • warias@ucsp.edu.pe

Noelia A. Jiménez Barrios

Universidad Católica San Pablo, Arequipa, Perú • najimenez@ucsp.edu.pe

Resumen

En esta investigación se analizan las relaciones entre el estrés y la capacidad emprendedora de una muestra de trabajadores de empresas privadas de Arequipa. Para ello, se evaluó a una muestra no probabilística de 70 personas (45.7% mujeres y 54.3% varones), mediante la Escala de Evaluación de Reajuste Social, la Escala de Coeficiente Empresarial y una ficha sociodemográfica que incluye datos laborales y de riesgo de contagio de COVID-19. Los resultados muestran que no existe relación entre el estrés y la capacidad emprendedora, ni con las condiciones laborales de los trabajadores o los factores de riesgo.

Palabras clave: estrés, capacidad emprendedora, condiciones laborales, riesgo de contagio de COVID-19.

Abstract

In this research we analyze relationships between stress and entrepreneur capability in a sample of workers from private enterprises in Arequipa. To this end, we assessed a non-probabilistic



sample of 70 people (45.7% female and 54.3% male), with the Social Readjustment Scale, the Business Coefficient Scale, and a socio-demographic profile that includes working conditions data and Covid-19 contagion risk. The results show that there is no relationship between stress and entrepreneur capability, nor with working conditions or risk factors.

Keywords: stress, entrepreneur capability, working conditions, Covid-19 contagion risk.

1. Introducción

Planteamiento del problema

El 12 de diciembre del 2019 inició en Wuhan (China) el brote de COVID-19 causado por SARS-CoV2 (*Severe Acute Respiratory Syndrome - Coronavirus 2*), que se caracteriza por una afectación de las vías respiratorias con tos seca, dolor de garganta, fiebre, malestar estomacal y dificultad para respirar (Huang et al., 2020); y que se puede complicar con neumonía, edema pulmonar y *shock* séptico (Li et al., 2020). La enfermedad alcanzó dimensiones pandémicas rápidamente, siendo afectados muy gravemente los adultos mayores de países como China, Italia, España, Estados Unidos, Brasil y Perú, entre otros (Goveas y Shear, 2020). Debido a ello, el 11 de marzo del 2020, la Organización Mundial de la Salud declaró una pandemia a nivel global. La principal forma de contagio era por transmisión aérea (Huayanay, 2020), con un ritmo de morbilidad y mortalidad exponencial (Flores, Jinchura y Condori, 2020).

Esto motivó que el gobierno peruano decrete la inmovilización total y el toque de queda, que se fueron alargando paulatinamente, afectando diversas actividades económicas, sobre todo aquellas relacionadas con el turismo, el comercio y la producción industrial no relacionada con alimentos (Araújo, 2020). Muchas empresas recurrieron al despido o a la aplicación de la modalidad de «suspensión perfecta» de sus colaboradores, afectando la empleabilidad

y, por ende, la sustentabilidad económica de miles de hogares peruanos (Manpower Group, 2020). Si bien en el ámbito latinoamericano se han aplicado medidas diversas para mitigar la afectación económica de los países de la región, hay un deterioro económico evidente, sobre todo en aquellos países que tuvieron una respuesta tardía o que aplicaron medidas desarticuladas entre los sectores salud, economía y trabajo (Cepal, 2021a), con un impacto social muy grande en la población (Cepal, 2021b).

En ese sentido, se han realizado diversos estudios en el ámbito de la salud mental (O'Brien et al., 2020; Torres y Torrell-Vallespín, 2020), en los que se evidencia un incremento en la incidencia de los niveles de estrés, ansiedad y depresión en la población (Brooks et al., 2020), mediados por el miedo al contagio del COVID-19 (Caycho-Rodríguez et al., 2020), sobre todo porque muchas personas no han cumplido las medidas de aislamiento y protección personal a cabalidad (Harf, 2020). Ello ha generado que el estrés se constituya en un factor prioritario de riesgo psicosocial en el trabajo (Martínez, 2020); asimismo, para quienes han visto afectadas sus actividades laborales, el emprendimiento se presenta como una alternativa viable para dar solución a la crisis económica. En este contexto, la presente investigación busca abordar las relaciones

entre el estrés y la capacidad emprendedora en un grupo de trabajadores de la ciudad de Arequipa, con una metodología cuantitativa.

Fundamentación teórica de las variables de estudio

El estrés se define como un estado de tensión que afecta la homeostasis del organismo (Selye, 1960), que, en tanto no es afrontado de forma eficiente, conlleva al deterioro de la salud tanto física como mental (Sandín, 1995) porque disminuye las defensas del sistema inmunológico, y se asocia con una amplia variedad de trastornos psicofisiológicos, como enfermedades respiratorias, cáncer, trastornos gastrointestinales, enfermedades a la piel, etc. (Moscoso, 2010). Por esta razón, el estudio del estrés ha generado modelos teóricos que suelen centrarse en sus consecuencias (Labrador, 1996), pero también en las estrategias para afrontarlo (Lazarus y Folkman, 1984), lo que conlleva a la aplicación de técnicas de intervención preferentemente de tipo cognitivo (McKay, Davis y Fanning, 1985).

En ese sentido, así como se ha indagado sobre los efectos del estrés en la salud, también se han planteado modelos teóricos que se focalizan en los estresores, siendo uno de los más conocidos el modelo de los sucesos vitales. Este modelo surge de las ideas de varios autores, como Adolf Meyer (1866-1950), quien adopta una perspectiva biopsicosocial, y Thomas Holmes, quien diferencia entre los «sucesos estresantes cotidianos» y los «sucesos estresantes vitales»; los primeros acontecen de forma cotidiana y son menos nocivos para la salud, mientras que los segundos ocurren de forma abrupta e inesperada y conllevan a un deterioro más pronunciado de la salud (Vizán et al., 1993). Así pues, los sucesos vitales implican un cambio en la rutina diaria de la persona que los experimenta, lo que

supone un mayor esfuerzo para adaptarse a las amenazas del entorno (Sandín, 1995).

Entre los sucesos vitales con mayor afectación psíquica se tienen eventos negativos como los divorcios, el fallecimiento del cónyuge, la migración, la pérdida del empleo, los desastres naturales y las crisis económicas, entre otros (Valiente et al., 1996), pero también los eventos positivos, como el matrimonio, el nacimiento de un hijo o los ascensos laborales pueden tener un alto potencial estresor, debido al cambio de vida que conllevan (Arias, 2012b). En ese sentido, debe tenerse presente que la valoración de una situación estresante es un proceso vinculado a la subjetividad de las personas; por tanto, lo que para unos es sumamente estresante, para otros no lo es. Sin embargo, se suele entender que, a mayor cambio en los estilos de vida de las personas, se experimenta un mayor incremento del estrés (González de la Rivera, Morera y Monterrey, 1989).

Se ha demostrado, además, que los sucesos vitales se relacionan con la depresión y afectan significativamente la calidad de vida de las personas (Lara, Navarro y Navarrete, 2004; Sanjuán y Magallanes, 2006). En ese sentido, el estrés agudo se asocia con estados de ansiedad, mientras que el estrés crónico favorece la aparición de estados depresivos a través de los sentimientos de desesperanza que conlleva (Sandín, 1995).

En un contexto laboral, el estrés es elicitado por diversos factores, tanto personales como familiares, sociales y organizacionales que merman la productividad del trabajador (Atalaya, 2001) y comprometen su salud y bienestar (Moreno-Jiménez y Garrosa, 2013). Dentro de los factores que desencadenan el estrés laboral se tiene en primer lugar la carga mental generada por el exceso de trabajo y

las demandas laborales, o la falta de capacidades personales y recursos organizacionales para afrontarlos (Díaz, Hernández y Rolo, 2011). Asimismo, cuando el estrés laboral se experimenta de forma crónica, deviene en agotamiento emocional, despersonalización y sentimientos de baja realización personal que se conoce como síndrome de *burnout* o del «trabajador quemado» (Barraza y Jaik, 2011).

En el Perú se han realizado diversos estudios sobre el estrés laboral que explican su ocurrencia debido a la falta de autonomía del trabajador y a la sobrecarga laboral, sumándose la inseguridad, la falta de estabilidad laboral y los bajos sueldos que reciben, que desencadenan los síntomas del síndrome de *burnout* (Fernández, 2010). En Arequipa, más específicamente, se ha reportado que el estrés laboral se relaciona de forma significativa con el consumo de alcohol por parte de los trabajadores (Arias, 2012a), y que el clima organizacional negativo, así como el uso de estrategias inadecuadas para afrontar el estrés, se asocian con el síndrome de *burnout* (Arias, 2015). Dentro del modelo teórico de los sucesos vitales, son escasos los estudios en el contexto laboral, a pesar de que varios de estos eventos tienen que ver con factores que ocurren en el trabajo. En ese sentido, un estudio con trabajadores de la ciudad de Arequipa reportó que entre los estresores más recurrentes figuraban los cambios en los hábitos de alimentación y de sueño, así como el estatus económico y las responsabilidades en el trabajo (Arias, 2012b).

De todo esto se colige que el estrés en general, y muy particularmente el estrés laboral, afectan negativamente a los trabajadores, más aún en el contexto actual, en el que miles de peruanos han perdido sus puestos de trabajo debido a la pandemia del COVID-19. La pandemia ha generado que varias empresas cambien su rubro

de trabajo a sectores que no se han visto perjudicados, obligándoles a adaptarse a las nuevas condiciones sanitarias (implementando servicios de venta y compra en línea, y/o de reparto a domicilio) y favoreciendo el emprendimiento de nuevos negocios a pequeña escala, que les permitan sobrellevar la crisis económica. Por ello, el estudio del emprendimiento en la actualidad se torna sumamente importante.

El emprendimiento proviene de la palabra francesa *entrepreneur* que significa «estar listo para tomar decisiones» o «iniciar algo» (Saravia y Weinberger, 2012), y como constructo teórico se ubica en la intersección de tres perspectivas: económica, sociológica y psicológica; de ahí que sea objeto de estudio de diversas disciplinas, como la economía, las ciencias del comportamiento, la ingeniería, la administración, las finanzas y el marketing. El emprendimiento tiene diversas dimensiones, entre las que se destaca la oportunidad en el mercado, la atractividad del mercado, el conocimiento del mercado y una idea innovadora (Boggio y Berrospi, 2011).

Asimismo, se reconocen varios tipos de emprendimiento, como el tecnológico, el sociológico, el comercial y el genérico (Gómez y Pérez, 2000); pero la tipología que tiene mayor aceptación es la que señala que el emprendimiento responde a dos tipos de motivadores: los motivadores *pull*, que se relacionan con el aprovechamiento de las oportunidades de negocio, y los motivadores *push*, que están orientados a la satisfacción de necesidades (Boggio y Berrospi, 2011). En el primer caso, se distinguen tres tipos de oportunidades: el autoempleo, el descubrimiento de oportunidades y la creación de oportunidades (Portuguez, Valenzuela y Navarro, 2018). En el segundo caso, se entiende que el emprendimiento se vincula con la generación de empleo en contextos de crisis (Rosero y Molina, 2008).

En ese sentido, el emprendimiento es el motor de transformaciones culturales, políticas, económicas y psicosociales, pues, en tanto permite dar respuestas a los problemas cotidianos, produce una nueva visión de la realidad, que implica dejar de ser dependientes del Estado para convertirse en agentes de cambio (Texeira et al., 2017). Por ello, el emprendimiento se asocia con el entorno social y familiar de las personas, pero también con ciertas características psicológicas que pueden predisponer al emprendimiento.

En el primer caso, se ha demostrado que ciertos entornos culturales y socioeconómicos son más favorables para el emprendimiento, como un sistema económico basado en el mercado y un conjunto de políticas estatales que promueven la formalización de los emprendedores (De Soto, Ghersi y Ghibellini, 1987). El contexto organizacional, mediado por las políticas de la empresa, la visión empresarial y ciertos rasgos asociados al liderazgo de los directivos y gerentes, también promueven el emprendimiento de los colaboradores (Gil y Núñez, 2017), lo cual permite aprovechar las oportunidades en momentos de crisis y orientarse hacia el crecimiento de la empresa y su consecuente internacionalización (Castro, 2014).

Asimismo, la familia también puede cumplir un papel positivo para promover el emprendimiento (Boggio y Berrospi, 2011). En algunos estudios se ha reportado que, cuando los padres son emprendedores, los hijos tienen mayor probabilidad de serlo; incluso variables como el nivel de estudio de la madre son un fuerte predictor del emprendimiento de los hijos (Saavedra y Camanera, 2020). Puede decirse, entonces, que un ambiente familiar emprendedor forma en los hijos ciertas cualidades emprendedoras, pero un problema pendiente es determinar cuáles son las carac-

terísticas que definen al emprendedor. La mayoría de estudios resalta como competencias emprendedoras la motivación de logro, la innovación, la toma de riesgos, el locus de control interno, la autoeficacia, la creatividad, la inteligencia social y los factores familiares y socioambientales (Jain, 2011); estos varían según el contexto cultural de las muestras de las que provienen los estudios, y según ciertas variables sociodemográficas como el sexo, la edad, el grado de instrucción y la profesión.

Por ejemplo, para los académicos que se desempeñan como profesores e investigadores en la universidad, son importantes el tomar riesgos, la creatividad, la autonomía, el optimismo y la visión empresarial (Tarapuez, Parra-Hernández y Gil-Giraldo, 2020). Para los emprendedores brasileños son más importantes la autonomía, la creatividad e innovación, el liderazgo y la capacidad de negociación (Saboia y Martín, 2006); mientras que para los emprendedores españoles el perfil psicosocial del emprendedor se caracteriza por la adaptabilidad, la autonomía, la capacidad de asumir riesgos, la confianza en sí mismo, la fijación de objetivos, la innovación, el locus de control interno, la perseverancia, la proactividad y la tolerancia a la incertidumbre, pero estos rasgos están mediadas por los valores individualistas y colectivistas de las sociedades en que radican (Moriano, Trejo y Palací, 2001).

En los estudiantes, las capacidades necesarias para emprender son responsabilidad, liderazgo, motivación de logro, capacidad de decisión, autodisciplina, autonomía, espíritu de superación y redes de contacto, mientras que entre los principales obstáculos para emprender se tiene el miedo al fracaso, la incertidumbre y la falta de formación empresarial (Saavedra y Camanera, 2020). En cuanto a la edad, se

ha reportado que los más jóvenes priorizan la dedicación, la atención a los detalles, la visión de futuro, el compromiso y amor por lo que hacen (Boggio y Berrospi, 2011). En cuanto al sexo, diversos estudios señalan que los varones están más interesados en emprender que las mujeres, asociándose que en ellos la extroversión y la apertura a la experiencia predicen su intención de emprender (Hernández, 2019). Algunos autores indican que los varones valoran más que las mujeres la actividad de emprender como alternativa profesional porque están más dispuestos a enfrentar situaciones de incertidumbre (Saavedra y Camanera, 2020); mientras que otros autores han señalado que, en el caso de las mujeres, el entorno cercano es un condicionante para el emprendimiento, y que el sector de servicios tiene un efecto negativo en el emprendimiento femenino (Cordero y Urbano, 2020).

Como se ha visto, el emprendimiento está íntimamente relacionado con diversas variables psicológicas, que, en tanto rasgos de personalidad, predisponen a las personas hacia el emprendimiento. En ese sentido, se ha definido al emprendedor como un innovador que «utiliza el ingenio, la audacia, el entusiasmo, la ilusión y la insatisfacción laboral para realizar un cambio a través de la innovación de las ideas, los productos y los procesos» (Saavedra y Camanera, 2020, p. 87). Es decir, que el emprendedor posee habilidades como autoeficacia, innovación, creatividad, tolerancia al fracaso, proactividad, extroversión, locus de control interno, motivación de logro, metas de crecimiento y pasión por el trabajo; pero también debe poseer habilidades sociales, debe relacionarse positivamente con los demás, y habilidades técnicas, como experiencia laboral, conocimientos empresariales y marketing profesional (Mitchellmore y Rowley, 2010).

En el Perú, los estudios realizados con estudiantes universitarios revelan que tienen actitudes positivas hacia la creatividad y el emprendimiento, pero la experiencia laboral y la asistencia financiera son percibidas como aspectos esenciales para emprender un negocio (Loli et al., 2011; Loli et al., 2010). Por otro lado, el *Global Entrepreneurship Monitor* del 2017 revela que, en el Perú, hay una disminución de la intención emprendedora en emprendedores establecidos pues bajó del 74% al 69% del 2009 al 2017, debido principalmente al temor al fracaso, pero esto depende también del sector. Asimismo, solo el 5% de la población proveyó fondos para un nuevo negocio. La edad promedio de los emprendedores peruanos es de 37 años (entre 18 y 44), siendo los varones quienes tienen mayor disposición para emprender, mientras que las mujeres se orientan más por mercados de consumo. Finalmente, los factores que más motivan a los peruanos para emprender un negocio son un clima económico favorable y el acceso a infraestructura comercial (Serida et al., 2017).

Sobre la base de lo expuesto se diseñó un estudio de tipo asociativo (Montero y León, 2002), con la finalidad de valorar las relaciones entre el estrés y la capacidad emprendedora, y comparar las medidas de estas variables en función de ciertas variables sociodemográficas de una muestra de trabajadores de diversas instituciones privadas de Arequipa.

Método

Muestra

La muestra está conformada por 70 trabajadores de diversas instituciones privadas de la ciudad de Arequipa, que fueron seleccionados por métodos no probabilísticos, mediante la técnica de sujetos

voluntarios. Estas empresas pertenecen a diversos rubros del sector comercial, industrial y de servicios. El 45.7% (n = 32) fueron mujeres y el 54.3% (n = 38) fueron varones, con una edad promedio de 33 años y una desviación estándar de ± 8.62 dentro de un rango de 18 y 57 años. En cuanto al grado de instrucción, el 18.6% tiene estudios técnicos, el 8.6% tiene estudios universitarios no concluidos y el 72.9% tiene estudios universitarios concluidos y licenciatura. En cuanto al estado civil, el 60% es soltero, el 17.1% es conviviente, el 21.4% es casado y el 1.4% es divorciado.

Instrumentos

Para la presente investigación se aplicaron tres instrumentos. Primeramente, una ficha de datos sociodemográficos que incluye datos como sexo, edad, grado de instrucción y estado civil. Sobre su situación laboral se consideraron preguntas tales como si mantenían su puesto de trabajo, si habían sido despedidos o si fueron sujetos de suspensión perfecta, si se les había rebajado el sueldo o si se les había cambiado de funciones en el trabajo. Sobre el COVID-19 se les preguntó si se encontraban en riesgo de padecer la enfermedad, si habían tenido contacto con alguna persona contagiada o si la habían contraído. También se aplicó la Escala de Evaluación de Reajuste Social de Holmes y Rahe para evaluar el estrés y los sucesos vitales, y la Escala de Coeficiente Empresarial para evaluar la capacidad emprendedora. Estos dos instrumentos se detallan a continuación.

La Escala de Evaluación de Reajuste Social de Holmes y Rahe ha sido validada por González de la Rivera y Morera para la población hispanoparlante (1983), y se usa para evaluar los estresores que actúan como sucesos vitales. La prueba contiene 24 reactivos que comprenden

estresores vitales, y que son valorados asignándoles un puntaje preestablecido según los cambios que generan en la vida de las personas. La prueba ofrece, además, una escala de calificación para medir el estrés, de modo que un puntaje menor a 150 significa normalidad; entre 150 y 159, estrés medio; entre 200 y 299, crisis moderada, y de 300 a más, crisis de vida considerable. Para el caso de Arequipa, se calculó el índice de confiabilidad, obteniéndose un valor alfa de .79, que puede ser considerado como óptimo (Arias, 2012).

La Escala de Coeficiente Empresarial fue elaborada por Northwestern Mutual Life Insurance, Co en 1996 y consta de 22 ítems que ofrecen dos categorías de respuesta: Sí y No; de modo que se tiene un puntaje mínimo de 22 y un puntaje máximo de 44. Esta prueba mide la capacidad emprendedora y presenta una homogeneidad adecuada debido a que las correlaciones ítem-test fueron superiores a 0.20, y tiene un índice de confiabilidad de 0.65, obtenido mediante el método de consistencia interna y la prueba Alfa de Cronbach, el cual puede ser considerado como aceptable (Portocarrero, Mayorga y García, 2010).

Procedimiento

Los instrumentos fueron aplicados de forma virtual. Para ello, los protocolos de respuesta fueron enviados por correo electrónico a personas que laboran en empresas privadas, quienes devolvieron los instrumentos llenados. Todas las personas participaron voluntariamente en el estudio y firmaron el consentimiento informado donde se explican los fines del estudio. Se enviaron 250 correos electrónicos y retornaron 70 de ellos. Una vez devueltos los materiales, luego de un plazo de dos semanas, los datos fueron procesados estadísticamente. El estu-

dio se realizó entre los meses de octubre y noviembre del año 2020.

Análisis de datos

Para el procesamiento de la información se trabajó con el programa SPSS versión 25. Los datos sociodemográficos fueron procesados mediante frecuencias y porcentajes, mientras que las variables del estudio fueron procesadas mediante estadísticos inferenciales. Primeramente, se calculó la normalidad de los datos mediante la prueba Kolmogorov-Smirnov, y luego se ejecutaron las correlaciones y comparaciones mediante pruebas paramétricas como el coeficiente de correlación de Pearson, la prueba t de Student y el análisis de varianza.

Resultados

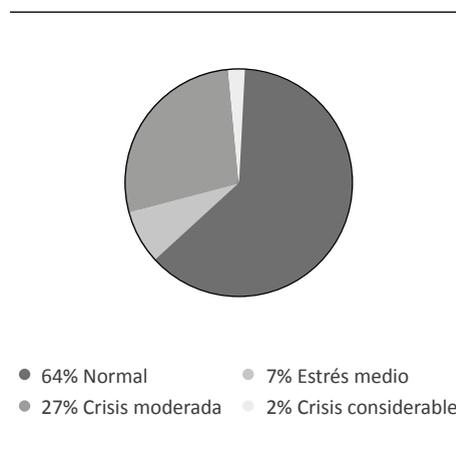
Sobre la base de los datos recogidos mediante la ficha sociodemográfica, se tiene que el 95.7% de los trabajadores sí tenía trabajo antes de la pandemia y el 4.3% no tenía trabajo. Con respecto a su situación laboral, el 10% de los trabajadores fue despedido durante la pandemia, al 7.1% se le aplicó la suspensión perfecta, al 20% se le redujo el sueldo, al 8.6% se le cambiaron responsabilidades en el trabajo y el 54.3% no reportó ninguna de estas opciones, por lo que se infiere que han mantenido su trabajo en condiciones similares a las de antes de que se produjera la pandemia. En ese sentido, al consultar sobre las situaciones de riesgo sobre el contagio del COVID-19, el 1.4% reportó tener problemas cardiacos; el 7.1%, enfermedades respiratorias; el 2.9%, diabetes, y el 88.6% no marcó ninguna de estas opciones. El 31.4% señaló que sí tuvo contacto con personas que tenían COVID-19, el 42.9% indicó que no y el

25.7% no marcó nada con relación a esta pregunta. Ninguna de las personas reportó haber tenido COVID-19.

Con respecto al coeficiente empresarial, se obtuvo una media de 33.32 con una desviación estándar de ± 2.15 , dentro de un rango de 29 a 39 y con una mediana de 33. En cuanto al estrés de los trabajadores, se obtuvo una media de 130.3 con una desviación estándar de ± 71.59 , dentro de un rango de 33 a 345, lo que ubica en un nivel normal a la muestra evaluada.

Sin embargo, como puede observarse en la figura 1, el 64.3% se ubica en un nivel normal, es decir, sin estrés; el 7.1%, en un nivel medio de estrés; el 27.1% vivencia una crisis moderada de estrés, y el 1.4% vivencia una crisis considerable de estrés.

Figura 1
Niveles de estrés



Por otro lado, con respecto a los estresores más frecuentes durante los últimos seis meses, se tiene que todos los trabajadores han registrado

cambios en los hábitos alimentarios y cambios en las actividades sociales. En 37 trabajadores se han registrado cambios en los hábitos de sueño, en 30 trabajadores se ha registrado cambios en las condiciones de vida, en 29 se reportó cambios en el estatus económico, en 23 se reportó enfermedades, en 16 se registró embarazo y, con la misma frecuencia, la llegada de un nuevo miembro a la familia; en 14, problemas con el jefe; en 13, matrimonio; en 8, cambio en la línea de trabajo; en 7 trabajadores hubo despido; en 4, un logro personal grande; en 3 trabajadores se registró la muerte de un amigo y, con la misma frecuencia, cambio de responsabilidades laborales, y con una frecuencia de 1 se tiene divorcio y, con la misma frecuencia, muerte de cónyuge (figura 2).

Figura 2

Frecuencia de estresores de la Escala de Evaluación de Reajuste Social

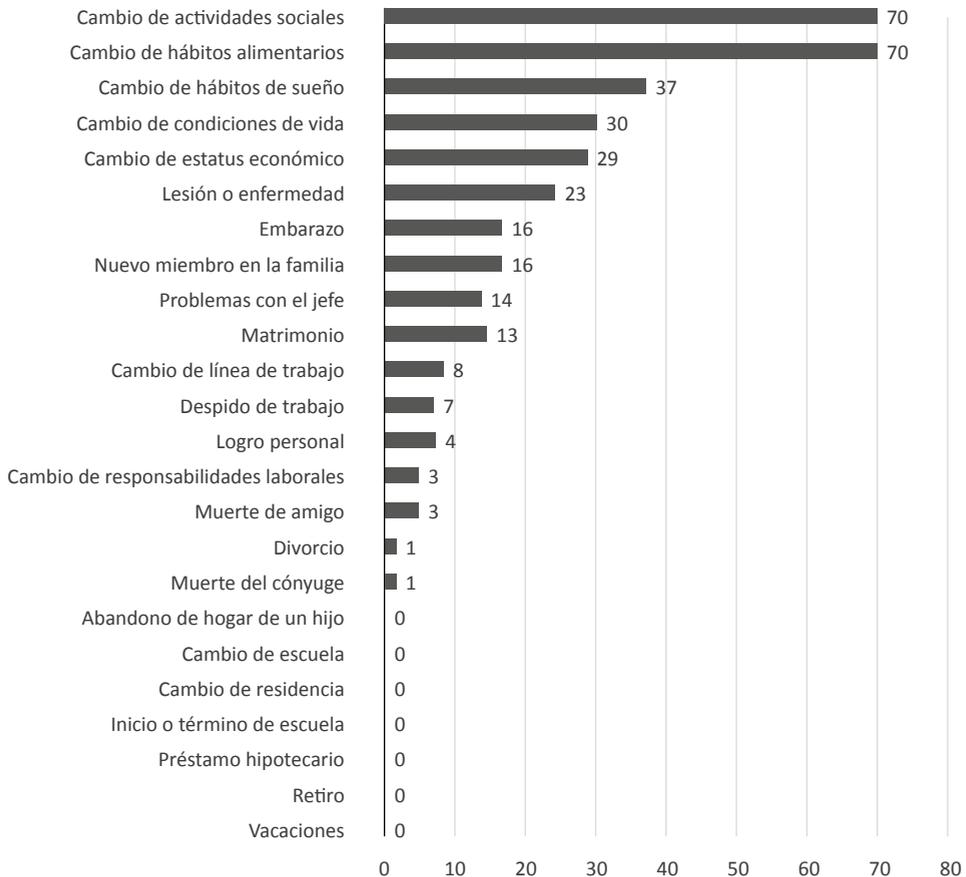


Tabla 1

Análisis comparativo del estrés y la capacidad emprendedora según las variables sociodemográficas

Variables	Sexo	Media	t	Sig.
Estrés	Mujer	145.562	1.659	.000
	Varón	117.447		
Coeficiente empresarial	Mujer	33.718	1.387	.170
	Varón	33.000		
Variable	Nivel de estrés	Media	F	Sig.
Coeficiente empresarial	Normal	33.400	0.501	.683
	Medio	32.200		
	Crisis moderada	33.473		
	Crisis considerable	33.000		
Variable	Grado de instrucción	Media	F	Sig.
Estrés	Univ. concluido	134.745	0.399	.673
	Univ. sin concluir	125.500		
Coeficiente empresarial	Técnico	115.076	2.497	.090
	Univ. concluido	33.470		
	Univ. sin concluir	31.500		
	Técnico	33.615		
Variables	Estado civil	Media	F	Sig.
Estrés	Soltero	122.976	0.682	.566
	Casado	146.000		
Coeficiente empresarial	Divorciado	73.000	2.025	.119
	Conviviente	141.083		
	Soltero	33.666		
	Casado	33.066		
	Divorciado	36.000		
	Conviviente	32.250		
Variables	Trabajo	Media	t	Sig.
Estrés	Sí	129.830	-0.812	.446
	No	140.660		
	Sí	33.370		
	No	32.330		

(Continúa en la siguiente página)

Tabla 1 (continuación)

Análisis comparativo del estrés y la capacidad emprendedora según las variables sociodemográficas

VARIABLES	Condición laboral	Media	F	Sig.
Estrés	Ningún cambio	121.131	0.997	.416
	Despido	154.571		
	Suspensión perfecta	95.400		
	Reducción de sueldo	143.785		
	Cambio de funciones	157.666		
Coeficiente empresarial	Ningún cambio	33.368	0.828	.512
	Despido	33.285		
	Suspensión perfecta	33.000		
	Reducción de sueldo	32.785		
	Cambio de funciones	34.666		

Con la finalidad de determinar la utilización de estadísticos paramétricos o no paramétricos para procesar los datos, se aplicó la prueba Kolmogorov-Smirnov para establecer la normalidad de la data, obteniéndose como resultado coeficientes no significativos ($p > .05$), de manera que no se encuentra evidencia en contra de la hipótesis de normalidad de las variables para las variables de estrés y coeficiente empresarial y, por tanto, se debe trabajar con estadísticos paramétricos.

A nivel comparativo, se aplicó la prueba t de Student y el análisis de varianza, encontrándose que, en cuanto al sexo, no existen diferencias significativas ($p > .05$) ni en el estrés de los trabajadores ni en su capacidad emprendedora, como se puede observar en la tabla 1. Tampoco se encontraron diferencias significativas en función del grado de instrucción o el estado civil, ni en el coeficiente empresarial en función del estrés o en función de su condición laboral; se interpreta que el estrés y la capacidad emprendedora no están asociados entre sí, ni con el

sexo, el grado de instrucción, el estado civil o las condiciones laborales de los trabajadores.

Por otro lado, se realizaron comparaciones del estrés y la capacidad emprendedora en función del riesgo de padecer COVID-19, ya sea por haber tenido contacto con una persona con la enfermedad o por tener condiciones médicas como problemas cardíacos, problemas respiratorios o diabetes. Los resultados de las pruebas t de Student y análisis de varianza no fueron significativos, como se puede apreciar en la tabla 2; se interpreta que el estrés y la capacidad emprendedora no están asociados con el riesgo de padecer COVID-19.

Finalmente, a nivel correlacional, se aplicó el coeficiente de Pearson y solo se encontraron correlaciones estadísticamente significativas, moderadas y positivas entre la edad y el número de hijos ($r = .581$), mientras que ninguno de los estresores se ha correlacionado de forma significativa con el nivel de estrés, ni entre sí (ver tabla 3). Tampoco se han registrado

Tabla 2

Análisis comparativo del estrés y la capacidad emprendedora según riesgo de contagio de COVID-19

Contacto con persona con COVID-19		Media	t	Sig.
Estrés	Sí	115.500	-1.096	.280
	No	136.93		
Coeficiente empresarial	Sí	33.040	-0.461	.647
	No	33.300		
Variable	Factores de riesgo	Media	F	Sig.
Estrés	Ninguno	137.725	2.193	.097
	Problemas cardiacos	33.000		
	Respiratorios	82.800		
	Diabetes	67.500		
	Ninguno	33.322		
Coeficiente empresarial	Problemas cardiacos	33.000		
	Respiratorios	34.200		
	Diabetes	31.500		

Tabla 3

Correlaciones entre las variables continuas

	Estrés	Edad	Número de hijos	Coeficiente empresarial
Estrés	1	0.115	-0.001	0.048
Edad		1	0.581**	-0.101
Número de hijos			1	-0.178
Coeficiente empresarial				1

** p < .05

correlaciones significativas entre la capacidad emprendedora y el estrés de los trabajadores; por tanto, se rechazaría la hipótesis de investigación y se aceptaría la hipótesis nula.

Discusión

El presente estudio tuvo por finalidad valorar a nivel asociativo si el estrés y la capacidad emprendedora se encuentran relacionados entre sí, o con variables sociodemográficas de una muestra de trabajadores de instituciones privadas de la ciudad de Arequipa, en el contexto de la pandemia del COVID-19. Los resultados indican que, a nivel descriptivo, se tiene que el coeficiente empresarial

fue de 33.32 dentro de un rango de 29 a 39, lo que sugiere una tendencia favorable hacia el emprendimiento, mientras que, en cuanto al estrés, el 64.3% tiene niveles normales de estrés y solo el 1.4% tiene niveles de estrés que les llevan a vivenciar una crisis considerable, pero el 27.1% presenta una crisis moderada de estrés.

Entre los estresores más frecuentes se tienen cambios en las actividades sociales, cambios en los hábitos alimentarios, cambios en los hábitos de sueño, cambios en las condiciones de vida y cambios en el estatus económico; sin embargo, los niveles de estrés no se asocian con la capacidad emprendedora ni con el riesgo de padecer COVID-19 ni con las variables sociodemográficas. Tampoco se hallaron asociaciones significativas entre la capacidad emprendedora y el riesgo de padecer COVID-19 o con alguna de las variables sociodemográficas evaluadas. Estos resultados contradicen los estudios que señalan que el estrés vivenciado durante la pandemia del COVID-19 afecta severamente la salud mental de las personas (Luo et al., 2020); pero debe considerarse que no se han evaluado variables clínicas, y que el estrés está presente en la vida de todas las personas, pero es vivenciado de forma subjetiva (Labrador, 1996).

Por otro lado, no hay estudios que relacionen el estrés con la capacidad emprendedora, pero el estrés como tal no tiene que entenderse como algo negativo, pues niveles manejables de estrés pueden resultar ser motivadores poderosos; a este tipo de estrés se le denomina «eustrés» y al estrés negativo, «distrés», que solo se hace patente cuando el organismo no puede hacerle frente y se agota (Sandín, 1995). En tal sentido, esto podría explicar que el estrés no se haya relacionado con la capacidad emprendedora. Asimismo, deben considerarse otros factores, como el tamaño de la muestra y el

tipo de muestreo, que reduce notablemente la posibilidad de generalizar los resultados y de arribar a resultados concluyentes. Así pues, se puede afirmar que, para la muestra evaluada, no existe relación entre el estrés, la capacidad emprendedora, las variables sociodemográficas y el riesgo de padecer COVID-19.

Finalmente, es importante tomar en cuenta algunas medidas para superar la compleja situación que se vive durante la pandemia del COVID-19 con respecto a las variables de nuestro estudio. En cuanto al estrés, es importante cultivar la resiliencia (Llanos, 2020) y la práctica de hábitos positivos de afrontamiento basados en las virtudes (Casuso, 2009). En ese sentido, un informe reciente sugiere desarrollar ciertas rutinas diarias como asearse y mantener hábitos laborales o de estudio constantes para reducir los efectos del aislamiento social (Scholten et al., 2020).

Por otro lado, en cuanto a la crisis económica, podría ser conveniente realizar alianzas intersectoriales e interregionales para aprovechar mejor las riquezas naturales y el capital intelectual de los países de la región latinoamericana (Arroyo, 2020). El emprendimiento es una variable importante en este contexto, que debe ser promovida desde el gobierno central y los gobiernos regionales, a través del planeamiento estratégico de políticas que estimulen las actividades socioproductivas sin comprometer la salud de la población.

Aunque esta investigación no ha corroborado las relaciones entre las variables de estudio, constituye un precedente dentro de la temática del emprendimiento y la salud laboral, que todavía está poco presente en el contexto local de la pandemia por el COVID-19. Para ahondar en la temática abordada, es necesario realizar nuevas investigaciones con mayor rigor metodológico y con muestras más representativas.

Referencias bibliográficas

- Araújo, N. (2020). Repercusión económica mundial de la pandemia del COVID-19. Análisis de sectores más afectados. *Quipukamayoc*, 28(57), 85-93. doi: 10.15381/quipu.v28i57.17903
- Arias, W. L. (2012a). Estrés laboral y consumo de sustancias psicoactivas (SPA) desde un enfoque de salud mental. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 1(1), 107-118.
- Arias, W. L. (2012b). Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales. *Revista Cubana de Salud Pública*, 38(4), 525-535.
- Arias, W. L. (2015). *Síndrome de burnout y afrontamiento*. Arequipa: ADRUS.
- Arroyo, E. (2020). Geopolítica internacional y pandemia. *Revista de Sociología*, 30, 105-117. doi: 10.15381/rsoc.v0i30.18908
- Atalaya, M. (2001). El estrés laboral y su influencia en el trabajo. *Industrial data*, 4(2), 25-36.
- Barraza, A. y Jaik, A. (2011). *Estrés, burnout y bienestar subjetivo*. México: Universidad Autónoma de Yucatán.
- Boggio, A. y Berrospi, L. (2011). Motivaciones de los jóvenes emprendedores. *Journal of Business*, 3(2), 55-68.
- Brooks, S., Webster, R., Smith, L., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N. y Rubin, G. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *The Lancet*, 395(10227), 912-920. doi: 10.1016/S0140-6736(20)30460-8
- Castro, C. (2014). La gerencia como actividad emprendedora: la internacionalización de la empresa argentina Siderca (1960-1996). *Apuntes*, 41(758), 109-140.
- Casuso, L. (2009). Estrés y vida cristiana. En *Psicología y visión del hombre desde la fe* (pp. 173-202). Arequipa: Universidad Católica San Pablo.
- Caycho-Rodríguez, T., Vilca, L. W., Cervigni, M., Gallegos, M., Martino, P., Portillo, N., Barés, I., Calandra, M. y Burgos, C. (2020). Fear of COVID-19 scale: Validity, reliability and factorial invariance in Argentina's general population. *Death Studies*. doi: 10.1080/07481187.2020.1836071
- Cepal (2021a). La pandemia de enfermedad por Coronavirus (COVID-19): una oportunidad de aplicar un enfoque sistémico al riesgo de desastres en el Caribe. En *Informe COVID-19* (pp. 1-38). UNESCO.
- Cepal (2021b). El impacto social de la pandemia en América Latina. *Revista Cepal*, 8, 1-4.
- Cordero, S. O. y Urbano, D. (2020). Institutions and female entrepreneurial activity in Latin-America. *Revista Academia & Negocios*, 6(1), 101-111.
- De Soto, H. de, Ghersi, E. y Ghibellini, M. (1987). *El otro sendero*. Lima: Instituto Libertad y Democracia.
- Díaz, D., Hernández, E. y Rolo, G. (2011). *Carga mental de trabajo*. Madrid: Editorial Síntesis.

- Fernández, M. (2010). El estrés laboral en los peruanos: Hallazgos recientes. *Teoría e Investigación en Psicología*, 19, 37-59.
- Flores, J. P., Jinchura, J. y Condori, R. T. (2020). Validación de un modelo econométrico de letalidad por infectados COVID-19, Perú Mayo 2020. *Quipukamayoc*, 28(57), 17-23. doi: 10.15381/quipu.v28i57.18396
- Gil, O. L. y Núñez, A. (2017). Rasgos de personalidad de exportadores mexicanos con éxito. *Revista Academia & Negocios*, 3(1), 23-33.
- Gómez, J. F. y Pérez, V. (2000). La evaluación del perfil profesional como un factor clave para el éxito de la actividad emprendedora. *Estudios de Juventud*, 51, 37-45.
- González de la Rivera, J. L. y Morera, A. (1983). La valoración de sucesos vitales: Adaptación española de la escala de Holmes y Rahe. *Psiquis*, 4(1), 7-11.
- González de la Rivera, J. L., Morera, A. y Monterrey, A. L. (1989). El índice de reactividad al estrés como modulador del efecto «sucesos vitales» en la predisposición a la patología médica. *Psiquis*, 10, 20-27.
- Goveas, J. S. y Shear, M. K. (2020). Grief and the COVID-19 Pandemic in older adults. *American Journal of Geriatric Psychiatry*. doi: 10.1016/j.jagp.2020.06.021
- Harf, N. (2020). El aislamiento obligatorio: ¿Por qué nos cuesta tanto respetarlo? ¿De qué dependen las diferencias entre personas? Una perspectiva argentina. *Psiquiatría.com*, 24, 1-11.
- Hernández, R. (2019). Intención emprendedora: ¿es influenciada por factores de personalidad y género? *Revista Academia & Negocios*, 4(2), 1-11.
- Huang, C., Wang, Y., Li, X., Ren, L., Zhao, J., Hu, Y., et al. (2020). Clinical features of patients infected with 2019 novel coronavirus in Wuhan, China. *The Lancet*, 395(10223), 497-506. doi:10.1016/S0140-6736(20)30183-54
- Huayanay, L. (2020). Transmisión aérea en espacios cerrados del SARS-Cov-2. *Anales de la Facultad de Medicina*, 81(3), 1-6. doi: 10.15381/anales.v81i3.18742
- Jain, R. K. (2011). Entrepreneurial competences: a meta-analytic and comprehensive conceptualization for future research. *Vision*, 15(2), 127-152. doi: 10.1177/097226291101500205
- Labrador, F. J. (1996). *El estrés. Nuevas técnicas para su control*. Madrid: Grupo Correo.
- Lara, M. A., Navarro, C. y Navarrete, L. (2004). Influencia de los sucesos vitales y el apoyo social en una intervención psicoeducativa para mujeres con depresión. *Salud Pública de México*, 46(5), 378-387.
- Lazarus, R. S. y Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Li, Q., Guan, X., Wu, P., Wang, X., Zhou, L., Tong, Y. y Xing, X. (2020). Early transmission dynamics in Wuhan, China, of novel coronavirus-infected pneumonia. *New England Journal of Medicine*, 382, 1199-1207. doi: 10.1056/NEJMoa2001316
- Llanos, M. (2020). Arte, creatividad y resiliencia. Recursos frente a la pandemia. *Avances en Psicología*, 28(2), 191-204. doi: 10.33539/avpsicol.2020.v28n2.2248

- Loli, A., Aliaga, J., Del Carpio, J., Vergara, A. y Aliaga, R. (2011). Actitudes de creatividad y emprendimiento y la intención de desarrollar un negocio en estudiantes de la Universidad Nacional Agraria - La Molina. *Revista de Investigación en Psicología*, 14(1), 209-234.
- Loli, A., Dextre, E., Del Carpio, J. y La Jara, E. (2010). Actitudes de creatividad y emprendimiento en estudiantes de la Universidad Nacional de Ingeniería y su relación con algunas variables sociodemográficas. *Revista de Investigación en Psicología*, 13(2), 139-151.
- Luo, X., Estill, J., Wang, Q., Lv, M., Liu, Y., Liu, E. y Chen, Y. (2020). The psychological impact of quarantine on coronavirus disease 2019 (COVID-19). *Psychiatry Research*, 291. doi: 10.1016/j.psychres.2020.113193
- Manpower Group (2020). *Encuesta de expectativas de empleo*. Lima: Manpower.
- Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: Instrumentos para su evaluación. *Revista Comunicación y Salud*, 10(2), 301-321.
- McKay, M., Davis, M. y Fanning, P. (1985). *Técnicas cognitivas para el tratamiento del estrés*. Barcelona: Ediciones Martínez Roca S. A.
- Mitchelmore, S. y Rowley, J. (2010). Entrepreneurial competencies: a literature review and development agenda. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 16(2), 92-111. doi: 10.1108/13552551011026995
- Montero, I. y León, O. G. (2002). Clasificación y descripción de las metodologías de investigación en Psicología. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud*, 2(3), 503-208.
- Moreno-Jiménez, B. y Garrosa, E. (2013). *Salud laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Madrid: Pirámide.
- Moriano, J. A., Trejo, E. y Palací, F. J. (2001). El perfil psicosocial del emprendedor: un estudio desde la perspectiva de los valores. *Revista de Psicología Social*, 16(2), 229-242.
- Moscoso, M. S. (2010). El estrés crónico y la terapia cognitiva centrada en *mindfulness*: Una nueva dimensión en psiconeuroinmunología. *Persona*, 13,11-29.
- O'Brien, N., Barboza-Palomino, M., Ventura-León, J. L., Caycho-Rodríguez, T., Sandoval-Díaz, J. S., López-López, W. y Salas, G. (2020). Nuevo coronavirus (Covid-19). Un análisis bibliométrico. *Revista Chilena de Anestesiología*, 49, 408-415. doi:10.25237/revchilanestv49n03.020
- Portocarrero, C., Mayorga, E. y García, M. (2010). Capacidad emprendedora y coeficiente empresarial en estudiantes de Administración y de Psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal. *Revista de Investigaciones Psicológicas*, 1, 62-69.
- Portuguez, M., Valenzuela, J. R. y Navarro, C. (2018). Diseño y validación de un test de evaluación del potencial en emprendimiento social. *Revista de Estudios Cooperativos*, 128, 192-211.
- Rosero, O. M. y Molina, S. L. (2008). Sobre la investigación en emprendimiento. *Informes Psicológicos*, 10, 29-39.

- Saboia, F. A. y Martín, N. (2006). Los rasgos psicológicos del emprendimiento y la continuidad del proyecto empresarial: un estudio empírico de los emprendedores brasileños. *Revista Electrónica de Administração*, 12(2), 1-14.
- Saavedra, M. L. y Camanera, M. E. (2020). Intención de emprendimiento en los estudiantes de la ciudad de México. *Revista Academia & Negocios*, 5(2), 85-98.
- Sandín, B. (1995). El estrés. En A. Belloch, B. Sandín y F. Ramos (Comps.), *Manual de Psicopatología II* (pp. 3-52). Madrid: McGraw-Hill.
- Sanjuán, P. y Magallanes, A. (2006). Estilo atributivo negativo, sucesos vitales y sintomatología depresiva. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 11(2), 91-98.
- Saravia, E. y Weinberger, K. (2012). Factores que explican las competencias emprendedoras. *Journal of Business*, 4(1), 24-40.
- Selye, H. (1960). *La tensión en la vida (el stress)*. Buenos Aires: Compañía General Fabril Editora.
- Serida, J., Guerrero, C., Alzamora, J., Borda, A. y Morales, O. (2017). *Global entrepreneurship Monitor. Perú 2016-2017*. Lima: Esan Ediciones.
- Scholten, H., Quezada-Scholz, V., Salas, G., Barria-Asenjo, N., Rojas-Jara, C., Molina, R., García, J., Jorquera, M. y Somarriva, F. (2020). Abordaje psicológico del COVID-19: una revisión narrativa de la experiencia latinoamericana. *Revista Interamericana de Psicología*, 54(1), e1287.
- Tarapuez, E., Parra-Hernández, R. y Gil-Giraldo, A. (2020). Social norms and entrepreneurial intention in university researchers in Colombia. *Cuadernos de Administración*, 36(66), 118-131. doi: 10.25100/cda.v36i66.8413
- Texeira, D. L., Felício, F. M., Felício, N. L. y Magalhães, I. H. (2017). Ontoteological constitution of entrepreneurship. *Revista Academia & Negocios*, 3(1), 1-9.
- Torres, C. y Torrell-Vallespín, S. (2020). Análisis bibliométrico de la producción científica latinoamericana y del Caribe sobre COVID-19 en PUBMED. *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud*, 31(3), e1600.
- Valiente, R. M., Sandín, B., Chorot, P., Santed M. A. y González de Rivera, J. L. (1996). Sucesos vitales mayores y estrés: Efectos psicopatológicos asociados al cambio por migración. *Psiquis*, 17(5), 211-230.
- Vizán, R., Benítez, M. H., Gracia, M. y González de Rivera, J. L. (1993). Acontecimientos vitales y conducta autodestructiva. *Actas Lusoespañolas de Neurología y Ciencias Afines*, 21(5), 205-210.

Fecha de recepción: 25 de mayo de 2021

Fecha de aceptación: 7 de julio de 2021

Estudio comparativo del empoderamiento de la mujer trabajadora en dos instituciones de educación superior, México-Perú

Comparative study of the empowerment of working women in two higher education institutions, Mexico-Peru

María de Lourdes Amador Martínez

Instituto Tecnológico Superior del Oriente del Estado de Hidalgo, Apan, México
lamador@itesa.edu.mx

Aline Aurora De Lucio Islas

Instituto Tecnológico Superior del Oriente del Estado de Hidalgo, Apan, México
adelucio@itesa.edu.mx

Sofía Carolina María Estremadoyro Bejarano

Universidad Católica San Pablo, Arequipa, Perú
sestremadoyro@ucsp.edu.pe

Yessica García Hernández

Instituto Tecnológico Superior del Oriente del Estado de Hidalgo, Apan, México
ygarcia@itesa.edu.mx

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo comparar el empoderamiento de las mujeres trabajadoras en dos instituciones de educación superior, mediante el Instrumento para Medir el Empoderamiento de la Mujer (IMEM), propuesto por Hernández y García (2008) para identificar las similitudes o diferencias en el empoderamiento de las mujeres de las dos instituciones de educación superior. Para ello se aplicó el IMEM a una muestra de 84 mujeres trabajadoras en un instituto tecnológico de México y a 88 de una universidad privada en Perú. La investigación es básica, cuantitativa, de alcance descriptivo y de corte transversal, con un muestreo no probabilístico por conveniencia y voluntario. Se obtuvo como resultado en la institución en Perú que el nivel de empoderamiento es alto para el 47.7% de la muestra, medio para un 47.7% y bajo para



un 4.64%; en la institución en México el nivel de empoderamiento es alto para el 76.2% de la muestra, medio para un 20.2% y bajo para un 3.6%. Se registró una media de 2.73 en la medida de empoderamiento para la institución de México y de 2.43 para la institución de Perú. Haciendo uso de ANOVA se obtuvo que existe una diferencia significativa en la percepción de empoderamiento, con un nivel de significancia de 0.00, entre las dos instituciones de educación superior.

Palabras clave: mujeres trabajadoras, empoderamiento femenino, género, educación, México, Perú.

Abstract

The present work compares the empowerment of working women in two higher education institutions, through the Instrument to Measure Women's Empowerment (IMEM), proposed by Hernández and García (2008), to identify the similarities or differences in the empowerment of women from two higher education institutions. The IMEM was applied to a sample of 84 women workers in a technological institute in Mexico and 88 in a private university in Peru. The research is basic, quantitative, descriptive in scope, and cross-sectional, with voluntary and convenience nonprobabilistic sampling, obtaining as a result in the institution in Peru that the level of empowerment is high for 47.7% of the sample, medium for 47.7% and low for 4.64%; in the institution in Mexico, the level of empowerment is high for 76.2% of the sample; medium, for 20.2%, and low, for 3.6%, with an average of 2.73 in the empowerment measure for the Mexican institution and 2.43 for the Peru institution. Using ANOVA, it was obtained that there is a significant difference in the perception of empowerment, with a significance level of 0.00, between the two higher education institutions.

Keywords: working women, female empowerment, gender, education, Mexico, Peru.

1. Introducción

La participación de las mujeres en distintos ámbitos de la sociedad ha permitido que se les reconozca por sus capacidades y habilidades, con un progresivo avance en ámbitos políticos, económicos, legales y culturales en distintos países. Ello ha contribuido a que las mujeres puedan demandar y exigir sus derechos y favorecer su propio empoderamiento. Cada vez más mujeres tienen acceso a mejores oportunidades y pueden aportar de manera creciente en diversos campos, incluyendo educación, ciencia e investigación.

En los casos de Perú y México, si bien las mujeres se están insertando en diferentes ámbitos laborales, con una creciente participación en la población económicamente activa, el empoderamiento femenino sigue siendo un gran reto. En este sentido, el sector de educación superior se presenta como una oportunidad. En su rol formador, las instituciones de educación superior podrían estar llamadas a ir por delante mostrando en la práctica la superación de estereotipos empobrecedores del desarrollo de las personas y más bien servir de ejemplo de empoderamiento, con oportunidades de participación plena.

El estudio es de corte transversal con enfoque cuantitativo y de alcance descriptivo, y se desarrolló con el objetivo de comparar el nivel de empoderamiento de las mujeres trabajadoras de dos instituciones de educación superior, una en el Perú y otra en México. Para ello se recurrió al Instrumento para Medir el Empoderamiento de la Mujer (IMEM), propuesto por Hernández y García (2008).

En primera instancia, se presenta una revisión de la literatura, donde se aborda el concepto de empoderamiento, para después presentar información de estudios específicos en Perú y en México. Seguidamente se presenta la metodología utilizada en la investigación, para luego presentar los resultados de la aplicación de la misma. Finalmente, se presentan las conclusiones.

1. Revisión de literatura

Diversos autores han abordado el tema del empoderamiento femenino, Rapport (1984) señala que el empoderamiento es un proceso personal a través del cual el hombre o la mujer logran o mejoran el control sobre sus vidas o sobre los asuntos que les conciernen a partir de un enfoque individual.

Giraldo (2012) señala que el empoderamiento se refiere a una visualización del empleado como una persona con alto potencial creativo, conocimiento e iniciativa para desarrollar y contribuir a los fines organizacionales. De la Cruz (2007) considera al empoderamiento como la identificación de capacidades necesarias para demandar y ejercer derechos, en grupos en situación de vulnerabilidad, aspecto ligado a la participación de las mujeres.

Por su parte, el empoderamiento femenino es definido como el proceso por medio del cual las mujeres incrementan su capacidad de configurar

sus propias vidas y su entorno, lo que implica una evolución en la concientización de las mujeres sobre su estatus y su eficacia en las interacciones sociales (Batliwala, 1997; Schuler, 1997).

Según Espino (2011), trabajo y empleo son factores condicionantes en la vida de hombres y mujeres. La reestructuración productiva y los cambios en los paradigmas tecnológicos y productivos han llevado a la desaparición de algunas barreras de entrada que limitaban la participación de las mujeres en el mercado de trabajo en ciertas funciones u ocupaciones (Abramo, 2004; Rendón, 2003).

En el contexto del estudio del empoderamiento en las organizaciones, surge el interés por realizar un diagnóstico para mejorar la participación de la mujer (Boudrias et al., 2009).

Kabeer (1999) considera al empoderamiento como el proceso que permite a una persona tener acceso a la toma de decisiones de su propia vida y propone tres dimensiones interrelacionadas: 1) recursos, considerando las precondiciones económicas, humanas y sociales que permiten tomar decisiones; 2) agencia, que hace referencia al proceso de determinar los objetivos y actuar para conseguirlos; y 3) logros, que hace referencia a los resultados obtenidos.

En el estudio de las ciencias sociales se ha generado una construcción simbólica, denominada género; según esta propuesta, el género regula y determina la visión y la acción objetiva y subjetiva de la sociedad, a partir de ideas de lo que deben ser los hombres y las mujeres (Bethencourt y Carrillo, 2014).

Cruz (2016) indica que, a través de la historia, cada sociedad modifica la forma en que se desempeñan las labores y ocupaciones de los individuos, en

función de pensamientos, leyes, estructura económica y transformaciones culturales. Estos cambios repercuten en el mercado de trabajo, incluyendo tasas de desempleo y ocupación, los niveles de informalidad en el empleo y la precariedad de los ingresos. El trabajo se constituye como uno de los factores básicos de la construcción de la sociedad, que permite a los individuos participar en la vida social, económica y política, y define aspectos como el estatus social, la influencia, las relaciones interpersonales, etc., con la intención de dar sentido a la vida personal y familiar (Muñoz, 2009).

En México el empoderamiento femenino es un reto: menos de la mitad de las mujeres mexicanas en edad de trabajar participan en el mercado laboral, con una participación muy inferior a la tasa de hombres mexicanos en el mercado laboral, que es del 82%. De las mujeres que trabajan, aproximadamente el 60% tiene trabajos informales, con baja protección social, alta inseguridad y baja remuneración. En ese sentido, un resultado importante en México que permite cerrar las brechas de género en el mercado laboral y que promueve un crecimiento incluyente es la participación de las mujeres en profesiones STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) (OECD, 2019).

De acuerdo con Espino (2011), tradicionalmente, la presencia femenina ha sido mayor en los puestos de trabajo informales y precarios, al igual que en el trabajo del hogar o bien en actividades vinculadas al cuidado de las personas. Guel (2019) indica que, en México, la docencia es una de las primeras profesiones socialmente aceptadas para la incursión de la mujer. En años recientes, las mujeres en México han aumentado su participación en estudios universitarios, en la investigación y puestos académicos, si bien están sobrerrepresentadas en puestos de menor

estabilidad, prestigio y sueldo (Segovia-Saiz et al., 2020). Heller (2010) señala que, aunque se ha incrementado la participación de la mujer en el ámbito laboral, existe una tendencia a que se desempeñe en trabajos precarios, mal remunerados y de baja competitividad, y se les dificulta el acceso a puestos directivos.

Tanto en México como en Perú se han emitido normas y propuesto estrategias para favorecer el empoderamiento de la mujer, desde la vida personal hasta la vida profesional, partiendo desde la incorporación en la educación, hasta la participación en la vida política, cultural y económica.

Con relación a México, se puede decir que existe legislación que incluye elementos de empoderamiento y de no discriminación en contra de las mujeres: la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación del 11 de junio de 2003, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del 2 de agosto de 2006, la Ley Federal de Remuneraciones de los Servidores Públicos, Reglamentaria de los Artículos 75 y 127 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 5 de noviembre de 2018, la Ley de Seguro Social de 1995, que además han tenido reformas en los últimos años, regulando principalmente aspectos relacionados con seguridad social, libertad de lección de empleo, igualdad de género y no discriminación, igualdad salarial, protección a la maternidad y trabajo doméstico remunerado (ONU Mujeres, 2019).

En el Perú, el tema de empoderamiento de la mujer ha tomado mayor relevancia en los últimos años. La Constitución Política del Perú (1993), en el artículo 2, inciso 2, señala que «Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica

o de cualquiera otra índole». Adicionalmente, la carta de las Naciones Unidas (1945), firmada el 26 de junio de 1945, indica que uno de los propósitos de las Naciones Unidas es «realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario, y en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión». Mediante Resolución 2263, el 7 de noviembre de 1967, las Naciones Unidas aprobó la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, firmado por la Asamblea General en su resolución 2200 A, del 16 de diciembre de 1966 y con entrada en vigor el 23 de marzo de 1976. El Perú aprobó el pacto mediante el Decreto Ley N° 22128, en donde se compromete a garantizar la igualdad de los derechos civiles y políticos entre hombres y mujeres.

En el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 (2012) se determinaron ocho objetivos estratégicos para la promoción y fortalecimiento del enfoque de género en los tres niveles de gobierno, el fortalecimiento de una cultura de respeto y valoración de las diferencias de género, la reducción de las brechas educativa y de la violencia, la mejora de la salud, la garantía de los derechos económicos, el incremento de la participación en la toma de decisiones políticas y ciudadanas y la valorización de las mujeres en el manejo sostenible de los recursos naturales. Mediante Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP se aprobó la Política Nacional de Igualdad de Género (2019).

En cuanto a estudios que permitan conocer la situación de empoderamiento en el Perú, en el 2018 el INEI publicó «Empoderamiento de

las mujeres en el Perú», investigación basada en una aproximación de metodologías mixtas (Ruiz-Bravo López, Clausen Lizárraga, y Vargas Winstanley, 2018), en la que se obtuvo como resultado seis dimensiones o dominios de manifestación del empoderamiento, con diez indicadores: 1) vida y salud física, 2) control sobre el entorno material, 3) relaciones sociales, 4) integridad física y seguridad, 5) empoderamiento en el empleo y 6) salud mental. Como resultado se obtuvo que los indicadores que muestran mayor insuficiencia son amenazas a la libertad de afiliación (44%), padecimiento de violencia conyugal (39%) y participación en las decisiones de compras del hogar (22%). El estudio concluye que el análisis de brechas muestra un claro patrón de desventaja para el medio rural con relación al medio urbano, aunque también existe una insuficiencia en el medio urbano, especialmente en indicadores relacionados con el padecimiento de violencia.

La educación es un factor fundamental mediante el cual la mujer ha logrado un mayor empoderamiento, con mayor participación en diferentes ámbitos (Wolfe y Haveman, 2000; Lamelas y Aguayo, 2007). Glave Barrantes (2016), en un estudio para Perú, señala que la educación en hombres y mujeres es un factor importante para el empoderamiento de la mujer.

En el año 2019, junto a América Economía, Esade elaboró el Gender Monitor para Latinoamérica (2019), considerando a Perú, México, Chile y Colombia. El estudio intenta analizar el equilibrio de género en las empresas de los cuatro países mencionados. Para ello se encuestó a 782 mujeres con cargos directivos en empresas multinacionales. De acuerdo con los resultados, aunque el 78% de las empresas cuentan con políticas de igualdad y equilibrio de género, más del 70% de las mujeres opinan que donde trabajan existe un trato desigual que favorece

a los hombres en ocupar puestos directivos. El estudio finaliza compartiendo la importancia de empoderar a las mujeres para poder escalar en los puestos de trabajo y brindar facilidades para que las mujeres trabajadoras puedan lograr balance entre la vida personal, familiar y laboral.

En el 2021, Esade y América Economía (2021) repiten el estudio de Gender Monitor para Latinoamérica, considerando los efectos de la pandemia de la COVID-19 en los cuatro países. El 82.8% de las mujeres opinó que en el país donde trabajan hay un trato desigual a favor del hombre para ocupar puestos directivos; sin embargo, en cuanto a la corresponsabilidad de tareas en el hogar, más del 60% indicó que comparte las responsabilidades del hogar con su pareja.

2. Metodología

La presente investigación es de tipo básica, con enfoque cuantitativo, alcance descriptivo y corte transversal. Se llevó a cabo en dos instituciones de educación superior, una en México en un instituto tecnológico y otra en Perú en una universidad privada. El muestreo fue no probabilístico, por conveniencia. Se envió una invitación a una población total de 98 trabajadoras en México y de 207 trabajadoras en Perú, utilizando para ello el correo electrónico institucional e incluyendo un enlace para responder al cuestionario en un formulario de Google. El cuestionario fue respondido por 84 mujeres trabajadoras en México y a 88 mujeres trabajadoras en Perú.

El Instrumento para Medir el Empoderamiento de la Mujer (IMEM), propuesto por Hernández y García (2008), evalúa el nivel de empoderamiento en mujeres a través de siete dimensiones. Los reactivos elegidos por Hernández y García fueron recogidos de varios grupos de mujeres (estudiantes, profesoras, lidere-

sas de organizaciones, entre otras), luego el instrumento fue validado por los autores, considerando que el instrumento se elaboró para el contexto mexicano. Dicho instrumento consta de dos partes; en la primera, se recolectan datos sociodemográficos (edad, estado civil, escolaridad y antigüedad en el trabajo); la segunda parte consta de 34 reactivos, que evalúan siete factores del empoderamiento en las mujeres: igualdad, independencia, influencias externas, liderazgo, satisfacción social, seguridad y temeridad. La escala que se utiliza es de tipo Likert del 1 al 4, en donde 1 significa que está totalmente en desacuerdo (TD); 2 significa que está en desacuerdo, pero no totalmente (D); 3 significa que está de acuerdo, pero no totalmente (A); y 4 significa que está totalmente de acuerdo (TA).

Luego de la aplicación del instrumento se construyó la base de datos, para lo cual se descargó la información y se realizó la codificación. Para el análisis se recurrió al paquete estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) y se utilizaron diferentes pruebas estadísticas para hacer comparación de medias e identificar diferencias en los niveles de empoderamiento mediante un ANOVA.

3. Resultados

Los resultados principales después de realizar la integración de la base de datos codificada en SPSS de las dos instituciones se presentan a continuación. Se entrevistó en total a 172 trabajadoras de las instituciones educativas, 84 fueron de la institución superior en México y 88 de la universidad privada en Perú.

Se identificó el estado civil. En la institución de México, las encuestadas se ubican en la categoría solteras o en la categoría casadas, con

31 respuestas en cada categoría; mientras que en la institución de Perú se registran 48 mujeres casadas, de las 88 encuestadas (ver tabla 1).

Tabla 1

Estado civil de las entrevistadas

Estado civil	México	Perú
Soltera	31	34
Casada	31	48
Divorciada	10	5
Unión libre	12	1
Total	84	88

Nota. Elaboración propia con datos de la investigación.

El rango de edad de las entrevistadas es de 31 a 58 años en Perú y de 31 a 56 en México. En México, la mayoría de encuestadas tienen nivel maestría y licenciatura al igual que en Perú, siendo la primera la que prevalece en Perú y la segunda, en México. Las mujeres entrevistadas son docentes, docentes investigadoras, coordinadoras, administrativas y directivas.

Más del 50% de las mujeres encuestadas tienen hijos: 60 de las 84 mujeres encuestadas en la institución mexicana y 55 de las 88 en la institución peruana.

Las dimensiones abordadas para medir el empoderamiento de las mujeres trabajadoras corresponden al Instrumento validado para Medir el Empoderamiento de la Mujer (IMEM), propuesto por Hernández y García (2008). Las dimensiones consideradas son las siguientes:

1. Empoderamiento Participativo: Autonomía que tienen las mujeres en el desarrollo de

las actividades, así como la forma en que se mantienen activas y participando en los procesos de desarrollo.

2. Temeridad: Valentía y capacidad para tomar decisiones y seguridad que presentan al tomar estas.

3. Influencias Externas: Forma en que el exterior influye en los procesos de decisión y actuar en su ámbito laboral, con lo que piensan los demás sobre ellas

4. Independencia: Independencia tanto económica como de toma de decisiones en el ámbito familiar, con relación a padres, esposo o familiares cercanos.

5. Igualdad: Percepción que tienen las mujeres respecto a las oportunidades laborales y las condiciones que tienen respecto a los hombres.

6. Satisfacción Social: Confianza que tienen respecto al entorno social en que se desenvuelven, así como el reconocimiento que se les hace en este contexto.

7. Seguridad: Seguridad de sí, confianza y búsqueda de mejores posiciones en cualquier ámbito.

Estas siete dimensiones forman la medición del empoderamiento, que engloba la confianza para realizar y buscar acciones en diversos ámbitos y participar y ser guías de su propia vida y la forma en que se relacionan con los demás.

Cada una de las dimensiones está estructurada por una serie de ítems con el objeto de medir el nivel de empoderamiento de las mujeres de las dos instituciones de educación superior

de los dos países. Para tener la calificación total de empoderamiento, se suman las calificaciones de todos los factores involucrados y el total se evalúa conforme la escala proporcionada en el instrumento.

El factor de Empoderamiento Participativo se mide a través de siete reactivos: qué tan activa es una lideresa, si debe ser perseverante, responsable, si solo se requiere ser emprendedora, la importancia de ser única y diferente, la importancia de que las mujeres puedan tener ingresos propios y cuál es la comodidad que siente cuando es objeto de elogios o premios. Se considera que si tiene un puntaje menor a 20, se encuentra en nivel de empoderamiento bajo; de 21 a 24, en nivel medio, y mayor a 25, en nivel alto.

En ambas instituciones, la mayoría de encuestadas se encuentran en nivel medio y alto (ver tabla 2).

Tabla 2
Empoderamiento Participativo

		México	Perú	
Empoderamiento Participativo	Bajo	11	13	24
	Medio	37	45	82
	Alto	36	30	66
Total		84	88	172

Nota. Elaboración propia con datos de la investigación.

El factor de Temeridad se mide a través de cinco reactivos: si se requiere de negociación con su pareja, madre o padre para poder participar políticamente, la percepción sobre que es mejor que sea un hombre quien tome las decisiones importantes, si siente inseguridad al tomar decisiones, si existe necesidad de recibir ayuda para saber qué conviene en ciertas situaciones, y sobre las cualidades que son necesarias para poder ejercer liderazgo político. Si tiene un puntaje menor a 8, se encuentra en nivel de empoderamiento bajo; de 9 a 12, en nivel medio, y mayor a 13, en nivel alto. En este aspecto las mujeres trabajadoras de las instituciones de los dos países se encuentran en nivel bajo de empoderamiento (ver tabla 3).

El factor de Influencias Externas se evalúa a través de seis reactivos: la capacidad que consideran tener las mujeres para ocupar puestos de poder

y liderazgo, la influencia de la escuela para desenvolverse en puestos importantes, la influencia del nivel cultural para desenvolverse en puestos importantes, la función familiar para educar a la mujer para que tenga puestos importantes, la adquisición de conocimientos para participar en procesos importantes y cómo consideran que es el acceso de la mujer a puestos de poder. Se considera que si tiene un puntaje menor a 15, se encuentra en nivel de empoderamiento bajo; de 16 a 19, en nivel medio, y mayor a 20, en nivel alto. Se observa que la institución en Perú tiene valores más bajos que la institución en México (ver tabla 4).

Tabla 3
Temeridad

		México	Perú	
Temeridad	Bajo	84	88	172
Total		84	88	172

Nota. Elaboración propia con datos de la investigación.

Tabla 4
Influencias Externas

		México	Perú	
Influencias Externas	Bajo	30	57	87
	Medio	41	30	71
	Alto	13	1	14
Total		84	88	172

Nota. Elaboración propia con datos de la investigación.

El factor de Independencia se mide en cuatro reactivos: si la pareja o padres deben saber siempre en dónde se encuentran, si las mujeres buscan cumplir con las expectativas o anhelos que los seres queridos tienen, la incomodidad que se siente si se realizan cosas que no son o eran permitidas en casa, y si la felicidad propia depende de la felicidad de las personas cercanas. Se considera que si tiene un puntaje menor a 7, se encuentra en nivel de empoderamiento bajo; de 8 a 11, en nivel medio, y mayor a 12, en nivel alto. Resultó que la mayoría se encuentra en nivel medio en las dos instituciones (ver tabla 5).

Tabla 5
Independencia

		México	Perú	
Independencia	Bajo	5	4	9
	Medio	46	58	104
	Alto	33	26	59
Total		84	88	172

Nota. Elaboración propia con datos de la investigación.

El factor de Igualdad se mide a través de cuatro reactivos: si se considera que se cuenta con las mismas oportunidades para hombres y mujeres para acceder a puestos de decisión, si se percibe la existencia de los mismos derechos en hombres y mujeres, si se considera que se tiene bastante oportunidad de que existan empleos para las mujeres, tanto en puestos de poder como en empleos de todo tipo. Si tiene un puntaje menor a 9, se encuentra en nivel de empoderamiento bajo; de 10 a 13, en nivel medio, y mayor a 14, en nivel alto. El mayor porcentaje en ambos países se encuentra en nivel medio y alto (ver tabla 6).

Tabla 6
Igualdad

		México	Perú	
Igualdad	Bajo	18	20	38
	Medio	37	46	83
	Alto	29	22	51
Total		84	88	172

Nota. Elaboración propia con datos de la investigación.

El factor de Satisfacción Social se mide a través de cuatro reactivos, relacionados con la percepción en la forma en que la familia ve la participación social de la mujer, aunque eso implique ausencias de casa, si se percibe valoración y reconocimiento del trabajo de la mujer, si consideran tener las habilidades para participar socialmente y si fue posible realizar la elección de la carrera actual sin presiones. Si tiene un puntaje menor a 10, se encuentra en nivel de empoderamiento bajo; si su valor es de 11 a

14, en nivel medio, y mayor a 15, en nivel alto. En las dos instituciones predomina el nivel medio, con la mayoría de mujeres trabajadoras en este nivel. Además, se tiene un mayor porcentaje en nivel alto en la institución de México que en la de Perú (ver tabla 7).

Tabla 7
Satisfacción Social

		México	Perú	
Satisfacción Social	Bajo	8	5	13
	Medio	46	64	110
	Alto	30	19	49
Total		84	88	172

Nota. Elaboración propia con datos de la investigación.

El factor de Seguridad incluye cuatro reactivos: si la elección de vida actual es una decisión propia, si se siente satisfacción con sí misma, si percibe que las mujeres tienen la capacidad de hacer actividades importantes para el mundo y si las decisiones importantes son tomadas por ella misma. Si tiene un puntaje menor a 10, se encuentra en nivel de empoderamiento bajo; de 11 a 14, en nivel medio, y mayor a 15, en nivel alto. En las mujeres trabajadoras de la institución de México el nivel con más presencia es alto y en las mujeres trabajadoras de la universidad privada en Perú se observa una mayor participación del nivel medio (ver tabla 8).

Tabla 8
Seguridad

		México	Perú	
Seguridad	Bajo	4	5	9
	Medio	21	48	69
	Alto	59	35	94
Total		84	88	172

Nota. Elaboración propia con datos de la investigación.

Para obtener la calificación total de empoderamiento se procedió a sumar todos los resultados de las dimensiones anteriores, en donde al hacer una comparación de medias se identificó que la institución de México cuenta con un nivel de empoderamiento medio de 2.73 y la institución de Perú, de 2.43, por lo que el nivel de empoderamiento de las mujeres objeto de estudio es superior en México que en Perú. Para la calificación final de empoderamiento, se considera empoderamiento bajo cuando es menor de 89, medio cuando va de 90 a 104 y alto cuando es mayor de 105. La institución de México tiene a la mayoría de sus mujeres trabajadoras en nivel alto y en la institución de Perú la mayoría se reparte entre medio y bajo, con 42 en cada categoría (ver tabla 9).

Tabla 9
Calificación final de empoderamiento

		México	Perú	
Calificación total de empoderamiento	Bajo	3	4	7
	Medio	17	42	59
	Alto	64	42	106
Total		84	88	172

Nota. Elaboración propia con datos de la investigación.

Para finalizar y después de revisar las diferencias que existen en cada uno de los factores, se analizó si existe diferencia significativa en el nivel de empoderamiento. Con la prueba estadística de ANOVA (Análisis de Varianza) de un Factor, se obtuvo un estadístico F de 12.703 y un nivel de significancia inferior a 0.050, igual a .000 al comparar el nivel de empoderamiento de las dos instituciones educativas. Se concluye que sí existe diferencia significativa en el nivel de empoderamiento de las mujeres de la muestra (ver tabla 10).

Tabla 10
Calificación final de empoderamiento

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	930.303	1	930.303	12.703	.000
Dentro de grupos	12449.604	170	73.233		
Total	13379.907	171			

Nota. Elaboración propia con datos de la investigación.

4. Conclusiones

En la presente investigación se aplicó el Instrumento para Medir el Empoderamiento de la Mujer (IMEM), propuesto por Hernández y García (2008), a una muestra de 84 mujeres trabajadoras de un instituto tecnológico de México y a 88 de una universidad privada en Perú.

Al realizar un análisis de los resultados factor por factor se encontró que, en el factor Participación, en la institución de Perú se muestra un nivel medio-bajo, frente a la institución de México que tiene un nivel medio-alto, lo que sugiere que las mujeres de la institución en México se perciben como más activas.

En cuanto al factor Temeridad, encontramos que, tanto en la institución en México como en la institución en Perú, las mujeres se perciben con capacidad y seguridad para tomar decisiones.

Respecto al factor Influencias Externas, los resultados de la institución en México muestran un nivel medio principalmente, frente a las mujeres trabajadoras de Perú que cuentan con un nivel bajo. Esto indica que en la institución mexicana existe una menor percepción de que las situaciones ajenas interfieren en puestos de poder y liderazgo.

Con respecto al factor Independencia, en ambas instituciones se observa un nivel medio-alto, lo que sugiere que las mujeres en ambas instituciones se identifican como personas independientes y con capacidad de poder tomar sus propias decisiones en la mayoría de las ocasiones.

En el factor Igualdad se puede ver nuevamente que ambas instituciones se encuentran en

un nivel medio-alto. En el caso de México, con mayor porcentaje en el nivel alto; ello significa que las mujeres en la institución en México tienen una percepción de igualdad de oportunidades, con respecto al hombre, mayor que en la institución en Perú.

Con relación al factor Satisfacción Social, las mujeres de una institución en Perú se encuentran en un nivel medio, frente a las mujeres de una institución en México, que se encuentran en un nivel medio-alto, lo que sugiere que las encuestadas de la institución de México cuentan con un mayor grado de confianza, respecto a su entorno social, que las encuestadas de la institución de Perú.

Por último, en el factor Seguridad, encontramos que las mujeres de la institución en México se ubican en un mayor porcentaje en el nivel alto, lo que sugiere que se consideran personas seguras de sí mismas y de las acciones que realizan. Las encuestadas de la institución en Perú se ubican en un nivel principalmente medio-alto.

Las dos instituciones presentan oportunidades para mejorar el nivel de empoderamiento de sus trabajadoras. Dentro de los aspectos concluyentes del artículo se pueden resaltar que, de forma general, en la institución de México, las encuestadas tienen un nivel de empoderamiento alto en comparación con las encuestadas de la institución de Perú. Considerando los resultados, es recomendable profundizar en las razones detrás de un nivel de empoderamiento medio o bajo en los distintos factores, considerando que pueden estar involucrados aspectos culturales, políticos, económicos y sociales. En el caso de la institución en Perú, conviene incidir en las dimensiones de «influencias externas» y «seguridad».

Referencias bibliográficas

- Abramo, L. (2004). ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria? *Revista Estudios Feministas*, 12(2), 224-235.
- Batliwala, S. (1997). El significado del empoderamiento de las mujeres: nuevos conceptos desde la acción En León, Magdalena. *Poder y empoderamiento de las mujeres*. 187-211.
- Bethercourt, L. y Carrillo, M. (2014). Mujeres, empoderamiento y transformaciones socioeconómicas y políticas. Caso municipio Valdez, estado Sucre. *Cuadernos del CENDES*, 31(85), 157-161.
- Boudrias, J. S., Gaudreau, P., Savoie, A. y Morin, A. (2009). Employee empowerment: From managerial practices to employees' behavioral empowerment. *Leadership & Organization Development Journal*, 30, 625-638. doi: 10.1002/jclp.22324
- Constitución Política del Perú. (1993). Obtenido de <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf>
- Cruz, D. (2016). Perfil de la mujer en el mundo laboral colombiano: oportunidades, retos, ventajas y desventajas por resaltar. En J. S. Méndez (Presidencia). XXI Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. Congreso Dirigido por la Universidad Nacional Autónoma de México, México, D. F.
- De la Cruz, C. (2007). *Género, derechos y desarrollo humano*. San Salvador: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Esade Woman Initiative, América Economía Intelligence. (2019). *Gender Monitor Latinoamérica 2019*.
- Esade Woman Initiative, América Economía Intelligence. (2021). *Gender Monitor Latinoamérica 2021*.
- Espino, A. (2011). Trabajo y Género: un viejo tema ¿nuevas miradas? *Nueva Sociedad*, 232, 86-102.
- Giraldo, S. B. (2012). El empoderamiento como generador de compromiso organizacional en los empleados de las empresas aseguradoras de la ciudad de Manizales [trabajo de grado de maestría]. Manizales, Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Glave Barrantes, C. R. (2016). *Cambios en el empoderamiento de la mujer: el caso de las beneficiarias del Programa Juntos en el Perú, 2014*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Guel, J. M. (2019). Género y empoderamiento: una historia de vida contada desde el magisterio potosino. *Diálogos sobre educación*, 10(18), 1-27.
- Heller, L. (2010). *Mujeres emprendedoras en América Latina y el Caribe: realidades, obstáculos y desafíos*. Naciones Unidas, Cepal.
- Hernández, R. (2006). *Metodología de la investigación* (4.ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Hernández, J. y García, R. (2008). *Instrumento para medir el empoderamiento de la mujer*. México. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

- Kabeer, N. (1999). *Resources, Agency, Achievements: Reflections on the Measurement of Women's Empowerment*. Oxford: Blackwell Publishers Ltd.
- Lamelas, N., y Aguayo, E. (2007). Un análisis de la relación de causalidad entre la esperanza de vida y la educación. *Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía*, 38(149), 61-77.
- Magdalena León de Leal, S. B. (1997). *Poder y empoderamiento de las mujeres*. UN, Facultad de Ciencias Humanas.
- Muñoz, O. H. (2009). Factores determinantes de la participación laboral: Aspectos conceptuales. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Universidad de Nariño*, 10(1), 87-116.
- ONU MUJERES (2019). Legislación en materia de autonomía y empoderamiento económico de las mujeres en Iberoamérica. <https://www2.unwomen.org//media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2019/ficha%20mx%20legislacion%20aut.pdf?la=es&vs=4324>
- ONU MUJERES (2020). Mujeres del mundo, ¡únanse! Consultado el 25 de febrero de 2021. <https://interactive.unwomen.org/multimedia/timeline/womenunite/es/index.html#/closing>
- Organización de las Naciones Unidas (1945). *Carta de las Naciones Unidas*.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2019). La Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres para el Crecimiento Incluyente en México. <https://www.oecd.org/about/secretary-general/gender-equality-and-empowerment-of-women-for-inclusive-growth-mexico-january-2020-es.htm>
- Plan nacional de Igualdad de Género 2012-2017, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2012* (2012).
- Plan Nacional de Igualdad de Género de la Política Nacional de Igualdad de Género* (2020). Lima.
- Política Nacional de Igualdad de Género* (2019). Lima.
- Rappaport, J. (1984). Studies in empowerment: Introduction to the issue. *Prevention in Human Services*, 3, 1-7.
- Real Academia Española. (2020). *Real Academia Española: Diccionario de la lengua española versión 23.3*. Obtenido de Real Academia Española: Diccionario de la lengua española versión 23.3: <https://dle.rae.es/empoderamiento>
- Rendón, T. (2003). Empleo, Segregación y Salarios por Género. http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/libros/situacion2003/afl_cio/rendon.pdf
- Ruiz-Bravo López, P., Clausen Lizárraga, J. y Vargas Winstanley, S. (2018). *Empoderamiento de las mujeres en el Perú a partir del uso de una aproximación de metodologías mixtas*. Lima: INEI.
- Schuler, M. (1997). Los derechos de las mujeres son derechos humanos: La agenda internacional del empoderamiento. En: Magdalena León (comp.), *Poder y empoderamiento de las mujeres* (pp. 29-54). Santa Fe de Bogotá: T. M. Editores.
- Segovia-Saiz, C., Briones-Vozmediano, E., Pastells-Peiró, R., González-María, E. y Gea-Sánchez, M. (2020). Techo de cristal y desigualdades de género en la carrera profesional de las mujeres académicas e investigadoras en ciencias biomédicas. *Gaceta Sanitaria*, 34(4), 403-410. doi: 10.1016/j.gaceta.2018.10.008

Unesco. (2016b). Educación 2030. *Declaración de Incheon y Marco de Acción*.

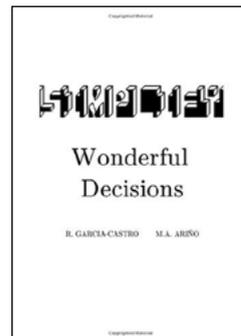
Wolfe, B. y Haveman, R. (2000). *Accounting for the social and nonmarket benefits of schooling*. Institute for Research on Poverty. University of Wisconsin-Madison.

Fecha de recepción: 18 de diciembre de 2020

Fecha de aceptación: 15 de abril de 2021

Wonderful decisions Reseña de libro

Gonzalo Flores-Castro Lingán
Universidad Católica San Pablo, Arequipa, Perú
gaflores@ucsp.edu.pe



Roberto García-Castro y Miguel Angel Ariño
Wonderful decisions

Leipzig: Independently published, 2019
ISBN-13: 978-1980984016, ISBN-10: 1980984018

En su clásico artículo «The Management Theory Jungle» (1961), Harold Koontz observaba que la proliferación de las teorías del *management* trajo consigo grandes diferencias a la hora de entender el funcionamiento de una empresa y, con ellas, grandes confusiones teóricas y prácticas. Sesenta años después de su publicación, no parece que el panorama se haya aclarado. Este hecho puede deberse al gran desarrollo de los saberes en el *management*, pero también a la falta de teorías que permitan realizar la síntesis teórico-práctica y así hacer *manejables* y *útiles* los conocimientos dispersos.

Esta realidad es algo patente en la práctica del directivo que, al tener que tomar decisiones que implican una gran complejidad en poco tiempo, hace uso de diferentes *heurísticas*, es decir, diversas reglas metodológicas que

simplifican los problemas buscando poder tomar buenas decisiones. ¿Cómo sabe el directivo qué heurística debe tomar a la hora de decidir? La oferta es variada y sigue siendo una jungla. Muchas veces los directivos se basan en su intuición, fundamentada en la experiencia, lo cual no deja de presentar sesgos de diverso tipo. Lamentablemente, en situaciones reales, los sesgos llevan a las personas, incluyendo a los directivos, a utilizar heurísticas equivocadas. Es esta problemática la que abordan García-Castro y Ariño, ofreciendo una posible solución: un «modelo simple de decisión» (*simple decisión model*) que, además de ser una heurística válida para la toma buena de decisiones, permite evitar los sesgos a la hora de decidir. El modelo que utilizan ya ha sido desarrollado por Ariño en su obra *Toma de decisiones y gobierno de organizaciones*



(2005); sin embargo, el presente libro ofrece no solo una actualización de sus ideas, sino una muy valiosa ampliación.

El libro está estructurado en dos partes, cada una con cuatro capítulos. En la primera parte, titulada «Decisions», los autores desarrollan los conceptos que permiten explicar la acción de dos agentes que interactúan en una organización; en la segunda parte, titulada «Organizations», se cambia el nivel de análisis a la organización, en la cual se desarrollan las ideas de la primera parte en el nivel ya no de agentes particulares sino en el nivel organizacional, ofreciendo herramientas de diagnóstico que permiten evaluar la calidad de la toma de decisiones organizacionales.

En el primer capítulo, titulado «Decisions Fail», los autores desarrollan el problema de los sesgos a la hora de tomar decisiones y ofrecen una triple categorización de los mismos: «sesgos cognitivos», «sesgos intertemporales» y «sesgos interpersonales». Estas tres categorías permiten una buena clasificación de los cientos de sesgos cognitivos que existen, simplificando el problema y permitiendo conectar el tema de sesgos con soluciones a través del modelo que proponen.

En el segundo capítulo, titulado «Problems and Decisions», desarrollan el «modelo simple de decisión». Tomando en cuenta dos agentes que interactúan para resolver sus problemas, se deducen por vía analítica las diferentes consecuencias (resultados) de las acciones de las personas involucradas, así como los criterios de evaluación que se deben tener en cuenta si se desea evitar sesgos a la hora de tomar decisiones. Se desarrollan también los tipos de motivación que los agentes pueden tener a la hora de decidir. Es quizás el capítulo

más importante del libro, del cual depende el resto del desarrollo teórico.

En el tercer capítulo, titulado «Learning: Operative and Evaluative», se describen los mecanismos mínimos necesarios para que un agente *libre* y capaz de *aprendizaje positivo y negativo* pueda estar en mejores condiciones para evitar los sesgos a la hora de tomar decisiones y mejore como decisor. Dada la heurística explicada en el capítulo anterior, en este el enfoque es en *cómo* se puede ir integrando dicha heurística en el agente decisor a través del desarrollo de la racionalidad (*rationality*) y la virtualidad (*virtuality*).

En el cuarto capítulo, «The affective dimension», los autores integran en el modelo la dimensión afectiva de los agentes, no solo como una descripción, sino explicando las condiciones en las cuales se pueden generar mayores satisfacciones interpersonales («satisfacciones estructurales»). Los autores logran hacerlo de forma intrínseca al modelo, es decir, no es un mero añadido a la teoría, lo cual es ya de por sí meritorio (cfr. Flores Castro, 2019a).

La segunda parte del libro empieza con el capítulo cinco, «A Question of Survival», en el cual los autores hacen un repaso de algunos estudios empíricos sobre aquellos parámetros que hacen a las empresas exitosas. Dicho proceder tiene una larga trayectoria, con investigadores como Tom Peters o Jim Collins. Esta forma de proceder empírica no deja de tener sus críticos (cfr. Rosenzweig, 2007; Flores Castro, 2019b), algo que los autores evitan al optar por una aproximación analítica del tema.

Siguiendo su propuesta, en el capítulo seis, titulado «Parameters of Organizational Quality», desarrollan aquellos parámetros

que se siguen lógicamente del modelo explicado en el capítulo dos. Estos son efectividad, atraktividad y unidad. En el séptimo capítulo analizan las capacidades estratégicas, ejecutivas y de liderazgo que son necesarias para que el directivo, evitando los sesgos a la hora de decidir, pueda desarrollar su organización en los tres parámetros vistos. Cierran esta segunda parte con un capítulo sobre medición, «Measurement», dedicado a la posibilidad de medición de los parámetros analizados.

Wonderful Decisions es una obra que no deja indiferente al lector. En sus páginas, cualquier persona puede verse identificada con los distintos sesgos que se describen, así como entender por qué algunas decisiones pueden haber salido mal en el pasado. Interpela a cada uno para verse en el espejo y analizar su forma de decidir y de actuar. Anima a mejorar, proporcionando un modelo válido para hacerlo y proporcionando los mecanismos para lograrlo. Es, en conclusión, un libro altamente recomendable no solo para directivos, sino para cualquier persona que esté en una organización, sea la empresa, la familia o la sociedad en su conjunto.

Referencias bibliográficas

Ariño, M. A. (2005). *Toma de decisiones y gobierno de organizaciones*. Deusto, Barcelona.

Flores Castro, G. A. (2019a). Modelo teórico para la integración de las emociones en el campo del comportamiento organizacional. *Illustro*, 10, 5-20.

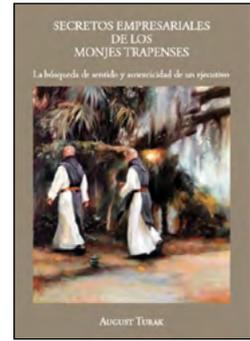
Flores Castro, G. A. (2019b). ¿Qué hace a una decisión buena? Criterios de toma de decisiones desde el management cibernético. *Revista de Psicología*, 9(3), 107-122.

Koontz, H. (1961). The management theory jungle. *The Academy of Management Journal*, December, 174-188.

Rosenzweig, P. (2014). *The halo effect: ...and the eight other business delusions that deceive managers*. New York: Simon & Schuster.

Los monjes trapenses y la gestión del talento humano. Reseña de libro

Walter L. Arias Gallegos
Universidad Católica San Pablo, Arequipa, Perú
warias@ucsp.edu.pe



August Turak

Secretos empresariales de los monjes trapenses. La búsqueda de sentido y autenticidad de un ejecutivo

**Arequipa: Universidad Católica San Pablo, 2020, 174 págs.
ISBN 978-612-4353-36-9**

Contamos con la valiosa oportunidad de leer un nuevo libro que enfatiza la gestión del talento humano sobre la base de los principios de la fe católica: *Secretos empresariales de los monjes trapenses*, escrito por August Turak, que ha sido traducida y publicada por el Fondo Editorial de la Universidad Católica San Pablo. En él se narran, de forma muy personal y clarificante, las experiencias del autor con los monjes trapenses, quienes han tenido un gran éxito en los mercados en los que han incurrido en distintas partes del mundo. Como ejemplo se cuenta que la cerveza de los monjes trapenses de Bélgica factura cincuenta millones de dólares al año, y los trapenses de la Abadía de St. Joseph en Spencer, Massachussets, venden 1'230,000 unidades de conservas cada año en Estados Unidos.

¿Cuál es su secreto? ¿Cómo han logrado este posicionamiento tan exitoso en los mercados más competitivos del mundo? La respuesta no está en la formación docta o empresarial que tienen muchos de los monjes trapenses, sino, más bien, en la vivencia de una espiritualidad que resalta los valores y virtudes del servicio, la caridad, la humildad, la perseverancia, la laboriosidad, la confianza, la honestidad, el compromiso, etc., que los lleva a implementar, de la forma más natural y espontánea, un modelo ejecutivo de gestión basado en la fe y la autenticidad, que emana de lo más profundo de su ser.

Dentro de este modelo, como ha sido recalado por Benedicto XVI en su encíclica *Caritas in veritate*, se trata de que la empresa no lucre

por lucrar, sino que la rentabilidad y las ganancias económicas vienen por añadidura, como resultado de una visión-misión empresarial que destaca por el servicio, la calidez humana y la búsqueda personal y colectiva del bien común. Todos estos factores orientan la labor de los monjes trapenses hacia la consecución de sus objetivos a través de un compromiso extraordinario, que es proporcional al desinterés por el lucro.

Es decir que, paradójicamente, los monjes trapenses han conseguido una alta rentabilidad de sus negocios, no buscando ganar dinero, sino a través de la búsqueda de sentido que les lleva al despliegue de sus potencialidades y a la autorrealización personal. Ello supone también un estilo de vida metódico y riguroso, que integra la oración y la gestión, la vida monástica y la vida empresarial, la espiritualidad y el libre mercado. Este modelo de gestión, como señala Turak, rompe con la idea de un capitalismo salvaje o de un mercantilismo desenfrenado, con el que se suele estereotipar a las empresas en la actualidad. Se trata más bien de hacer una

empresa más humana, preocupada por sus colaboradores, sus clientes y todos los *stakeholders*, con un alto sentido de responsabilidad y de ética organizacional, que se refleja en la calidad de los productos que se ofrecen al mercado y en la búsqueda del bienestar de todas las personas de su entorno. En resumen, se trata de servir al prójimo con nuestro trabajo que, cuando es desarrollado con plenitud, nos permite tener una vida auténtica, que equilibra lo personal y espiritual, lo profesional y lo familiar, y que constituye el secreto del éxito, no solo en el campo empresarial, sino en todos aquellos en los que nos desenvolvemos.

El libro *Secretos empresariales de los monjes trapenses* está lleno de reflexiones, anécdotas y datos del mundo empresarial, que se entretienen con un modelo de gestión armonioso con respecto a los criterios actuales de ética en los negocios, responsabilidad social empresarial y civismo organizacional. Se trata de una identidad y una filosofía empresarial que apuntan hacia la humanización de las empresas y ubican a la fe en el corazón de la organización.

Sobre *Illustro*

Illustro (ISSN 2311-4126 // 2710-2440 en línea) es una publicación anual del Departamento de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Católica San Pablo (Arequipa, Perú) orientada a difundir la producción de artículos científicos originales en el ámbito de las ciencias económicas, contables y empresariales. Se admiten artículos tanto en español como en inglés. Son especialmente bienvenidos aquellos trabajos que tomen en consideración el propósito de las organizaciones como parte de sus reflexiones o análisis, así como investigaciones que den luces a problemáticas relacionadas con el desarrollo humano integral en espacios subnacionales. Sin embargo, la revista se mantiene abierta a colaboraciones que aborden otras problemáticas en el amplio ámbito de economía y empresa. Todas las colaboraciones son sometidas a evaluaciones anónimas (revisión por pares doble ciego) por parte del comité de revisores y profesionales especializados. Estos evaluadores son internos y externos a la Universidad Católica San Pablo. *Illustro* está indizada en Google Académico y en Latindex.

Instrucciones para los autores

1. *Illustro* recibe y publica trabajos tanto en español/castellano como en inglés. La postulación de artículos se puede realizar ininterrumpidamente durante todo el año. Los manuscritos deben ser enviados a través de la plataforma online en <https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/illustro/about/submissions>. Los autores deben confirmar explícitamente la autoría del trabajo, su originalidad y la no violación de ninguna norma de ética durante su realización. Los hallazgos del manuscrito no deben haber sido previamente publicados en alguna otra revista de investigación ni encontrarse en proceso de revisión por otras revistas, en cualquier idioma. Los autores deben consentir en que la Universidad Católica San Pablo publique su artículo en la revista *Illustro* bajo la Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0). Los términos completos de esta licencia pueden verse en <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.es>.
2. *Illustro* publica artículos originales e inéditos en la modalidad acceso abierto, disponibles para consulta de manera gratuita. No cobra ningún tipo de cargo por envío o procesamiento de artículos. Los artículos se publican bajo la Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0) que permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que sea reconocida la autoría de la creación original. Los autores conservan los derechos de autor sobre el artículo. En caso que los autores deseen reeditar el artículo aceptado, deben consignar la fecha en la cual se publicó originalmente en *Illustro*, así como notificar a *Illustro* acerca de esta reedición.
3. El nombre completo de cada autor debe incluirse de la manera exacta y en el orden en que debe aparecer para su publicación. Para cada autor, debe proporcionarse la dirección de correo electrónico correcta, así como su filiación institucional en el momento en que se realizó la investigación para el artículo. Para ser autor se debe haber participado de forma relevante en el diseño y desarrollo del artículo y estar de acuerdo con la versión definitiva del mismo. Además, los autores de los artículos deben declarar que la investigación se llevó a cabo de una manera ética y responsable y siempre acorde con las leyes pertinentes. Los resultados del estudio deben explicarse de forma clara y honesta y los métodos de trabajo deben describirse de manera inequívoca para que sus resultados puedan ser confirmados por otros. Los trabajos publicados son de exclusiva responsabilidad de sus autores, de modo que la revista no se hace responsable por los contenidos de estos.
4. La exigencia de originalidad implica que los trabajos no deben haber sido publicados previamente en ninguna revista de investigación, ni física ni electrónicamente, en ningún país y en ningún idioma. Mientras esté en proceso de evaluación o de edición, no deberán ser remitidos a ninguna otra publicación. Los autores deben ser conscientes que no revelar que el material sometido a publicación ya ha sido total o parcialmente publicado constituye un grave quebranto de la ética científica. Sin embargo, *Illustro* acepta para consideración documentos en *working papers*, sitios web personales o de instituciones, memorias de eventos (*proceedings* no publicados en otras revistas académicas), etc.; los autores deben hacer mención a los mismos en el momento de postulación.

5. *Illustro* recibe los siguientes tipos de manuscritos:

- **Artículos de investigación empírica.** Suelen ser estudios detallados que presentan investigación original realizada por los autores, en los que se especifican métodos, se reportan e interpretan resultados, y se discuten posibles implicaciones.
- **Artículos de revisión sistemática.** Suelen plantear una interrogante, recoger datos en la forma de artículos previos (pudiendo estos ser teóricos, metodológicos o empíricos), analizarlos y extraer conclusiones. Usan una metodología bien definida para la recolección de artículos, de una forma imparcial y repetible. Este enfoque requiere una pregunta de investigación acotada. El análisis e interpretación de las evidencias puede ser cualitativo o cuantitativo.
- **Artículos de revisión narrativa.** Suelen dar una visión general del tema elegido y mostrar cómo la investigación sobre ese tema ha progresado a lo largo del tiempo o cómo el tema ha sido abordado desde distintas disciplinas o enfoques.
- **Artículos conceptuales.** Suelen apoyarse en la asimilación y combinación de conceptos y teorías desarrollados en la literatura existente para contribuir a los fundamentos de un campo de conocimiento. Pueden ser artículos de revisión integradora o crítica que buscan evaluar, criticar y sintetizar la literatura de manera que permitan el surgimiento de nuevos marcos y perspectivas teóricas. Cuando la temática es novedosa, pueden proponer conceptualizaciones y modelos teóricos iniciales o preliminares.
- **Artículos metodológicos.** Pueden esbozar y criticar un nuevo enfoque analítico o proporcionar una exposición detallada de la aplicación de una nueva técnica, utilizando algunos ejemplos empíricos nuevos o secundarios. También pueden examinar áreas de investigación que están fuertemente asociadas con un método en particular, pero que podrían beneficiarse de un replanteamiento metodológico.
- **Estudios de caso.** Describen y analizan un individuo, grupo, proyecto, política, organización, programa, sistema u otro fenómeno real específico, explorando su complejidad y singularidad.
- **Reseñas.** Tiene como objetivo describir y evaluar textos de publicación reciente. *Illustro* recibe reseñas de publicaciones con una antigüedad no mayor a dos años a la fecha de remisión.

6. Para artículos de investigación empírica, se recomienda la siguiente estructura general (luego del título, resumen, palabras clave, *abstract* y *keywords*):

- a) **Introducción:** Presenta la importancia, interés o contribución del tema de investigación, los antecedentes y la pregunta u objetivo de la investigación, anticipa la metodología o el método utilizado y presenta la estructura del documento.
- b) **Revisión de literatura o marco teórico:** Explica la evolución que ha tenido el tema en la literatura especializada. Se comentan los estudios que validan la relevancia del trabajo, se justifica el marco teórico o enfoque utilizado, y (en caso corresponda) se propone la hipótesis o las hipótesis del estudio.
- c) **Metodología, método o aproximación empírica:** Explica el diseño de la investigación, las unidades de análisis, las variables, la medición de las variables y los métodos para el análisis de datos.
- d) **Resultados:** Presenta los principales resultados de la aplicación de la metodología empleada y el análisis de los mismos. La información presentada debe ser suficiente para dar respuesta a las preguntas, objetivos e hipótesis de la investigación.

- e) **Conclusiones o reflexiones finales:** Se resaltan los principales aspectos del artículo (sin presentar un resumen del mismo) y se da respuesta a las preguntas, objetivos e hipótesis de la investigación. Se suelen incluir también las recomendaciones y las limitaciones del estudio, y se pueden señalar oportunidades para investigaciones futuras.
- f) **Referencias:** Incluye todas las citas presentadas en el documento, sin añadir otras referencias. Todas las fuentes deben ser relevantes y confiables. Se presentan siguiendo el estilo APA séptima edición. Se recomienda incluir por lo menos 20 referencias.
- g) **Anexos.**
7. Para artículos de revisión sistemática de literatura se recomienda la siguiente estructura (luego del título, resumen, palabras clave, *abstract* y *keywords*):
- a) **Introducción:** Presenta la importancia, interés o contribución del tema de investigación, los antecedentes y la pregunta u objetivo de la investigación, anticipa la metodología o el método utilizado y presenta la estructura del documento.
- b) **Metodología o método:** Explica la estrategia de búsqueda, con criterios de inclusión y exclusión explícitos.
- c) **Desarrollo de la revisión:** Explica la evolución que ha tenido el tema en la literatura especializada.
- d) **Conclusiones o reflexiones finales:** Se resaltan los principales aspectos del artículo (sin presentar un resumen del mismo) y se da respuesta a las preguntas u objetivos del estudio. Se pueden incluir también las recomendaciones y las limitaciones del artículo, y se pueden señalar oportunidades para investigaciones futuras.
- e) **Referencias:** Incluye todas las citas presentadas en el documento, sin añadir otras referencias. Todas las fuentes deben ser relevantes y confiables. Se presentan siguiendo el estilo APA séptima edición. Se recomienda incluir por lo menos 30 referencias.
- f) **Anexos.**
8. Para artículos conceptuales, artículos metodológicos y artículos de revisión narrativa se recomienda la siguiente estructura (luego del título, resumen, palabras clave, *abstract* y *keywords*):
- a) **Introducción:** Presenta la importancia, interés o contribución del tema de investigación, los antecedentes y la pregunta u objetivo de la investigación, anticipa la metodología o el método utilizado y presenta la estructura del documento.
- b) **Desarrollo:** Para artículos conceptuales o metodológicos, se desarrolla y sustenta el aporte conceptual, teórico o metodológico del estudio. Para artículos de revisión narrativa, se explica la evolución que ha tenido el tema en la literatura especializada, incluyendo aspectos destacables, hallazgos o tendencias.
- c) **Conclusiones o reflexiones finales:** Se resaltan los principales aspectos del artículo (sin presentar un resumen del mismo) y se da respuesta a las preguntas u objetivos del estudio. Se pueden incluir también las recomendaciones y las limitaciones del artículo, y se pueden señalar oportunidades para investigaciones futuras.

- d) Referencias:** Incluye todas las citas presentadas en el documento, sin añadir otras referencias. Todas las fuentes deben ser relevantes y confiables. Se presentan siguiendo el estilo APA séptima edición. Se recomienda incluir por lo menos 20 referencias.
- e) Anexos.**
9. Para estudios de caso, se recomienda la siguiente estructura (luego del título, resumen, palabras clave, *abstract* y *keywords*):
- a) Introducción:** Presenta la importancia, interés o contribución del tema de investigación, los antecedentes y la pregunta u objetivo de la investigación, y anticipa la metodología o el método utilizado.
- b) Revisión de literatura o marco teórico:** Se comentan los estudios que validan la relevancia del trabajo (usualmente, otros casos) y se justifica el marco teórico o enfoque utilizado.
- c) Desarrollo del caso:** Se describe y analiza un individuo, grupo, proyecto, política, organización, programa, sistema, situación particular u otro fenómeno real específico, explorando su complejidad y singularidad.
- d) Discusión, comentarios, conclusiones o reflexiones finales:** Se resaltan los principales aspectos del artículo (sin presentar un resumen del mismo) y se da respuesta a las preguntas u objetivos del estudio. Se incluyen también las recomendaciones y las limitaciones del artículo, y se pueden señalar oportunidades para investigaciones futuras.
- e) Referencias:** Incluye todas las citas presentadas en el documento, sin añadir otras referencias. Todas las fuentes deben ser relevantes y confiables. Se presentan siguiendo el estilo APA séptima edición.
- f) Anexos.**
10. Los manuscritos enviados a la revista *Illustro* son revisados inicialmente por el comité editorial. Los manuscritos que se ajustan a los estándares académicos y editoriales son sometidos a evaluaciones anónimas por parte del comité de revisores o profesionales especializados a solicitud del comité editorial, asegurando el anonimato y confidencialidad del autor o de los autores, así como de los revisores correspondientes. Los revisores son internos y externos a la Universidad Católica San Pablo. Como parte del proceso de evaluación, los revisores toman en consideración la originalidad y relevancia del tema tratado, la vigencia y actualidad de la línea de investigación, la calidad metodológica, la presentación y las referencias bibliográficas. La decisión de los revisores puede ser de rechazo, aceptación o aceptación con modificaciones. *Illustro* se reserva el derecho de aceptar los trabajos que sean presentados y de solicitar las modificaciones que considere necesarias para cumplir con las exigencias y el estilo de la revista. Las decisiones de los revisores y del comité editorial son inapelables. Asimismo, para detectar casos de citas sin la debida atribución o donde se ha omitido la referencia, todos los manuscritos pasan un proceso de revisión a través del software Turnitin, antes de ser enviados a los revisores.
11. El autor debe asegurarse de que el manuscrito esté completo, sea gramaticalmente correcto y sin errores ortográficos o tipográficos. Las pautas de redacción de los trabajos, en cuanto al uso de referencias en el documento y a la lista de referencias, deben ceñirse a la última edición de las normas de publicación de la Asociación Psicológica Americana (APA), en su edición más reciente. Las referencias de las citas se presentan en el cuerpo del texto; en la lista de referencias final se incluye la referencia completa. Pueden utilizarse notas al pie de página para ampliar o complementar información importante del texto; las notas a pie de página se indican con un número arábigo consecutivo a modo de superíndice.
12. Los textos se deben enviar en formato Word, papel tamaño A4 de 21.00 cm x 29.70 cm, márgenes 3.0 cm margen izquierdo y el resto de márgenes de 2.5 cm, sin líneas que bordeen o enmarquen las páginas, fuente Times New Roman,

tamaño 12, interlineado 1.15, con 6 puntos de espacio antes y después de cada párrafo. Los títulos y rútilos deben estar alineados a la izquierda y tener 1.15 de interlineado, con 18 puntos de espaciado antes y 6 puntos de espaciado después de cada título. Al progresar en el nivel de los subtítulos, no debe añadirse sangrado adicional ni a los subtítulos ni a los párrafos (todos los párrafos deben estar alineados al mismo nivel respecto al margen izquierdo). La extensión máxima del manuscrito es de 20 páginas en total, incluyendo tablas, figuras, notas al pie de página, referencias y anexos.

13. Los artículos se deben redactar en tercera persona del singular (impersonal), contar con adecuada puntuación y redacción, y carecer de errores ortográficos. El autor es responsable de hacer la revisión de estilo previamente a la presentación del manuscrito.
14. En los artículos, tanto en español como en inglés, en todas las cifras (texto, figuras y tablas), se deben usar la coma como separador de miles y el punto como separador de decimales. El símbolo de porcentaje (%) se debe colocar junto a la cifra que lo antecede, sin dejar espacio.
15. Las citas textuales que se incorporen en el texto se deben encerrar entre comillas dobles (sin añadir cursivas) e indicar el autor, el año y la página específica del texto citado. Solamente se debe agregar el número de página en los casos de citas textuales (incluidas figuras y tablas).
16. Al reproducir tablas, figuras o extractos (de más de 250 palabras) de otra fuente, se espera que los autores obtengan previamente el permiso por escrito necesario de cualquier tercero propietario de los derechos de autor. Los autores siempre deben reconocer explícitamente la fuente e incluirla en la lista de referencias.
17. Las tablas deben ser editables e incluirse en el mismo cuerpo principal del documento. Se debe hacer referencia a las tablas y explicarlas en el texto del documento.
18. Las figuras deben incluirse en el mismo cuerpo principal del documento. Se debe hacer referencia a las figuras y explicarlas en el texto del documento. Todas las figuras deben ser de alta calidad, legibles y numeradas consecutivamente con números arábigos. Adicionalmente, las figuras creadas en Word, PowerPoint y Excel deben suministrarse también como archivos separados en sus formatos nativos. Las figuras electrónicas creadas en otras aplicaciones deben copiarse desde el *software* de origen y pegarse en un documento de Word en blanco o guardarse e importarse en un documento de Word o, alternativamente, crear un archivo .pdf desde el *software* de origen.
19. Las imágenes fotográficas deben ser de alta calidad, con una resolución de al menos 300 ppp y al menos 10 cm de ancho. Los ajustes de la cámara digital deben establecerse en la resolución o calidad más alta posible.
20. En las notas a pie de página se mostrará solo información aclaratoria. Las notas se numeran de forma consecutiva, con números arábigos y sin figuras o tablas.
21. Las referencias bibliográficas en el cuerpo del texto se incluyen usando estilo APA, con dos formas posibles: como narrativa, caso en el cual se encierra entre paréntesis sólo el año de publicación, ejemplo: Apellido (año); y como referencia, caso en el cual se encierra entre paréntesis el apellido del autor y el año, ejemplo: (Apellido, año). Todas las referencias que se nombren en el cuerpo del artículo deben estar incluidas en la lista de referencias. Igualmente, todas las referencias de la lista deben aparecer en el cuerpo del documento. Para las referencias que tengan DOI, se debe incluir al final de cada una. El formato es <https://doi.org/10....>
22. La lista de referencias se debe incluir al final del documento, antes de los anexos, en orden alfabético, con sangría francesa (colgante), tomando en cuenta el estilo APA séptima edición.



Universidad Católica
San Pablo

Departamento de Ciencias
Económicas y Empresariales

illustro

REVISTA DE INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y EMPRESARIALES