RELAYN. Administración y Negocios en Latinoamérica.

2023

Tomo II

admón y negocios.

RELAYN
Red de Escuelas Latinoamericanas en Administración y Negocios

iQU4TRO EDITORES

RELAYN. Adminstración y Negocios en Latinoamérica 2023. Tomo II.

© iQuatro Editores
ISBN de la obra completa: 978-607-69749-3-3
ISBN: 978-607-69749-5-7
DOI: https://doi.org/10.46990/iQuatro.2024.10.5.0
Edición: Mayo 2024
Páginas: 540

Comité Técnico Académico
Oscar Cuauhtémoc Aguilar Rascón
Nuria Beatriz Peña Ahumada

Consejo Técnico
Paula Mejía

Gestión Editorial
Nadia Velázquez

Editor Técnico
Xitlalli Soto

D.R. © 2024, iQuatro Editores.

Esta publicación tiene como política editorial un proceso de revisión por pares doble ciego, donde los artículos son remitidos a académicos especializados en el tema. Asimismo, nuestro Comité editorial determina si el artículo es aceptado o rechazado, cuidando su originalidad y calidad.

La presente obra no puede ser reproducida, ni registrada o transmitida por un sistema de recuperación de información, en ninguna forma ni por ningún medio, sea mecánico, fotocopiado, electrónico, magnético, electroóptico o cualquier otro tipo, sin el permiso previo y por escrito de la editorial.

Índice

Capítulo 47. Formulación de estrategias productivas en la sierra de Sonora.....8

Capítulo 48. Implementación de costeo por procesos productivos en empresa de calzado Pazstor S.A. de C.V.....27

Capítulo 49. Principales estrategias para generar rentabilidad en las MYPES.....44

Capítulo 50. Muestreo probabilístico en el sector agrícola.....59

Capítulo 51. Valoración de factores de riesgo por falta de apoyo financiero que inhiben la integración de la proveeduría local de autopartes.....74

Capítulo 52. Funciones del consejo de vigilancia en la PYMES S.A. 92

Capítulo 53. Trabajo Decente y Clima Organizacional desde la Perspectiva del Director de las Mypes de Santa Cruz Xoxocotlán.....103

Capítulo 54. Impacto de la Economía Circular en las Mypes Caso Francisco I. Madero, Hidalgo, México.....114

Capítulo 55. La dimensión social y la sostenibilidad empresarial en las pequeñas empresas del sector servicios de Puerto Vallarta Jalisco. Pequeñas empresas de Puerto Vallarta Jalisco.....132

Capítulo 56. Seguridad Alimentaria, Globalización, Sustentabilidad y Tecnología en la Región Norte del Estado de Jalisco.....144

Capítulo 57. Incrementar las ventas a través del servicio al cliente. Panificadora de Zitácuaro Michoacán.....164

Capítulo 58. Optimización de la Organización y Dirección Empresarial: Un enfoque práctico para una empresa Constructora en Veracruz.....179

Capítulo 59. Perspectivas Directivas y Enfoque Gerencial en las Micro y Pequeñas Empresas de Santander.....189

Capítulo 60. Importancia de la gestión ambiental en micro y pequeñas empresas de la región de Zacapoaxtla, Puebla.....199

Capítulo 61. Estudio Del Emprendimiento De Los Universitarios De La Facultad De Administracion Y Contaduria, Piedras Negras.....211

Capítulo 62. Integración de la cadena de suministro: metaanálisis entre criterios de desempeño y dimensiones de integración. 226

Capítulo 63. Vida a estampados en ropa artesanal con realidad aumentada para evaluar la satisfacción del cliente en las MyPES de Tehuacán, Puebla.....240

Capítulo 64. Influencia del trabajo decente en el clima organizacional de las mypes de Victoria, Tamaulipas.....253

Capítulo 65. Impuesto sobre la nómina y su impacto en el empleo formal y el crecimiento de los salarios en el estado de Quintana Roo en el periodo 2010-2020.....265

Capítulo 66. Estudio de la relación entre la participación en programas de protección social del trabajo decente en las MyPES de San Luis Potosí del sector de manufactura.....279

Capítulo 67. Análisis del entorno sobre inclusión financiera. Con base al periódico el economista, en México.....292

Capítulo 68. Consciencia situacional, conocimientos, habilidades financieras y uso de tecnologías: factores que determinan el desarrollo de ventajas competitivas en las MiPyME.....307

Capítulo 69. Las habilidades directivas y su relación con el crecimiento empresarial. Desarrollo de habilidades directivas en el contexto de las MiPyMEs.....322

Capítulo 70. La incorporación de los migrantes repatriados que se integran al ámbito laboral en la región de Tulancingo, Hidalgo México provenientes de Estados Unidos de América.....334

Capítulo 71. Medición y Validación del Desempeño Organizacional en las MIPYMES.....348

Capítulo 72. La innovación en las MIPES: Caso León, Guanajuato,México.....361

Capítulo 73. El análisis comparativo del área administrativa financiera de las mypes en el puerto de Manzanillo.....376

Capítulo 74. Financiamiento. Las Mipymes frente a su informatización e inclusión en servicios financieros. Las Mipymes frente a los retos del crecimiento.....385

Capítulo 75. Los factores que inciden en el clima laboral. Caso: Organización Zona Ciénega de Jalisco Clima Laboral en las Organizaciones.....396

Capítulo 76. Análisis de la satisfacción en el trabajo de los empleados desde la perspectiva gerencial en el municipio de Petatlán, Guerrero.....410

Capítulo 77. El impacto de la implementación de la factura electrónica en las MiPymes del sector comercio De la Región de San Martín Texmelucan.....423

Capítulo 78. El entorno de trabajo seguro en las micro y pequeñas empresas de Valladolid, Yucatán, México.....433

Capítulo 79. La Identidad Universitaria: Caso UACyA.....441

Capítulo 80. El factor humano en las actividades de las empresas.....457

Trabajos de Coloquio de Maestría y Doctorado

Capítulo 1. Los costos ocultos como herramienta estratégica de gestión, caso de una empresa textil de Hidalgo.....467

Capítulo 2. Mejora en el proceso productivo de una PyME de la industria alimentaria a través del compliance.....475

Capítulo 3. El teletrabajo y el impacto en la vida de los colaboradores en una empresa intensiva del conocimiento.....482

Capítulo 4. Procesos de gestión de calidad a partir de ISO 9001: 2015, caso pastes dificultad.....489

Capítulo 5. Identificación de costos ocultos en una estación de servicio de gas L.P. mediante la aplicación del Modelo Socioeconómico.....496

Capítulo 6. La sustentabilidad de una microempresa familiar de servicios. Un análisis mediante el MOPSE con énfasis en la competitividad.....505

Capítulo 7. Caracterización de la oferta agroturística en espacios rurales de Fredonia, Antioquia.....511

Capítulo 8. Estrategias de Marketing digital para emprendedores emergentes.....519

Capítulo 9. El panorama de las Jubilaciones para los Millennials en México.....525

Capítulo 10. Mejoramiento de las condiciones de salud y medio ambiente de trabajo de la población trabajadora informal de Santander mediante la prevención de riesgos laborales y ocupacionales.....541

Capítulo 47. Formulación de estrategias productivas en la sierra de Sonora.

Victor Guadalupe Santiago Hernandez
Martina Alcaraz Miranda
Alejandro Córdova Yánez
Jesús Guadalupe Vázquez González

Universidad de la Sierra

DOI: 10.46990/iQuatro.2024.10.5.47

Resumen

La región serrana de Sonora, zona que alberga a la Universidad de la Sierra, ha basado su economía primordialmente en las actividades primarias, esencialmente la ganadería y la agricultura. Sin embargo, a pesar de que se tiene dominio en el manejo de las actividades agropecuarias por parte de los productores, se carece de nuevos conocimientos en cuanto a la diversificación, generación de valor, comercialización, promoción y publicidad, entre otras cosas en torno a su producción.

El objetivo del presente escrito es formular estrategias que coadyuven al desarrollo socioeconómico de la sierra de Sonora mediante la implementación de una metodología para el encadenamiento productivo de productores en la sierra de Sonora. Se propone la estrategia de desarrollo regional, centrada en micro-clúster modelo desarrollado mediante la agrupación de productores, prestadores de servicios, recursos naturales y cada sector productivo. El presente proyecto se está llevando a cabo en 18 municipios de la Región Sierra de Sonora.

El resultado de dicho análisis se espera que culmine con el aprovechamiento sustentable de cinco sectores productivos: pesca, agrícola, pecuaria, industria del bacanora y cosecha y proceso del producto del nogal de la región.

Para coadyuvar al desarrollo socioeconómico de la sierra de Sonora, es crucial promover la asociación entre los productores locales, fomentar la diversificación de cultivos y la implementación de prácticas sostenibles, así como impulsar la educación y el acceso a la formación técnica y profesional. Además, la promoción del turismo sostenible puede generar nuevas fuentes de ingresos y oportunidades de desarrollo económico en la región. Estas estrategias pueden contribuir significativamente al progreso integral de la sierra de Sonora, fortaleciendo su economía y mejorando la calidad de vida de sus habitantes.

Palabras clave

Estrategias, diversificación, Sonora, encadenamiento, endógeno

Introducción

El desarrollo de México no puede lograrse sin el progreso de cada una de sus regiones. Hoy en día, las desigualdades regionales de México hacen evidente que no todas las entidades y localidades se han beneficiado de la misma forma del proceso de inserción en los mercados internacionales ni de los profundos cambios que se han emprendido en México durante las últimas dos décadas.

Por ello, se requiere de una estrategia regional que permita afrontar los retos de empleo y bienestar de su población a todo lo largo del territorio nacional. Para ello, deberá promoverse la competitividad en cada región atendiendo a la vocación de cada una de ellas, para explotar su potencial y una estrategia de equidad para atenuar o eliminar progresivamente las disparidades en los indicadores de bienestar social.

Por ello, el objetivo del presente proyecto es formular estrategias que coadyuven al desarrollo socioeconómico de la sierra de Sonora mediante la pertinente adecuación de las LAGC y el sustento físico, tecnológico e intelectual, que permita mejorar la producción e interacción académica de los docentes con sus estudiantes y de ambos hacia el contexto universitario y de la región. Los objetivos específicos están orientados, uno a identificar los productores actuales y potenciales en la región serrana del estado de Sonora; dos determinar los recursos productivos, turísticos naturales y culturales de la región, mediante un inventario; y por ultimo diseñar encadenamientos para los prestadores de servicios

Los elementos topográficos de México son factores importantes que determinan la distribución y variedad de ecosistemas (tanto terrestres como acuáticos), formándose cordilleras con gradientes altitudinales diversos (como la Sierra Madre Oriental, Sierra Madre Occidental, Sierra Madre del Sur y Sierra Volcánica Transversal), en donde las condiciones climáticas y ambientales son diferentes e influyen en las actividades agrícolas (Concheiro y López, 2006)

La región serrana del estado de Sonora se ha caracterizado por ser una entidad ganadera y en menor grado agrícola, además de practicar la talabartería, que, por si fuera poco, también depende de la ganadería por ser la baqueta un subproducto del bien principal obtenido en esta actividad, que son los animales.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Lo anterior ha significado un estancamiento económico en las últimas décadas para los municipios de la zona, esto debido a que ha perdurado un paradigma agropecuario inmóvil, careciente de lo que el sector va requiriendo. Por ejemplo, la unidad de producción a nivel municipal preponderante sigue siendo el rancho, que, dicho sea de paso, conforme ha transcurrido el tiempo, lejos de crecer, la mayoría de estas unidades han ido en retroceso, por la falta de diversificación productiva, las malas temporadas de sequía, la carencia de productividad y la búsqueda de nuevos mercados, que no ha sido la apropiada para incrementar los niveles de ventas de los productores de la región.

El tipo de estudio seleccionado, de acuerdo con el método de análisis propuesto para la realización del proyecto de investigación, fue del tipo descriptivo; de acuerdo con el autor Hernández S., et al (2010), buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de las personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno, que se someta a un análisis.

Para estas actividades fue necesaria la utilización de las distintas fuentes primarias para recabar información, como el caso de la entrevista no estructurada, de igual manera se realizó una entrevista estructurada con los diferentes productores, esto con la finalidad de obtener información confiable y la percepción que tienen de los diversos sistemas de producción de esta región. Otra herramienta utilizada fue la observación participativa, cuya finalidad es conocer los tipos de instalaciones y el tipo de servicio que se ofrece, así como también conocer las deficiencias que puedan tener los productores, para proponer alternativas de solución y que ello redunde en una mejora de las instalaciones y servicios en la región.

La región se caracteriza por su relativo retraso social y económico, respecto del resto del Estado. Desde hace tiempo, la región de la Sierra, aun cuando presenta significativos avances en infraestructura social, enfrenta un proceso de crisis de sus sectores productivos. Descapitalización, carteras vencidas, poca inversión, problemas de financiamiento, expulsión de la población, y falta de empleo remunerado son rasgos comunes que afectan los niveles de bienestar de su población.

El entorno local, plantea uno de los más importantes retos para la universidad, dado el bajo perfil económico de la región limita las oportunidades de vinculación con el sector productivo, y las posibilidades de ocupación para los futuros egresados, las cuales son en extremo escasas: ni el sector público ni el empresarial ofrecen perspectivas de absorción de los nuevos profesionistas.

La actividad económica predominante es la ganadería en la modalidad extensiva, la cual se sustenta en el aprovechamiento de los recursos de agostadero que cubren más del 90%

de la superficie de la región. Esta práctica consiste primordialmente en el mantenimiento del pie de cría y la principal fuente de ingreso es la venta de ganado en pie, tanto en el mercado nacional como en los EUA. Sin embargo, en los últimos años la actividad ha sido afectada por las crisis económicas recurrentes que afectan al país, y también por las sequías, desalentando y disminuyendo el tamaño del hato, así como su productividad.

Revisión de literatura

La falta de crecimiento económico en la región serrana del Estado de Sonora, derivado de la práctica de la ganadería y agricultura como única fuente de ingresos para la región, hace evidente la búsqueda de nuevas actividades económicas que vengan a detonar la región serrana, pues existen los recursos necesarios para una diversificación en las actividades a desarrollar, mismas que vengan a impactar de manera positiva el mejoramiento de la calidad de vida de sus habitantes. Dentro de los factores principales que han generado una cultura ganadera principalmente son: la costumbre de ver al rancho como única opción en la generación de ingresos, el gobierno sigue apostándole a las actividades ganaderas y agrícolas atreves de los programas de subsidios que se tienen implementados por diversos organismos gubernamentales, entre otras cosas.

El concepto de desarrollo endógeno representa un objetivo a lograr, ya que los distintos sectores productivos estarían encadenados económicamente, con lo cual la región podría crecer en forma sostenida. Este argumento parece convincente, pero la realidad lo muestra como una retórica en la cual la esperanza no se pierde.

Pero, ¿qué hacer para lograr verdaderamente un desarrollo endógeno en la región? Esta pregunta es muy difícil de contestar, pero la postura propuesta, es que independientemente del modelo de desarrollo que se elija, la producción de conocimiento, no solamente referido al desarrollo de alta tecnología, es la única manera real de lograr la independencia económica del exterior. Esta propuesta sin embargo no es factible de lograr a corto plazo, porque hasta ahora, es prácticamente nulo lo que se ha hecho.

Es importante para las regiones conocer las fuentes y recursos que tienen para activar y llevar a cabo sus actividades económicas, generando nuevas oportunidades para el mejoramiento del nivel de vida de sus habitantes. También, es imprescindible que una región no dependa de un solo sector para su desarrollo, pues al no diversificar sus actividades productivas se corre un alto riesgo para su economía.

La sierra sonorense ha sido un lugar inclinado de lleno a las actividades agropecuarias, lo que le genera una dependencia sectorial como la antes mencionada. Sin

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

embargo, para poder diversificar los sectores económicos de la región, siempre será necesario partir de una base sólida que presente investigación y aplicación de nuevas tecnologías, y así se logren alcanzar nuevos niveles de crecimiento en la búsqueda de su desarrollo.

Este proyecto busca contribuir al análisis de los recursos necesarios para contribuir a la detonación de un sector no muy usual en la región, encadenamientos productivos (clúster de cadena de valor), donde intervengan el sector turístico, sector productivo, sector agrícola, ganadero y social. El análisis propuesto, está encaminado a determinar si la sierra de Sonora, cuenta y puede detonar los recursos alternos disponibles orientados hacia las actividades económicas, para el desarrollo de los municipios.

La región serrana de Sonora, zona que alberga a la Universidad de la Sierra, ha basado su economía primordialmente en las actividades primarias, esencialmente la ganadería y la agricultura. Sin embargo, a pesar de que se tiene dominio en el manejo de las actividades agropecuarias por parte de los productores, se carece de nuevos conocimientos en cuanto a la diversificación, generación de valor, comercialización, promoción y publicidad, entre otras cosas en torno a su producción.

Como estrategia integral, la Universidad de la Sierra cuenta con un cuerpo académico en formación (CAEF), y dos líneas de investigación (LGAC) 1. Agronegocios estratégicos. Ésta LGAC pretende atender ésta demanda científica por parte de los productores, además de contribuir con la formación del estudiante, sobre todo a quienes busquen permanecer en la región al momento de su egreso.

Toda vez que esta región serrana de Sonora, ha basado su economía primordialmente en las actividades primarias, esencialmente la ganadería y la agricultura. Sin embargo, a pesar de que se tiene dominio en el manejo de las actividades agropecuarias por parte de los productores, se carece de nuevos conocimientos en cuanto a la diversificación, generación de valor, comercialización, promoción y publicidad, entre otras cosas en torno a su producción. Una segunda línea de investigación: Desarrollo Regional Sustentable, para toda sociedad es importante alcanzar la sustentabilidad de sus recursos a la par de su desarrollo económico y social.

Como estrategia integral, la Universidad de la Sierra cuenta con el programa de Licenciatura en Administración, al cual los miembros del CAEF forman parte, y cuya acentuación al cuidado del medio ambiente requiere la gestión de nuevos conocimientos en la creación de nuevas actividades económicas bajo el enfoque de la sustentabilidad.

El desarrollo endógeno es un modelo que busca desarrollar las capacidades internas de una región o comunidad local, de modo que puedan ser utilizadas para fortalecer la sociedad y su economía desde adentro hacia afuera (Palmezano, 2015).

También el desarrollo endógeno implica la capacidad para transformar el sistema socioeconómico, la habilidad para reaccionar a los desafíos externos, la promoción de aprendizaje social y la habilidad para introducir formas específicas de regulación social a nivel local que favorecen el desarrollo de las características anteriores (Garofodi, 1995). Se entiende, entonces, al desarrollo endógeno como aquel que es agente transformador debido a que las comunidades desarrollan sus propias propuestas.

Las estrategias del desarrollo local mediante clúster, consiste en un grupo de empresas de la misma actividad que tiene una estrategia común, que se vinculan con los sectores y mantienen entre sí lazos de proveeduría y prestación de servicios, los cuales están organizados en redes verticales y horizontales con el propósito de elevar sus niveles de productividad, competitividad y rentabilidad.

Bajo este contexto, los modelos de Michael Porter son los más utilizados como herramienta de análisis. Porter (1998b) define así su concepto de clúster, un clúster es grupo geográficamente denso de empresas e instituciones conectadas, pertinentes a un campo concreto, unidas por rasgos comunes y complementarias entre sí.

De acuerdo con Porter (1990), los clústeres son un factor determinante en el desarrollo de la posición competitiva de un país. Tal es el caso de Cataluña en España, se determinaron micro-clúster de industrias de maderas, maquinaria agrícola, joyería, cuero, productos cárnicos, muebles y electrónica de consumo. Por ende, el gobierno adquirió mayor conocimiento, y en cooperación con los clústeres, se tomaron medidas para elevar la competitividad de la región, así como la competencia entre los miembros.

Los clústeres son redes de producción de empresas fuertemente interdependientes (incluyendo proveedores especializados), ligadas unas a otras en una cadena de producción que añade valor. Los clústeres son sistemas al que pertenecen empresas y ramas industriales que establecen vínculos de interdependencia funcional entre sí, para el desarrollo de sus procesos productivos, así como para la obtención de determinados productos, su distribución, publicidad e imagen de un determinado conglomerado industrial (OECD, 1999).

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Figura 47.1

Diamante de Porter

Fuente. Porter, 1991

En la Figura 47.1, se puede observar los elementos que componen el Diamante de Porter, 1) Condiciones de los factores. Refiere a todo lo que concierne a mano de obra, es decir, toda aquella infraestructura que tiene para competir; 2) Condiciones de la demanda, la demanda interior de productos o servicios de la región, 3) Sectores afines y de apoyo y 4) Estrategia de la empresa, estructura y rivalidad. Condiciones competitivas y rivalidad doméstica.

La alternativa estratégica en pro de una posición competitiva en la región serrana del Estado de Sonora radica en entramar relaciones que propicien la creación de un clúster productivo, que estimule el desarrollo regional.

Pero es importante aclarar quienes son los factores que intervienen en un clúster, un proyecto de clusterización requiere la de acción coordinada de diversos participantes de los sectores públicos y privados, así como de otras organizaciones cuya actividad principal sea la integración productiva y desarrollo de redes empresariales (Secretaría de Economía, 2015, retomado octubre de 2016). Entre estos agentes destacan; sector empresarial, instituciones educativas, asociaciones gremiales, instituciones financieras, fundaciones y el gobierno en sus tres niveles.

Porter (1998b) considera que la composición de un clúster varía en función de su profundidad y complejidad. Por lo general, los clústeres suelen estar formados por empresas de productos o servicios finales, proveedores de materiales, componentes o maquinaria y servi-

cios especializados, instituciones financieras y empresas de sectores afines. También pueden incluirse en él canales de distribución y clientes, fabricantes de productos complementarios, proveedores de infraestructura, instituciones públicas y privadas que facilitan la formación, información, investigación y apoyo técnico especializado. Además, se puede considerar también como parte del clúster a los organismos del Estado, asociaciones comerciales u otras instituciones que influyan significativamente en él.

Las aportaciones de Michael E. Porter (1991), han sido más consistentes, teóricamente, al introducir la noción de «sistema de valor». El sistema de valor está compuesto por cadenas de valor de los proveedores, de la empresa, de los canales y de los clientes.

De acuerdo a Gomes de Castro, et. al. (2002), el concepto de cadena productiva fue desarrollado como instrumento de visión sistémica al representar la producción de bienes como un sistema, es decir, donde los flujos de materiales, de capital y de información conectan a los diversos agentes de la cadena que buscan proveer un mercado consumidor final de los productos del sistema.

El enfoque de cadena productiva resulta útil para el análisis de diversas dimensiones de su desempeño o de sus componentes, como: la eficiencia, calidad de productos, sostenibilidad y equidad. Al igual que es pertinente en el contexto actual de la economía mundial, globalización y competitividad. En esta realidad, la agricultura ya no se puede considerar como elemento separado del resto de la economía. Este enfoque nos permite dar una mirada sistemática a las actividades productivas (Gottret, 2007).

Metodología

El tipo de estudio seleccionado, de acuerdo con el método de análisis propuesto para la realización del proyecto de investigación, fue del tipo descriptivo. El tipo de estudio descriptivo, de acuerdo con el autor Hernández S., et al (2010), buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de las personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno, que se someta a un análisis.

El enfoque del proceso de investigación, se realizó desde una perspectiva mixta, debido a que esta, implica un proceso de recolección de datos de tipo cuantitativos y cualitativos, específicamente desde la realidad de este estudio los datos provenientes de propietarios de ranchos y turistas (nacionales y extranjeros), los cuales posteriormente, fueron sujetos a un análisis de información sobre su percepción sobre el contexto de estudio, así como de sus apreciaciones de los recursos y condiciones de los mismos.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Para la recolección de datos y llevar a cabo los objetivos específicos, se utilizaron fuentes primarias de búsqueda de información, tales como la entrevista estructurada. La entrevista estructurada, se aplicó a propietarios de ranchos, a turistas nacionales y extranjeros, con un total de 103 encuestas. Es relevante indicar, que la entrevista a propietarios de ranchos consta de 16 variables a analizar, y ocho variables para turistas nacionales y extranjeros.

Para llevar a cabo la investigación, se utilizó principalmente la técnica de observación participativa, ya que, en la oportunidad de viajar a los municipios en cuestión, implica ver, observar, analizar sistemáticamente la conducta y características del objeto a estudiar. Según Arias (2006) describe la observación participativa como el caso en que "el investigador pasa a formar parte de la comunidad o medio donde se desarrolla el estudio" (p.70).

En el estudio de los encadenamientos potenciales, como elemento para el desarrollo de la región de la sierra de Sonora, se espera la aplicación de distintas técnicas metodológicas para alcanzar los objetivos fijados.

Esta investigación fue de tipo exploratorio, misma que consistirá en examinar un tema que ha sido poco estudiado en la región, esto da lugar a la exploración de fenómenos desconocidos y así poder obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación completa sobre un contexto particular de la vida real, de esta manera la investigación exploratoria está diseñada para señalar un análisis preliminar de la situación.

El trabajo de campo de esta investigación, consistirá en el levantamiento de datos por medio de entrevistas y encuestas. Después se procederá a analizar la información y por último a diseñar nuevas estrategias para encadenamientos productivos.

Descripción del instrumento

El instrumento utilizado, entrevista estructurada, para recabar información, tuvo como propósito dar un diagnóstico de las posibilidades de adaptar diversas estrategias de desarrollo regional, como por ejemplo el turismo, condicionándolo a los recursos existentes en ella región de la sierra del Estado. El instrumento fue previamente elaborado con la finalidad que cada ítem, amplíe un horizonte de posibilidades que den píe a fomentar la diversificación de sus actividades económicas en la región de la Sierra de Sonora. Variables del instrumento, Propietarios de Ranchos agrícolas o empresas acuícolas o pesqueras.

Tabla 47.1

Variables por sector productivo en la sierra sonorense

Numero de ítem	Variable	Descripción del variable
1	Sector	Sector productivo.
2	Tiempo	Medición del tiempo en el cual refiere el año aproximado a la iniciación de las actividades en cuestión.
3	Hectáreas	Ítem que hace referencia a la cantidad de hectáreas que mide respectivo predio.
4	Producto	Significativo es saber cuál es el producto que generan los propietarios en cada uno de sus predios.
5	Producción	Dicho ítem hace referencia a la cantidad de producción en promedio de los últimos tres años.
6	Diversificar	En escala de Likert, posibilidad de atracción para diversificar las actividades productivas.
7	Atención-procesos	Capacidad de atención a turistas interesados en los procesos de producción.
8	Atención-hospedaje	Disposición de atender a turistas en hospedajes con temas rústicos propios del escenario.
9	Artesanías	Interés de comercializar con artesanías con productos propios de la región.
10	Técnica-alimentos	Interés de mostrar al turista técnicas de elaboración de alimentos con aquellos productos propios de la región.
11	Recorridos	En escala de Likert, para dicho ítem se desea conocer el interés de diseñar recorridos donde el turista aprecie las riquezas naturales que ofrece la Sierra de Sonora.
12	Convivir	En escala de Likert, disposición de convivir con el o los turistas sobre el origen, y desarrollo del predio, rancho o empresa.
13	Recreación	Disposición por parte del propietario para anexar a su predio actividades de recreación productivas para niños y jóvenes.
14	Tiempo-atención 1	Disposición de destinar más tiempo del estimado para atender a turistas nacionales.
15	Tiempo-atención 2	Disposición de destinar más tiempo del estimado para atender a turistas extranjeros.
16	Ecoturismo	En escala de Likert, el propietario debe considerar que tan factible para él resulta el desarrollar eco-turismo dentro de su rancho.

Fuente: Elaboración propia. 2022

Enunciar claramente las etapas principales o relevantes por las que prevé pasará el proyecto (metas), indicando el momento en el que se estiman ocurrirá su satisfacción a corto, mediano y largo plazo.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Etapa 1. Identificación de los productores en cada zona señalada.

Etapa 2. Levantamiento información.

Etapa 3. Análisis de la información.

Etapa 4. Diseño de propuestas.

Etapa 5. Integración final del proyecto

Resultados

La tendencia productiva en el Estado de Sonora, específicamente de la Sierra de Sonora, en actividades primarias hablando de: agricultura, ganadería, pesca, siembra del nogal y del agave y producción de Bacanora (bebida), no obstante, son las únicas llevadas a la práctica.

Etapa 1. Identificación de los productores en cada zona señalada

El trabajo de campo consistió en el levantamiento de datos por medio de técnicas de investigación (ver Figura 47.1). Donde se vieron implicados todos los integrantes del CA, así como alumnos de la DCEA, y se dividió la región serrana por microrregiones. Los municipios son: Fronteras, Cumpas, Moctezuma, Tepache, Divisaderos, San Pedro de la Cueva, Sahuaripa, Arivechi, Bacanora, Huásabas, Granados, Bacadehuachi, Nacori Chico, Huachinera, Bacerac y Bavispe. Tal y como se puede observar en las Figuras 47.1 y 47.2.

Figura 47.1.

Área de trabajo

Figura 47.2.

Área de trabajo sectorizada

Fuente. Elaboración propia

Etapa 2. Levantamiento de información

Las entrevistas semiestructuradas fueron aplicadas a actores claves de la región de la sierra, siendo esto los productores líderes de cada municipio. En lo que se refiere la observación participativa, esta se enfocó en medir la calidad en la prestación de los servicios. Conjuntando estas técnicas, se revisó información bibliográfica para dar conformidad a la investigación

Etapa 3. Zonificación con base a recursos existentes y proyectos potenciales

Para encontrar respuestas a las preguntas de investigación, se elaboraron esquemas de clasificación de los municipios evaluados, por lo que en la Figura 47.3, se puede observar su categorización. La tendencia productiva en el Estado de Sonora, específicamente de la sierra de Sonora, en actividades primarias hablando de: agricultura, ganadería, pesca, siembra del nogal y del agave y producción de bacanora (bebida), no obstante, son las únicas llevadas a la práctica.

La tendencia productiva en el Estado de Sonora, como lo muestra la Figura 47.3, mediante nombre de colores y simbología representa las principales actividades relevantes de la región en cuestión específicamente de la Sierra de Sonora, en actividades primarias hablando de: agricultura, ganadería, pesca, siembra del nogal y del agave y producción de Bacanora (bebida), no obstante, son las únicas llevadas a la práctica. A continuación, se hace una breve descripción de las principales actividades, en los 18 municipios estudiados.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Figura 47.3.

Principales actividades de la región de estudio

Fuente. Elaboración propia.

A partir de la información anterior, se diseñaron cinco encadenamientos de valor, dentro de los cuales se contempla el Agrícola (Fronteras y Cumpas), Nogalero (Bavispe, Bacerac y Huachinera), Industria del Bacanora (Sahuaripa, Arivechi y Bacanora), Pecuario (Nacozari, Moctezuma, Tepache, Divisaderos, Huásabas, Granados, Villa Hidalgo, Bacadéhuachi y Nacori Chico) y Pesquero (San Pedro de la Cueva). Ver Figura 47.4.

Figura 47.4.

Representación gráfica de actividades primarias mediante colores y simbología.

Color de la Actividad	Municipios representados	Actividad
Amarillo		Agricultura
Rojo		Ganadería
Azul		Pesca
Café		Siembra del Nogal
Verde		Siembra de agave, producción del Bacanora (bebida)

Fuente. Elaboración propia.

También podemos resaltar que para poder buscar un desarrollo regional endógeno, primero debemos de conocer las capacidades internas de las regiones, tal como está establecido en los resultados del presente estudio, para posteriormente establecer un modelo que ayude desarrollarlas con la finalidad de utilizarlas para fortalecer la sociedad y su economía desde adentro hacia afuera (Palmezano, 2015).

Discusiones

Para conocer las ventajas, se han integrado las condiciones de cada sector productivo en una matriz DOFA (Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas), cada sector productivo surge debido a las similitudes de actividades y condiciones de todos y cada uno de los municipios que formaron parte del estudio, aunado a productos y servicios, en conjunto con los recursos naturales de cada región. Lo anterior es básicamente para plasmar las realidades de todos los sectores productivos, mostrando las ventajas y similitudes o áreas afines, así como desventajas o sectores con mayores áreas de oportunidades, las cuales podrían impedir una mayor estructuración de la cadena de valor del micro- clúster.

A través de estas matrices DOFA, se identifican que los cinco sectores productivos, poseen las condiciones mínimas necesarias, para la incorporación del modelo de micro-clúster en la región de estudio. El turismo, es factor clave para un encadenamiento productivo en la región Sierra del Estado de Sonora, considerado las condiciones existentes por mínimas que estas sean. Las condiciones actuales de la Región Sierra de Sonora, permiten operar el micro-clúster propuesto, debido a que el recurso natural es suficiente, existente, y propenso a ser aprovechado. Un dato interesante para esta disposición, está en el 43% de la aprobación de propietarios de ranchos en diversificación de actividades, los servicios de hospedaje y restauración, así como la infraestructura vial, condicionantes que son existentes en la mayoría de los municipios en cuestión.

El estudio demuestra que, en efecto, sí existen las condiciones mínimas para hacer viable técnicamente hablando la propuesta de micro-clúster en los cinco sectores productivos propuestos, en resumen, hay existencia de: el recurso natural, aprobación de los propietarios, hay infraestructura, tanto vial, como de hospedaje y restauración, por lo cual se concluye, la posible ejecución de la alternativa planteada, debido a la positividad que muestra el escenario estructurado, así como la posibilidad de operacionalizar cada uno de los cinco micro-clúster en la región de estudio.

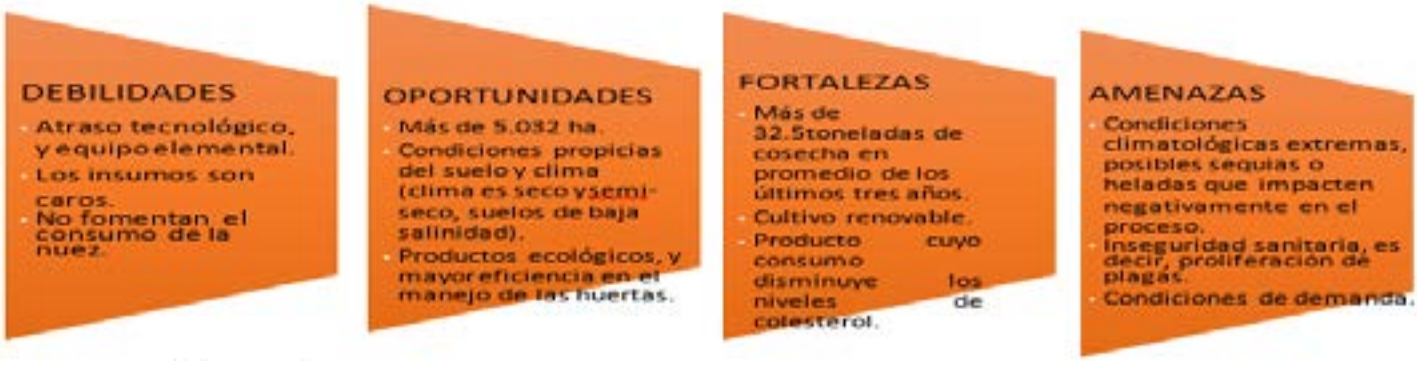
Para Porter (1991), el estudio de fortalezas y oportunidades busca evaluar aspectos fuertes tanto como débiles en las organizaciones o en empresas competidoras: cuestiones como productos, distribución, comercialización y ventas, operaciones, investigación e inge-

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

niería, costos generales, estructura financiera, organización, habilidad directiva, etc. Es decir, situaciones que puedan generar en la organización una posición competitiva vulnerable o protegerla. En otras palabras, el análisis DOFA es un estudio previo e indispensable a todo intento de planear estratégicamente y es materia prima para la elaboración de cualquier diagnóstico organizacional. A continuación, se expresan los análisis DOFA de los cinco que se elaboraron. Véase las figuras 5, 6, 7, 8 y 9 que corresponden al sector nogal, agrícola, pesquero, industria del bacanora y pecuario.

Figura 47.5

Sector nogal



Fuente: elaboración propia

Figura 47.6.

Sector agrícola

Fuente: elaboración propia

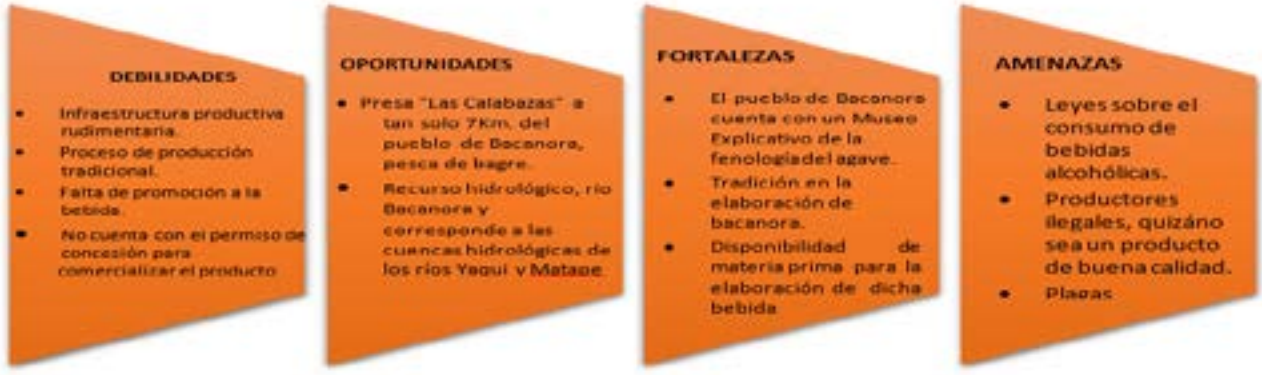
Figura 47.7

Sector pesquero

Fuente: elaboración propia

Figura 47.8.

Industrial del bacanora



Fuente: elaboración propia

Figura 47.9.

Sector pecuario

Fuente: elaboración propia

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

De lo anterior se deduce que el conocimiento de cada región es relevante para poder tomar decisiones viables de intercambio económico, derivado del hecho de que conociendo y analizando las diversas variables, se puede formalizar actividades propias a cada micro clúster por sector. Estos dan la pauta para hacer propuestas viables de crecimiento en los ranchos de los productos de la región sierra de Sonora.

Conclusiones

De acuerdo a lo previsto por este análisis, son diversos los factores que atentan contra la diversificación productiva, sin descartar que los productores debieran romper paradigmas y salir de su zona de confort, pues solo así podrán dar el salto en cuanto a la diversificación y crecimiento de sus unidades de producción. Al respecto, algo que quedó al descubierto con el trabajo es que quizás las políticas públicas deban modificar su manera de incentivar a los productores, e invertir más en apoyos de acompañamiento a los productores, en lugar de recursos económicos para la producción, los cuales debieran seguirse brindando, pero en menores proporciones.

La necesidad de contar con una mayor articulación y encadenamiento entre los distintos sectores productivos, el alimentario, los proveedores y los consumidores, con un conocimiento alto del entorno económico, político y de relaciones financieras internacionales, fue tenida en cuenta para el análisis de la competitividad y, por ende, para evaluar el aumento de la productividad en las cadenas agroindustriales, en la misma década. La competitividad de una cadena depende de la mejora relativa de la competitividad de sus segmentos, entendida entonces en términos sistémicos.

Es importante para la universidad como institución el coadyuvar en el desarrollo local de los municipios; la UNISIERRA no está exenta a este proceso. De aquí la importancia de contar con una buena relación con los gobiernos locales e implementar en forma conjunta programas sociales, económicos, culturales que ayuden al desarrollo de las regiones.

Por ello es necesario implementar estrategias que deriven de planes medibles y que signifiquen impactos directos en la transformación social, económica, y de cambio de cultura ambiental. La Universidad de la Sierra mediante su personal docente y estudiantes puede enfocar sus diversos proyectos acordes a las estrategias que se plantean, de tal forma que cada uno de ellos signifique cumplir con objetivos específicos.

Así mismo, es importante la búsqueda del desarrollo económico, sociocultural y políticos de la región de la sierra de Sonora, para con ello incrementar el nivel de vida de las familias sonorenses, independientemente de que conlleva al desarrollo del Estado. Hoy en

día el acrecentamiento de la población mundial ha sido determinante para tomar en cuenta situaciones en las que antes no se pensaba, específicamente el deterioro de los recursos naturales que el ser humano lleva a cabo, esto debido a, que sus necesidades van en aumento gradualmente; ahora bien la Universidad de la Sierra debe formar especialistas que busquen la sustentabilidad de las regiones, es decir, aprender a trabajar con los recursos, sin que se vean afectados, para las futuras generaciones puedan disfrutar de los mismos.

Buscar el desarrollo sustentable perecería ser una utopía, sin embargo, lo más importante, como IES, es iniciar procesos que logren hacer transformaciones sociales y económicas importantes, desde una perspectiva socio ambiental, administrada estratégicamente.

La finalidad es que, con las instituciones educativas, de investigación y financieras se trabaje en el Plan Estratégico para el Fortalecimiento y Articulación de la Cadena Productiva de los sectores detectados en la región sierra de Sonora. El objetivo es tener un Clúster consolidado, manteniendo comprometidos a empresarios ganaderos, académicos y gobierno, generando proyectos exitosos de alto impacto para el sector productivo.

La misión del clúster es hacer de la región de la sierra un sector competitivo, a través del desarrollo del conocimiento, procesos de capacitación e implementación de proyectos tecnológicos innovadores, para agregar mayor valor a la economía de la comunidad.

Otra de las actividades económicas, que pudiera incluirse en este clúster, es el turismo rural integra a la comunidad local de forma envolvente y, en teoría, el proceso que lleva hacia la consolidación de esta actividad es acompañado de la participación activa de la población. (Pérez et al., 2010). Es importante continuar con estudios que consoliden las regiones serranas, e incluir en las mismas actividades que diversifiquen como el Turismo Rural, para enriquecer el clúster propuesto.

Referencias

Arias, G. F. (2012), El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica. Editorial Episteme, C.A. 6ta edición.

Concheiro, L. y F. López. 2006 Biodiversidad y conocimiento tradicional en la sociedad rural. Centro de Estudios para el Desarrollo Rural Sustentable y la Soberanía Alimentaria. México: Universidad Autónoma Metropolitana.

Garófoli, G. (1995), "Desarrollo económico, organización de la producción y territorio", en Desarrollo económico local en Europa, A. Vázquez Barquero y G. Garófoli (eds.), Colegio de Economistas de Madrid (Colección Economistas)

Gomes de Castro, A.M.G. De ; Lima, S.M. V.; Hoeflich, V. A. (2002). Curso sobre análisis de cadenas productivas. UFSC/ Embrapa/ Senar, Florianópolis. (300 p.)

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Gottret, M.V., Lurdy, M. (2007), Gestión de Cadenas Productivas. Serie Metodologías Para El Desarrollo Empresarial Rural. (s. f.). Ciat.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación. 6a. ed. McGraw-Hill.

OECD, (1999). Managing National Innovation Systems.Vol. 27, No. 9 de World Development, Parls.

Palmezano, J. 2015, Desarrollo endógeno, sostenible y sustentable. Recuperado de:https://prezi.com/mp_dkveqolqd/desarrollo-endogeno-sostenible-y-sustentable/

Pérez, A., J. Juárez, B. Ramírez, F. Arnaiz. 2010 "Turismo rural y empleo rural no agrícola en la Sierra Nororiente del Estado de Puebla: caso red de Turismo Alternativo Totaltikpak", A. C. Revista Investigaciones Geográficas, Boletín del Instituto de Geografía. UNAM. (71).

Porter, M. (1991). Estrategias Competitiva- Técnica para el Análisis de los Sectores Industriales y de la Competencia. México. Editorial CECSA.

Porter, M.E. (1998b): Clusters and Competition: New Agendas for Companies, Goverments, and Institutions. (Harvard Business School Working Paper, 90-080). Boston, MA: Harvard Business School Press

Secretaría de Economía, 2007, Programa PyME Agrupamientos empresariales. Recuperado de http://www.contactopyme.gob.mx/agrupamientos/porque.html

Secretaría de Economía, 2007, Programa Pyme Agrupamientos empresariales. Recuperado de http://www.contactopyme.gob.mx/agrupamientos/quienes.html

Capítulo 48. Implementación de costeo por procesos productivos en empresa de calzado Pazstor S.A. de C.V.

Rosalba Pérez Márquez
Ana Karen Merino Torres
Juan Tomas Oliva Ramos
Adriana Fragoso Mora

Tecnológico Nacional de México, Instituto Tecnológico Superior de Purísima del Rincón

DOI: 10.46990/iQuatro.2024.10.5.48

Resumen

La situación problemática que se presenta en calzado Pazstor se centra específicamente en la falta de que implementen un sistema de costeo, para el tipo de empresa, por lo que se propone que sea el de Costos por Procesos Productivos, debido a esto se les planteó la siguiente pregunta ¿Cuál es el resultado de la implantación de un sistema de costos por procesos en la rentabilidad de la empresa Pazstor?. El objetivo del presente producto de investigación es por lo tanto medir el efecto de la implementación de un sistema de costos por procesos, para que se compare su costo calculado con el actual y medir el efecto en la rentabilidad de la empresa. Por lo que el presente estudio se evidencia por analizar el sistema de costeo aplicado en la empresa, dando una solución práctica a su problemática.

Palabras clave

Sistema de Costos, Costeo por Procesos, Rentabilidad, Elementos del Costo de Producción

Introducción

En la actualidad, el desarrollo económico de un país está intrínsecamente ligado al desempeño de sus empresas, especialmente en el sector secundario y en cierta medida en el terciario. La capacidad de estas empresas para competir en un mercado en constante cambio, impulsado por tendencias y globalización, así como para implementar innovaciones que aumenten su eficiencia, es crucial para su éxito y contribución al crecimiento económico.

Una de las herramientas fundamentales para mejorar la competitividad y eficiencia de una empresa es el adecuado control de costos. En este sentido, el costeo productivo se presenta como un sistema esencial para optimizar el uso de recursos, controlar los costos y maximizar la rentabilidad. Este enfoque no solo implica una gestión eficiente de los recursos materiales y de mano de obra, sino también una comprensión profunda de los procesos de producción y la capacidad de adaptarse a las demandas del mercado.

El presente trabajo se centra en analizar la implementación del sistema de costeo por procesos en los departamentos de una empresa, con el objetivo de evaluar la eficacia de las líneas de producción y la rentabilidad derivada de este enfoque. Para ello, se estudiará el caso de una empresa dedicada a la fabricación de calzado orientado a personas con pie diabético, donde la calidad y seguridad del producto son aspectos críticos.

Revisión de la Literatura

Las empresas cuando utilizan un sistema de costeo eficientizan aún más sus controles en los recursos y en los costos que implementan por lo que:

El concepto de costeo productivo ha sido objeto de estudio y aplicación en diversas disciplinas, desde la economía hasta la ingeniería de producción. En la literatura económica, se reconoce la importancia del control de costos como un factor determinante para la competitividad empresarial (Kaplan & Anderson, 2007). A su vez, en el ámbito de la ingeniería de producción, se ha desarrollado un conjunto de herramientas y metodologías para optimizar los procesos y reducir los costos asociados a la producción (Womack et al., 1990).

En el contexto específico de la industria del calzado, el control de costos cobra una relevancia aún mayor debido a la necesidad de cumplir con estándares de calidad y seguridad, especialmente en productos dirigidos a poblaciones vulnerables, como las personas con pie diabético (Armstrong et al., 2010). En este sentido, la implementación de sistemas de costeo precisos y eficientes puede marcar la diferencia entre el éxito y el fracaso de una empresa en este mercado competitivo.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Metodología

Identificación de la Problemática: Se realizará una revisión exhaustiva de la situación actual de la empresa en términos de control de costos y eficiencia en los procesos productivos.

Formulación de la Hipótesis: Partiendo de la problemática identificada, se formulará la hipótesis de que la implementación de un sistema de costeo por procesos permitirá mejorar la eficiencia en la gestión de los costos y, por consiguiente, aumentar la rentabilidad de la empresa.

Diseño del Instrumento de Recolección de Datos: Se desarrollará una herramienta de recolección de datos que permita recopilar información relevante sobre los procesos productivos, los costos asociados y el consumo de materiales. Esta herramienta puede incluir entrevistas estructuradas, cuestionarios o registros de producción.

Selección de la Muestra: Se seleccionarán muestras representativas de los procesos productivos para realizar un análisis detallado. Se tomarán en cuenta diferentes líneas de producción, áreas de la empresa y tipos de productos fabricados.

Análisis de Datos: Una vez recopilados los datos, se procederá a su análisis utilizando técnicas estadísticas y herramientas de gestión. Se compararán los resultados obtenidos antes y después de la implementación del nuevo sistema de costeo para evaluar su impacto en la eficiencia y rentabilidad de la empresa.

Validación de Resultados: Se realizará una validación interna y externa de los resultados obtenidos, asegurando su fiabilidad y consistencia. Se buscará confirmar la hipótesis formulada inicialmente a través de evidencia empírica y análisis riguroso de los datos.

Resultados

La implementación del sistema de costeo en la empresa ha resultado en una gestión más eficiente de los materiales desde el almacén, donde se inicia la operación principal de control. Esto se traduce en la capacidad de negociar con proveedores las características del material, garantizando su calidad y cumplimiento con las normas para calzado destinado a personas con pie diabético. Para facilitar esta gestión, se ha adoptado un software que permite administrar el almacén de manera eficiente, considerando los niveles mínimos y máximos de materias primas para un abastecimiento oportuno en todas las etapas de producción.

En cuanto a la valuación de inventarios de materias primas, se ha optado por el método de costeo por promedios ponderados. Este método, como lo menciona (Arenal, 2020), permite obtener un resultado más proporcionado en relación con el número de uni-

dades existentes de cada precio diferente. Al ponderar la media aritmética con el número de unidades adquiridas, se otorga mayor peso específico al precio con el que se ha adquirido más mercancía.

El uso del método de precios medios ponderados no solo facilita el control del registro de los materiales en el almacén, sino que también contribuye al cálculo preciso del costo de la materia prima, proporcionando información valiosa para el monitoreo y control del costo de producción. Para llevar a cabo este control a lo largo del proceso productivo, se ha empleado el software Romans, que permite obtener el consumo de cada material de manera eficiente y precisa.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos por departamento, detallando los cálculos del costo en cada uno de los elementos del mismo. Estos resultados permiten conocer el costo acumulado del producto fabricado y compararlo con los costos de la empresa, proporcionando así una visión clara de la eficiencia y rentabilidad de la operación.

A continuación, se muestran los datos y pasos que fueron dando paso a lograr el objetivo de la presente investigación.

Departamento de corte: El primer departamento donde inicia la fabricación del zapato es en Corte, debido a que algunos de los materiales que se encuentran en este departamento la UE y al UC son diferentes se realizó una conversión en donde se divide el precio del material entre las medidas del material, para poder obtener el precio por dm2. Obteniendo un costo en materias primas directas de consumo por la cantidad de $138.00 véase la Tabla 48.8 del presente artículo. Dentro de cada uno de los departamentos se realizó un estudio de tiempos y movimientos, los cuales ayudan a establecer el tiempo estándar, es decir, el tiempo en el que se debe trabajar de manera normal ni a prisa ni con lentitud y obtener las piezas con la mayor calidad posible, esto es de suma importancia ya que con estos tiempos se pueden establecer también balanceos de líneas para ayudar al mejor flujo de la producción dentro de los departamentos que se utilizan para poder realizar el calzado.

A continuación, se muestran los tiempos del departamento de corte: Para el resuaje y el corte el tiempo estándar es de 14.24 segundos. Para poder encontrar este tiempo se hicieron mediciones en el área con una muestra de 10 observaciones que se presentan a continuación en la Tabla 48.1:

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Tabla 48.1

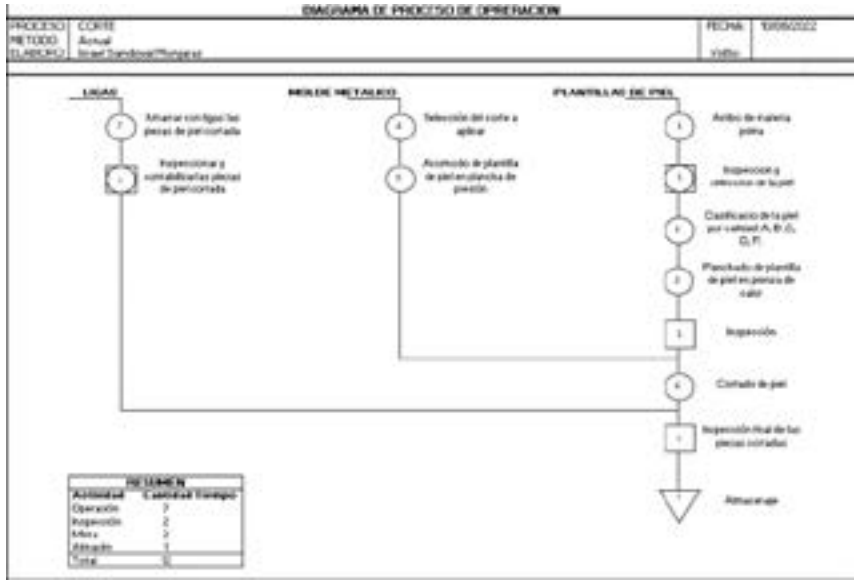
Tiempos del área de corte

Fracción Resuaje y corte	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Segundos	10	15	12	16	16	12	14	14	16	15

La siguiente Ilustración 48.1 muestra el diagrama de proceso de operaciones del departamento de corte en el cual se describen las 12 actividades que se realizan y se clasifican en la simbología pertinente como es un círculo indica una operación, el cuadrado establece una inspección, una flecha a la derecha, indica un transporte, una letra D mayúscula establece una demora y un triángulo invertido nos dice que se almacena el producto.

Ilustración 48.1

Diagrama de proceso de operaciones de corte



Departamento de Coordinado: El departamento de coordinado siempre debe de ir antes que el pespunte, ya que son quienes realizan el rayado para marcar las líneas donde debe de ir pespuntado cada parte del zapato. Con la cantidad de costo de materia prima directa de .22 centavos, véase la Tabla 48.8.

En el departamento de coordinado, se tienen diversas actividades que a continuación se mencionan con el respectivo tiempo estándar de cada una dado en segundos: El rayado de chinela 13.45, el empalme 33.35. el rebajado normal 57.47, el revoltear 44.75, el pintar filos 10.52, el latear 33.34, el troquelar 45.77, el foliar lateral 79.33, el rayar lateral 6.1, el rayar el frontal de la floreta 17.29, el rayar chinela 6.44, el rayar calzador 4.52, el rayado elástico

4.75 y el rayado completo de calzador 3.73, en la siguiente tabla se presentan los tiempos de las observaciones que se hicieron, en la tabla hay diversas muestras porque dependía del tiempo en el que se fabricaba el calzado. En la Tabla 48.2 se tienen las muestras de tiempos del departamento de coordinado.

Tabla 48.2

Observaciones de tiempos de coordinado

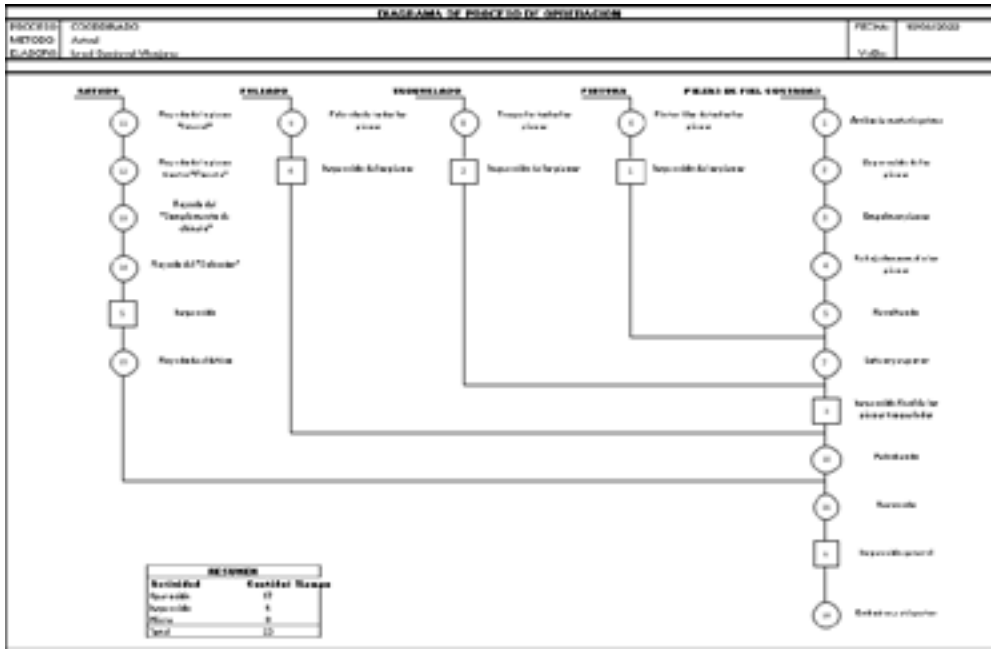
FRACCIONES / OPERARIO	Rayado chinela		Empalme		Rebajado normal		Revolver		Pintar filos		Latear		Troquelar		Pulear lateral		Rayar lateral		Rayar frontal (floreta)		Rayar completo chinela		Rayar calzador		Rayado elástico		Rayado completo calzador	
MINUTOS / SEGUNDOS	M	S	M	S	M	S	M	S	M	S	M	S	M	S	M	S	M	S	M	S	M	S	M	S	M	S	M	S
1		12.00		17.00		42.00		45.00		16.00		30.00		46.00	1	19.00		7.00		15.00		4.00		4.00		5.00		3.00
2		11.00		20.00		27.00		21.00		5.00		33.00		39.00		59.00		6.00		17.00		7.00		3.00		4.00		3.00
3		10.00		43.00		24.00		24.00		4.00		22.00		43.00	1	20.00		4.00		14.00		8.00		4.00		4.00		3.00
4		12.00		24.00	1	3.00	1	0.00		6.00		30.00		38.00	1	3.00		6.00		17.00		8.00		4.00		4.00		4.00
5		13.00		34.00	1	27.00		48.00		4.00		31.00		39.00	1	10.00		4.00		17.00		7.00		4.00		3.00		4.00
6		10.00		46.00		53.00				4.00		31.00		41.00				5.00		13.00		4.00		3.00		4.00		3.00
7		13.00		36.00	1.06	0.00				10.00				46.00				5.00		15.00		3.00		5.00		4.00		4.00
8		12.00								30.00				39.00				7.00		14.00		5.00		4.00		5.00		3.00
9		13.00								4.00				38.00				4.00		15.00		5.00		5.00		4.00		3.00
10		13.00								8.00				39.00				6.00		16.00		6.00		4.00		5.00		3.00
11										5.00																		
12										4.00																		
13										6.00																		
14										12.00																		
15										6.00																		
16										26.00																		

En la siguiente Ilustración 48.2 se muestra el diagrama de proceso de operaciones de coordinado con las 23 actividades que se desarrollan.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Ilustración 48.2.

Diagrama de proceso de operaciones de coordinado



Departamento de Pespunte: Este departamento es uno de los que más fracciones tiene en cuanto a la elaboración del producto, y para el cálculo de la Mano de Obra. En este departamento uno de los materiales más utilizados es el hilo (varía de acuerdo con el modelo), pero el hilo es manejado como un material indirecto con la inexactitud de consumo que se tiene. El cual el costo en materia prima directa acumulada es de $6.87 por par. En este departamento se realizan muchas fracciones, debido a que aquí se unen las piezas cortadas y se le da una preforma al zapato, las actividades con sus respectivos tiempos estándar en segundos, se presentan en seguida: Pespunte de calzador 11.53, laterales a chinela plana 12.2, fijar laterales en floreta 36, cerrar laterales pespunte 20.45, laterales y cerrado de calzado 27.12, fijar contra centrar floreta 5.76, cerrar zigzag 6.89, martillar forro 9.15, armado de floreta 22.94, rayar floreta 15.03, vista en floreta 14.58, pegar cinta en chinela 7.57, conformar punta 47.12 y conformar talón 50.24., por lo que La siguiente Tabla 48.3 muestra los tiempos de las observaciones que se tienen en el departamento de pespunte.

Tabla 48.3.

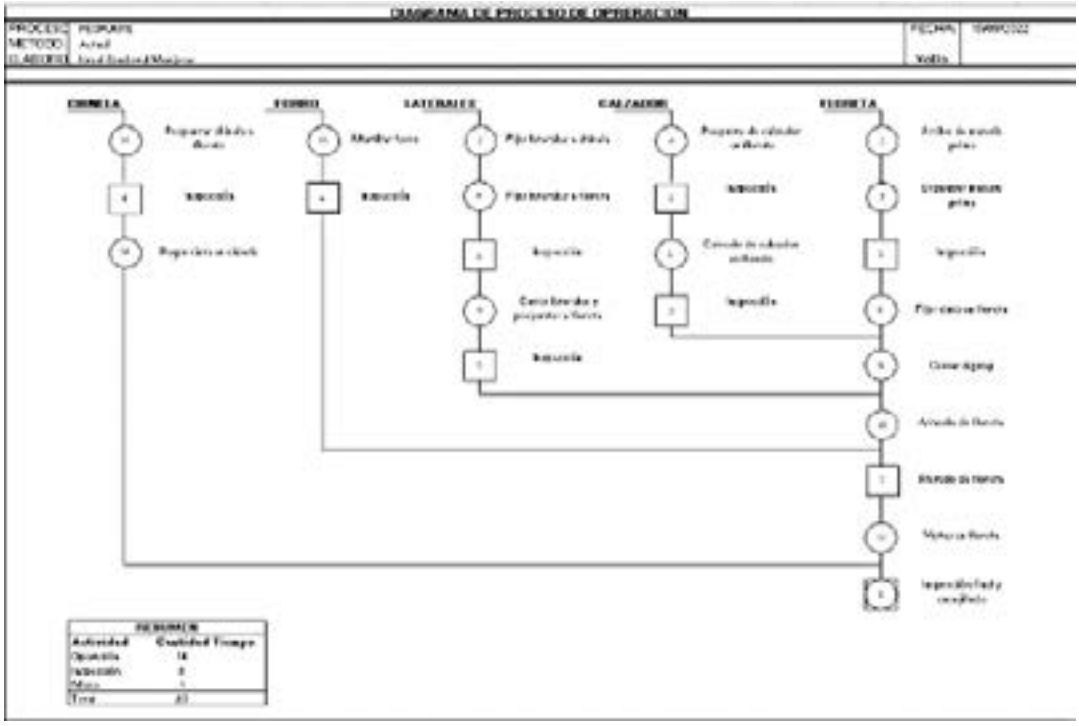
Muestras de tiempo de pespunte

FRACCIONES / OPERARIO	Pespunte de calzador		Laterales a chinela plana		Fijar lateral en floreta		Cerrar laterales pespuntes		Laterales y cerrado de talonc		Fijar cinta con floreta		Correr zigzag		Martilla forro		Armado floreta		Rayar floreta		Vista en floreta		Pegar cinta en chinela		Conformar punta		Conformar talon	
MINUTOS / SEGUNDOS	M	S	M	S	M	S	M	S	M	S	M	S	M	S	M	S	M	S	M	S	M	S	M	S	M	S	M	S
1		13.00		10.00		32.00		13.00		25.00		5.00		7.00		5.00		20.00		11.00		14.00		6.00		42.00		45.00
2		8.00		8.00		34.00		18.00		21.00		5.00		8.00		6.00		17.00		16.00		12.00		6.00		44.00		42.00
3		12.00		13.00		31.00		18.00		23.00		5.00		8.00		8.00		23.00		13.00		13.00		7.00		40.00		47.00
4		11.00		12.00		31.00		15.00		26.00		4.00		8.00		7.00		22.00		11.00		13.00		7.00		44.00		46.00
5		12.00		13.00		33.00		17.00		26.00		4.00		6.00		10.00		21.00		16.00		13.00		6.00		42.00		46.00
6		13.00		8.00		33.00		23.00		27.00		6.00		5.00		5.00		19.00		14.00		14.00		7.00		41.00		45.00
7		11.00		10.00		29.00		19.00		24.00		5.00		5.00		6.00		20.00		13.00		12.00		8.00		40.00		47.00
8		11.00		12.00				13.00		24.00		6.00		5.00		7.00		16.00		11.00		12.00		6.00		41.00		46.00
9		13.00		10.00				17.00		20.00		6.00		5.00		10.00		21.00		16.00		12.00		7.00		43.00		46.00
10		11.00		11.00				18.00		23.00		5.00		5.00		5.00		21.00		15.00		14.00		7.00		40.00		48.00

En la Ilustración 48.3 se puede observar el diagrama de proceso de operaciones del departamento de pespunte con las 23 actividades que se desarrollan.

Ilustración 48.3.

Diagrama de proceso de operaciones de pespunte



Departamento de Montado: Este departamento es encargado de armar el zapato colocando una horma de acuerdo con el modelo y a la numeración necesaria, para darle la forma que se quiere. En el cual la mano de obra también es pagada a destajo, pero por no llevar

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

materia prima directa no se mostrará el prorrateo en este momento sino hasta la parte final. Pero sí, su mano de obra en tiempos.

Toma de tiempos y movimientos: En el área de montado se hacen las siguientes fracciones del calzado y se presentan también sus tiempos estándar en segundos: Poner agujeta 15.82, vaporiza 24.37, colocar en horma 21.26, amarrar agujeta 13.79, embarrar agujeta, planta y guardafango 15.03, doblillar guardafango 29.38, asentar guardafango 21.7, quitar rayador 12.71, flamear y asentar 15.14, cardador 9.45, aplicar praimer a corte 11.07, aplicar praimer a suela 12.54, aplicar adhesivo 11.59, ensuelar 16.39, quitar pegamento 14.35, sacar horma 5.31 y quitar agujeta 6.76.

En la Tabla 48.4 se presentan los tiempos de las muestras que se recopilaron del departamento de montado.

Tabla 48.4

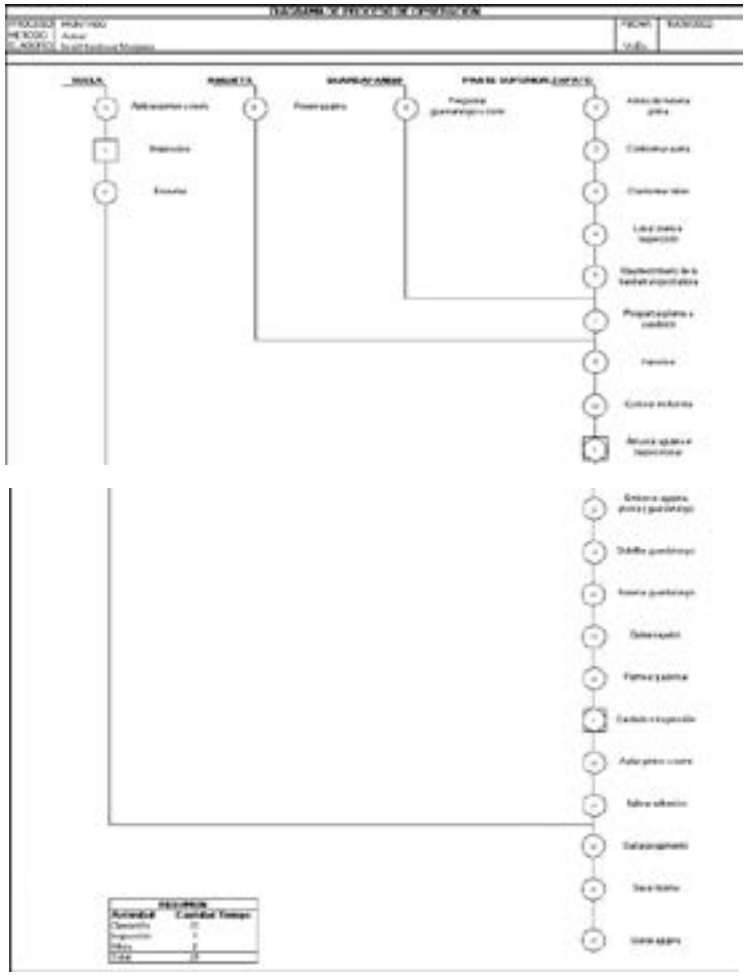
Tiempos de las observaciones de montado

FRACCIONES / OPERARIO	Poner agujeta (primer		Vaporiza		Colocar en horma		Amarrar agujeta		Embarrar agujeta, planta y		Doblillar guarda fango		Asentar guarda fango		Quitar rayador		Flamear y asentar		Cardador		Aplicar primer a corte		Aplicar primer a suela		Aplicar adhesivo		Ensuelar		Quitar pegamento		Sacar horma		Quitar agujeta	
MINUTOS / SEGUNDOS	M	S	M	S	M	S	M	S	M	S	M	S	M	S	M	S	M	S	M	S	M	S	M	S	M	S	M	S	M	S	M	S
1		13.00		21.30		19.00		11.00		12.00		29.00		10.00		11.00		12.00		11.00		6.00		10.00		10.00		13.00		13.30		5.30		7.00
2		11.00		20.30		21.00		10.00		14.00		25.00		17.00		14.00		15.00		13.00		11.00		10.00		10.00		15.00		12.00		5.30		7.00
3		14.00		24.30		20.00		14.00		15.00		25.00		20.00		13.00		15.00		8.00		13.00		14.00		11.00		13.00		14.30		4.30		6.00
4		17.00		25.30		23.00		11.00		12.00		25.00		21.00		16.00		14.00		13.00		11.00		11.00		10.00		18.00		19.30		6.30		7.00
5		13.00		24.30		18.00		13.00		12.00		29.00		18.00		12.00		14.00		12.00		8.00		9.00		11.00		17.00		15.30		3.30		6.00
6		12.00		21.30		20.00		12.00		12.00		26.00		17.00		15.00		14.00		8.00		12.00		10.00		10.00		16.00		15.30		5.30		7.00
7		16.00		24.30		19.00		10.00		13.00		26.00		20.00		13.00		13.00		8.00		8.00		11.00		12.00		13.00		12.30		4.30		8.00
8		13.00		20.30		17.00		12.00		12.00		27.00		21.00		12.00		12.00		6.00		9.00		14.00		11.00		14.00		12.30		5.30		6.00
9		17.00		23.30		20.00		12.00		15.00		25.00		19.00		11.00		15.00		7.00		9.00		11.00		13.00		13.00		14.30		6.30		4.00
10		14.00		25.30		21.00		11.00		14.00		26.00		21.00		12.00		15.00		8.00		11.00		11.00		10.00		13.00		10.30		5.30		5.00

En la siguiente Ilustración 48.4 se presenta el diagrama de proceso de operaciones del departamento de montado con sus 25 actividades.

Ilustración 48.4.

Diagrama de proceso de operaciones de montado



Departamento de Plantilla: En este departamento de plantilla será dividido en dos elementos importantes del zapato, ya que el modelo que se está tomando, consta de 2 plantillas, una que es como la conocemos normalmente y la otra que es inyectada. Cada una de estas platillas va dirigida en departamentos diferentes para su posterior integración en el zapato, una en Montado y la otra en Adorno. En este departamento el costo acumulado de materia prima directa es de $23.11 véase tabla #8, y se presentan a continuación las fracciones con los tiempos estándar en segundos del área de plantilla: Delineado 5.58, encremar 10.63, asentar poros 8.93, embarrar corte y plantilla 15.03, aplica brillo 7.51 y emplantilla 22.04. En la siguiente Tabla 48.5 se encuentran los tiempos de las muestras que se obtuvieron del departamento de plantilla.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Tabla 48.5.

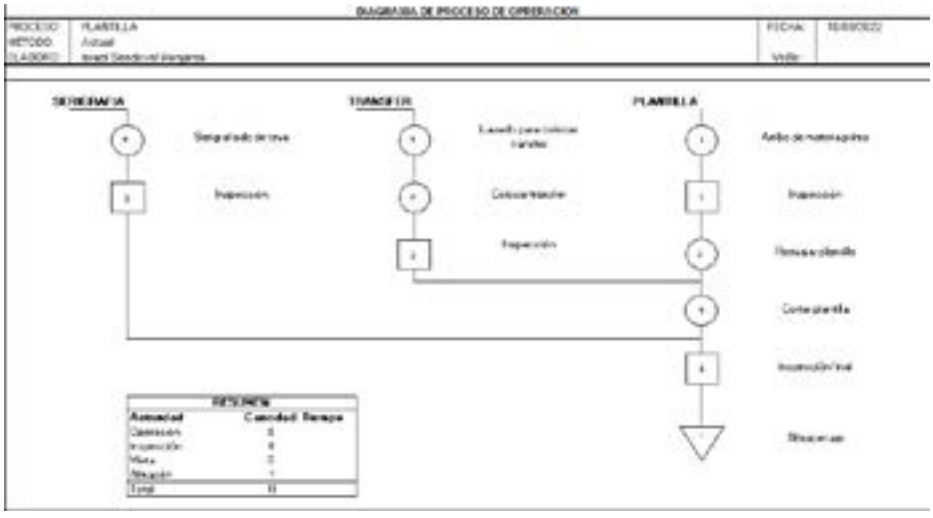
Tiempos de plantilla

FRACCIONES / OPERARIO	Delineador		Encremar		Asentar pares		Embarrar corte y plastilla		Aplica brillo		Emplantillar	
MINUTOS / SEGUNDOS	M	S	M	S	M	S	M	S	M	S	M	S
1		6.00		9.00		6.00		16.00		7.30		20.00
2		7.00		10.00		9.00		10.00		7.30		19.00
3		5.00		10.00		8.00		13.00		6.30		18.00
4		4.00		11.00		9.00		13.00		5.30		20.00
5		4.00		9.00		7.00		14.00		7.30		20.00
6		7.00		9.00		7.00		12.00		7.30		19.00
7		4.00		10.00		8.00		13.00		8.30		20.00
8		5.00		8.00		8.00		15.00		7.30		21.00
9		6.00		12.00		7.00		16.00		8.30		20.00
10		4.00		11.00		10.00		12.00		8.30		18.00

Se muestra en la siguiente Ilustración 48.5 el diagrama de proceso de operaciones de la plantilla con sus 11 actividades.

Ilustración 48.5.

Diagrama de proceso de operaciones de plantilla



Departamento de ensuelado: La suela es fabricada por la misma empresa, ya que es inyectada, teniendo como componentes el Poliol 790 y el Isocianato. Es fabricada en este departamento, pero como tal es inyectada al corte. Acumulando un costo en materia prima directa de $39.46. La suela solo tiene pocos procesos, al momento de estar en contacto con el corte, estas se presentan a continuación con sus tiempos estándar en segundos: Lavar suela y herraje 19.97 y brochuelo final 16.42. y en la Tabla 48.6 se tienen las muestras de los tiempos del departamento de suela.

Tabla 48.6.

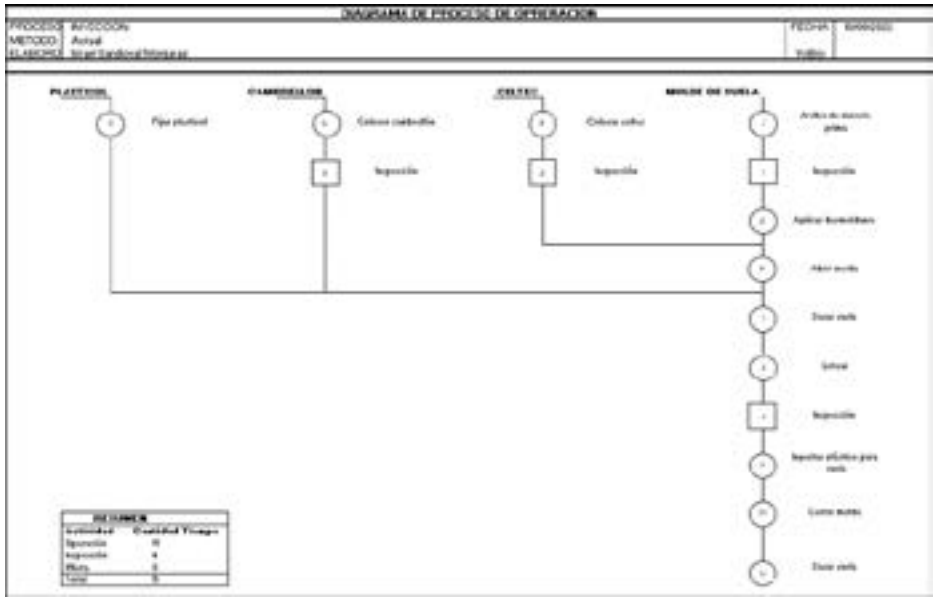
Actividades de la suela con sus tiempos

Lavar suela y herraje	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
segundos	18	17	21	19	19	20	18	18	19	17
Brochuelo final	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Segundos	15	16	13	13	16	17	16	15	16	16

En la siguiente Ilustración 48.6 se muestra el diagrama de proceso de operaciones del proceso de suela con sus 15 actividades.

Ilustración 48.6.

Diagrama de proceso de operaciones de inyección



Departamento de Adorno: El ultimo departamento que se encuentra dentro del proceso de producción es el departamento de Adorno, el cual como su nombre lo dice se encarga de adornar y poner los últimos accesorios que llevan los zapatos, como por ejemplo se encuentra la etiqueta, la caja donde se pondrá el zapato ya terminado, entre otros más, véase la Tabla 48.8. En este departamento la acumulación del costo es de $10.94 en materia prima directa.

Gastos Indirectos de fabricación: Para trabajar con los prorrateos es elemental que se utilice una base que tenga aplicación de acuerdo al concepto que se está intentando prorratear para este caso los datos primordiales fueron los siguientes:

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Materia prima directa se volvió la base de la materia prima indirecta

Mano de obra directa se volvió la base de la mano de obra indirecta y

De los otros elementos se volvió la base la misma producción de calzado para su prorrateo.

Y para esto se recabó por cada una de las áreas los elementos indirectos de las materias primas, de la mano de obra y de los gastos y herramientas implementadas para poder procesar el producto.

Al establecer el costo para la empresa se le proporcionó el dato de forma que tuviese elementos de análisis al comparar sus costos. En el departamento de adorno los tiempos y movimientos, pues en este se hacen las cuestiones finales del calzado, estas actividades se presentan a continuación y sus tiempos estándar, los cuales están dados en segundos: Revisión de calidad 6.33, armado de caja 11.87, colocar papel y agujeta 66.9 y encajillar 12.1 segundos. En la siguiente tabla se presentan las muestras de tiempo que se obtuvieron en el proceso de adorno.

Tabla 48.7.

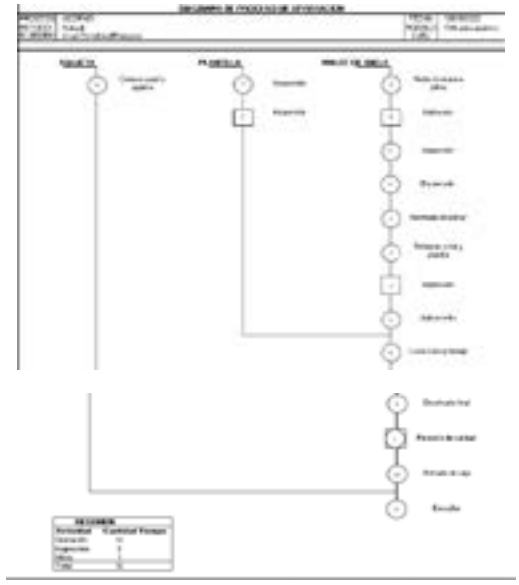
Tiempos de adorno

FRACCIONES / OPERARIO	Revisión de calidad		Armado de caja		Colocar papel y agujeta		Encajillar	
MINUTOS / SEGUNDOS	M	S	M	S	M	S	M	S
1		5.00		10.00	1.00	6.00		14.00
2		6.00		10.00	1.00	0.00		11.00
3		5.00		11.00	1.00	0.00		12.00
4		6.00		9.00		59.00		11.00
5		7.00		8.00		58.00		11.00
6		6.00		11.00		59.00		13.00
7		4.00		10.00		54.00		12.00
8		5.00		12.00	1.00	2.00		11.00
9		6.00		13.00		58.00		13.00
10		6.00		11.00		56.00		11.00

En la siguiente Ilustración 48.7 se puede observar el diagrama de proceso de operaciones de adorno con sus 16 actividades.

Ilustración 48.7.

Diagrama de proceso de operaciones de adorno



Al unificar por áreas el costo de los tres elementos, se obtienen los datos de cómo se fue generando la información, pero a su vez en un dato final pues previo a esto se presentó a detalle por área o departamento, lo que muestra nuestro costo contra el costo de la empresa, evidenciando con esto la rentabilidad que puede tener la empresa. Véase la Tabla 48.8 y 48.9 de Comparativo de costo beneficio.

Tabla 48.8.

Costo de Producción

DEPARTAMENTO	MPD	MOD	GIF	TOTAL
CORTE	$ 138.00	$ 3.36	$ 29.53	$ 170.89
COORDINADO	$ 0.22	$ 0.45	$ 0.14	$ 0.82
PESPUNTE	$ 6.87	$ 14.12	$ 14.12	$ 35.11
MONTADO	$ -	$ 9.60	$ 2.01	$ 11.61
PLANTILLA	$ 23.11	$ 0.62	$ 4.96	$ 28.69
SUELA	$ 39.46	$ 0.49	$ 8.34	$ 48.29
ADORNO	$ 10.94	$ 2.17	$ 2.74	$ 15.84
			TOTAL	$ 311.24

Y en la siguiente Tabla 48.10 se observa la diferencia del costo de la empresa con el costo obtenido para el producto.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Tabla 48.9.

Comparativo de costo y beneficio

Estilo y/o Modelo 1704	Costo
Empresa su costo determinado	$ 459.70
Costo calculado por el sistema elegido	$ 311.24
Disminución del costo	$ 148.46

Dato porcentual de la rentabilidad en función con los costos comparados.

Tabla 48.10.

Porcentaje de rentabilidad a aumentar

32.29%

Discusión

Las empresas en la actualidad tienen tendencias de mejorar en sus costos y para Pazrtor, esto no fue la excepción, pues se plantearon objetivos muy concretos para logar el objetivo general el cual es: Implementar el sistema de costos por procesos en los departamentos de la empresa, evaluando la eficacia de las líneas de producción y la rentabilidad de su costeo a partir de dicho sistema para optimizar el uso de los recursos y disminuir el costo del producto. Y para cumplir este se plantearon 3 objetivos específicos lo cual contribuyo eficazmente al cumplimiento y culmen del objetivo que fue en primer punto implementar el sistema de costeo por procesos, cosa que cada uno de los departamentos lo adoptó con mucho compromiso y esmero, pues proporcionaban la información solicitada permitiendo recabar la información de forma clara y obteniendo los elementos para eliminar cuestiones innecesarias, de tal forma que los reprocesos y mermas disminuyeran lo cual se logró de forma porcentual, lo que contribuyó por añadidura a que los recursos se aprovecharan de forma eficiente y colateralmente de forma eficaz, lo cual mostró la disminución del costo del producto al ser fabricado; comparando con lo que la empresa tenía de costo. Y ayudando con esto a que la rentabilidad del estilo contribuyera en mejor medida a la rentabilidad de la empresa. Sería pertinente que la empresa siga actualizándose en datos de las tendencias en los tipos de costeo e implementar lo que le aplique en el futuro por la globalización y los cambios en tecnología.

Conclusiones

La implementación del sistema de costeo por procesos en Pazstor ha sido exitosa, gracias a la adecuada planificación y colaboración entre áreas. Se ha observado una mejora significativa en el control de inventarios y una reducción notable en los reprocesos, aunque estos son

inevitables en cierta medida. La toma de decisiones se ha agilizado gracias a la disponibilidad de información precisa sobre costos y procesos productivos.

Recomendaciones

Para consolidar los beneficios obtenidos con la implementación del sistema de costeo por procesos, se sugiere enfocarse en las siguientes áreas: Capacitación Continua: Es fundamental proporcionar capacitación continua al personal involucrado en la operación y administración del sistema de costeo. Esto garantizará que todos estén familiarizados con las mejores prácticas y puedan aprovechar al máximo las funcionalidades del sistema.

Optimización de Procesos: Se recomienda realizar evaluaciones periódicas de los procesos productivos para identificar posibles áreas de mejora y optimización. Esto puede incluir la revisión de flujos de trabajo, la actualización de procedimientos y la implementación de tecnologías innovadoras que mejoren la eficiencia operativa. Y en el monitoreo continuo de costos: Es importante mantener un monitoreo continuo de los costos para identificar desviaciones y tomar medidas correctivas de manera oportuna. Esto puede implicar la revisión regular de presupuestos, análisis de variaciones y comparaciones con estándares previamente establecidos.

Al seguir estas recomendaciones, la empresa Pazstor podrá consolidar y mejorar aún más los beneficios obtenidos con la implementación del sistema de costeo por procesos, fortaleciendo así su posición competitiva y su capacidad para adaptarse a un entorno empresarial en constante cambio además de que con esto su rentabilidad será mayor.

Referencias

Alvarado verdin, V. M. (2016). Ingeniería de costos . México: Grupo Editorial Patria.

Armstrong, D. G., Holtz-Neiderer, K., Wendel, C., Mohler, M. J., & & Kimbriel, H. R. (2010). A review of current concepts in the management of diabetic foot ulcers. Home Health Care Management & Practice, 3-11.

Casares Lara, M. (19 de Marzo de 2018). Normativa para el calzado de pie diabético. Los casos de México, Francia y Estados Unidos. Normativa para el calzado de pie diabético. Los casos de México, Francia y Estados Unido. Chile, Chile, Chile: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.

Escalante Lago, A., & González Zúñiga, J. F. (2015). Ingeniería Industrial. Métodos y tiempos con manufactura ágil. México: Alfa Omega, grupo editor.

García C., R. (2005). Estudio del Treabajo. México, D. F.: McGraw-Hill.

Kanawaty, G. (1998). Introducción al Estudio del Trabajo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Kaplan, R. S., & & Anderson, S. R. (2007). Time-driven activity-based costing: A simpler and more powerful path to higher profits. Boston: Harvard Business Press.

Niebel, B. W., & Frieivalds, A. (2009). Ingeniería Industrial, Método, estándares y diseño del trabajo. México, D. F.: The McGraw-Hill.

Reveles López, R. (2017). Análisis de los elementos del costo . México: IMCP.

Rojas Cataño, M. d. (2020). Contabilidad de costos en la industria de transformación. México: IMCP (Instituto Mexicano de Contadores Públicos).

Toro López, F. J. (2017). Costeo con Base en Procesos . Bogotá: ECOE edición.

Vacas Guerrero, C. (2019). Contabilidad de Costes 1. Madrid: Madrid: Difusora Larousse - Ediciones Pirámide.

Womack, J. P., Jones, D. T., & & Roos, D. (1990). The machine that changed the world: The story of lean production. New York: HarperCollins.

Capítulo 49. Principales estrategias para generar rentabilidad en las MYPES.

Claudia Berenice García Mendoza
Javier Yáñez Álvarez
Daniel Ernesto González Torres

Universidad Autónoma de Coahuila

DOI:10.46990/iQuatro.2024.10.5.49

Resumen

El ámbito empresarial cambia constantemente generando retos y oportunidades a los negocios sin importar su tamaño o sector, por lo que el enfoque de los empresarios es hacer empresas rentables y exitosas. A través de un estudio de capacitación y consultoría a 60 empresas del sector MYPE (micros y pequeñas) se establecieron estrategias como; planeación estratégica, mercado objetivo, conocimiento de su producto gancho y producto estrella, determinación del sueldo del empresario, conocimiento de su punto de equilibrio y diseño en las estrategias de venta como propuesta para incrementar la rentabilidad en sus operaciones.

Palabras clave

Estrategia, mypes, rentabilidad

Introducción

Después de la crisis sanitaria, las empresas están generando cambios que implican toda una evolución con transformaciones de fondo y mayor rapidez, viéndose en la necesidad de enfrentar una serie de retos que les permita permanecer en el mercado actual, no obstante lo anterior, las empresas de gran tamaño lo han realizado mediante estrategias en su estructura organizacional y ajustes en la proyección de planes a largo plazo.

Sin embargo, las empresas de menor tamaño han visto afectaciones en la operación interna, en sus ventas, pero sobre todo en la rentabilidad y supervivencia de sus negocios, por los que en el presente estudio se presenta una serie de alternativas para que las empresas sobre todo micros y pequeñas logren ser más competitivas.

En México existen 4.2 millones de unidades económicas, de las cuales más del 90% son pymes y generan el 78% de los empleos del país. Sin embargo, son las grandes empresas quienes juegan el papel más importante en el desempeño económico con una aportación de 58% al PIB. (López, 2020)

Pudiendo considerar que las empresas de tamaño micro y pequeñas (MYPES) son más susceptibles al estancamiento e inclusive al cierre de empresas, lo anterior de acuerdo con (Senderos, 2018), que señala que el 75% de las empresas de este sector cierran sus actividades antes de cumplir dos años de haber iniciado operaciones.

De acuerdo a lo anterior la presente investigación estudia, analiza y tiene como objetivo presentar diversas estrategias para el manejo y la toma de decisiones, en las micro y pequeñas empresas (MYPES) brindando alternativas para la permanencia y crecimiento impactando en su rentabilidad.

Revisión de la Literatura

A continuación, se presentan una revisión del referente teórico relacionado con la temática examinada en los siguientes términos:

De acuerdo con Morales, una actitud emprendedora es un estilo de vida, no una actitud laboral, la visión, energía generadora, creatividad, optimismo y felicidad que caracterizan a un emprendedor están presentes en cada aspecto de su vida. (Morales Aguilar, 2020).

Otro factor de gran relevancia es la flexibilidad de una pyme que se deriva ante todo del tamaño, porque el ser pequeño aporta adaptabilidad organizacional por la confirmación de una organización simple, la cual además de facilitar la comunicación vertical, promueve la liviandad de sus procesos y permite la coordinación y la alineación efectiva del comporta-

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

miento organizacional; en este esquema, la coordinación es fácil debido al número pequeño de trabajadores, así que constituye una verdadera capacidad dinámica. (Mendoza Guerra, 2018).

Debido a que los consumidores y clientes con frecuencia son considerados como un grupo de interés más crítico dado que, si la empresa no puede convencerles para que compren sus productos, puede desaparecer. (Eduardo, 2021).

Así mismo, el análisis interno es el primer paso dentro de la planificación del marketing, mediante este proceso se evidenciarán las fortalezas y debilidades de la compañía en términos de marketing. (Hoyos Ballesteros, 2021).

No obstante lo anterior, antes de proceder a la elaboración de cualquier plan, es necesario efectuar un análisis de rendimientos enfocado hacia la determinación de utilidades, el cual se obtiene con base en el análisis del punto de equilibrio lo que dará los niveles de ventas mínimos, con base en lo anterior, el primer presupuesto que deberá elaborarse en empresas privadas es el de ventas. (Madroño Cosio, 2016).

De igual forma la planeación tiene una serie de normas, valores, reglas y creencias que se convierten en principios que son el soporte fundamental para lograr la visión, la misión y la definición de los objetivos estratégicos de una empresa. En el caso de la planeación son los elementos esenciales que la caracterizan y la distinguen de los demás factores del proceso administrativo (Prieto Jorge, 2018).

Sin embargo, cuando una empresa debe hacer frente a un escenario adverso, surgen opciones o propuestas (nuevos productos, mercados, compra o venta de líneas de negocios) que permiten generar un nivel elevado de rendimiento o retorno con niveles relativamente bajos que le permite a la empresa obtener mayores ganancias. (Arroyo Pedro, 2020).

El riesgo es inherente a variación. Seguridad, certidumbre y la percepción que tiene el empresario o inversionista hacia cada una de ellas. El estudio de riesgo en las empresas se inicia como respuesta a la dificultad de predecir el futuro y afecta los demás componentes del valor de las empresas, como la estructura y el costo de capital, la utilidad y la política de dividendos y el flujo de caja (Álvarez Piedrahíta, 2016).

Una empresa debe preparar diferentes estados financieros que constituyen el principal propósito de la contabilidad financiera y se define como la síntesis del proceso financiero. (Mendoza Calixto, 2018).

Los inventarios son activos muy costosos que pueden ser remplazados con activos menos costosos, llamado información, para hacer esto, la información debe ser exacta, confiable, consistente y debe estar disponible (Brito Jorge, 2020).

Metodología

Para la presente investigación se planteó como hipótesis que los indicadores enfocados a la planeación y el control son la base para incrementar la rentabilidad en las mypes en la Comarca Lagunera.

En cuanto al método de investigación se trabajó bajo el esquema cualitativo mediante grupo focal. La presente investigación se realizó a 60 empresas (micros y pequeñas) de la Comarca Lagunera (Torreón Coahuila y Gómez Palacio Durango) en México, dividido en tres grupos de estudio (20 empresas por grupo).

CALCULO DE ALFA DE CRONBACH	
Coeficiente de confiabilidad del cuestionario	0.80595436
Numero de Items	6
Sumatoria de la varianza de los ítems	0.93138889
Varianza total del instrumento	2.83638889

Metodología: De las 60 empresas atendidas se realizaron encuestas a todas, sin embargó se utilizó la fórmula para calcular muestras de poblaciones finitas.

n= (4)(P)(QN) / S2 (N-1) + 4(P)(Q)

n = (4)(80*20)60/ (5)2 (60-1)+4(80*20)

n= 384,000/7,875

N= 48.7619 ≈49 (Tamaño de muestra incrementa 5% ante posibles imprevistos como error de registro o ausencia en respuesta)

Nota: EL resultado del Alfa de Cronbach en el instrumento que se aplicó da como resultado un .8059 q

ue refiere a una buena confiabilidad en las encuestas

Cuestionario:

1 ¿El propietario del negocio tiene asignado un sueldo mensual?

2 ¿La empresa realiza registros contables de manera mensual?

3 ¿De contar con registros contables, los utiliza para la toma de decisiones en la

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

organización?

4 ¿Determina el punto de equilibrio de la empresa cada cierto tiempo?

5 ¿Realiza encuestas de salida a sus clientes para conocer que opinan de sus productos y/o servicios

6 ¿Cuenta con una estrategia de ventas?

El proceso se llevó a cabo en dos etapas para cada grupo.

La primera de ellas mediante un taller de capacitación con duración de 80 horas desarrollando temas como: controles administrativos, sondeo de mercado, estructura organizacional, determinación de objetivos, definición de precios, estrategias de venta y análisis financiero en el cual los participantes iban aplicando cada uno de los temas en la mejora de sus negocios.

Mientras que la segunda etapa fue un proceso de diagnóstico empresarial "in situ" toda vez que las empresas estudiadas concluyeron el taller de capacitación se visitó cada negocio para realizar un diagnóstico empresarial mediante la herramienta administrativa del análisis FODA, pudiendo identificar las fortalezas, oportunidades, debilidades, y amenazas se procedió a definir los planes de mejora para cada empresa participante en el programa de estudio, así como seguimiento y evaluación de resultados, esta etapa tuvo una duración de tres meses por grupo de análisis, lo que permitió identificar la problemática que atañe a este sector empresarial, la evaluación de estrategias propuestas y los resultados de las mismas.

Los giros de negocios atendidos en el presente estudio son los siguientes:

Misceláneas (mini super) ----------8

Restaurantes (venta de comida)----- 7

Venta de ropa ----------4

Venta de joyería ----------3

Taller de costura----------2

Elaboración de uniformes----------2

Servicios eléctricos----------2

Centro educativo----------1

Salón de fiestas infantiles ---------- 1

Estéticas----------4

Farmacia----------3

Taller mecánico----3

Repostería-------- --3

Artesanías----------2

Barberías----------2

Papelería----------2

Inmobiliaria --------2

Zapatería----------1

Constructora----------1

Diseño de software ----------1

Productos de limpieza----------1

Diseño e impresión----------1

Tornillería----------1

Refaccionaria-------1

Tortillería----------1

Dulcería----------1

Resultados

El proceso de planeación para apertura de la empresa sirve principalmente para detectar momentos en los que habrá que modificar el modelo de negocio con el arranque, sin embargo, lo que se detectó es que las empresas no elaboraron un proyectos de negocio que les permitiera ser evaluados mediante sondeos o estudios de mercado, pudiendo identificar necesidades y gustos del mercado potencial, ubicación estratégica para acercarse al cliente meta, los gastos de inversión que implica el arranque de operaciones, los costos y gastos que generan las empresas para continuar su operación y en consecuencia arrancaron proyectos que ha implicado un gran reto el operar, pero sobre todo mantenerse en el mercado.

Después de diagnosticar y evaluar las empresas analizadas, a continuación, se presentan los resultados obtenidos, las diversas estrategias que fueron implementadas y su impacto directamente en la rentabilidad empresarial.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Gráfica 49.1.

Gráfica 49.2.

1.- Planeación estratégica: las estrategias que realizaban las empresas antes de la intervención de capacitación y asesoría fueron de reacción ante los diversos factores externos lo que las llevaba a emular condiciones similares a sus competidores, poniendo en riesgo los recursos y en algunos casos la propia operación.

Gráfico 49.3.

2.- Mercado objetivo: Identificar el mercado potencial es fundamental para generar rentabilidad en la empresa, sin embargo, debido a que gran número de MYPES se establecen con base en los costos de inversión, cuando definen la ubicación para establecer sus operaciones los empresarios dan prioridad al valor de la renta más que a la cercanía o acceso al mercado meta, así mismo se puede identificar en el gráfico que los empresarios no identifican nuevas oportunidades de negocio a través de encuestar a su mercado ya sea para conocer la satisfacción del cliente actual como el crecimiento a través de satisfacer necesidades con nuevos productos o servicios que su mercado requiere.

Gráfica 49.4.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

3.- Conocimiento del producto gancho y producto estrella para cada empresa como estrategia para incrementar sus ventas: En este sentido las micros y pequeñas empresas tienen que estar atentas a los cambios que se presentan e identificar las necesidades que tiene el mercado no solo de los productos que se requieren, sino también de los medios de comercialización, ya que necesidades por parte de los clientes van a existir siempre, sin embargo, lo que se consume hoy probablemente no esté en el gusto y preferencia en el futuro, así como también cambie la forma de consumirlos.

Entre las principales estrategias para el área de ventas como ya se había señalado con anterioridad, es determinar el tipo de clientes al que se quiere llegar para captarlos y conservarlos, pues si no se define bien el mercado objetivo, no se puede establecer la proposición de valor.

Al no identificar cuales productos son los más vendidos y cuales generan mayor utilidad o ganancia, difícilmente se puede conocer el negocio de la empresa, pues se cae en la creencia que los productos o servicios que tienen mayor demanda por parte de los clientes son los que generan mayor utilidad, un ejemplo de ello fueron las empresas de minisúper quienes identificaban que tanto refrescos como lácteos al ser los de mayor consumo por los clientes, son a los que más les ganan y no identificaban que abarrotes, cárnicos o misceláneos eran el verdadero negocio, pues con la venta de uno de estos últimos generaban la misma utilidad que diez o quince refrescos vendidos.

Gráfica 49.5.

4.- Sueldo del empresario: Es común que los dueños de las empresas crean que todos los ingresos son de ellos, hay quienes consideran los gastos de la empresa y únicamente toman las utilidades como propias, en cualquier caso, el empresario está actuando de forma

errónea, pues son las utilidades o ganancias lo que le permite a la empresa lograr su crecimiento y fortalecer la propia operación de la empresa, evitando el endeudamiento como alternativa para hacer frente a sus gastos. Es aquí donde se determina la rentabilidad de un negocio es decir los ingresos de la empresa deberán ser suficientes para cubrir tanto la compra de mercancía, el sueldo de empleados, pago de servicios, pago de impuestos, así como el sueldo del empresario que le permita mantener un estilo de vida al que estará acostumbrado y evitar tomar de las ventas del negocio.

Gráfico 49.6.

5.- Punto de equilibrio: El empresario puede tener amplio conocimiento de la operación de su empresa, pero al momento de definir objetivos de ventas, desconoce las bases para su elaboración, realizándolo en base a la competencia o a la prioridad de gastos que debe cubrir para mantener en operación su empresa, no obstante, son formatos erróneos pues no contempla todas las erogaciones que la empresa debe cubrir para generar rentabilidad financiera o bien los gastos de la competencia no son los mismo que la empresa analizada y por ende difícilmente se puede considerar como base para determinar su mínimo de ventas.

La estrategia de bajar los precios significa reducir los márgenes de beneficios, lo que debilita a estas empresas, sobre todo cuando se enfrentan a competidores fuertes. Al ser más débil corren un mayor riesgo de ser adquiridas por sus competidores por un precio mínimo o de ser liquidadas y desaparecer

Lo anterior surge debido a que los empresarios de las MYPES desconocen los mecanismos para elaborar estrategias financieras con enfoque administrativas, operativas y de ventas.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

El punto de equilibrio es el mínimo de ventas que se deben realizar por día, semana o mes, para que sus ingresos alcancen a cubrir los gastos (incluido el sueldo del empresario). Dentro de las actividades realizadas en este punto cada empresa analizada llevó un registro de sus gastos mensuales conocidos como costos fijos definiendo el punto de equilibrio para cada producto estableciendo así el mínimo de ventas.

Con esta herramienta también se pudo definir estrategias promocionales o de descuento, lo que permitió a los empresarios establecer cuanto es lo mínimo que tienen que vender en caso de aplicar una disminución en los precios de venta.

Resultados de las actividades realizadas durante el proceso de asesoría empresarial

En la etapa de asesoría empresarial se diseñaron diversas actividades con el objetivo de revertir los puntos focales que surgieron durante el proceso de diagnóstico realizado tanto de manera grupal como individual, teniendo mayor impacto en los siguientes aspectos:

a) Descripción de funciones para el personal que colabora en la empresa, estableciendo por escrito todas las tareas que cada integrante debe realizar en su puesto de trabajo.

b) Definición de objetivos a corto, mediano y largo plazo, lo que evita que los negocios naveguen a la deriva, manteniendo el control y enfoque de la empresa evitando caer en gastos innecesarios.

c) Llevar un registro de clientes que permita analizar la frecuencia de consumo, productos o servicios más solicitados, medios por los que los clientes conocieron la empresa, análisis de competidores, principales aspectos de preferencia por parte de los clientes (atención, servicio, surtido, horario, variedad de productos, etc.) pero sobre todo las nuevas necesidades que se pueden cubrir por parte de la empresa con el objetivo de no solo permanecer en el mercado, si no buscar el crecimiento o expansión.

d) Conocer el costo real de cada artículo, cubriendo tanto los materiales como los costos fijos, es decir aquellos gastos que se tienen que cubrir aún y cuando no se generen ventas así como el margen de ganancia, que es uno de los puntos críticos que sobre todo al inicio de operaciones de la empresa se desconocen los métodos para definir precios y comúnmente lo hacen basados en los precios de los competidores.

e) El lay-out visto como una estrategia de rentabilidad tiene que ver con el acomodo o distribución de las instalaciones en función de los productos que a la empresa le

interesa vender en mayor medida.

f) Registros financieros, en este punto se establecieron tanto controles de la empresa como por parte del empresario y de los integrantes de la familia (en caso de que participen activamente en el negocio), en este punto se trabajó definiendo todos los gastos personales que se tienen de manera mensual, la cantidad mensual considerada como sueldo y la periodicidad del retiro (semanal, quincenal o mensual), el compromiso se presenta para que no se mezclen los gastos personales y empresariales pero sobre todo para evitar gastar más de lo estipulado.

g) Punto de equilibrio, ya que los empresarios de las MYPES desconocen los mecanismos para elaborar estrategias financieras con enfoque administrativas, operativas y de ventas, pues con esta herramienta también se pudo definir estrategias promocionales o de descuento.

h) Estrategias de ventas definiendo el tipo de clientes al que se quiere llegar para captarlos y conservarlos, pues si no se define bien el mercado objetivo, no se puede establecer la proposición de valor.

Las actividades diseñadas fueron en función a la actividad de la empresa, pero las principales fueron los siguientes:

- Ventas en redes sociales
- Campañas de lealtad (tarjetas de clientes frecuentes)
- Día más barato
- Promoción 2 x 1
- Productos gratis
- Rifas
- Volver a los clientes agentes de ventas (recomendación a clientes potenciales)

Discusión

Después de la intervención del proceso de consultoría integral aplicando cada una de las estrategias enfocadas a la planeación y el control como se planteó en la hipótesis y poder incrementar la rentabilidad en las empresas atendidas, se pudo determinar lo siguiente:

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

a).- Al momento de iniciar operaciones los empresarios lo hacen con gran ímpetu en la parte operativa, pero sin ningún esquema de gestión en la parte administrativa, es decir la parte de planeación y control no se ejecuta de manera general a la empresa.

b).- El proceso de consultoría empresarial es fundamental como apoyo de organización y dirección para las MYPES, ya que si bien este proyecto inicio como parte de una investigación, a lo largo del estudio se identificó que los empresarios tienen conocimiento en los giros de sus negocios, pero falta conocimiento de las principales herramientas administrativas que les permitan un mayor control para generar decisiones informadas y no de impulso.

c).- No existe una planeación que les permita visualizar el rumbo de la empresa, trabajan al día y enfrentan los problemas conforme se van presentando, en el desarrollo de la presente investigación, al momento de elaborar los planes de mejora se dieron a conocer las herramientas para ejecutarlos, pues la falta de planes es en gran medida por el desconocimiento del proceso más que el desinterés de llevarlo a cabo.

Conclusiones

Después de que las 60 empresas concluyeron el proceso de capacitación y consultoría empresarial, de manera general se pueden establecer los siguientes resultados:

a) Disminución hasta un 8% del costo de operación definiendo controles en el sueldo del empresario, así como el acomodo de las operaciones en base a la rentabilidad de los espacios y los productos (Lay-out).

b) Incremento en ventas en un 5% definiendo su mercado meta, su punto de equilibrio y las estrategias en ventas que cada empresa aplicó

c) Aumento de la utilidad de la empresa hasta un 13% (promedio)

Nota: cabe mencionar que estos resultados son promedio de las 60 empresas atendidas en un periodo total de 6 meses).

Un gran número de emprendedores al momento de poner en práctica su idea consideran que tienen un proyecto único, y que necesitan realizar acciones básicas para su arranque y operación, sin embargo, el hecho de que confíen en su idea y piensen que va a funcionar, no es suficiente para adquirir clientes y permanecer en el gusto y preferencia de los consumidores.

Para los empresarios, los resultados que se obtienen nunca coinciden, para bien o

para mal, con las expectativas. Eso siempre genera problemas. El camino empresarial está lleno de imprevistos y errores. Esto puede obligar en ocasiones a redefinir radicalmente el negocio, con todo lo que ello conlleva.

Como parte de los principales hallazgos obtenidos durante esta investigación se puede concluir que las MYPES no cuentan con una estrategia de negocios u objetivos definidos que les permitieran ajustarse a los nuevos retos, pues la principal característica que se identificó en este estudio que en su mayoría se trabajan sin una planeación que las dirija a tener empresas rentables y con proyección de crecimiento. Por lo podemos concluir que las funciones administrativas de planeación y control si son la base para que las mypes puedan ser rentables

Las condiciones de mercado cambian permanentemente, y este cambio genera retos y oportunidades para las empresas, sin importar su tamaño o sector. De ahí que muchas empresas inicien operaciones de manera constante, pero de igual forma otras se vean en la necesidad de cerrar, por lo que un plan estructurado y los controles adecuados pueden ayudar a que las empresas logren sus objetivos de permanencia, pero sobre todo de crecimiento generando negocios rentables.

Referencias

Álvarez Piedrahíta, I. (2016). Finanzas estratégicas y creación de valor (Quinta ed.). Bogotá: ECOE Ediciones. Recuperado el 05 de Noviembre de 2023

Arroyo Pedro, V. R. (2020). Finanzas empresariales, enfoque práctico. Lima: Fondo Editorial.

Brito Jorge, G. I. (2020). Administración de Operaciones (Primera ed.). Ecuador: UIDE.

Eduardo, P. G. (2021). Dirección de empresas (Primera ed.). Madrid, España: UNED, Editorial Universitaria .

Hoyos Ballesteros, R. (2021). Plan de Marketing (Primera ed.). Madrid: ECOE.

López, M. (2020). La importancia de las empresas en México para el desarrollo del país. Expreso. Obtenido de https://www.expreso.com.mx/seccion/expresion/e-comunidad/182322-la-importancia-de-las-empresas-en-mexico-para-el-desarrollo-del-pais.html

Madroño Cosio, M. (2016). Administración financiera del circulante. México: Instituto mexicano de contadores públicos.

Mendoza Calixto, O. O. (2018). Contabilidad Financiera para contaduría y administración. Colombia: ECOE Ediciones.

Mendoza Guerra, J. (2018). Los dilemas de las PYMES. Bogotá: Ediciones de la U.

Morales Aguilar, O. L. (2020). De emprendedor a empresario. México: Patria educación.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Prieto Jorge, T. I. (2018). Administración, teorias, autores, fases y reflexiones. Bogotá: Ediciones de la U.

Senderos, M. (2018). 10 datos curiosos del emprendimiento en México que debes saber. Entrepreneur. Obtenido de https://www.entrepreneur.com/article/292067

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Capítulo 50. Muestreo probabilístico en el sector agrícola.

Christopher Javier García

Universidad de Guadalajara

DOI:10.46990/iQuatro.2024.10.5.50

Resumen

Este estudio analiza la optimización de procesos por medio de un estudio probabilístico en el sector agrícola de México, un área a menudo descuidada en comparación con sectores como el industrial o educativo. Se destaca la potencial mejora administrativa en la producción de semillas mediante la introducción de maquinaria avanzada y tecnología, lo cual podría reducir costos y tiempos operativos. La investigación emplea un muestreo probabilístico sistemático y un método indirecto para recopilar datos, evitando sesgos en las encuestas.

Palabras clave

Agricultura, Análisis, Muestreo Probabilístico, Método indirecto, Optimización, Tractor

Introducción

El sector agrícola, un componente crítico de la producción primaria en México, puede beneficiarse significativamente de las metodologías de productividad industrial. Al aplicar estas técnicas de administrativas de optimización, es posible reducir costos y mejorar la productividad en la agricultura.

EL SECTOR AGRICOLA

Panorama general

El sector agrícola México no es controlado con gran precisión, ya que genera gran variación año con año, todo esto es por la dependencia de las condiciones climatológicas, incidencia de plagas y enfermedades. No obstante, podemos considerar, que podemos controlar las fluctuaciones con el uso de mejores recursos, o metodologías de trabajo de alta precisión. Para así, poder combatir plagas y enfermedades de forma más controlada. Las empresas del sector agroalimentario son las primeras en la búsqueda a la solución a esta problemática, ya que consideran que necesitan un flujo de productos más estable y regular.

En México se ha trabajado con una tecnología de maquinaria que tiene más de 60 años en el mercado. Cuando fue implementado permitió´ un avance significativo en la producción de alimentos, pero al paso de los años se ha generado la necesidad de mayor producción de alimentos con la misma cantidad de área para su producción, incluso en algunos lugares disminuyendo el área por el crecimiento demográfico de las ciudades. El crecimiento de las ciudades y la población mundial han exigido que se reduzcan las áreas de producción agrícola y generar más producción por el aumento de la población. Esto solo se ha logrado por la aplicación de nuevas tecnologías que permiten mayor producción. (FAO, 2021).

Dado que el sector agrícola esta´ desarrollando un crecimiento continuo, se ha permitido un mayor consumo de productos, al igual que ha exigido mejoras en sus procesos de producción. Esto genera un pequeño vacío en donde el sector agrario no se le toma la importancia necesaria para la optimización de sus procesos, donde por medio de maquinaria y equipo mecanizado tecnificado nos permite la optimización de sus procesos y procedimientos de producción. El sector agroindustrial necesita que se optimicen los procesos de producción, donde se busca la mejora de los ingresos por medio de la reducción de los desperdicios, otorgando beneficios a los productores, organizando y estandarizando todos los procesos donde se involucre maquinaria para la producción.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Revisión de la Literatura

Importancia del Muestreo Probabilístico en la Agricultura

El muestreo probabilístico es una técnica estadística crucial para recopilar datos representativos y confiables en el sector agrícola. Permite a los investigadores y a los gestores agrícolas tomar decisiones basadas en información precisa sobre variables como rendimiento de cultivos, incidencia de plagas y eficacia de diferentes prácticas agrícolas (Smith, 2020). La aplicación de esta técnica ayuda a mitigar riesgos y a maximizar la eficiencia.

Técnicas y Aplicaciones del Muestreo Probabilístico

Existen diferentes métodos de muestreo probabilístico, como el muestreo aleatorio simple, el muestreo estratificado y el muestreo sistemático. Cada uno tiene aplicaciones específicas según la naturaleza y la escala de la investigación agrícola (Pérez, 2019). Por ejemplo, el muestreo estratificado es particularmente útil para obtener muestras representativas de poblaciones heterogéneas, mientras que el muestreo sistemático es eficiente para estudios a gran escala en campos extensos

Optimización de Procedimientos Agrícolas a través del Muestreo Probabilístico

Actualmente el uso de sistemas tecnológicos en el sector agrícola va en crecimiento continuo, otorgando un gran mercado para el consumo de los productos que se han desarrollado. Con la implementación de la tecnología en el campo y su mecanización, ha otorgado un gran número de sistemas mecanizados para el desarrollo de las actividades de este sector, permitiendo una inserción de productos nuevos que permiten la innovación del medio. Al desarrollarse tecnología nueva, orientada al sector local o nacional permite mejorar los procesos productivos de forma directa a las necesidades del campo que se encuentra en crecimiento continuo. (Maroni, 2000). La adopción de tecnologías avanzadas en la agricultura, como la agricultura de precisión, la robótica y la inteligencia artificial, está transformando el sector. Estas tecnologías permiten una mejor toma de decisiones basada en datos precisos y en tiempo real (Pérez-Miñana, 2022). Por ejemplo, los sistemas de agricultura de precisión utilizan datos de muestreos y sensores para optimizar las operaciones de tractores, lo que resulta en un uso más eficiente de insumos y una mejor gestión de los cultivos.

La optimización de procedimientos en el sector agrícola, como la selección de cultivos, la gestión de recursos hídricos y el control de plagas, puede ser significativamente mejorada a través del uso de muestreos probabilísticos. Estos permiten una evaluación precisa

de las prácticas actuales y facilitan la implementación de mejoras basadas en datos (García, 2022). Por ejemplo, el análisis de muestreos puede llevar a la adopción de tecnologías de precisión que mejoran la eficiencia en el uso de fertilizantes y pesticidas.

A pesar de sus ventajas, el muestreo probabilístico en agricultura enfrenta desafíos como la necesidad de grandes muestras para obtener datos precisos y la variabilidad inherente a los sistemas agrícolas. La integración de tecnologías emergentes, como la teledetección y el análisis de grandes datos, está abriendo nuevas posibilidades para superar estos desafíos y mejorar la eficiencia y sostenibilidad del sector agrícola (Martínez, 2021).

La integración de muestreos probabilísticos, una gestión eficiente de maquinaria y la adopción de nuevas tecnologías son fundamentales para el futuro del sector agrícola. Estas prácticas no solo mejoran la productividad y sostenibilidad, sino que también contribuyen a enfrentar los retos globales de la seguridad alimentaria y el cambio climático.

Metodología

Este estudio se centró en analizar los procesos productivos en la agricultura para la búsqueda la optimización, específicamente en la región Ciénega de Jalisco. Se implementó una metodología de encuesta, empleando un muestreo probabilístico sistemático para seleccionar una muestra representativa de agricultores, con el objetivo de determinar la importancia tecnológica y de consumo en esta región. Se puso especial atención en la maquinaria agrícola, particularmente en los tractores, debido a su potencial para optimizar el desarrollo agrícola.

A) Investigación de mercado.

La encuesta se ha convertido en una herramienta fundamental para el estudio de las organizaciones, que utilizan esta técnica para conocer el comportamiento de grupos y poder tomar decisiones. Esta representa una excelente técnica de análisis social.

La encuesta se utilizó como herramienta principal para entender las necesidades y preferencias de los productores agrícolas. Se buscó identificar los factores tecnológicos críticos y las tendencias de consumo de los agricultores en la región Ciénega de Jalisco.

Se adoptó un enfoque exploratorio para definir el problema, utilizando entrevistas y recopilación de información general. La técnica de encuesta seleccionada fue el muestreo probabilístico sistemático, enfocándose exclusivamente en agricultores de la zona Ciénega de Jalisco. Se aplicó un método indirecto para minimizar los sesgos en las respuestas.

Para el conocer el método de las encuestas se presenta de manera sintética las etapas contemplas en la encuesta en el siguiente diagrama:

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Para definir el problema será una investigación explorativa, donde se utilizan técnicas como entrevista y recopilación de información general. Para la selección de la técnica se considera encuestas por muestreo probabilístico sistemático, donde los encuestados serán exclusivamente agricultores. Con un método indirecto para que la encuesta no sea considerada con alguna ventaja orientada. (Kotler y Keller, 2006)

B) Determinación del Tamaño de Muestra.

Ya con la selección de la técnica se procede al diseño de la muestra para calcular el tamaño de muestra necesario, se utilizó la siguiente fórmula:

Tabla 50.1.

Descripción de variables.

Variable	Descripción
n	Tamaño de muestra
N	Tamaño de universo
p	Probabilidad de ocurrencia(homogeneidad)
Me	Margen de error o precisión
Nc	Nivel de confianza

$$n = \frac{\frac{Nc^2}{Me^2}p(1-p)}{1+\left\{p(1-p)\frac{Nc^2}{(N)Me^2}\right\}} \quad (1)$$

Utilizando la tabla de puntuación 'z' para niveles de confianza deseados, se eligió un nivel de confianza del 90% (puntuación z = 1.65).

Tabla 50.2.

Puntuación "z" dada para nivel de confianza deseado.

Nivel de confianza deseado	Puntuación z
80%	1.28
85%	1.44
90%	1.65
95%	1.96
99%	2.58

Tabla 50.3.

Asignación de variables.

Variable	Descripción
n	Tamaño de muestra
N	3,080,000
p	0.5
Me	0.1
Nc	1.65

$$n = \frac{\frac{1.65^2}{0.1^2}0.5(1-0.5)}{1+\left\{0.5(1-0.5)\frac{1.65^2}{(3{,}080{,}000)0.1^2}\right\}} \quad (2)$$

$$n = 68\ Encuestados \quad (3)$$

Aplicando estos valores en la fórmula, se determinó que el tamaño de muestra necesario era de 68 encuestados.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Resultados

Importancia y Eficiencia en el Sector Agrícola

A. Resultados

Este estudio reconoce la importancia crítica del sector agrícola en México, tanto a nivel estatal como nacional. Es esencial comprender y optimizar todos los aspectos relacionados con los costos de producción agrícola. Al igual que en la industria manufacturera, donde los procedimientos son estandarizados y bien entendidos, es imperativo incorporar prácticas similares en la agricultura para mejorar la eficiencia y productividad.

La encuesta se llevó a cabo en la región Ciénega de Jalisco, con un enfoque en los agricultores locales. De los 137 individuos identificados para la encuesta, solo 69 (50.36%) respondieron. Esto resalta una falta notable de conocimiento sobre aspectos básicos de producción entre casi la mitad de los agricultores, subrayando la necesidad de capacitación en metodologías de rendimiento y gestión.

B. Resultados Detallados:

Producción de Maíz: La producción promedio por agricultor fue de 8.94 toneladas de maíz en la temporada primavera-verano de 2018. La distribución mayoritaria de producción se situó entre 7 y 12 toneladas (Figura 50.1).

Inversión en Materia Prima: Se observó que una proporción significativa de la inversión se destinó a materia prima, identificada como un área crítica para la optimización, especialmente en el uso de productos como pesticidas y urea (Figura 50.2).

Costos de Labranza Mecánica: Los costos asociados con el uso de maquinaria, como el combustible diésel, presentan oportunidades para reducir los gastos en la agricultura (Figura 50.3).

La cantidad de toneladas cosechas de maíz en la temporal primavera verano 2018 en la región se distribuye de la siguiente forma:

Figura 50.1.

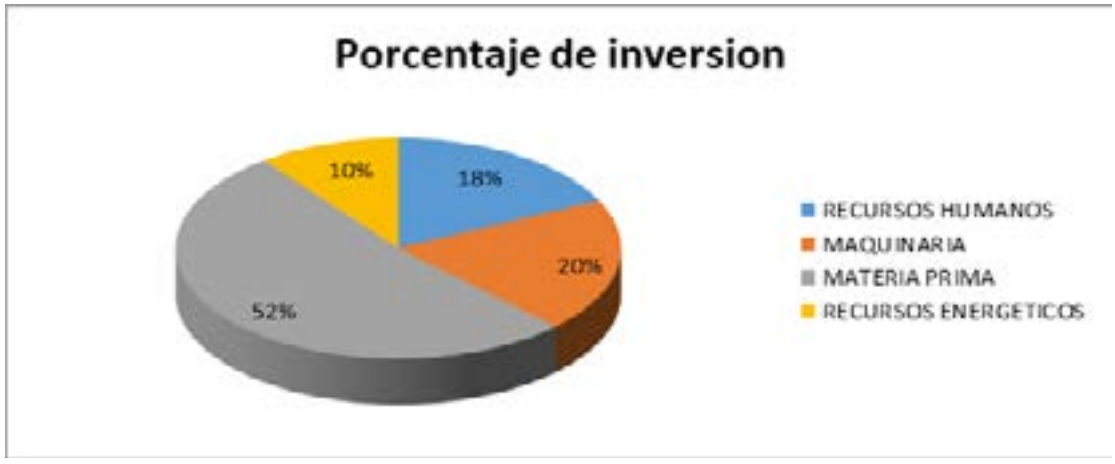
Histórico de producción.

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de encuesta

Tomando en consideración las áreas de producción industrial de lo invertido por los agricultores obtenemos en la siguiente Figura 50.2.

Figura 50.2.

Porcentaje de inversión agricultores



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de encuesta

Los costos focalizados como el costo de trabajo de labranza con maquinaria se encuentran de la siguiente forma.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Figura 50.3.

Costos de labranza mecánica.

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de encuesta

C) Importancia de la Maquinaria Agrícola

La encuesta reveló que la maquinaria agrícola, especialmente los tractores, es considerada fundamental para la producción, con un 69.56% de los encuestados destacando su gran importancia (Tabla 50.4).

Tabla 50.4.

Importancia del uso del tractor en el sector agrícola.

¿Qué tan importante es el uso del tractor?					
Preguntas	Muy poco	Poco	Regular	Mucho	Gran importancia
Respondieron	0	0	5	15	48
Porcentaje	0	0	7.24%	21.73%	69.56%

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de encuesta

Con los datos obtenidos de esta pregunta se conoce que la importancia de la maquinaria agrícola es fundamental para la producción de semillas e insumos agrícolas ya que representan una tasa de trabajo para la producción elevada.

D) Análisis de Tiempo y Costo:

Tiempo de Trabajo por Hectárea: El tiempo promedio de trabajo por hectárea fue de 54.65 horas para labor manual y 33.39 horas para labor mecanizada, siendo el trabajo manual más predominante (Tabla 50.5).

Costos de Jornal: El costo de trabajo manual por hectárea es significativamente más bajo en comparación con el mecanizado; sin embargo, la eficiencia de este último es notablemente mayor (Tabla 50.6).

Dentro de la encuesta se pido y nos comunicaran el tiempo invertido por hectárea para la producción de semillas, tomando dos factores importantes, el uso de tractor y el trabajo de manual. Obteniendo los siguientes resultados de la encuesta:

Figura 50.4.

Promedio de trabajo en horas por hectárea

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de encuesta

En la Figura 50.4 se observa que el tiempo invertido es similar, pero analizando los datos tenemos los siguientes en la tabla de forma numérica:

Tabla 50.5

Promedio de horas de trabajo por hectárea.

Promedio de trabajo en horas por hectárea		
	Mano de obra	Mecanizado
Promedio de la encuesta	54.65217391	33.39130435
Porcentaje representativo	62.07%	37.92%

Del total de horas trabajadas con los dos métodos que son 88.0434783 horas por hectáreas vemos que el porcentaje de trabajo manual es superior, pero un factor de extrema importancia es la cantidad de trabajo obtenido por cada aspecto

En la Figura 50.5 se observa cómo se encuentra repartido el costo por día en pesos de los dos métodos de aplicación de líquidos en la siembra de maíz (se tomó este método como

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

ejemplo explicativo), se toma en cuenta que es un turno de ocho horas de trabajo, el trabajador de manera manual se le paga el turno a 250 pesos, mientras que el tractor se tiene que pagar el sueldo del operador de 300 pesos y el gastos extras (anexo tabla de costos de trabajo mecanizado) siendo los costos por jornal de la siguiente manera:

Tabla 50.6.

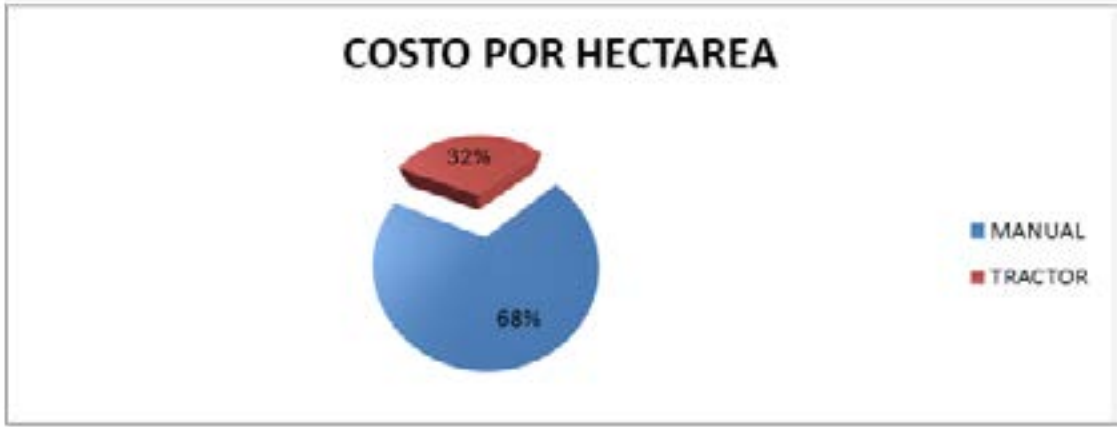
Costo por jornal

METODO	COSTO POR HECTAREA	COSTO POR HORA	HECTAREAS/DIA	COSTO POR JORNAL
MANUAL	$250	$31.25	1	$250
TRACTOR	$119.88	$665.27	44.44	$5322.16

Fuente: Elaboración propia

Figura 50.5.

mayo a diciembre de 2019



Fuente: Elaboración propia

En la siguiente Figura 50.6 encontraremos más comparativos de los costos de aplicación de agro-químico. Los costos de aplicación en esta grafica son en horas, se podar observar la gran diferencia que se genera con un tractor a trabajo manual, el costo mecanizado es mayor, pero recordemos que es mucho más rápido y eficiente a final de cuentas.

D) Avance hacia la Mecanización:

Los resultados sugieren que el futuro de la agricultura en la región se inclina hacia una mayor mecanización y la adopción de sistemas 4.0, dada su mayor eficiencia y productividad.

Figura 50.6.

mayo a diciembre de 2019

Fuente: Elaboración propia

Tabla 50.9

Costo por hora de métodos de aplicación

METODO	COSTO POR HORA
MANUAL	$31.25
TRACTOR	$665.27

Fuente: Elaboración propia

Como se analiza el costo de mano de obra es bajo por hora trabajada, pero tenemos que considerar que el beneficio es reducido. Ya que el gran trabajo se realiza de forma mecánica. Mientras con mano de obra se trabaja un área de una hectárea por día, el tractor trabaja alrededor de 44.44 hectáreas por las mismas ocho horas de trabajo. Esto lleva a concientizar que el futuro de la agricultura se encuentra en la mecanización con sistemas 4.0.

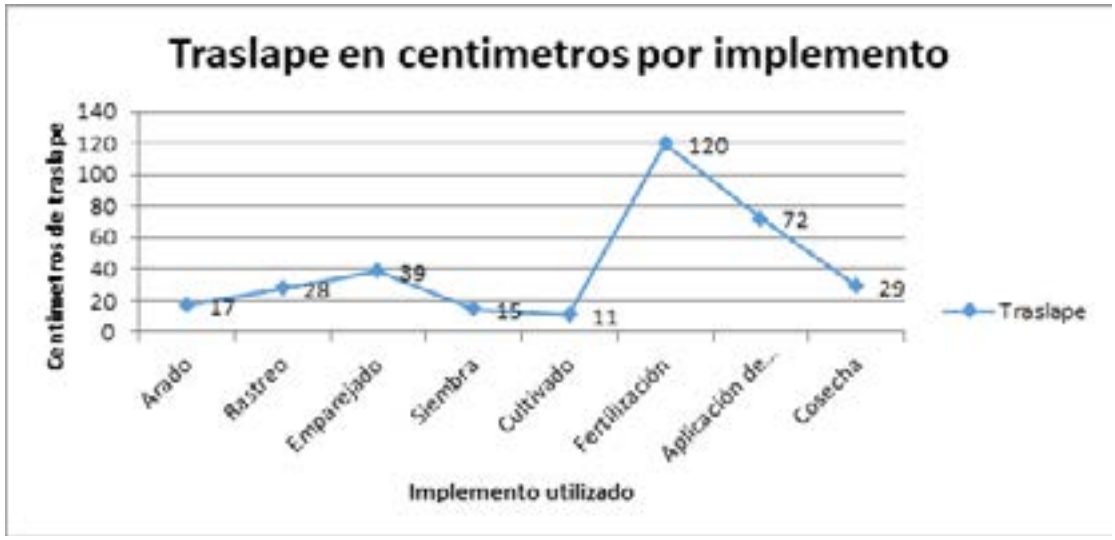
E) Eficiencia en la Aplicación de Tratamientos:

La encuesta también abordó la eficiencia en la aplicación de tratamientos, como pesticidas, donde se identificaron oportunidades para la implementación de tecnología de auto guiado, reduciendo el traslape y, por tanto, el uso excesivo de productos (Figura 50.7).

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Figura 50.7.

mayo a diciembre de 2019



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de encuesta

F) Costo de Mantenimiento de Maquinaria:

Finalmente, se examinó el costo de mantenimiento de tractores, destacando el alto costo de los neumáticos y su frecuencia de reemplazo, lo que representa una consideración económica significativa para los agricultores (Figura 50.8).

Figura 50.8

Neumáticos remplazados en años en tractores agrícolas

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de encuesta

El promedio de remplazo de neumáticos de tractores es de 7.64 años lo cual representa un costo elevado para el agricultor ya que comentamos un solo neumático cuesta $19,000.00 pesos mexicanos por cada uno, tendría que comprar dos por tractor y en algunas

circunstancias cambiar cuatro y eso es si solo tiene uno tractor ya que dentro del área agrícola se necesitan más de un tractor para cumplir con todo el trabajo requerido durante el temporal.

Discusión

La investigación reveló desafíos significativos en la capacitación y el conocimiento de los agricultores sobre la recopilación y análisis de datos productivos. Esta brecha en la comprensión cuantitativa impide una evaluación precisa de la eficiencia y productividad de sus operaciones agrícolas. La información recopilada indica que el desconocimiento no es un problema aislado, sino uno de mayor magnitud que afecta al sector agrícola en su conjunto. Este descubrimiento subraya la necesidad de abordar estas deficiencias para lograr una optimización efectiva en el sector.

Conclusiones

Los resultados de la encuesta señalan una deficiencia notable en el conocimiento de los agricultores en áreas clave como la gestión financiera y la optimización de recursos productivos. Esta limitación subraya la urgencia de:

1) Implementar Programas de Capacitación: Es crucial desarrollar e implementar programas educativos enfocados en mejorar la comprensión y habilidades en la administración de recursos y análisis de datos productivos entre los agricultores.

2) Concienciación sobre la Gestión Agrícola: Se deben establecer iniciativas para sensibilizar a los agricultores sobre la importancia de una gestión eficiente, incluyendo la adopción de nuevas tecnologías y prácticas de optimización.

3) Enfoque en Necesidades Prioritarias: Es esencial identificar y abordar las necesidades prioritarias del sector para mejorar la eficiencia y productividad en la agricultura.

En resumen, para que el sector agrícola se administre de forma más eficiente y productiva, es imprescindible atender a la formación y concienciación de los agricultores en la gestión eficiente de sus recursos y operaciones.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Referencias

FAO. (2021). El estado de la agricultura mundial. Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. FAO: http://www.fao.org/docrep/x4400s/x4400s09.htm

García, R. &. (2022). Optimización de procesos agrícolas mediante muestreo estadístico. Revista de Investigación Agrícola Moderna, 12(4),, 234-245.

Haizer, J. (2007). Direcciòn de la Producciòn y de Operaciones, Decisiones Estratègicas. Madrid: Pearson Educaciòn .

Jalisco, G. d. (30 de Septiembre de 2014). Plan Estatal de Desarrollo Jalsico 2013-2033. SEPAF: http://seplan.app.jalisco.gob.mx/biblioteca/archivo/descargarArchivo

Kotler, P., & Keller, K. (2006). Direccion de marketing. Mexico: Pearson.

Maroni, A. J. (2000). Revista agromensajes de la facultad. Publicación cuatrimestral de la Facultad de Ciencias Agrarias: http://www.fcagr.unr.edu.ar/Extension/Agromensajes/14/3AM14.htm

Martínez, P. &. (2021). Innovación tecnológica en la agricultura: El futuro del muestreo estadístico. Journal of Agricultural Technology, 17(6),, 1020-1035.

Maynard, H. B. (1987). Manual de ingenieria y organización industrial. New York: Mac-Graw Hill .

Pérez, L. (2019). Estadística aplicada a la agronomía. Editorial Agro.

Pérez-Miñana, E. R.-P. (2022). Agricultura de precisión: Tecnologías emergentes en el sector agrícola. Ediciones Agricultura Inteligente.

Smith, J. (2020). Métodos estadísticos en investigación agrícola. Editorial Agrícola.

Wang, H. N. (2016). Autonomous maneuvers of a robotic tractor for farming. 2016 IEEE/SICE International Symposium on System Integration (SII) System Integration (SII) (págs. 592-597). Sapporo, Japan: IEEE.

Capítulo 51. Valoración de factores de riesgo por falta de apoyo financiero que inhiben la integración de la proveeduría local de autopartes.

Maria de la Luz Rojas Nevárez
Fátima Vega Márquez
Lucio Genaro López Panduro
Victor Manuel Gallegos Cereceres

Universidad Tecnológica de Ciudad Juárez

DOI:10.46990/iQuatro.2024.10.5.51

Resumen

El objetivo de este estudio fue valoración los factores de riesgo por falta de apoyo financiero que inhiben la integración de la proveeduría local de autopartes en Ciudad Juárez, Chihuahua, La metodología empleada fue cualitativa, no experimental, descriptiva, transversal y correlacional tipo aplicada y empírica. El tipo de muestreo fue no probabilístico. El tamaño de la población estuvo determinado por 67 participantes. Se determinó el alfa de cronbach (0. 772) para cuantificar el nivel de fiabilidad, posteriormente el análisis factorial, previa aplicación de los estadísticos KMO (0.717) y prueba de Bartlett (0.000), para determinar la bondad y ajuste de modelo, se evaluó mediante la prueba de bondad de ajuste de Hosmer-Lemeshow (0.631). Los principales resultados mostraron que la variable que los factores que más riesgo presentan son: Precio elevado de insumos (maquinaria y equipo), volumen de producción deficiente, precio elevado de compra de insumos, baja de inversión en desarrollo tecnológico, problemas en la entrega. Esta investigación será de utilidad para mejorar su capacidad y ser más competitivos, y no menos importante las instancias públicas, para que puedan hacer intervenciones en lo que resulte necesario, por último dejar un precedente para futuras investigaciones.

Palabras clave

Riesgo Financiero, Proveeduría Local, PyMES, Industria Maquiladora

Introducción

Históricamente, la industria maquiladora ha tenido una alta demanda de insumos. Sin embargo, la industria nacional (IN) es muy pequeña en cuanto a la provisión de materias primas para la maquila, por este motivo las industrias manufactureras están demandando cada vez más a los proveedores que mejoren la calidad de sus procesos mediante certificaciones internacionales.

Sin embargo, dentro de la economía mexicana, la industria automotriz ha cobrado mayor importancia al apreciarse el número de empresas armadoras que, no obstante, las incertidumbres actuales del mercado, se han establecido en nuestro país. Sin embargo, a pesar de tener la industria maquiladora en cd. Juárez, Chihuahua, la proveeduría regional no ha logrado incorporarse en su cadena de suministro.

Por lo que se presupone que al conocer cada vez más acerca de aquellos factores financieros que afectan a las empresas se pudieran elaborar mejores planes de desarrollo, administrativos y de producción para que estas empresas pudieran tener un mejor crecimiento y desarrollo dentro de la comunidad juarense.

Revisión de la Literatura

Una definición común de maquila o empresa maquiladora de exportación es la que se concibe como una entidad que ensambla, manufactura, procesa o repara materiales temporalmente importados por el país receptor para su eventual exportación o envío a su país de origen.

Otro aspecto en relación con la tecnología que induce una baja integración interindustrial lo plantean Guzmán y Toledo (2005), quienes sostienen que las empresas pequeñas y medianas (PyMES) 99% de ellas están en este rubro y carecen de capacidad tecnológica, lo que implica disminuir las economías de escala y calidad de los productos. Estas características confirman procesos de competitividad en el ámbito global, donde la IME está inmersa.

Guzmán y Toledo (2005), argumentaron que la falta de capacidad tecnológica en las empresas mexicanas (el 99% de ellas son PyMES) provoca una baja integración interindustrial, lo que significa una disminución en las economías de escala y calidad de los productos. Estas características demuestran los procesos de competitividad en el ámbito global donde se encuentra la Industria Maquiladora de Exportación (IMEX).

Es posible que los esfuerzos realizados para mejorar la prestación de servicios locales no hayan sido adecuados o suficientes. A pesar de que la baja participación de las empresas nacionales es un hecho reconocido desde hace mucho tiempo (Brannon, James y Lucker,

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

1994), los factores que limitan la participación de las PyMES en el sector metalmecánico no han sido estudiados adecuadamente. El maquilador sigue siendo un centro económico sin conexiones productivas en la región, tal vez no debido a su posición sólida, sino a la incapacidad de la industria local para influir en el suministro de sus insumos.

Actualmente, la industria automotriz de México se enfrenta a un gran reto: duplicar la cantidad de vehículos producidos. Para lograr esto, sería necesario optimizar su renovación y acceso a nuevos mercados mediante la implementación de tratados de libre comercio y otros acuerdos comerciales, como los establecidos con la Unión Europea, Japón y países de la región como Brasil y Argentina (Badillo y Rozo, 2019).

Considerando la relevancia y la cantidad de acuerdos comerciales que México ha firmado, así como la importancia de la Industria Automotriz en México (Bacaria-Colom, Osorio-Caballero y Artal-Tur2013), y el papel de las PyMES en su contribución al nivel de empleo, este artículo analiza la posibilidad de incluir a empresas de la Industria Automotriz dentro de un esquema de apertura comercial de última generación, el Acuerdo Transpacífico de Cooperación Económica y Empresarial (Martínez, 2007).

Desde la perspectiva de la teoría del oligopolio y el estudio de las redes globales de producción, se plantea el estudio en la industria automotriz a través del análisis de las empresas armadoras y empresas de autopartes de primer, segundo y tercer nivel, así como la forma en que se toman decisiones de ingreso a la red donde se considera que las armadoras y proveedoras de primer nivel son las que lideran la cadena por ende resulta inviable e incluso poco atractivo para las PyMES incluirse en la red global de producción automotriz (Bautista y Peralta, 2017).

Uno de los grandes éxitos de industrialización en América Latina es el sector automotriz mexicano. La inversión extranjera directa (IED) ha impulsado el cambio de una industria obsoleta y centrada en el mercado nacional a una plataforma de exportación altamente competitiva enfocada en el mercado estadounidense, (Modesto y Aguilar, 2018).

Desafortunadamente, la base de proveedores en México depende mucho de la industria estadounidense y no cumple con las normas de origen de estos acuerdos comerciales. Por lo tanto, es necesario que la industria automotriz mexicana se transforme de una plataforma de exportación que depende de los insumos estadounidenses a un verdadero centro de manufactura que cuente con una base integrada de proveedores localizados en el país (Badillo, Rozo-Bernal, 2019).

De la misma manera Mortimore y Barron (2005), propusieron tres medidas para lograr esta transformación, basadas en extensas entrevistas a las empresas, las asociaciones

sectoriales y las autoridades gubernamentales pertinentes, así como visitas a las plantas productivas de las ensambladoras de vehículos y los fabricantes de autopartes con el fin de fortalecer la cadena productiva de automóviles en México.

La falta de inversión en investigación-desarrollo-innovación (I+D+I) en México resultó en una disminución de la competitividad en la industria de autopartes de capital mexicana, mientras que algunas empresas de menor tamaño ganaron competitividad a nivel internacional demostrando que lo principal es la innovación para hacer mejores negocios y es esencial para que una empresa prospere en entornos económicos desfavorables (Alvarado y Granados, 2013).

Las decisiones que toman los gerentes, propietarios y/o directivos de las empresas evidencian que la falta de gestión financiera tiene grandes consecuencias en la gestión inadecuada de los ingresos, gastos y compra de bienes, control de inventario y recaudación de cartera, falta de personal en las áreas administrativas y financieras, implementación de planes estratégicos de sistemas que alertan sobre el riesgo (Huacchillo, Ramos, Pulache, 2020).

El poder contar con un plan de procedimientos interno con el personal de administración, finanzas y gestión humana. Para mantener estas áreas organizadas y bajo control. poder ofrecer soluciones definitivas y no parciales que puedan mejorar las microempresas de autopartes y aumentar la competitividad en todo el país, aprovechando las oportunidades (Solórzano, Zurita, Andrade y Álvarez, 2020).

Estas PyMES podrían obtener mayores beneficios de control, ventas e ingresos al implementar estrategias de plan de manejo con un flujo de caja, control sobre el recaudo al contar con el personal adecuado para cada función, al tener procedimientos manuales que facilitan las tareas de cada uno, al mantener la información al día en la base de datos del programa contable, sin retrasos en el inventario, contabilización de compras y un trato especial con la cartera, generaría un entorno tranquilo para el personal administrativo, financiero y humano. (Aguirre Vega, 2023), Resulta evidente que reestructuración de la industria de autopartes en México fue forzada por los cambios en las relaciones entre las ensambladoras y sus proveedores debido a una gran cantidad de estudios de mercado, lo que permitió la entrada de empresas extranjeras al mercado mexicano y motivó a las empresas locales van adquirir nuevas habilidades, (Medina, 2002).

Los hallazgos en investigaciones demostraron que las empresas pequeñas compraban nuevos equipos con más frecuencia que las empresas grandes, o que las empresas grandes ya que estas utilizaban más métodos para descubrir las causas fundamentales de un problema que las empresas chicas encontrándose fundamentalmente que estas si realizaba investiga-

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

ciones sobre ingeniería y diseño buscando cuáles serán las mejores marcas y proveedores de equipo para la producción automotriz (Contreras, 2022).

Cabe considerar, que las tecnologías permiten beneficiarse de una mayor integración de información y procesamiento en diversas funciones comerciales, principalmente cuando se requieren certificaciones ya sean nacionales e internacionales para poder funcionar como proveedores del sector automotriz ya sea dentro de la cadena de producción o como exportador (Casalet, 2020).

Merece la pena subrayar que Alvarado (2010), realizó una investigación en entornos económicos desfavorables, como el que enfrenta el sector de autopartes mexicano. Los resultados de los proyectos PAPIIT IN308008 e IN308708 mostraron que los administradores de empresas mencionaron que la baja calidad de sus productos en algunos casos era un factor de no aceptación, mientras que en otros casos aunque la calidad fuera buena no cubrían la cantidad requerida por la industria mientras que en otros casos eran autopartes de tipo artesanal que los costos o el tamaño de la producción eran inadecuados para trabajar en la cadena de suministros automotriz (Rodríguez-González, 2020), mientras que Calatayud y Katz, 2019), mencionaron que esto es una problemática similar en las regiones de Argentina, Brasil, Colombia, Chile y Paraguay.

Cabe resalta que México ocupa el quinto lugar en producción de autopartes y contribuye con un 5,6 por ciento a la producción global, lo que equivale a 82 000 millones de dólares anuales en producción y 65 000 millones de dólares en exportaciones sin embargo la falta de investigación y el desarrollo hace que la industria 4.0 y sus pilares, que se centran principalmente en la tecnología, la automatización y el internet de las cosas, sean difíciles de alcanzar (Aguirre, García, Velázquez, y Camarillo, 2019), sin embargo los productores se ven obligados a mejorar su competitividad debido a la tendencia del abasto global, que depende en gran medida de las habilidades de tener una buena producción en el sector automotriz como lo ha sido últimamente regiones como Aguascalientes, Nuevo León y Querétaro entre otras (Arroyo y Cárcamo, 2009).

Desde una perspectiva más general El Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) desde 1994, actualmente se le conoce como Tratado de México, Estados Unidos y Canadá (TMEC), la industria de autopartes en México ha experimentado un desarrollo significativo en su sector. En la actualidad, México ocupa el tercer lugar en el mundo en cuanto a la producción de vehículos ligeros y ocupa el séptimo lugar en términos de producción, todo esto debido a la incorporación de convenios de diferentes países con la industria mexicana. Además de que, con el incremento de inversión extranjera directa, que

ha logrado una consolidación de la proveeduría local de autopartes y gracias a este tipo de convenios se han logrado apoyos gubernamentales tanto municipales, estatales como federales logrando de una u otra manera que se reduzcan los problemas de entrega de productos y mejorando la calidad de estos ya que de esta manera se pudo lograr una mejor inversión en desarrollo tecnológico y productivo de las PyMES (Rivas, 2015).

Metodología

Problema de Investigación

Se presupone que los proveedores no cuentan con los suficientes recursos financieros y apoyo del gobierno para poder cumplir con los requisitos de volumen de producción, requerido por la industria maquiladora de autopartes de exportación de Ciudad Juárez, Chihuahua. Por lo que se hace indispensable evaluar y determinar cuáles son principales indicadores que afectan la factibilidad de ingreso a la cadena de suministro de los proveedores locales de la industria maquiladora de autopartes de Ciudad Juárez, Chihuahua.

Objetivos del Estudio

Valorar los factores de riesgo por falta de apoyo financiero que inhiben la integración de la proveeduría local de autopartes y su relevancia para que los proveedores locales se integren en la cadena de suministro de la industria maquiladora de exportación de autopartes de Ciudad Juárez, Chihuahua.

Justificación

La industria maquiladora tienen a proveedores preestablecidos, que no obstante que presentan el nivel tecnológico requerido, generalmente son extranjeros lo que conlleva a factores de precios elevados y contingencias de logística en la entrega de sus productos, lo que genera la necesidad de que esta industria busque oportunidades para eficientar su operación en los ámbitos de logística y reducción de costos, al promover el desarrollo de la proveeduría local mediante transferencias de tecnología, organización de exposiciones, encuentros de negocio, muestras de insumos, capacitación de personal y asesoramiento técnico con la finalidad de que, logrado su desarrollo tecnológico, puedan ser integrados a la cadena de suministro, ya sea como proveedores adicionales o bien como sustitutos de los proveedores extranjeros, obteniendo en forma adicional el beneficio de un control inmediato en las modificaciones y adecuaciones que constantemente requiere la industria automotriz mundial de la que son parte.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Adicionalmente a lo anterior, la integración de la proveeduría local a la cadena de suministro también se identifica la falta de apoyo por parte del gobierno en cuanto a recursos financieros.

Por estos motivos se hace indispensable identificar cuáles pudieran ser principal como pudiera ser el precio elevado de compra de insumos, la baja inversión en el desarrollo y tecnología, producciones deficientes, problemas de entrega por baja calidad, lo que podría conllevar a que estas empresas pudieran mejorar ser más autosuficientes y que estas no podrá reaccionar a tiempo ni mucho menos prevenir efectos negativos al no elaborar un análisis de riesgos para evaluar las amenazas y los impactos ni mucho menos prevenir efectos negativos que pudieran dañar la imagen de la empresa e incluso llevarla a la quiebra.

Delimitación de Estudio

Esta investigación fue realizada en Ciudad Juárez, Chihuahua en el periodo 2020-2022, se llevó a cabo mediante la metodología de entrevistas estructuradas a representantes expertos de la Secretaría de Economía (SE) y Consejo Nacional de la Industria Maquiladora y Manufacturera de Exportación (INDEX). Se aplicaron instrumentos de investigación a la industria maquiladora y a los proveedores locales de la región; se buscó la perspectiva de competencias del proveedor para lograr ventaja competitiva requerida e incorporar sus productos para cubrir las necesidades de la industria maquiladora de exportación. Las entrevistas (39 items) con los directivos de las empresas PyMES, se abordó el grado de utilización de tecnología que utilizan en la realización de sus productos y la necesidad de tener en su cadena de suministro proveedores locales.

Hipótesis

La falta de apoyo financiero afecta primordialmente a: compra de insumos y baja inversión en desarrollo tecnológico que aquejan al ingreso de la cadena de suministro de los proveedores locales de la industria maquiladora de autopartes de Ciudad Juárez, Chihuahua.

Criterios Metodológicos

Metodología

La naturaleza o enfoque es cualitativo y se realizó mediante entrevistas estructuradas con expertos de diferentes organismos gubernamentales tales como SE e INDEX involucradas en el desarrollo de la proveeduría regional en la industria maquiladora de autopartes; así mismo se midió las variables de ventaja competitiva por medio cuestionario no estructurado y no dirigido que constó de 39 items, (Hernández y Mendoza, 2020), la investigación fué descriptiva y correlacional, tipo aplicada y empírica (Pandey y Pandey, 2021).

Lugar y tiempo el trabajo de investigación se realizó en las empresas maquiladoras y en las PyMES de proveeduría local en el mes de enero del 2020 a diciembre 2022 en Ciudad Juárez, Chihuahua.

La investigación fue de tipo aplicada, con un diseño no experimental transeccional, con un alcance descriptivo correlacional, la población de interés que se consideró para el presente estudio fueron proveedores regionales de Ciudad Juárez, Chihuahua (Hernández-Sampieri, Mendoza-Torres, 2020).

El marco muestral se elaboró tomando en cuenta la base de datos de (INDEX) tomada del Directorio de este organismo. En ella se identificaron a las empresas maquiladoras de exportación de Ciudad Juárez, Chihuahua enfocadas a la manufactura y autopartes, y además se identificaron a proveedores regionales los cuales permitieron ubicar a estas organizaciones y fueron seleccionadas y se llevó a cabo la aplicación del instrumento de medición.

La unidad de análisis fueron aquellas empresas maquiladoras de exportación en Ciudad Juárez que desearon participar, se identificaron 120 empresas de las cuales sólo 67 empresas desearon participar en esta investigación (Polanía, Cardona, Castañeda y Vargas, 2020).

La variable independiente del estudio que se evaluó fue integración a la cadena de suministro. Mientras que las variables dependientes analizadas fueron: Precio elevado de compra de insumos (materias primas), baja tecnología con la que cuentan, baja de inversión en desarrollo tecnológico, falta de certificación de los proveedores, problemas en la entrega, baja calidad, falta de apoyo gubernamental, reducción de impuestos, volumen de producción deficiente, incrementar convenios para mejorar la proveeduría, precio elevado de insumos (maquinaria y equipo), falta de investigación y el desarrollo.

Procedimiento

Primeramente se utilizará, las razones de riesgo (OR) y el riesgo relativo (RR) como medidas de asociación es decir como una probabilidad de ocurrencia en caso de que se pudiera presentar entre distintos grupos catalogados de alto o bajo riesgo o también en la en relación como calificaron la encuesta aplicada.

Se utilizará la técnica estadística de análisis factorial porque permitirá explorar con mayor precisión las dimensiones subyacentes, constructos o variables observadas, a la vez que análisis de componentes principales servirá para reducir los datos a un número más pequeño de componentes.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Ya que la hipótesis inicial contiene una variedad de factores o constructos o variables observadas y que pueden estar relacionados o no. A la vez que se utilizara para comprender su relación con las diferentes variables.

Resultados

Se agruparon los 39 indicadores (ítems) en 12 componentes que fueron considerados como variables dependientes para obtener el resultado perseguido por esta investigación mediante el procedimiento de k medias.

Tabla 51.1.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.772	39

Como lo menciona (Oviedo y Campo-Arias, 2005) que los valores establecidos entre 0.70 y 0.90 indican una buena consistencia interna mediante el Alfa de Cronbach (0.772), posteriormente se realizó la prueba estadística denominada test KMO (Káiser, Meyer y Olkin) que se utiliza para identificar la correlación que existe entre variables.

Tabla 51.2.

Confiabilidad del instrumento KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		**.717**
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	1194.665
	Sig.	.000

El test KMO (Káiser, Meyer y Olkin) se refiere a los coeficientes de correlación, lo que significa que cuando el valor del test KMO está más cerca de 1, significa que hay una alta relación entre las variables. Si KMO ≥ 0.9, el test es muy bueno; bueno para KMO ≥ 0.8; mediano para KMO ≥ 0.7; bajo para KMO ≥ 0.6; y muy bajo para KMO < 0.5.

Los resultados obtenidos indican un p-valor de 0.717 lo que demostró que el resultado es considerado como mediano, así mismo la prueba de esfericidad de Bartlett se utilizó para determinar si puede ser aplicado el análisis factorial y como se puede observar el resultado obtenido fue de: 0.000 lo que indicó que si se puede realizar el análisis factorial de las variables estudiadas.

Por lo que se continuó analizando la validez del modelo: mediante el grado en que la probabilidad predicha coincide con la observada. Es decir analizar el grado de discriminación (medida en que el modelo distingue los eventos que ocurren y los que no).

Tabla 51.3.

Prueba de Hosmer-Lemeshow

	Chi Cuadrado	Sig.
Paso 1 Constante	3.567	.735

El Test de Hosmer-Lemeshow se utilizó como un contraste de hipótesis donde se trata de ver la coherencia modelo logístico se considera potable (0.735>0,05) lo que quiere decir que no hay diferencias significativas entre los resultados observados y los predichos por el modelo.

Tabla 51.4.

Factores de riesgo por falta de apoyo financiero.

Odds Ratio para:	Intervalo de confianza al 95%		
	Valor	Inferior	Superior
Precio elevado de insumos (maquinaria y equipo)	8.763	3.283	12.057
Volumen de producción deficiente	8.131	3.043	20.395
Precio elevado de compra de insumos	7.627	1.146	13.483
Baja de inversión en desarrollo tecnológico	5.775	1.690	19.734
Problemas en la entrega	5.318	.096	9.051
Estudios de mercado	3.627	1.146	11.483
Fomentar la investigación y el desarrollo	2.983	1.289	3.050
Falta de certificación de los proveedores	2.481	.901	3.435
Baja calidad	2.423	.757	7.761
Baja tecnología	2.000	.579	6.908
Incrementar convenios para mejorar la proveeduría	1.764	1.230	2.529
Celebrar convenios	1.547	1.083	2.211
Maquinaria y equipo no acorde (obsoleta)	1.361	.520	3.566
Reducción de impuestos	.692	.334	1.433

En general se ha pretendido usar riesgo relativo (OR) como sinónimo de eficacia (Orozco, Rosas y Córdova 2019; Sánchez, Rodríguez y Ruiz 2019), lo cual según se comprende como un error conceptual, pues éste ocupa un lugar como medida de asociación y no de eficacia. En cambio, el Odds Ratio (Barbeito, Rojas, Peña, León y Costa, 2019), sí permite una adecuada interpretación como medida de eficacia, de allí que su empleo esté tan extendido en la literatura, ya que corresponde a la razón entre la probabilidad de que un evento ocurra y la probabilidad de que no ocurra (McKenzie y Thomas, 2020; Tamargo et, al., 2019).

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Falta de apoyo financiero existen 7.627 veces más riesgos de fracasar en la compra de insumos, así mismo también se puede observar que debido a la falta de apoyo financiero se observa que existe un riesgo dos veces mayor de tener baja tecnología que aquellas empresas que sí cuentan con apoyo financiero.

Baja de inversión en desarrollo tecnológico, existen 5.775 veces más riesgos de fracasar por la baja inversión en desarrollo tecnológico.

Volumen de producción deficiente, existen 8.131 veces más riesgo de fracasar por falta de volumen de producción deficiente.

Problemas en la entrega, existen 5.318 más veces de riesgo de fracasar por falta de problemas en la entrega.

De la misma manera el precio elevado de insumos (maquinaria y equipo), existen 8.763 veces más riesgo de fracasar por precio elevado de insumos (maquinaria y equipo).

Sin embargo en general se ha pretendido usar riesgo relativo como sinónimo de eficacia (Villegas, del Burgo y González, 2014; Fernández, Vila y Carpente 1997), lo cual según se comprende como un error conceptual, pues éste ocupa un lugar como medida de asociación y no de eficacia. En cambio, el Odds Ratio, sí permite una adecuada interpretación como medida de eficacia, de allí que su empleo esté tan extendido en la literatura, ya que corresponde a la razón entre la probabilidad de que un evento ocurra y la probabilidad de que no ocurra (Martín-Moreno y Benegas, 1997; Kappes, y Riquelme, 2021).

Uno de los propósitos de esta investigación fue valorar factores de riesgo por falta de apoyo financiero que inhibe la integración de la proveeduría local de autopartes en la cadena de suministro de los proveedores locales de la industria maquiladora de autopartes de Ciudad Juárez, Chihuahua.

Se realizó un modelo modelo de extracción de componentes principales con el fin de visualizar las variables están altamente correlacionadas entre sí y es deseable reducir su número a un conjunto independiente, y consistió en identificar los principales indicadores a un solo componente sin rotacion (Gallego y Araque, 2019).

Tabla 51.5.

Componentes principales sin rotación

Componente	1
Falta de apoyos Financieros	.725
Precio elevado de compra de insumos	.674
Baja tecnología	.652
Baja de inversión en desarrollo tecnológico	.646
Volumen de producción deficiente	.641
Problemas en la entrega	.611
Baja calidad	.602
Precio elevado de insumos (maquinaria y equipo)	.528
Falta de investigación y el desarrollo	.479
Reducción de impuestos	.413
Falta de certificación de los proveedores	.382
Fomentar la investigación y el desarrollo	.376
Incrementar convenios para mejorar la proveeduría	.360
Maquinaria y equipo no acorde (obsoleta)	.360
Estudios de mercado	.171
Celebrar convenios	.060

Como se puede observar las variables están ordenadas en forma descendente de acuerdo a el aporte que presentaron para la construcción de este modelo factorial donde la falta de apoyos financieros fue la que mas aporto (.725) sin embargo todas aportaron aunque fuera un mínimo, sin embargo se opto por determinar cuáles variables podrían estar incluidas en el modelo con la finalidad de reducir el número de componentes o variables a utilizar.

Tabla 51.6.

Variables que no están en la ecuación Regresión logística binaria

Variables	Sig.
Celebrar convenios	1.132
Maquinaria y equipo no acorde (obsoleta)	0.076
Baja calidad	0.089
Falta de investigación y el desarrollo	0.175
Problemas en la entrega	0.000
Baja de inversión en desarrollo tecnológico	0.039
Falta de apoyos Financieros	0.244
Baja tecnología	0.000
Fomentar la investigación y el desarrollo	0.340
Reducción de impuestos	0.530

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Variables	Sig.
Estudios de mercado	0.426
Falta de certificación de los proveedores	0.543
Volumen de producción deficiente	0.000
Precio elevado de compra de insumos	0.000
Incrementar convenios para mejorar la proveeduría	0.759
Precio elevado de insumos (maquinaria y equipo)	0.244

Aunque cabe destacar que no todas las variables estuvieron incluidas en el modelo solo aquellas con una probabilidad menor a .05 (Burrows Aravena, 2023), y solo las siguientes mostradas en la tabla fueron incluidas como se puede observar, cuando la evaluación fue el no contar con financiamiento (Pinto Santos, 2022).

Tabla 51.5.

Modelo de regresión.

	B	E.T.	Wald	Sig.	Exp(B)
Baja tecnología	-1.038	.710	2.133	.004	2.822
Volumen de producción deficiente	13.396	1.395	3.269	.046	10.331
Problemas en la entrega	4.595	1.285	.214	.043	1.813
Baja de inversión en desarrollo tecnológico	8.255	1.197	3.549	.060	9.531
Precio elevado de insumos (maquinaria y equipo)	.362	.969	.139	.049	1.436
Precio elevado de compra de insumos (materia prima)	-1.244	1.254	.983	.021	3.468
Constante	.945	1.681	8.654	.003	.007

La importancia de cada variable en el modelo se muestra en la primera columna a través del coeficiente de regresión; si es positivo (mayor que 0) entonces la función logística es creciente y si es negativo, sería decreciente. La segunda columna contiene el error estándar. El valor Z del estadístico de Wald relacionado con cada variable independiente se muestra en la tercera columna. El estadístico de Wald es un índice de significancia estadística que evalúa la efectividad de cada variable. En la columna cuarta se encuentran los grados de libertad, mientras que en la columna quinta se encuentra el valor correspondiente de la probabilidad de error, relacionado con el estadístico de Wald. Con este método, se puede examinar la importancia específica de cada una de las variables predictoras. Finalmente, se muestra el índice de probabilidades que se corresponde al índice de riesgo relativo, una medida de la influencia de la variable XI sobre el riesgo de que ocurra ese hecho (seguir el tratamiento adecuado). Un coeficiente negativo hace que el índice de probabilidades sea menor que uno, por lo que el modelo quedaría de la siguiente manera:

Donde Y: apoyo financiero (falta)

Donde: X1=Baja tecnología, X2=Volumen de producción deficiente, X3=Problemas en la entrega, X4=Baja de inversión en desarrollo tecnológico, X5=Precio elevado de insumos (maquinaria y equipo), X6=Precio elevado de compra de insumos (materia prima).

El valor de ORR Exp(B) la variable Baja tecnología es igual a 2.822, donde el valor es mayores que 2, por tanto, el que una empresa presenta un factor de riesgo casi tres veces más al no contar con apoyo financiero que la que sí cuenta.

La variable volumen de producción deficiente es igual a 10.331, donde el valor es mayores que 2, por tanto, el que una empresa presenta un factor de riesgo diez veces más al no contar con apoyo financiero que la que sí cuenta.

La variable baja de inversión en desarrollo tecnológico es igual a 9.531, donde el valor es mayores que 2, por tanto, el que una empresa presenta un factor de riesgo nueve veces más al no contar con apoyo financiero que la que sí cuenta.

En conclusión el no contar con el financiamiento como un indicador de riesgo, en la integración a la cadena de suministro de los proveedores locales de la industria maquiladora de autopartes de Ciudad Juárez, Chihuahua, se debe de considerar que el indicador volumen de producción deficiente (10.331), es el indicador que más aporta al diseño del modelo

Por lo que se debe presuponer que estas 4 variables son unas buenas predictoras para establecer el éxito o fracaso en la cadena de suministro de la proveeduría.

Discusión

Lo anterior se sustenta en la opinión que tienen las empresas maquiladoras en relación con el financiamiento obtenido, identificando que se tienen grandes áreas de oportunidad, pero a su vez, destacan las ventajas que se tienen en cuanto a la rapidez en las entregas de los insumos por su ventaja geográfica (Cd. Juárez, Chihuahua) y en que dichos proveedores se encuentran actualizados sobre todo en las certificaciones de calidad que la propia industria maquiladora exige para considerarlos dentro de su cadena de suministro, lo cual los hace más competitivos, cabe considerar qué resultados obtenidos que pueden ser la base para la generación de nuevas investigaciones.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Conclusiones

La variable baja tecnología tiene un valor ORR Exp(B) de 2.822, que es mayor que 2, lo que significa que una empresa tiene un factor de riesgo casi tres veces mayor al no tener apoyo financiero.

La variable volumen de producción deficiente es igual a 10.331, donde el valor es mayor que 2, lo que significa que una empresa tiene un factor de riesgo diez veces mayor al no contar con apoyo financiero.

La variable baja de inversión en desarrollo tecnológico es igual a 9.531, donde el valor es mayor que 2, lo que significa que una empresa presenta un factor de riesgo nueve veces mayor al no tener apoyo financiero.

En conclusión, al no utilizar el financiamiento como un indicador de riesgo para incorporar a los proveedores locales de la industria maquiladora de autopartes en Ciudad Juárez, Chihuahua a la cadena de suministro, el indicador de volumen de producción deficiente (10.331) es el que más contribuye al diseño del modelo.

Por lo tanto, se supone que estas cuatro variables son buenas predictoras del éxito o el fracaso en la cadena de suministro de la proveeduría.

Se hace la recomendación a los proveedores de buscar más apoyos que pudieran lograr la promoción e integración del negocio con el fin de poder adquirir nuevas herramientas y equipos tecnológicos, además de buscar asociaciones entre ellos para realizar compras más competitivas, además de participar de forma activa en exhibiciones, foros y exposiciones de los productos que ofrecen con el fin de darse a conocer y lograr un acercamiento con las firmas que pudieran adquirir sus productos, lo cual se verá reflejado en su integración dentro de sus procesos.

Por otro lado, aparecen como factores de riesgo que explicaron que el no poder comprar maquinaria y equipo e insumos suficientes para elaboración de sus productos los ha llevado de una u otra manera que tengan problemas en la entrega y en la medida que no cuenten con esa tecnología adecuada el volumen de la producción pueden ser deficiente o no cubre los requerimientos acordados por la industria maquiladora.

Por lo que cabe resaltar que la falta de investigación y desarrollo, así como la baja tecnología con que cuenta los hace que tengan un sin número de problemas por lo que se hace inevitable invertir en esta área e incrementar convenios para mejorar esa proveeduría.

Referencias

Aguirre Vega, P. (2023). Fondos de financiación y modernización empresarial en el sector de comercialización de autopartes.

Aguirre, K. M. N., Ábrego, J. G. S., García, A. G., Velázquez, O. U. L., y Camarillo, C. Y. T. (2019). La incorporación de la Industria 4.0 en el sector de autopartes en Nuevo León, México. Innovaciones de Negocios, 16(32), 232-270.

Alvarado y Granados, (2013). La innovación en entornos económicos poco favorables: el sector auto partes mexicano. Estudios Gerenciales, 29(127), 167-176.

Alvarado, T. E. G. (S/F). Vínculos innovadores en el sector de autopartes mexicano (Doctoral dissertation, Universidad Nacional Autónoma de México México).

Arroyo López, P. E., y Cárcamo Solís, M. D. L. (2009). Estudio comparativo sobre el desarrollo de proveedores en dos ramas industriales: automotriz y textil y de la confección. Contaduría y administración, (228), 105-126.

Bacaria-Colom, J., Osorio-Caballero, M. I., y Artal-Tur, A. (2013). Evaluación del Acuerdo de Libre Comercio México-Unión Europea mediante un modelo gravitacional. Economía mexicana. Nueva época, 1, 143-163.

Badillo Reguera, J., y Rozo Bernal, C. A. (2019). México en la cadena global de valor de la industria automotriz. Economía UNAM, 16(48), 121-145.

Badillo Reguera, J., y Rozo Bernal, C. A. (2019). México en la cadena global de valor de la industria automotriz. Economía UNAM, 16(48), 121-145.

Barbeito Teddy, Gutiérrez Rojas Ángela Rosa, Quesada Peña Susel, López León Nirka, Hidalgo Costa Tania, (2019). Algunas consideraciones sobre aplicación, cálculo e interpretación de odds ratio y riesgo relativo. Revista Cubana de Medicina, 58(3), 1-11.

Bautista, S. J., y Peralta, C. M. R. (2017). La inclusión de las PyMES en la Cadena de valor de la Industria Automotriz en México en el marco del Tratado Trans-Pacífico (TTP). Economía Informa, 403, 46-65.

Burrows Aravena, D. I. (2023). Análisis y modelación de factores determinantes de accidentes de tránsito en Chile a través de modelos lineales generalizados binomial negativo y Poisson con estructura temporal.

Calatayud, A., y Katz, R. (2019). Cadena de suministro 4.0: Mejores prácticas internacionales y hoja de ruta para América Latina (Vol. 744). Inter-American Development Bank.

Casalet, M. (2020). El futuro incierto de la digitalización en México: ¿Podremos despegar? Economía: Teoría y práctica, (SPE5), 45-68.

Contreras, O. F., Carrillo, J., y Lara, A. (2006). Redes de producción global y aprendizaje local: El caso de Ford en Hermosillo, México. In ponencia presentada en el V Congreso de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo, Oaxtepec, Morelos, México.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Contreraz Nuñez, Alberto (2022). Desarrollo de proveedores en la industria automotriz.

Fernández Pita, Vila Alonso, M. T., y Carpente Montero, J. (1997). Determinación de factores de riesgo. Cad aten primaria, 4, 75-78.

Gallego, L., y Araque, O. (2019). Variables de influencia en la capacidad de aprendizaje. Un análisis por conglomerados y componentes principales. Información tecnológica, 30(2), 257-264.

Guzmán, Alenka y Alejandro Toledo (2005). Competitividad manufacturera de México y China en el mercado estadounidense, Economía unam, 2 (4), Universidad Nacional Autónoma de México, México, pp. 94-137.

Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2020). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ed. McGraw-Hill.

Hernández-Sampieri, Roberto, y Mendoza Torres, Christian Paulina (2020). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V. Impreso en México, ISBN: 978-1-4562-6096-5.

Huacchillo Pardo, L. A., Ramos Farroñan, E. V., y Pulache Lozada, J. L. (2020). La gestión financiera y su incidencia en la toma de decisiones financieras. Revista Universidad y Sociedad, 12(2), 356-362.

Kappes, M. S., y Riquelme, V. (2021). El valor P, y medidas de efecto: su interpretación en investigación cuantitativa en enfermería. Ene, 15(2).

Martín-Moreno, J. M., y Banegas, J. R. (1997). Sobre la traducción del término inglés odds ratio como oportunidad relativa. Salud pública de México, 39, 72-74.

Martínez, J. I. J. (2007). Determinantes para la internacionalización de las PyMES mexicanas. Análisis económico, 22(49), 111-131.

McKenzie, D. P., y Thomas, C. (2020). Relative risks and odds ratios: Simple rules on when and how to use them. European Journal of Clinical Investigation, 50(8), e13249.

Medina, M. D. L. Á. (2002). Cambios en la industria automotriz frente a la globalización: el sector de autopartes en México. Contaduría y Administración, (206), 29-49.

Modesto López, C., y Aguilar Reséndiz, A. (2018). La inversión extranjera directa y la cadena de valor global de autopartes en la industria automotriz de México en el periodo 2008 a 2014: un análisis econométrico de su incidencia en las variables macroeconómicas. Revista nicolaita de estudios económicos, 13(1), 95-118.

Mortimore, M., y Barron, F. (2005). Informe sobre la industria automotriz mexicana. Cepal.

Nava Aguirre, K. M., Colin Vasquez, J., Cañamar Villaseñor, C., de la Pena, R., y Garza Garza, J. (2019). Renegociación del TLCAN y su efecto en la industria de autopartes en México (Renegotiation of NAFTA and Its Effect on the Mexican Auto-Parts Industry). RAN-Revista Academia y Negocios, 5(1).

Ninamango Rivas, L. M. (2015). Liquidez Empresarial; Warrant como Alternativa de Financiamiento: Caso Empresa Ostim SA.

Orozco Sánchez, J. S., Rosas Rodríguez, B., y Córdova Ruiz, Z. (2019). Desarrollo de proveedores en la cadena de valor: La Industria Aeroespacial en Mexicali, Baja California, México. Sinapsis: Revista de Investigaciones de la Escuela de Administración y Mercadotecnia del Quindío EAM, 11(2).

Oviedo, H. C., y Campo-Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. Revista colombiana de psiquiatría, 34(4), 572-580.

Pandey Prabhat y Pandey Meenu Mishra (2021). Research methodology tools and techniques. Bridge Center, © Bridge Center, 2015, Buzau, Al. Marghiloman 245 bis, 120082, European Union, printed in Romania First published, 2015, ISBN 978-606-93502-7-0.

Pinto Santos, J. A. (2022). Caracterización de una función de densidad de probabilidad mediante un análisis de degradación usando estadísticos no paramétricos. Departamento de Ingeniería Industrial y Manufactura.

Polanía Reyes, C. L., Cardona Olaya, F. A., Castañeda Gamboa, G. I., Vargas, I. A., Calvache Salazar, O. A., y Abanto Vélez, W. I. (2020). Metodología de investigación Cuantitativa y Cualitativa. Primera edición: noviembre de 2020, ISBN: 978-958-8292-99-1.

Rodríguez-González, M., Velasco-Alvarez, J., Flores-Figueroa, E., Zuloaga-Garmendia, M. A., Nava-Muñoz, S. M., y Velázquez-González, A. M. (2020). Metodología para realizar cambios de ingeniería en la cadena de suministro de la industria automotriz en el estado de Aguascalientes, México. Pädi Boletín Científico de Ciencias Básicas e Ingenierías del ICBI, 7(14), 98-106.

Sanchez-Villegas, M., del Burgo, C., y Martínez-González, M. (2014). Introducción a los modelos multivariables. Regresión lineal múltiple. In Bioestadística Amigable (pp. 1-11). Elsevier Barcelona.

Sánchez, J. S. O., Rodríguez, B. R., y Ruiz, Z. C. (2019). Desarrollo de proveedores en la cadena de valor: La Industria Aeroespacial en Mexicali, Baja California, México. Revista Sinapsis, 11(2), 31-46.

Solórzano, J. X. A., Zurita, I. N., Andrade, J. E. O., y Álvarez, J. C. E. (2020). Herramientas de gestión financiera para las MIPYMES y organizaciones de la economía popular y solidaria. Dominio de las ciencias, 6(1), 466-497.

Tamargo Barbeito, T. O., Gutiérrez Rojas, Á. R., Quesada Peña, S., López León, N., y Hidalgo Costa, T. (2019). Algunas consideraciones sobre aplicación, cálculo e interpretación de odds ratio y riesgo relativo. Revista Cubana de Medicina, 58(3).

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Capítulo 52. Funciones del consejo de vigilancia en la PYMES S.A.

Jose Luis Hugo Díaz Biffano
José Cruz Morales Carpinteyro
María del Socorro Enriqueta López Moreno
Pedro Morales Pérez

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

DOI:10.46990/iQuatro.2024.10.5.52

Resumen

El presente trabajo muestra los resultados sobre el objetivo de la investigación que fue determinar la aplicación de las funciones del consejo de vigilancia en las PYMES S.A e identificar el cumplimiento de las actividades, registros y regulaciones establecidas en las sociedades mercantiles mexicanas, se utilizó la técnica de encuesta, se desarrolló y aplicó el instrumento de cuestionario formado por once preguntas cerradas, bajo un enfoque cuantitativo; se aplicaron 186 cuestionarios a Sociedades Anónimas ubicadas en el área metropolitana de la ciudad de Puebla, seleccionadas aleatoriamente; los resultados de la investigación nos muestra que el 69 por ciento mencionó no haber realizado asambleas generales o tener más de dos años que no las celebra y solo un 31 por ciento las ha realizado, que coincide con la presentación del informe anual del consejo de vigilancia con similitud de resultados, aunado a esto solo un 38 por ciento de las empresas entrega mensualmente casi siempre el balance y estado de resultados de forma mensual al consejo de vigilancia para su seguimiento, lo que se determina que las funciones del consejo de vigilancia se desconocen o no se cumplen de acuerdo a los lineamientos legales.

Palabras clave

Funciones; Consejo de vigilancia; Pymes; S.A.

Introducción

En México existen diversos tipos de sociedades que de acuerdo con su naturaleza y objeto social podrán constituirse, para las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) Sociedades Anónimas (S.A.) Se ha observado que existe un desconocimiento o falta de cumplimiento en todas y cada una de las funciones administrativas, especialmente en las del comisario, dentro de las PYMES S.A., lo cual indica que esta figura no se lleva a cabo conforme a lo estipulado en la Ley No.203 Ley General de Sociedades Mercantiles México (4 de agosto de 1934) dentro del capítulo V de la sociedad anónima sección cuarta de la vigilancia donde describe los derechos y obligaciones del consejo de vigilancia.

El papel que desempeña el consejo de vigilancia en una PYME S.A. es de suma importancia dado que por medio de esta figura se da seguimiento, se valida la labor y desempeño de la administración para informarlo a la asamblea general ordinaria de accionistas máximo órgano de una sociedad; el consejo de vigilancia legitima y ratifica la información financiera anual presentada por la administración, así como el informe de los resultados y logros alcanzados, las consecuencias que se generan por no cumplir las funciones del consejo de vigilancia no solo son tener la validación de los resultados lo que produce incertidumbre a los inversionistas, al querer asociarse con otras empresas no logran alianzas por la certidumbre de la información esto reduce la posibilidad de ingreso de nuevos accionistas, alianzas estratégicas y una pérdida de competitividad en el mercado entre otras consecuencias es la razón por la que resulta importante determinar el cumplimiento de las regulaciones establecidas en las sociedades mercantiles mexicanas.

El objetivo de la investigación es determinar la aplicación de las funciones del consejo de vigilancia en las PYMES S.A e identificar el cumplimiento de las actividades, registros y regulaciones establecidas en las sociedades mercantiles mexicanas.

Se realizó una investigación de campo a 186 sociedades anónimas clasificadas como PYMES ubicadas en la zona metropolitana de la ciudad de Puebla, se utilizó una encuesta integrada por 11 preguntas de opción múltiple, con escala de Likert para determinar bajo que concepto se constituyeron como sociedades anónimas, si conocen y aplican todas y cada una funciones de la administración y consejo de vigilancia, si cuentan con un sistema de contabilidad y si realizan asambleas ordinarias informativas cada año con aval del consejo de vigilancia; se presenta el marco teórico, conceptual e interpretación de los resultados obtenidos del trabajo realizado.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Características de las PYMES:

En 2021, INEGI en México mostraron que en país había 4.6 millones de establecimientos del sector privado y paraestatal. De estos, 99.8 por ciento son Micro, pequeñas y medianas empresas (MyPYME) las cuales proporcionaron fuentes de empleo a 27 millones de personas. (INEGI, 2021)

Los resultados del Estudio sobre Demografía de los Negocios (EDN) 2021 muestran que uno de cada diez negocios clasificados como MyPYME sobrevivientes recibió algún tipo de financiamiento entre mayo de 2019 y julio de 2021. De estos, 75.2 por ciento lo utilizó para la adquisición de insumos; el EDN 2021 muestra que tres de cada diez de los establecimientos que cerraron eran informales; dos de cada diez, formales.

En 2019 había en el estado de Puebla, un total de 405 mil 111 establecimientos con 1 millón 548 mil 693 personas ocupadas en ellos. El 48.2 por ciento de los establecimientos corresponde al sector Comercio, 33.6 a Servicios, 16.8 a las Manufacturas y 1.5 por ciento al Resto de actividades económicas, del total de establecimientos, 96.6 por ciento son tamaño Micro (0 a 10 personas ocupadas); 3.2 por ciento son PYMES (11 a 250 personas) y 0.1 por ciento Grandes (más de 251 personas); por primera vez se ofrecen datos sobre los negocios informales, los cuales representan 72.5 por ciento del total de establecimientos en Puebla.

En México las microempresas aportan 41.8 porciento del empleo total. Las pequeñas suman 174,800 y representan 15.3 por ciento de empleabilidad; por su parte, las medianas llegan a 34,960 y generan 15.9 por ciento del empleo. Las PyMEs se concentran en actividades como el comercio, los servicios y la industria artesanal, al igual que en trabajos independientes.

Se encontró que las Pequeñas y Medianas Empresas (PyMEs), dificilmente miden el valor de sus activos intangibles derivado de la escasez de recursos económicos con los que cuenta laa empresa lo que impacta en su competitividad (Matos y Lopez, 2009)

En contra parte de acuerdo al Manual de la MIPYMES (2009), editado por la CEPAL, menciona sobre el éxito económico de estas empresas lo que destaca que si bien el cambio de paradigma, revisado anteriormente, reorienta la interpretación de la existencia de las MIPYMES, alejándola de aquella primera intuición de verlas como signo de subdesarrollo industrial de las economías; esto no debe conducirnos a una reinterpretación, también errónea, que las tome ahora como causa del éxito económico de un país. Lo que el nuevo modelo nos está indicando es que las MIPYMES pueden ser consideradas como una carac-

terística de las economías exitosas, pero no necesariamente como una causa exógena de ellas (Beck, Demirgüç-Kunt, Lavine, 2005).

Lo mismo puede ser dicho respecto del tamaño del sector, su aumento es factible de ser interpretado como carácter de éxito económico, pero no, así como causa de este (Ayyagari, Beck, DemirgüçKunt, 2007); lo que implica que la multiplicación de empresas de menor tamaño no es una política de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa que por sí sola conlleve al desarrollo; pero sí dice que las políticas que conduzcan al desarrollo, eventualmente, harán incrementar el tamaño del sector MIPYME.

Las sociedades mercantiles mexicanas

La definición de Sociedad de acuerdo al diccionario de la Real Academia Española (RAE,2023); del latín sociĕtas,ātis, nos menciona que es la agrupación natural o pactada de personas, organizada para cooperar en la consecución de determinados fines, de acuerdo a lo anterior la agrupación de personas con un mismo fin se constituye como sociedad, existe diversos tipos de sociedades que de acuerdo a su naturaleza y objeto social podrían clasificarse como empresas lucrativas, no lucrativas y de carácter social, dentro de las lucrativas destacan las que realizan su objeto social de manera especulativa es decir que de acuerdo a oferta y demanda fijan su precio de venta de sus productos o servicios.

Las Sociedades Mercantiles se definen como la unión de dos o más personas físicas o morales constituidas mediante un contrato jurídico con personalidad propia, cuyo objeto social es licito, lucrativo y que mediante la especulación de un producto o servicio busca maximizar sus aportaciones; son reguladas por la Ley No. 203 Ley General de Sociedades Mercantiles (LGSM) que reconoce siete tipos de sociedades y se podrán clasificar en personalista, mixto, capitalistas y solidarias (cooperativas).

Las sociedades mercantiles se pueden clasificar atendiendo a la doctrina Jurídica (De Pina, 2000), Sociedades personalistas: Aquellas en las que, de los cuatro elementos de la sociedad (socios, patrimonio, objetó social y forma externa), el principal lo constituyen los socios, es decir, los terceros que contratan con la sociedad, les interesa el prestigio, la personalidad, la honradez, el patrimonio de cada uno, tal es el caso de la sociedad de nombre colectivo; Sociedades mixtas: Aquellas en las cuales tanto el elemento personal, como el elemento patrimonial están en primer término, pasando al segundo los demás elementos sociales, como en el caso de la sociedad en comandita por acciones, Sociedades capitalistas: Son aquellas en las que el principal elemento de la sociedad es el patrimonio, o sea, los terceros que contratan con la sociedad, pondrán especial interés en el monto de la aportación

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

al capital, por ejemplo, sociedad anónima, sociedad de responsabilidad limitada y sociedad por acciones simplificada.

Sociedad Anónima (S.A.) es una sociedad mercantil capitalista que existe bajo una denominación (art. 88, LGSM) y se compone exclusivamente de accionistas ya sean personas físicas o personas morales cuya obligación se limita al pago de sus aportaciones representadas en acciones (art. 87 LGSM), la denominación de este tipo de sociedades siempre estará acompañada de las palabras "sociedad anónima" o de su abreviatura "S. A."

La LGSM establece que una S.A. (capituló V de la sociedad anónima) que el máximo órgano es la asamblea general de accionistas; es administrada por un administrador único y/o consejo de administración (Art. 142 y 143 de la LGSM), y en la sección cuarta de la vigilancia de la sociedad de mismo capítulo de la multicitada ley, establece en el artículo 164 que la vigilancia de la sociedad está a cargo de un comisario y/o consejo de vigilancia cuya obligaciones y facultades las establece el art. 166 de la LGSM, en artículos posteriores se determina quienes no pueden ser comisarios o pertenecer al consejo de vigilancia como: las personas que han sido inhabilitadas por ley, los empleados de las sociedades donde sean accionistas, los parientes consanguíneos en línea recta con la finalidad de que el consejo de vigilancia cuente con la imparcialidad en el seguimiento de las funciones de la administración.

Dentro del mismo capítulo describe las facultades y obligaciones del consejo de vigilancia destacando la facultad del consejo de vigilancia y/o comisario de EXIGIR a los administradores información contable mensual plasmada en el balance y estado de resultados, realizar exámenes de las operaciones, documentos y registros entre otras acciones para poder fundamentar el DICTAMEN del informe del consejo de vigilancia a presentar en asamblea general ordinaria anual informativa, otra de las facultades del consejo de vigilancia es convocar a asambleas cuando así lo determine necesario, participar con voz pero sin voto en las asambleas generales de accionistas, del consejo de administración, nombrar de forma temporal al administrador cuando las circunstancias lo ameriten, vigilar la gestión, conducción y ejecución del desempeño de la sociedad, cabe hacer mención que la LGSM permite la contratación de personal que le apoye para realizar sus funciones al consejo de vigilancia.

Metodología.

En la presente investigación se utilizó la técnica de encuesta, se desarrolló y aplicó el instrumento de cuestionario formado por 11 preguntas cerradas, bajo un enfoque cuantitativo; se

aplicaron 186 cuestionarios a Sociedades Anónimas ubicadas en el área metropolitana de la ciudad de Puebla través de la técnica de la encuesta al azar; el 43 por ciento a comercios, el 23 por ciento a industrias y el resto a empresas de servicios, 107 cuestionarios se aplicaron a Pequeñas y medianas, 71 a Micro y ocho a grandes empresas.

Se tomará como población de estudio las empresas del sector comercio, industria y servicio del área metropolitana de la ciudad de Puebla, de acuerdo con el INEGI 2023 una zona metropolitana es el conjunto de dos o más municipios o demarcaciones territoriales en los que se localiza una ciudad de 50 mil o más habitantes, cuya área urbana, funciones y actividades rebasan el límite del municipio o demarcación que originalmente la contenía, incorporando como parte de sí misma, bajo esta premisa se tomaron los municipios de San Pedro, San Andrés Cholula, Amozoc de Mota, Cuautlancingo y la ciudad de Puebla.

Tabla 52.1

Resumen técnico de la investigación.

Tipo investigación.	Descriptiva y transversal.
Unidad de análisis.	Empresas del sector comercio y servicio de la zona metropolitana de la ciudad de Puebla.
Método de investigación.	Deductivo, inductivo, analítico, sintético y dialéctico.
Técnica de Investigación.	Encuesta dirigida a Sociedades Anónimas. Instrumento cuestionario.
Estrategia de aplicación.	¿A quién?: Administradores, Contador de la empresa y dueños de las empresas ¿Cuándo? de agosto 2022 a junio 2023 por medio de citas y visitas a la empresa
Población objetivo.	226,782 empresas del estado de Puebla.
Muestra del estudio.	186 empresas, por conveniencia Se encuestaron 71 Micro, 75 Pequeñas, 32 medianas y 8 El 43% fueron empresas del sector comercio, el 34% de servicios y el 23% industria.
Programa estadístico utilizado.	Hoja de cálculo de EXCEL.

Fuente: Elaboración propia con base de la investigación realizada.

Resultados

De los encuestados el 61 por ciento mencionó que se constituyó como S.A. por recomendación de un tercero, un 15 por ciento por ser la única que conocía, lo que muestra que al constituir una Sociedad los implicados desconocen los derechos y obligaciones contenidas al

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

crear una sociedad (ver figura 52.1), se relaciona con el siguiente resultado que muestra que un 61 por ciento las desconoce y solo un 19 por ciento las cumple (ver Figura 52.2).

Figura 52.1.

¿Por qué se constituyó como S.A.?

Fuente: Fuente elaboración propia con base a los resultados de la investigación (2023).

Figura 52.2

¿Conoce y aplica las obligaciones sociales de una S.A.?

Fuente: Fuente elaboración propia con base a los resultados de la investigación (2023).

Figura 52.3

Cuenta con sistema de contabilidad

Fuente: Fuente elaboración propia con base a los resultados de la investigación (2023).

Figura 52.4.

¿Cuándo realizó su última asamblea ordinaria informativa?

Fuente: Fuente elaboración propia con base a los resultados de la investigación (2023).

Figura 52.5.

¿Emite de forma anual el comisario su informe?

Fuente: Fuente elaboración propia con base a los resultados de la investigación (2023).

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Figura 52.6.

¿Recibe mensualmente el comisario el Balance y estado de resultados?

Fuente: Fuente elaboración propia con base a los resultados de la investigación (2023).

Figura 52.7.

¿Realiza sus funciones el Administrador de la S.A.?

Fuente: Fuente elaboración propia con base a los resultados de la investigación (2023).

El 94 por ciento cuenta con un sistema de contabilidad electrónico (ver Figura 52.3), el 69 por ciento mencionó no haber realizado asambleas generales o tener más de dos años que no las celebra y solo un 31 por ciento las ha realizado (ver Figura 52.4), que coincide con la presentación del informe anual del consejo de vigilancia(ver Figura 52.5), pero solo un 38 por ciento de las empresas entrega mensualmente siempre o casi siempre el balance y estado de resultados de forma mensual al consejo de vigilancia para su seguimiento(ver Figura 52.6), por parte de la administración de la sociedad se observa que el 59 por ciento la administración da cumplimiento a sus funciones (ver Figura 52.7), lo que contrasta con las

funciones del consejo de vigilancia.

DISCUSIÓN

Al concluir la investigación se determina que los integrantes que han constituido una Sociedad desconocen los derechos y obligaciones como sociedad y como accionistas, el administrador cumple con sus obligaciones parcialmente y el comisario en no ejerce sus funciones de dar seguimiento, vigilar e informar a la asamblea los resultados generados de la empresa el tema a poner a discusión es: si el comisario cuenta con facultades de vigilar e informar a la asamblea del funcionamiento del administrador ¿por qué los accionistas no lo aplican?, la respuesta podría ser simple por falta de conocimiento o por que el concepto de sociedad no se lleva a cabo en la empresa.

CONCLUSIONES

De acuerdo con el objetivo de la investigación se puede determinar que las PYMES S.A. desarrollan y aplican las funciones del consejo de vigilancia solo un 31 por ciento del total de las encuestadas lo que se desprende que la mayoría de las Sociedades Anónimas clasificadas como PYMES desconocen o no aplican por parte del consejo de vigilancia los derechos, obligaciones y regulaciones contenidas en la Ley No. 203 "Ley General de Sociedades Mercantiles" correspondiente al apartado de las Sociedades Anónimas dentro del capítulo V sección IV, como realizar exámenes de las operaciones, documentos y registros entre otras acciones para poder fundamentar su informe anual y solo un 59 por ciento la administración da cumplimiento a sus funciones.

Del presente trabajo se desprenden acciones a realizar en el ámbito educativo de la Contaduría Pública sobre la profundización de las facultades y obligaciones del consejo de vigilancia, dado que la multicitada LGSM establece que el consejo de vigilancia podrá contratar de los servicios de un tercero para realizar exámenes de las operaciones documentos y registros entre otras acciones para poder fundamentar su opinión sobre el informe que presenta la Administración.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

REFERENCIAS

Página Web

Alvares M, Duran Lima J, Manual de la Micro, pequeña y mediana empresa, Cepal recuperado el 6 de noviembre del 2023 en:

https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/531fd00f-d53c-4e45-b6b1-45e22e84743e/content

Ayyagari, M., Beck, T., Demirgüç-Kunt, A. (2007). Small and Medium Enterprises Across the Globe. Small Business Economics (29), 415-434.

Beck, T., Demirgüç-Kunt, A., Lavine, R. (2005). SMEs, growth and poverty. Documento de Trabajo. Cambridge: National Bureau of Economic Research

De Pina V R (2000) Derecho Mercantil recuperado el 1 de febrero de:

https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-40-Derecho-Mercantil.pdf

Estudio sobre Demografía de los Negocios (2021) subsistema de información económica, recuperado el 18 de mayo del 2023 de: https://www.inegi.org.mx/programas/dn/2021/

INEGI (2021) Comunicado de prensa núm. 790/21 del 21 de diciembre del 2021, recuperado el 4 de mayo del 2023 de:

https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/EDN/EDN_2021.pdf

INEGI (2022) Comunicado de prensa núm. 335/22 23 de junio de 2022, recuperado el 21 de agosto de 2023 de:

https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Demog_MIPYME22.pdf

Diccionario de la lengua española Real Academia Española (2022) recuperado el 18 de mayo de 2023 en: https://dle.rae.es/sociedad

Ley No. 203, Ley General de Sociedades Mercantiles, Diario Oficial de la Federación, México, 04 de agosto de 1934.

Matos, F., Lopes, A. (2009). Intellectual Capital Management – SMEs Accreditation. 1st European Conference on Intellectual Capital (págs. 344-351). Haarlem: ECIC

(S/f). Rae.es. Recuperado el 1 de marzo de 2023, de https://www.rae.es/

Capítulo 53. Trabajo Decente y Clima Organizacional desde la Perspectiva del Director de las Mypes de Santa Cruz Xoxocotlán.

Daniela Patricia Santiago Ibáñez
Maribel Torres Gómez
Erika Cruz Estudillo
Socorro Anahí Martínez Hernández

Universidad Tecnológica de los Valles Centrales de Oaxaca

DOI:10.46990/iQuatro.2024.10.5.53

Resumen

El objetivo de la presente investigación es determinar la relación que tiene el trabajo decente y el clima organizacional en las micro y pequeñas empresas de Xoxocotlán, Oaxaca. Se presenta un estudio cuantitativo, de forma transversal y con alcance correlacional. La pertinencia del estudio contribuye a la generación del conocimiento sobre la relación que guardan las variables de investigación. Entre los principales resultados se encontró una correlación positiva media significativa (r = 0.519) entre la variable clima organizacional y trabajo decente. Estos hallazgos respaldan que mejorar el clima organizacional puede contribuir positivamente a la promoción del trabajo decente

Palabras clave:

Trabajo decente, clima organizacional, seguridad social, empleo productivo

Introducción

En México se ha contribuido con diversos trabajos de investigación, que ha analizado la situación del trabajo decente desde diferentes enfoques: Tal es el caso del proyecto "Trabajo Decente en México 2005-2022. Un análisis con perspectiva de género", el estudio que analiza las tendencias de largo plazo para cada elemento sustantivo del trabajo decente en México, con base en los indicadores estadísticos prioritarios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección [CIMAD], 2023).

Otro estudio realizado por Uribe (2015) "Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales" señala que el clima organizacional es percibido por los colaboradores de acuerdo con la estructura, los procesos, prácticas y políticas internas e influye en la satisfacción y en el desempeño laboral. En este ambiente nacen las condiciones para un trabajo decente que si se garantizan se convierten en impulsores de desarrollo humano.

Por lo tanto, realizar un estudio que analice el clima organizacional y su relación con las variables del trabajo decente como: oportunidad y estabilidad en el empleo, ingresos adecuados, horas de trabajo decente, conciliación del trabajo con la vida familiar, igualdad de oportunidades y de trato; y entorno del trabajo seguro; permitirá leer la situación actual y actuar en consecuencia con acciones que ayuden a la construcción de un ambiente en el que las personas y la organización tengan una experiencia positiva y de crecimiento para todos. (CIAD, 2023).

Con sustento en lo anterior la presente investigación busca determinar la relación que tiene el trabajo decente y el clima organizacional en las micro y pequeñas empresas (mypes) de Xoxocotlán, Oaxaca.

Revisión de la Literatura

La noción de "Trabajo Decente" fue dada a conocer por primera vez en 1999 en la 87ª. reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, abarcando cuatro elementos de este concepto: el empleo, la protección social, los derechos de los trabajadores y el diálogo social (Dharam, 2014), de acuerdo con sus principios todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho al trabajo productivo con remuneración adecuada y protección social (Laborales, 2003) en el que se busca su bienestar material y su desarrollo en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades (Somavía, 2014).

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

El surgimiento del concepto de trabajo decente ha motivado la aparición de diferentes investigaciones hasta el día de hoy sobre el tema a nivel internacional, tal es el caso de Trabajo Decente y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, donde a través de la Agenda 2030 se coloca el trabajo decente para todos, y el mandato de la OIT y el objetivo de la justicia social, en el centro de las políticas para un desarrollo y un crecimiento sostenible e inclusivo (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2023)

El trabajo decente sinteza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, y la igualdad de oportunidades y trato para todos (OIT, 2023).

Otra investigación sobre trabajo decente y el nuevo paradigma sobre el fortalecimiento de los derechos sociales realizada por Gálvez, Gutiérrez y Picazzo (2011) se enfoca en presentar una metodología para medir el índice de trabajo decente, integrado por la relación de los subíndices: empleo durable, población ocupada con salario suficiente y población ocupada con prestaciones sociales o equivalente.

En adición a lo anterior Montoya, Méndez y Boyero (2017) identifican el nivel de adherencia a los objetivos estratégicos propuesto por la OIT para la generación de un trabajo digno y decente en organizaciones como las Pymes tanto en México como en Colombia.

Así mismo, se han realizado otros estudios que relacionan el trabajo decente con el clima organizacional, tal es el caso de la investigación que reunió a un grupo de investigadores de diversos campos de la psicología para resaltar la importancia y pertinencia de estudiar temas como: el clima laboral, la salud ocupacional, la psicología ambiental, y el contexto social, económico y político que afecta la salud ocupacional en países emergentes como México (Gambacorta, 2012).

Del análisis anterior el clima laboral es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, influye en la satisfacción del personal y en la motivación y por lo tanto en la productividad y está relacionado con el saber hacer del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno (Peña, 2018).

En la Tabla 53.1 se presenta la operacionalización de las variables de estudio, realizada a partir de un enfoque teórico, cuyo análisis estadístico posterior permitirá conocer la relación que guardan entre ellas, y se podrá alcanzar el objetivo de la investigación.

Tabla 53.1

Operacionalización del instrumento para medir la variable trabajo decente y clima organizacional.

Dimensión	Definición conceptual	Clave Instrumento	No.Ítem
Oportunidad de Empleo (OE)	Mide las oportunidades bajo la perspectiva del directivo, de trabajo productivo y con un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad de expresar opiniones, organizarse y participar en la toma de decisiones e igualdad de trato para todas las mujeres y hombres (OIT, 2023) (dos ítems).	OE	22a-22b
Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES	Mide la percepción del director respecto al carácter permanente a la relación de trabajo entre empleador y empleado. (Summers, 2017) (dos ítems).	ES	22c-22d
Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)	Mide la percepción de una remuneración justa de los frutos del trabajo, considerando el progreso para todos y un salario mínimo vital para los empleados que necesitan esa protección. (OTD, 2023) (dos ítems).	IA	22e-22f
Horas de trabajo decente (HTD)	Mide la percepción desde la perspectiva del director, el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador. (OIT, 2018) (dos ítems).	HTD	22g-22h
Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF)	Mide la percepción del directivo respecto del equilibrio de las tensiones que se generan entre las responsabilidades profesionales y familiares. (Hernández y Uribe , 2019) (tres ítems).	CTF	22i-22j-22k
Igualdad de oportunidades y de trato (IO)	Mide la percepción desde la perspectiva del director, la satisfacción de necesidades de los trabajadores, quienes requieren reconocimiento, estabilidad laboral, equilibrio entre su empleo y familia, motivación, seguridad y una remuneración justa y equitativa (OIT, 2006) (dos ítems).	IO	22l-22m
Entorno del trabajo Seguro (ET)	Mide la eliminación de los riesgos en el trabajo y las prácticas razonables y factibles para reducir los riesgos a un nivel aceptable y donde se integra la prevención (OIT, 2019). (dos ítems).	ET	22n-22o
Promoción del diálogo social (PDS)	Mide la percepción del directivo cuando la empresa y un sindicato accedan voluntariamente a aprovechar la oportunidad para reunirse y hablar, sin prejuicios entre empleado y empresa (OIT, 2023) (dos ítems).	PDS	22p,22q

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Dimensión	Definición conceptual	Clave Instrumento	No.Ítem
Seguro Social (SS)	Mide la percepción del directivo sobre la prestación contra riesgos y contingencias, como la enfermedad, el accidente, la maternidad, la vejez y la muerte, el ahorro individual, la mutualidad, el seguro privado, la asistencia pública y la responsabilidad (Universidad Nacional Autónoma de México [UNAM], 1993) (un ítem fraccionado).	SS	5a-5b-5c-5d-5e
Clima Organizacional (CO)	Mide bajo la perspectiva del director que el comportamiento de los subordinados es causado por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. (Sándoval, 2004) (ítem fraccionado).	CO	28a-28b-28c-28d-28e-28f-28j

Nota. Se presenta la operacionalización de variables que permitirá conocer la correlación de la variable trabajo decente con la variable clima organizacional.

Metodología

La investigación tiene un alcance cuantitativo, correlacional y transversal; se realizó un muestreo probabilístico aleatorio simple, con un nivel de confianza del 95%, un margen de error de ±5% y una probabilidad estimada de p=0.5. Se obtuvo una muestra de un total de 447 encuestas válidas de una población de 5083 mypes en un periodo de marzo – abril de 2023. Se utilizó un instrumento dirigido a propietarios, directores o gerentes de las mypes de Santa Cruz Xoxocotlán, Oaxaca; cuya aplicación se realizó por estudiantes de la Universidad Tecnológica de los Valles Centrales de Oaxaca.

Las hipótesis de la investigación son las siguientes: H0= El clima organizacional tiene relación positiva con el trabajo decente en las mypes del municipio de Xoxocotlán, Oaxaca; H1= El clima organizacional no tiene una relación positiva con el trabajo decente en las mypes del municipio de Xoxocotlán, Oaxaca.

Del instrumento se analizaron las preguntas 5a-5e; 22a-22q sobre trabajo decente la pregunta 28a-28j sobre clima organizacional. El instrumento en general se integró por seis partes o bloques. El primero de ellos, con datos que abordan aspectos generales de la empresa: tamaño de la empresa, personal ocupado, así como, información sobre los ingresos y gastos. Una segunda parte aborda los datos del directivo y el tiempo de dedicación a las labores de la empresa. La tercera parte refiere a los insumos del sistema: recursos humanos, análisis del mercado y proveedores. En una cuarta parte del instrumento de medición se exponen los procesos del sistema: dirección, gestión de ventas, finanzas, innovación,

mercadotecnia, producción-operación. La quinta parte estuvo integrada por los resultados del sistema: satisfacción del sistema, ventaja competitiva, RSC-Asuntos de ISO 26000, valoración del entorno y, por último, la sexta parte quedó integrada por los dos temas de investigación: a) el trabajo decente desde la perspectiva directiva y b) el impacto de las habilidades directivas (negociación, toma de decisiones, liderazgo, comunicación, trabajo en equipo) sobre el clima organizacional. Para las secciones comprendidas del tercer al sexto bloque se emplea una escala de Likert de cinco puntos, los cuales van de 'muy en desacuerdo' (1) a 'muy de acuerdo' (5).

Se realizó el análisis de confiabilidad mediante el α de cronbach de 0.887, lo cual expresa el nivel aceptable de consistencia interna de las variables obtenido de sus encuestas y la correlación con el clima organizacional y trabajo decente. La consistencia interna describe las estimaciones de confiablidad basadas en la correlación promedio entre reactivos dentro de una prueba. El coeficiente α de cronbach establece un límite superior para la confiablidad de las pruebas construidas en términos del modelo de acuerdo a las correlaciones observadas. Si es muy bajo, la prueba es demasiado corta o los reactivos tienen muy poco en común (Salkind, 2004). La necesidad de contar con un valor alto en el coeficiente α es que los ítems individuales mida las mismas correlaciones y, de esta forma, estén altamente interconectadas. La medida de consistencia interna es habitualmente utilizada respecto a un conjunto de dos o más indicadores de un constructo, los valores de ésta van desde 0 hasta 1. El acuerdo general sobre el límite inferior para el α de cronbach es cercano a 0.7 (Salkind, 2004).

El análisis factorial es un instrumento para explicar constructos, por lo general tiene que ver con la diferencia individual. Este análisis describe una amplia categoría de enfoques para determinar la estructura de las relaciones entre medidas. En este estudio el análisis factorial se usó para determinar (Jonhson, 1998):

1.- Agrupamiento de variables

2.- Cuántas dimensiones se necesitan para explicar las relaciones entre las variables

Se consideró para el análisis factorial que las dimensiones de las variables de interés se correlacionaran entre sí con cargas mayores o cercanas a 0.3 (D`Ancona, 2001)

Es importante mencionar que el análisis factorial utilizado para esta investigación fue ejecutado con el método de componentes principales de rotación varimax. Los resultados obtenidos en este análisis del análisis factorial para agrupamiento de las variables independientes y dependiente se muestra en la Tabla 53.2 y 53.3.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Tabla 53.2

Varianza total explicada de Trabajo Decente

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	5.532	50.288	50.288	5.532	50.288	50.288
2	.870	7.910	58.198			
3	.852	7.746	65.944			
4	.661	6.011	71.955			
5	.610	5.548	77.503			
6	.586	5.326	82.829			
7	.455	4.135	86.964			
8	.432	3.924	90.888			
9	.391	3.555	94.443			
10	.347	3.151	97.595			
11	.265	2.405	100.000			

Nota: Método de extracción: análisis de componentes principales

Tabla 53.3

Varianza total explicada de Clima Organizacional

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	5.532	50.288	50.288	5.532	50.288	50.288
2	.870	7.910	58.198			
3	.852	7.746	65.944			
4	.661	6.011	71.955			
5	.610	5.548	77.503			
6	.586	5.326	82.829			
7	.455	4.135	86.964			
8	.432	3.924	90.888			
9	.391	3.555	94.443			
10	.347	3.151	97.595			
11	.265	2.405	100.000			

Resultados

La correlación entre clima organizacional y trabajo decente se presenta en la Tabla 53.4, a continuación:

Tabla 53.4.

Correlaciones entre dimensiones de la variable Trabajo Decente y Clima Organizacional

		CO	TD	SS	OP	ES	IA	HTD	CTF	IO	ET	PDF
CO	Correlación de Pearson	1	.519**	-.246**	.086	.354**	.431**	.294**	.389**	.344**	.485**	.484**
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.072	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	447	447	447	447	447	447	447	447	447	447	447
TD	Correlación de Pearson	.519**	1	.027	.454**	.691**	.662**	.549**	.744**	.708**	.699**	.658**
	Sig. (bilateral)	.000		.574	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	447	447	447	447	447	447	447	447	447	447	447
SS	Correlación de Pearson	-.246**	.027	1	.188**	-.095*	-.190**	-.028	-.106*	-.089	-.174**	-.120*
	Sig. (bilateral)	.000	.574		.000	.045	.000	.558	.025	.060	.000	.011
	N	447	447	447	447	447	447	447	447	447	447	447
OE	Correlación de Pearson	.086	.454**	.188**	1	.305**	.200**	.235**	.185**	.195**	.165**	.219**
	Sig. (bilateral)	.072	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	447	447	447	447	447	447	447	447	447	447	447
ES	Correlación de Pearson	.354**	.691**	-.095*	.305**	1	.475**	.278**	.434**	.421**	.422**	.334**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.045	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	447	447	447	447	447	447	447	447	447	447	447
IA	Correlación de Pearson	.431**	.662**	-.190**	.200**	.475**	1	.319**	.380**	.380**	.448**	.460**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	447	447	447	447	447	447	447	447	447	447	447
HTD	Correlación de Pearson	.294**	.549**	-.028	.235**	.278**	.319**	1	.321**	.253**	.250**	.204**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.558	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	447	447	447	447	447	447	447	447	447	447	447
CTF	Correlación de Pearson	.389**	.744**	-.106*	.185**	.434**	.380**	.321**	1	.542**	.457**	.404**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.025	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	447	447	447	447	447	447	447	447	447	447	447

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

IO	Correlación de Pearson	.344**	.708**	-.089	.195**	.421**	.380**	.253**	.542**	1	.494**	.378**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.060	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	447	447	447	447	447	447	447	447	447	447	447
ET	Correlación de Pearson	.485**	.699**	-.174**	.165**	.422**	.448**	.250**	.457**	.494**	1	.557**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	447	447	447	447	447	447	447	447	447	447	447
PDS	Correlación de Pearson	.484**	.658**	-.120*	.219**	.334**	.460**	.204**	.404**	.378**	.557**	1
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.011	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	447	447	447	447	447	447	447	447	447	447	447

Nota: **La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La relación que existe de trabajo decente con clima organizacional es positiva media significativa de .519.

La relación negativa débil de clima organizacional según los resultados es con seguridad social es de -.246. La relación positiva más débil es con ingresos adecuados y trabajo productivo con .294; la relación débil es con las dimensiones: oportunidad del empleo con .345, horas de trabajo decente con .389, igualdad de oportunidades y de trato con .485, promoción del diálogo social con .484 y entorno del trabajo seguro con .484.

Discusión

Se observa una correlación positiva media significativa (r = 0.519) entre la variable clima organizacional y la variable trabajo decente. Además, se identifican correlaciones negativas débiles con la dimensión seguridad social (r = -0.246) y correlaciones positivas débiles con diversas dimensiones del trabajo decente, como estabilidad en el trabajo, horas de trabajo decente, conciliación del trabajo con la vida familiar, igualdad de oportunidades, entorno de trabajo seguro y promoción del diálogo social. Estos hallazgos sugieren la influencia del clima organizacional en múltiples aspectos del trabajo decente.

Con los resultados obtenidos se prueba: H0= El clima organizacional tiene relación positiva con el clima organizacional en las mypes del municipio de Xoxocotlán, Oaxaca.

Los resultados obtenidos hasta el momento permitirán realizar un contraste de la percepción de los empleados con respecto a la relación de clima laboral con trabajo decente; abriendo la oportunidad de realizar otra línea de investigación, hasta el momento se ha analizado la relación del clima organizacional y trabajo decente desde la perspectiva del director o representante legal.

Conclusiones

Los resultados de este estudio indican una correlación significativa entre la variable clima organizacional y diversas dimensiones de trabajo decente. La correlación positiva media con la variable trabajo decente sugiere que un clima organizacional favorable está asociado con condiciones laborales más satisfactorias. Aunque se observan correlaciones negativas y positivas débiles en dimensiones específicas, la tendencia general resalta la importancia del clima organizacional en aspectos cruciales del entorno laboral. Estos hallazgos respaldan que mejorar el clima organizacional puede contribuir positivamente a la promoción del trabajo decente, enfocándose en áreas como seguridad social, estabilidad en el trabajo, conciliación familiar y promoción del diálogo social.

Una de las limitantes de la investigación obedece a que las variables clima organizacional y trabajo decente fueron analizadas desde la perspectiva del director y/o propietario de las mypes en Xoxocotlán. Se sugiere ampliar el estudio para conocer la perspectiva de los colaboradores del trabajo decente y clima organizacional.

Referencias

Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección [CIMAD]. (09 de noviembre de 2023). Trabajo decente en México. Perspectiva de México.

D´Ancona Cea, A. (2001). Metodología Cuantitativa: Estrategias y Técnicas de Investigación Social, Ed. Síntesis, S.A., ISBN: 838-420-7

Dharam. (2014). Trabajo decente. Revista Internacional del Trabajo, 122(2), 125-160.

Gálvez, E., Gutiérrez, E., y Picazzo, E. (2011|). El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales. Revista Mexicana de Sociología, 73-104.

Gambacorta, M. L. (2012). Condiciones de trabajo y seguridad social. ISBN: 9786070234712. Estado de Morelos, México. Universidad Nacional Autónoma de México.

Hernández, M., e Ibarra, L. (2019). Conciliación de la vida familiar y laboral. Un reto para México. Revista de ciencias sociales y humanidades, 1-22.

Instituto Nacional Estadístico Geografía e Informática [INEGI] (30 de mayo de 2023). Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas. Obtenido de Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas.

Jonhson, D. (1998). Métodos multivariados aplicados al análisis de datos. México, Internacional Thompson.

Juárez, O. U. (11 de noviembre de 2023). Repositorio Institucional. Laborales, S. D. (2003). Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores para su medición. Argentina: Ministerio de Trabajo, empleo y seguridad social.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Montoya, C., Méndez, J., y Boyero, M. (2017). Trabajo Digno y Decente: Una Mirada desde la OIT para la Generación de Indicadores para las Pyme mexicanas y colombianas. Revista Científica "Visión de Futuro, 84-106.

Observatorio de trabajo Decente [OTD] (10 de noviembre de 2023). Observatorio de trabajo Decente.

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2006). Trabajo Decente y Equidad de Género en América Latina. Santiago: Laís Abramo.

OIT (2018). Garantizar un Tiempo de Trabajo Decente para el Futuro. Ginebra.

OIT (28 de septiembre de 2023). Trabajo decente.

OIT. (2019). Entornos seguros y saludables. Organización Internacional del Trabajo, 1-100.

OIT (13 de noviembre de 2023). Organización Internacional del Trabajo.

OIT (13 de noviembre de 2023). Organización Internacional del Trabajo.

Peña, H. (2018). Clima Organizacional Una construcción personalista del ambiente laboral como escenario de la productividad empresarial. Ecuador: Editorial UPSE.

Salkind, N.J. (2004). Statistics for people who (think they) hate statistic. United States of America, Sage Publicatins.

Sándoval, M. C. (2004). Concepto y Dimensiones de Clima organizacional. Hitos de Ciencias Económico Administrativas, 78-82.

Somavía, J. (2014). El trabajo Decente Lucha por la Dignidad Humana. Santiago: Organización Internacional del Trabajo.

Summers, R. S. (2017). La estabilidad laboral y la rigidez laboral: dos aberraciones en la Política Pública Peruana. UPC Review of Global Management, 1-35.

Universidad Nacional Autónoma de México [UNAM] (1993). La Seguridad Social en México. Concepto de Seguridad Social. Confederación Patronal de la República en México dentro del Contexto Internacional.

Uribe, J. F. (2015). Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales. México, DF: El Manual Moderno, S.A. de C.V.

Capítulo 54. Impacto de la Economía Circular en las Mypes Caso Francisco I. Madero, Hidalgo, México.

Diana Hernández Gómez
Patricia Trejo Encarnación
Eduardo Cruz Sánchez

Universidad Politécnica de Francisco I Madero

DOI:10.46990/iQuatro.2024.10.5.54

Resumen

Esta investigación tiene por objetivo Identificar las particularidades y elementos de la Economía Circular que afecten el desarrollo e implementación de las MiPymes en el Municipio de Francisco I. Madero, mediante la investigación del modelo económico actual. Para el desarrollo del proyecto se empleó el enfoque mixto, se aplicó una encuesta a 507 propietarios de MiPymes, la cual fue aplicado en el periodo de enero-abril 2023. Los resultados muestran que el modelo de economía circular cada día está teniendo más auge y alcance. Las MiPymes, que utilizan este modelo presentan un nivel de desarrollo intermedio en sus actividades y prácticas, debido a la existencia de dificultades financieras y operativas. Por lo que se concluye que la implementación de un modelo de economía circular es medular para coadyuvar con la disminución de los efectos negativos de los cambios climáticos y ayudar a la sostenibilidad y el uso racional de los recursos naturales.

Palabras clave

Economía Circular (EC), Medio Ambiente, MiPymes, Modelo Económico, Residuos

Introducción

De hecho, contribuyendo a la producción y consumo responsables (ODS12) y al desarrollo de sistemas alimentarios inteligentes en función de los recursos, la economía circular contribuye al menos a 12 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible descritos en la Agenda 2030 de las Naciones Unidas. (Serón, 2020)

Desde mediados del siglo XVIII, el mundo, se ha venido operando bajo la lógica de un modelo de operación y consumo lineal este se ha sustentado en la idea de tomar recursos del medio natural que son utilizados posteriormente para la producción de insumos y productos, que una vez que se consumen son desechados. Este modelo no solo pone en riesgo la sostenibilidad económica, sino que también la social y ambiental del planeta, la sociedad moderna está tomando conciencia de los daños de la excesiva generación de residuos, está produciendo en el planeta; así como, también la necesidad de hacer frente a la creciente escasez de recursos. (González Ordaz & Vargas Hernández, 2017)

La economía circular (EC), aunque no es un concepto nuevo, se conoce desde 1966, con la teoría de Kenneth Boulding y el análisis de los flujos de la materia (Jiménez, 2017)a finales de los 70 tomó relevancia cuando Walter Stahel desarrolló el enfoque "bucle cerrado" en los procesos de producción y fue impulsando el modelo (Serón D. , 2020), actualmente colabora con la Fundación Ellen McArthur promoviendo la implementación del modelo.

En los últimos años la popularidad de este modelo se ha incrementado, se emplea como estrategia para reducir el daño ambiental y promover el desarrollo sustentable al utilizar y aprovechar al máximo los recursos. Y es que el modelo lineal de producción y consumo que se utiliza actualmente ha generado problemas ambientales como la contaminación y uso excesivo de la tierra y campos, agua, aire, la pérdida de biodiversidad entre otros factores que causan el deterioro de la tierra (Geissdoerfer, 2017), esto ha rebasado la capacidad del planeta. El modelo lineal está basado en tomar, hacer y desechar, es decir, producir bienes derivados de materias primas, distribuirlos para que los consumidores los adquieran y después utilizarlos, se desechen los materiales sobrantes limitando que estos sean reutilizados (Esposito, 2018). En este contexto y para satisfacer las necesidades de los consumidores, aunado al deterioro ambiental y la dificultad de obtener recursos.

Revisión de la Literatura

La economía circular nace de la necesidad observada por los cambios del medio ambiente que inminentemente reducirán la materia prima usada para la elaboración de productos. El concepto ha venido en crecimiento en los últimos años gracias a las diferentes

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

corrientes de pensamiento que permiten tener en la actualidad una alternativa para las empresas con perspectiva de sostenibilidad en relación a los propietarios de las MiPymes. Partiendo desde los antecedentes que tiene la economía circular en México y como se implementó en el estado de Hidalgo.

Antecedentes históricos de la economía circular

La economía circular es una estrategia implementada para lograr la sustentabilidad de una economía, país, región o población.

La primera vez que apareció la economía circular fue en la edad de bronce sin embargo no tenía el término de "economía circular" como hoy en día lo conocemos. Y es aquí donde (Kuijpers) propone que, en vez de usar el término "reutilización", se hable abiertamente de economía circular. Del mismo modo, propone que a la hora de abordar eras pasadas se use el concepto "reciclaje" de manera más amplia. Con esto (Kuijpers) se refiere al reciclaje entendido como una práctica en la que los desechos (objetos usados) se reconvierten por completo para poder ser materia prima de nuevos productos. Esta práctica de transformación fue central en la economía y sociedad de civilizaciones como la de la Edad del Bronce. (AQUAeFUNDACIÓN, 2021)

La EC surge como alternativa para mejorar el modelo actual, ya que promueve maximizar el aprovechamiento de los productos durante su ciclo de vida, desde las materias primas, cadenas de suministro, consumo y después de su uso convertir los desechos en nuevas materias (Esposito, 2018) se pretende implementar un flujo cíclico para la extracción, transformación, distribución, uso y recuperación de los materiales de productos y servicios disponibles en el mercado (Pietro-Sandoval, 2017).

El concepto de EC es indispensable para el desarrollo sustentable, proceso mediante el cual se resguardan, mantienen y almacenan los recursos medioambientales de manera natural, logrando garantizar el bienestar de la sociedad actual con el objetivo de su preservación al futuro (Jiménez, 2017), ante el agotamiento gradual de los recursos derivado del modelo actual.

La EC ofrece un modelo que hace frente ante esta problemática al cerrar los ciclos de la materia, agua y energía, permite que la economía crezca a la par de permitir reducir el impacto ambiental (Frérot, 2014).

México y la Economía Circular

México genera más de 44 millones de toneladas anuales de residuos, para el 2030 se contempla se generen 65 millones (SEMANART, 2019). En el Plan Nacional de

Desarrollo 2019-2024 para México se encuentra el apartado desarrollo sustentable; sin embargo, no menciona un plan de acción para lograrlo. En octubre de 2019, se lanzó una iniciativa de la creación de la Ley General de Economía Circular, que tiene como propósito que el país cuente con un marco normativo general que permita utilizar eficazmente los recursos naturales, económicos y humanos que facilite la transición hacia el modelo de EC.

Pretende que los residuos se reciclen, transformando los desechos de una industria en materias primas de otra. Para lograrlo, se proponen trece capítulos, entre los que destacan el capítulo tres y cuatro, en donde se desarrolla el tema de materias primas de segundo uso y los residuos; el quinto habla sobre desincentivar la elección de productos que sean fabricados con materiales que limiten su reciclaje y no permitan incorporarse al modelo; el noveno, contempla la incorporación de modalidades educativas que promuevan temas relativos a la EC; en el décimo y décimo primero, resalta los instrumentos de control y manejo de la EC y los organismos operadores (Aranzandi, 2019); sin embargo, la iniciativa aún no es aceptada pero se sigue enriqueciendo para que sea aprobada.

Transición hacia una economía circular

Guerra (2020) afirma que uno de los principales impulsores de la economía circular en Latinoamérica es Albaladejo Representante de la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI) en la región, el cual refiere que cualquier gobierno que quiera apostar por un modelo de desarrollo inclusivo y sostenible deberá enfrentar el cambio de paradigma que supone esta mega tendencia, la que hoy -afirma- es irreversible, y apostar por la innovación y la competitividad. (Guerra, 2020)

En la actualidad, China y Europa son los líderes mundiales en la transición hacia la circularidad pues el desarrollo de sus estrategias de circularidad internas y externas influye en el resto del mundo. Por otro lado, a través de los esquemas de cooperación internacional y del diálogo político, los nuevos adoptantes de la economía circular pueden beneficiarse del intercambio de conocimientos y mejores prácticas, de las transferencias de tecnología y del apoyo financiero de los países pioneros.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Tabla 54.1.

Estrategias sobre Economía circular adoptadas en el mundo.

Estrategias sobre Economía circular adoptadas en el mundo		
País	Año	Estrategias
China	2009 2018	Ley de Promoción de la Economía Circular en 2009. Las medidas del país hacia el exterior como la Prohibición de la Importación de Residuos de 2018 han tenido un gran impacto mundial incluyendo el desvío de flujos de residuos a otros países en desarrollo, **las alteraciones en los precios del comercio mundial de la chatarra** y un cuestionamiento general de las prácticas de reciclaje de los países desarrollados.
Europa	2015	La adopción de políticas como el Pacto Verde Europeo, su primer Plan de Acción para la Economía Circular y más de 60 estrategias y hojas de ruta de circularidad a nivel regional, nacional y local. Estos actores clave están sentando las bases de la transición, e invitan al resto del mundo a seguir su ritmo.
América Latina y el Caribe	2020	Medidas clave de economía circular.
El continente africano	2023	Red africana de economía circular Alianza africana de economía circular

Fuente: (ONU, 2021)

Principios de la economía circular

La economía circular se basa en tres principios clave, cada uno de los cuales aborda varios de los retos en términos de recursos y del sistema a los que han de hacer frente las economías industriales y comerciales.

Principio 1: Preservar y mejorar el capital natural, controlando existencias finitas y equilibrando los flujos de recursos renovables. Todo comienza desmaterializando la utilidad, proporcionando utilidad de forma virtual, siempre que sea posible. Cuando se necesiten recursos, el sistema circular los selecciona sabiamente y elige las tecnologías y procesos que empleen recursos renovables o que tengan mejores resultados, siempre que esto sea factible. Además, una economía circular mejora el capital natural potenciando el flujo de nutrientes del sistema y creando condiciones que, por ejemplo, permitan la regeneración del suelo.

Principio 2: Optimizar el uso de los recursos rotando productos, componentes y materiales con la máxima utilidad en todo momento, tanto en los ciclos técnicos como en los biológicos. Esto supone diseñar de modo que pueda repetirse el proceso de fabricación,

restauración y reciclaje de modo que los componentes y materiales recirculen y sigan contribuyendo a la economía. Los sistemas circulares emplean bucles internos más ajustados siempre que estos puedan preservar más energía y otros valores, tales como el trabajo incorporado. Este tipo de sistemas reduce la velocidad de rotación de los productos al incrementar su vida útil y fomentar su reutilización

Principio 3: Fomentar la eficacia del sistema revelando y eliminando externalidades negativas. Esto incluye reducir los daños al uso humano, tales como los relacionados con los alimentos, la movilidad, la vivienda, la educación, la salud y el ocio, y gestionar externalidades tales como el uso del terreno, la contaminación atmosférica, de las aguas y acústica, la emisión de sustancias tóxicas y el cambio climático. Si bien los principios de la economía circular actúan como principios de acción, las siguientes características fundamentales describen lo que sería una economía estrictamente circular:

En primer lugar, diseñar sin residuos, los cuales no existen cuando los componentes biológicos y técnicos (materiales) de un producto se diseñan con el fin de adaptarse dentro de un ciclo de materiales biológicos o técnicos, y se diseñan para el desmontaje y la readaptación. Los materiales biológicos no son tóxicos y pueden comportarse fácilmente. Los materiales técnicos (polímeros, aleaciones y otros materiales artificiales) están diseñados para volver a utilizarse con una mínima energía y la máxima retención de la calidad (mientras que el reciclaje, tal como se entiende habitualmente, provoca una reducción de la calidad y vuelve al proceso como materia prima en bruto).

En segundo lugar, aumentar la resiliencia por medio de la diversidad. El modularidad, la versatilidad y la adaptabilidad son características muy apreciadas a las que debe darse prioridad en un mundo incierto y en rápida evolución. Los sistemas diversos con muchas conexiones y escalas son más resilientes a los impactos externos que los sistemas construidos simplemente para maximizar la eficiencia y el rendimiento con resultados de fragilidad extremos.

En tercer lugar, trabajar hacia un uso de energía de fuentes renovables; los sistemas deberían tratar de funcionar fundamentalmente a partir de energía renovable, lo que sería posible por los valores reducidos de energía que precisa una economía circular restaurativa. El sistema de producción agrícola funciona a partir de la actual energía del sol, pero cantidades significativas de combustibles fósiles se utilizan en los fertilizantes, maquinaria agrícola, procesos y a través de la cadena de suministro. Unos sistemas de alimentación y agricultura más integrados reducirían la necesidad de insumos basados en combustibles fósiles y aprovecharían más el valor energético de los subproductos y estiércoles. Además,

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

pensar en sistemas, teniendo en cuenta que la capacidad de comprender cómo influyen entre sí las partes dentro de un todo y la relación del todo con las partes, resulta fundamental. (Foundation, 2015)

Metodología

Hipótesis1 Las directoras y los directores de las Mypes del municipio de Francisco I. Madero desconocen las bondades de la economía circular en sus organizaciones.

Tipo de enfoque

El enfoque de investigación utilizado es de tipo cuantitativo con diseño descriptivo, para poder llevar este proceso se hizo un análisis con herramientas de apoyo de investigación para la "Economía Circular" desde la perspectiva de los propietarios de las MiPymes; es por ello, que se recurrieron a encuestas, estas mismas fueron aplicadas en el Municipio de Francisco I. Madero, Hidalgo, México.

Con un universo de 3,434 MiPyMEs, registradas según datos estadísticos de INEGI; considerando un nivel de confianza del 95%, un error de estimación del 5% y una probabilidad de éxito y fracaso del 50%, se obtuvo mediante la fórmula propuesta por Fisher y Espejo. Determinándose una muestra representativa de 458 MiPyMEs.

La aplicación del instrumento de recolección de datos fue a través de Google Forms, la encuesta está integrada por 16 ítems organizados en cuatro secciones: Generalidades, Formación educativa, giro de la empresa, Economía Circular; estos fungen como sustento de la investigación realizada. Para medir la fiabilidad del instrumento se aplicó el índice de alfa de Cronbach obteniendo un resultado de 0.712 utilizando el software IBM SPSS, por lo que se puede aseverar que este valor es aceptable.

Resultados

Los resultados más relevantes de los ítems 1, 2 y 3 de las generalidades: edad, sexo y nivel de estudio se obtuvo que:

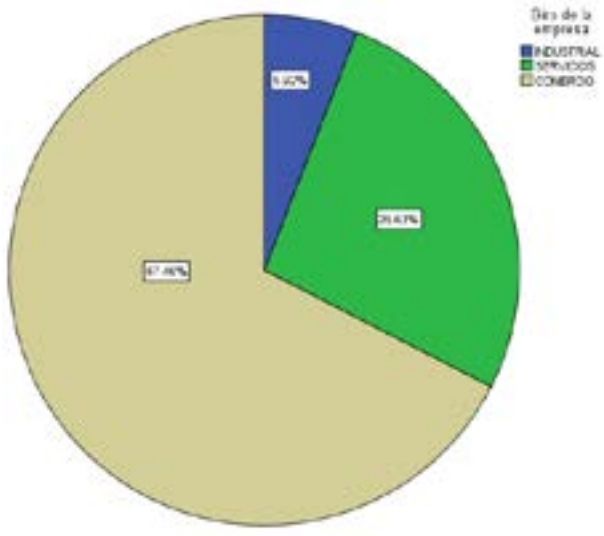
Variable	%
Edad	47.93% (46 a 55)
	23.08% (25 a 33)
	22.68% (34 a 45)
	6.31% (56 a 63)

Sexo	56.61% Femenino. 43.39% Masculino
Nivel de estudio	44.38% Secundaria 30.77% Bachillerato 19.72% Licenciatura 5.13% Primaria

Lo que se puede contrastar con los datos estadísticos del censo a las MiPymes de INEGI (2019) en donde indican que tanto en los establecimientos PYMES y Grandes empresas, la edad media de los propietarios es de 31 a 40 años (35.5% y 33.2% respectivamente). (INEGI, 2019). Así mismo (INEGI, 2023) menciona que en micro negocios el mayor porcentaje lo obtiene las mujeres con un 52.2% y los hombre un 47.8%. Para finalizar, resultados de la Encuesta Nacional de Micronegocios 2012 (ENAMIN), el 74% de los propietarios de micronegocios en México tienen un nivel máximo de educación básica (primaria-secundaria) y de ellos el 19% no tiene la primaria completa, un 24% tiene la primaria completa y un 31% la Secundaria completa; por otra parte, un 12% tiene educación media superior y un 14% cuenta con educación superior. (ENAMIN, 2012).

Figura 54.1 ítem 4

Giro de la empresa



En la Figura 54.1 ítem 4. Los resultados obtenidos el 67.46% de los propietarios de MiPymes de dedican al sector comercio, seguido del 26.63% de los propietarios dedicándose al sector servicios y un 5.92% de los propietarios atiende al sector industrial. Se compren-

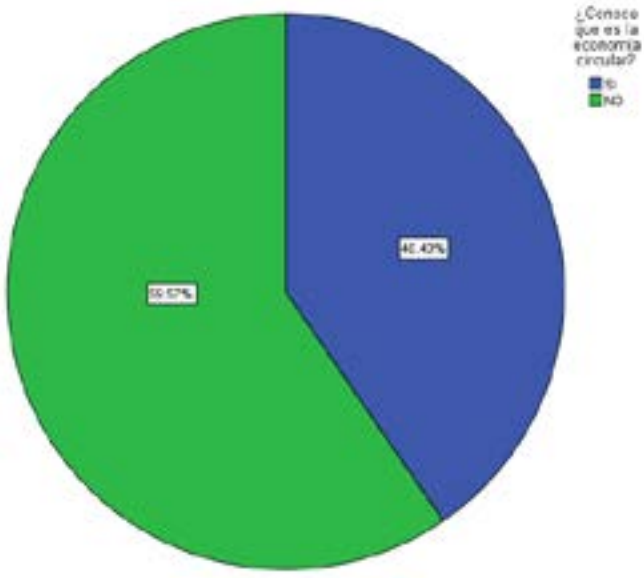
Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

de que el porcentaje más es del segmento del comercio, ya que en mayoría los negocios del municipio se dedican a abastecer la mayoría de las necesidades de la población como son: alimento, vestido y calzado por que conlleva el comercio de mercancías, exportación e importación, hablando del sector servicio e industrial dentro del municipio de Francisco I. Madero, son menores debido a la geografía del Municipio.

Según datos de INEGI, el 51.4% de las Pymes operan en el sector del comercio al por menor, 36.1% son prestadoras de servicios personales y profesionales y el 12.1% corresponde a la industria manufacturera (INEGI, 2021).

Figura 54.2

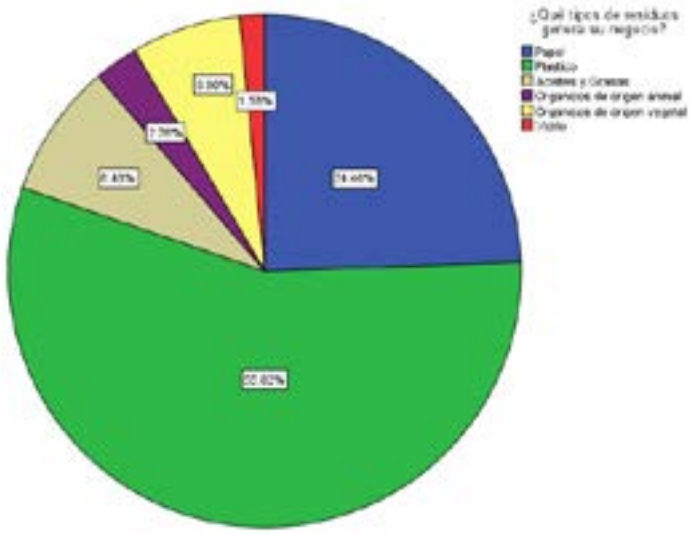
¿Conoce que es la economía circular?



En el ítem 7, según resultados obtenidos se tiene que un 59,57% no conoce acerca del tema de la economía circular y el 40.43% refiere conocer acerca del tema. Según (KHALILOVA, 2019)la importancia de la economía circular constituye una alternativa al modelo lineal de «extraer, producir, consumir, tirar». Una economía circular convierte bienes que están al final de su vida útil en recursos para otros bienes, cerrando bucles en ecosistemas industriales y minimizando residuos.

Figura 54.3 ítem 8

¿Qué tipo de residuos genera su negocio?

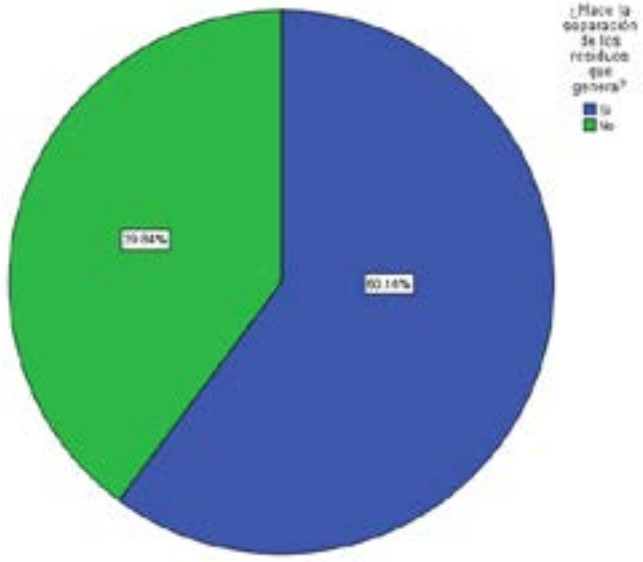


En el ítem 8 los propietarios refieren que el plástico es el residuo que más generan estas unidades de negocios con 55.82%, en segundo lugar, se encuentra el papel con 24.46%, el residuo de aceites y grasas con el 8.48% ocupa el tercer lugar, en cuarto lugar, los orgánicos de origen vegetal con el 6.90%, el quinto lugar corresponde a los desechos de origen animal con un 2.76%, y finalmente los residuos de vidrio con un 1.58%. Por lo que, de acuerdo a los resultados de la figura 1 se tiene que los giros de las empresas en su mayoría se dedican al comercio generando un mayor volumen de residuos plásticos; Por lo que existe una venta de oportunidad para la sensibilización de la aplicación de la Ley General para la Prevención y Gestión Integral de Residuos. Conforme a los establecido en artículo 28, fracción III (LGPGIR) "Los grandes generadores y los productores, importadores, exportadores y distribuidores de los productos que al desecharse se convierten en residuos sólidos urbanos o de manejo especial que se incluyan en los listados de residuos sujetos a planes de manejo de conformidad con las normas oficiales mexicanas correspondientes; los residuos de envases plásticos, incluyendo los de poliestireno expandido; así como los importadores y distribuidores de neumáticos usados, bajo los principios de valorización y responsabilidad compartida".

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Figura 54.4 Ítem 9

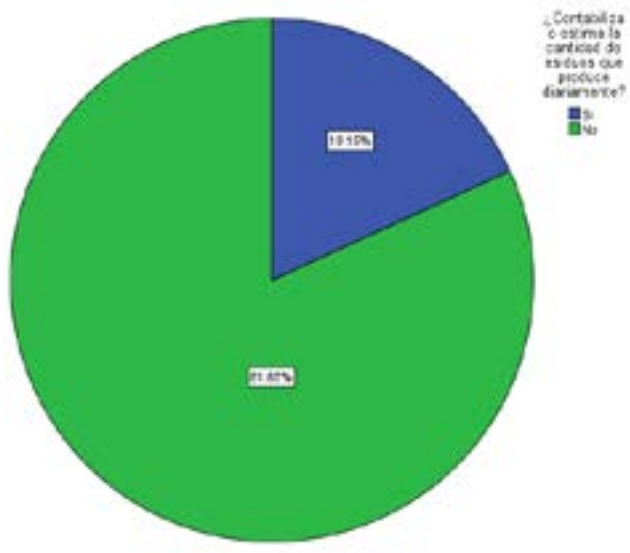
¿Hace la separación de los residuos que genera?



Tocante al ítem 9 los resultados refieren que el 60.16% de los propietarios si realiza la separación de residuos que genera, mientras que el 39.84% no practica la separación de residuos por ser infructuoso toda vez que los camiones encargados de la recolección de basura no respetan la separación de residuos. Este resultado contrapone lo establecido en el artículo 18 de la LGPGIR.

Figura 54.5 Ítem 10

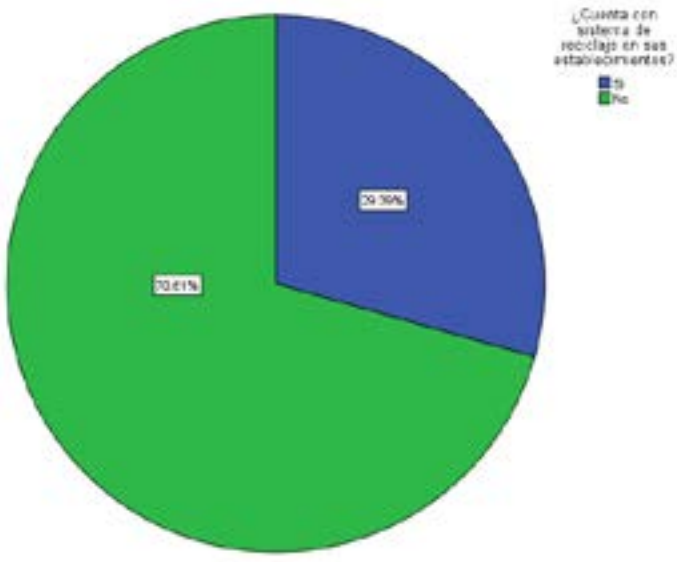
¿Contabiliza o estima la cantidad de residuos que produce diariamente?



En el ítem 10, los encuestados refieren con un 81.85% no contabilizar o estimar la cantidad de residuos que produce diariamente y un 18.15% si lo hace. Dentro del municipio de Francisco I. Madero se cuentan con 3,434 MiPymes de las cuales el mayor porcentaje se dedica al giro comercial. El volumen creciente de residuos municipales y su manejo inadecuado promueven la proliferación de tiraderos sin control, los que generan riesgos al ambiente y a la salud humana. De acuerdo con el INEGI los Residuos sólidos urbanos generados, por Plásticos se incrementó 180.2 (Miles de Toneladas) del 2016 a 2017. (INEGI, 2017).

Figura 54.6 Ítem 11

¿Cuenta con sistema de reciclaje en sus establecimientos?

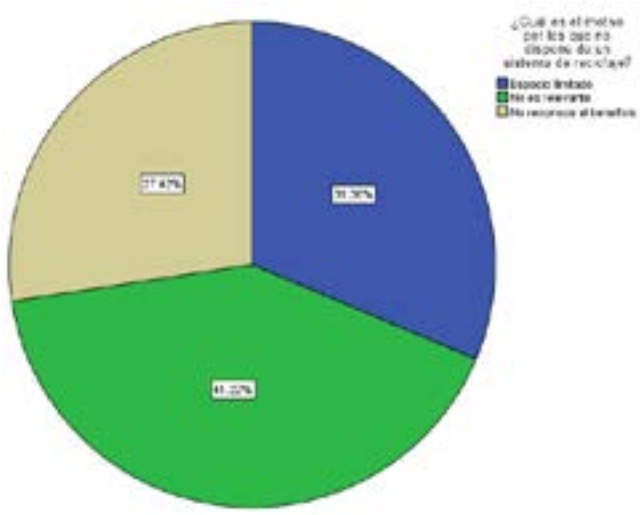


Los resultados del ítem 11 muestran que el 70.61% de los propietarios de las MiPymes no cuenta con un sistema de reciclaje y la sólo el 29.39% tiene un sistema de reciclaje. De acuerdo a Global Recycling Foundation, que los tipos son: reciclaje primario, el secundario y el terciario. (BBVA , 2024).

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Figura 54.7 Ítem 12

¿Cuál es el motivo por los que no dispone de un sistema de reciclaje?

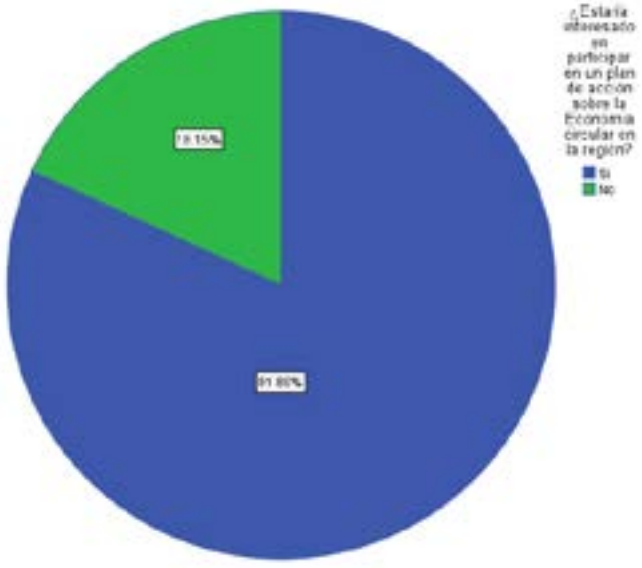


En el ítem 12 se encontró que el 41.22% de los propietarios de las MiPymes no dispone de un sistema de reciclaje debido a que no lo considera relevante en sus actividades comerciales; por otra parte, el 31.36% no cuenta con un sistema debido al espacio reducido dentro de su establecimiento y por último se tiene que el 27.42% no reconoce el beneficio de aplicar un sistema de reciclaje dentro de la entidad.

Según (Vitalis, 2012) solo entre 10% y 15% se reciclan y cuentan con un espacio segmentado para el aprovechamiento de los recursos de la quinta parte del volumen total de residuos que se generan dentro de las MiPymes.

Figura 54.8 Ítem 15

¿Estaría interesado en participar en un plan de acción sobre la Economía Circular?



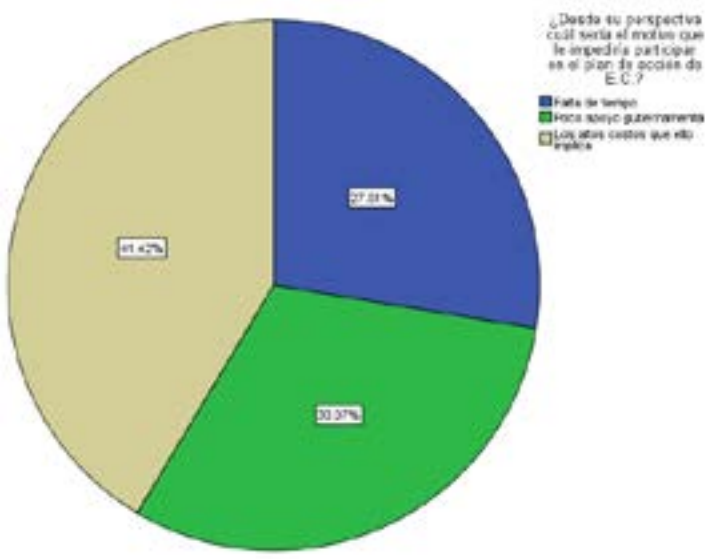
En el ítem 15 el 81.85% de los propietarios de las MiPymes están interesados en un plan de acción que les permita conocer más a profundidad que es la economía circular y cómo funciona, mientras que el 18.15% no se encuentra interesado en conocer ni en participar en un plan de acción de la economía circular dentro del municipio.

Según (ITESM, 2021) el participar en un plan de acción de la **economía circular**, que propone un enfoque alternativo al presente modelo lineal que se basa en *extraer-producir-desperdiciar*.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Figura 54.9 Ítem 16

¿Desde su perspectiva cual sería el motivo que le impediría participar en un plan de acción e implementación de la E.C. dentro de su establecimiento?



En el ítem 16 según los resultados obtenidos son que el 41.42% de los propietarios no estaría interesado en un plan de acción e implementación de la economía circular dentro de su establecimiento derivado de los altos costos que esto implicaría desde su perspectiva, mientras que el 30.97% menciona que es nulo el apoyo gubernamental brindado a las MiPymes, por último el 27.61% comenta que la falta de tiempo es el motivo principal por el cual no implementan un plan de acción de la economía circular dentro de su establecimiento.

Discusión

La discusión de los resultados de la encuesta resalta la importancia crítica de promover una comprensión más profunda de la economía circular, tanto para las MiPymes como para la comunidad en general. Al difundir información clara y accesible sobre los principios y beneficios de este enfoque, se puede fomentar una mayor conciencia y comprensión de su potencial para generar tanto impactos ambientales positivos como beneficios económicos sustanciales. Las MiPymes en el municipio de Francisco I. Madero podrían beneficiarse enormemente al adoptar prácticas sostenibles, ya que esto no solo les permitiría reducir costos a largo plazo mediante la optimización de los recursos, sino que también les abriría oportunidades para diversificar sus ingresos a través de la reutilización y el reciclaje de materiales. Además,

al incorporar métodos de producción más eficientes y sostenibles, estas empresas podrían mejorar su reputación en el mercado, atraer a consumidores más conscientes y mejorar su competitividad en un entorno empresarial en constante evolución. Es crucial reconocer que la sustentabilidad no solo implica la protección del medio ambiente, sino que también está estrechamente ligada a la viabilidad económica a largo plazo. Al adoptar prácticas que fomenten la reutilización, el reciclaje y la conservación de recursos, las empresas no solo pueden contribuir positivamente al medio ambiente, sino que también pueden fortalecer su posición financiera y su resiliencia frente a las fluctuaciones del mercado y los cambios en las demandas de los consumidores, por otra parte, en el aspecto administrativo tendrían un mejor control de sus operaciones diarias y se estarían contribuyendo a la filosofía corporativa. La colaboración entre el sector privado, el gobierno y las instituciones educativas es fundamental para fomentar un entorno propicio para la transición hacia un modelo económico más circular y sostenible. A través de asociaciones estratégicas, programas de capacitación y políticas de apoyo, se puede promover una mayor adopción de prácticas sostenibles entre las MiPymes, lo que a su vez podría conducir a un crecimiento económico equitativo, una mayor estabilidad empresarial y una mejora significativa en la calidad de vida de la comunidad local. Al trabajar juntos hacia un objetivo común de sustentabilidad, se puede construir un futuro más próspero y equilibrado para las generaciones presentes y futuras.

Conclusiones

A lo largo del presente proyecto de investigación "Economía Circular "desde la perspectiva de los propietarios de las MiPymes en el Municipio de Francisco I. Madero, Estado de Hidalgo. Se obtiene como resultado que el modelo económico lineal tradicional, basado en el concepto de usar y tirar, es insostenible. A medida que el modelo económico circular se vaya adoptando poco a poco, como una solución necesaria que favorece al final de la vida útil de un producto, haciendo que sus materiales se mantengan dentro de la economía para ser productivamente utilizados una y otra vez, defiendo así que la economía circular es un modelo económico alternativo al modelo actual de economía lineal, sus ventajas en términos de sostenibilidad ambiental, económico y social está teniendo un gran auge a nivel mundial.

Se concluye que los elementos identificados que afectan el desarrollo e implementación de la economía circular en el Municipio de Francisco I. Madero, son: el desconocimiento de los beneficios del modelo económico circular, falta de una cultura de reciclaje, ya que el 59.57% no conoce sobre el tema de la E.C., falta de infraestructura en las Mipymes para operar en E.C., falta de procedimientos adecuados para minimizar los desperdicios y maximizar la eficiencia optimizando la utilización de los recursos, ya que muchos de ellos continúan con el enfoque tradicional que consiste en fabricar consumir y desechar, la

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

ausencia de apoyo gubernamental y el escaso apoyo de la red oferta y demanda. Desde la perspectiva de la oferta, un desafío importante es la ausencia de proveedores "verdes" para insumos específicos que las MiPymes necesitan en su proceso de producción de un producto o servicio. Desde la perspectiva de la demanda es un desafío que los clientes compren un producto ecológico o utilicen un servicio ecológico. La falta de capital también es una barrera frecuente que en muchos casos se refiere a la falta de capital inicial, tiempo. Teniendo como área de mejora el hecho de involucrar más a instituciones públicas y privadas para el apoyo en materia de economía circular, tomando como oportunidad en el corto plazo el modelo de negocio circular, dado que vislumbra como una obligación en un futuro no muy lejano.

Identificar las particularidades y elementos de la Economía Circular que afecten el desarrollo e implementación de las MiPymes en el Municipio de Francisco I. Madero, mediante la investigación del modelo económico actual. El enfoque primordial de la E.C. tiene por objetivo crear sistemas de económicos más sostenibles y resilientes, de manera que se reduzca la presión sobre recursos naturales, mismo que se verán traducidos en una mitigación de los impactos negativos asociados con la producción y el consumo.

Referencias

AQUAEe FUNDACIÓN. (19 de 04 de 2021). Poblaciones antiguas fueron pioneras en la economía circular. Obtenido de https://www.fundacionaquae.org/: https://www.fundacionaquae.org/wiki/poblaciones-antiguas-pioneras-economia-circular/

Aranzandi. (2019). Economía circular y protección de la salud. España: Universidad de Oviedo.

ENAMIN. (2012). Subsistema de Información Económica. Obtenido de https://www.inegi.org.mx/programas/enamin/2012/#tabulados: https://www.inegi.org.mx/programas/enamin/2012/#tabulados

Esposito, M. T. (2018). La economía circular: una oportunidad de renovación, crecimiento y estabilidad. FESIDE.

Foundation. (2015). Ellen MacArthur. Obtenido de Hacia una economía circular: Motivos económicos para una transición acelerada.: https://www.ellenmacarthurfoundation.org/assets/downloads/publications/Executive_su mmary_SP.pdf

Frérot, A. (2014). Economía circular y eficacia en el uso de los recursos: un motor de crecimiento económico para Europa. Europa: SARBACANE.

Geissdoerfer, M. S. (2017). The Circular Economy - A new sustainability paradigm. Reino Unido: Palgrave MacMillan.

González Ordaz, G. I., & Vargas Hernández, J. G. (2017). La economía como factor de la responsabilidad social. Revista de temas de coyuntura y perspectivas, vol.2, núm. 3,

105- 130

Guerra, G. (09 de 03 de 2020). País Circular. Obtenido de https://www.paiscircular.cl/industria/manuel-albaladejo-la-economia-circular-es-el- punto-de-encuentro-entre-la-agenda-productiva-y-la-ambiental-hoy-es-imposible- entender-una-sin-la-otra/: https://www.paiscircular.cl/industria/manuel-albaladejo-la- economia-circular-es-el-punto-de-encuentro-entre-la-agenda-productiva-y-la-ambiental- hoy-es-imposible-entender-una-sin-la-otra/

INEGI. (1 de MAYO de 2023). Obtenido de https://www.inegi.org.mx/app/areasgeograficas/#collapse-Resumen

ITESM. (16 de 02 de 2021). EDADE Business School Tecnológico de Monterrey. Obtenido de https://egade.tec.mx/es/egade-ideas/investigacion/las-pymes-tambien-pueden-adoptar-la-economìa-circular

Jiménez, M. E. (2017). Economìa circular y sostenibilidad. Chile: Createspace Independent Publishing Platform; Edición 1.

OCDE. (2004). OCDEiLibrary. Obtenido de https://doi.org/10.1787/9789264190504-en

ONU. (26 de 03 de 2021). La economìa circular : un modelo econòmico que lleva al crecimiento y al empleo sin comprometer el medio ambiente. Obtenido de https://news.un.org/es/story/2021/03/1490082#:~:text=La%20econom%C3%ADa%20circular%20plantea%20un,la%20pandemia%20de%20COVID%2D19.:

Orbegozo, Unai Tamayo. (3 de sep de 2012). Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa. Obtenido de https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1135252312000020

SEMANART. (2019). Visión Nacional Hacia una Gestión Sustentable. Mèxico: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/435917/Vision.

Seron, D. (2020). Economía Circular:de Altenativa a Necesidad. MARGE BOOKS.

Vitalis. (2012). Redalyc. Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/3761/376144131008/html/#B11.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Capítulo 55. La dimensión social y la sostenibilidad empresarial en las pequeñas empresas del sector servicios de Puerto Vallarta Jalisco. Pequeñas empresas de Puerto Vallarta Jalisco.

Manuel Ernesto Becerra Bizarrón
Luz Amparo Delgado Diaz
Georgina Dolores Sandoval Ballesteros
Miriam Del Carmen Vargas Aceves

Centro Universitario de la Costa de la Universidad de Guadalajara

DOI:10.46990/iQuatro.2024.10.5.55

Resumen

Las micro y pequeñas empresas representan el motor de la economía para los países en vías de desarrollo; sin embargo, también presentan una serie de problemas o barreras que les impiden su crecimiento y, en muchas ocasiones, provocan su cierre. El objetivo del presente artículo es analizar las mejores prácticas administrativas de la dimensión social de la sostenibilidad empresarial en las pequeñas empresas del sector servicios en Puerto Vallarta, Jalisco. El estudio se realizó con un diseño no experimental, ya que se exploró la dimensión social tal y como se encuentra en las pequeñas empresas, con un enfoque descriptivo. El instrumento se aplicó a 61 pequeñas empresas del sector servicios, donde se destaca la equidad de género en la administración y la preocupación por conocer y aplicar las buenas prácticas sociales en sus organizaciones. Además, la estructura de propiedad, ya sea familiar o no, influye en las etapas de documentación y operación, subrayando la importancia de la cultura organizacional en la sostenibilidad empresarial. Estos hallazgos resaltan la necesidad de considerar múltiples variables al evaluar la dimensión social en la sostenibilidad empresarial, y sugieren prácticas sostenibles en las pequeñas empresas del sector servicios.

Palabras clave

Dimensión Social, Pequeñas Empresas, Sostenibilidad

Introducción

Las micro y pequeñas empresas son la columna vertebral de la economía, contribuyendo con la empleabilidad en todos sus sectores empresariales. Sin embargo, presentan una serie de problemas, tal vez por la forma en que fueron creadas y/o continuaron operando. Lo cierto es que cada vez desaparecen del mercado por mala administración y por presentar problemas en todas las áreas funcionales

Ya no basta con centrarse únicamente en la economía, es necesario realizar esfuerzos adicionales para asegurar la sostenibilidad de la empresa. Esto implica que toda empresa debe considerar actividades social y ambientalmente responsables como parte fundamental de su comportamiento y productividad (Campos et al., 2017). Significa integrar un comportamiento responsable en cada etapa del proceso productivo y en las actividades propias de la empresa, y adherirse siempre estrictamente a los estándares de sostenibilidad. Esto implica que todos los miembros de la empresa comprendan la responsabilidad social en términos de sostenibilidad, su significado y alcance (García, 2018). Uno de los desafíos más importantes que enfrentan las micro y pequeñas empresas es su capacidad para aplicar estrategias ambientalmente responsables que impulsen modelos de gestión innovadores a corto y mediano plazo, y contribuyan a la transformación progresiva de este sector empresarial (Eco-circular, 2021).

Sin embargo, son pocas las empresas que cuentan con el conocimiento y la experiencia para ponerlos en práctica dentro de su sector económico específico. La mayoría de los empresarios comentan que el crecimiento de las empresas o de su negocio no está sujeto a estrategias de sostenibilidad. Esto resalta la importancia de tomar en cuenta aspectos sociales y ambientales en sus acciones. Algunas de ellas consideran que existen obligaciones legales y tributarias ante los diferentes entes de control que limitan su posibilidad de planificación, más aún en calidad de empresas (Rivadeneira & Echeverri, 2021).

Por ello, es importante resaltar la existencia de sostenibilidad empresarial, que obliga a los gerentes a documentar los cambios en los paradigmas de gestión y a trabajar con una visión que satisfaga a los empleados y agilice los procesos de trabajo. Para esto se requiere un marco operativo innovador y capaz, construido con el conocimiento para responder al cambio constante (Hugo et al., 2019).

Con base en lo anterior, se plantea el objetivo de la presente investigación, que es analizar las mejores prácticas administrativas de la dimensión social de la sostenibilidad empresarial en las pequeñas empresas del sector servicios en Puerto Vallarta, Jalisco.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Revisión de la Literatura

Al hacer referencia a la sostenibilidad empresarial es más que un concepto que ha tomado fuerza en los últimos años, es un estilo de gobierno organizacional que fomenta el equilibrio entre lo económico, social y ambiental. Por lo tanto, se encuentra representada por aquellas que ofertan bienes o servicios que generan impactos ambientales positivos, incorporando buenas prácticas económicas, sociales y ambientales con enfoque de ciclo de vida, contribuyendo a la conservación del ambiente como capital natural que soporta el desarrollo del territorio (Hugo et al., 2019).

A inicios del siglo XXI, la RSE y la sostenibilidad eran elementos contemplados únicamente para empresas y corporaciones grandes, mientras que, en la actualidad, es cada vez menos común que una empresa no considere aspectos como el trabajo justo y equilibrado con los operadores locales o un propósito organizacional que aviste algo más que la mera rentabilidad económica (Díaz, 2021; Sisodia, Henry y Eckschmidt, 2020).

Hablar de sostenibilidad a nivel empresarial es hacer referencia a los valores de una empresa, y cómo ponerlos en práctica desde la cultura organizacional. Desde esta perspectiva, las acciones generadas por la empresa a partir de su actividad económica pretenden cubrir los componentes básicos en cuanto a derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción.

En este contexto, el concepto de sostenibilidad corporativa se entiende como el esfuerzo de la empresa por mantener su actividad económica, teniendo en cuenta factores sociales y ambientales, y hacer de su gestión una acción responsable con los recursos (Orellana, 2020).

En consecuencia, este concepto también se aplica al mundo empresarial, ya que el desarrollo continuo es fundamental para la existencia de una empresa. Bansal y Desjardine (2014) definen la sostenibilidad empresarial como "la capacidad de una empresa para responder a sus necesidades financieras a corto plazo sin afectar su capacidad (o la de otros) para satisfacer sus necesidades futuras" (p.97).

Por lo que la sostenibilidad empresarial puede verse como el logro de un equilibrio en el uso de diversos recursos dentro de una organización. Según el análisis realizado, la sostenibilidad de la vida empresarial está directamente relacionada con el Objetivo de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030: ODS 8 Empleo y crecimiento económico; ODS 9. Industria, innovación e infraestructura y el objetivo de desarrollo sostenible 11. Ciudades y sociedades sostenibles (ONU, 2015).

Existen diferentes modelos de sostenibilidad empresarial. El modelo de la triple cuenta de resultados evalúa el desempeño sostenible de las organizaciones (Idowu, 2013). El modelo presión-estado-respuesta mide el impacto de las actividades humanas y sus consecuencias en las condiciones ambientales, con una respuesta de acciones ambientales, económicas y sociales (Zhou, Lin, Liu y Zimmermann, 2013). Los cuatro pilares de la sostenibilidad también toman en cuenta otra dimensión denominada institucional, que incluye la implementación estratégica del desarrollo sostenible, el acceso a la información, la infraestructura para la ciencia y tecnología, y el modelo ambiente-social-gobernanza, que analiza la evaluación de los riesgos, los reportes de responsabilidad empresarial y la evaluación de sostenibilidad de los negocios (Rahdari y Rostamy, 2015).

Asi tambien el modelo Ambiente-Social-Gobernanza (ASG) se basa en los Principios de Inversión Responsable de las Naciones Unidas, evaluando la gestión, cultura, ética y gobernanza de una empresa (Kocmanová y Dočekalová, 2012). El Cubrix, modelo mundial para la excelencia, se centra en siete áreas de gestión y valores organizacionales, impactando en los grupos de interés mediante un ciclo de mejora continua. La metodología GRI, fundada en 1999, proporciona indicadores económicos, ambientales y sociales para medir la sostenibilidad, siendo ampliamente utilizada por gobiernos y empresas. Incluye indicadores como etapas del ciclo de vida, cumplimiento legal y multas. Por último, el Dow Jones Sustainability Index (DJSI) mide la sostenibilidad en múltiples sectores económicos y geográficos, siendo una propuesta completa aunque limitada a empresas listadas en bolsa con ciertos criterios de capitalización (Rodríguez y Ruíz-Osorio, 2016).

Con base en el análisis teórico realizado, se desarrolla el instrumento para estudiar la dimensión social, que al igual que la económica y el medio ambiente, son las dimensiones que los autores de los modelos consideraron para el análisis de la sostenibilidad empresarial.

Metodología

Basado en la problemática, tendencias y el recorrido teórico, se plantea la metodología que se consideró pertinente para esta investigación.

El diseño del estudio fue no experimental, transversal y descriptivo. No experimental porque no hay control de las variables de estudio en este caso, en la dimensión social. Se estudió tal como se encuentra en su contexto natural y es transversal y descriptivo en el sentido de que los datos se recopilan y describen en un momento específico en el tiempo.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Objetivo general:

Analizar las mejores prácticas administrativas de la dimensión social para la sostenibilidad empresarial de las pequeñas empresas del sector servicios en Puerto Vallarta, Jalisco.

Pregunta general:

¿Cuáles son las mejores prácticas administrativas de la dimensión social para la sostenibilidad empresarial de las pequeñas empresas del sector servicios en Puerto Vallarta, Jalisco?

Con un universo 87 unidades económicas tomado del Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas, la muestra representativa es igual a 61, cumpliendo con los criterios metodológicos necesarios para un 95% de confianza con un +/- 7% de error. El muestreo fue aleatorio simple. La construcción del instrumento se basó en la metodología GRI, Modelo El Cubris y el Modelos de ambiente-social y gobernanza.

Para estudiar la dimensión social se aplicó un instrumento a 61 pequeñas empresas del sector servicios en Puerto Vallarta, registradas en el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas, con 5 apartados y 19 preguntas, utilizando una escala del 1 al 5, donde 1 es "No existe", 2 "en proceso de documentación", 3 "documentado", 4 "documentado y operando" y 5 "documentado, operando y evaluado". Para medir la confiabilidad del contenido, se obtuvo el punto de vista de expertos, y para la confiabilidad del instrumento, se utilizó el coeficiente Omega con un valor general final de 0.85. Asimismo, se realizó el análisis convergente y divergente para hacer la discriminación de los ítems que no mostraron correlaciones significativas.

Tabla 55.1.

Definición conceptual y operacional de las variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operativa
Dimensión Social	Consiste en el conocimiento de los grupos de interes con los que interactua la empresa, la relación y ocmunicación con los empleados, accionistas, proveedores y la comunidad	Es el grado de poner en practica las acciones para identificar los grupos de interes con los que interactua la empresa, la relación y ocmunicación con los empleados, accionistas, proveedores y la comunidad

Figura 55.1.

Indicadores de la dimensión social.

Resultados

Dentro de los resultados del análisis de la dimensión social como factor de la sostenibilidad, se presentan varios rubros haciendo énfasis y teniendo en cuenta el género, la edad, el nivel de estudios, la estructura de propiedad (familiar o no familiar) y el nivel de estudios de los administradores.

Tabla 55.2.

Dimensión social y género			
Social	Género del administrador		
	Mujer	Hombre	Total
En proceso de documentación	100%		100%
Documentado	44%	56%	100%
Operando	58.5%	41.5%	100%
Evaluado	54.5%	45.5%	100%
Total	55.1%	44.9%	100%

Fuente: Elaboración propia.

El 100% de los administradores encuestados en el entorno social arrojan como resultado que el género femenino se encuentra en proceso de documentación. En cambio, en la categoría de documentado, el género masculino presenta un porcentaje del 56%, mientras que el femenino revela un 44%. Por el contrario, en la categoría de operando sobresale el género femenino con un 58.5%, a diferencia del género masculino, donde se visualiza un

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

porcentaje del 41.5%. Para concluir, en la sección de evaluando prevalece el género femenino con un 54.5%, mientras que en el masculino se registra un 45.5%.

Tabla 55.3

Dimensión social y antigüedad

Transparencia	Antigüedad de la empresa (años)							
	año<	1	2	3	4	5	8	< años
No existe				100%				
En proceso de documentación	3.8%	19.2%	19.2%	19.2%	3.8%	30.8%		3.8%
Documentado	4.5%	15.9%	15.9%	25%	9.1%	14.8%	4.5%	10.2%
Operando	2.8%	18.5%	27.5%	21.9%	6.2%	15.7%	1.1%	6.2%
Evaluado		22.9%	25.7%	12.9%	11.4%	15.7%	1.4%	10%
Total	2.8%	18.7%	23.7%	20.9%	7.7%	16.5%	1.9%	7.7%

Fuente: Elaboración propia.

Del 100% de los administradores encuestados en el entorno social, se muestra que en las empresas de 3 años de antigüedad, la transparencia no existe. Los administradores con empresas en proceso de documentación de 5 años de antigüedad son los que presentan los mayores porcentajes, con un 30.8%, mientras que las de menores porcentajes son las de menos de 1 año, 4 años y más de 8 años de antigüedad, con un 3.8% cada una. En cambio, en las empresas que se encuentran en la etapa de documentación, destacan las que tienen 3 años de antigüedad, con un 25%, a diferencia de las que tienen menos de un año, y las empresas de 8 años de antigüedad, con un 4.5% cada una. Por su parte, en la categoría de operando, las empresas con mayor porcentaje son las de 2 años de antigüedad, con un 27.5%, y las de menor porcentaje son las de 8 años, con un 1.1%. Para finalizar, en la categoría de evaluado, prevalecen las empresas con 2 años de antigüedad, pero esta vez con un 25.7%, mientras que las de menor porcentaje siguen siendo las empresas con 8 años de antigüedad, pero a diferencia de la categoría pasada, esta vez es de un 1.4%.

Tabla 55.4.

Dimensión Social y edad					
Social	Edad del administrador				
	20 - 30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	Total
En proceso de documentación			100.0%		100.0%
Documentado	36.0%	16.0%	40.0%	8.0%	100.0%
Operando	36.8%	26.4%	24.5%	12.3%	100.0%
Evaluado	32.5%	34.6%	22.5%	10.4%	100.0%
Total	33.9%	30.9%	24.5%	10.7%	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

Del 100% de los administradores encuestados en el entorno social, se aprecia que los de 41-50 años se encuentran en proceso de documentación. En cambio, en la etapa de documentado destaca el 40% que son de los mismos administradores, y el menor porcentaje es de los administradores de 51-60 años, con un 8%. En la categoría de operando se observa que el mayor porcentaje está entre los administradores de 20-30 años, con 36.8%, y el menor está en los de 51-60 años, con 12.3%. Para finalizar, en la categoría de evaluado sobresalen los administradores con 31-40 años, con 34.6%, y los de menor porcentaje siguen siendo los de 51-60, con 10.4%.

Tabla 55.5.

Dimensión Social y nivel de estudios						
Social	Nivel de estudios del administrador					
	Básico	Media superior	Superior	Posgrado	Otro	Total
En proceso de documentación	100.0%					100.0%
Documentado	36.0%	44.0%	20.0%			100.0%
Operando	23.6%	49.1%	27.4%			100.0%
Evaluado	18.6%	37.7%	41.1%	0.4%	2.2%	100.0%
Total	21.5%	41.3%	35.5%	0.3%	1.4%	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

El 100% de los administradores encuestados en relación con la dimensión social están en proceso de documentación. En cuanto a aquellos que ya están documentados, el puntaje más alto es de media superior, con un 44.0%, mientras que el puntaje superior se percibe en un 20.0% de los casos. En lo que respecta a la categoría operando, sigue predominando la media superior con un 49.1%, mientras que el nivel básico representa el 23.6%. Finalmente, el nivel superior alcanza el puntaje más alto con un 41.1%, en contraste, el nivel posgrado obtiene el puntaje más bajo, con un 0.4%.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Tabla 55.6

Dimensión social y estructura de propiedad			
Social	Estructura de la propiedad del administrador		
	Familiar	No familiar	Total
En proceso de documentación	100.0%		100.0%
Documentado	84.0%	16.0%	100.0%
Operando	57.5%	42.5%	100.0%
Evaluado	48.9%	51.1%	100.0%
Total	54.0%	46.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

Del 100% de los administradores encuestados en relación con la dimensión social, se observa que la estructura familiar está completamente documentada, siendo esta la que obtiene el mayor puntaje en la categoría "documentado" con el 84.0%, mientras que la no familiar representa el 16.0%. Además, se nota que la estructura familiar continúa siendo predominante en términos de operatividad, con un 57.5%, mientras que la no familiar permanece en un nivel inferior, con un 42.5%. Por otro lado, en cuanto a la estructura no familiar, esta predomina con un 51.1%, mientras que la familiar representa el 48.9%.

Tabla 55.7

Dimensión Social y número de empleados						
Social	Número de empleados de la empresa					
	5	6	7	8	9	<empleados
Operando		11.1%		11.1%		77.7%
Evaluado	3.0%	6.1%	6.1%	6.1%	3.0%	75.9%
Total	2.4%	7.1%	4.8%	7.1%	2.4%	76.0%

Fuente: Elaboración propia.

Del 100% de los administradores encuestados en relación con la dimensión social, en la categoría de operando, se observa que a partir de más de 9 empleados es del 77.7%, mientras que para 6 y 8 empleados el porcentaje es del 11.1%. Por otro lado, más de 9 empleados evaluados cuentan con el 75.9%, mientras que para 6, 7 y 8 empleados, el porcentaje es del 6.1%

Discusión

El análisis de la dimensión social como factor de sostenibilidad revela importantes diferencias en varios aspectos clave, incluyendo género, edad, nivel de estudios, estructura de

propiedad y número de empleados. Las tablas presentadas ofrecen una visión detallada de cómo estos factores afectan la documentación, operación y evaluación en diversas empresas.

En cuanto al género, se observa una progresión significativa en la participación de mujeres en las etapas de operación y evaluación, lo que sugiere un cambio en la dinámica de género en la gestión empresarial. La antigüedad de la empresa también juega un papel crucial en la transparencia y el proceso de documentación. Las empresas más jóvenes tienden a estar más involucradas en la documentación y evaluación, mientras que las empresas más establecidas muestran una menor participación en estas áreas.

Por otro lado, la edad y el nivel de estudios de los administradores muestran tendencias interesantes. Los administradores más jóvenes tienden a estar más involucrados en las etapas de operación, mientras que aquellos con mayor edad y nivel de estudios están más representados en las etapas de documentación y evaluación.

Además, la estructura de propiedad ya sea familiar o no familiar, parece influir en el nivel de participación en las diferentes etapas de sostenibilidad empresarial. Las empresas familiares muestran una mayor participación en todas las etapas, lo que podría indicar una mayor sensibilidad hacia estas cuestiones en ese tipo de organizaciones.

De acuerdo a los resultados mostrados, se puede observar que, a diferencia de hace diez años, la equidad de género entre los administradores, así como la preocupación por aplicar las buenas prácticas de la dimensión social, han aumentado. Según los autores, anteriormente solo los empresarios se preocupaban por el aspecto económica, lo que les generaba beneficios comerciales. Sin embargo, tanto las pequeñas empresas jóvenes como aquellas con más de cinco años en funcionamiento muestran ahora iniciativa y preocupación por conocer y aplicar estrategias sociales en sus negocios.

Conclusión

Tras analizar los datos relacionados con la dimensión social como factor de sostenibilidad, se evidencian variaciones significativas según el género, la antigüedad de la empresa, la edad, el nivel de estudios y la estructura de propiedad de los administradores. En cuanto al género, se destaca una mayor presencia femenina en etapas avanzadas de documentación y operación. Respecto a la antigüedad de la empresa, la transparencia parece ser más prominente en empresas con 3 años de antigüedad. La edad y el nivel de estudios de los administradores también influyen, con diferencias notables en las fases de documentación y operación. Asimismo, la estructura de propiedad, familiar o no, muestra patrones distintos en las etapas

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

de documentación y operación. Estos hallazgos sugieren la importancia de considerar múltiples variables al evaluar la dimensión social en la sostenibilidad empresarial.

Se concluye que las buenas prácticas llevadas a cabo por las pequeñas empresas del sector servicios incluyen el estudio de los grupos de interés, la búsqueda de la formalización, la atención a los requisitos gubernamentales locales y con el SAT. También se destaca la importancia de la comunicación con los empleados de todos los niveles y los jefes inmediatos, fomentando la evaluación transparente del desempeño. Se enfatiza la importancia de mantener una buena relación con los proveedores y la percepción de la comunidad.

Es importante destacar que no se encontraron limitaciones significativas en la recopilación de información que permitiera llevar a cabo el estudio.

Referencias

Bansal, P., & DesJardine, M. R. (2014). Business sustainability: It is about time. Strategic Organization, 12(1), 70-78. https://doi. org/10.1177/1476127013520265.

Campos, R., Borga, T. y García, S. (2017). Caracterización de los controles ambientales de una empresa de producción de plástico del Municipio de Caçador-SC, Brasil. Revista Eletrônica em Gestão, Educação e Tecnologia Ambiental, 21(3), 186-189. https://doi. org/10.5902/2236117028265

Díaz, R. (27 de abril de 2021). elmundo.es. Recuperado de La responsabilidad social escala a la cúpula de las empresas. https://www.elmundo.es/extras/pacto-futuro/2021/04/27/6086b0ff21efa05c6c8b45db.html

Eco-circular. (29 de enero de 2021). La neutralidad de carbono: factor determinante para la recuperación y competitividad de las pymes. Recuperado de https://eco-circular. com/2021/01/29/la-neutralidad-de-carbono-factor-determinante-para-la-recuperacion-y-competitividad-de-las-pymes/

García, J. (2018). El Pacto Mundial. Punto de convergencia en la línea del tiempo del desarrollo sostenible y la responsabilidad social empresarial y su influencia en las empresas. Dictamen Libre, 2(23). 51-59. https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.23.5146

Hugo, C. F. X., Flores, R. C. R., Peralta, B. Á. R., & Lara, P. P. E. (2019). Sostenibilidad empresarial en relación a los objetivos del desarrollo sostenible en el Ecuador. RECIAMUC, 3(1), 670–699. https://doi.org/10.26820/reciamuc/3.(1).enero.2019.670-699

Idowu, S. O. (2013). Encyclopedia of Corporate Social Responsibility. Berlín: Springer-Verlag.

Kocmanová, A. y Dočekalová, M. (2012). Construction of the economic indicators of performance in relation to environmental, social and corporate governance (ESG) factors. Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis, 60(4), 195-206. http://dx.doi.org/10.11118/actaun201260040195

Orellana, P. (3 de agosto de 2020). Sostenibilidad empresarial. Economipedia.com.

Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2015). Objetivos del desarrollo sostenible. https://www.undp.org/content/undp/es/ home/sustainable-development-goals.html

Rahdari, A. H., & Rostamy, A. A. A. (2015). Designing a general set of sustainability indicators at the corporate level. Journal of Cleaner Production, 108, 757-771. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.05.108

Rivadeneira, R. K., & Echeverri, R. (2021). Micro y pequeñas empresas y las estrategias de responsabilidad social empresarial: una perspectiva desde el desarrollo sostenible. Espacio y Desarrollo, 1(37), 101–129. https://doi.org/10.18800/espacioydesarrollo.202101.005

Rodríguez, Guerra L. C., & Ríos-Osorio, L. A. (2016). Evaluación de sostenibilidad con metodología GRI. Dimensión empresarial, 14(2), 73-89. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-85632016000200006

Sisodia, R., Henry, T. y Eckschmidt, T. (2020). Capitalismo consciente. Guía práctica. Madrid: Harvard Bussines Review Press.

Zhou, D., Lin, Z., Liu, L., & Zimmermann, D. (2013). Assessing secondary soil salinization risk based on the PSR sustainability framework. Journal of Environmental Management, 128, 642-654. https:// doi.org/10.1016/j.jenvman.2013.06.025.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Capítulo 56. Seguridad Alimentaria, Globalización, Sustentabilidad y Tecnología en la Región Norte del Estado de Jalisco.

Jose Manuel Núñez Olivera
Sonia Navarro Pérez
Rodolfo Cabral Parra
Miguel Ángel Noriega García

Universidad de Guadalajara

DOI:10.46990/iQuatro.2024.10.5.56

Resumen

Con el propósito de conocer el impacto real que ha tenido la globalización sobre la adopción de estrategias y/o herramientas tecnológicas, y la implementación de una visión sustentable en las prácticas de manejo de las explotaciones agropecuarias de la región Norte del estado de Jalisco, enfocadas hacia el incremento de la productividad y con ello hacia el logro de la seguridad alimentaria se desarrolló este estudio. Esto bajo el supuesto de que el conocimiento previo de los productores sobre la importancia de la globalización para el conocimiento y adopción de herramientas tecnológicas eficientes, además de la implementación de prácticas de manejo que prioricen no sólo el aspecto económico, sino además la calidad de vida y la preservación de los recursos naturales implicados en las localidades de cada municipio, incrementarán la productividad y rentabilidad de las explotaciones. Los productores fueron entrevistados en sus propias explotaciones por estudiantes de las licenciaturas de Agronegocios y Administración del Centro Universitario del Norte. El estudio se llevó a cabo en tres de los principales municipios de la región: Huejúcar, Villa Guerrero y Mezquitic, que cuentan con una visión agropecuaria reconocida. Los resultados señalan que los productores desconocen el significado y trascendencia de la globalización y lo que ésta ha significado para la adquisición de nuevas tecnologías que impacten la productividad de sus explotaciones, además de que desconocen el significado y trascendencia de la sustentabilidad y sus tres dimensiones económica, social y ambiental. Los productores priorizan la obtención de recursos económicos y minimizan el impacto ambiental provocado por el uso excesivo de agroquímicos y su impacto en los niveles de contaminación del ambiente y de los mantos freáticos, la infertilidad de las tierras agrícolas y el incremento de enfermedades crónico-de-

generativas entre los pobladores de la región.

Abstract

In order to know the real impact that globalization has had on the adoption of strategies and/or technological tools, and the implementation of a sustainable visión in the management practices of agricultural farms in the northern región of the state of Jalisco, focused on increasing productivity and thus achieving food security, this study was developed. This is under the assumption that the producers prior knowledge of the importance of globalization for the knowledge and adoption of efficient technological tools, in addition to the implementation of management practices that prioritize not only the economic aspect, but also the quality of life and the preservation of the natural resources involved in the localities of each municipality. They will increase the productivity and profitability of farms. The producers were interviewed on their own farms by students from the Agribusiness and Administration degrees of the Centro Universitario del Norte. This study was carried out in three of the main municipalities of the región: Huejúcar, Villa Guerrero y Mezquitic, which have a recognized agricultural visión. The results indicate that producers are unaware of the meaning and significance of globalization and what it has meant for the acquisition of new technologies that impact the productivity of their farms, in addition to the fact that they are unaware of the meaning and trascendence of sustainability and its three economic, social and environmental dimensions. Producers prioritize obtaining economic resources and minimize the environmental impact caused by the excessive use of agrochemicals and their impacto n the levels of pollution of the environment and groundwater, the infertility of agricultural lands and the increase in chronic-degenerative diseases among the habitants of the region.

Introducción

El estudio se diseñó y planteó como consecuencia de la percepción entre los diferentes actores ligados al campo y por ende a las actividades agropecuarias, de que no existe una integración real entre lo que ha significado la globalización, la sustentabilidad y el empleo de la tecnología en las explotaciones agropecuarias para el incremento de la productividad y por ende de la seguridad alimentaria.

Y lo que es aún más grave, es que existe la percepción de que los diversos productores agropecuarios no sólo de esta región norte del Estado de Jalisco, sino del resto del estado y del país en general, desconocen el significado y alcances reales de estos términos y lo que podrían significar al implementarse prácticas de manejo con esta visión globalizadora, sustentable y tecnológica sobre el incremento de su productividad y por ende la contribución a

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

la seguridad alimentaria.

Es una realidad que existe muy poca información disponible acerca del significado y la trascendencia de la globalización y su influencia sobre la implementación de prácticas sustentables y de la tecnología implementada en las explotaciones agropecuarias y su impacto sobre la productividad; y aún más sobre las diferencias encontradas por tipo de productor, ya que permanece la percepción de que, a mayor cantidad de recursos económicos e infraestructura disponible, mayor visión y utilización de tecnología y por ende mayor calidad en los procesos productivos.

Y si consideramos las nuevas opciones alimenticias que han ido surgiendo paulatinamente (el veganismo y las nuevas opciones cada día más exigentes con los nuevos patrones de producción y consumo, además de la exigencia de alimentos inocuos), provocadas en buena medida por el incremento gradual de la población y los nuevos patrones de consumo urbanos y rurales, estaremos ante un contexto que exige cada vez más, la producción de alimentos buscando dar certeza a la seguridad alimentaria.

INEGI (2022) señala que actualmente somos alrededor de 7.3 mil millones de personas en el mundo, y que para el año 2050 seremos 9.1 mil millones, las que demandarán alimentos más sanos y con características específicas; y ante este panorama, la exigencia de la producción de alimentos estará seguramente en función de la utilización de tecnología y de prácticas de manejo sustentables que garanticen la producción de alimentos sanos y con ello se garantice la seguridad alimentaria.

Pero aquí se abre la siguiente duda que desgraciadamente va siendo más evidente a medida que avanza el tiempo, y los niveles de contaminación en el campo, manifestado principalmente en la pérdida de fertilidad de las tierras agrícolas y la carencia cada vez más evidente de agua para riego, va extendiéndose gradualmente en las localidades y municipios del Estado de Jalisco y por ende en la región norte de este estado: "¿Trabajan verdaderamente las diversas instituciones oficiales de apoyo al campo, para que los diversos tipos de productores agropecuarios no sólo de la Región Norte sino de todo el país, aprovechen las ventajas de vivir en un mundo globalizado y sobre todo, se manejen bajo criterios de sustentabilidad e implementen programas tecnológicos en función de la cantidad y calidad de sus recursos disponibles, buscando preservar los recursos naturales utilizados, así como mejorar la calidad de vida de las personas y comunidades a partir del conocimiento de cómo evitar prácticas contaminantes en sus explotaciones agrícolas y pecuarias, en la búsqueda de la seguridad alimentaria?

De esta forma, y atendiendo al contexto anterior: se plantean las siguientes preguntas

de investigación: ¿Conocen los productores agropecuarios de la Región Norte del Estado de Jalisco, el verdadero sentido y la trascendencia de la Globalización en la implementación de explotaciones agropecuarias sustentables, y su influencia sobre la utilización de tecnología implementada y su impacto sobre el incremento productivo y el logro de la Seguridad Alimentaria?; ¿Qué han significado para el desarrollo y/o crecimiento del campo, tanto la Globalización como la Sustentabilidad y la Tecnología en las explotaciones agropecuarias de esta región norte?, y finalmente: ¿Las diversas prácticas de manejo y procesos de producción presentes en las explotaciones agropecuarias de la región norte, están diseñadas para alcanzar la seguridad alimentaria como meta prioritaria?

Así, los objetivos planteados en el estudio fueron:

- Identificar el conocimiento y percepción real del productor agropecuario sobre lo que significa verdaderamente la globalización, la sustentabilidad y la tecnología, para sus niveles de producción, además de la trascendencia sobre la productividad de su explotación, la calidad de vida de él y su familia y la preservación y conservación de los recursos naturales disponibles.
- Cuantificar el grado de conocimiento del productor agropecuario (pequeño, mediano y grande), acerca de la importancia de dirigir sus esfuerzos hacía la producción de alimentos suficientes e inocuos en la búsqueda de la seguridad alimentaria y las estrategias seguidas (prácticas de manejo en sus explotaciones) hacía este fin.
- Identificar los programas de capacitación oficial que sobre estos temas hayan recibido los productores agropecuarios por parte de técnicos pertenecientes a instituciones oficiales de apoyo al campo, en los últimos 3 años.

Para el cumplimiento de estos objetivos se planteó la hipótesis siguiente:

- El conocimiento pleno del significado de la globalización y lo que representa para conocer y adoptar herramientas tecnológicas que mejoren los sistemas productivos implementados en las explotaciones agropecuarias, así como la adopción de una visión sustentable que considere no sólo el aspecto económico sino además el mejoramiento de la calidad de vida y la preservación de los recursos naturales implicados, permitirá elevar significativamente la productividad y por ende la rentabilidad de las explotaciones agropecuarias de la región.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Marco Teórico

Bajo la administración del Lic. Miguel de la Madrid Hurtado (1982-1988), se dio inicio a la Globalización en nuestro país; bajo el argumento de que se iban a mejorar drásticamente tanto las tasas de crecimiento económico como el número de empleos de calidad generados anualmente en el país. Pero, transcurridos ya 36 años desde su implementación (1982) y su teórico fin (2018) con la llegada de la nueva administración presidencial, encabezada por el Lic. Andrés Manuel López Obrador, se plantean los siguientes cuestionamientos: ¿Ha sido útil la Globalización para incrementar las tasas de crecimiento económico y generar empleos de calidad en el país, como se pregonó en sus inicios por los impulsores de esta política?, ¿Ha servido esta Globalización para mejorar y ampliar la visión empresarial de los productores y entender la enorme importancia y/o trascendencia que representan para la productividad de sus explotaciones, términos como "Sustentabilidad", "Tecnología" y "Seguridad Alimentaria"?

FIRCO (2018) señala lo siguiente: por Globalización debemos entender la creciente integración de las economías de todo el mundo, especialmente a través del comercio y los flujos financieros, añadiendo asimismo que en algunos casos este término hace alusión al desplazamiento de personas (mano de obra) y la transferencia de conocimientos (tecnología) a través de las fronteras internacionales, observando asimismo que es un proceso que ha acercado y conectado los mercados, las sociedades y las culturas de todo el planeta.

Sin embargo, habría que señalar que esta globalización y la consiguiente apertura comercial que la acompaña ha provocado la invasión de marcas y productos extranjeros que han desplazado gradualmente a las marcas y productos nacionales, sin que esto se vea plasmado necesariamente en la adopción de herramientas tecnológicas que mejoren la productividad y rentabilidad de las explotaciones agropecuarias no sólo en esta región Norte del Estado de Jalisco, sino en todo el país.

En cuanto a la Sustentabilidad y sus implicaciones, SEMARNAT (2016) señala que la debemos entender como el uso y aprovechamiento responsable de los recursos naturales evitando su agotamiento y preservándolos para las futuras generaciones, controlando la emisión de sustancias y desechos contaminantes. Indica además que debe enfocarse a la mejora continua para el óptimo aprovechamiento de los recursos naturales y el cuidado del medio ambiente, incidiendo directamente en la productividad y por ende en la obtención de reecursos económicos y en la calidad de vida de las personas y comunidades.

En lo referente a la Tecnología, se establece que ésta significa arte, oficio o destreza (SENER, 2020); por lo que la tecnología no es otra cosa que un proceso, una capacidad de transformar o combinar algo ya existente para construir algo nuevo o bien darle otra función. Observa además que puede visualizarse como un conjunto de conocimientos y técnicas que se aplican de manera ordenada con la finalidad de alcanzar un objetivo o darle solución a un problema.

En cuanto a la seguridad alimentaria y su alcance, se señala que la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 proclamó que "Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación. Añade asimismo que el concepto de Seguridad Alimentaria surge en la década del 70, basado en la producción y disponibilidad alimentaria a nivel global y nacional, continuando en los años 80, en donde se añadió la idea del acceso, tanto económico como físico; y en la década del 90, se llegó al concepto actual que incorpora la inocuidad y las preferencias culturales, y se reafirma la Seguridad Alimentaria como un derecho humano.

De acuerdo con la FAO (1996), en una definición establecida en la Cumbre Mundial de la Alimentación (CMA) de Roma en 1996, la seguridad alimentaria se da cuando todas las personas tienen acceso físico, social y económico permanente a alimentos seguros, nutritivos y en cantidad suficiente para satisfacer sus requerimientos. Implica la aplicación de estrategias para garantizar que todos los alimentos son seguros para el consumo, especificando estos elementos básicos para tener Seguridad Alimentaria y Nutricional: a. Disponibilidad de alimentos a nivel local o nacional; b. Estabilidad, en el sentido de tener control en los procesos cíclicos de los cultivos, así como contar con silos y almacenes para contingencias en épocas de déficit alimenticio; c. Acceso y control sobre los medios de producción como la tierra, agua, insumos, tecnología, conocimiento y a los alimentos disponibles en el mercado; d. Consumo y utilización biológica, existencia, inocuidad de los alimentos, dignidad y condiciones higiénicas así como la distribución equitativa de éstos dentro de los hogares.

Y es aquí, al observar estas definiciones, donde surge el siguiente cuestionamiento: ¿Los técnicos de las instituciones oficiales de apoyo al campo, promueven el significado y la trascendencia de estos términos para promover la implementación de explotaciones sustentables y herramientas tecnológicas acordes a sus recursos disponibles, para incrementar su productividad e incidir así en la seguridad alimentaria?

En el estudio resultó fundamental el analizar a profundidad si los diversos tipos de productores agropecuarios establecidos en tres de los principales municipios de la Región

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Norte del Estado de Jalisco están conscientes de la trascendencia de dirigir sus esfuerzos y estrategias productivas hacía el logro de esta Seguridad Alimentaria, y de qué manera, la Globalización y la Sustentabilidad han influido para la selección y/o adopción de herramientas tecnológicas adecuadas que hayan ayudado en esta tarea.

Nuestro país transitó durante 36 largos años (de 1982 a 2018), en medio de políticas económicas neoliberales caracterizadas por la eliminación de fronteras y de aranceles, en donde el mercado fue (y sigue siéndolo), el motor y/o eje de las diferentes transacciones económicas realizadas, y que se caracterizaron por la preponderancia de una visión basada fundamentalmente en la obtención de recursos económicos, dejando de lado el desarrollo humano, influyendo por ende en el incremento de la pobreza y principalmente de la desigualdad económica tan impactante en el mundo y en nuestro país.

A partir de este año 1982, se inició en México, con la Apertura Comercial indiscriminada, brindando privilegios a las empresas extranjeras y abandonando a la planta productiva nacional, además de firmar con el transcurrir del tiempo, diversos tratados comerciales, entre ellos el Tratado de Libre Comercio para América del Norte (TLCAN), formado por Canadá, Estados Unidos y México, que entró en vigor en el mes de Enero de 1994 y que fue sustituido por el T-MEC en Julio del 2020, convenio comercial actualmente en práctica entre estos tres países.

Esta Globalización fue implementada en México, bajo el argumento en aquel entonces, de que entrar en esta dinámica, permitiría a nuestro país, crear las condiciones económicas necesarias para abatir eficazmente la pobreza y "administrar la abundancia" que se pregonaba llegaría a través de esta política económica (Núñez et al, 2022).

En este proceso, se separó y desapareció la vigencia y certificación del Estado Mexicano, dejando paso al "Libre Mercado", quién se hizo cargo de las operaciones u transacciones comerciales, determinando el precio a pagar a los productores por sus cultivos, mediante la oferta y demanda de los productos específicos comercializados.

Así, la Globalización "inicia" como tal en México en el año de 1982 y "finaliza", en el año del 2018 con la llegada de una nueva administración presidencial que pregona políticas humanistas y en teoría pone fin al predominio de la política económica neoliberal, basada en la fuerza del mercado y el poder del dinero. Pero ¿ha sido sencilla esta transición hacía esta política humanista, dejando atrás la política neoliberal? ¿Han aceptado los empresarios del país que se han beneficiado y enriquecido por medio de esta política, sin protestar, las nuevas condiciones económicas y humanistas del país?

La realidad es que en estos primeros 4 años de esta nueva administración (2018 a 2022), han existido una gran cantidad de detractores de las nuevas estrategias implementadas, que se niegan a abandonar las estrategias seguidas por las políticas neoliberales, lo que ha contribuido de manera significativa a frenar de manera evidente el avance económico del país, a lo que se debe agregar el impacto negativo provocado en la economía del país y del mundo entero por la pandemia vivida recientemente.

En este contexto, no se debe olvidar que el objetivo del desarrollo sostenible es definir proyectos viables y reconciliar e integrar tres dimensiones que se tienen que tomar en cuenta por parte de la planta productiva y autoridades de cada una de las comunidades: a. los aspectos económicos (incremento de la productividad), b. aspectos sociales (mejoramiento de la calidad de vida) y c. ambientales (preservación y/o conservación de los recursos naturales de las localidades y comunidades de cada municipio).

Sin embargo, y a pesar de la importancia y trascendencia de esta visión, se ignora la presencia y dominio de las transacciones comerciales agropecuarias por empresas extranjeras trasnacionales que tienen dominado y/o controlado al sector agropecuario mexicano, prevaleciendo la percepción entre la gente ligada al campo, de que las explotaciones y empresas agropecuarias del país no trabajan bajo esquemas y/o estrategias sustentables, ni adoptan esquemas tecnológicos que incidan en una mayor producción, lo que ha contribuido a condicionar la productividad de las explotaciones, la incidencia de la pobreza y con ella de la calidad de vida y sobre todo la preservación de los recursos naturales utilizados en las diversas comunidades.

Es así, que los dos principales problemas actuales encontrados en el campo tienen que ver con la pérdida de fertilidad de las tierras agrícolas y el agotamiento de los mantos acuíferos, lo que ha incidido de manera fundamental en la productividad de las explotaciones, condicionadas por el tipo de productor de que se trate.

Asimismo, estos tiempos de pandemia nos han dejado la enorme enseñanza de que tenemos que buscar nuestro propio alimento bajo estrategias familiares que recuperen la tecnología tradicional y que permitan producir en un buen porcentaje, nuestro propio alimento.

¿Y por qué es relevante considerar la globalización, la sustentabilidad y la tecnología para el incremento de la productividad y lograr con ello la seguridad alimentaria?

A últimas fechas se ha intensificado el consumo de alimentos en donde la higiene es parte fundamental, como consecuencia de los cambios en la composición e incremento de la población mundial. Por un lado, la población ha endurecido sus requisitos de higiene y pide alimentos más sanos y nutritivos; y, por otro lado, las nuevas generaciones han adoptado

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

nuevos esquemas y/o patrones de alimentación que, sumados al incremento de la tecnología y las mejoras en la distribución de alimentos, crean un panorama de mayor exigencia en la higiene para la producción de alimentos.

La Figura 57.2 relaciona el incremento de la población con el paso del tiempo, y en ella se observa que del año 1650 a 1950 (300 años), la tasa de crecimiento se mantuvo estable; pero a partir de 1950 (que está marcado por el fin de los conflictos mundiales), el incremento poblacional fue exponencial, ya que en sólo 100 años (1950 a 2050), pasamos de 2,000 millones de personas a 9 mil millones.

Y aquí estriba el problema: ¿Qué estamos haciendo específicamente para incrementar la producción de alimentos sanos y nutritivos?; ¿Estamos preparando y/o capacitando a nuestros productores agropecuarios para que comprendan el impacto benéfico y necesario de la sustentabilidad, además del impacto productivo que representa el implementar paquetes tecnológicos en las explotaciones y con ello contribuir a una mayor y mejor producción de alimentos en las explotaciones agropecuarias, independientemente del tipo de productor de que se trate y de los recursos utilizados e infraestructura presente?

Para este año 2023, ya somos más de 7,000 millones de personas y seremos poco más de 9,000 en el año 2050 (CONAPO, 2020); con esto, aumentará la presión sobre la explotación de los recursos naturales y la producción de alimentos; lo que podría frenar el mejoramiento de los niveles de vida en zonas donde la pobreza es generalizada, situación que se da en varias localidades y municipios de esta Región Norte de Jalisco.

A este problema del tamaño creciente de la población hay que añadir otros graves problemas que son cada vez más frecuentes en las diversas localidades y municipios de la región norte y del estado de Jalisco, además del país en general, como sería la escasez y/o disponibilidad de recursos naturales suficientes en cantidad y calidad, a lo que se suma la distribución de los recursos y el consumo por persona que muchas veces no tiene nada de responsable (equidad social).

Es absolutamente necesario que el crecimiento de la población esté en armonía con la capacidad de producción que se tenga en las localidades y municipios, además de manejar un desarrollo tecnológico que permita el sostenimiento de una mayor cantidad de población sin aumentar la presión y el daño en el medio ambiente y asegurar así los recursos naturales a las generaciones futuras.

Los avances tecnológicos pueden solucionar algunos problemas en el corto plazo, pero pueden conducir a dificultades mayores a largo plazo; por ejemplo: una determinada estrategia tecnológica puede aumentar la productividad de los cultivos agrícolas, pero con el

transcurso de los años afectar gravemente la calidad (fertilidad de la tierra) y la cantidad de tierras agrícolas disponibles. El ejemplo clásico de esta situación se presenta en el abuso en la utilización de agroquímicos (fertilizantes y herbicidas), que han provocado la gradual pérdida de fertilidad de las tierras agrícolas y el desgaste gradual de los mantos acuíferos.

Por otro lado, la tecnología puede empobrecer a sectores específicos de la sociedad, y el desarrollo tecnológico puede llevar a la pobreza a grandes sectores de la población como consecuencia de una mala planificación; por ejemplo, puede expulsar a campesinos de sus tierras para buscar mejores condiciones de vida.

Los factores que han incidido para que permanezca la citada percepción de desconocimiento y alcances de los términos señalados y que caracterizan a los productores agropecuarios en el Estado de Jalisco, son:

- Apatía evidente de los términos citados, observando un aparente desconocimiento acerca del significado y trascendencia de la Globalización, la Sustentabilidad, la Tecnología y la Seguridad Alimentaria, de una gran cantidad de productores agropecuarios y lo que éstos significan para su explotación, en términos de productividad, calidad de vida y preservación de los recursos naturales disponibles.
- Mercados nacionales y locales, invadidos por marcas y/o productos extranjeros, en detrimento de las marcas y productos nacionales
- Escasa a nula visión sustentable entre los productores, y lo más grave: evidente desconocimiento de cómo implementarla en las explotaciones agropecuarias; manifestándose esto en una mayor pobreza, evidente desigualdad económica y una preocupante mayor presencia de factores contaminantes y presencia de enfermedades en la población más vulnerable (niños, adultos mayores y mujeres embarazadas).
- Escasa a nula utilización de paquetes tecnológicos en los sistemas productivos agropecuarios, lo que condiciona de manera importante los niveles de producción, de las explotaciones.
- Explotaciones abandonadas y/o descapitalizadas por productores que han optado por rentar y/o vender sus tierras y/o animales, ante los apuros económicos presentados.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

- Elevada presencia de población migrante nacional e internacional, que cada vez se incrementa más y se ve plasmada en el gradual incremento de las remesas anuales que entran a nuestro país y que en el año 2022 obtuvo cifras impresionantes nunca antes reportadas.

Estas situaciones se ven agravadas en la región norte de Jalisco, cuyos municipios y localidades se caracterizan por una excesiva pobreza y una elevada tasa de migración nacional e internacional, fomentada mayoritariamente por la escasez de fuentes de empleo de calidad y la inseguridad vivida que parece no terminar.

Por otra parte, y sumado a todo este panorama desolador, se señalan los principales problemas referidos a la situación actual del campo mexicano (Núñez, et al, 2021):

- Insumos costosos y precios bajos pagados por el cultivo producido, por denajo de los mismos costos de producción, lo que establece limitados o nulos márgenes de ganancia para el productor, agravándose esta situación para los productores de menores ingresos.
- Crecimiento importante de negocios y empresarios (Recibas de maíz y/o cereales) que tienen como fin el financiar a los productores con la entrega de insumos y recursos económicos para la preparación de la tierra y la siembra de su cultivo, con la condicionante de que su cosecha les sea entregada y en ese momento, adueñarse de su pago y cobrarse lo adeudado.
- Mayor renta y venta de tierras agrícolas por la incursión de empresarios que han visto oportunidades de negocio aprovechándose de la falta de liquidez de los productores de menores recursos
- Mayor presencia de Pobreza extrema en las zonas marginales del país
- Incremento de desigualdad económica, haciendo más amplia la brecha entre los que más y menos tienen. Queda la percepción de que hoy día, los ricos son más ricos, y los pobres más pobres.
- Oportunidades diferentes en función del estrato productivo; los beneficios y/o apoyos institucionales oficiales dirigidos al campo son otorgados de manera discrecional a los productores de mayores ingresos, en perjuicio de los que menos tienen.
- Notoria disparidad en las oportunidades, impactos y apoyos económicos presentes entre los productores (desigualdad evidente), en función de su tipología

(tecnología, infraestructura y recursos implementados en sus explotaciones).

- Disminución evidente en la cantidad de ingresos económicos percibidos por tipo de productor y que por ende inciden directamente en su calidad de vida
- Mercado agropecuario monopolizado por industrias y/o empresas extranjeras
- Apoyos y/o subsidios oficiales insuficientes, y que además son entregados mayoritariamente a los productores de mayores ingresos.
- Incremento de pobreza alimentaria (modificación de hábitos alimenticios de los principales consumidores)
- Incremento de Migración Nacional e Internacional, ligado directamente con el abandono y descapitalización de explotaciones productivas
- Crecimiento de comercio informal
- Alteración en los roles familiares (jefes y jefas de familia)
- Mayor presencia de adultos de la tercera edad, adolescentes y mujeres en las explotaciones agropecuarias, ante la ausencia de los hombres en edad productiva que han salido del país en busca de mejoras económicas
- Incremento de Inseguridad y captación de adolescentes por crimen organizado
- Pérdida de identidad (adopción de esquemas extranjeros, en sustitución de los nacionales: música, léxico, actitudes, etc.
- Abandono del campo por parte de jóvenes y adolescentes, que ya no lo ven como una opción de crecimiento y desarrollo.
- Modificaciones evidentes en la estructura productiva: desaparición gradual de pequeños productores; observándose que la brecha entre pequeños y grandes productores se ha hecho aún más evidente.
- Se señala la tendencia de que a mayor producción mayor abuso de recursos naturales: deforestación, pérdida de agua y fertilidad de tierras cultivables (abuso de fertilizantes y herbicidas químicos)

Atendiendo a esta problemática, la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Recursos Naturales y Pesca (SAGARPA, 2017), estableció un esquema de puntos que identificó como

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

"Retos y Oportunidades del Sistema Agroalimentario de México en los próximos 20 años", y ante los cuales se debe reaccionar y establecer nuevas estrategias, siendo éstas:

- Cambios evidentes en la composición de la población mundial, lo que implicará nuevos hábitos y/o patrones de consumo
- Mayor intensidad del uso no alimentario de algunos productos del sector primario (utilizados básicamente para la creación de energía: maíz, caña de azúcar, remolacha azucarera, etc.), aunque a corto y mediano plazo se ve muy difícil que se establezca en México esta situación, básicamente por la falta de tecnología y de recurso humano que lo maneje y supervise.
- Nuevos patrones de consumo de alimentos y surgimiento de nuevos grupos consumidores de alimento (como ejemplo el veganismo)
- Cadenas de suministro cada vez más eficientes (uber, rappi, etc.) en cuanto a la rapidez y conservación del alimento; aunque esto esté contribuyendo a crear más basura contaminante.
- Incremento del Calentamiento global y sus efectos nocivos en la Agricultura (incremento de plagas y disminución de productividad), ante lo que se sugiere la implementación de prácticas agrícolas regenerativas, que regresen a la agricultura tradicional
- Necesidad de producir alimentos de forma "sustentable", para contribuir además de generar recursos económicos, a mejorar la calidad de vida y a preservar los recursos naturales disponibles en cada localidad
- Mejores sistemas de calidad e inocuidad, como consecuencia de las mayores exigencias para producir alimentos sanos e higiénicos
- Implementación de esquemas de innovación, investigación y desarrollo, que sumado a la tecnología, establecería panoramas o contextos de avance y/o desarrollo
- Políticas para el desarrollo rural y combate a la pobreza mediante la implementación de diagnósticos actualizados y el regreso a la Agricultura Tradicional y a la utilización de prácticas agrícolas regenerativas

Estos puntos deben matizarse en función del tipo de productor y tipo de explotación agropecuaria de que se trate, y por ende se deben considerar en el diseño de estrategias y/o políticas públicas.

En la Tabla 56.1 se observan las principales fuentes de ingreso a nuestro país (Banco de México, 2018), resaltando el incremento significativo que presentan las remesas y que habla de la migración que se sigue presentando en el país y de la importancia que representa en muchas zonas del país, y de esta Región Ciénega. Se identifica además la importancia que han venido cobrando las Exportaciones Agropecuarias para el país, y que han crecido de manera importante, sólo atrás de las remesas que han establecido registros récord para México en estos dos años de pandemia (2020 y 2021).

Tabla 56.1

Fuentes Principales de Ingreso a México (millones de dólares)

Año	Remesas Familiares	Exp. Petroleras	Exportaciones Agropecuarias	Turismo
1990	2,494	10,104	2,162	3,934
2022	50,295	25,256	21,890	26,876
Tasa	2000.17%	200.5%	1001.1%	600.8%
Crecimiento (1990-2022)				

Fuente: elaboración personal con datos de INEGI, 2022

Por su parte, en la Tabla 56.2 se observa el comportamiento de la Balanza Comercial en México durante los pasados 4 sexenios, en donde se resalta el déficit negativo que ha mostrado el país y en el que no se ha logrado priorizar la exportación de los productos nacionales y por el contrario, se ha tenido que recurrir a la compra sistemática de productos diversos, ante la incapacidad de producir lo que el país requiere. Es decir, nos hemos convertido en un país comprador y no productor, con el agravante de que no hemos sido capaces de satisfacer la demanda interna de alimentos que nuestro país requiere, resaltando el que alimentos símbolo para el mexicano, como el maíz y frijol tengan que ser comprados en un gran porcentaje, en el extranjero.

Tabla 56.2

Balanza Comercial por Sexenio

SEXENIO	EXPORTACIONES	IMPORTACIONES	BALANZA COMERCIAL
EZPL 1994-2000	117,666	118,923	-1,257
VFQ 2000-2006	189,460	197,052	-7,592
FCH 2006-2012	301,933	308,003	-6,070
EPN 2012-2018	382,854	390,872	-8,018

Fuente: elaboración personal con datos de Banco de México

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Metodología

El estudio se desarrolló en la Región Norte del Estado de Jalisco, México, identificada como una de las regiones con mayores índices de pobreza no sólo del Estado de Jalisco, sino del país en general. Para esto, se seleccionaron 3 de los 10 municipios que conforman la región, con mayor vocación y/o tradición agropecuaria: Villa Guerrero (VG), Mezquitic (MEZ) y Huejúcar (HUE). Así, se seleccionaron y entrevistaron en su propia explotación agropecuaria a 30 productores en cada uno de los 3 municipios considerados (identificando 3 diferentes estratos: grandes, medianos y pequeños, en función de sus recursos económicos invertidos (cantidad y calidad de insumos productivos), maquinaría, equipo e infraestructura disponible en sus explotaciones, además de las herramientas tecnológicas implementadas en sus prácticas diarias de manejo. Los tres grupos de productores fueron entrevistados en sus propias explotaciones por estudiantes del Centro Universitario del Norte, de las carreras de Agronegocios y Administración, sobre el conocimiento y trascendencia de los términos ya citados: Globalización, Sustentabilidad, Tecnología y su impacto sobre la seguridad alimentaria en sus mismas explotaciones. De esta forma, se visitaron a 30 productores en cada municipio, los que de acuerdo con los porcentajes de presencia oficiales en el estado de Jalisco (FIRCO, 2005), de 60%, 30% y 10% para pequeños, medianos y grandes productores respectivamente, representaron 18 productores pequeños, 9 medianos y 3 grandes productores por municipio. Así, se encuestaron a 90 productores totales en los 3 municipios, de los cuales 54 fueron pequeños, 27 medianos y 9 grandes productores. Las variables consideradas en el estudio fueron: a. Conocimiento y trascendencia de los términos de Globalización, Sustentabilidad, Tecnología y Seguridad Alimentaria por parte del productor (pequeño, mediano y grande), b. Prácticas de manejo implementadas en sus procesos de producción y comercialización, enfocada en base a los términos señalados (Globalización, Sustentabilidad, Tecnología y Seguridad Alimentaria y c. Capacitación o cursos recibidos por instancias oficiales sobre los temas señalados. Los datos recopilados fueron analizados mediante pruebas Ji cuadrada (x^2), por municipio y tipo de productor al 95% de confianza.

Región Norte de Jalisco:

Las autoridades del Estado de Jalisco determinaron desde el año 2006 (establecido en el Plan Estatal de Desarrollo 2006 – 2012), el dividir la geografía estatal en 12 diversas regiones, tratando con esta medida de diferenciar y aprovechar las condiciones y potencial productivo de cada región.

La Región Norte está conformada por 10 municipios con vocaciones socioeconómicas diversas, si bien básicamente se fundamentan en la explotación de ganado y producción

de maíz para forraje. Esta región como ya se señaló anteriormente, es una región caracterizada principalmente por la pobreza, la inseguridad y un elevado índice de migración, como consecuencia de la escasa presencia de empresas y fuentes de empleo de calidad.

Los municipios seleccionados de Villa Guerrero, Mezquitic y Huejúcar son identificados como tres de los principales municipios de la región en cuanto a la producción y venta de becerros para engorda; resaltando el hecho de que periódicamente asisten engordadores de ganado de lugares como Guadalajara y Zacatecas a estos municipios para comprar becerros para sus engordas.

Resultados:

Los resultados obtenidos en el estudio fueron los siguientes:

En la Tabla 56.3 se observa el conocimiento y comprensión real de los productores agropecuarios acerca de los términos considerados de manera integral, en cada uno de los tres municipios considerados en función del tipo de productor encuestado. Se observa de manera general que sólo el 20% de los productores de los tres municipios analizados, presenta por lo menos el conocimiento de uno de los términos citados, notándose una tendencia de que a mayor cantidad de recursos en las explotaciones agropecuarias de la región norte se conoce más acerca de estos términos sin llegar a ser significativa esta tendencia.

Tabla 56.3

Porcentaje de Conocimiento por Municipio y Tipo de Productor acerca de la Globalización, Sustentabilidad, Tecnología y Seguridad Alimentaria

Tipo de Productor	Villa Guerrero	Mezquitic	Huejúcar	Región Norte
Pequeños	3 de 18 (17%)	2 de 18 (11%)	3 de 18 (17%)	8 de 54 (15%)
Medianos	3 de 9 (33%)	2 de 9 (22%)	2 de 9 (22%)	7 de 27 (26%)
Grandes	2 de 3 (67%)	0 de 3 (0%)	1 de 3 (33%)	3 de 9 (33%)
TOTAL productores	8 de 30 (27%)	4 de 30 (13%)	6 de 30 (20%)	18 de 90 (20%)

Fuente: elaboración personal con datos del estudio

Por su parte, en la Tabla 56.4 se observa el desglose especifico de conocimiento por término y tipo de productor, resaltando el hecho de que la Globalización y la Sustentabilidad resultaron los términos menos conocidos y en los que poco o muy poco se basan los productores para establecer o implementar sus prácticas de manejo. En tanto que la Tecnología y la Seguridad Alimentaria son los más conocidos por los productores, si bien no dimensionan exactamente el cómo relacionarlos a sus prácticas de manejo.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Tabla 56.4.

Porcentaje de Conocimiento por Término Considerado y Tipo de Productor

Término/Tipo Productor	Pequeños	Medianos	Grandes	TOTAL Productores
Globalización	2 de 18 (11%)	1 de 9 (11%)	1 de 3 (33%)	4 de 30 (13%)
Sustentabilidad	2 de 18 (11%)	1 de 9 (11%)	2 de 3 (67%)	5 de 30 (17%)
Tecnología	3 de 18 (17%)	4 de 9 (45%)	3 de 3 (100%)	10 de 30 (33%)
Seguridad Alimentaria	3 de 18 (17%)	4 de 9 (45%)	3 de 3 (100%)	10 de 30 (33%)
TOTAL Productores	8 de 54 (15%)	7 de 27 (26%)	3 de 9 (33%)	18 de 90 (20%)

Fuente: elaboración personal con datos del estudio

NOTA: la suma de los productores por término conocido, no da necesariamente el total de los productores señalado, ya que hubo algunos productores que conocieron más de un término de los 4 considerados (globalización, sustentabilidad, tecnología y seguridad alimentaria).

En lo referente a la presencia de capacitación del productor agropecuario recibida por los técnicos de instancias oficiales de apoyo al campo (ver tabla 5), se observa que lamentablemente no existe ésta de forma significativa (sólo 8 de 90 productores recibió alguna capacitación en estos términos); lo que crea la percepción de que no existe interés alguno de estas instituciones por preparar al productor agropecuario para que saque el mayor provecho posible a la utilización y/o aplicación de estos términos en sus practicas de manejo diario implementadas en sus explotaciones. Asimismo, se observa que a mayor cantidad de recursos disponibles por los productores, mayor es la capacitación presente o recibida por éstos.

Tabla 56.5.

Capacitación oficial recibida por tipo de productor y municipio sobre la globalización, sustentabilidad, tecnología y seguridad alimentaria

Tipo de Productor	Villa Guerrero	Mezquitic	Huejúcar	Región Norte
Pequeños	1 de 18 (6%)	1 de 18 (6%)	0 de 18 (0%)	2 de 54 (4%)
Medianos	1 de 9 (11%)	1 de 9 (11%)	1 de 9 (11%)	3 de 27 (11%)
Grandes	2 de 3 (67%)	0 de 3 (0%)	1 de 3 (33%)	3 de 9 (33%)
TOTAL productores	4 de 30 (13%)	2 de 30 (7%)	2 de 30 (7%)	8 de 90 (9%)

Fuente: elaboración personal con datos del estudio

Conclusiones

Es evidente que la mayoría de los diversos tipos de productores agropecuarios de la región Norte del Estado de Jalisco desconocen el verdadero significado y trascendencia que para sus explotaciones significan tanto la globalización, como la sustentabilidad y el impacto que éstas han tenido sobre la adopción de tecnología y lo que representan para el logro de la seguridad alimentaria. El hecho de desconocer el verdadero significado de la globalización y con ello de la importancia del mercado, condiciona la producción y comercialización de sus cultivos, y lo que esto representa para la delimitación de los precios a recibir por éstos.

Asimismo, el desconocimiento acerca del conocimiento y trascendencia de la sustentabilidad significa que el productor (independientemente de su estrato), no dimensiona que, tras el aspecto económico o productivo, trasciende la calidad de vida y la salud de las familias de su comunidad y sobre todo la preservación de los recursos naturales de ésta, además del control de la contaminación y la preservación de la fertilidad de la tierra y la cantidad y calidad del agua para riego.

El hecho de que no se dimensione el verdadero papel de la tecnología, significa que no se han aprovechado debidamente los pocos o muchos recursos o insumos con los que se cuenta en las explotaciones agropecuarias, lo que ha limitado de manera evidente la productividad de éstas. Resulta lamentable que no se considere prioridad por parte de las autoridades de las instituciones oficiales de apoyo al campo, el establecer estrategias de capacitación a todos los productores y localidades de los municipios de la región norte, ya que esto permitiría incrementar los niveles productivos y con ello la calidad de vida y la preservación de los recursos naturales.

Por lo tanto, resulta prioritario establecer estrategias de capacitación sobre lo que es y han representado para la productividad de las explotaciones, todos y cada uno de los términos manejados en el estudio (Globalización, Sustentabilidad, Tecnología y Seguridad Alimentaria) y dimensionar asi el impacto que representaría ésto sobre el mejoramiento de la calidad de vida y la salud de las personas a través de la disminución de los niveles de contaminación presentes y ocasionados por el uso excesivo de agroquímicos y herbicidas.

No existe una visión "sustentable" en el uso de los recursos naturales en la mayor parte de los productores agropecuarios, independientemente de su estrato, lo que incide directamente sobre la escasa a nula preservación y conservación de éstos.

El promedio de los productores no comprende lo que la globalización ha implicado para que la situación actual del campo en la región norte este dominada por marcas extran-

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

jeras y estén olvidadas las marcas nacionales. De esta forma, los productores no ven a la Globalización y la Sustentabilidad como factores de peso para que la economía se haya incrementado mediante la implementación de paquetes tecnológicos convenientes.

Los productores establecen estrategias de manejo en sus explotaciones, sin tener como referente la seguridad alimentaria; basándose prioritariamente en la obtención de recursos económicos a partir de una mayor productividad.

En el estudio se mostró que existe una relación directa entre los grandes productores y la implementación de herramientas tecnológicas, con el agravante de que no existen suficientes paquetes tecnológicos que incidan directamente en el incremento de la productividad de las explotaciones y por ende contribuyan a la seguridad alimentaria.

Es evidente que no existen programas oficiales de capacitación a los productores agropecuarios de la región norte de Jalisco, acerca del impacto de la globalización y la sustentabilidad, y lo que esto implicaría para la adopción de herramientas tecnológicas y el incremento de la productividad enfocada hacía el logro de la seguridad alimentaria.

Resulta prioritario que se implementen programas de capacitación entre los productores agropecuarios no sólo del estado de Jalisco, sino de todo el país para que se dimensione el papel que ha jugado la globalización y la sustentabilidad sobre la adopción de herramientas tecnológicas que incidan eficientemente en la productividad y rentabilidad de las explotaciones agropecuarias.

Referencias

1. Banco de México. 2018. Ingresos en México. Gobierno de México. Cd. de México.

2. Consejo Nacional de Población y Vivienda. CONAPO. 2020. Crecimiento Poblacional para el año 2050. Gobierno de México. Cd. De México.

3. Fideicomiso de Riesgo Compartido. FIRCO. 2005. Estadísticas Productivas en México. Gobierno de México. Cd. De México.

4. Fideicomiso de Riesgo Compartido. FIRCO. 2018. Estadísticas Productivas en México. Gobierno de México. Cd. De México.

5. Gobierno del Estado de Jalisco. 2018. Plan Estatal de Desarrollo del Estado de Jalisco 2018 - 2024.

6. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. INEGI. 2006. Reporte Anual 2006.

7. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. INEGI. 2020. Reporte Anual 2020.

8. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. INEGI. 2020. Reporte Anual 2022.

9. Núñez, O.J.M., Cabral, P.R., Noriega, G.M.A., Godínez, Ch.J.E. y Lomelí, R.S.E. 2019. Análisis Integral del Sector Agropecuario en México. Revista Mexicana de Agronegocios. Volumen 4 Número 2.

10. Núñez, O.J.M., Cabral, P.R., Noriega, G.M.A., Godínez, Ch.J.E. y Lomelí, R.S.E. 2021. Globalización y Tecnología en el Campo Mexicano.

11. Núñez, O.J.M., Cabral, P.R., Noriega, G.M.A., Godínez, Ch.J.E. y Lomelí, R.S.E. 2022. Explotaciones Agropecuarias Sustentables en la Región Ciénega de Jalisco.

12. Organización de Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. ONU-FAO. 1996. Alimentación en el Mundo. Washington, D.C. USA

13. Secretaría de Agricultura, Ganadería, Recursos Naturales, Pesqueros y Ambientales. SAGARPA. 2006. Situación del Campo Mexicano.

14. Secretaría de Agricultura, Ganadería, Recursos Naturales, Pesqueros y Ambientales. SAGARPA. 2017. Uso de Agroquímicos en el Campo Mexicano.

15. Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales. SEMARNAT. 2016. Sustentabilidad en las explotaciones agropecuarias.

16. Secretaría de Energía. SENER. 2020. El papel de la tecnología.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Capítulo 57. Incrementar las ventas a través del servicio al cliente. Panificadora de Zitácuaro Michoacán.

José Luis Luna Torija
María del Carmen Clara Arcos Ortega
Liliana Venegas Michel
Manuel Antonio Tovilla Espadas

Tecnológico Nacional de México campus Zitácuaro

DOI:10.46990/iQuatro.2024.10.5.57

Resumen

La investigación se realizó como parte del programa de posgrado en el Tecnológico Nacional de México campus Zitácuaro, el objetivo es "Incrementar las ventas a través del cumplimiento de las visitas programadas a los clientes en las rutas de distribución de la División Zitácuaro en este 2023" en una empresa de panificación. El tipo de investigación es correlacional, con enfoque cuantitativo, la recolección de datos usó 2 cuestionarios como instrumentos, uno dirigido a clientes y el otro al personal de la empresa con escala de tipo Likert. Se entrevistaron 68 clientes y 55 vendedores de los centros de ventas Zitácuaro y Maravatío, se usó el índice de Pearson con un 95% de correlación para comprobar la hipótesis, indicando que, a mayor cumplimiento de visitas a los clientes, las ventas se incrementan.

Palabras clave

Centros de Ventas, Calidad en el Servicio, Clientes, División Zitácuaro, Servicio al cliente, Ventas y Visitas Programadas

Introducción

Las empresas buscan alinear estrategias en miras de tener contentos y satisfechos a los usuarios de sus productos o servicios, con el firme objetivo de ser mejores que la competencia en el mercado, por esta razón las organizaciones se encuentran en la búsqueda de satisfacer aquello que el cliente quiere o necesita. Las compañías no solo se enfocan en la fabricación de productos o en la oferta de servicios, actualmente, orientan sus esfuerzos en la fidelización de sus clientes, y por ende, obtienen una excelente relación antes, durante y después de la venta. Para que se cumpla con lo anterior, las empresas deben garantizar un producto o servicio que exceda sus expectativas, y una de las estrategias medulares consiste en capacitar a su personal para que guie, asesore y apoye a su mercado meta con el fin de facilitar el proceso de comercialización y lograr que el cliente viva una experiencia inolvidable.

México coincide con los mismos conceptos del servicio al cliente que han evolucionado en los países de primer mundo como Estados Unidos, Alemania, Inglaterra entre otros muchos más, las compañías dentro del territorio nacional cada vez están más convencidas y enfocadas en que a los clientes se le deben desarrollar productos que les ayuden a solucionar algún problema y al mismo tiempo evitar quejas de los clientes, se puede recibir el servicio por parte de una empresa y que este sea una buena experiencia abre un abanico de oportunidades que permiten desarrollar y hacen crecer cualquier negocio (De la Garza Toledo, E., 2000)

El elemento de mayor relevancia para lograr el éxito de las empresas, aún en un mercado en el que cada vez hay más competidores, es la calidad en el servicio al cliente, no importa el giro al que se dedica o si la empresa es micro, pequeña o grande. En las organizaciones todas las personas, productos y servicios deben estar orientados al cliente, la alta dirección define los objetivos y guía en cómo lograrlos. Con base en lo antes descrito, el trabajo plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuánto se incrementan las ventas a través del cumplimiento de las visitas programadas a los clientes en las rutas de distribución la División Zitácuaro? Siendo el objetivo de esta investigación: "incrementar las ventas a través del cumplimiento de las visitas programadas a los clientes en las rutas de distribución de la División Zitácuaro en este 2023".

La investigación se desarrolla en una empresa panificadora en los centros de ventas Zitácuaro y Maravatío, donde se detectó que hay incumplimiento con las visitas de acuerdo con el día y horario establecidos a los clientes y es necesario erradicar que los vendedores dejen de visitar a los clientes, aquí comienza el proceso de mejora continua.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Revisión de la Literatura

Parma et al, (2018) menciona que "La gestión de calidad ayuda a desarrollar la competitividad de cualquier negocio que permite ver a la empresa como un complejo donde existen los procesos y estos se encuentran interrelacionados donde la finalidad es, dar a los clientes y consumidores lo que necesitan". De la misma manera Goetsch & Davis, (2014) dice que "La gestión de la calidad a lo largo de la historia la han estudiado diferentes autores y estos la definen como un instrumento más que necesario para lograr mejoras de manera continua en todos los procesos: planear, controlar, asegurar y mejorar la calidad en cualquier compañía u organización". La gestión de calidad es cada vez más importante para cualquier compañía, lo que la hace necesaria para poder enfrentar cualquier reto. Javier Chacón (2018) "estudia a Deming quién menciona que la calidad tiene que ver con convertir lo que necesita, lo que espera el cliente de manera que se pueda cuantificar y medir, esto permite diseñar, desarrollar productos que el cliente está dispuesto a pagar para conseguir su satisfacción"; en función de esta definición la calidad solo se mide desde la óptica del cliente. De la misma manera Chacón (2018) menciona sobre Juran que define "la calidad como la falta deficiencias que suelen pasar como entregas con tiempos de retraso, deficiencia en la prestación de servicios", "errores de facturación, contratos de ventas cancelados y también refiere que Crosby dice que la calidad es cumplir con los requerimientos, en donde debe existir la prevención, lograr siempre cero defectos y la manera de medirlo es el precio de no cumplir, su mayor aportación fue incluir la dimensión humana a la gestión de la calidad".

La calidad en el servicio a los clientes se refiere a la forma en que las empresas logran medir y evaluar el servicio, sin embargo, la tarea es compleja y sin duda es esencial. De manera tradicional siempre han existido los problemas entre los que dan un servicio y los que lo reciben, muchas de las ocasiones los clientes se sienten ofendidos o afectados si es que por parte de los representantes de las empresas los tratan mal o incumplen con la promesa de servicio. Denton (1991) "habla de la capacidad de respuesta al cliente que, las empresas cometen errores que irritan a la gente y esto tiene que ver con un mal servicio". A la mayoría de los clientes si el servicio es bueno no les importan si les llega tarde. A nadie le gusta hacer fila y esperar que le atiendan. Por otro lado, Briceño (2016), en su libro "Apuntes de finanzas operativas" menciona que, las crisis financieras generan estragos hasta la actualidad, para esto se necesita saber qué necesitan los especialistas de las finanzas para atender a las empresas estar a la altura de estas. Primero se debe realizar un análisis y entender que deben estar orientados a lograr el máximo el valor de las acciones de la organización en la que trabaja, y que el resultado de su trabajo contribuye o perjudica de manera directa a esta. Debe tener visión a largo plazo y al mismo tiempo estar al pendiente del momento actual. La perso-

na encargada de las finanzas dentro de la compañía debe tener una visión estratégica, debe tener un gran enfoque en lograr los resultados y estar altamente comprometido en tener y desarrollar sistemas de control. Por lo anterior y por su interacción con las diferentes áreas de la empresa, es más que necesario su dominio del idioma inglés, debe estar siempre dispuesto en trabajar en equipo, tener empatía y capacidad de negociación.

Rodríguez (1940)" señala que "las empresas que se dedican a fabricar autos o autopartes a nivel mundial son muy competitivas y mientras más pasa el tiempo más van evolucionando la manera en cómo se fabrican los productos, los procesos de producción y los mismos materiales con que se fabrican los carros". El servicio al cliente que este se da desde el mismo momento de la venta, el mantenimiento y la reparación, vuelve competitivas a estas empresas por lo cual la calidad en el servicio se constituye como una variable para competir y ganar en el mercado. Romero (2006) en su artículo "Principios y valores éticos en las organizaciones bancarias refiriendo sobre calidad del servicio y atención al cliente" deja ver el análisis de la relación de principios, valores en línea de la ética enunciados por las compañías bancarias sus procesos de la calidad del servicio y atención al cliente, identificando lo valores, las creencias y las actitudes que existen dentro de la cultura de las empresas. La investigación fue de tipo descriptiva, transversal y alineada a los objetivos buscados. Se concluyó que estos principios de ética se entienden con la misma importancia y que los mismos valores éticos son determinantes poder otorgar calidad y una excelente atención en los servicios financieros. Todos los trabajadores de la empresa, ya sea de manera interna o externa siempre deben tener una buena actitud y ser muy discretos con el servicio prestado y debe existir la confiabilidad de los datos privados que tienen relación entre cliente secreto.

Metodología

Esta panificadora es una empresa que produce, vende y distribuye productos alimenticios, por esta razón, la compañía y los colaboradores deben tener la convicción de dar un servicio de calidad al cliente, este último está directamente relacionado con el incremento en las ventas de la organización, para ello la compañía presume de contar con un sistema de distribución de los más importantes del mundo, tiene amplia cobertura en el mercado, lo que permite visitar a todos los clientes en una semana y abastecer el producto a los clientes y consumidores. En función de lo anteriormente mencionado, se define como hipótesis para este trabajo de investigación:

"El incremento las ventas se logra a través del cumplimiento de las visitas programadas a los clientes en las rutas de distribución de la División Zitácuaro en este 2023".

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Debido a que un gran porcentaje de las organizaciones presentan fallas en la calidad en el servicio al cliente, en algunas más grave que en otras, y dado que dependen su personal, ya que este es la cara de la empresa ante los clientes. Es de gran preocupación por parte de las compañías y de especial interés conocer cuáles son los motivos más habituales por los que una persona contratada para dar un servicio, este no lo proporciona con la calidad requerida, y de ahí partir para adoptar las medidas que nos ayuden a prevenir las causas que originan esta situación y con esto lograr la consolidación del servicio al cliente, lo que sin duda generará incremento en las ventas.

Este trabajo surge de la necesidad de estudiar las fallas en la calidad de servicio al cliente en la panificadora División Zitácuaro, con el propósito de identificar las diferentes causas y motivos para dejar de visitar clientes por parte de los vendedores, tal como se percibe en los registros de las llamadas al Sistema de Atención a Clientes y Consumidores, así como las estrategias de prevención que deberán adoptar las compañías para corregir esta desviación. La investigación busca proporcionar información que será útil para las organizaciones para mejorar la calidad en el servicio al cliente y encontrar los mecanismos que van a ayudar a mejorarlo, así como las maneras de prevenir futuras fallas. Actualmente se tiene el problema que los vendedores están incumpliendo con las visitas programadas a los clientes de sus rutas de distribución, por lo cual, se realiza la presente investigación tomando como población de estudio a vendedores y supervisores de la División Zitácuaro en los Centros de Ventas Zitácuaro y Maravatío con duración de 24 meses, es decir, el estudio se terminó en el año 2023. Se realizaron análisis de algunas herramientas de calidad para ser usadas de manera sencilla con los datos que se obtuvieron de la investigación realizada en la empresa. La hipótesis planteada es "El incremento en las ventas se logra a través del cumplimiento de las visitas programadas a los clientes en las rutas de distribución de la División Zitácuaro durante 2023".

Figura 57.1.

Tamaño de la Muestra de Vendedores

$$n = \frac{Z^2 pqN}{Ne^2 + Z^2 pq}$$

tamaño de la muestra

n = 50.73

Z = nivel de confianza =	90	%	Número a buscar en la tabla Z	0.45
N = tamaño de población =	203			
e = precisión o error =	10	%	Valor encontrado en la tabla Z	1.64
p = variabilidad positiva =	0.5			
q = variabilidad negativa =	0.5			

En la Figura 57.1, se observa la fórmula y el cálculo del tamaño de la muestra de

vendedores a los cuales se debe aplicar el instrumento de recolección de datos, de un total de vendedores de 203 entre los centros de ventas Zitácuaro y Maravatío con un nivel de confianza del 90% y un error o precisión del 10%, el resultado indica que se debe aplicar el instrumento a 51 vendedores.

Figura 57.2

Tamaño de la Muestra de Clientes

$$n = \frac{Z^2 pqN}{Ne^2 + Z^2 pq}$$

tamaño de la muestra
n = 67.18

Z = nivel de confianza =	90	%	Número a buscar en la tabla Z 0.45
N = tamaño de población =	10000		
e = precisión o error =	10	%	Valor encontrado en la tabla Z 1.64
p = variabilidad positiva =	0.5		
q = variabilidad negativa =	0.5		

En la Figura 57.2, de la misma manera que se realiza el cálculo para determinar la cantidad de vendedores a aplicar el instrumento de recolección de datos ahora se aplica al universo de clientes donde el tamaño de la población es de 10,000 clientes con nivel de confianza del 90% y una precisión de error del 10% el resultado es que se debe realizar a 68 clientes.

La validez es algo que debe lograrse en todo instrumento de medición que se aplica para recoger datos. Kerlinger (1979, p. 138) se pregunta en función de la validez: ¿se mide lo que se cree que está midiendo? Si la respuesta es afirmativa, el instrumento es válido, sino es así, el instrumento no tiene la validez que se requiere. La validez de un instrumento de medición se determina comparando resultados con algún criterio externo que mide lo mismo. En relación con la validez del instrumento, se sometió a la evaluación de 3 jueces expertos los cuales se nombran en la Tabla 57.1.

Tabla 57.1

Validez del Instrumento

No.	Experto	Intrumento clientes Califación	Instrumento vendedores Calificación
1	Dra. María del Carmen Clara Arcos Ortega	97.14	97.14
2	Mtra. Liliana Venegas Michel	89.13	91.14
3	Dra. Irna Zukeyt Garduño Jaimes	77.14	77.14
	Promedio	**87.80**	**88.47**

Nota: acerca de la validez del instrumento, este se sometió a la evaluación de 3 jueces expertos los cuales se nombran en la Tabla 57.1.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

En la Tabla 57.1, se muestran las evaluaciones de 3 expertos de los instrumentos tanto de clientes como de vendedores, donde se puede observar que ambos adquieren ponderación promedio de 87.80 y 88.47 respectivamente lo cual significa que de acuerdo con lo mencionado en la Tabla 57.2 de criterio de evaluación que ambos instrumentos se encuentran en el rango de Bueno, por lo cual se utilizarán para la aplicación de las muestras de clientes y vendedores.

Tabla 57.2

Criterio de Evaluación de los Instrumentos

Tabla de críterio de evaluación de instrumentos	
Deficiente	0-40
Regular	41-60
Bueno	61-90
Excelente	91-100

La confiabilidad de un instrumento indica que tan veraz es aplicar el instrumento de medición al aplicar varias veces al mismo individuo u objeto y genere resultados iguales (Hernández-Sampieri et al., 2013; Kellstedt y Whitten, 2013; y Ward y Street, 2009). Para esta investigación se empleó al instrumento el coeficiente de confianza del alfa de Cronbach; este coeficiente sirve lograr la evaluación de los ítems de un instrumento y determinar si están correlacionados. El coeficiente de Alfa de Cronbach aplicado a los 28 ítems del instrumento para la muestra de 10 vendedores de la empresa, se calculó a través de la hoja de Excel y su resultado es de 0.82 que con la interpretación de la siguiente tabla tiene una "Excelente confiabilidad" porque se encuentra en el rango 0.72 – 0.99. Por tanto, se concluye que la confiabilidad del instrumento utilizado es aceptable y procede su aplicación. Por otro lado, también se realiza el coeficiente Alfa de Cronbach al instrumento realizado de 25 ítems del instrumento que se aplica para una muestra de 17 clientes de la empresa y de igual manera se realiza el cálculo en hoja de Excel y el resultado es de 0.82 que de igual manera interpretando el resultado de acuerdo con la tabla de la Tabla 57.3 tiene una "Excelente confiabilidad" porque se encuentra en el rango 0.72 – 0.99. Por tanto, se concluye que la confiabilidad del instrumento utilizado es aceptable y procede su aplicación.

Tabla 57.3

Rangos de Interpretación Alfa de Cronbach

Rango	Confiabilidad
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Para este estudio se empleó el cuestionario como instrumento para obtener datos, con escala de tipo Likert, donde se tiene un cuestionario dirigido a vendedores y supervisores el cual se compone de 18 preguntas para la variable dependiente y 11 para la variable independiente y otro cuestionario para los clientes el cual se forma de 13 preguntas para la variable independiente y 11 para la variable dependiente, estos instrumentos son dirigidos al personal y clientes de la empresa en sus Centros de Ventas Zitácuaro y Maravatío, donde sus alternativas fueron: Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, En desacuerdo y Totalmente en desacuerdo. La escala tipo Likert es un instrumento que ayuda a realizar la medición además de recolectar los datos que se necesitan para desarrollar la investigación, ayuda a medir actitudes, de acuerdo con Brunet (2004) "son un conjunto de ítems bajo la forma de afirmaciones o juicios donde las personas proporcionan información positiva o negativa" (p.34).

Tabla 57.4

Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnica	Instrumento	Alcance	Fuente
Encuesta	Cuestionario	Información con respecto a la variable dependiente.	Vendedores y supervisores de Zitácuaro y Maravatío.
Encuesta	Cuestionario	Información con respecto a la variable independiente.	Clientes de Zitácuaro y Maravatío.

Para la realización del estudio se usó la observación de manera estructurada con la finalidad de confirmar la hipótesis general como las específicas. ´Se elaboraron herramientas de medición para obtención de la información, donde el proceso de codificación se realizó a través del Alfa de Cronbach porque esta mide la confiabilidad o consistencia o confiabilidad interna, para evaluar las encuestas de escala Likert de preguntas múltiples son confiables. El coeficiente Alfa de Cronbach oscila entre el 0 y el 1. Para interpretar los resultados se hace a través de la Escala de Likert, esta ayuda como herramienta a realizar las mediciones, esta permite medir la actitud y si hay conformidad del o las personas que fueron encuestadas. El

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

procedimiento para la aplicación del instrumento que se aplica a los vendedores, se lleva a cabo a partir de las 6:30 am que es la hora en la que ingresan los vendedores y un supervisor de ventas, en el dispositivo electrónico asignado por la compañía se carga la encuesta y entrega al vendedor y se le pide seguir las instrucciones dentro del dispositivo para responderla.

Resultados

Partiendo del análisis de cada dimensión -derivadas de las variables- se obtienen los siguientes resultados respecto a la Calidad del Servicio al Cliente.

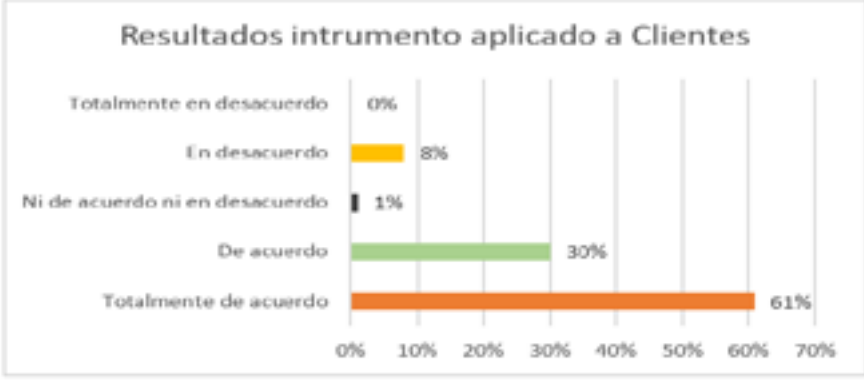
Tabla 57.5.

Dimensiones	Resultado
Calidad	Se tiene gran oportunidad de mejora respecto al cumplimiento de las visitas y falta de información de las promociones vigentes. La gestión de calidad ayuda a desarrollar la competitividad de cualquier negocio que permite ver a la empresa como un complejo donde existen los procesos y estos a su vez se encuentran interrelacionados donde la finalidad es, dar a los clientes y consumidores lo que necesitan. La Calidad del servicio al cliente permite el siguiente diagnóstico: en cuanto a la dimensión de Calidad se tiene que mejorar se observa en los instrumentos aplicados tanto a clientes como a vendedores ambos resaltan que se tiene una gran oportunidad de mejora con el cumplimiento de las visitas y falta de información de las promociones vigentes.
Mercadotecnia	En lo general, se encuentra muy bien evaluada por clientes y vendedores el 97.54% de ellos están de acuerdo que las herramientas tecnológicas empleadas por la empresa ayudan al vendedor a atenderle de mejor manera y a vender más en su negocio, sin embargo, la percepción de clientes y vendedores el uso del celular ayuda a atender mejor ya que 2 clientes y 1 vendedor mencionaron no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y 1 cliente comentó estar en desacuerdo con la premisa.
Comunicación	La información que proporciona la aplicación de encuestas a clientes y vendedores representa una gran oportunidad de mejora. El 48.52% de los clientes mencionan no recibir información sobre las promociones actuales de la empresa, además, el 52.94% de estos, afirman desconocer la vigencia de dichas promociones; lo cual es coincidente con las respuestas de los vendedores. El 13% del personal de ventas reconoce no transmitir la comunicación organizacional y el 73% de vendedores tampoco cumplen en comunicar las promociones actuales a los clientes.
Capital Humano	La valuación en general de parte de los clientes es muy buena, porque el 97.1% de los clientes manifiestan que el personal de ventas de la empresa los asesora para vender más, también ven a la organización como su socio comercial, las necesidades de su negocio son atendidas por sus vendedores con muy buena actitud y con la capacidad necesaria para atender y resolver las necesidades de su producto en su negocio.

Comportamiento Organizacional	Esta dimensión es positivamente evaluada por los clientes debido a que el 97.1% de estos dicen que la empresa asesora para vender más, cumple con la función de socio comercial, su personal de ventas atienden las necesidades de su negocio de manera empática con buena actitud y muestran la capacidad de solucionar problemas. En cambio, el 38% de los vendedores expresan que su jefe directo no ayuda a eliminar obstáculos que entorpecen su trabajo. El 47% comenta que su jefe directo no escucha sus ideas y opiniones. El 29% de los vendedores indican que su jefe directo no les reconoce cuando hacen un buen trabajo.
Finanzas	Los clientes están satisfechos con la empresa e incluso la recomendarían con amigos y otros negocios. Tienen muy claro su relación de socios comerciales que existe con la organización y que ésta ayuda al logro de las metas económicas de su negocio. En cuanto a los vendedores también se encuentran satisfechos. El 100% menciona estar de acuerdo con la compensación proporcionada por la empresa, identifican que, en cuanto mejor sea su desempeño mejor es el incentivo y reconocimientos. Todos los vendedores quieren permanecer en la compañía. Al 100% de los vendedores le queda claro que con su trabajo contribuye al logro de las metas de la compañía.

Gráfica 57.1

Resultados del Instrumento aplicado a Clientes

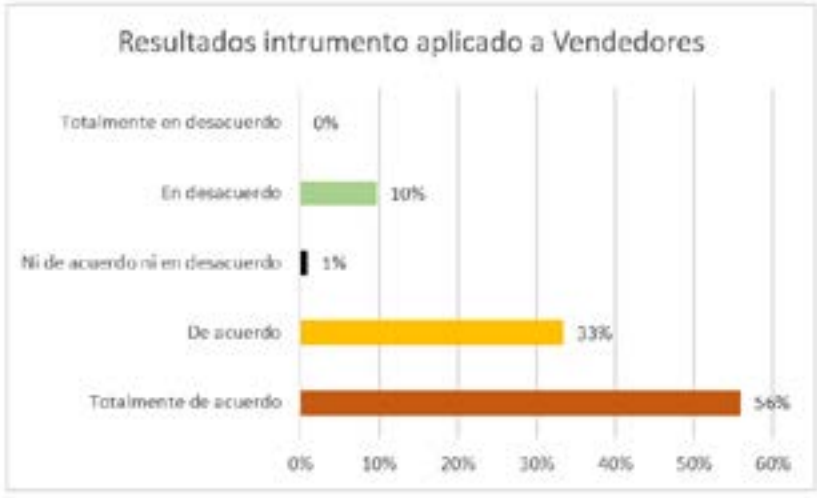


En el Gráfico 57.1 de Resultados instrumento aplicado a clientes se muestra como el 91% de los clientes está de acuerdo con el servicio, pero existe un 9% que se ha manifestado en desacuerdo con el servicio que brinda la compañía.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Gráfico 57.2.

Resultados del Instrumento aplicado a Vendedores



El Gráfico 57.3 instrumento aplicado a vendedores muestra que el 89% del personal del ventas da un servicio de calidad a los clientes mientras que un 11% reconocen tener áreas por mejorar en cuanto al servicio al cliente.

Discusión

Los resultados obtenidos indican de forma muy precisa que la calidad de servicio brindado al cliente que para este caso de estudio es el cumplimiento de las visitas programadas a los clientes de las rutas de distribución de la empresa en la división Zitácuaro están altamente relacionadas con el incremento en las ventas y coincide con lo que menciona Pincay (2020) que estas son indispensables para que la economía siga en crecimiento, estas deben incluir un proceso para la formación del personal que ayude a dirigir las mejoras de las actitudes y al conocimiento de los trabajadores.

De la misma manera se coincide con Flores (2020) menciona en su artículo, que el propietario y los trabajadores deben contar con información que tenga la confiabilidad y esto ayude a fortalecer a las empresas, y de la misma manera sirvan para ayudar a desarrollar estrategias que fomenten relaciones de éxito y duraderas con sus clientes. Igualmente, Almaza (2022) menciona en su artículo Diseño de estrategias mercadológicas para la competitividad de las PyMEs de Lázaro Cárdenas Michoacán que el servicio al cliente con calidad se debe entender como la capacidad de una compañía para fabricar y colocar en el mercado productos con precios competitivos, mejor calidad y oportunidad que sus competidores y coincido con el este autor ya que es lo que hace que un cliente o consumidor prefiera por encima de otras empresas que ofrecen los mismos servicios o productos.

En la literatura encontrada, más de 13 autores de artículos tanto internacionales, nacionales o regionales relacionados con el servicio al cliente y haciendo un análisis de cada uno de ellos se logra contestar la pregunta de investigación ¿Cuánto se incrementan las ventas a través del cumplimiento de las visitas programadas a los clientes en nuestras rutas de distribución de la División Zitácuaro en este 2023?, dado que en sus teorías de calidad de servicio al cliente deben de ser atendidas desde las dimensiones de Calidad, Factor Humano, Mercadotecnia, Comportamiento Organizacional y Finanzas con sus respectivas subdimensiones que al ser estudiadas a nivel empresa ya sea grande, mediana, pequeña o micro aplicando estas dimensiones pueden lograr el éxito de tener y retener clientes derivado de un buen servicio o atención, en este caso que se trata de la evaluación del servicio a los clientes detallistas donde algunas empresas proporcionan el servicio a las tiendas de abarrotes y tienditas de la esquina y que dependen de la venta los productos de estas empresas para mantener los ingresos de su negocio, para esto es indispensable garantizar el servicio a estos clientes ya que beneficia tanto a las empresas con el incremento en sus ventas e imagen ante sus clientes y consumidores y a los clientes que podrán tener ingresos derivados de este intercambio comercial.

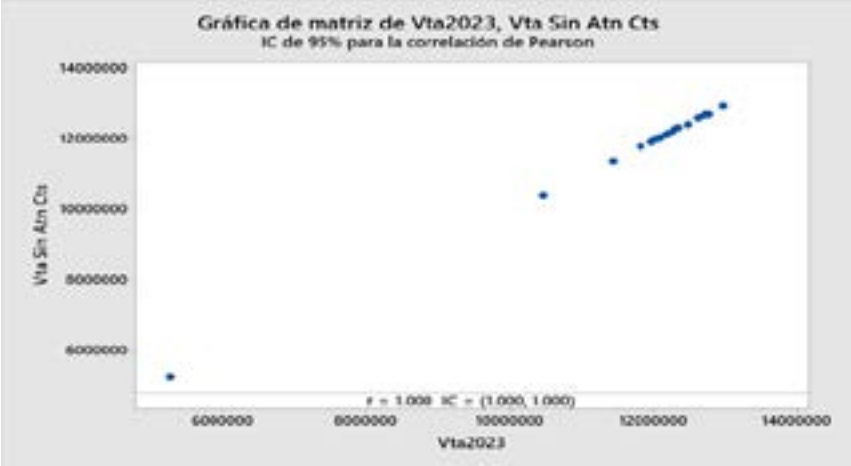
El objetivo general de la investigaciones es Incrementar las ventas a través del cumplimiento de las visitas programadas a los clientes en las rutas de distribución de la División Zitácuaro en este 2023 y este se consigue midiendo el indicador de efectividad de visita, es decir, a mayor porcentaje de visita a clientes mayores ventas y esto se logró a través de la creación del vendedor maestro quien ayuda a la capacitación y entrenamiento de vendedores de nuevo ingreso y certificación por parte de un supervisor maestro en sus procesos de ventas y de ahí se parte para realizar la medición de los resultados.

Al mes de mayo de 2023 se tienen 2 vendedores maestros de 6 programados, es decir, un avance del 33%, los 4 vendedores que han ingresado en 2023 han sido capacitados bajo este esquema del vendedor maestro; el 100% de vendedores de nuevo ingreso han sido entrenados por el vendedor maestro y certificados por un supervisor maestro y se realiza el análisis de resultados.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Gráfico 57.3

Correlación: Venta2023 vs Venta sin Atención Clientes



Fuente: Minitab

Tabla 57.6

Método

Tipo de correlación	Pearson
Filas utilizadas	18

Tabla 57.7

Correlaciones	
	Vta2023
Vta Sin Atn Cts	1.000

Se realiza el coeficiente de correlación de Pearson en el programa Minitab, que indica una medida de dependencia lineal entre dos variables aleatorias cuantitativas. La relación entre la variable independiente (atención a llamadas de clientes) y la variable dependiente (incremento en ventas) es de 95% lo que indica que es una relación positiva alta lo que quiere decir que a mayor atención a las llamadas de los clientes mayores son las ventas de la compañía, lo anterior permite aceptar la hipótesis planteada, la calidad del servicio al cliente para esta investigación tiene relación con el cumplimiento de las visitas programadas a los clientes de los centros de ventas Zitácuaro y Maravatío de la División Zitácuaro incrementa las ventas.

Conclusiones

La investigación realizada determina que algunos factores que contribuyen para incrementar las ventas en los centros de ventas Zitácuaro y Maravatío en la División Zitácuaro tales como la Calidad, subdimensiones de capacidad de respuesta, fiabilidad, elementos tangibles, la Mercadotecnia, subdimensiones de innovación, elementos tangibles, servicio al cliente, Comunicación con sus subdimensiones referencial, interreferencial y autoreferencial, el Capital Humano analizando la empatía, comunicación, actitud, formación del personal, Comportamiento Organizacional, subdimensiones de comportamiento grupal, comportamiento individual, cultura organizacional, por último las Finanzas con subdimensiones de posición económica y posición financiera.

Al realizar el coeficiente de correlación de Pearson en el programa Minitab (Figura 57.5), que indica una medida de dependencia lineal entre dos variables aleatorias cuantitativas. La relación entre la variable independiente (atención a llamadas de clientes) y la variable dependiente (incremento en ventas) es de 95% lo que indica que es una relación positiva alta lo que quiere decir que a mayor atención a las llamadas de los clientes mayores son las ventas de la compañía, lo anterior permite aceptar la hipótesis planteada, ya que la Calidad del servicio al cliente para esta investigación está tiene relación con el cumplimiento de las visitas programadas a los clientes de los centros de ventas Zitácuaro y Maravatío de la División Zitácuaro incrementa las ventas.

Referencias

Almanza, R. (2022) Diseño de estrategias mercadológicas para la competitividad de las PyMEs de Lázaro Cárdenas Michoacán. Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas 23 (1).

Arias, F. (2012). Proyecto de investigación: introducción a la metodología científica (5° ed.) Caracas: Espíteme.

Arias, F. (2012). Research project: introduction to scientific methodology (5th ed.) Caracas: Espíteme.

Briceño, P. L. (2016). Apuntes de finanzas operativas. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).

D. Keith Denton, (1991). Calidad en el servicio a los clientes Ediciones Díaz de Santos.

De la Garza Toledo, E. (2000). Fin del trabajo o trabajo sin fin. Tratado latinoamericano de sociología del trabajo. México: Fondo de Cultura Económica, 755-773.

Flores, P. (2020) Análisis de la relación de la calidad en el servicio y lealtad del cliente en restaurantes de la ciudad de Ensenada. Revista Internacional Administración & Fi-

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

nanzas, 13 (1). http://www.theibfr.com/

Goetsch, D. L., & Davis, S. B. (2014). Quality management for organizational excellence. Upper Saddle River, NJ: pearson

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). Investigation methodology. Mexico: Mc Graw Hill.

Javier Chacón et. al (2018) Artículo de Revisión. Teorías, Modelos y Sistemas de Gestión de Calidad.

Kerlinger (1979, p. 138) Metodología de la Investigación, sexta edición.

Kotler, P., Kartajaya, H., & Setiawan, I. (2019). Marketing 4.0 (Versión México): Transforma tu estrategia para atraer al consumidor digital. Lid Editorial Mexicana Sa De CV.

Kotler, P., Kartajaya, H., & Setiawan, I. (2021). Marketing 5.0 Versión México: Tecnología para la humanidad. Lid Editorial Mexicana SA de CV.

Palma, H. G. H., Vazquez, Parejo, I. B., & Sierra, D. M. (2018). Gestión de la calidad: elemento clave para el desarrollo de las organizaciones. Criterio libre, 16(28), 169-185.

Parma et. al (2018) Gestión de la calidad: elemento clave para el desarrollo de las organizaciones.

Pincay, J. (2020) Gestión de la calidad en el servicio al cliente de las PYMES comercializadoras. Una mirada en Ecuador. Revista científica dominio de las ciencias 6 (3). http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i3.1341

Rodríguez, Á. M. (1940). La calidad en el servicio como ventaja competitiva en una empresa automotriz. Revista de la Ingeniería Industrial ISSN, 2163.

Romero, Gerardo E. (2006). Principios y valores éticos en las organizaciones bancarias respecto a la calidad del servicio y atención al cliente. Revista Venezolana de Gerencia, 11(36), 638-655. Recuperado en 13 de septiembre de 2022, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842006000400008&lng=es&tlng=es.

Vázquez, R., Rodríguez, I., & Díaz, A. M. (1996). Estructura multidimensional de la calidad de servicio en cadenas de supermercados. Documentos de trabajo. Universidad de Oviedo.

Capítulo 58. Optimización de la Organización y Dirección Empresarial: Un enfoque práctico para una empresa Constructora en Veracruz.

Juan Antonio Pinilla Rodríguez
Felipe de Jesús Pozos Texon
Carlos Javier Gasca Caballero
Claudia Reyes Olán

Universidad Cristóbal Colón

DOI:10.46990/iQuatro.2024.10.5.58

Resumen

En un entorno empresarial altamente competitivo, la necesidad de crecer, innovar y mantener la eficiencia y eficacia a lo largo del tiempo es esencial para el éxito a corto, mediano y largo plazo. Esta investigación se enfoca en la interrelación entre los Modelos Organizacionales y la Planeación Estratégica dentro de un Sistema Administrativo, con el propósito de optimizar los recursos humanos y de infraestructura de una pequeña empresa constructora especializada en vías terrestres en busca de aumentar su productividad y competitividad.

Palabras clave

Constructora, Dirección, Planeación estratégica, FODA

Introducción

La empresa GRUPO CONSTRUCTOR PIRO, inmersa en un proceso dinámico de crecimiento e innovación, ha reconocido la necesidad imperante de llevar a cabo una investigación estratégica para mantenerse a la altura de las empresas líderes en el mercado. Esta iniciativa surge de la determinación de sus propietarios de cumplir con estándares de primer nivel, generando empleo, cubriendo las demandas del estado y contribuyendo al progreso del país.

En este contexto, la presente investigación tiene como objetivo analizar los factores internos y externos de la empresa a partir de la herramienta administrativa FODA; clave para evaluar a fondo los elementos internos y externos que afectan a la empresa. Esta metodología proporciona una visión integral que no solo identifica áreas de mejora, como la necesidad de innovación y crecimiento, sino que también destaca las fortalezas que la empresa puede capitalizar para alcanzar sus objetivos. Así, el análisis FODA se integra de manera general en el proceso de investigación, potenciando la toma de decisiones informada y estratégica que guiará a GRUPO CONSTRUCTOR PIRO hacia un futuro empresarial sólido y sostenible.

La administración desempeña un papel fundamental en el desempeño y el destino de las empresas en su quehacer diario, debido a su inferencia en las actividades de procesos productivos, de recursos, clientes, proveedores, personas y dinero (Méndez Sánchez et al., 2018). La carencia de especialización administrativa, a pesar de contar con capacidad técnica e infraestructura, puede resultar en una gestión ineficaz de recursos y tener un impacto perjudicial en términos económicos y sociales, llegando incluso a provocar la quiebra financiera y la reducción de empleos.

La organización efectiva de cualquier entidad, ya sea pública o privada, requiere el establecimiento de políticas, estrategias, procedimientos y normas que respalden sus operaciones cotidianas y la consecución de sus objetivos. La competitividad en el entorno empresarial actual se centra en factores como la calidad, la producción, los costos, los tiempos estándar, la eficiencia, la innovación, los nuevos métodos de trabajo y la tecnología, lo que destaca la importancia de la productividad como un indicador crítico para el éxito continuo (González et al., 2019). La relevancia de la administración en las empresas constructoras es establecer una base sólida para explorar cómo mejorar y optimizar estos aspectos en busca de un rendimiento empresarial superior, a partir de las premisas de generar valor y satisfacer a los clientes (Muñoz Veloz, 2018).

Por lo tanto, es importante implementar un sistema administrativo que actúe como una guía para aumentar la productividad y competitividad de la empresa. Se propone la descripción detallada y la especificación de cargos para garantizar un desempeño eficiente

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

del personal. Además, se llevará a cabo un análisis tanto interno como externo de la empresa, con el propósito de identificar fortalezas y oportunidades de mejora. Se planteará una estructura organizacional funcional que se ajuste a las necesidades del negocio. Por último, se documentará toda la información relevante en un manual de la organización que servirá como referencia para el funcionamiento eficaz de la empresa. El propósito en este contexto implica la obtención de diversas certificaciones con el fin de posicionar la entidad en condiciones competitivas favorables para la participación en procesos de licitación.

Revisión de la Literatura

Las empresas constructoras son importantes para el crecimiento económico de las regiones y el desarrollo de infraestructura (Pheng y Hou, 2019). Se requiere una gestión eficaz para garantizar el éxito de los proyectos de construcción, el cumplimiento de los presupuestos y plazos y la satisfacción del cliente (Teng Tan et al., 2018). Para mejorar la calidad y la competitividad, la industria de la construcción debe contar con sistemas administrativos sólidos (Orozco et al., 2011).

Por lo tanto, la estructura organizacional es necesaria para determinar el grado y alcance de las decisiones, las relaciones laborales, y las actividades operativas se rigen a normas, estándares y procedimientos (Abubakar et al., 2019), con el fin de cumplir las metas propuestas y lograr el objetivo deseado. Para seleccionar una estructura adecuada es necesario analizar y comprender que cada empresa tiene diferencias de objetivos y sus alcances, esto se debe principalmente a dos factores a saber: el talento humano y la diversidad de recursos de la organización (Nazareno-Véliz , 2020).

Para lograr productividad y resultados, un modelo organizacional requiere la creación de una estructura simple pero adaptable y puestos de trabajo que estén alineados con la estrategia de la organización. Esto se puede lograr mediante la adecuada organización y distribución del trabajo. Diseñar la organización para alcanzar un grado adecuado de eficacia y eficiencia. El marco organizacional sirve como un componente crucial para establecer un ambiente interno apropiado donde el trabajo de los miembros contribuya a los objetivos de la organización. Una estructura es eficaz si apoya el logro de objetivos (Ocampo Ulloa et al., 2019).

Si una estructura permite alcanzar este objetivo con el menor costo posible o sin generar consecuencias imprevistas, se considera eficiente. El diseño de la estructura organizacional tiene como objetivo lograr un nivel adecuado de efectividad y eficiencia. El marco organizacional desempeña un papel crucial en la creación de un ambiente interno propicio donde el trabajo de los miembros contribuya a los objetivos de la organización. Una estructu-

ra se considera eficaz si facilita el logro de dichos objetivos. Si lo hace de manera económica o sin generar repercusiones inesperadas para la organización, se considera eficiente (Abualoush et al., 2018).

La estructura formal es el nombre que se le da al sistema que se crea en base a la normativa específica que se ha establecido. Existe un sistema estructurado de relaciones y actividades que se encuentran en cada organización. Normalmente, un conjunto de principios o directrices definen las obligaciones y privilegios de sus miembros, lo que implica que tienen distintos roles o comportamientos que exhibir y establecer diferentes protocolos a seguir (Abubakar et al., 2019; Johansen, 2004).

Esta estructura formal es resultado del carácter jurídico que adquieren las organizaciones constituidas como instituciones públicas o privadas. Las normas son los instrumentos jurídicos que otorgan esta designación. Las reglas de establecimiento definen los objetivos institucionales, los recursos y la estructura del gobierno. También podrán determinar aspectos organizativos como órganos de gobierno y formación de organigramas, aunque podrán utilizarse normas complementarias (Hintze, 2017).

La organización formal crea todas las actividades necesarias para llevar a cabo su actividad principal y utiliza mecanismos formales como la división del trabajo. La autoridad de compensación basados en la naturaleza del trabajo y el nivel de responsabilidad. Por lo tanto, en las organizaciones se implementa la planeación estratégica. Es así que, a finales de la década de 1950 ciertas empresas comerciales comenzaron a implementar una planificación estratégica formal con sus características actuales, tales como: conceptos, procedimientos, herramientas y prácticas. En aquella época, solo las empresas más importantes implementaban sistemas formales de planificación estratégica, conocidos como sistemas de planificación a largo plazo. Con el tiempo, el perfeccionamiento de la planificación estratégica formal ha llevado a que todas las empresas importantes del mundo tengan algún tipo de sistema de este tipo, y un número cada vez mayor de pequeñas empresas están siguiendo su ejemplo (Bryson et al., 2018; Sterman, 2013).

Los gerentes eficaces siempre han formulado estrategias eficaces, pero sólo recientemente los estudiosos de la gestión han reconocido que la estrategia es un componente vital del éxito organizacional. El reconocimiento tardío se debió principalmente a los cambios en el medio ambiente desde la Segunda Guerra Mundial. Los rápidos cambios en el entorno han resultado en una mayor complejidad de las tareas administrativas y ciclos de innovación más cortos. Esto se debe en parte a la mayor interdependencia de los factores ambientales. Es evidente que las organizaciones empresariales se han vuelto más grandes y complejas.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

De 1949 a 1970, la mayoría de las empresas de Fortune 500 eran predominantemente corporaciones multinacionales y multiindustriales, y la mayoría eran empresas de una sola línea, de productos o de ideas clave. La combinación de los deseos y aspiraciones de varios grupos o áreas funcionales (y a veces de diferentes culturas) es un esfuerzo estratégico, incluso si lleva un tiempo considerable lograrlo.

Las organizaciones actuales se caracterizan por entornos turbulentos que exhiben cambios rápidos e inconsistentes, que combinan ingeniería política, económica/social y factores tecnológicos. Esto crea desafíos en la gestión y dirección de estas entidades y sus operaciones en relación con los dominios operativos y de gestión tradicionales (González Millán y Rodríguez Díaz, 2019).

Metodología

La metodología realizada fue de carácter exploratoria – descriptiva, apropiada para la aplicación de la herramienta FODA, debido a la necesidad de observar y describir situaciones humanas, de situaciones de contexto o cuando el fenómeno de estudio se observa en el momento que ocurre (Castillo-Ruano y Bangueras-Rojas, 2018). Este estudio se basa en analizar las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) dentro del área de estudio de planificación estratégica, para evaluar la viabilidad de la empresa para crecer en el ámbito de la construcción terrestre. Todo con el objetivo de identificar y evaluar los elementos clave que afectan el desarrollo y la toma de decisiones estratégicas de la empresa, a partir de los procesos internos y su interacción con el entorno empresarial (Echeverría-Ruíz, 2017).

De esta forma, se realizó la siguiente metodología de estudio para el análisis FODA (Oña Chiguano y Vega Alquinga, 2018; Echeverría-Ruíz, 2017; Thompson et al., 2012):

1. Identificar los objetivos de la organización para el análisis FODA para orientar sobre los alcances y limitaciones del análisis.
2. Identificar los actores principales dentro de la organización que aportarán con sus respuestas.
3. Aplicarles los cuestionarios de acuerdo a cada área a evaluar.
4. Analizar las fortalezas internas de la empresa, lo que incluye identificar sus recursos y ventajas competitivas. La vista ofrece una descripción detallada de los activos internos que se pueden utilizar para el crecimiento y la ventaja competitiva.

5. Analizar las deficiencias internas y las áreas que deben mejorarse dentro de la organización. Además, se destacan las limitaciones y problemas internos para mejorar el rendimiento.

6. Analizar las oportunidades externas en el mercado de la construcción. Esto implica descubrir mercados donde la empresa podría expandir o diversificar sus operaciones.

7. Analizar las amenazas externas que podrían perjudicar a la empresa. Para mitigar el riesgo que representan competidores agresivos o cambios en la regulación, se deben identificar factores externos.

Para la interpretación de los resultados del análisis FODA, se entenderá los siguiente:

- *Fortalezas*: a mayor porcentaje mejor esta la situación interna.
- *Debilidades*: a menor porcentaje mejor esta la situación interna.
- *Oportunidades*: a mayor porcentaje mayor capacidad de tomar las oportunidades.
- *Amenazas*: a menor porcentaje menor posibilidad de verse afectado por una amenaza.

Es así que se plantean las hipótesis de trabajo:

H1: La empresa GRUPO CONSTRUCTOR PIRO considera que su situación con relación a los aspectos internos se tiene controlados.

H2: La empresa GRUPO CONSTRUCTO PIRO considera que su situación con relación a los aspectos externos se tiene controlados.

Resultados

Después de aplicar los cuestionarios a los empleados clave, se calcularon las proporciones de aciertos de acuerdo a la valoración de cada cuestionario. En este sentido, para las fortalezas se tuvo un promedio de 110 puntos de 140 disponibles, para las debilidades se obtuvo 36 puntos de 140 disponibles, para las oportunidades se obtuvo 63 puntos de 100 disponibles y finalmente, para las amenazas se obtuvo 37 puntos de 100 disponibles.

Los resultados del análisis FODA se presentaron en un informe detallado (ver Tabla 58.1) que incluyó un resumen de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas identificadas. Además de resumir los hallazgos, el informe también propuso estrategias y

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

recomendaciones estratégicas basadas en los resultados del análisis.

Tabla 58.1.

Resultados de la evaluación FODA a la empresa GRUPO CONSTRUCTO PIRO

Fortalezas 78.6 %	Debilidades 25.7 %
Oportunidades 63.0 %	Amenazas 37.0 %

Es así que, desde la perspectiva de aspectos internos, el resultado de las fortalezas fue el que mejor puntuación arrojó (78.6 %), pero si es importante señalar que los rubros de baja puntuación fueron: estrategias en áreas clave, publicidad y promoción; para el aspecto interno de debilidades también se tiene una buena calificación (25.7 %), aunque las áreas que requieren mayor atención y esfuerzo son: dirección estratégica clara, maquinaria obsoleta e investigación y desarrollo.

Por otro lado, la perspectiva de aspectos externos, el resultado de oportunidades se entiende que tiene un 63 % de posibilidades de acceder a las oportunidades con los recursos organizacionales y económicos, sin embargo, se identificaron las oportunidades de difícil acceso, tales como: adquisición de empresas rivales, participar en mercados extranjeros, la participación en cadenas productivas de alto impacto y la transferencia de habilidades y conocimientos a nuevos productos y servicios; finalmente, para el aspecto externo de amenazas se tiene una calificación de 37 %, relativamente alentadora, sin embargo, las amenazas que sobresalen son: ingreso de nuevos competidores de mayor capacidad financiera y operativa, nuevas normativas que requieren constantemente actualizase y que por lo regular es de alto costo y el bajo crecimiento del mercado.

Discusión

En cuanto a las fortalezas identificadas, es alentador ver que se considera que son suficientes para balancear contra las debilidades identificadas. En este sentido, se confirma la hipótesis 1, la cual, los aspectos internos de la empresa se tienen controlados, con un 78.6 % para las fortalezas y 25.7 % para las debilidades. No obstante, la fortaleza y debilidad que coinciden es la relacionada con la estrategia de la organización, por lo tanto, se requiere atender la dirección estratégica y el enfoque de estrategias en áreas clave. La propuesta de crear una estrategia general para dirigir todos los esfuerzos hacia el cumplimiento de objetivos generales es una recomendación estratégica acertada. La alineación de esfuerzos y recursos a través de una estrategia cohesiva puede mejorar la eficiencia y la efectividad operativa.

En el análisis de oportunidades (63 %), se destacan la apertura de nuevos mercados y la consolidación de alianzas con otras empresas. Estos son aspectos clave que pueden impulsar el crecimiento y la expansión de la empresa. La identificación de estas oportunidades sugiere una comprensión clara de cómo la empresa puede capitalizar su posición en el mercado y explorar nuevas vías para el éxito. La propuesta de minimizar las amenazas mediante el aprovechamiento de oportunidades y fortalezas es estratégicamente sólida y muestra una mentalidad proactiva. Por otro lado, en el análisis de amenazas (37 %), se destaca el ingreso de nuevos competidores como un riesgo significativo. Es esencial abordar este punto con medidas específicas, como el fortalecimiento de la propuesta de valor, la diferenciación en el mercado y la fidelización del cliente para mitigar el impacto de la competencia. Con relación a la hipótesis 2, de considerar que la situación de los aspectos externos se tiene controlados, es un tanto diferente con la hipótesis 1, la cual, se tiene mayor control de las fortalezas – debilidades versus oportunidades – amenazas (78.6 % - 25.7 % vs. 63 % - 37 % respectivamente).

Conclusiones

En conclusión, el análisis interno revela que la empresa posee sólidas fortalezas que contrarrestan sus debilidades, especialmente en términos de control interno y dirección estratégica. Sin embargo, se destaca la necesidad de mejorar la estrategia en áreas clave y la dirección estratégica para garantizar un enfoque cohesivo y eficiente hacia los objetivos generales. Por otro lado, el análisis externo muestra que la empresa tiene acceso a diversas oportunidades, como la apertura de nuevos mercados y alianzas empresariales, que pueden impulsar su crecimiento. Sin embargo, enfrenta amenazas significativas, como la entrada de competidores con mayores recursos financieros y operativos. Es crucial abordar estas amenazas mediante estrategias que capitalicen las oportunidades disponibles y fortalezcan la propuesta de valor de la empresa para mantener su posición competitiva. Aunque se observa un mayor control sobre los aspectos internos en comparación con los externos, la empresa debe continuar evaluando y ajustando su estrategia para enfrentar los desafíos y aprovechar las oportunidades en un entorno empresarial dinámico.

Finalmente, al ser esta investigación un estudio de caso, se recomienda ampliar los estudios sobre la planeación estratégica y gestión organizacional en las empresas relacionadas a la construcción y en específico a las PYME, esto debido a sus particularidades de operación y gestión por proyectos, en contraparte a los tipos de industria de producción en línea o por lotes, o de servicios.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Referencias

Abualoush, S., Masa'deh, R., Bataineh, K., y Alrowwad, A. (2018). The Role of Knowledge Management Process and Intellectual Capital as Intermediary Variables between Knowledge Management Infrastructure and Organization Performance. Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management, 13, 279-309. https://doi.org/10.28945/4088

Abubakar, A. M., Elrehail, H., Alatailat, M. A., y Elc¸i, A. (2019). Knowledge Management, Decision-Making Style and Organizational Performance. Journal of Innovation & Knowledge, 4(2), 104-114. https://doi.org/10.1016/j.jik.2017.07.003

Bryson, J. M., Edwards, L. H., y Van Slyke, D. M. (2018). Getting Strategic about Strategic Planning Research. Public Management Review, 20(3), 317-339. https://doi.org/10.1080/14719037.2017.1285111

Castillo-Ruano, G. R., y Bangueras-Rojas, D. E. (2018). Evaluación estratégica desde una matriz FODA en la empresa aglomerados. Polo del Conocimiento, 3(9), 224-230. https://doi.org/10.23857/pc.v3i9.720

Echeverría-Ruíz, C. d. (2017). Propuesta de una metodología de diagnóstico estratégico para una empresa ferretera. Revista Publicando, 4(13), 432-449. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7055031

González Millán, J. J., y Rodríguez Díaz, M. T. (2019). Manual práctico de planeación estratégica. Colombia, España: Ediciones Díaz de Santos. https://www.editdiazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788490522424.pdf

González, J., Salazar, F., Ortiz, R., y Verdugo, D. (2019). Gerencia estratégica: herramientas para la toma de decisiones en las organizaciones. Telos, 21(1), 242-267. http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/download/3002/3869

Hintze, J. (2017). Modelos organizativos para la gestión social y sus lógicas. In M. Chiara, & M. De Virgilio, Gestión de la política social. Conceptos y herramientas (pp. 87-118). Argentina: Ediciones Universidad Nacional de General Sarmiento (UNGS).

Johansen, O. (2004). Anatomía de la empresa: Una teoría general de las organizaciones sociales. México: Editorial Limusa. https://books.google.hn/books?id=SNSpPT089YsC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false

Méndez Sánchez, V. M., Méndez Ortiz, L., y Cruz Landa, A. J. (2018). La importancia de la administración en las organizaciones como forma para lograr competitividad. Revista Caribeña de Ciencias Sociales(2018-01), 1-15. http://www.eumed.net/rev/caribe/2018/01/administracion-organizaciones.html

Muñoz Veloz, F. M. (2018). Desarrollo de un sistema de gestión por procesos para empresas de servicios de ingeniería y construcción orientadas a la industria [Tesis de Maestría]. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar. https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6231/1/T2662-MBA-Desarrollo.pdf

Nazareno-Véliz , I. (2020). Estudio de las estructuras organizacionales y su contribución a la sostenibilidad de las PYMES en Esmeraldas. Revista Científica FIPCAEC (Fomento

De La investigación Y publicación científico-técnica multidisciplinaria), 428-450. https://doi.org/10.23857/fipcaec.v5i16.181

Ocampo Ulloa, W. L., Huilcapi Masacon, N. H., y Cifuentes Rodríguez, F. (2019). La estructura organizacional en función del comportamiento del capital humano en las organizaciones. Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento, 3(4), 114-137. https://doi.org/10.26820/recimundo/3.(4).diciembre.2019.114-137

Oña Chiguano, A. P., y Vega Alquinga, R. K. (2018). Importancia del análisis FODA para la elaboración de estrategias en organizaciones americanas, una revisión de la última década. Revista Digital Tambara, Ciencias Administrativas y Empresariales(3), 437-447. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwix3tXE0vuDAxVEIUQIHaYbCXAQFnoECA0QAw&url=https%3A%2F%2Ftambara.org%2Fwp-content%2Fuploads%2F2018%2F12%2F1.Foda_O%25C3%25B1a_final.pdf&usg=AOvVaw2Yt9aynMZ6eo0DoURHktZh

Orozco, F., Serpell, A., y Molenaar, K. (2011). Factores e índices de competitividad para las compañías constructoras: resultados en Chile. Revista de la Construcción, 10(1), 91-107. https://doi.org/10.4067/S0718-915X2011000100009

Pheng, L. S., y Hou, L. S. (2019). The Economy and the Construction Industry: A Study at the Firm Level. En Construction Quality and the Economy. Management in the Built Environment (pp. 21-54). Singapore: Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-13-5847-0_2

Sterman, A. (2013). Cómo crear marcas que funcionen. Argentina: Nobuko. https://edicionesdelau.com/producto/como-crear-marcas-que-funcionen/

Teng Tan, A., Zaman, A., y Sutrisna, M. (2018). Enabling an Effective Knowledge and Information Flow Between the Phases of Building Construction and Facilities Management. Facilities, 36(3/4), 151-170. https://doi.org/10.1108/F-03-2016-0028

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Capítulo 59. Perspectivas Directivas y Enfoque Gerencial en las Micro y Pequeñas Empresas de Santander.

Liliana Margarita Pérez Olmos
Claudia Jimena Fonseca Bueno
Orlando Celis Salazar
Pedro Emilio Jaimes Delgado

Corporación Universitaria Minuto de Dios- UNIMINUTO

DOI:10.46990/iQuatro.2024.10.5.59

Resumen

El presente estudio se adentró en la perspectiva directiva respecto al trabajo digno en las micro y pequeñas empresas localizadas en Santander, integrando consideraciones vinculadas a entornos saludables y seguridad laboral. Para llevar a cabo esta investigación, se emplearon enfoques cualitativos, en particular, entrevistas en profundidad, con el objetivo de capturar de manera detallada las percepciones de los directivos.

Los resultados obtenidos revelaron una gestión del trabajo digno caracterizada por su complejidad, subrayando la imperativa necesidad de abordar tanto la dimensión ética como la práctica en este ámbito. Se destacó la relevancia de incorporar prácticas orientadas a la salud y seguridad laboral como componentes esenciales en la administración de las condiciones de trabajo. Este análisis subraya la importancia de considerar integralmente el concepto de trabajo digno en el contexto de las micro y pequeñas empresas en Santander.

Los hallazgos de este estudio resaltan la urgencia de abordar de manera integral y holística el concepto de trabajo digno en el ámbito de las micro y pequeñas empresas en Santander. Proporciona percepciones valiosas que pueden contribuir significativamente a la mejora de las condiciones laborales y al fortalecimiento del entramado empresarial en la región.

Palabras clave

Condiciones laborales, Micro y pequeñas empresas, Santander, trabajo digno, tejido

empresarial

Introducción

La justificación científica de esta investigación se sustenta en la incuestionable relevancia del trabajo digno para el bienestar de la sociedad y el desarrollo sostenible. Aunque existen numerosos estudios que abordan el trabajo digno a nivel global, la investigación específica centrada en la visión de los directivos de MYPEs en Santander es limitada. La comprensión detallada de sus percepciones y prácticas en relación con el trabajo digno permitirá identificar áreas de mejora y fortalecer la base para políticas laborales más efectivas y éticas en este segmento empresarial clave.

En consonancia con el estado actual de la investigación, se reconoce la complejidad inherente en la gestión laboral de las MYPEs, donde las condiciones de trabajo, la seguridad laboral y el bienestar de los empleados son factores cruciales, pero a menudo se ven desafiados por limitaciones financieras y otros obstáculos. Este estudio se posiciona en la intersección de la teoría y la práctica, aspirando a llenar el vacío existente en la literatura científica con respecto a la perspectiva directiva sobre el trabajo digno en el contexto específico de Santander. Los objetivos de la investigación se delinean claramente: analizar la concepción del trabajo digno desde la perspectiva de los directivos de MYPEs en Santander, y enriquecer esta exploración al integrar aspectos cruciales de entornos saludables y seguridad laboral. A través de esta indagación, se busca aportar conocimientos valiosos que impulsen el desarrollo de prácticas laborales más éticas y sostenibles en este tejido empresarial fundamental para la región santandereana. En última instancia, se aspira a proporcionar directrices que favorezcan el progreso y la consolidación de un entorno laboral justo y digno en las MYPEs de Santander.

Revisión de la Literatura

La comprensión del trabajo digno ha sido objeto de exploración por parte de diversos académicos, cada uno contribuyendo con enfoques únicos. Según Frey y Osborne (2013), "la noción de trabajo digno abarca más allá de la mera ocupación, incorporando elementos esenciales como la equidad y la participación". Esta perspectiva resuena con las definiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que destaca la importancia de condiciones laborales justas (OIT, 2019).

Desde una óptica más amplia, Huws et al, (2018) resalta la importancia de considerar el impacto de la tecnología en el trabajo digno, subrayando que "las transformaciones tecnológicas deben abordarse para garantizar que no se traduzcan en condiciones

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

laborales precarias". Esta preocupación conecta con la noción de trabajo decente como un componente integral del desarrollo sostenible (UNCTAD, 2020).

A pesar de estas contribuciones, la literatura existente revela una laguna teórica en la exploración de cómo los directivos de las micro y pequeñas empresas (MYPEs), especialmente en contextos regionales específicos como Santander, interpretan y aplican el trabajo digno. Este vacío conceptual es evidente en la falta de investigaciones específicas sobre las prácticas directivas en MYPEs y la integración de aspectos de entornos saludables y seguridad laboral en estas empresas.

la presente investigación se propone explorar detalladamente la perspectiva directiva sobre el trabajo digno en MYPEs de Santander, con el objetivo de llenar esta brecha en la literatura y contribuir a la comprensión más completa y contextualizada de este tema crucial en el ámbito empresarial.

En el contexto específico de las micro y pequeñas empresas (MYPEs), Sánchez y Salazar (2022) resaltan los desafíos que enfrentan, principalmente relacionados con restricciones financieras que pueden influir en su capacidad para ofrecer condiciones laborales ideales. Estos desafíos destacan la necesidad de estrategias adaptativas y soluciones innovadoras.

Bass y Riggio (2006) señalan que la cultura organizacional y el liderazgo desempeñan un papel crucial en la implementación del trabajo digno en las MYPEs. La forma en que los directivos comprenden y aplican estos principios influye directamente en la creación de un entorno laboral positivo. La participación de los empleados en la toma de decisiones, propuesta por Freeman y Lazear (1995), es esencial para promover una cultura laboral saludable y sostenible.

En una perspectiva más global, la Agenda 2030 de las Naciones Unidas establece los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los cuales abordan la importancia de crear entornos laborales seguros y saludables (ODS 8). Este marco subraya la necesidad de integrar la seguridad y salud en el trabajo como parte integral de las prácticas empresariales , Cepal (2008)

Desde la investigación de Ojeda et al. (2019), se destaca la importancia de considerar la diversidad en el entorno laboral para fomentar la equidad y la inclusión, elementos fundamentales del trabajo decente. Asimismo, Jaramillo et al.(2020) abogan por estrategias de liderazgo participativo para fortalecer la participación de los empleados en la toma de decisiones.

Gereffi et al. (2020) sugieren que la capacitación continua y el desarrollo profesional son clave para garantizar el trabajo decente, ya que permiten a los empleados adaptarse a los

cambios tecnológicos y mejorar sus habilidades laborales. Por otro lado, Pérez (2014) destacan la importancia de promover un ambiente laboral seguro y saludable para garantizar el bienestar de los trabajadores.

En una perspectiva más específica para empresas de Santander, Gómez y Herrera (2018) exploran los desafíos particulares que enfrentan las MYPEs en la región y sugieren enfoques adaptados para garantizar condiciones laborales adecuadas, así mismo a relación entre la perspectiva del trabajo digno en las MYPESs y el proceso de fabricación de fabricación del calzado, el cual es una industrias fuerte en Santander, Colombia, es evidente cuando se consideran los riesgos ocupacionales y ambientales asociados con esta industria. El trabajo digno implica no solo condiciones laborales justas y respetuosas, sino también un entorno seguro y saludable para los trabajadores, Olmos et al. (2023), igualmente, en la investigación desarrollada por Olmos et al (2022)se establece que el aprendizaje y dominio de habilidades directivas son procesos viables y, dada la innegable importancia de su desarrollo, resulta lógico reconocer su contribución esencial para alcanzar los objetivos organizacionales.

En resumen, la presente investigación busca explorar la perspectiva directiva sobre el trabajo digno en MYPEs de Santander, considerando tanto los desafíos específicos de estas empresas como la integración de aspectos relacionados con entornos saludables y seguridad laboral, enriqueciendo la revisión de literatura con nuevas voces y perspectivas.

Metodología

Hipótesis de Trabajo

La hipótesis de trabajo inicial postula que la percepción y aplicación del trabajo digno por parte de los directivos de micro y pequeñas empresas en Santander se verá influida por factores económicos, culturales y organizacionales.

Metodología

La investigación se enmarca como un estudio cualitativo que busca explorar a fondo la perspectiva de los directivos de micro y pequeñas empresas (MYPEs) en Santander respecto al trabajo digno. Se adoptará un diseño de investigación mixta, combinando entrevistas semiestructuradas y grupos de enfoque. Las entrevistas se emplearán para indagar en detalle las percepciones individuales, mientras que los grupos de enfoque se utilizarán para fomentar la interacción entre directivos, propiciando así la emergencia de ideas y la validación de conceptos clave. La elección de estas metodologías se justifica por su capacidad para capturar la riqueza de las experiencias y opiniones, proporcionando una visión holística del fenómeno investigado.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Tipo de Estudio

La presente investigación se clasifica como un estudio cualitativo y exploratorio, ya que busca comprender en profundidad las perspectivas de los directivos de MYPEs en Santander respecto al trabajo digno. La combinación de entrevistas y grupos de enfoque permite una aproximación flexible y detallada, facilitando la exploración de dimensiones significativas de manera abierta y contextual.

Proceso de Validez

Para fortalecer la validez de la investigación, se implementará una estrategia de triangulación de datos, recurriendo a múltiples fuentes y métodos para abordar la complejidad del tema. La triangulación de investigadores se llevará a cabo mediante la participación de un equipo interdisciplinario, aportando diversas perspectivas al análisis de los datos recopilados. Además, se aplicará la triangulación de teorías al integrar marcos conceptuales diversos, enriqueciendo así la comprensión del trabajo digno en las MYPEs. Esta triangulación metodológica se complementará con la triangulación interdisciplinaria, promoviendo una convergencia de enfoques desde distintas disciplinas para validar y robustecer los resultados obtenidos. Este enfoque meticuloso y riguroso en la metodología asegurará la solidez y la confiabilidad de los hallazgos de la investigación.

Población y Contexto

La población objetivo comprende 30 directivos de micro y pequeñas empresas en la región de Santander, Colombia. El contexto se delimita a empresas de diversos sectores, buscando una representación amplia. El muestreo cualitativo se realizará de manera intencionada, seleccionando participantes estratégicamente para garantizar una diversidad de experiencias y perspectivas. El proceso de saturación de categorías se llevará a cabo mediante la recolección de datos continua hasta que se alcance un punto en el cual no se identifiquen nuevas dimensiones relevantes.

Tipo de Estudio

Se optará por una combinación de entrevistas semiestructuradas y grupos de enfoque. Las entrevistas permitirán explorar en profundidad las percepciones individuales, mientras que los grupos de enfoque facilitarán la interacción entre directivos, promoviendo la emergencia de ideas y la validación de conceptos clave. La elección de estas metodologías se justifica por su capacidad para capturar la riqueza de las experiencias y opiniones, proporcionando una visión holística del fenómeno investigado.

Proceso de Validez

La validez de la investigación se fortalecerá mediante triangulación de datos, recurriendo a múltiples fuentes y métodos para abordar la complejidad del tema. La triangulación de investigadores se aplicará mediante la participación de un equipo interdisciplinario, aportando diversas perspectivas al análisis. Además, se llevará a cabo la triangulación de teorías al integrar marcos conceptuales diversos para enriquecer la comprensión del trabajo digno en MYPEs. Esta triangulación metodológica se complementará con la triangulación interdisciplinaria, fomentando una convergencia de enfoques desde distintas disciplinas para validar y robustecer los resultados.

Resultados

Antes de presentar los resultados obtenidos, es esencial contextualizar el análisis bajo el marco interpretativo del modelo de trabajo digno propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este modelo abarca las dimensiones de empleo, equidad, seguridad, participación y desarrollo profesional, proporcionando un marco integral para evaluar la percepción y aplicación del trabajo digno por parte de los directivos en micro y pequeñas empresas.

1. Percepciones sobre Empleo Digno:

Los directivos expresaron diversas visiones sobre el empleo digno, destacando la estabilidad laboral, el respeto a los derechos del trabajador y la equidad salarial como aspectos cruciales. Sin embargo, se identificaron discrepancias significativas en la aplicación práctica de estas percepciones, evidenciando desafíos en la creación de condiciones laborales estables y justas.

2. Equidad y Participación en el Ámbito Laboral:

La equidad de género y la participación de los empleados en la toma de decisiones fueron aspectos clave discutidos por los directivos. Aunque se observaron esfuerzos para promover la igualdad, persisten brechas de género en roles directivos. La participación de los empleados varió, revelando la necesidad de estrategias efectivas para fomentar la colaboración y la voz de los trabajadores en la toma de decisiones.

3. Seguridad Laboral y Condiciones de Trabajo:

La seguridad ocupacional fue una prioridad común entre los directivos, quienes destacaron la importancia de crear entornos laborales seguros. A pesar de estos esfuerzos, se identificaron áreas de mejora, especialmente en la implementación efectiva de prácticas de seguridad. Las condiciones laborales, aunque en general adecuadas, mostraron variaciones significativas entre empresas.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

4. Desarrollo Profesional y Crecimiento Laboral:

Las oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento laboral fueron percibidas de manera positiva por muchos directivos, quienes reconocieron la importancia de invertir en la capacitación y el desarrollo de su personal. Sin embargo, se observaron limitaciones financieras como obstáculos para la implementación plena de programas de desarrollo.

Cada resultado se analizó dentro del contexto del modelo de la OIT, permitiendo una comprensión detallada de las percepciones y prácticas directivas en relación con el trabajo digno en micro y pequeñas empresas de Santander.

Discusión

Los resultados obtenidos ofrecen una visión detallada de la perspectiva directiva sobre el trabajo digno en micro y pequeñas empresas de Santander, enriqueciendo nuestra comprensión de este fenómeno clave en el ámbito empresarial regional. Al contextualizar estos hallazgos, se evidencia la necesidad de abordar los desafíos identificados y construir sobre los aspectos positivos para mejorar las condiciones laborales en estas empresas.

1. Comparación con la Literatura Existente:

Al contrastar nuestros resultados con investigaciones anteriores, se observan paralelismos y discrepancias significativas. Las percepciones sobre el empleo digno reflejan las tendencias identificadas por autores como Menés et al. (2018), pero las discrepancias en la aplicación práctica resaltan la influencia única del contexto santandereano. La equidad y participación en el ámbito laboral también encuentran eco en estudios previos (Medina et al. 2020), aunque persisten desafíos específicos en nuestra muestra.

2. Implicaciones para la Investigación Futura:

Los resultados obtenidos sugieren varias áreas que podrían constituir la base para futuras investigaciones. La brecha de género en roles directivos señala la necesidad de explorar estrategias efectivas para fomentar la igualdad de oportunidades. Además, la variabilidad en la implementación de prácticas de seguridad sugiere la importancia de investigar enfoques innovadores para mejorar la seguridad ocupacional en MYPEs.

3. Limitaciones y Oportunidades para Mejora:

Reconociendo las limitaciones inherentes a este estudio, como el tamaño de la mues-

tra y la naturaleza cualitativa, es esencial considerar estas restricciones al interpretar los resultados. No obstante, estas limitaciones también abren oportunidades para futuras investigaciones que puedan abordar estas brechas con métodos más amplios y cuantitativos.

4. Estrategias para Mejorar Condiciones Laborales:

La discusión crítica de los resultados permite identificar estrategias prácticas para mejorar las condiciones laborales en MYPEs santandereanas. La promoción de la participación de los empleados y la implementación efectiva de prácticas de seguridad deben ser áreas prioritarias. La inversión en programas de desarrollo profesional, aunque positiva, podría beneficiarse de enfoques adaptativos que se ajusten a las limitaciones financieras identificadas.

Esta discusión resalta la importancia de aprovechar los resultados obtenidos como un punto de partida para futuras investigaciones y la implementación de prácticas mejoradas en el ámbito laboral de las MYPEs en Santander.

Conclusiones

Esta investigación sobre la perspectiva directiva del trabajo digno en micro y pequeñas empresas de Santander arroja conclusiones fundamentales que enriquecen nuestra comprensión y posibilitan mejoras significativas en el entorno laboral de este contexto específico.

Los directivos, si bien reconocen la importancia del empleo digno, evidencian una brecha entre la percepción y la aplicación práctica, destacando la necesidad de estrategias específicas para alinear visiones con acciones concretas. A pesar de los esfuerzos, persisten desafíos en equidad y participación, manifestándose en brechas de género en roles directivos y variabilidad en la participación de los empleados. Estos aspectos requieren enfoques específicos para abordar desigualdades arraigadas.

El compromiso con la seguridad laboral es positivo, aunque la variabilidad en su implementación subraya la necesidad de enfoques más uniformes y efectivos para garantizar entornos de trabajo seguros. Por otro lado, el reconocimiento de la importancia del desarrollo profesional se ve limitado por restricciones financieras, sugiriendo la necesidad de explorar modelos adaptativos y accesibles para el desarrollo en las MYPEs.

Estos hallazgos, al proporcionar una visión detallada de las prácticas directivas en las MYPEs santandereanas, no solo contribuyen a la literatura existente, sino que también

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

ofrecen directrices prácticas para mejorar las condiciones laborales en estas empresas. Estos resultados se erigen como una base valiosa para investigaciones futuras y, además, pueden orientar acciones concretas para impulsar el progreso en este ámbito empresarial clave.

Referencias

Frey, C. B. y Osborne, M. A. (2013), "The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?", Working Paper: Oxford Martin Programme on Technology and Employment. Recuperado de <https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf>

OIT (2018). Woman and men in the informal economy: a statistical picture (third edition). Ginebra: OIT

Huws, U., Spencer, N., Syrdal, D. S., & Holts, K. (2017) Work in the European gig economy: research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy. FEPS, UNI Europa, University of Hertfordshire.

UNCTAD (2020): "Investment policy responses to COVID-19 pandemic", Investment Policy Monitor, Special Issue nº 4 (mayo), Ginebra, UNCTAD. Disponible en: https://unctad.org/en/Publicati onsLibrary/ diaepcbinf2020d3_en.p df.

Cheza Salazar, T. V., & Sánchez Delgado, A. L. (2022). Análisis del mercado laboral en los restaurantes de la ciudad de Tulcán en el período 2020. UPEC.

Bass y Riggio (2006) señalan que la cultura organizacional y el liderazgo desempeñan un papel crucial en la implementación del trabajo digno

Cepal, N. U. (2018). Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe.

Ojeda-Pérez, F., García-Bueno, M. C., & González-Franco, R. A. (2019). Desarrollo sostenible del trabajador a través del trabajo decente. Sociedad y economía, (38), 89-104.

Jaramillo Mesa, M., Quinchia Villa, D., & Sotter Arrieta, J. D. J. (2020). Estrategias gerenciales para la gestión del talento humano en salud para la promoción de la motivación, el liderazgo y la toma de decisiones en el personal de enfermería.

Gereffi, G., Bamber, P., & Fernández-Stark, K. (2016). La promoción del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro en América Latina y el Caribe: Principales problemas, buenas prácticas, lecciones aprendidas y visión política.

Pérez-Fernández, B. J. (2014). Seguridad y salud laboral en las empresas. Revista ciencia y cuidado, 11(1), 57-67.

Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. D. (2018). Factores determinantes de la productividad laboral en pequeñas y medianas empresas de confecciones del área metropolitana de Bucaramanga, Colombia. Información tecnológica, 29(5), 175-186.

Olmos, L. M. P., Barbosa, W. Y. A., Acevedo, H. R. G., Sánchez, J. E. M., & Delgado, P. E. J. (2022). Exposición a vapores orgánicos en trabajadores del calzado. TECHNO RE-

VIEW. International Technology, Science and Society Review/Revista Internacional de Tecnología, Ciencia y Sociedad, 11(5), 1-9.

Menés, J. R., Pijoan, E. L., & Ferrández, C. G. (2018). Percepción de la calidad de vida en prisión. La importancia de una buena organización y un trato digno. Revista Internacional de Sociología, 76(2), e098-e098.

Olmos, L. M. P., Delgado, P. E. J., Salazar, O. C., & Pabón, L. R. Capítulo 106. Capacitación y desarrollo de habilidades de los directores de las mypes de Bucaramanga, Santander, Colombia.

Medina, L., Arriaga, J. A. E., Arias, J. M. A. J. K., Monterisi, C. J. M. C., & Sapp, M. J. P. J. C. (2020). Desigualdad laboral y derecho al cuidado.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Capítulo 60. Importancia de la gestión ambiental en micro y pequeñas empresas de la región de Zacapoaxtla, Puebla.

Guillermo Mejía Méndez
Marco Antonio Lara de la Calleja
Laura Estefanía Hernández Galindo

Tecnológico Nacional de México Campus Zacapoaxtla

DOI:10.46990/iQuatro.2024.10.5.60

Resumen

Los problemas ambientales son una preocupación mundial que requieren soluciones en el corto plazo por el grado deterioro del planeta. Las grandes y mediana empresas han adoptado sistemas de gestión ambiental dentro de su responsabilidad social corporativa. Sin embargo, las pequeñas empresas por su escaso personal y bajo valor agregado de sus ventas están lejos de poder incorporar estos sistemas. Pero no pueden estar ajenos a realizar mejores prácticas dentro de sus procesos que beneficien al medio ambiente; sobre todo si se considera que estas empresas constituyen más del 90% dentro de la demografía empresarial. El objetivo de esta investigación es demostrar que la gestión ambiental tiene relevancia para los pequeños empresarios del municipio de Zacapoaxtla.

Palabras clave

Medio ambiente, sustentable, economía, producción

Introducción

Las empresas actualmente no sólo deben de cumplir con la responsabilidad social sino también con el cuidado del medio ambiental, de tal forma que la cuestión ambiental ha quedado implícita en la responsabilidad social. En el entorno de las empresas y dentro del mundo empresarial, se ha acuñado como la «línea de triple fondo» que implica el desarrollo por parte de los empresarios de modelos de crecimiento sostenible, con una visión a largo plazo en el que sus objetivos prioritarios sean los asuntos sociales y medioambientales creando así negocios o empresas sostenibles, de esta forma se establece que dentro de la responsabilidad social corporativa el medio ambiente es ya una prioridad.

Si bien, la contaminación es inherente a los sistemas productivos, y las empresas relacionadas a estos, las empresas comerciales también consumen, y desechan residuos sólidos que contaminan el ambiente. Es en este contexto que la preocupación actual de la sociedad consumista es exigir productos y sistemas productivos que sean más amables con la naturaleza. Dicha exigencia se traduce en un incentivo de responsabilidad social para las empresas, ya que su permanencia dentro del mercado, les obliga a adoptar acciones verdes dentro de su política de funcionamiento. De acuerdo a Hoof et al son las fuerzas externas, como las tendencias de mercado y las políticas gubernamentales las que presionan a las empresas a incorporar estas acciones en sistemas de gestión ambiental.

Es esta presión social y normativa lo que provoca que las empresas adopten sistemas de gestión de ambiental que atendieran el proceso productivo aplicando conceptos de mejora con la finalidad de disminuir sus costes y aumentar la productividad, reducir, al tiempo, la contaminación y dar cumplimiento a las normativas existentes; esto se acompañó del desarrollo de la conciencia ambiental en los empresarios y les permitió diferenciarse mediante la implementación de estándares internacionales como las normas ISO 1400.

Una de las definiciones más aceptada es que la gestión ambiental es el conjunto de acciones encaminadas a lograr la máxima racionalidad en el proceso de decisión relativo a la conservación, defensa, protección y mejora del medio ambiente, basada en una coordinada información multidisciplinar y en la participación ciudadana.

Lo anterior nos lleva a que, en la administración moderna la importancia de la gestión ambiental es que permite incorporar la dimensión ambiental en las estrategias organizacionales, así como armonizarla con enfoques de responsabilidad social corporativa y sostenibilidad. A nivel global, aumenta el número de empresas (grandes, medianas y pequeñas) que desarrollan políticas ambientales y las incorporan en sus actividades, formando parte integrada de su gestión. Además, las prácticas de gestión ambiental constituyen un

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

factor clave de competitividad empresarial ante un mercado cada vez más exigente y preocupado por el entorno.

Sin embargo, dichos sistemas de gestión ambiental no fácilmente son aplicados por las micro y pequeñas empresas mexicanas, estas al generar poco valor, no pueden incorporar los costos de la aplicación de un sistema, y por consecuencias se ven privados de sus beneficios. Pero estas empresas representan la mayor parte de las unidades económicas del país y en el caso de Zacapoaxtla el 97.7% de las empresas son del tamaño micro (0-10 empleados), y el resto se encuentra repartida entre pequeñas y medianas empresas. Es por ello que el objetivo de esta investigación es diagnosticar la relevancia de la gestión ambiental para los empresarios del municipio de Zacapoaxtla, como una forma de elevar su competitividad y responder a la exigencia de los consumidores de un entorno más limpio.

Estado del arte

La gestión ambiental ha sido un tema de gran importancia en las últimas décadas debido al aumento de la conciencia sobre la protección del medio ambiente. Para comprender mejor este concepto, es importante analizar los antecedentes de la gestión ambiental. Para ello, se remontan a épocas muy tempranas de la historia de la humanidad. Desde los primeros asentamientos humanos, se han evidenciado los conflictos entre el desarrollo de actividades humanas y el cuidado del entorno en el que se desarrollan. Sin embargo, la conciencia sobre la necesidad de una gestión ambiental adecuada y planificada solo ha surgido en los últimos siglos.

La gestión ambiental nace en los años 70, en sentido estricto, como reorientación de parte del pensamiento ambiental (desarrollo sostenible) así como instrumento de diagnóstico y planificación (planes, programas, proyectos) para la resolución de los problemas ambientales, cada vez más agudos en los países industrializados.

El conflicto crece como espuma en Norteamérica y en Europa, por ende, los movimientos ambientalistas asumen un nuevo protagonismo en la esfera de lo político que hace que los partidos al igual que el Estado asuman nuevas funciones en torno a la problemática planteada (Muriel, 2006).

La Revolución Industrial, que tuvo lugar a finales del siglo XVIII, a principios del XIX, fue un punto de quiebre en los antecedentes de la gestión ambiental. Este período de rápido crecimiento económico y desarrollo tecnológico trajo consigo una serie de problemas ambientales sin precedentes. La emisión de gases tóxicos como resultado de la quema de carbón al igual que la liberación de residuos industriales en los ríos y océanos causaron una degradación ambiental considerable.

La gestión forma parte de la estrategia formulada por los ideólogos del desarrollo. La sostenibilidad y sustentabilidad han ido apareciendo como conceptos en distintas disciplinas naturales, técnicas o sociales, con el fin precisamente de plantear la relación existente entre lo socioeconómico y tecnológico con las leyes de la naturaleza. Desde esta perspectiva surge la gestión ambiental en el contexto del desarrollo sostenible o sustentable (Muriel, 2006).

La Gestión Ambiental es un proceso técnico-administrativo, financiero y político, por medio del cual las autoridades encargadas organizan un conjunto de recursos de diversa índole, que tienen como finalidad la protección, manejo, y preservación del ambiente además de los recursos naturales renovables, en un territorio especifico (González, 2001).

Evolución de la gestión ambiental en México

La gestión ambiental en México ha experimentado una notable evolución a lo largo de los últimos años. En un país con una biodiversidad rica tanto como una geografía diversa, la protección y preservación del medio ambiente se han convertido en una preocupación creciente para la sociedad y el gobierno.

La creciente evidencia del deterioro ambiental, al igual que de sus implicaciones negativas sobre la salud, la economía, la calidad de vida, así como el significado que las sociedades le asignan en función de sus valores y creencias, han determinado un conjunto de respuestas institucionales (Ormazábal, 2011). En este marco se han ido construyendo políticas públicas así también una amplia gama de iniciativas por parte de la sociedad civil. La incorporación del medio ambiente a la esfera de competencias del Estado y, por tanto, el establecimiento de una gestión pública, es un hecho relativamente reciente en el mundo. En los países de América Latina, incluido México, dicha incorporación es consecuencia de una tendencia hacia la progresiva ampliación de los objetivos sociales que asume el Estado, bajo la premisa de que solamente a partir de la participación de su aparato se podrán alcanzar dichos objetivos (Semarnat, 2006).

En México se pueden encontrar antecedentes que datan del siglo XVIII con respecto a las vedas, restricciones a la tala de árboles, la cacería de especies silvestres y la creación de zonas protegidas (Semarnat, 2006). Incluir la gestión ambiental en las diversas áreas de gestión no ha sido una tarea fácil, debido a que existen diferentes panoramas de desarrollo, en muchos de los casos anteponen los objetivos económicos antes que los ecológicos y sociales.

En 1971 se crea la Ley Federal para Prevenir y Controlar la Contaminación Ambiental, primer ordenamiento jurídico mexicano de naturaleza ambiental con disposiciones en materia de aire, aguas y suelos, con énfasis en la contaminación de dichos elementos. En 1972 se crea la (SSMA) Subsecretaría de Mejoramiento del Ambiente (Pérez, 2010).

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Esto en un principio sentó las bases de un ordenamiento jurídico para la creación y promulgación de leyes posteriores. Otro aspecto importante de la evolución de la gestión ambiental en México ha sido la revolución industrial, en donde la degradación surge desde que el ser humano comienza a utilizar procesos tecnológicos altamente consumidores de energía en la agricultura, pero se intensifica a partir de la Revolución Industrial (Haro and Taddei, 2014).

La participación de la sociedad civil, las organizaciones no gubernamentales, el activismo ambiental ha jugado un papel fundamental en la promoción de la conservación del medio ambiente y la demanda de acciones por parte del gobierno. Movimientos así mismo protestas sociales han logrado generar conciencia y presión para impulsar cambios importantes en la política ambiental del país (Vidal and Azuaga, 2021).

Sin embargo, a pesar de estos avances, México todavía enfrenta importantes desafíos en la gestión ambiental. La deforestación, la pérdida de biodiversidad, la contaminación del aire, del agua, y el cambio climático son algunos de los problemas ambientales que persisten en el país. Para hacer frente a estos desafíos, es necesario fortalecer las acciones de protección ambiental, así como promover una mayor conciencia y participación de la sociedad en la conservación de los recursos naturales.

Sector empresarial

La gestión ambiental en el ámbito empresarial ha evolucionado significativamente en las últimas décadas, impulsada por los cambios en la conciencia pública sobre los impactos negativos de las actividades humanas en el medio ambiente. Cada vez más, las empresas reconocen la importancia de integrar consideraciones ambientales en sus procesos de toma de decisiones y de operaciones diarias.

En el pasado, la gestión ambiental en las empresas se centraba principalmente en el cumplimiento de las regulaciones y leyes ambientales. Las empresas se esforzaban por minimizar los riesgos legales, así como las sanciones financieras asociadas con la contaminación también a la degradación del medio ambiente. Sin embargo, esta visión limitada de la gestión ambiental ha ido evolucionando hacia un enfoque más holístico y proactivo.

En una unidad económica sostenible se busca armonizar el crecimiento económico, la inclusión social y la protección del medio ambiente para lograr el desarrollo sostenible y el bienestar de la sociedad (Vidal and Azuaga, 2021).

En el marco actual de la sustentabilidad, la práctica dominante de gestión ambiental empresarial es la implementación de un Sistema de Gestión Medio Ambiental (SGMA) bajo

los lineamientos de ISO 14001 (Gómez, 2013). La ISO 14001 es un estándar integral y global para un SGA, que estípula la participación de todos los miembros de la organización en la protección del medio ambiente (Varela, 2009).

Por lo que, hoy en día, la gestión ambiental en el ámbito empresarial implica la implementación de sistemas de gestión ambiental, como ISO 14001, que proporcionan un marco para identificar, evaluar y controlar los impactos ambientales de las operaciones empresariales. Estos sistemas permiten a las empresas establecer metas y objetivos ambientales, así como llevar a cabo evaluaciones periódicas para medir el desempeño ambiental, realizando mejoras continuas.

Desde una óptica empresarial, la normatividad de estandarización universal ISO, puesta en marcha en 1996 con el nombre de "Norma ISO 14001", define Gestión Ambiental de una organización (SGMA, según siglas utilizadas en español) como "la parte del sistema general de gestión que incluye la estructura organizativa, la planificación de las actividades, las responsabilidades, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos para desarrollar, implantar, llevar a efecto, revisar y mantener al día la política ambiental" (Sarde,1999).

Desde una opción voluntaria, las empresas (públicas, privadas o mixtas) que quieran cumplir con la normativa ISO 14000, lo que buscan es ofrecer unos bienes o servicios con calidad ambiental, cumpliendo con la normativa nacional e internacional ambiental. Desde esta concepción se define, entonces, el SGMA como un "Sistema estructurado de gestión, integrado con la actividad de gestión general de la empresa, en el que se incluyan todos los aspectos que tengan repercusión en la protección ambiental" (Estrada, 2000).

Por ello la ISO 14001 de 1996 "especifica requisitos para certificación y autoevaluación de un SGMA de una organización, siendo su objetivo final apoyar la protección ambiental al igual que la prevención de la contaminación, en equilibrio con las necesidades socioeconómicas". Debemos anotar que un SGMA, de acuerdo con la filosofía de las normas ISO, debe estar preparado para prevenir impactos ambientales negativos más que detectar y reparar los efectos causados sobre el ambiente. Se deben atacar las causas, no los efectos (Estrada, 2000).

(Vega, 2006) lo define Gestión Ambiental Empresarial como aquella parte de la gestión empresarial que se ocupa de los temas relacionados con el ambiente, contribuyendo a su conservación, por lo que comprende las responsabilidades, las funciones (planificación, ejecución y control), la estructura organizativa, los procesos, los procedimientos, las prácticas, los recursos para determinar y llevar a cabo la política ambiental que cualquier empresa

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

agrícola, minera, industrial o comercial requiere.

Dentro de los componentes de la gestión ambiental que deberán ser incluidos en la formulación de la estrategia de sostenibilidad empresarial, se encuentran:

- La política ambiental resultado de la evaluación, seguimiento y control de los impactos ambientales que puedan generar las actividades de la empresa;
- Las necesidades de los distintos actores relacionados con la gestión ambiental (institucionales, autoridades ambientales, comunidades, otras empresas);
- Medidas para abordar la mitigación de los aspectos críticos identificados (Paez, 2017).

En muchos de los casos, se concibe a la gestión ambiental como un modelo a seguir por ejemplo la ISO 14000, sin embargo, en términos más avanzados es lo que una empresa puede optar, pero también desde pequeñas acciones a favor del medio ambiente se considera parte de la gestión ambiental y no solo optar por un modelo. Es por ello que micro y pequeñas de la región de Zacapoaxtla, Puebla pueden optar por un camino en donde estén inmersos en la gestión ambiental, con pequeñas acciones que puedan ser valoradas para la protección de los recursos naturales.

La gestión ambiental en el ámbito empresarial ha evolucionado desde un enfoque centrado en el cumplimiento legal hacia una perspectiva más holística y proactiva. Las empresas reconocen cada vez más los beneficios económicos, de imagen de marca asociados con la gestión ambiental, así como la importancia de cumplir con la legislación ambiental. La implementación de sistemas de gestión ambiental se ha convertido en una herramienta clave para las empresas que buscan mejorar su desempeño ambiental y contribuir a la sostenibilidad global.

Metodología

Se realizó una investigación transversal no exploratoria para analizar las diferentes situaciones en las que se encuentran las mypes de Zacapoaxtla. Para ello se aplicó una encuesta a micro y pequeños empresarios las preguntas se centraron en los aspectos de educación ambiental, el conocimiento de alguna ley aplicable en temas ambientales, la normatividad que llevan en cuanto al municipio, las diversas acciones que realizan para la preservación del medio ambiente y de los recursos naturales, así como conocer si están en la mejor disposición de mejorar o iniciar actividades positivas que ayuden al ambiente.

Para la determinación de la muestra se tomaron en cuenta datos proporcionados por el INEGI, así como una investigación previa.

De acuerdo con el INEGI 2022, en el municipio de Zacapoaxtla existen 2,655 empresas, sin embargo, en un estudio realizado, en dicho municipio el 97.7% de las empresas son del tamaño micro, y el 1.9% son de tamaño pequeño (Mejía et al.,2019). Teniendo en consideración datos anteriores, nuestra área de estudio es de 99.6% de las empresas, dando como un total de 2,644 unidades económicas. De la misma manera se tiene un nivel de confianza del 93% y un margen de error del 7%.

Determinación de la muestra con población finita

$$n = \frac{N * Z_a^2 p * q}{e^2 * (N-1) + Z_a^2 * p * q}$$

Tamaño de la muestra finita

N=Total de la población 2644

Za= 1.81 al cuadrado 3.2761

p=probabilidad de que ocurra el evento 0.5

q=probabilidad de que no ocurra el evento 0.5

e= margen de error 0.07

Tamaño de la muestra 157.265457

De igual forma se entrevistó al encargado de Ecología del municipio para indagar su conocimiento en materia de educación ambiental.

La hipótesis de la investigación es la siguiente:

La correcta implementación de la gestión ambiental en las micro y pequeñas empresas, mejora su actividad productiva, así mismo, cuida y preserva los recursos naturales ambientales.

Resultados

Los resultados obtenidos muestran que la Dirección de Ecología del municipio de Zacapoaxtla no cuenta con reglamento o normatividad ambiental, que regule las actividades empresariales de la región. Por consecuencia el municipio no está en condiciones de aplicar multas

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

o sanciones para aquella persona o empresa que haga mal uso de los recursos naturales o que contamine al medio ambiente. Los intentos por regular dicha situación han sido planteados en reuniones con la Secretaría del Medio ambiente, pero no escalo al siguiente paso.

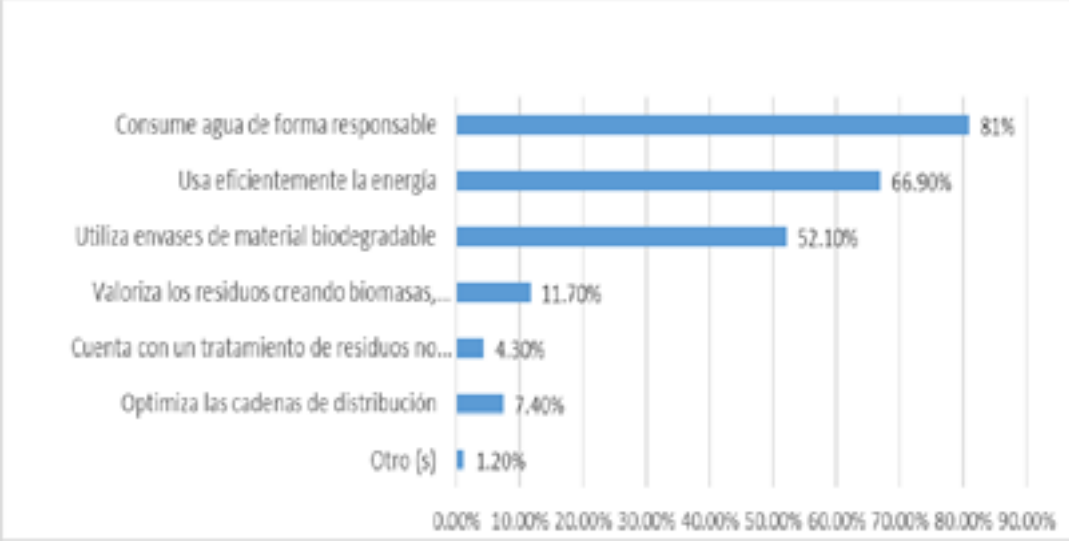
De tal manera, que dentro del municipio existen muchas carencias para una correcta gestión ambiental, uno de los principales problemas es que no cuentan con un sistema de tratamiento de aguas residuales para los hogares y para las empresas, los conductos de drenaje son vertidos directamente al rio sin estar tratados.

Respecto a los datos recabados de las 157 encuestas realizadas, confirman que los micro y pequeños empresarios están preocupados por el entorno ecológico. Estos realizan pequeñas acciones de cuidado y protección al medio ambiente, lo hacen de acuerdo a su experiencia. No cuentan con educación ambiental, pero han escuchado a través de los medios de comunicación que el medio ambiente está contaminado, y lo observan en su entorno.

En la Figura 60.1, se observan las prácticas positivas que realizan los pequeños empresarios del municipio de Zacapoaxtla que favorecen al medio ambiente. Se observa que sus acciones se concentran en el consumo de agua, de energía y materiales biodegradables de forma responsable.

Figura 60.1.

Mejores prácticas de los pequeños empresarios



En la Figura 60.2, se presentan los beneficios obtenidos por los pequeños empresarios al realizar acciones en favor del medio ambiente. Se hace énfasis en la preocupación de no

deteriorar el medio ambiente en primer lugar, y en segundo lugar la de reducir sus costos y por el otro lado mejorar su imagen corporativa.

Figura 60.2

Impactos o beneficios del desarrollo de buenas prácticas ambientales

Pero por otro lado los pequeños empresarios desconocen la información sobre la legislación vigente, lo que no les permite llevar un de manera constante y ordenada sus acciones en torno al medio ambiente. Sin embargo, tienen la disposición de desarrollar la gestión ambiental dentro de sus empresas. Este nivel de participación empresarial se debe principalmente que en mercados pequeños los empresarios y clientes conviven regularmente en el mismo espacio y tienen vínculos familiares o comunitarios lo que les permite una mayor participación ciudadana, lo cual es congruente a lo planteado por Páez de que para la gestión ambiental funcione se requiere de dicha participación.

Discusión

Tras la investigación a lo largo de este proyecto, se encontró diversas cuestiones en torno al medio ambiente, mismas que requieren atención, para ello se desarrolla el presente modelo como respuesta a los resultados antes mencionados. Dicho proceso, abarcará educación ambiental y un modelo de gestión ambiental que sirva como guía para aquellos micro y pequeños empresarios que deseen incursionar en el cuidado del medio ambiente, así como en el mejoramiento de sus actividades. Cabe destacar, que esto no es un sistema de gestión ambiental bajo la norma ISO 14001, si no, que es un similar aplicable a empresas de menor escala, que no se está desarrollando para una empresa específica, misma que puede seguir cualquier empresa, independientemente de su actividad o giro. Surge como apoyo a la concientización ambiental, lucha a la desinformación y apoyo al pequeño empresario.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Conclusiones

Los pequeños empresarios del municipio de Zacapoaxtla realizan acciones en favor del medio ambiente motivados en primer lugar en la disminución de los costos, generar alguna entrada de ingresos por la venta de residuos sólidos reciclables, y en segundo lugar porque tienen un sentido de pertenencia e identidad con la comunidad, porque los habitantes se conocen, y mantienen lazos de vecindad, amistad y/o consanguinidad.

Las acciones emprendidas se realizan de forma aislada y desordenada al no contar un reglamento, normatividad y autoridad municipal que regule sus actividades en relación con el medio ambiente.

Los empresarios están conscientes que requieren capacitaciones de educación ambiental, para que sus acciones tengan mayor impacto positivo en el medio ambiente, y tienen la disposición de trabajar con instituciones y gobierno para hacer sinergias que permitan metas que mejoren el nivel de vida de los habitantes.

La gestión ambiental en el municipio de Zacapoaxtla está en vías de desarrollo, son pocas las acciones encaminadas al cuidado del medio ambiente, así mismo, falta mejorar el manejo del sector empresarial en el tema ecológico. Son aspectos importantes que se esperan cambiar, sin embargo, se empieza desde la misma concientización individual para juntos hacer un cambio positivo.

Referencias

Elkington, J. (1998). Cannibals with forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business.

Van Hoof, B. (2008). Producción más limpia: Paradigma de gestión ambiental.

Martínez, & Figueroa. (2014). Evolución de los conceptos y paradigmas que orientan la gestión ambiental ¿Cuáles son sus limitaciones desde lo global? Ingenierías Universidad de Medellín, 13(24), 1-7.

Paez, A. (2017). «Aportes de la gestión ambiental a un modelo de sostenibilidad empresarial». Fundación Universidad América, 52(97).

Vidal, & Asuaga. (2021). «Gestión ambiental en las organizaciones, revisión de literatura». Revista del Instituto Internacional de Costos, 18, 84-122.

Mejía, M. G., Zapata, N. O., Gómez, B. D., Hernández, G. L., & Munguía, I. L. (2019). «Análisis de la problemática de las MiPymes en el municipio de Zacapoaxtla» (Vol. 7). Journal CIM.

Vidal A., Asuaga C. (2021) Gestión ambiental en las organizaciones: una revisión de la Literatura Recuperado de: https://dialnet.unirioja.es

SEMARNAT (2006) La gestión ambiental en México. Recuperado de: http://centro.paot.org.mx/documentos/semarnat/Gestion_Ambiental.pdf

Pérez C. (2010) La política ambiental en México: Gestión e instrumentos económicos. Universidad Autónoma Metropolitana Unidad

González, E. (2001) Gestión Ambiental en pequeños municipios. Revista Foro, N0 42. Bogotá., Pág. 57.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Capítulo 61. Estudio Del Emprendimiento De Los Universitarios De La Facultad De Administracion Y Contaduria, Piedras Negras.

Iliana Violeta Valdez Nisino
Clara Patricia Buentello Martínez
Verónica Lizzeth Villarreal Sánchez
Gerónimo Juárez Ibarra

Universidad Autónoma de Coahuila

DOI:10.46990/iQuatro.2024.10.5.61

Resumen

El objetivo de la presente investigación es conocer el porcentaje del alumnado de la facultad de administración y contaduría, que considera ejercer su carrera de una manera autónoma como emprendedor, seguro en la formación adquirida en sus programas académicos, o bien, su incorporación al ámbito laboral en empresas grandes ya establecidas. Se realizó una investigación cuantitativa, a través de un estudio descriptivo, se aplica una encuesta con escala de estilo R. Likert para la obtención de datos, sujeta a la prueba de Cronbach para su validación, con una población de 225 alumnos, considerando una muestra de 142 a la población estudiantil.

Palabras clave

Cultura emprendedora, emprendimiento, emprendedores universitarios, fomento, formación emprendedora

Introducción

Con el paso de los años la cultura emprendedora ha tenido un gran realce, ya que en muchos países les empezaron a dar una prioridad muy importante, ya que les interesa la creación de mayores fuentes de empleo y mayor índice de desarrollo para las personas, así mismo ha sido un tema que en las últimas décadas ha ganado gran popularidad alrededor del mundo entre, empresarios, gobernantes, universidades, estudiantes, incluso amas de casa y público en general. En la actualidad, el Emprendimiento en jóvenes universitarios es un terreno necesario de abordar en la investigación, así como también es necesario que las instituciones de educación superior procuren incluir en sus programas de estudio, temáticas relacionadas en el desarrollo de estas habilidades de creatividad, innovación y emprendimiento. Es de suma importancia conocer la prioridad que le dan los universitarios al emprendimiento, para que éstos puedan redireccionar sus metas y al mismo tiempo puedan evaluar sus capacidades y aptitudes para la creación de una empresa propia esto como una alternativa atractiva frente al empleo por cuenta propia, al mismo tiempo que se dota de las herramientas y conocimientos necesarios para estudiar sus ideas de negocios son viables o no, ya que " La idea de negocio es el objeto del negocio y vehículo de la actividad emprendedora, pero nunca un motivo válido para emprender". (Hochsztain, 2015).

Con la finalidad de conocer la intención de emprendimiento que tienen los estudiantes de la facultad, se realiza esta investigación. Se plantean hipótesis para determinar si el fomento de la cultura emprendedora y la formación en sus carreras universitarias, les brindan habilidades y competencias que los motiven a adentrarse en esta actividad. Una persona emprendedora debe fortalecer su conocimiento, teniendo como objetivo la transparencia de conceptos e ideas con intención de portar al crecimiento económico del país iniciando con la creación de ideas que accionen a incursionar en un mercado global existente. (González Uribe E.G., 2021).

Revisión de la Literatura

Los avances significativos de los emprendedores y sus emprendimientos generan la necesidad de brindar una formación con conocimientos más avanzados y con mayor profundidad, que les permiten ponerlos en práctica; además, ofertar programas que promuevan en la sociedad la generación de emprendimientos sostenibles, innovadores, creativos, entre otras características, esta promoción del conocimiento pretende favorecer sociedades con economías estables, ya que el conocimiento se constituye como una inversión muy productiva, estratégica en lo económico y prioritaria en lo social (UNESCO, 2014) La política pública de impulso al emprendimiento juega un papel determinante, del mismo modo que

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

el sistema educativo formal repercute de manera significativa al proporcionar una formación encaminada a desarrollar su capacidad emprendedora (Paz, 2023). Salinas y Osorio (2012) establecen que "El fomento del espíritu empresarial tienen su origen en las escuelas, pasando por los institutos y la universidad". En los últimos años, la investigación acerca del emprendimiento se ha enfocado en perspectivas económicas, psicológicas e institucionales centradas en el análisis de los factores que afectan la intención emprendedora.

Núñez y Núñez (2018), exponen que en general los docentes que se dedican a la formación de emprendedores vienen de la formación académica, la investigación sobre cuestiones del emprendedurismo y la consultoría de empresas. No considera que la experiencia como empresario o haber emprendido la creación de una empresa por cuenta propia, se trate de una condición necesaria para poder «enseñar emprendedurismo». Aunque reconoce útil el contacto con experiencias emprendedoras, en su opinión, se trata de una perspectiva que va a depender del antecedente y experiencia profesional de cada profesor. Por medio de la educación se logra apalancar el desarrollo de sociedad a partir de las oportunidades que tiene una persona para poder desarrollar y potencializar sus capacidades (Rodríguez A. , 2016).

Así, (Campos y Méndez G.C., 2013), manifiestan que la enseñanza del emprendimiento debe ir direccionada hacia la formación de ciudadanos emprendedores desde una perspectiva auto poética del emprendimiento, asumiendo la enseñanza como un enfoque didáctico el aprendizaje basado en problemas (ABP). El proceso de formación de ciudadanos emprendedores requiere jóvenes que reconozcan sus derechos y deberes, resuelvan problemas y desarrollen creatividad sostenida como aspectos inherentes a su formación emprendedora, vinculada al desarrollo regional en términos económicos, sociales y ambientales.

Cornellá, (2014), manifiesta que enseñar a emprender es el nuevo reto de los modelos educativos, debido a que la educación debe prepararse para formar en un mundo mucho más complejo; y el modelo más completo es aquel basado en problemas y proyectos. Según (Foss N. & Klein P. , 2014), citados por Orozco, Parra, Ruíz y Matíz, (2016), el espíritu empresarial se ha convertido en una de las temáticas más desarrolladas en la economía moderna. Es importante destacar que según datos del INEGI (2020), la micro y pequeña empresa en México, representan el 99.8% de las empresas en México, el 40% de la micro, pequeña y mediana empresa en el mundo son operadas por jóvenes según datos del Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento (Peña & Aguilar, 2018). La importancia de las pymes radica en que son el pilar del crecimiento económico de muchos países desarrollados y en vías de desarrollo, impactando en la creación de empleos (Anshika, et al., (2021) en aportaciones al Producto Interno Bruto (PIB) y en la calidad de vida mediante la generación del valor agregado como el desarrollo tecnológico a través de la inversión directa e indirecta (Rodríguez

A. , 2016). Autores como Karabay et al. (2016), determinan que se espera que la educación superior sea capaz de fortalecer la autoconfianza en los jóvenes, debido a que esta brinda la oportunidad de adquisición de los conocimientos necesarios para la mejora de habilidades emprendedoras, así como fomenta la persistencia en la creación y gestión de negocios.

Por formación académica se comprende el nivel de estudios académicos alcanzado por un individuo. En términos empresariales el contar con un alto nivel de esta formación permite formación permite a las personas tomar mejores decisiones, debido a que, gracias a la preparación académica adquirida en el transcurso de los años, se logra desarrollar competencias empresariales necesarias para ello. Esto les permite tener una mejor visión acerca de las consecuencias favorables o no de las decisiones que tomen. Existe una gran necesidad para crear nuevas formas para que el espíritu empresarial juvenil pueda establecerse en la educación, desde el diseño, la implementación y la evaluación (Arciniegas, 2011). Esa es una de las prioridades que en la facultad objeto de estudio, se está tomando con seriedad, el fomentar la cultura emprendedora.

El término "cultura emprendedora" se refiere al conjunto de creencias, valores, cualidades, conocimientos y competencias necesarias, que posee una persona o grupo social, para iniciar y gestionar un determinado proyecto concreto o su rumbo profesional. También puede ser definida como el conjunto de símbolos, actitudes, habilidades, significados, formas de comunicación y organización social, orientados a crear y desarrollar ideas que se transforman en proyectos relevantes que crean valor y generan beneficios. En ese sentido, la cultura emprendedora implica tener iniciativa, vencer temores y llevar una idea a la realidad, materializándola a través de un esfuerzo creativo e innovador. De allí que la educación sobre emprendimiento se basa en enseñar todas las habilidades para la formación de esa cultura en los individuos. (C. Borrayo, 2019). Los autores de este artículo de la Universidad de Guadalajara. determinan en su estudio que conocimientos y experiencia en los negocios (43,1%), tendría mayor impacto en la cultura emprendedora, En conclusión, se deben proponer estrategias curriculares y formativas para promover un modelo universitario orientado a la formación de emprendedores.

Para fortalecer el desarrollo académico y personal, la Facultad de Administración y Contaduría, brinda el servicio de tutoría, es decir, un maestro quien mediante la figura de tutor se encarga de brindarte el apoyo necesario para que el tutorado conozca sus obligaciones y derechos como alumno universitario. En un estudio realizado por este CA, anteriormente con la Red MiPymes de CUMEX, análisis de la actitud emprendedora en México como aportación social, en capítulo V se analizó la variable Influencia del tutor hacia una actitud emprendedora y resultó una de las características menos percibida por los estudiantes,

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

ya que en la Facultad se realiza la asignación de un tutor académico desde el primer semestre de ingreso, que lo acompaña durante toda su trayectoria hasta su egreso, donde su principal función es brindar acompañamiento y orientación, la percepción que tienen los estudiantes, el porcentaje alcanzado fue solo del 52.78% lo que denota que hay mucho por hacer por parte del tutor para generar una actitud emprendedora en los estudiantes. (Buentello Martínez, C. et.al., 2021).

Metodología

La presente investigación es del tipo cuantitativa, con un estudio descriptivo y de corte transversal. La población objeto de estudio son los alumnos inscritos en las carreras en el semestre enero a junio de 2023, de las licenciaturas en Administración y Contaduría de la Universidad Autónoma de Coahuila en Piedras Negras.

Los datos se recabaron utilizando un cuestionario denominado "Estudio del emprendimiento de los universitarios de la Facultad de Administración y Contaduría, Piedras Negras" el cual se realizó en formato electrónico a través de un software de administración de encuestas llamado Google Forms, y el cual se suministró la liga a los alumnos para que contestaran, las respuestas del cuestionario fueron en escala de R. Likert. De los cuestionarios contestados y recibidos se hizo una depuración y fueron eliminadas todas aquellos que presentaban un sesgo en sus respuestas. Se utilizó la Dimensión del Valor del coeficiente α de Cronbach, propuesto por Lee J. Cronbach (1916-2001) en el año 1951, para la confiabilidad del instrumento en esta aplicación se valoró mediante el cálculo, con el uso del SPSS.

El Coeficiente Alfa de Cronbach, requiere una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre O y 1. Su ventaja reside en que no es necesario dividir en dos mitades a los ítems del instrumento de medición, simplemente se aplica la medición y se calcula el coeficiente (Hernández et al., 2014).

Tabla 61.1.

Resumen de procesamiento de casos:

		N	%
Casos	Válido	142	100.0
	Excluido	0	.0
	Total	142	100.0

La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 61.2.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.810	20

3.1 Área de estudio.

Se encuentra dirigida hacia la población estudiantil de la facultad de administración y contaduría, debido que el objetivo de la investigación es conocer cuántos desean emprender o incorporarse al sector empresarial o gubernamental y si la formación académica y el fomento de la cultura de emprendimiento que tienen los alumnos les brindan tanto los conocimientos como las técnicas necesarias para dar el primer paso al emprendimiento conforme a su carrera profesional.

3.2 Lugar de estudio.

El lugar de estudio corresponde al área comprendida por la Facultad de Administración y Contaduría de la Universidad Autónoma de Coahuila en la ciudad de Piedras Negras del estado de Coahuila, México.

3.3 Enfoque de la investigación.

Se utilizó el enfoque descriptivo, de acuerdo con (Hernández S. et.al., 2017) Se reúnen las características de este tipo de estudios, tales como la necesidad de plantear un problema de investigación en el cual se expone el caso que se tiene como objeto de estudio, ya que es la base de todo proyecto de investigación.

3.4 Tipo de Investigación

El tipo de investigación utilizada es cuantitativa de corte transversal con un enfoque descriptivo. Es cuantitativo porque busca cuantificar la cantidad de alumnos interesados en el emprendimiento desde su etapa universitaria, es transversal porque la recolección de la información de realizo en un solo periodo de tiempo, su propósito fue describir las variables y analizar su incidencia y relación en un momento dado, donde se observó el comportamiento de las variables. (Hernández S. et.al., 2017).

3.5.-Población y muestra

Este estudio se realizó de enero a junio del 2023, aplicándose la encuesta a hombres y mujeres estudiantes de la Facultad de administración y contaduría Piedras, Negras. Con una

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

población de 225 alumnos y una muestra de 142 con el 95% de nivel de confianza y 5% de margen de error misma que se determinó utilizando la fórmula para muestras finitas.

3.7.- Hipótesis

HI. El 50% de los estudiantes desean emprender y consideran que el fomento de la cultura emprendedora y la formación en sus carreras universitarias, les brindan habilidades y competencias que los motiven a adentrarse en esta actividad.

HO. El 50% de los estudiantes NO desean emprender y consideran que el fomento de la cultura emprendedora y la formación en sus carreras universitarias no les brindan habilidades y competencias que los motiven a adentrarse en esta actividad.

3.8.-Variables por medir

- Los estudiantes de las carreras de LAE Y LC:

Cuántos quieren emprender

Cuantos prefieren incorporarse al sector empresarial o gubernamental.

- Fomento y formación emprendedora

Consideran que se fomenta la cultura emprendedora

La formación emprendedora les brinda habilidades y competencias.

Resultados

Se presentan los resultados de los ítems del cuestionario aplicado, de los 20 ítems se describen solamente, los que ponen en contraste las hipótesis establecidas.

Tabla 61.3.

Pregunta 1. ¿Deseo emprender un negocio siendo estudiante?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	55	38.7	38.7	38.7
	algo de acuerdo	43	30.3	30.3	69.0
	ni de acuerdo, ni en desacuerdo	22	15.5	15.5	84.5
	algo en desacuerdo	21	14.8	14.8	99.3
	muy en desacuerdo	1	.7	.7	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia. el 69% desea emprender aun cuando no termina su carrera y el 15.5 % no desea hacerlo mientras es estudiante, al 15.5% de los estudiantes le es indiferente.

Tabla 61.4.

Pregunta 3. ¿Al termino de mis estudios universitarios me gustaría emprender un negocio?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	38	26.8	26.8	26.8
	algo en acuerdo	52	36.6	36.6	63.4
	ni de acuerdo	36	25.4	25.4	88.7
	algo en desacuerdo	12	8.45	8.45	97.2
	algo en desacuerdo	4	2.81	2.81	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia. El 63% desea emprender cuando termine su carrera y el37% no tiene interés en emprender al terminar su carrera. un 25.4% no manifiestan acuerdo ni desacuerdo en emprender.

Tabla 61.5.

Pregunta 4. ¿Al termino de mis estudios universitarios me gustaría trabajar en una gran empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	39	27.5	27.5	27.5
	algo en acuerdo	3	2.1	2.1	29.6
	ni de acuerdo	22	15.5	15.5	45.1
	algo en desacuerdo	61	43.0	43.0	88.0
	muy en desacuerdo	17	12.0	12.0	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia. el 29.6% desea ser empleado, incorporarse a una empresa ya establecida y el 55% no tiene interés. al 15.5% le es indiferente.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Tabla 61.6.

Pregunta 5. ¿Al termino de mis estudios universitarios me gustaría trabajar dentro del sector gubernamental?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	24	16.9	16.9	16.9
	algo de acuerdo	17	12.0	12.0	28.9
	ni de acuerdo	27	19.0	19.0	47.9
	algo en desacuerdo	57	40.1	40.1	88.0
	muy en desacuerdo	17	12.0	12.0	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia. el 28.9% desea ser empleado, incorporarse al sector gubernamental y el 52% no le gustaría y al 19% no tiene interés

Tabla 61.7.

Pregunta 11. ¿Existen cursos enfocados al emprendimiento en la facultad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	26	18.3	18.3	18.3
	algo de acuerdo	13	9.2	9.2	27.5
	ni de acuerdo, ni en desacuerdo	19	13.4	13.4	40.8
	algo en desacuerdo	58	40.8	40.8	81.7
	muy en desacuerdo	26	18.3	18.3	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia. El 27.5% de los universitarios reconocen que hay cursos en la facultad, mientras que un 59% a su vez menciona que no los hay. Un 13.4 % manifiesta su postura indiferente.

Tabla 61.8.

Pregunta 12. ¿En la Facultad, se realizan proyectos que desarrollen su actitud emprendedora?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	29	20.4	20.4	20.4
	algo de acuerdo	18	12.7	12.7	33.1
	ni de acuerdo, ni en desacuerdo	21	14.8	14.8	47.9
	algo en desacuerdo	57	40.1	40.1	88.0
	muy en desacuerdo	17	12.0	12.0	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia. El 33 % de los universitarios realizan proyectos, mientras que un 52.1% a su vez menciona que no los realizan, el 14.8 % no está de acuerdo ni en desacuerdo en que se lleven a cabo.

Tabla 61.9.

Pregunta 13. ¿Se desarrollan ferias de emprendimiento en la Facultad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	29	20.4	20.4	20.4
	algo de acuerdo	13	9.2	9.2	29.6
	ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14	9.9	9.9	39.4
	algo en desacuerdo	59	41.5	41.5	81.0
	muy en desacuerdo	27	19.0	19.0	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia. El 29.6% de los universitarios reconoce que se desarrollan ferias de emprendimiento, el 9.9% de la población encuestada ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que un 60.5 % a su vez menciona que no las hay.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Tabla 61.10.

Pregunta 14. ¿Dentro de su plan de estudios se incluye una materia dedicada al emprendimiento?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	28	19.7	19.7	19.7
	algo de acuerdo	11	7.7	7.7	27.5
	ni de acuerdo, ni en desacuerdo	21	14.8	14.8	42.3
	algo en desacuerdo	59	41.5	41.5	83.8
	muy en desacuerdo	23	16.2	16.2	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia. El 27.4 % de los universitarios reconocen que su plan académico incluye temas de emprendimiento, mientras que un 57.7 % a su vez menciona que no los hay. El 14.8% no responde acuerdo o desacuerdo.

Tabla 61.11.

Pregunta 18. ¿Se siente motivado para emprender?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	20	14.1	14.1	14.1
	algo en acuerdo	17	12.0	12.0	26.1
	ni de acuerdo, ni en desacuerdo	27	19.0	19.0	45.1
	algo en desacuerdo	47	33.1	33.1	78.2
	muy en desacuerdo	31	21.8	21.8	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia. El 26.1% de los universitarios se sienten motivados a emprender, al 19% es indiferente, mientras que un 54.9% no se siente motivado para emprender.

Discusión

La mayoría de las universidades han generado programas de apoyo a los estudiantes, con el fin de conseguir recursos para poner en marcha sus ideas de negocio, ser conocidas en el medio y tener proyección local, regional, nacional e internacional. Se le da más importancia a la creación del negocio en sí que a la formación del emprendedor, por lo que la sostenibilidad de los negocios se torna muy difícil. Es importante reflexionar si todas estas apropiaciones que las universidades han realizado, para de una u otra forma enseñar el emprendimiento, qué tan efectivas han resultado, si logran la generación de una cultura emprendedora, y si los emprendimientos son sólidos y han logrado un posicionamiento en el mercado; o por el contrario el emprendimiento se enseña para cumplir un requisito más de sus currículos. (M.E. Saldarriaga Salazar, 2018).

Sirvan de reflexión los resultados de los colegas de la Universidad de Guadalajara que obtienen en sus estudios que el mayor obstáculo para emprender es el miedo a fracasar (29,2%), seguido del factor económico (28,4%) y falta de apoyo y asesoría profesional (28,4%). Asimismo, los conocimientos y experiencia en los negocios (43,1%), tendría mayor impacto en la cultura emprendedora, y concluyen, que se deben proponer estrategias curriculares y formativas para promover un modelo universitario orientado a la formación de emprendedores. (C. Borrayo, 2019). Es necesario y prioritario para las instituciones de educación superior, formar a los estudiantes en el emprendedurismo, para que sientan la seguridad de contar con las herramientas y habilidades necesarias para enfrentar las situaciones que pudieran ser difíciles en caso de no posicionarse en una empresa o si es su gusto desarrollar su perfil emprendedor y fomentar la cultura desde los primeros semestres de sus carreras universitarias. Ante esta investigación surge la necesidad de dar seguimiento a este tipo de estudios, continuar con encuestas donde se aborden variables socioeconómicas del estudiante y así relacionarlas con su inquietud emprender para conocer los resultados del fomento y creación de una cultura emprendedora.

Conclusiones

Derivado de la investigación se observa que no existe un interés generalizado entre los estudiantes por el emprendedurismo, aun cuando se les fomenta, motiva, brindando cursos e inclusive existe la materia en sus planes de estudios no se involucran totalmente. A continuación, se presentan resultados significativos de los ítems que contrastan las hipótesis

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Tabla 61.12.

Prueba para la muestra

Prueba para una muestra						
	Valor de prueba = 0					
	t	Gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia Inferior	Superior
ID	20.712	141	.000	71.500	64.68	78.32
¿DESEO EMPRENDER?	22.690	141	.000	2.085	1.90	2.27
AL TERMINO	27.269	141	.000	2.211	2.05	2.37
AL TERMINO TRABAJAR	25.898	141	.000	3.099	2.86	3.34
GUBERNAMENTAL	29.492	141	.000	3.183	2.97	3.40
CURSOS	28.845	141	.000	3.317	3.09	3.54
PROYECTOS FAC	27.390	141	.000	3.106	2.88	3.33
FERIAS	27.693	141	.000	3.296	3.06	3.53
MATERIA	28.466	141	.000	3.268	3.04	3.49

Fuente: de elaboración propia

De acuerdo con el nivel de significancia 00.00 con un intervalo de confianza del .95 y un margen de .05 se considera el valor de significancia mayor que el valor alfa de nuestra muestra, por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula, es decir se acepta. Lo que deja de manifiesto la falta de interés de los alumnos por el emprendedurismo y en la participación de programas o eventos en donde pueden presentar sus proyectos e involucrarse más. Esto sugiere un cambio positivo en la percepción de la iniciativa empresarial como una opción de carrera, se identifica una brecha en los conocimientos empresariales entre los estudiantes, lo que destaca la necesidad de programas educativos que fomenten habilidades emprendedoras y proporcionen una base sólida en temas empresariales, la presencia de programas de apoyo institucional, como incubadoras de empresas en el campus o competiciones de emprendimiento, puede tener un impacto positivo en el desarrollo y la ejecución de ideas empresariales. Los estudiantes universitarios pueden enfrentar desafíos como la falta de financiamiento, la incertidumbre y la falta de experiencia práctica. Estos desafíos podrían abordarse mediante la creación de redes de apoyo y la integración de prácticas empresariales en el plan de estudios. Así mismo a pesar de los desafíos, hay un optimismo generalizado sobre las perspectivas futuras del emprendimiento entre los estudiantes universitarios. La disposición

a asumir riesgos y aprender de los fracasos puede ser un indicador positivo para el crecimiento del espíritu emprendedor.

Referencias

Anshika, S. M. (2021). Determinants of Financial Literacy empirical evidence from micro and samall entreprises in India. Asia Pacific Managment Review, 4(26), 248-255. doi:https//doi.org/10.2016/j.apmrv.2021.03.001

Arciniegas, C. M. (2011). La educación para el emprendimiento y empresarismo. Revista Virtual Universidad Católica del Norte, 1-8. Obtenido de https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/viewFile/23/50

Buentello Martínez, C. et.al. (2021). Cap. V. Resultados obtenidos en el Estado de Coahuila (Norte). En R. M. CUMEX, Análisis de la actitud emprendedora en México como aportación social. (pág. 452). Puebla Puebla.: Ed. INCUNABULA.

C. Borrayo, A. V. (2019). Cultura emprendedora en jóvenes universitarios de Guadalajara, México. Revista de Ciencias Sociales (RCS), 72-87.

Campos y Méndez, G. C. (22 de Agosto de 2013). La enseñanza del emprendimiento a partir del aprendizaje basado en problemas (ABP) en la educación media técnica. Revista Amazonia Investiga,. Obtenido de http://www.udla.edu.co/revistas/index.php/amazonia-investiga/article/view/15

Cornellá, A. (2014). Enseñar a emprender. Los retos de los nuevos modelos educativos. EducaCaxia. Obtenido de https://www.researchgate.net/publicación/330861554_Enseñanza_del_emprndimiento_en _la_educacion_superior_Metodología_o_modelo.

Foss N. & Klein P. . (2014). Enterpreneurship and the economic theory of the firm: any agains from trade? Redalyc, 31.

González Uribe E.G., C. S. (17 de junio de 2021). Repositorio de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad. Obtenido de Estrategias para promover la Cultura Emprendedora en estudiantes de la Universidad de Guadalajara. CUCEA.: https://riico.net/index.php/riico/article/view/1957/1796

Hernández S. et.al. (2017). Metodología de la Investigación. CMX: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Hochsztain, M. M. (17 de FEBRERO de 2015). Factores de éxito de un emprendimiento. Obtenido de emprenur.edu.uy: http://www.emprenur.edu.uy/sites/default/files/publicaciones/articulo_tec_empresarial.pdf

Karabay, E. M., Akyüz, B., & Elçi, M. (2016). Effects of Family-Work Conflict, Locus of Control, Self Confidence and Extraversion Personality on Employee Work Stress. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 235(1), 269-280.

M.E. Saldarriaga Salazar, M. G. (2018). Enseñanza del emprendimiento en la educación superior: ¿Metodología o modelo? EAN(85). doi:https://doi.org/10.21158/01208160.n85.2018.2054

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Núñez, L. y. (2018). Papel del profesor motivado enla educación emprendedora en españa. Revista Empresa y Hu-manismo, 21(1), 7-40, 7-40.

Orozco J.A, P. R. (2016). ACOMPAÑAMIENTO A EMPRENDEDORES EN LA UNIVERSIDAD. Escuela de Administración de Negocios EAN. doi:http://dx.doi.org/10.21158/01208160.n81.2016

Paz, C. Y. (2023). Una aproximación al tema de emprendimiento de mujeres jóvenes en México. Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades, UNED, Costa Rica, 78-95.

Peña, A. N., & Aguilar, R. O. (2018). La dirección femenina en la micro y pequeña empresa mexicana: obstáculos y desarrollo de perfiles. Revista Espacios, 9-18.

Rodríguez, A. (2016). IMPORTANCIA DEL EMPRENDIMIENTO EN LA EDUCACIÓN MEDIA EN COLOMBIA. Colombia: Universidad Militar Nueva Granada. Obtenido de http://repository.unimilitar.edu.co/bits-tream/10654/14203/3/Rodr%C3%AD-guezChavesAnaMar%C3%ADa2016.pdf

UNESCO. (2014). Estrategia de educación de la UNESCO 2014-2012. (UNESCO, Ed.) Obtenido de BIBLIOTECA DIGITAL: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000231288_spa

Capítulo 62. Integración de la cadena de suministro: metaanálisis entre criterios de desempeño y dimensiones de integración.

Oliverio Cruz Mejía
Jania Astrid Saucedo Martínez
Tomás Eloy Saláis Fierro

Universidad Nacional Autónoma de México

DOI:10.46990/iQuatro.2024.10.5.62

Resumen

Con el paso de los años, las empresas han descubierto que, al involucrar a más organizaciones implicadas en su proceso, logran mejores resultados y aumentan en su desempeño, esto se conoce como cadena de suministro e integrarla no es tarea fácil, pero los beneficios que se obtienen con él suelen ser de gran ayuda para la organización ya que aporta mayor productividad y satisfacción del cliente. Según la información recabada, la integración de la cadena de suministro consta de integración interna e integración externa, que a su vez está compuesta por clientes y proveedores. En este trabajo se utilizará la metodología del metaanálisis con el fin de determinar la correlación existente entre las dimensiones de integración y los criterios de desempeño considerados (desempeño financiero y operativo, entrega, costo, calidad, flexibilidad, innovación y satisfacción del cliente).

Palabras clave

Integración de la cadena de suministro; integración interna; integración de clientes

Introducción

La cadena de suministro es un conjunto de organizaciones integradas eficientemente que buscan satisfacer los requerimientos de sus clientes en cantidad, lugar, tiempo, precio y condiciones adecuadas (Simchi-Levi et al., 2000). Actualmente existen muchas organizaciones que ofrecen servicios y productos similares, por lo que estos no quieren competir de forma aislada sino entre cadenas de suministro, y a su vez se han expandido para lograr una gran personalización de sus productos y satisfacer los requerimientos de los clientes finales (Childerhouse et al., 2011), acercando con ello la necesidad de una estrecha integración entre los fabricantes y los socios de la cadena de suministro. En los últimos años, el enfoque hacia la integración de la cadena de suministro ha tomado una mayor fuerza porque las empresas se han dado cuenta de los beneficios que esto trae a la organización (Flynn et al., 2010).

La integración de la cadena de suministro es el grado en que el fabricante y sus socios colaboran estratégicamente para lograr un flujo eficiente y efectivo en el intercambio de productos, servicios, información, dinero y decisiones para proporcionar el máximo valor al cliente (Flynn et al., 2010). Según Ataseven y Nair (2017) y Van Der Vaart y Van Donk (2008) la integración de la cadena de suministro ha sido conceptualizada y analizada a través de diferentes perspectivas, mientras que algunas se centraron en las dimensiones particulares de este tema, como los trabajos de Cousins y Menguc (2006) y Koufteros et al. (2005); otros utilizan un conjunto de definiciones (Armiatead y Mapes, 1993; Rosenzweig et al., 2003), por lo que se concluye que la integración de la cadena de suministro se manifiesta desde la integración de las operaciones internas que realiza una empresa hasta la integración externa con clientes y proveedores sin dejar de lado la relación. que éste tiene con el desempeño. Para entenderlo mejor, en este artículo nos centraremos en la relación que existe entre la integración de la cadena de suministro y el desempeño; Se examinaron individualmente las dimensiones de la integración de la cadena de suministro y la correlación que cada una de ellas tiene con los diferentes criterios de desempeño, las cuales se pueden determinar mediante un metaanálisis de correlaciones correctas para artefactos individuales propuesto por Hunter y Schmidt (2004), Schmidt y Hunter (2014). La ventaja de esta frente a otras metodologías es que cuanto mayor es el uso de datos, el metaanálisis aporta más precisión y exactitud, trayendo consigo resultados más fiables.

Revisión de la Literatura

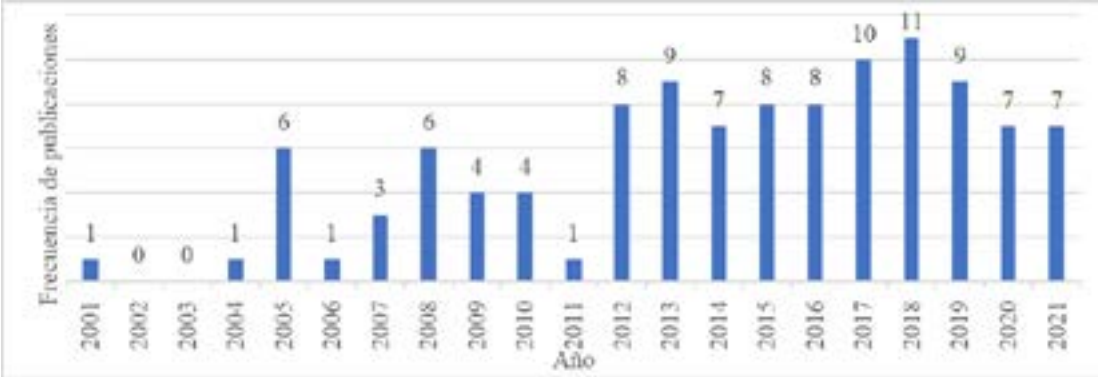
Con la globalización las oportunidades y desafíos para las empresas han aumentado considerablemente ya que se han extendido a nivel mundial (Wiengarten y Longoni, 2015), por lo tanto, la complejidad en términos de la administración de la cadena de suministro tam-

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

bién aumenta porque las empresas globales buscan obtener una ventaja competitiva en un mercado dinámico, al tiempo que distribuyen sus productos a largas distancias, con la mejor calidad y en el menor tiempo. La integración de la cadena de suministro se ha vuelto clave dada la tendencia actual de crear valor sostenible y mejorar el rendimiento (Kannan y Choon, 2010). Se revisó un total de 111 artículos sobre integración de la cadena de suministro (ver Figura 62.2). Estos fueron publicados en los últimos 20 años en las principales revistas científicas.La integración de la cadena de suministro se compone de integración interna y externa (proveedores y clientes) (Hee-Yong et al., 2016). La integración con proveedores se define como el grado en que un fabricante y sus socios externos están vinculados para lograr estrategias, prácticas y procesos interorganizacionales más estructurados (Stank et al., 2001). Por otro lado, la integración interna se centra en estrategias estructuradas dentro de la propia organización para cumplir con los requisitos de sus clientes.

Figura 62.2

Distribución anual de las publicaciones utilizadas en la investigación.



En los estudios sobre la integración de la cadena de suministro se concluyó que para lograr una buena integración externa es importante primero lograr la integración interna para obtener un mejor desempeño en toda la cadena, ya que se logra una buena relación entre los fabricantes y los clientes. Ofrece la oportunidad de una mayor precisión de la demanda con la información recopilada para reducir el tiempo de planificación de la producción y el inventario obsoleto; por otro lado, lograr la integración con proveedores facilita la comprensión y anticipación de las necesidades de los fabricantes y que estos cumplan con sus planes de producción en tiempo y forma (Flynn et al., 2010; Van Donk y Van Doorne, 2016). Esta idea nos muestra que los diferentes tipos de integración deben considerarse juntos y no por separado.

El estudio de la integración interna y externa en la cadena de suministro en los últimos años ha sido un área de investigación activa. Durante la revisión de la literatura se encontró que el desempeño financiero es uno de los criterios más considerados en los estudios

de integración ya que incluye medidas como el desempeño general de la organización, las ventas y el retorno de la inversión (Asgari et al., 2017; Kim y Cha, 2016). Algunos estudios se centran únicamente en el desempeño operativo, por ejemplo, los presentados por Boonitt y Yew Wong (2011), Braunscheidel y Suresh (2018), Horn et al. (2014), Yu et al. (2018). Mientras que otros consideran una mezcla entre las diferentes dimensiones de la integración y varios criterios como: entrega, costo, calidad, flexibilidad y satisfacción del cliente (Alfalla-Luque et al., 2015; Cheng et al., 2016; Huo et al., 2016; Schoenher y Swink, 2012; Seo et al., 2014; Shou et al., 2017)

El desempeño financiero y operativo ha sido estudiado por algunos autores como Chang (2009) y Flynn et al. (2010), quienes han planteado la hipótesis de que estos están relacionados positivamente con la integración interna y externa. Sin embargo, otros autores se centran en criterios como la entrega, la calidad, el coste, la flexibilidad, la satisfacción del cliente, el inventario y la innovación. Alfalla-Luque et al. (2015) indican que la integración con los clientes y su satisfacción tienen una alta correlación, por otro lado, la correlación entre la integración con los clientes y el inventario y la calidad tienden a ser insignificantes. Wong et al. (2017a) muestra una relación positiva y significativa entre las integraciones internas y con proveedores en cuanto a la calidad y reducción de costos, sin embargo, la relación entre estas y la integración con los clientes resulta no significativa. En cuanto a la relación de flexibilidad, los resultados demostraron una relación positiva con la integración interna y con los proveedores. En el caso de la entrega, la relación con la integración con clientes y proveedores suele ser muy significativa y se asocian positivamente.

En este estudio nos centramos en la investigación de la relación entre las dimensiones de integración (integración con proveedores, integración interna, integración con clientes) y ocho criterios de desempeño (desempeño financiero y operativo, entrega, costo, calidad, flexibilidad, innovación y satisfacción del cliente). A continuación, definimos las hipótesis que evaluamos para establecer las diferentes correlaciones.

H1: La integración de proveedores está relacionada positivamente con (a) el desempeño financiero (b) el desempeño operativo (c) la entrega (d) el costo (e) la calidad (f) la flexibilidad (g) la innovación (h) la satisfacción del cliente.

H2: La integración interna está relacionada positivamente con (a) el desempeño financiero (b) el desempeño operativo (c) la entrega (d) el costo (e) la calidad (f) la flexibilidad (g) la innovación (h) la satisfacción del cliente.

H3: La integración del cliente está relacionada positivamente con (a) el desempeño financiero (b) el desempeño operativo (c) la entrega (d) el costo (e) la calidad (f) la flexibilidad

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

(g) la innovación (h) la satisfacción del cliente. Una vez definidas las hipótesis, es necesario desarrollar una metodología que ayude a examinar cada una de ellas y obtener los resultados presentados.

Metodología

La metodología propuesta para el desarrollo de la investigación se dividió en dos pasos ordenados cronológicamente. El primer paso consiste en la recopilación de los artículos necesarios para el procedimiento del metaanálisis. El segundo es donde se ejecuta cada paso del metaanálisis de correlaciones correctas propuesto por Hunter y Schmidt (2004) y Schmidt y Hunter (2014). Muchos autores han utilizado esta metodología en sus investigaciones (Ataseven y Nair, 2017; MacKelprang y Nair, 2010; Mackelprang, 2014), logrando un fortalecimiento estadístico.

3.1. Muestra de estudios utilizados en el metaanálisis

Mediante el uso de varias palabras clave (integración de la cadena de suministro, integración de ofertas, integración interna e integración de clientes) se recopilaron 91 estudios que tienen todas las características necesarias para el metaanálisis.

De cada uno de estos estudios se recogieron algunos de los datos necesarios para la investigación. Se consideró estudiar la relación que existe entre la integración con proveedores, internos y con los clientes, y lo financiero, costo, calidad, entrega, flexibilidad, innovación y satisfacción del cliente.

3.2. Pasos del procedimiento del metanálisis

El procedimiento metaanálisis propuesto por Hunter y Schmidt (2004), Schmidt y Hunter (2014), consta de 12 pasos fundamentales.

Este procedimiento consta de 2 etapas fundamentales, en la primera se corrigen todas las correlaciones de forma individual, además de calcular el peso de cada uno de los estudios y el error promedio de cada observación. Para esto se comienza con la agrupación de los artículos que estudian cada relación.

Resultados

El RATIO1 se calculó para verificar la existencia de correlación entre la integración interna, con proveedores y clientes en relación con los criterios de desempeño (financiero, operativo, entrega, costo, calidad, flexibilidad, innovación y satisfacción del cliente), mientras que el RATIO2 se calculó para demostrar la existencia de factores moderadores en las correlaciones

de interés. Si los valores de RATIO1 son mayores a 2, significa que existe una correlación positiva entre las variables consideradas y si RATIO2 da mayor o igual a 0,75 significa que solo existe una correlación poblacional y que la relación no está sujeta a moderación de factores.

El valor de RATIO1 para la asociación entre integración con proveedores y desempeño financiero resultó en un valor de 4.828, el cual es mayor a 2, verificamos H1a y concluimos la existencia de correlación entre ellos. RATIO1 para la asociación entre integración con proveedores y desempeño operativo 4.831 comprobando H1b. Los valores de RATIO para las relaciones entre integración con proveedores y entrega (14.194), coste (4.267), calidad (4.691), flexibilidad (6.388) y satisfacción del cliente (5.415) siendo todos superiores a 2 indican una correlación positiva, por otro lado, el RATIO1 de innovación arrojó un resultado indefinido. En resumen, se aceptan las hipótesis H1a, H1b, H1c, H1d, H1e, H1f y H1h, pero se rechaza H1g.

Los resultados indican una correlación positiva entre la integración interna y los criterios de desempeño, operacional (RATIO1 3.353), financiero (RATIO1 7.195), entrega (RATIO1 4.855), costo (RATIO1 3.106), calidad (RATIO1 5.061), flexibilidad (RATIO1 5.856), innovación (RATIO1 3.628) y satisfacción del cliente (RATIO1 5.429). Con estos resultados aceptamos las hipótesis H2a, H2b, H2c, H2d, H2e, H2f, H2g y H2h.

El valor del RATIO1 obtenido para la asociación entre la integración con los clientes y el desempeño financiero y operativo fue de 3,717 y 4,043 respectivamente, siendo ambos mayores a 2, se aceptan las hipótesis H3a y H3b. Los resultados obtenidos indican una correlación positiva para la asociación de la integración de los clientes con la entrega (RATIO1 11.529), costo (RATIO1 2.610), calidad (RATIO1 3.079), flexibilidad (RATIO1 25.056), innovación (RATIO1 3.097) y satisfacción del cliente (RATIO 1 2.810). Dado que todos los RATIOS son mayores que 2, se aceptan H3c, H3d, H3e, H3f, H3g y H3h. En cuanto a la relación entre flexibilidad e integración con los clientes, esta juega un papel muy importante ya que el valor de RATIO1 muestra la relevancia para los clientes de que la organización tenga flexibilidad en cuanto a productos y servicios.

El resumen general de las pruebas de hipótesis se muestra en la Tabla 62.3.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Tabla 62.3.

Resumen de correlaciones.

	Desempeño financiero	Desempeño operacional	Entrega	costo	Calidad	Flexibilidad	Innovación	Satisfacción del cliente
Integración del proveedor	H1a:s	H1a:s	H1a:s	H1a:s	H1a:s	H1a:s	H1a:s	H1a:s
Integración interna	H2a :s	H2a :s	H2a :s	H2a :s	H2a :s	H2a :s	H2a :s	H2a :s
Integración del cliente	H3a :s	H3a :s	H3a :s	H3a :s	H3a :s	H3a :s	H3a :s	H3a :s

S: Soportado NS: No soportado

4.1. Efectos moderadores

Considerando los resultados obtenidos del RATIO2 para las relaciones aprobadas en este estudio, muestran la presencia de factores moderadores en las diferentes asociaciones entre las dimensiones de integración interna, con clientes y proveedores.

El valor de RATIO2 para la asociación de integración con proveedores y entrega (0.913) e innovación (2.059) son mayores a 0.75, lo que indica que no existen efectos moderadores que influyan en dichas relaciones, por otro lado el valor de RATIO2 para la relación de integración con proveedores y desempeño financiero (0.550), desempeño operativo (0.528), costo (0.462), calidad (0.515), flexibilidad (0.661) y satisfacción del cliente (0.491) están por debajo del valor de 0.75, razón por la cual existen efectos moderadores que influyen en dichas relaciones entre la integración con proveedores y todos los criterios de desempeño considerados. Se concluye que existen factores moderadores en la asociación de integración interna y desempeño financiero (0.247), desempeño operativo (0.540), entrega (0.431), costo (0.192), calidad (0.460), flexibilidad (0.493) e innovación (0.271) que influyen en la fuerza de la correlación entre la integración interna y los criterios de desempeño descritos anteriormente según los valores de RATIO2 obtenidos.

Discusión

El valor de RATIO2 para la asociación de integración con proveedores y entrega (0.913) e innovación (2.059) son mayores a 0.75, lo que indica que no existen efectos moderadores que influyan en dichas relaciones, por otro lado el valor de RATIO2 para la relación de integración con proveedores y desempeño financiero (0.550), desempeño operativo (0.528), costo (0.462), calidad (0.515), flexibilidad (0.661) y satisfacción del cliente (0.491) están por debajo del valor de 0.75, razón por la cual existen efectos moderadores que influyen en dichas relaciones entre la integración con proveedores y todos los criterios de desempeño considerados. Se concluye que existen factores moderadores en la asociación de integración interna y desempeño financiero (0.247), desempeño operativo (0.540), entrega (0.431), costo (0.192), calidad (0.460), flexibilidad (0.493) e innovación (0.271) que influyen en la fuerza de la correlación entre la integración interna y los criterios de desempeño descritos anteriormente según los valores de RATIO2 obtenidos. El valor de RATIO2 en la correlación entre integración de clientes y desempeño operativo es 0.344, muy similar al valor de RATIO2 de la asociación entre integración de clientes con desempeño financiero y calidad, que son 0.0453 y 0.332, respectivamente. Estos resultados muestran que las asociaciones entre estos criterios de desempeño y la integración con los clientes están sujetas a la presencia de efectos moderadores. Los resultados del RATIO2 para la correlación de integración de los clientes con entrega (0,87) y flexibilidad (0,969) indican que no existen efectos moderadores que influyan en la fuerza de la correlación entre estas asociaciones, y finalmente los resultados para las correlaciones con el criterio de permanencia desempeño indican la existencia de factores que influyen en estos (RATIO2Coste = 0,273, RATIO2Innovación = 0,289, RATIO2 Satisfacción del cliente = 0,289)

Este estudio es la base para futuras investigaciones sobre la integración de la cadena de suministro. Se planea utilizar estos resultados para desarrollar un modelo que ayude a establecer el nivel de integración de una cadena de suministro.

Conclusiones

Este estudio proporciona información sobre las correlaciones entre las integraciones de la cadena de suministro y los criterios de desempeño considerados, que pueden ser utilizados en futuras investigaciones o en la toma de decisiones en empresas que buscan la integración de la cadena de suministro. Las dimensiones de la integración juegan roles críticos en las organizaciones, por lo que es importante tener en cuenta que se deben considerar en conjunto, ya que tener integración interna resulta en integración externa debido a la buena comunicación que tiene la organización para reducir el inventario, los proveedores proporcionan los

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

suministros en el momento y lugar adecuados y la organización satisface las necesidades de sus clientes.

El metaanálisis muestra las correlaciones positivas entre algunas dimensiones y criterios y se comprobaron las hipótesis formuladas, los resultados mostraron que estas fueron sustentadas con excepción de una, lo que indica que la integración con proveedores no tiene correlación con la innovación, es decir que los cambios innovadores que la empresa puede ofrecer no intervienen con sus proveedores.

La metodología de metanálisis tiene como objetivo final obtener dos índices (RATIO 1 y RATIO 2) para determinar el nivel de correlación entre las variables y determinar si existen factores moderadores en esa relación. Para que dos variables estén correlacionadas deben obtener valores superiores a 2 para RATIO1 y si RATIO 2 se obtienen valores inferiores a 0,75 significa que hay factores moderadores en la relación. Con respecto a los valores del RATIO 2, se encontró que solo tres relaciones no tienen factores moderadores que afecten la relación (integración con proveedores y entrega, integración con clientes y entrega e integración con clientes y flexibilidad). Las demás relaciones obtuvieron valores inferiores a 0,75 lo que significa que si tienen factores que pueden moderar la relación. Esta información ayuda a las empresas a identificar cuáles de ellos tienen el mayor impacto y centrarse en ellos para su beneficio en el futuro. En la segunda etapa del metaanálisis se identificaron correlaciones en las que existen efectos moderadores que pueden influir en esto, pues poder identificar cuáles son estos factores en cada relación requiere más profunda. Si bien se eligió el metaanálisis por su cercanía a la población real, es importante tener en cuenta que, a pesar de la extensa revisión bibliográfica que realizó, se tuvo en cuenta el error de muestreo en los cálculos realizados para obtener mejores resultados, aunque suelen estar cerca de la realidad, no dejan de ser teóricos, pero esto puede tomarse como referencia.

Referencias

Abdallah A, Nabass I (2018) Supply chain antecedents of agile manufacturing in a developing country context: An empirical investigation. Journal of Manufacturing Technology Management ISSN 1741038X, https://doi.org/10.1108/09600031111123787

Ali MH, Zhan Y, Alam SS, Tse YK, Tan KH (2017) Food supply chain integrity: The need to go beyond certification. Industrial Management and Data Systems 117(8):1589–1611, ISSN 02635577, http: //dx.doi.org/10.1108/IMDS-09-2016-0357

Armiatead, CG, Mapes J (1993) The impact of supply chain integration on operat-ing performace. Logistics information Management 6(4): 9-1, https://doi.org/10.1108/09576059310045907

Asgari A, Bakar A, Hamid A, Aleebrahim N (2017) Supply Chain Integration : A Review and Bibliometric Analysis. International Journal of Economics & Management Sci-

ences 6(5):13, http://dx.doi. org/10.4172/2162-6359.1000447

Ataseven C, Nair A (2017) Assessment of supply chain integration and performance relationships: A metaanalytic investigation of the literature. International Journal of Production Economics 185:252–265 , ISSN 09255273, http://dx.doi.org/10.1016/j.ijpe.2017.01.007

Braunscheidel MJ, Suresh NC (2009) The organizational antecedents of a firm's supply chain agility for risk mitigation and response. Journal of Operations Management 27(2):119–140, ISSN 02726963, http://dx.doi.org/10.1016/j.jom.2008.09.006

Braunscheidel MJ, Suresh NC (2018) Supply Chain Risk Management 289–309, http://dx.doi.org/ 10.1007/978-981-10-4106-8

Chang HH (2009) An empirical study of evaluating supply chain management integration using the balanced scorecard in Taiwan. Service Industries Journal 29(2):185–202, ISSN 02642069, http://dx.doi. org/10.1080/02642060802294961

Chavez R, Yu W, Gimenez C, Fynes B, Wiengarten F (2015) Customer integration and operational performance: The mediating role of information quality. Decision Support Systems 80:83–95, ISSN 01679236 , http://dx.doi.org/10.1016/j.dss.2015.10.001

Chen M, Liu H, Wei S, Gu J (2018) Top managers' managerial ties, supply chain integration, and firm performance in China: A social capital perspective. Industrial Marketing Management (April):0–1, ISSN 00198501, http://dx.doi.org/10.1016/j.indmarman.2018.04.013

Childerhouse P, Deakins E, B"ohme T, Towill DR, Disney SM, Banomyong R (2011) Supply chain integration. An internacional comparison of maturity. Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics 23(4):531-552, ISSN 1355-5855, http://dx.doi.org/10.1108/13555851111165075

Choon Tan K, Lyman SB, Wisner JD (2002) Supply chain management: a strategic perspective. International Journal of Operations & Production Management 22(6):614–631, ISSN 0144-3577, http://dx. doi.org/10.1108/01443570210427659

Cousins PD, Menguc B (2006) The implications of socialization and integration in supply chain management. Journal of Operations Management 24(5):604–620, ISSN 02726963, http://dx.doi.org/ 10.1016/j.jom.2005.09.001

Danese P, Filippini R (2010) Modularity and the impact on new product development time performance. International Journal of Operations & Production Management 30(11):1191–1209, ISSN 0144-3577, http://dx.doi.org/10.1108/01443571011087387

Devaraj S, Krajewski L, Wei JC (2007) Impact of eBusiness technologies on operational performance: The role of production information integration in the supply chain. Journal of Operations Management25(6):1199–1216, ISSN 02726963, http://dx.doi.org/10.1016/j.jom.2007.01.002

Ebrahimi SM, Koh S, Genovese A, Kumar N (2018) Structure-integration relationships in oil and gas supply chains. International Journal of Operations & Production Management 38(2):424–445, ISSN 0144-3577, http://dx.doi.org/10.1108/

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

IJOPM-02-2016-0089

Eltantawy RA, Giunipero L, Fox GL (2009) A strategic skill based model of supplier integration and its effect on supply management performance. Industrial Marketing Management 38(8):925–936, ISSN 00198501, http://dx.doi.org/10.1016/j.indmarman.2008.12.022

Eng TY (2006) An investigation into the mediating role of cross-functional coordination on the linkage between organizational norms and SCM performance. Industrial Marketing Management 35(6):762 – 773, ISSN 00198501, http://dx.doi.org/10.1016/j.indmarman.2005.05.014

Flynn BB, Huo B, Zhao X (2010) The impact of supply chain integration on performance: A contingency and configuration approach. Journal of Operations Management 28(1):58–71, ISSN 02726963, http://dx.doi.org/10.1016/j.jom.2009.06.001

Frohlich MT, Westbrook R (2001) Arcs of integration: An international study of supply chain strategies. Journal of Operations Management 19(2):185–200, ISSN 02726963, http://dx.doi.org/10.1016/ S0272-6963(00)00055-3

Gimenez C, Ventura E (2005) Logisticsproduction, logisticsmarketing and external integration. International Journal of Operations & Production Management 25(1):20–38, ISSN 0144-3577, http://dx.doi. org/10.1108/01443570510572222

Hee-Yong Lee, Young-Joon Seo, John Dinwoodie (2016) Supply chain integration and logistics performace: the role of supply chain dynamism. The International Journal of Logistics Management (2002), ISSN 0957-4093, http://dx.doi.org/10.1108/IJLM-06-2015-0100

Horn P, Scheffler P, Schiele H (2014) Internal integration as a pre-condition for external integration in global sourcing: A social capital perspective. International Journal of Production Economics 153:54–65, ISSN 09255273, http://dx.doi.org/10.1016/j.ijpe.2014.03.020

Huo B (2012) The impact of supply chain integration on company performance: an organizational capability perspective. Supply Chain Management: An International Journal 17(6):596–610, ISSN 1359-8546, http://dx.doi.org/10.1108/13598541211269210

Huo B, Ye Y, Zhao X, Zhu K (2016) Supply chain quality integration: A taxonomy perspective. International Journal of Production Economics 1–11, ISSN 09255273, http://dx.doi.org/10.1016/j.ijpe. 2016.05.004

Kannan VR, Choon Tan K (2010) Supply chain integration: cluster analysis of the impact of span of integration. Supply Chain Management: An International Journal 15(3):207–215, ISSN 1359-8546, http://dx.doi.org/10.1108/13598541011039965

Kim M, Cha S (2016) Assessing the impact of business uncertainty on supply chain integration. International Journal of Logistics Management 27(2), http://www.emeraldinsight.com.sci-hub.cc/doi/ pdfplus/10.1108/IJLM-11-2014-0175

Ko,colu I, Imamolu SZ, Ince H, Keskin H (2011) The effect of supply chain integration on information sharing: Enchancing the supply chain performace. Procedia - Social

and Behavioral Sciences 24:1630–1649, ISSN 18770428, http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.09.016

Koufteros X, Vonderembse M, Jayaram j (2005) Internal and external integration for product development: The contingency effects of uncertainty, equivocality, and platform strategy. Decision Sciences 36(1):97- 133, ISSN 00117315, https://doi.org/10.1111/j.1540-5915.2005.00067.x

Lai KH, Wong CWY, Venus Lun YH (2014) The role of customer integration in extended producer responsibility: A study of Chinese export manufacturers. International Journal of Production Economics 147(PART B):284–293, ISSN 09255273, http://dx.doi.org/10.1016/j.ijpe.2013.06.028

Liao Y, Hong P, Rao SS (2010) Supply management, supply flexibility and performance outcomes: An empirical investigation of manufacturing firms. Journal of Supply Chain Management 46(3):6–22, ISSN1745493X, URL http://dx.doi.org/10.1111/j.1745-493X.2010.03195.x

Lii P, Kuo FI (2016) Innovation-oriented supply chain integration for combined competitiveness and firm performance. International Journal of Production Economics 174:142–155, ISSN 09255273, http: //dx.doi.org/10.1016/j.ijpe.2016.01.018.

Liu CL, Lee MY (2018) Integration, supply chain resilience, and service performance in third-party logistics providers. The International Journal of Logistics Management 29(1):5–21.

Liu H, Huang Q, Wei S, Huang L (2015) The impacts of IT capability on internet-enabled supply and demand process integration, and firm performance in manufacturing and services. The International Journal of Logistics Management 26(1):172–194, ISSN 0264-0473, http://dx.doi.org/http: //dx.doi.org/10.1108/MRR-09-2015-0216

MacKelprang AW, Nair A (2010) Relationship between just-in-time manufacturing practices and performance: A meta-analytic investigation. Journal of Operations Management 28(4):283–302, ISSN 02726963, http://dx.doi.org/10.1016/j.jom.2009.10.002

Mao Z, Zhang S, Li X (2017) Low carbon supply chain firm integration and firm performance in China. Journal of Cleaner Production 153:354–361, ISSN 09596526, http://dx.doi.org/10.1016/j. jclepro.2016.07.081

Menor LJ, Kristal MM, Rosenzweig ED (2007) Examining the Influence of Operational Intellectual Capital on Capabilities and Performance. Manufacturing & Service Operations Management 9(4):559–578, http://dx.doi.org/10.1287/msom.1060.0131

Mostaghel R, Oghazi P, Beheshti HM, Hultman M (2015) Strategic use of enterprise systems among service firms: Antecedents and consequences. Journal of Business Research 68(7):1544–1549, ISSN 01482963 , http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.01.049

Omar A, Davis-Sramek B, Myers MB, Mentzer JT (2012) A global analysis of orientation, coordination, and flexibility in supply chains. Journal of Business Logistics 33(2):128–144, ISSN 07353766, http://dx.doi.org/10.1111/j.0000-0000.2012.01045.x

Prajogo D, Chowdhury M, Yeung AC, Cheng TC (2012) The relationship between supplier

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

management and firms operational performance: A multi-dimensional perspective. International Journal of Production Economics 136(1):123–130, ISSN 09255273, http://dx.doi.org/10.1016/j.ijpe.2011. 09.022

Qi Y, Huo B, Wang Z, Yeung HYJ (2017) The impact of operations and supply chain strategies on integration and performance. International Journal of Production Economics 185(December 2015):162–174, ISSN 09255273, http://dx.doi.org/10.1016/j.ijpe.2016.12.028

Ralston PM, Blackhurst J, Cantor DE, Crum MR (2015) A Structure-conduct-performance perspective of how strategic supply chain integration affects firm performance. Journal of Supply Chain Management 51(2):47–64, ISSN 15232409 (ISSN), http://dx.doi.org/10.1111/jscm.12064

Rodrigues A, Stank T, Lynch D (2004) Linking strategy, structure, process, and performance in integrated logistics. ... of Business Logistics 25(2):65–94, http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10. 1002/j.2158-1592.2004.tb00182.x/full

Roh J, Hong P, Min H (2014) Implementation of a responsive supply chain strategy in global complexity: The case of manufacturing firms. International Journal of Production Economics 147(PART B):198–210, ISSN 09255273, http://dx.doi.org/10.1016/j.ijpe.2013.04.013

Rosenzweig ED, Roth AV, Dean JW (2003) The influence of an integration strategy on competitive capabilities and business performance: An exploratory study of consumer products manufacturers. Journal of Operations Management 21(4):437–456, ISSN 02726963, http://dx.doi.org/10.1016/S0272-6963(03)00037-8

Sanders NR, Premus R (2005) Modeling the Relationship Between Firn It Capability, Collaboration, and Performance. Journal of Business Logistics 26(1):1-23, ISSN 07353766, http://dx.doi.org/10. 1002/j.2158-1592.2005.tb00192.x

Saraf N, Langdon CS, Gosain S (2007) IS application capabilities and relational value in interfirm partnerships. Information Systems Research 18(3):320–339, ISSN 15265536, http://dx.doi.org/10. 1287/isre.1070.0133

Schoenherr T, Swink M (2015) The Roles of Supply Chain Intelligence and Adaptability in New Product Launch Success. Decision Sciences 46(5):901–936, ISSN 15405915, http://dx.doi.org/10.1111/ deci.12163

Seo YJ, Dinwoodie J, Kwak DW (2014) The impact of innovativeness on supply chain performance: is supply chain integration a missing link? Supply Chain Management: An International Journal 19(5/6):733 – 746, ISSN 1359-8546, http://dx.doi.org/10.1108/SCM-02-2014-0058

Shou Y, Li Y, Park Y, Kang M (2017) Supply chain integration and operational performance: The contingency effects of production systems. Journal of Purchasing and Supply Management (July 2016), ISSN 14784092, http://dx.doi.org/10.1016/j.pursup.2017.11.004

Simchi-Levi D, Kaminsky P, Simchi-Levi E (2000) Design and managing the supply chain.

Srinivasan R, Swink M(2015) Leveraging Supply Chain Integration through Planning Comprehensiveness: An Organizational Information Processing Theory Perspective. Decision Sciences 46(5):823–861, ISSN 15405915, http://dx.doi.org/10.1111/deci.12166

Swink M, Narasimhan R, Wang C (2007) Managing beyond the factory walls: Effects of four types of strategic integration on manufacturing plant performance. Journal of Operations Management 25(1):148–164 , ISSN 02726963, URL http://dx.doi.org/10.1016/j.jom.2006.02.006

Tan KH, Ali MH, Makhbul ZM, Ismail A (2017) The impact of external integration on halal food integrity. Supply chain Management: An International Journal 22(2):186-199, ISSN 1359-8546, http: //dx.doi.org/10.1108/SCM-05-2016-017

Wong CW, Sancha C, Thomsen CG (2017a) A national culture perspective in the efficacy of supply chain integration practices. International Journal of Production Economics 193:554–565, ISSN 09255273, http://dx.doi.org/10.1016/j.ijpe.2017.08.015

Xu D, Huo B, Sun L (2014) Relationships between intra-organizational resources, supply chain integration and business performance. Industrial Management & Data Systems114(8):1186–1206, ISSN 0263-5577, http://dx.doi.org/10.1108/IMDS-05-2014-0156

Yang CS (2016) The antecedents and consequences of supply chain service capabilities in the context of container shipping. The International Journal of Logistics Management 27(2):236–262.

Yu K, Luo N, Feng X, Liu J (2018) Supply chain information integration, flexibility, and operational performance: an archival search and content analysis. International Journal of Logistics Management http://dx.doi.org/https://doi.org/10.1108/IJLM-08-2016-0185

Yunus EN, Tadisina SK (2016) Drivers of supply chain integration and the role of organizational culture: Empirical evidence from Indonesia 22(1):89–115, ISSN 0264-0473, http://dx.doi.org/10.1108/MRR-09-2015-0216

Zhang M, Huo B (2013) The impact of dependence and trust on supply chain integration. International Journal of Physical Distribution & Logistics Management 43(7):544–563, ISSN 0960-0035, http: //dx.doi.org/10.1108/IJPDLM-10-2011-0171

Zhao G, Feng T, Wang D (2015) Is more supply chain integration always beneficial to financial performance? Industrial Marketing Management 45(1):162–172, ISSN 00198501, http://dx.doi.org/10.1016/ j.indmarman.2015.02.015

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Capítulo 63. Vida a estampados en ropa artesanal con realidad aumentada para evaluar la satisfacción del cliente en las MyPES de Tehuacán, Puebla.

Héctor Bernardo Ortega Gines
Esperanza Colmenares Olivera
Ismael Flores Olivera

Universidad Tecnológica de Tehuacán

DOI: 10.46990/iQuatro.2024.10.5.63

Resumen

El objetivo general de esta investigación es evaluar la animación digital con realidad aumentada en prendas de ropa para obtener el grado de satisfacción del cliente (Treviño, R. et al., 2021) y la fidelización del mismo.

La satisfacción del cliente (Cárdenas, 2019), a raíz de la comercialización de un producto o servicio (Malpartida-Meza et al., 2022), reviste una importancia fundamental para las empresas a nivel global. Esto es aplicable a MyPES de la región de Tehuacán, tomando como base experimental para la aplicación del instrumento de investigación, a estudiantes del Programa Educativo de Desarrollo de Negocios de la Universidad Tecnológica de Tehuacán. Esta evaluación permite determinar el impacto generado por estrategias publicitarias, modificaciones en la naturaleza del producto o la incorporación de elementos de valor añadido (Vinajera Zamora et al., 2017). En el presente caso, se busca medir el efecto de la introducción de animación digital, junto con la aplicación de tecnología de realidad aumentada (Claros-Perdomo et al., 2019), en prendas de vestir (Pallares & Celis, 2019), específicamente ropa de uso cotidiano.

Palabras clave

Satisfacción del cliente, grado de impacto, valor agregado, animación digital, realidad aumentada

Introducción

La evaluación del nivel de satisfacción del cliente (Mendoza, 2021) es un tema de gran importancia para las empresas a nivel global. En el caso de MyPES de la región de Tehuacán, se ha llevado a cabo una investigación experimental para evaluar el impacto generado por estrategias publicitarias, modificaciones en la naturaleza del producto o la incorporación de elementos de valor añadido en la satisfacción del cliente (Cárdenas, 2019). El estudio se ha llevado a cabo con estudiantes del Programa Educativo de Desarrollo de Negocios de la Universidad Tecnológica de Tehuacán. En este caso, se busca medir el efecto de la introducción de animación digital, junto con la aplicación de tecnología de realidad aumentada, en prendas de vestir, específicamente ropa de uso cotidiano (Pallares & Celis, 2019).

En este contexto, la introducción de elementos tecnológicos, como la animación digital y la realidad aumentada, en productos como la ropa de uso cotidiano, es un fenómeno emergente que ha captado la atención en la investigación reciente (Pallares & Celis, 2019). Este estudio pretende contribuir a la comprensión de cómo estas innovaciones afectan la satisfacción del cliente en el contexto de MyPES, proporcionando información valiosa para las empresas que buscan mejorar sus estrategias de comercialización y satisfacción del cliente en un entorno cada vez más tecnológico.

Revisión de la literatura

En este caso de estudio, se presenta el desafío de la escasez de referencias sobre la realidad aumentada ya que la mayoría es aplicada a la educación y muy escasa al marketing enfocado a la satisfacción del cliente. Aunque hay muchas fuentes sobre realidad aumentada en general, se reducen notablemente cuando se trata de su uso específico en el ámbito del marketing. La mayoría de las fuentes existentes se centran en describir distintas tecnologías de realidad aumentada, experiencias con realidad aumentada en entornos educativos y opiniones sobre el futuro y la aplicabilidad de estas tecnologías. Sin embargo, hay una carencia de estudios de investigación que evalúen el marketing hacia la satisfacción del cliente, la metodología y los resultados cuantitativos de la realidad aumentada en la satisfacción del cliente, basándose en fuentes primarias.

Se inició implementando animación digital 2D o 3D con tecnología de realidad aumentada para implementar en dispositivos móviles con sistema operativo Android; en blusas para dama o playeras tipo polo para varones, con material para sublimar con al menos un 60% poliéster, pero siempre es recomendable que conste del 100%. Las playeras de algodón no se pueden sublimar porque las tintas para sublimación no se adhieren al tejido de algodón durante la transferencia y el estampado se cae al primer lavado.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Las playeras pueden ser de distintos colores ya que las tintas de sublimación son transparentes, y por ejemplo en una playera negra, se emplean colores claros en estos casos, ya que se requiere que la calidad de la imagen sea buena para que la cámara del dispositivo móvil tenga una buena lectura sin ningún contratiempo.

Evaluar el impacto de la implementación de animación digital con realidad aumentada en prendas de ropa para obtener el grado de satisfacción del cliente (Steffanell-De León et al., 2017), es de suma importancia para el empresario, ya que le brinda un panorama más amplio para la toma de decisiones, en este caso, sobre la implementación de animación digital con realidad aumentada, en este sentido, si valdrá la pena invertir en este tipo de tecnología como un valor agregado que le beneficie en el aumento de sus ventas en este tipo de prendas, así como, valorar el agrado visual de aceptación por parte del cliente, sobre la animación que se le implemente en dicha prenda.

Se puede invertir en un corto plazo en este tipo de implementación, sin afectar en la modificación de la prenda, en este caso utilizando sus diseños de ropa original, dando la posibilidad de utilizar está tecnología en otro tipo de prendas, por ejemplo, en ropa de tipo artesanal (Ramón, 2018), elaborada por artesanos de diferentes estados de la república mexicana, como: Puebla, Tlaxcala, Veracruz, Oaxaca; solo por mencionar algunos. Todo esto para fomentar las industrias creativas y culturales de tipo artesanal, ya que tienen un papel clave en el desarrollo sostenible de la sociedad. Cuentan con un gran potencial de crecimiento en la economía mundial y de transformación como motor de cambio sostenible económico y social, contribuyendo de manera muy positiva en diversas áreas como el empleo (s. f.), y el sostén de la empresa de este sector.

En infografía creada por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), sobre las Industrias Creativas en México. La industria cultural y creativa aporta 7.4% del PIB, pero serían cinco puntos más si tan solo nuestra cultura nos permitiera ver su potencial; generan 2 millones de empleos directos e indirectos y son un sector superavitario en términos de comercio exterior. Esto a pesar de ser, la mexicana, una sociedad muy expuesta al mundo, culturalmente hablando: nueve de cada 10 películas en la cartelera son de otros países; en la radio, seis o siete de cada 10 estaciones ofrecen música en otros idiomas, etc. (Forbes, 2017). Por lo tanto, es una gran oportunidad de apoyarse con tecnología de realidad aumentada en tipos de ropa artesanal, como valor agregado.

Además, si comparamos con estudios similares realizados con los resultados y conclusiones de la presente investigación según (Cárdenas, 2018), se amplía el conocimiento visual desde la mirada de los artistas-estudiantes/profesores-artistas, donde cada una de sus

capacidades fomentan la creación digital autónoma y una experiencia artística emancipadora para fortalecer aplicaciones con tecnología de realidad aumentada con animación digital para aumentar el impacto en las ventas y fidelización del cliente con la marca.

Metodología

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura se platea la hipótesis siguiente:

H1: Existe grado de satisfacción del cliente y fidelización del mismo, en el empleo de la aplicación de animación digital con realidad aumentada en prendas de ropa, para obtener el grado de satisfacción del cliente y la fidelización del mismo.

Evaluar la animación digital con realidad aumentada en prendas de ropa para obtener el grado de satisfacción del cliente y la fidelización del mismo.

La falta de información se debe probablemente a la novedad y reciente incorporación de la realidad aumentada a nuestra vida cotidiana. Por ello, se realizó una investigación experimental exploratoria sobre realidad aumentada y satisfacción del cliente, para poder proponer buenas prácticas basadas en estas tecnologías.

El diseño experimental, la muestra, los instrumentos, el procedimiento y el análisis de datos utilizados en la investigación para evaluar el impacto de la animación digital con realidad aumentada en prendas de ropa en la satisfacción del cliente. Se han identificado posibles limitaciones y se han propuesto soluciones para minimizar su impacto en los resultados del estudio.

La investigación se llevó a cabo mediante un diseño experimental con un grupo experimental. Este grupo experimental compró prendas de ropa con estampado de tipo subliminal, incorporando animación digital y realidad aumentada por medio de una aplicación para sistema operativo Android para ser instalado en dispositivos móviles.

Para los instrumentos, se utilizó una encuesta en línea (formularios de Google) para recopilar datos sobre la satisfacción del cliente con la experiencia de compra y la percepción de la animación digital con realidad aumentada en las prendas de ropa. La encuesta incluye preguntas con base en la escala de satisfacción del cliente (Oliver, 1981) y la escala de percepción de la tecnología (Davis et al., 1989).

Los participantes del grupo experimental recibieron instrucciones para realizar una compra en la tienda de la carrera de TI o playeras universitarias que tengan los logotipos a emplear. El grupo experimental tuvo acceso a la animación digital con realidad aumen-

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

tada durante la experiencia de compra. Una vez completada la compra, los participantes recibieron un enlace a la encuesta en línea para completarla posteriormente. La recopilación de datos se realizó durante un período de cuatro semanas. De una población de 133 alumnos de la carrera de desarrollo de negocios, margen de error de 5%, con nivel de confianza de 95%; se encuestaron a 100 alumnos/alumnas.

Resultados

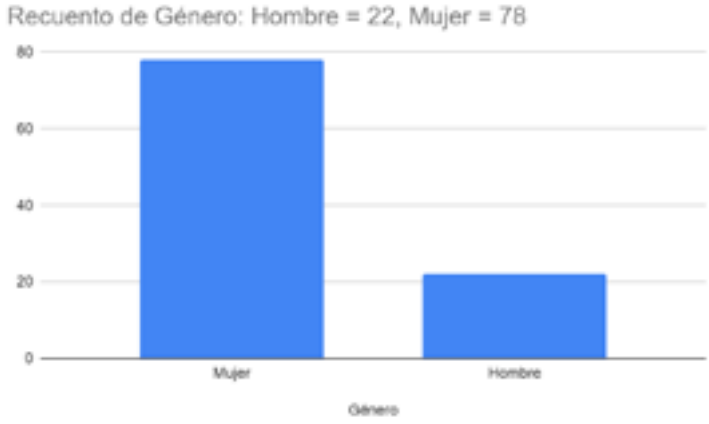
La muestra se seleccionó a partir de una población de alumnos de la carrera de desarrollo de negocios y que tomaron el rol de consumidores de moda, comprado al menos una prenda (que tengan las imágenes sublimadas) universitarias de la carrera de Desarrollo de Negocios en la Universidad Tecnológica de Tehuacán en los últimos seis meses por compra directa en un emprendimiento de ropa artesanal por parte de alumnos de la carrera citada. Se utilizará un muestreo aleatorio estratificado para seleccionar a los participantes del estudio. El tamaño de la muestra se determinó mediante un análisis de potencia estadística.

En este trabajo se obtuvo una distribución normal con una media de cinco y una desviación estándar de uno. Esto significa que la mayoría de las respuestas están entre cuatro, cinco, seis y siete; pocas respuestas extremas (uno, dos y tres). Esta es una forma de simular una muestra realista, pero no necesariamente representativa de la población. Para obtener una muestra más precisa, se debería realizar el cuestionario a un número mayor y más diverso de personas.

La capacidad de visualizar productos de manera interactiva y realista a través de la aplicación de realidad aumentada contribuye a una experiencia de compra más atractiva y personalizada. Además, los fabricantes de ropa han mostrado una buena disposición para adoptar esta tecnología.

Gráfica 63.1.

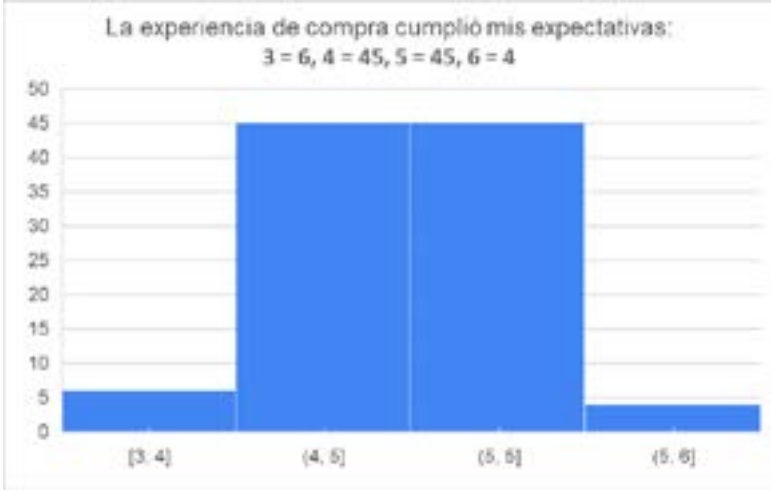
Personas que contestaron el formulario: Recuento de Género.



Del análisis de los resultados del instrumento de satisfacción del cliente se observa que 78% son mujeres y 22% hombres, esta es la población de la carrera de desarrollo de negocios, que representan mayor número de mujeres que de varones de la muestra recolectada que son de 100.

Gráfica 63.2.

La experiencia de compra cumplió mis expectativas.



Del análisis de los resultados de la Gráfica 63.2, la experiencia de compra tiene una distribución normal de 4 a 5, con una media de 4.5 de una desviación estándar de uno. Estando la más baja entre 3 y 4, así como, 5 y 6. El promedio 45% responde que la experiencia de compra cumplió con sus expectativas.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

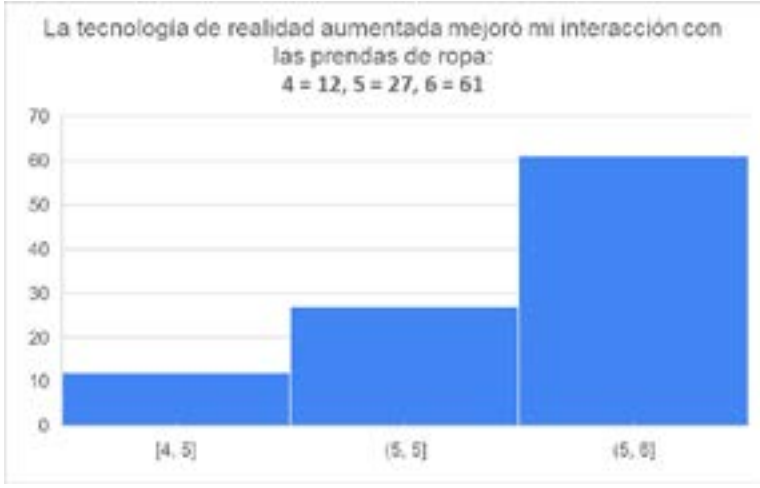
Gráfica 63.3.

Estoy satisfecho/a con la calidad de las prendas de ropa adquiridas.

De acuerdo con los resultados de la Gráfica 63.3. Estoy satisfecho/a con la calidad de las prendas de ropa adquiridas, tiene una distribución de 4 a 5. Estando la más baja entre 3 y 4, así como, 5 y 7. Y la más alta en 5. Indica que el 41.5% promedio está satisfecho con la calidad.

Gráfica 63.4.

La tecnología de realidad aumentada mejoró mi interacción con las prendas de ropa.



Los resultados de la Gráfica 63.4. La tecnología de realidad aumentada mejoró mi interacción con las prendas de ropa, tiene una distribución de 4 a 6. Estando la más baja entre 4 y 5. Y la más alta de 5 a 6. Indica que el 61% de las personas encuestadas de la muestra, indica que la herramienta mejoró su interacción con las prendas de ropa.

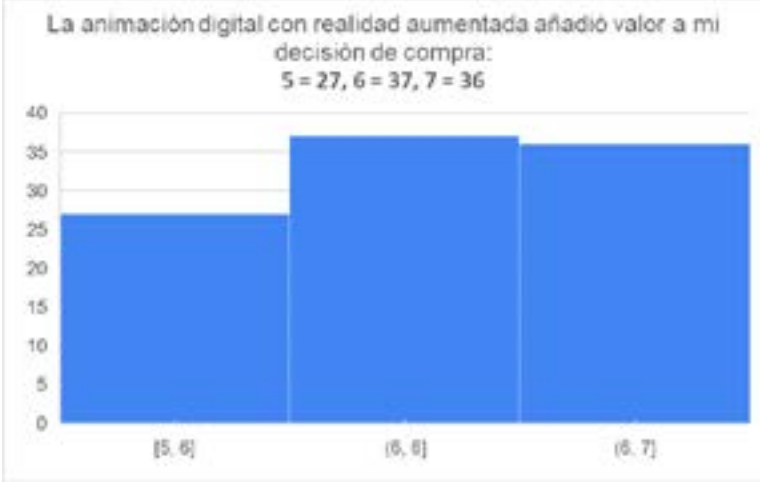
Gráfica 63.5.

La tecnología de realidad aumentada fue útil para comprender mejor los detalles de las prendas.

Los resultados de la Gráfica 63.5. La tecnología de realidad aumentada fue útil para comprender mejor los detalles de las prendas, tiene una distribución de 4 a 6. Estando la más baja entre 4 y 6. Y la más alta en 5. Indica que el 49% de las personas encuestadas de la muestra, comprenden mejor los detalles de las prendas.

Gráfica 63.6.

La animación digital con realidad aumentada añadió valor a mi decisión de compra.

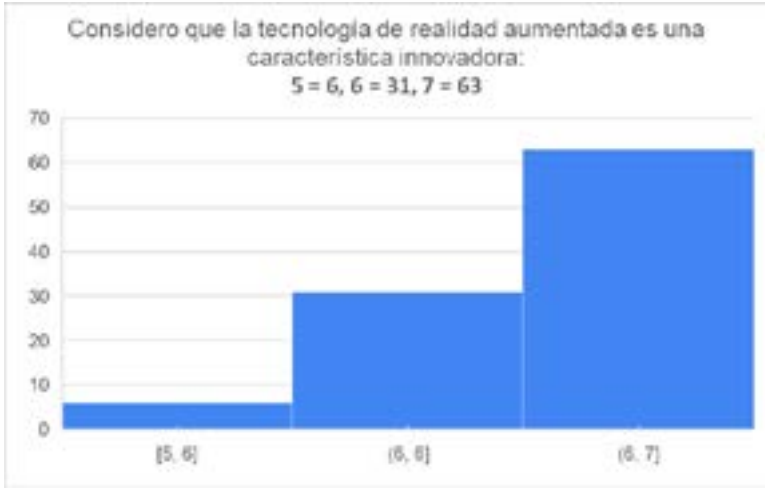


Los resultados de la Gráfica 63.6. La animación digital con realidad aumentada añadió valor a mi decisión de compra, tiene una distribución de 5 a 7. Estando la más baja en 5. Y la más alta en 6 y 7. Indica que el 36.5% de las personas encuestadas de la muestra, comentan que de acuerdo a la experiencia del empleo de la animación digital con realidad aumentada añadió valor a su decisión de compra.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Gráfica 63.7.

Considero que la tecnología de realidad aumentada es una característica innovadora.



Los resultados de la Gráfica 63.7. Considero que la tecnología de realidad aumentada es una característica innovadora, tiene una distribución de 5 a 7. Estando la más baja en 5 y 6. Y la más alta en 7. Indica que el 63% de las personas encuestadas de la muestra, consideran que la tecnología de realidad aumentada es una característica innovadora.

Gráfica 63.8.

Estoy dispuesto a utilizar la animación digital con realidad aumentada en futuras compras.

Los resultados de la Gráfica 63.8. Estoy dispuesto a utilizar la animación digital con realidad aumentada en futuras compras, tiene una distribución de 6 a 7. La más baja en 6. Y la más alta en 7. Indica que el 58% de las personas encuestadas de la muestra, están dispuestos a utilizar la animación digital con realidad aumentada en futuras compras.

Discusión

La creación del prototipo de la aplicación de realidad aumentada con animaciones 2D o 3D, fue un paso importante en la demostración de su viabilidad y utilidad para la industria de la moda. Los consumidores que experimentaron esta tecnología mostraron un mayor interés en volver a comprar productos de la marca que ofrecía esta experiencia innovadora, lo que sugiere que la implementación de animación digital con realidad aumentada en prendas de ropa puede contribuir a la fidelización del cliente y como consecuencia se verían incrementadas las ventas por el impacto de la estrategia de mercadotecnia y en un corto plazo, ya que no se requiere de hacer modificaciones al diseño de la prenda; solo se requiere el diseño de la aplicación.

Dando lugar a poder visualizar el impacto financiero en los microempresarios de este sector, el presente estudio también da lugar a un segundo estudio para profundizar en términos económicos. A pesar de los resultados positivos, se reconoce que esta investigación apenas representa un punto de partida dentro de las posibilidades que ofrece la realidad aumentada en la industria de la moda. Se sugiere que futuros estudios se enfoquen en aspectos más específicos, como la medición del impacto en las tasas de conversión de ventas o la personalización de productos basada en la interacción del cliente con la realidad aumentada.

Conclusiones

Este estudio ha demostrado que la investigación centrada en la evaluación de la animación digital con realidad aumentada en prendas de ropa, con el propósito de determinar su influencia en el grado de satisfacción del cliente y su fidelización, se han alcanzado las siguientes conclusiones:

Impacto positivo en la satisfacción del cliente: La implementación de animaciones digitales con realidad aumentada en prendas de ropa puede generar una mejora significativa en la satisfacción del cliente. La capacidad de visualizar productos de manera interactiva y realista a través de la aplicación de realidad aumentada contribuye a una experiencia de compra más atractiva y personalizada.

Aceptación por parte de los fabricantes: Los resultados de la presente investigación indican que los fabricantes de ropa han mostrado una buena disposición para adoptar esta tecnología. La creación del prototipo de la aplicación de realidad aumentada con animaciones 2D fue un paso importante en la demostración de su viabilidad y utilidad para la industria de la moda. Promoción de la fidelización del cliente: La hipótesis inicial ha sido respaldada por los hallazgos. La implementación de animación digital con realidad aumentada en prendas

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

de ropa puede contribuir a la fidelización del cliente. Los consumidores que experimentaron esta tecnología mostraron un mayor interés en volver a comprar productos de la marca que ofrecía esta experiencia innovadora.

Potencial para futuras investigaciones: A pesar de los resultados positivos, se reconoce que esta investigación apenas araña la superficie de las posibilidades que ofrece la realidad aumentada en la industria de la moda. Se sugiere que futuros estudios se enfoquen en aspectos más específicos, como la medición del impacto en las tasas de conversión de ventas y el impacto financiero, o la personalización de productos basada en la interacción del cliente con la realidad aumentada.

Se abordan posibles investigaciones futuras para que los investigadores interesados en continuar esta investigación podrían concentrarse en los siguientes cuatro puntos:

Implementación en la industria de la moda, dado el impacto positivo en la satisfacción del cliente que se ha observado con la incorporación de animaciones digitales con realidad aumentada en prendas de ropa, se recomienda a las empresas de moda considerar la implementación de esta tecnología en sus estrategias de marketing y ventas. Esto incluye la creación de aplicaciones de realidad aumentada para sus productos y la promoción de experiencias interactivas para los consumidores.

En colaboración con fabricantes, se sugiere que los fabricantes de ropa continúen colaborando en la adopción de la tecnología de realidad aumentada en el diseño y producción de prendas. Esta colaboración puede implicar el desarrollo de prototipos de aplicaciones de realidad aumentada con animaciones 2D o 3D, para demostrar su viabilidad y utilidad en la industria de la moda.

En lo referente a la fidelización del cliente, para promoverla, se recomienda que las empresas exploren la implementación a largo plazo de animaciones digitales con realidad aumentada en sus estrategias de marketing y servicio al cliente. Esto puede incluir ofertas exclusivas, contenido interactivo y experiencias personalizadas que atraigan a los consumidores y los incentiven a regresar a comprar productos de la marca.

Una investigación adicional, ya que esta investigación apenas ha explorado el potencial completo de la realidad aumentada en la industria de la moda, se insta a futuros estudios a profundizar en aspectos financieros más específicos. Algunos de los temas sugeridos para investigaciones futuras incluyen la medición del impacto en las tasas de conversión de ventas, la personalización de productos basada en la interacción del cliente con la realidad aumentada y la comparación de diferentes tipos de animaciones digitales en términos de su efectividad en la satisfacción del cliente y la fidelización.

Además, se requiere fortalecer en futuros estudios el impacto en el área económico administrativas, ventas, servicio al cliente, y medir el impacto financiero.

Referencias

Cárdenas, E. Y. M. (2019). Calidad del servicio de internet y satisfacción del cliente. Industrial data, 22, 105-116.

Claros-Perdomo, D. C., Millán-Rojas, E. E., & Gallego-Torres, A. P. (2019). Uso de la realidad aumentada, gamificación y m-learning. Revista facultad de ingeniería, 29(54), e12264. https://doi.org/10.19053/01211129.v29.n54.2020.12264.

Davis, F. D., Bagozzi, R. P., & Warshaw, P. R. (1989). User acceptance of computer technology: A comparison of two theoretical models. Management Science, 35(8), 982–1003. https://doi.org/10.1287/mnsc.35.8.982.

Forbes, I. (2017, mayo 5). El sector servicios detonaría crecimiento en Centroamérica. Forbes México. https://www.forbes.com.mx/sector-servicios-detonaria-crecimiento-centroamerica.

Malpartida-Meza, D., Granada-López, A., & Salas-Canales, H. J. (2022). Calidad de servicio y satisfacción del cliente en una empresa comercializadora de sistemas de climatización doméstica e industrial, distrito de Surquillo (Lima-Perú)2021. Revista científica de la UCSA, 9(3), 23-35. https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.03.023.

Mendoza Gutierrez, L. F., & Loaiza Torres, J. S. (2021). ANÁLISIS DEL COMPROMISO Y LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE INTERNO DE LA UCB TARIJA MEDIANTE EL MODELO DE ECUACIONES ESTRUCTURALES (SEM. Investigación & Negocios, 14(23), 77. https://doi.org/10.38147/invneg.v14i23.129.

Pallares, J., & Celis, E. (2019). Branding de prendas vestir infantiles en Bucaramanga y su área metropolitana, Colombia. Colombia. Actualidad contable FACES, 22(39), 149-173.

Oliver, R. L. (1981). Measurement and evaluation of satisfaction processes in retail settings. Journal of retailing.

Ramón Rodríguez, C. M., Paz Calderón, Y., Reyes García, M., & Espinosa Espíndola, M. T. (2018). LA ROPA DE TIPO ARTESANAL: DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES EN SU COMERCIALIZACIÓN. Visión de futuro, 22(2), 1-19. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357959312001.

(S. f.). Calameo.com. Recuperado 8 de noviembre de 2023, de https://www.calameo.com/read/004231635d630904cf282.

Steffanell-De León, I., Arteta-Peña, Y., & Noda-Hernández, M. (2017). La satisfacción del cliente interno en pequeñas y medianas empresas hoteleras. Ciencias Holguín, 23(3), 35-48.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Treviño, R., & Treviño, E. (2021) Análisis entre imagen de la tienda y satisfacción del cliente en tiendas minoristas transnacionales en el sector autoservicio. Estudios Gerenciales.

Vinajera Zamora, A., Marrero Delgado, F., & Ruiz Morales, M. (2017). Método para calcular el valor agregado en cadenas de suministro de productos electromecánicos. Ingeniare. Revista chilena de ingeniería, 25(3), 535–546.

Capítulo 64. Influencia del trabajo decente en el clima organizacional de las mypes de Victoria, Tamaulipas

Daniela Cruz Delgado
Julio César García Martínez
Estela Torres Ramírez
Víctor Manuel Martínez Rocha

Universidad Politécnica de Victoria

DOI:10.46990/iQuatro.2024.10.5.64

Resumen

El objetivo general de esta investigación fue evaluar la influencia del trabajo decente en el clima organizacional en las micro y pequeñas empresas de Victoria, Tamaulipas, México. El método utilizado fue la encuesta, mediante un cuestionario estructurado con escala tipo Likert. Los hallazgos permitieron aportar evidencia a favor de la hipótesis sobre la influencia positiva y significativa del trabajo decente en el clima organizacional de las mypes de Victoria, Tamaulipas, de tal manera que el clima organizacional de las mypes de Victoria se explica en 41.5% (coeficiente de determinación R-cuadrado) por el trabajo decente.

Palabras clave

Desarrollo sostenible, Gestión empresarial, Responsabilidad social

Introducción

La Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2023) en América habitan 62 millones de personas que padecen diabetes y, debido a que es una enfermedad que en múltiples ocasiones se detecta de manera tardía, se prevé un incremento a 109 millones de personas con este padecimiento para 2040. De esta cantidad, 12 millones 400 mil personas viven en México (Secretaría de salud, 2022) de acuerdo a datos de la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición de 2021. De manera similar, en México viven más de 30 millones de personas con hipertensión arterial, una cuarta parte de la población total del país, y 46% desconoce tener este padecimiento (Secretaría de Salud, 2023). En México, los estados con mayor prevalencia de población de 20 años y más diagnosticada con diabetes en 2021 fueron Campeche, Hidalgo y Tamaulipas, con 14, 12.8 y 12.8%, respectivamente (Profeco, 2023).

Los datos anteriores cobran relevancia al ser analizados en un contexto en el que las condiciones de trabajo inciden en problemas de salud llegando a generar incluso la muerte de los trabajadores. Al respecto, las Organización mundial de la salud y la Organización Internacional del Trabajo en el Informe de Seguimiento Mundial (World Health Organization and International Labour Organization, 2021) señalan que entre 2000 y 2016 las cardiopatías y los accidentes cerebrovasculares relacionados con la exposición a jornadas de trabajo largas aumentaron 41% y 19%, respectivamente.

Aunado a lo anterior, la Organización Panamericana de la Salud (OPS, por sus siglas en inglés, 2023) señala que las características asociadas al trabajo decente son clave para la salud de los trabajadores. De esta manera es notorio que los organismos internacionales e internos en diferentes países han adoptado como meta la búsqueda de ofrecer empleos con características inherentes al trabajo decente para las personas. De manera similar el impulso dentro de las organizaciones de climas organizacionales favorables para la salud del empleado cobra relevancia.

Ante este contexto, las preguntas de investigación que guiaron este estudio fueron: ¿Cómo influye el trabajo decente en el clima organizacional de las mypes de Victoria, Tamaulipas? para ello previamente se responderá ¿De qué nivel es la percepción de los directivos de las mypes de Victoria, Tamaulipas sobre el trabajo decente que prevalece en las organizaciones? y ¿Qué grado de clima organizacional predomina en las mypes de esta zona?

Por lo anterior, el objetivo general de esta investigación fue evaluar la influencia del trabajo decente en el clima organizacional en las micro y pequeñas empresas de Victoria,

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Tamaulipas, México, con el propósito de identificar en qué medida los componentes, tanto de manera individual como en general, del trabajo decente influyen en el clima organizacional que prevalece en las mypes de Victoria.

Revisión de la Literatura

La Organización de las Naciones Unidas en el año 2000, a raíz de las problemáticas globales, definió los ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio con el propósito de que los países miembros diseñaran e implementaran acciones para mitigar y erradicar las situaciones que aquejan a la población mundial. En 2015, después de la revisión de avances en el logro de los ocho objetivos, se redefinieron dando origen a diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible, entre los que se encuentra el Objetivo 8. Trabajo decente y crecimiento económico, entre las metas éste objetivo se busca para el año 2030 "lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor" (Organización Internacional del Trabajo, 2023: pp. 7).

La organización internacional del trabajo establece cuatro pilares del trabajo decente 1) Promover el empleo y las empresas, 2) garantizar los derechos en el trabajo, 3) extender la protección social y 4) fomentar el diálogo social, a la vez establece la igualdad de género como un tema transversal (OIT, 2023). De esta manera define al Trabajo decente como el "trabajo productivo de los hombres y las mujeres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana" (Secretaría del trabajo de CDMéx, 2023: párrafo 2).

La misma secretaría de trabajo de la ciudad de México, así como la Secretaría de Economía (SE, 2024) con base al planteamiento de la Organización Internacional del Trabajo señalan los aspectos a través de los cuales se identifican las condiciones de trabajo decente, entre las que se encuentra que haya oportunidades de empleo, trabajo remunerado no forzado, ingresos adecuados y trabajo productivo, trato justo y equitativo en el empleo, horario de trabajo decente, equilibrio justo entre el trabajo y la vida familiar, entorno laboral seguro, estabilidad y seguridad del trabajo, protección social y diálogo social y relaciones en el lugar de trabajo.

Los factores señalados en el párrafo anterior representan una premisa para la medición del trabajo decente en un país, una organización y de manera individual en un empleado. Respecto a las investigaciones sobre el trabajo decente existen algunos estudios que se han realizado para enfrentar el desafío que representa la medición de éste constructo, algunos son

parciales porque analizan algunas vertientes del mismo, como el de (Gómes, et. al., 2023) en el que miden la eficiencia de un entorno de trabajo seguro como uno de los elementos del trabajo decente.

Directamente en la literatura sobre el tema de trabajo decente no se identifican trabajos previos que analicen ésta relación, pero partiendo de las variables respuesta de las organizaciones en esta investigación el clima organizacional se considera una de ellas y el trabajo decente un factor causal del primero. El clima organizacional puede ser definido como las características percibidas por los empleados de las organizaciones y que les permiten distinguirlas de las demás, es cambiante a través del tiempo y tiene influencia en la conducta de los integrantes de las organizaciones (Forehand y Gilmer, 1964, citados por Uribe, 2015).

Metodología

El estudio se abordó bajo el enfoque cuantitativo, con diseño transversal y alcance explicativo por la técnica de análisis utilizada. El método utilizado fue la encuesta, mediante un cuestionario estructurado con escala tipo Likert. El periodo de aplicación del instrumento fue del 22 de marzo al 18 de abril de 2023, a través de videollamada, por teléfono, mediante enlace a formulario de Google y de forma personal.

Las hipótesis de trabajo fueron las siguientes:

H1: La percepción de los directivos de las mypes de Victoria, Tamaulipas sobre el trabajo decente que prevalece en las organizaciones es favorable.

H2: La percepción de los directivos de las mypes de Victoria, Tamaulipas sobre el clima organizacional que predomina en las organizaciones es favorable.

H3: El trabajo decente incide en el clima organizacional de las mypes de Victoria, Tamaulipas de manera positiva y significativa.

La unidad de análisis fueron las micro y pequeñas empresas de Victoria, las cuales tienen hasta 50 trabajadores (SE, 2009). De acuerdo a la OIT (2023) éstas concentran dos terceras partes del empleo a nivel mundial, además de que operan en la informalidad por lo que las prácticas laborales no están reguladas. En Victoria, Tamaulipas las micro y pequeñas empresas ascienden a 12 mil 689 unidades (DENUE-INEGI, 2023). La muestra estuvo conformada de 180 mypes encuestadas, al aplicarse un muestreo no probabilístico dirigido. Los informantes clave a los que se dirigió la encuesta fueron los propietarios de las mypes de Victoria, quienes respondieron de forma anónima y voluntaria.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

El instrumento de recolección de datos fue retomado de la investigación anual de la Red de estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios (Relayn 2023). Se retomaron tres secciones, la primera correspondiente a las variables sociodemográficas, la segunda la de la variable de trabajo decente (TD) y la tercera Clima Organizacional (CO). El análisis de fiabilidad del instrumento se hizo a través del Alfa de Cronbach, obteniéndose 0.846 para el constructo de trabajo decente y 0.862 en clima organizacional (Tabla 64.1).

Tabla 64.1

Definición conceptual y operacional de variables de estudio.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	No. Ítem
Trabajo decente	Hace referencia al empleo productivo, a través del cual se protegen los derechos del trabajador, se obtienen ingresos adecuados y dignos con acceso a seguridad social (OIT, 1999).	Oportunidad de empleo	2
		Estabilidad y seguridad en el empleo	2
		Ingresos adecuados y trabajo productivo	2
		Horas de trabajo decente	2
		Conciliación del trabajo con la vida familiar	3
		Igualdad de oportunidades y de trato	2
		Entorno del trabajo seguro	2
		Promoción del diálogo social	2
Clima organizacional	Hace referencia a las características percibidas por los empleados de las organizaciones y que les permiten distinguirlas de las demás, es cambiante a través del tiempo y tiene influencia en la conducta de los integrantes de las organizaciones (Forehand y Gilmer, 1964, citados por Uribe, 2015).		10

Fuente: Elaboración propia a partir del instrumento de recolección de información (Relayn, 2023)

Las técnicas de análisis de los datos aplicadas fueron los parámetros estadísticos de frecuencia, media, correlación y regresión lineal. La caracterización de los encuestados se

hizo a través del análisis de frecuencias, el cálculo de la media fue para la evaluación del grado de percepción sobre trabajo decente y de clima organizacional, éste grado se evaluó a partir de la escala definida en la Tabla 64.2, de acuerdo a Hernández (2014) y Cruz (2020).

Tabla 64.2

Escala de evaluación del grado de trabajo decente y clima organizacional percibido por los propietarios de las mypes de Victoria, Tamaulipas.

Rango promedio	Nivel de percepción de trabajo decente	Nivel de percepción de clima organizacional
1.0-2.5	Bajo	Indiferente
2.6-3.5	Medio	Desfavorable
3.6-5.0	Alto	Favorable

Fuente: Elaboración propia con base en Hernández (2014) y Cruz (2020).

El grado de asociación entre trabajo decente y sus dimensiones con el clima organizacional se midió a través del Coeficiente de Correlación de Pearson. Posteriormente se efectuó el análisis de regresión lineal a dos modelos planteados, el primero para identificar la influencia del trabajo decente en el clima organizacional y el segundo para determinar la contribución de cada dimensión del trabajo decente al clima organizacional.

Modelo 1

$$CO=\beta_0 + \beta_1 TD$$

Donde:

CO= Clima organizacional

TD= Trabajo decente

Modelo 2

$$CO=\beta_0 + \beta_1 OE + \beta_2 ESE + \beta_3 IATP + \beta_4 HTD + \beta_5 CTVF + \beta_6 IOT + \beta_7 ETS + \beta_8 PDS$$

Donde:

CO= Clima organizacional

OE= Oportunidad de empleo

ESE= Estabilidad y seguridad en el empleo

IATP= Ingresos adecuados y trabajo productivo

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

HTD= Horas de trabajo decente

CTVF= Conciliación del trabajo con la vida familiar

IOT= Igualdad de oportunidades y de trato

ETS= Entorno del trabajo seguro

PDS= Promoción del diálogo social

El software utilizado para el procesamiento de los datos y el análisis de los mismos fue IBM SPSS V25.

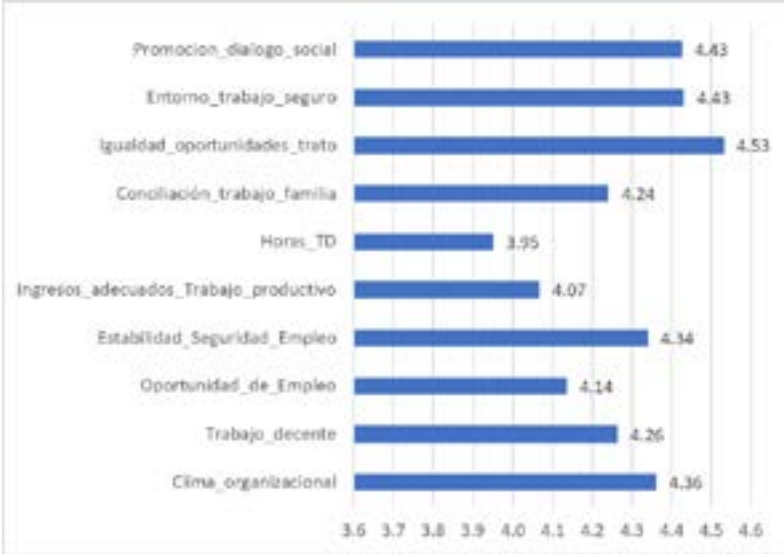
Resultados

Los directivos encuestados fueron 55.6% hombres y 44.4% mujeres, del total 57.8% tienen un nivel de estudios de Educación superior correspondiente licenciatura, ingeniería, especialidad o posgrado; 25.6% de nivel medio superior y 16.1% Educación básica. El estado de 55% de ellos es casado y 27.8% solteros, 68.3% tienen hijos. La edad promedio es de 42 años, con un valor mínimo de 19 y máximo de 86 años.

Respecto al nivel de clima organizacional y trabajo decente de las mypes de Victoria se identificó que presentan clima organizacional favorable (4.36) y el trabajo decente es alto (4.26), así como las dimensiones que lo integran (Figura 1). Entre las dimensiones del trabajo decente hay cuatro que se ubican por debajo de promedio general de este constructo: horas de trabajo decente (3.95), Ingresos adecuados y trabajo productivo (4.07), Oportunidad de empleo (4.14) y la Conciliación del trabajo con la vida familiar (4.24).

Figura 64.1

Medición del grado de trabajo decente (general y por dimensiones) y clima organizacional en las mypes de Victoria, Tamaulipas.



Fuente: Elaboración propia

El grado de relación entre trabajo decente y clima organizacional fue positivo y significativo (p=0.01), de lo cual se deduce que el trabajo decente está asociado al clima organizacional, es decir, ante un nivel mayor de condiciones de trabajo que se acerquen a las características definidas por la OIT del trabajo decente, el clima organizacional de las mypes de Victoria tiende a ser favorable o aumenta (Tabla 64.3).

De acuerdo a la clasificación de Hernández (2014), la asociación del trabajo decente con el clima organizacional corresponde a correlación positiva media. De las dimensiones de trabajo decente, hay asociación positiva media del clima organizacional con la Promoción del Diálogo Social, la Igualdad de oportunidades y de trato, así como con el Entorno del trabajo seguro, mientras que con las demás dimensiones la correlación es positiva débil.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Tabla 64.3

Nivel de asociación del Clima organizacional (CO) con el trabajo decente (TD) y sus dimensiones.

	TD	OE	ESE	IATP	HTD	CTVF	IOT	ETS	PDS
CO	.585**	.278**	.353**	.317**	.311**	.364**	.465**	.437**	.563**

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01.

Fuente: Elaboración propia

El clima organizacional de las mypes de Victoria se explica en 41.5% (coeficiente de determinación R-cuadrado) por el trabajo decente, es decir, el trabajo decente influye en 41.5% del clima organizacional que prevalece en las mypes. Por cada aumento en una unidad en la dimensión de horas de trabajo decente, igualdad de oportunidades y de trato, así como de la Promoción del diálogo social, aumentará o el clima organizacional será más favorable en 12.9%, 20.1% y 36.1%, respectivamente (Tabla 64.4).

Tabla 64.4

Resultados de los modelos de regresión

Variable y dimensiones	Coeficientes β	Valores t	Valores *p*	Rechazo o no de hipótesis
Trabajo decente		5.384	0.000	No se rechaza
Oportunidad de Empleo	0.024	0.342	0.732	Se rechaza
Estabilidad y Seguridad en el Empleo	0.069	0.935	0.351	Se rechaza
Ingresos adecuados y Trabajo productivo	0.066	0.893	0.373	Se rechaza
Horas de trabajo decente	0.129	1.929	0.055	No se rechaza
Conciliación del trabajo con la vida familiar	0.055	0.780	0.437	Se rechaza
Igualdad de oportunidades y de trato	0.201	2.822	0.005	No se rechaza
Entorno de trabajo seguro	0.015	0.180	0.857	Se rechaza
Promoción del diálogo social	0.361	4.436	0.000	No se rechaza

Fuente: Elaboración propia

Discusión

El quehacer de las mypes encuestadas ha de centrarse en mantener las condiciones de las dimensiones que puntuaron más alto y fortalecer las condiciones de trabajo decente representadas por las dimensiones cuyas puntuaciones fueron bajas, esto si se quiere lograr mejorar las condiciones del trabajo decente en general. De aprobarse la iniciativa para reducción de la jornada laboral semanal de 48 a 40 horas semanales (Cámara de Diputados, 2023) tendría un efecto en la dimensión de Horas de trabajo decente, por lo que podría representar una mejora en el mediano plazo de éste indicador, lo que contribuiría al logro del objetivo de Desarrollo sostenible 8 sobre trabajo decente y crecimiento económico. De igual manera la aprobación de la iniciativa de vacaciones dignas tendrá un efecto en algunas dimensiones del trabajo decente como la conciliación del trabajo con la vida familiar, lo que sugiere nuevas líneas de investigación en un futuro próximo.

Conclusiones

Los hallazgos permiten concluir que los objetivos del estudio se lograron, así mismo se logró aportar evidencia a favor de la hipótesis sobre la influencia positiva y significativa del trabajo decente en el clima organizacional de las mypes encuestadas. No obstante, no es posible generalizar los resultados a la población de mypes de la ciudad al haberse trabajado una muestra no probabilística, por lo que se sugiere confirmar éstos hallazgos con muestras representativas. De manera similar es importante considerar y tomar con cierta cautela los hallazgos en el sentido del alcance exploratorio de la investigación al no identificarse en la literatura estudios previos que muestren evidencia de la influencia del trabajo decente en el clima organizacional, situación que a la vez justifica éste estudio al representar un antecedente al respecto.

El estudio comparativo del trabajo decente en empresas públicas frente a las empresas privadas surge como una línea futura de investigación, de igual manera el análisis para la identificación de los efectos del grado de habilidades directivas sobre el trabajo decente resultaría relevante.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Referencias

Cámara de Diputados. 2023. Inicia parlamento abierto para analizar iniciativa que reduce la jornada laboral de 48 a 40 horas por semana https://comunicacionsocial.diputados.gob.mx/index.php/boletines/inicia-parlamento-abierto-para-analizar-iniciativa-que-reduce-la-jornada-laboral-de-48-a-40-horas-por-semana

Cruz-Delgado, D. (2020). La actitud de los agricultores hacia la conservación de los recursos naturales en González, Tamaulipas. Agricultura, Sociedad y Desarrollo, 17(3), 457-472. DOI: https://doi.org/10.22231/asyd.v17i3.1366

DENUE-INEGI. 2023. Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas. https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/default.aspx

Gomes, Rodrigo F.S., Daniel P. Lacerda, Ana S. Camanho, Fabio A.S. Piran & Debora O. Silva, Measuring efficiency of safe work environment from the perspective of the decent work Agenda, Safety Science, Volume 167, 2023, 106277, ISSN 0925-7535, https://doi.org/10.1016/j.ssci.2023.106277.

Hernández Sampieri, Roberto; Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio. Metodología de la investigación. Editorial: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. ISBN: 978-1-4562-2396-0

OIT: Organización Internacional del Trabajo. 1999. Conferencia Internacional del Trabajo. 87.a reunión Ginebra, junio de 1999. Memoria del Director General: Trabajo decente. ISSN: 02513226. https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm#:~:text=El%20trabajo%20decente%20es%20el,internacional%20en%20los%20pr%C3%B3ximos%20a%C3%B1os.

OIT: Organización internacional del trabajo. 2023. TRABAJO DECENTE Y LA AGENDA 2030 DE DESARROLLO SOSTENIBLE. Organización Internacional del Trabajo (OIT) Departamento de Comunicación e Información Pública. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_470340.pdf

OPS. Organización Panamericana de la Salud. 2023. Salud de los trabajadores. https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores

OPS: Organización Panamericana de la Salud. 2023. El número de personas con diabetes en las Américas se ha triplicado en tres décadas, según un informe de la OPS. https://www.paho.org/es/noticias/11-11-2022-numero-personas-con-diabetes-americas-se-ha-triplicado-tres-decadas-segun

Profeco: Procuraduría Federal del Consumidor. 2023. https://www.gob.mx/profeco/documentos/14-de-noviembre-dia-mundial-de-la-diabetes-319474?state=published#:~:text=Israel%20forma%20parte%20de%20las,Diabetes%20(IDF%2C%20por%20sus%20siglas

Relayn: Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios. (RELAYN) (2023). Investigación anual. N. Peña & O. Aguilar (coords.) https://relayn.redesla.la

SE: Secretaría de Economía. 2009. ACUERDO por el que se establece la estratificación de

las micro, pequeñas y medianas empresas. https://www.economia.gob.mx/files/marco_normativo/A539.pdf

SE: Secretaría de Economía. 2024. Guía para empresas para Crear condiciones para el trabajo decente y el crecimiento económico. https://e.economia.gob.mx/guias/crear-condiciones-para-el-trabajo-decente-y-el-crecimiento-economico/

Secretaría de Salud. 2022. En México, 12.4 millones de personas viven con diabetes. https://www.gob.mx/salud/prensa/547-en-mexico-12-4-millones-de-personas-viven-con-diabetes?idiom=es

Secretaría de Salud. 2023. En México, más de 30 millones de personas padecen hipertensión arterial: Secretaría de Salud. https://www.gob.mx/salud/es/articulos/en-mexico-mas-de-30-millones-de-personas-padecen-hipertension-arterial-secretaria-de-salud

Secretaría del trabajo de la Ciudad de México. 2023. Programa de Trabajo Decente para la Ciudad de México. https://www.trabajo.cdmx.gob.mx/trabajodecente#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20trabajo%20decente,equidad%2C%20seguridad%20y%20dignidad%20humana.

Uribe, J. (2015). Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales. México: El manual moderno.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Capítulo 65. Impuesto sobre la nómina y su impacto en el empleo formal y el crecimiento de los salarios en el estado de Quintana Roo en el periodo 2010-2020.

Corina Santana Duarte
Robert Beltrán López
Eustacio Díaz Rodríguez
Mario Arturo Selem Salinas

Tecnológico Nacional de México campus Chetumal

DOI:10.46990/iQuatro.2024.10.5.65

Resumen

El objetivo de esta investigación es analizar el impacto de la tasa del Impuesto sobre nómina en el empleo formal y el crecimiento de los salarios en el estado de Quintana Roo en el periodo 2010-2020. Es un estudio de tipo documental con un enfoque cuantitativo. Los resultados indican que las modificaciones a la tasa del ISN, representan un impacto en el empleo formal y el crecimiento de los salarios en el sentido de que la creación del empleo formal no crece al mismo ritmo de la población económicamente activa, así mismo nos refleja que no hay un crecimiento en las percepciones por sueldos de los trabajadores.

Palabras clave

Crecimiento de los salarios, empleo, impuesto sobre nómina

Introducción

Promover el empleo formal en México ha sido una de las constantes dentro de los objetivos nacionales desde la década de los años 80 (Ruíz Napoles & Ordaz Díaz, 2011). El reto ha sido generar a través de políticas gubernamentales en los tres niveles de gobierno este tipo de empleo, al mismo ritmo que aumenta la población y crear mecanismos para abatir el empleo informal y los salarios bajos.

En el país, la tasa de desempleo que presenta el Instituto nacional de estadística y geografía (INEGI, 2019) corresponde al 3.5% de la población económicamente activa; sin embargo, es alarmante y de observancia que el 56.6% de la población ocupada, labora dentro de la informalidad, equivalente a 28, 505,790 personas, según cifras presentadas en la encuesta nacional de ocupación y empleo (INEGI, 2019) y de las encuestas económicas de la organización para la cooperación y el desarrollo (OCDE,2020) que presenta tasas de trabajadores en la informalidad en México del 60% de la fuerza laboral del 2018, únicamente por debajo de Bolivia, Indonesia y Guatemala dentro de los países pertenecientes a esta organización.

El empleo informal, se da bajo condiciones vulnerables para el trabajador, ya que no cuenta con acceso a la seguridad social y demás prestaciones señaladas en la ley federal del trabajo (LFT) en su artículot.2 (LFT, 1970) y la constitución política de los estados unidos mexicanos en su artículo 123 (CPEUM, 1917)) que señalan el derecho de toda persona a tener un trabajo digno.

Por otro lado, un tributo local contemplado en todas las entidades federativas de México y que grava indirectamente el empleo formal es el denominado Impuesto Sobre Nómina (ISN); su base gravable son todas las erogaciones realizadas por concepto de remuneraciones al trabajo personal (LISN Q.ROO, 2022). Es decir, mientras más trabajadores tenga una empresa o mayor sea el salario de estos, también será mayor el ISN por pagar a cargo del patrón o el empresario.

En Quintana Roo, el ISN ha tenido diversos incrementos en su tasa impositiva desde su creación, los últimos se reflejaron en el año 2014 al subir la tasa de 2% al 3% (Ley de Hacienda del Estado de QROO [LHQROO], 1994) y recientemente en el 2023 al aumentar la tasa del 3% al 4% (LISN, QROO, 2022). Esta situación ha provocado inconformidades y manifestaciones por parte del sector empresarial debido a que argumentan el encarecimiento de sus costos de producción que pone en riesgo la productividad de sus negocios (Garfield, 2022; Galera 2022).

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

En este sentido, esta investigación analiza el impacto de la tasa del ISN en el empleo formal y en el crecimiento de los salarios, para determinar si estas medidas gubernamentales para recaudar ingresos incrementando la tasa del ISN; al ser un impuesto que grava indirectamente el empleo y los salarios, incide en el empleo formal y los salarios.

Revisión de la Literatura

Los cambios en la tasa de un impuesto, pudieran tener diversos efectos como señala la literatura revisada: Chapoy (1982, p.826) sostiene que "toda carga adicional al factor trabajo encarece la posibilidad de proporcionar empleo", lo que contrae la oferta de trabajo. En el mismo sentido, también señala que "cualquier elevación del costo de producción – el ISN lo es- induce a una elevación en el precio del producto" (p.827)

Si este impuesto se puede trasladar al precio de venta del producto se crea un ciclo que también impacta el empleo: al aumentar el precio de venta es posible que disminuya la demanda del producto, a menor demanda menor producción y a menor producción, menor empleo, esto dependiendo de la elasticidad de la oferta y la demanda de cada producto.

Por otro lado, Pampillom, 2007 advierte que una reducción en los impuestos podría introducir incentivos en la economía, fomentar la inversión, el empleo y el consumo con el consiguiente incremento en los ingresos del estado.

Este es el caso de Colombia en el que el gobierno implementó una reforma fiscal que redujo los impuestos de nómina en un total de13.5 puntos porcentuales, y en el que Fabio y Medina (2012) determinaron que esta medida dio como resultado un aumento significativo del empleo formal en las empresas existentes antes de la reforma y que se espera que a largo plazo dicho efecto aumente de 213000 empleos a 600000 puestos de trabajo, así mismo con respecto al salario promedio pagado por los empleadores también se encontró un efecto positivo.

En otro estudio realizado en Colombia, Kugler y Kugler (2009) se determinó que un aumento del 10% en la tasa de los impuestos sobre la nómina, reducen la cantidad de empleo entre un 4 y 5% así como los sueldos en la mano de obra entre 1.4% y 2.3%.

Pérez (2018) considera que el ISN representa un incremento en los costos variables de las empresas, específicamente en el factor de producción, lo que repercute en los costos totales que son absorbidos por el patrón, disminuyendo su utilidad.

Por otro lado, Chapa et al; (2016) indica que el incremento del ISN no incide en la disminución del empleo. En su análisis determinó que, con esta medida, el impuesto se traslada al trabajador reduciendo el crecimiento de los salarios nominales y no recortando el

salario nominal base, esto debido a que la oferta de trabajo es perfectamente inelástica y que no produce insatisfacción social en virtud de que los trabajadores no se dan cuenta de este efecto como en el caso del impuesto sobre la renta (ISR) que se ve reflejado en su nómina por lo que cualquier aumento se detectaría de inmediato. Este hecho refleja una disminución de crecimiento en el salario.

Otra discusión es la presentada por Harvey (2008), que afirma que los efectos del impuesto sobre los factores de producción como el ISN, dependerá de la elasticidad o inelasticidad de la oferta y demanda laboral. No se puede determinar nada, sin conocer estos componentes. Si la elasticidad de la oferta laboral es de cero, quien soporta la mayor parte del ISN, es el trabajador aun lo que dicte la legislación.

Esto incide básicamente en el estancamiento del salario, ya que al trabajador no se le podría reducir directamente de su salario establecido.

El cambio en los impuestos es una decisión de la política fiscal, y su aplicación tiene repercusiones sobre el empleo, conocidos como "efectos por el lado de la oferta" (Harvey, 2008, p.332). En situaciones de pleno empleo, la tasa salarial aumenta antes del impuesto y después del impuesto, este disminuye al igual que la oferta de trabajo. "La cantidad de trabajo que las empresas planean contratar, depende de que tan productivo es el trabajo y de su costo" (Parkin y Loria 2010, p.332). Por el contrario, la demanda de trabajo permanece en ambos casos.

Metodología

Diseño de investigación aplicado en el estado de quintana roo

El trabajo de investigación es documental debido a que se trabaja con una muestra de la población grande y que la información se encuentra disponible y detallada en fuentes oficiales de organismos públicos. El enfoque metodológico es tipo cuantitativo con el cual se utilizarán términos en cifras totales y cifras promedios (Bernal, 2010).

La investigación está integrada por el objetivo, hipótesis, variables, tipo de investigación, e instrumentos para analizar la información recolectada de las fuentes oficiales.

Objetivo del diseño de investigación

Analizar el impacto de la tasa del Impuesto sobre nómina en el empleo formal y el crecimiento de los salarios en el estado de Quintana Roo en el periodo 2010-2020.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Hipótesis de la investigación

Hipótesis Nula (Ho): La tasa del impuesto sobre nómina no impacta los niveles de empleo formal y el crecimiento de los salarios en el estado de Quintana Roo en el periodo 2013-2020.

Hipótesis Alternativa (H1): La tasa del impuesto sobre nómina impacta los niveles de empleo formal y el crecimiento de los salarios en el estado de Quintana Roo en el periodo 2010-2020.

Variables que intervienen en la investigación

De acuerdo con la literatura, se encuentran diferentes teorías con respecto al hecho de modificar la tasa de un impuesto como sucedió con el ISN en el 2014 y en el 2023 en el estado de Quintana Roo. Derivado de esto, se analiza la tasa del ISN como variable independiente y como variables dependientes el empleo formal y el crecimiento del salario.

Tipo de investigación

La investigación es de tipo longitudinal en la que se analizan datos de la misma población en diferentes momentos para estudiar su evolución en el tiempo (Bernal, 2010), explicativa-correlacional en la que se analiza la relación entre variables (Ynoub de Samaja, 2007) y cuantitativa porque requiere la verificación de la hipótesis fundamentada en el conocimiento teórico existente y a través de métodos estadísticos (Ugalde Binda & Balbastre Benavent, 2013).

Instrumentos para analizar la información recolectada de las fuentes oficiales

Tasa de empleo formal

Con el propósito de contribuir a uno de los objetivos de esta investigación, se propone el método para medir la tasa de empleo formal a través de los trabajadores que cuentan con seguridad social afiliados al instituto mexicano del seguro social (IMSS) por pertenecer a la base gravable del ISN. Estos trabajadores se medirán con respecto a la población económicamente activa (PEA) para cada periodo de estudio.

Este método está basado en el que realiza el INEGI para medir el Índice de ocupación (INEGI,2020) ; la diferencia radica en que este organismo mide la ocupación sin considerar si el empleo es de tipo formal o informal; es decir; la tasa de ocupación para el INEGI (TO) incluye tanto el empleo formal como el informal y a este último no le impacta la Tasa del ISN porque el patrón no lo considera para el cálculo de dicho tributo, en todo caso, la tasa del ISN podría tener como efecto también el aumento del empleo informal que se determinaría con otro indicador.

De esta forma, la tasa de empleo formal (TEF) para cada año estudiado, se calculará:

Donde:

= Tasa de empleo formal del estado i en el año t

= Número de trabajadores registrados en el IMSS del estado i en el año t

Población económicamente activa del estado i en el año t

El resultado determinará la tasa de empleo formal para cada estado en cada año de estudio. Mientras mayor sea la TEF, indicará que hubo una mayor ocupación formal.

Recolección de datos:

El número de trabajadores registrados en el IMSS, corresponderá a los datos obtenidos de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STyPS 2023) que señale en sus portal oficial, la población económicamente activa se recolectará del portal del INEGI de los datos que se presentan en la Encuesta Nacional de Empleo (ENOE).

Crecimiento de los salarios

Para el análisis del crecimiento del salario, la medición se hará con base a la metodología unidimensional utilizada por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL, 2020), en la cual se utiliza el ingreso como una aproximación del bienestar económico de la población.

CONEVAL (2020), señala que para que una persona rebase la línea de la pobreza por ingresos en México, debe obtener entradas mayores a 3 salarios mínimos mensuales en promedio. En este sentido, el salario se abordará desde la insuficiencia para cubrir las necesidades básicas y complementarias por lo que se analizará la relación que existe entre la cantidad de trabajadores que ganan de 1 a 3 salarios mínimos con un ISN del 2% y del 3% e identificar si este acto, afectó el crecimiento de los salarios.

Insuficiencia salarial (IS)

Dónde:

IS= Insuficiencia salarial (número trabajadores que perciben de 1 a 3 salarios mensuales).

El IS nos permitirá analizar los cambios que hubo de un período a otro, y determinar si hubo afectación en el crecimiento de los salarios.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Análisis de la Varianza (ANOVA)

Se hizo uso de este método estadístico para concluir con el análisis cuantitativo en el que se compararon las varianzas entre las medias de los dos grupos estudiados (tasa del 2% y tasa del 3%) con el fin de establecer la significancia estadística y determinar la hipótesis aceptada (Dagnino, 2014).

En esta investigación, el ANOVA se realizará con la herramienta de análisis de datos de Excel, y de esta forma comparar las medias para una variable independiente como es la tasa del ISN (Meseguer, 2017), en el que se determinará la F calculada y el valor de p con el objetivo de probar la hipótesis de la investigación con un 95% de confianza.

Recolección y Análisis de datos

El número de trabajadores registrados en el IMSS y el salario, corresponderá a los datos obtenidos del IMSS y de la STyPS que señalen en sus portales oficiales, así como de la Encuesta Nacional de ocupación y Empleo del INEGI.

Análisis de la información documental

Empleo Formal

Tabla 65.1

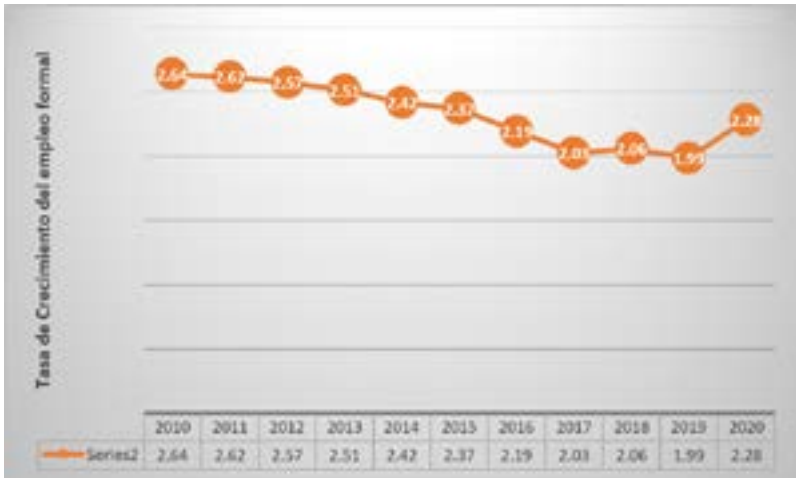
Determinación de la tasa de crecimiento del empleo formal en Quintana Roo con respecto a la pea en el periodo 2010-2020.

AÑO	TASA ISN	EMPLEO IMSS	PEA	TASA DE CRECIMIENTO
2010	2	262,460	692,620	2.638955345
2011	2	270,516	707,912	2.616895119
2012	2	277,369	713,671	2.573005895
2013	2	291,690	732,583	2.511510069
2014	3	309,761	748,707	2.417051238
2015	3	333,598	790,255	2.368884106
2015	3	367,446	806,043	2.193638108
2017	3	405,453	821,059	2.025043208
2018	3	448,276	923,043	2.059094907
2019	3	466,212	925,593	1.985348932
2020	3	386,127	880,747	2.280976518

Fuente: Elaboración propia con datos de LHQROO (1994), LISN Q.ROO (2015; 2017; 2018; 2019 y 2020) STyPS (2023), INEGI (2023).

Figura 65.1

Evolución de la tasa de crecimiento formal con respecto a la PEA 2010-2020



Fuente: Elaboración propia con datos de Tabla 65.1.

Tabla 65.2

Análisis de la varianza de un factor.

Grupos	Cuenta	Suma	Promedio	Varianza
2%	4	10.3403664	2.58509161	0.0031576
3%	4	9.00461666	2.25115417	0.0319388

Origen de las variaciones	Suma de cuadrados	Grados de libertad	Promedio de los cuadrados	F	Probabilidad	Valor crítico para F
Entre grupos	0.2230284	1	0.22302843	12.70943	0.011855	5.98737
Dentro de los grupos	0.1052895	6	0.01754825			
Total	0.3283179	7				

F calculada es mayor que valor crítico para F por lo tanto si hay diferencias entre las medias calculadas.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Crecimiento de los Salarios

Tabla 65.3

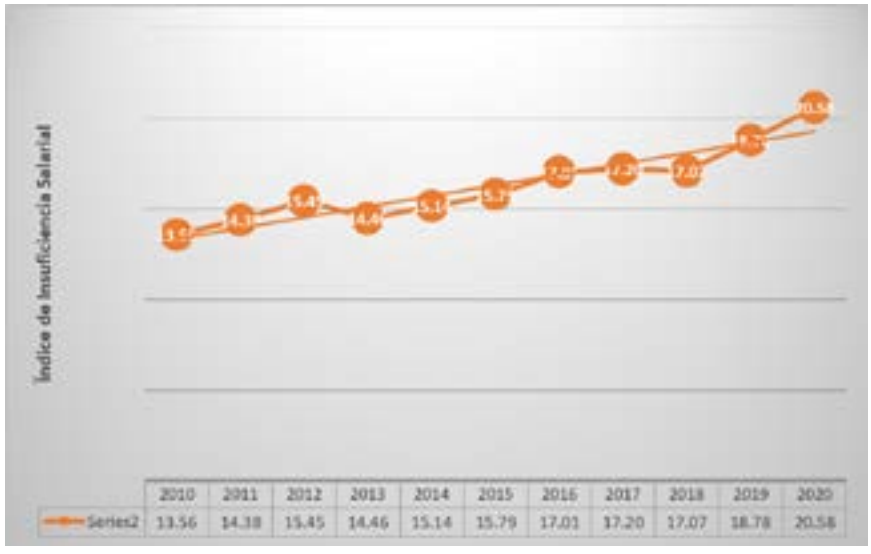
Determinación de la media de trabajadores que perciben de 1 a 3 salarios mínimos y cálculo del índice de la insuficiencia salarial en Quintana Roo 2010-2020.

AÑO	DE 2-3 SM	HASTA 1 SM	DE 1-2 SM	MEDIA 1-3 SM	TOTAL TRABA-JADORES	INDICE IS
2010	398,768	64,516	388,852	284,045	2,094,004	13.56
2011	469,949	62,958	398,514	310,473	2,158,511	14.38
2012	543,113	73,162	428,073	348,116	2,253,234	15.45
2013	502,466	69,573	416,750	329,596	2,279,267	14.46
2014	550,586	70,581	411,957	344,375	2,274,491	15.14
2015	554,826	76,011	497,185	376,007	2,381,700	15.79
2016	651,433	90,456	548,454	430,114	2,529,223	17.01
2017	663,355	90,221	565,654	439,743	2,556,822	17.20
2018	604,116	104,061	661,868	456,682	2,675,406	17.07
2019	673,351	119,911	767,819	520,360	2,770,117	18.78
2020	336,866	175,782	610,178	374,276	1,818,990	20.58

Fuente: elaboración propia con datos del INEGI (2023).

Figura 65.2

Comportamiento del índice de Insuficiencia Salarial en Quintana Roo 2010-2020



Fuente: Elaboración propia con datos de la Tabla 65.3.

Tabla 65.4.

Análisis de varianza de un factor del Índice de Insuficiencia Salarial con respecto a la tasa del ISN

Grupos	Cuenta	Suma	Promedio	Varianza
2%	4	57.85860	14.46465	0.5955476
3%	4	65.132692	16.283173	0.97052397

Origen de las variaciones	Suma de cuadrados	Grados de libertad	Promedio de los cuadrados	F	Probabilidad	Valor crítico para F
					0.02711024	5.987377
Entre grupos	6.614051	1	6.614051	8.4466776		
Dentro de los grupos	4.698214	6	0.783035			
Total	11.312266	7				

Resultados

El comportamiento de la tasa de crecimiento del empleo formal con respecto a la PEA calculada en la Tabla 65,1 y Figura 65.1, muestra una tendencia a la baja durante todo el periodo de estudio. Esto quiere decir, que la creación de empleos formales no ha tenido el mismo ritmo de crecimiento que la población como lo contemplan las políticas gubernamentales.

Considerando la Tabla 65.2 del análisis de la varianza, en la que se analiza la tasa de crecimiento del empleo formal, de acuerdo a la tasa de ISN; este arroja un resultado de p= .011 < .05 y de F calculada mayor que valor crítico para F. Este resultado quiere decir que existen diferencias de las medias calculadas entre los grupos con la tasa del ISN del 2% y del 3%. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula de la investigación que indica que: La tasa del ISN no impacta los niveles de empleo formal en el estado de Quintana Roo y se acepta la hipótesis alternativa que refiere: La tasa del impuesto sobre nómina impacta los niveles de empleo formal en el estado de Quintana Roo.

Con respecto al crecimiento salarial calculado desde el Índice de la Insuficiencia Salarial como nos indica la Tabla 65.3 y Figura 65.2; la tendencia mostrada en el periodo de estudio es al alza. Esto significa que; cada vez es mayor el número de trabajadores con respecto a su total que percibe entre uno y hasta 3 salarios mínimos en todo el periodo de estudio y que por lo tanto no hay un crecimiento en los salarios para poder contar con una vida digna según la línea de la pobreza de CONEVAL.

De acuerdo a la Tabla 65.4 del análisis de la varianza en la que se estudian los dos grupos del índice de insuficiencia salarial, dependiendo de la tasa del ISN (2% y 3%), el resultado

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

arroja que p=.02 < .05 y el valor de F calculada es mayor que valor crítico de F. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula que refiere a: La tasa del impuesto sobre nómina no impacta el crecimiento de los salarios en el estado de Quintana Roo y se acepta la hipótesis alternativa que indica que: La tasa del impuesto sobre nómina impacta el crecimiento de los salarios en el estado de Quintana Roo. Es decir, a mayor tasa de ISN, el crecimiento de los salarios se frena.

Discusión

Estos resultados concuerdan con Chapoy (1982) que sostiene que "toda carga adicional al factor trabajo encarece la posibilidad de proporcionar empleo" (p.826). Para el empleador, el ISN representa un costo de producción, al ser cada vez mayor la tasa de este tributo también se encarece la mano de obra. A su vez de acuerdo con Kugler y Kugler (2009) que determinaron que el aumento en la tasa de los impuestos sobre la nómina, reducen la cantidad de empleo, así como los sueldos en la mano de obra.

Así mismo, los resultados coinciden parcialmente con (Chapa et al; 2016) al señalar que la tasa del ISN no incide en la disminución del empleo, pero si en el que el impuesto se traslada al trabajador reduciendo el crecimiento de los salarios. A mayor tasa de ISN, el crecimiento de los salarios se frena.

Conclusiones

La tasa del impuesto sobre nómina impacta los niveles de empleo formal y el crecimiento de los salarios en el estado de Quintana Roo en el periodo de estudio. El empleo formal no sostiene el mismo ritmo de crecimiento que la población económicamente activa y no hay crecimiento de los salarios de los trabajadores que perciben entre uno y tres salarios mínimos con respecto al total de trabajadores; es decir que el número de trabajadores que perciben dicha remuneración es cada vez mayor. Bajo esta perspectiva, con base a los resultados de la investigación, se acepta la hipótesis alternativa que afirma que: La tasa del impuesto sobre nómina impacta el empleo formal y el crecimiento de los salarios en el estado de Quintana Roo.

Será importante analizar, el impacto que causará el aumento en la tasa del ISN al pasar del 3% al 4% aplicado a partir del 2023 en el estado de Quintana Roo.

Y para finalizar, se propone la disminución de la tasa del ISN con la finalidad de revertir el impacto generado en el empleo formal y en el crecimiento de los salarios, aunado al incremento de los costos de producción (Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, 2022) por el aumento del salario mínimo y también el aumento de los días de vacaciones para los trabajadores contemplado en la Ley Federal del Trabajo (DOF, 2022) en los artículos 76 y 78,

implementando otros medios para no afectar la recaudación tributaria en el estado como es la reducción de la evasión y elusión fiscal.

Referencias

Bernal, C. A. (2010). Metodología de la investigación en administración, economía, ciencias sociales y humanidades. Colombia: Pearson Educación ISBN 978-958-699-128-5.

Chapa Cantú, J. C., Ayala Gaytán, E. A., & Cabral Torres, R. (2016). ¿Quén paga el ISN en los estados de México?: un análisis de incidencia económica. Centro de estudios de finanzas públicas.

Chapoy Bonifaz, D. B. (1982). La imposición del impuesto sobre nóminas en México. Boletín Mexicano de Derecho Comparado, 51 revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/2013/2270.

Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (2020). Medición de la pobreza y línea de la pobreza. Obtenido de https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Paginas/Lineas-de-bienestar-y-canasta-basica.aspx

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917). Ultima reforma 18 de noviembre de 2022. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf

Diario Oficial de la Federación (2022). Decreto por el que se reforman los artículos 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de vacaciones. Edición vespertina. Fecha de Publicación 27 de diciembre 2022.https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref41_27dic22.pdf

Dagnino, S. J. (2014). Análisis de la Varianza. Revista Chilena de Anestesia. Número 4, volumen 43. Pp 306-310. https://revistachilenadeanestesia.cl/PII/revchilanest-v43n04.07.pdf

Fabio Morales, L., & Medina, C. (2012). Assessing the Effect of Payroll Taxes on formal employment: the case of the 2012 Tax reform in Colombia. Economía, 18(1), 75-124. Retrieved from , https://www.jstor.org/stable790017436.

Galera, A. (2022). Pese a quejas se aprueba el aumento de impuestos. Novedades de Quintana Roo https://sipse.com/novedades/quintana-roo-pese-quejas-aprueban-aumento-impuestos-438148.html

Garfield (2022). Empresarios se oponen a un aumento de impuestos en Quintana Roo. Diario imagen de Quintana Roo. https://diarioimagenqroo.mx/noticias/?p=525474

Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (2022). https://www.gob.mx/conasami/articulos/incremento-a-los-salarios-minimos-para-2023?idiom=es/

Harvey S, R. (2008). Hacienda Pública. Mc Graw Hill.

Hinojosa Cruz, A. V., & Rivas Olmedo, E. (2015). El impuesto sobre nóminas en Nuevo León. Congreso internacional de Contaduría, Administración y Finanzas.

HInstituto Nacional de Estadística y Geografía (2019). Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2019. Comunicado de Prensa 399/2019. https://www.inegi.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/enoe_ie/enoe_ie2019_08.pd

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2020). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Obtenido de https://www.inegi.org.mx/temas/empleo/

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) hasta el I trimestre de 2020; Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE) en el II trimestre de 2020; y Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Nueva Edición (ENOEN) a partir del III trimestre de 2020.

Kugler, A., & Kugler, M. (2009). Labor Marker effects of payroll taxes in developing countries: Evidence from Colombia. University of Chicago.

Ley Federal del Trabajo (1970).Última Reforma Publicada en el Diario Oficial de la -federación el 5 de abril de 2022. https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfArticuladoFast.aspx?q=VzNC+MslnhhIDEEjByD59bf5HlslfP0xAV9aeO7428bgRirZOAu0+rXCS1QIWT7Lkgb5lsYmnG2Z+o2vGDX85A==

Ley de Hacienda del Estado de Quintana Roo (1994) Publicada en el Periódico Oficial del Estado el 30 de diciembre de 1994. http://documentos.congresoqroo.gob.mx/leyes/fiscal/ley010/L1520161215028.pdf

Ley del Impuesto sobre nóminas del estado de Quintana Roo para el ejercicio 2016. (2015) Publicada en el Periódico Oficial del Estado el 15 de diciembre 2015. http://documentos.congresoqroo.gob.mx/leyes/L167-XVI-20151215-L1420151215372.pdf

Ley del Impuesto sobre nóminas del estado de Quintana Roo para el ejercicio 2017. (2017). Publicada en el Periódico Oficial del Estado el 17 enero 2017. http://documentos.congresoqroo.gob.mx/leyes/L167-XVI-20170117-L1520170117040.pdf

Ley del Impuesto sobre nóminas del estado de Quintana Roo para el ejercicio 2018. (2017). Publicada en el Periódico Oficial del Estado el 27 diciembre 2017. http://documentos.congresoqroo.gob.mx/leyes/L167-XV-27122017-613.pdf

Ley del Impuesto sobre nóminas del estado de Quintana Roo para el ejercicio 2019 y 2020. (2018). Publicada en el Periódico Oficial del Estado el 20 diciembre 2018.http://documentos.congresoqroo.gob.mx/leyes/L167-XV-20122018-764.pdf

Ley del Impuesto sobre nóminas del estado de Quintana Roo para el ejercicio 2023. (2022). Publicada en el Periódico Oficial del Estado el 23 diciembre 2022. http://documentos.congresoqroo.gob.mx/leyes/L167-XVII-20221223-L1720221223031.pdf

Meseguer, S. (2017). Ensayo ANOVA y Ensayo DSM Universidad Politécnica de Valencia. Editada por Universidad Politécnica de Valencia. http://hdl.handle.net/10251/78720

Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (2020). Inclusión en el Mercado Laboral. https://www.oecd.org/policy-briefs/Policy-Brief-Mexico-Labour-market-inclusion-ES.pdf

Pampillón, R. (2007). Economy Webglob. Obtenido de Curva de Laffer: economy.blogs.ie.edu/archives/2007/06/curva_de_laffer/

Parkin, M., & Loría, E. (2010). Macroeconomía. Versión para Latinoamérica. En M. Parkin,

& E. Loría, Macroeconomía. Versión para Latinoamérica. México: Pearson Educación.

Pérez, R. (2018). Efecto de la transparencia en la eficiencia recaudatoria del Impuesto Sobre Nóminas en México. Centro de estudios de las finanzas públicas, http://www.cefp.gob.mx/portal_archivos/convocatoria/pnfp2018.pdf.

Ruíz, N y Ordaz, J (2011). Evolución reciente del empleo y el desempleo en México. Economia UNAM. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttxt&pid=1665-952X2011000200005&tIng=es&tlng=es.

Secretaría de Trabajo y Previsión social (2023). Trabajadores Afiliados al IMSS. stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/enoe_trim15.htm

Ugalde Binda, N., & Balbastre Benavent, F. (2013). Investigación cuantitativa e investigación cualitativa: Buscando las ventajas de las diferentes metodologías de investigación. Ciencias Económicas, 179-187 ISSN 0252-9521.

Ynoub de Samaja, R. (2007). El proyecto y la metodología de la investigación. Buenos Aires: Cencaje Learning.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Capítulo 66. Estudio de la relación entre la participación en programas de protección social del trabajo decente en las MyPES de San Luis Potosí del sector de manufactura.

Israel Serrato López
Rosa Argelia Maldonado Lozano
María Teresa Nájera Chúa
Alejandra Ponce Álvarez

Universidad Tecnológica de San Luis Potosí

DOI:10.46990/iQuatro.2024.10.5.66

Resumen

El presente artículo explora a través de pruebas de Chi-cuadrado, la existencia de asociaciones estadísticas significativas entre la implementación de medidas de protección social y diversos indicadores de trabajo decente en las Mypes del sector de manufactura en San Luis Potosí y Soledad de Graciano Sánchez. Estos indicadores incluyen aspectos como: seguridad social, pensión, bonos, utilidades y vacaciones pagadas, es relevante mencionar que la significación asociada al estadístico Chi-cuadrado de Pearson es 0.000597 < 0.05 por lo que podemos afirmar que existe una asociación significativa entre la participación en programas de protección social y el giro manufacturero en la zona objeto de estudio.

Palabras clave

Trabajo decente, seguridad social, convenios técnicos, manufactura

Introducción

En el panorama económico de San Luis Potosí, las Micro y Pequeñas Empresas (mypes) del sector de manufactura desempeñan un papel central en la generación de empleo y el impulso del desarrollo regional.

En el 2021 las actividades primarias crecieron 11.7 %, las secundarias manufactureras 0.4 % representando un 44% del PIB total del estado, debido principalmente, por su contribución, a los aumentos en las industrias manufactureras 2.3 % y las terciarias 5.6 %, (INEGI, 2022). Estas empresas, que constituyen la esencia misma de la localidad, contribuyen de manera significativa al Producto Interno Bruto (PIB) del estado en valores constantes, que para San Luis Potosí, alcanzó durante 2021, un valor de 562 564 millones de pesos (INEGI, 2022).

Dentro del marco integral conocido como el Programa de Trabajo Decente establecido por La Organización Internacional del Trabajo (OIT), que aborda diversas dimensiones esenciales para el bienestar de los trabajadores en todo el mundo, la Comisión Internacional de Expertos en Trabajo Decente (CIET) ha identificado diez categorías que encapsulan los elementos fundamentales del programa (Organización Internacional del Trabajo, 2015). "Estas categorías abarcan desde condiciones laborales seguras hasta la igualdad de género y el diálogo social" (Organización Internacional del Trabajo, 2017).

Sin embargo, entre estas dimensiones, destaca con especial relevancia el objetivo básico de protección social, "un componente fundamental para garantizar la seguridad y el bienestar de los trabajadores en sus diversas etapas de vida, pues, a corto o mediano plazo el trabajo va a disminuir de manera significativa dado el impacto social de la digitalización del proceso productivo" (p. 4).

En este contexto, el presente estudio se adentra en la relación entre la protección social y el trabajo decente en las mypes de San Luis Potosí y Soledad de Graciano Sánchez, específicamente focalizando en el sector de manufactura. Las mypes de este sector enfrentan desafíos imperates, desde la gestión de la cadena de suministro hasta la adaptación a las demandas del mercado global. En este marco de referencia, la pregunta central que motiva este estudio es: ¿Cómo la protección social influye en la creación de un entorno laboral que promueva el trabajo decente en las mypes de manufactura en San Luis Potosí?

Para el caso concreto de San Luis Potosí el tema se encuentra poco explorado, se tiene como antecedente el caso estudiado por (de la Rosa Hernández, Hernández Velázquez, Neri Guzmán, & Palmer de los Santos, 2023) refente al de Canastas Solidarias San Luis Potosí,

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

México, la investigación realizada mostró que "el proyecto Canastas Solidarias San Luis Potosí contribuye a 5 Objetivos de Desarrollo Sostenible entre ellos trabajo decente y crecimiento económico, así como el fin de la pobreza, hambre cero, igualdad de género, y producción y consumo responsables".

Es por ello que éste estudio se propone explorar, a través de pruebas de Chi-cuadrado, la existencia de asociaciones estadísticas significativas entre la implementación de medidas de protección social y diversos indicadores de trabajo decente en las Mypes del sector de manufactura en San Luis Potosí. Estos indicadores incluirán aspectos como: seguridad social, pensión, bonos, utilidades y vacaciones pagadas.

El enfoque estadístico adoptado no solo permite un análisis cuantitativo, sino que también facilita la identificación de relaciones que podrían no ser evidentes de manera intuitiva. A través de la aplicación de pruebas de Chi-cuadrado, se pretende contribuir a la base de conocimientos existente y proporcionar una comprensión de cómo la protección social impacta en las diversas dimensiones del trabajo decente en las micro y pequeñas empresas de manufactura.

Revisión de la Literatura

La noción de Trabajo Decente, promovida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se ha erigido como un pilar fundamental en la búsqueda de condiciones laborales equitativas y justas a nivel global. La Comisión Internacional de Expertos en Trabajo Decente (CIET) ha contribuido significativamente al desarrollo de un marco conceptual que aborda diez categorías. (Organización Internacional del Trabajo, 2023).

Según Lozano Lares (2017)

El marco normativo propuesto por la CIET abarca una amplia gama de convenios técnicos relacionados con las condiciones de empleo y trabajo, particularmente en el ámbito de la seguridad social. Esto se evidencia en la inclusión de convenios como el de vacaciones pagadas (1970, núm. 132), seguridad social (1952, núm. 102), seguridad y salud de los trabajadores (1981, núm. 155), y servicios de salud en el trabajo (1985, núm. 171) (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Por su parte (García García & Montoya Agudelo, 2022) establecen que

Es importante tener presente que el propósito fundamental de la OIT desde su surgimiento, ha sido el promover de manera igual para hombres y mujeres, la posibilidad de buscar y acceder a oportunidades laborales que estén caracterizado por la decencia; asimismo menciona que visto desde la perspectiva del trabajo decente, la dignidad del empleo, la

productividad, el crecimiento económico y las buenas prácticas relacionadas con las condiciones laborales representados en la posibilidad de que hombres y mujeres pudieran acceder a un trabajo en igualdad de condiciones, lo cual puede lograrse dando cumplimiento a cuatro objetivos: Oportunidad de empleo e ingreso, Derechos en el trabajo, Protección social y el Diálogo social.

Respecto a la variable Protección Social (Pérez Villa, Uribe Castrillón, Montoya Agudelo, & Urbina Rivera, 2019) refieren que "todo lo relacionado con la seguridad social no sólo implica a los trabajadores, sino también de sus familias, en situaciones contingenciales relacionadas con la enfermedad, los accidentes laborales, la maternidad, la muerte, la vejez, el desempleo o la invalidez".

López Ahumada (2021) en su trabajo La promoción del trabajo decente en virtud del objetivo de desarrollo sostenible establece lo siguiente.

El trabajo decente se ha consolidado en la acción internacional la defensa de los derechos fundamentales laborales, unido a la necesidad de garantizar empleo para todos, con derechos y especialmente con acceso a la protección social; y termina aceveraqndo que que en el centro de gravedad del principio de trabajo decente se encuentran caracteres esenciales, como son la promoción del empleo en condiciones dignas, el desarrollo y ampliación de las medidas de protección social, el trabajo decente se caracteriza evidentemente por ser un instrumento esencial, que facilita el desarrollo individual con protección.

López Ahumada (2020) destaca que:

La inseguridad en el trabajo influye igualmente en material de informalidad laboral. Tanto la OCDE, como la OIT, advierten de la existencia de una relación entre la inseguridad laboral y la evolución de la tasa de transición entre el trabajo precario no declarado y el trabajo decente protegido. Asimismo, menciona que el problema afecta igualmente a los trabajadores ocupados en las empresas de la economía formal, que se ven afectados por un aumento considerable de la inestabilidad y la inseguridad laboral.

En el estudio realizado por (López Mera, 2020a) se establecieron las siguientes "once dimensiones que se relacionan con los cuatro pilares, conformada cada una por una serie de indicadores medibles y comparables que permitan concluir sobre la situación y retos frente al trabajo decente"; el priorizado en este estudio por interés del grupo de investigación es la dimensión 9 correspondiente a la Seguridad social.

En el marco del trabajo, la seguridad social cubre al trabajador de todos los riesgos que puede vivir en su ocupación.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Falta de ingresos por enfermedad, invalidez, maternidad, accidentes de trabajo, desempleo, vejez o muerte de un familiar; dificultad para acceder a atención médica; falta de apoyo familiar; pobreza y exclusión social, esta dimensión también establece que el acceso a un nivel adecuado de protección social es un instrumento para la promoción del bienestar humano y el consenso social.

Desde una perspectiva crítica (Monereo Pérez, 2019) afirma que "ante la emergencia del Estado de mercado, deberían buscarse nuevas vías para domesticar el mercado y evitar la remercantilización del trabajo como uno de los principales factores de inseguridad social", afirma que el Derecho Social (del Trabajo y de la Seguridad Social) debe constituir un garante mínimo de la dignidad, de la libertad y del derecho a la existencia de las personas (trabajo decente y protecciones sociales).

Según los análisis realizados por (Juárez, 2020) respecto a los niveles de trabajo por sector de actividad, se reafirma que "son la agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca; seguido del sector de la construcción y de los servicios diversos".

Respecto al sector manufacturero, según (ENOE, 2019) el nivel más alto de trabajo decente corresponde a "68.1% ocupando un 2do. lugar con relación a la industria extractiva y de electricidad quién ocupa un 82.2 % obteniendo un 1er. Lugar".

Respecto al tamaño del establecimiento debido a la importancia que tiene como factor explicativo en las condiciones laborales de los trabajadores asalariados Mora y Oliveira (2010) así como Rojas y Salas (2007) y según datos recabados de la (ENOE, 2019) "El nivel más alto de trabajo decente por tamaño de establecimiento, lo ocupan las grandes empresas con un 85.5%, mediana 66.0%, Pequeñas 36.6% y finalmente la microempresas con un 4.9%".

Complementariamente DATA MÉXICO (Economía, 2023) menciona que "en 2019, las Industrias Manufactureras registraron un total de 579,828 unidades económicas de las cuáles, San Luis Potosí, registró un 0.66% un total de 3,824 unidades".

Por su parte (INEGI, 2023) en su análisis de indicadores del sector manufacturero, refiere que "en agosto del 2023 y con datos por estacionalidad, el personal ocupado del sector manufacturero presentó el mismo nivel del mes pasado; las horas trabajadas aumentaron 0.2 % y las remuneraciones medias reales pagadas (sueldos, salarios y prestaciones sociales), 0.4 % mensual".

La Secretaría de economía (2022) menciona que:

Por tamaño, las microempresas manufactureras (0 a 10 personas) representan el 12.3%, las pequeñas empresas (11 a 50 personas) registran el 5.9% del total de los puestos

de trabajo, las medianas empresas (51 a 250 personas) participan con el 14.0% y las grandes empresas (251 en adelante) agrupan el 67.7% del total.

En el 2020, el Observatorio laboral comenta que:

En los tres sectores dominantes del estado predominaron los salarios bajos. En el sector de la Industria manufacturera, el 57.3% de los trabajadores percibían menos 2 Salarios Mínimos, lo que se traduce en un ingreso mensual de $6,1313.Si nos concentramos no sólo en el sector económico del municipio, el Comercio al por menor está presente en todos los municipios. Lo mismo ocurre con la Industria manufacturera.

La Ley del Seguro Social (2023) para la república mexicana estabelce que:

La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, será garantizada por el Estado.

Finalmente, es importante destacar que todo ello tiene sus bases en La Declaración Universal de los Derechos Humanos, específicamente en su artículo 22 en donde se establece que:

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948).

Metodología

A partir del estudio general propuesto por las Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios coordinada por Peña, N., & Aguilar, O. (2023), respecto al trabajo decente en las micro y pequeñas empresas ubicadas en San Luis Potosí y Soledad de Graciano Sánchez, México, en el que con base en sus resultados se identificaron 3 sectores preponderantes; giro comercial, de servicios y manufactura.; en el presente artículo se focaliza el anáisis en las mypes del sector manufactura, por ser de interés para el cuerpo académico de la Universidad Tecnológica de San Luis Potosí, dados los datos de PIB que este sector reporta y las medias de la prueba de Fisher que alcanzó en los resultados del estudio general de la zona. Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios (RELAYN) (2023).

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Este estudio es de tipo descriptivo y exploratorio de enfoque cuantitativo, puesto que se busca describir una situación o grupo de interés, en particular el sector manufactura, es de diseño transversal ya que tiene como objetivo explorar relaciones entre variables y generar hipótesis; en el caso de este estudio es el de analizar la relación existente entre los programas de protección social y la promoción del trabajo decente en el sector manufacturero de San Luis Potosí y Soledad de Graciano Sánchez.

El instrumento de recolección fue distribuido a 430 empresarios que respondieron el cuestionario, comprendido por 8 variables con 17 ítems en escala tipo Likert de cinco puntos, una variable dicotómica con 5 ítems relacionados a la Seguridad social ofrecida a los trabajadores, filtrados con fines de análisis de este artículo, fue estructurado para ser aplicado directamente por alumnos de la Universidad Tecnológica de San Luis Potosí al dueño o director de la micro o pequeña empresa, el mismo alumnado se encargó de capturar la información a la plataforma diseñada exprofeso para el estudio. La información se recopiló del 2 de marzo al 3 de abril de 2023, bajo supervisión de los autores.

Para adaptar las hipótesis a las variables "Participación en Programas de Protección Social" y "Giro Manufactura," considerando un análisis mediante la prueba Chi-cuadrado, se pueden formular de la siguiente manera:

Hipótesis nula (H0): No hay asociación significativa entre la participación en programas de protección social y el giro manufacturero en San Luis Potosí.

Hipótesis alternativa (H1): Existe una asociación significativa entre la participación en programas de protección social y el giro manufacturero en San Luis Potosí.

Estas hipótesis reflejan la intención de investigar si hay una relación significativa entre la participación en programas de protección social y el tipo de giro manufacturero en San Luis Potosí, utilizando la prueba Chi-cuadrado para analizar la independencia entre estas dos variables categóricas.

Resultados

Con base en los datos que arrojó el estudio, centrado en la relación entre la participación en programas de protección social (Seguridad social, Pensión, Bonos, Utilidades, Vacaciones pagadas) y el tipo de giro manufacturero en San Luis Potosí y Soledad de Graciano Sánchez, se tiene los siguientes resultados.

Tabla 66.1

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Seguridad Social * GIRO	430	100.0%	0	0.0%	430	100.0%

Fuente: Elaboración propia realizado con SPSS

Tabla 66.2

Tabla cruzada Seguridad Social GIRO

Recuento esperado de las dos variables: Giro de negocio con Seguridad social o servicio formal de salud (Si / No) existe una diferencia entre los resultados esperados y los observados.

Comercio			GIRO			
Manufactura			Servicios			Total
SS	No	Recuento	211	2	57	270
		Recuento esperado	196.5	6.3	67.2	270.0
	SI	Recuento	102	8	50	160
		Recuento esperado	116.5	3.7	39.8	160.0
Total		Recuento	313	10	107	430
Recuento esperado		313.0	10.0	107.0	430.0	

Fuente: Elaboración propia realizado con SPSS.

Recuento esperado Giro de negocio con Seguridad social o servicio formal de salud, existe una diferencia entre los resultados esperados y los observados; el número real de casos en la tabla de contingencia es de 8 que si cuentan con los elementos de seguridad social de un total de 10 casos en la tabla de contingencia.

Se comparan los valores observados en los datos con los valores esperados que tendríamos si la hipótesis nula es cierta.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Tabla 66.3

*Tabla cruzada de Seguridad Social *GIRO*

Porcentaje de giro de negocio con Seguridad social o servicio formal de salud.

Comercio			GIRO			
Manufactura			Servicios			Total
SS	No	Recuento	211	2	57	270
		% dentro de GIRO	67.4%	20.0%	53.7%	61.8%
	SI	Recuento	102	8	50	190
		% dentro de GIRO	32.6%	80.0%	46.7%	37.2%
Total		Recuento	313	10	107	430
% dentro de GIRO		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia realizado con SPSS.

La tabla de contingencia se presentan los valores por porcentaje de las dos variables: Giro del negocio y seguridad social (Si/No), donde la mayoría de los negocios del giro de manufactura caen en la categoría particular Si de los resultados que se analizaron, que presenta el 80%.

Tabla 66.4

Pruebas de chi-cuadrado

0 casillas (0.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 5.73.

Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)
14.849a	2	.000597	
14.624	2	.000668	
14.339			.000499
430			

Fuente: Elaboración propia realizado con SPSS.

a1 de las casillas (16.7%) han esperado un recuento menor que 5.

El recuento mínimo esperado es 3.72.

El uso de pruebas de hipótesis en las que se evalúa si la asociación observada entre las dos variables giro del negocio y los programas de seguridad social (Si/No) se presenta de dicha forma asumiendo que las distribuciones de probabilidad se comportan de manera asintótica.

Por lo que se determina que es la prueba de Chi-cuadrado de Pearson la que se implementa para el presente análisis, ya que presenta un valor de 14.489 respecto al valor de la Prueba exacta de Fisher, que presenta una significación de .000499 respecto al los 430 casos válidos.

Discusión

En la discusión de los resultados obtenidos a partir de las pruebas de chi-cuadrado en el contexto de la asociación entre la participación en programas de protección social y el giro manufacturero en las micro y pequeñas empresas de San Luis Potosí y Soledad de Graciano Sánchez, se pueden abordar varios puntos importantes:

Dentro de las pruebas de Chi-cuadrado, el valor del estadístico de chi-cuadrado de Pearson es 14.849, que mide cuánto se desvían los datos observados de los datos esperados bajo la hipótesis nula (H_0): No hay asociación significativa entre la participación en programas de protección social y el giro manufacturero en San Luis Potosí, por lo que cuanto mayor sea el valor de chi-cuadrado, mayor será la evidencia en contra de la hipótesis nula.

La significación asintótica (bilateral) es igual a 0.000597: Esto indica que el p-valor (probabilidad de obtener resultados tan extremos o más extremos que los observados bajo la hipótesis nula) es muy bajo, lo que sugiere una fuerte evidencia en contra de la hipótesis nula. Por ser 0.000597 el valor, es significativamente menor que el nivel de significancia típico de 0.05.

La razón de verosimilitud utilizado en esta prueba de chi-cuadrado. El valor que arroja la prueba es de 14.624. En este mismo contexto en la comparación de las dos variables, la significación asintótica (bilateral) es igual a 0.000668: Similar al chi-cuadrado de Pearson, el p-valor es muy bajo, lo que respalda la evidencia en contra de la hipótesis nula.

La prueba exacta de Fisher al mostrar un valor de 14.339 y una significación exacta (bilateral) de 0.000499, Al igual que las pruebas anteriores, el p-valor es muy bajo, lo que respalda la evidencia en contra de la hipótesis nula.

La asociación identificada en el análisis tiene implicaciones importantes. Puede sugerir que los programas de protección social tienen un impacto positivo o negativo en la industria manufacturera de San Luis Potosí y Soledad de Graciano Sánchez.

La significación asociada al estadístico Chi-cuadrado de Pearson es 0.000597 <0.05 podemos rechazar la H0 y afirmar que existe una asociación significativa entre la participación en programas de protección social y el giro manufacturero de las micro y pequeñas empresas de San Luis Potosí y soledad de Graciano Sánchez.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Conclusiones

Con base en los resultados presentados del análisis de la prueba de chi-cuadrado con los datos proporcionados anteriormente, se concluye los siguiente:

Las pruebas de chi-cuadrado de Pearson, la razón de verosimilitud y la prueba exacta de Fisher indican de manera consistente que existe una asociación significativa entre las micro y pequeñas empresas del giro manufacturero en San Luis Potosí y Soledad de Graciano Sánchez y la participación en programas de protección social.

Estos resultados se respaldan por los bajos valores de p-valor (significación asintótica bilateral) en todas las pruebas, que son significativamente menores que el nivel de significancia típico de 0.05.

Por lo tanto, podemos rechazar la hipótesis nula, que afirmaba que no había una asociación significativa entre estas dos variables, y concluir que hay una relación estadísticamente significativa entre la participación en programas de protección social y las mypes del giro manufacturero en San Luis Potosí y Soledad de Graciano Sánchez.

Finalmente, los resultados son específicos para los negocios micro y pequeños de los municipios de San Luis Potosí y Soledad de Graciano Sánchez, por lo que es importante considerar las características únicas de la región y cómo pueden influir en la relación entre la participación en programas de protección social y el giro manufacturero.

Este análisis sugiere que la asociación entre programas de protección social y el giro manufacturero merece una investigación más profunda. Se podrían llevar a cabo estudios adicionales para comprender mejor los mecanismos subyacentes de esta relación y evaluar su impacto.

Referencias

de la Rosa Hernández, M. A., Hernández Velázquez, X., Neri GuzMán, J. C., & PalMer de los Santos, G. d. (2023). Acciones locales, impactos globales. Economía social y solidaria al servicio de la comunidad. El caso de Canastas Solidarias San Luis Potosí, México. Ciudad de México: Ediciones Comunicación Científica. DOI: https://doi.org/10.52501/cc.107.13

Declaración Universal de Derechos Humanos. (1948). Recuperado de: https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights

Francisco Lozano Lares, M. S. (2017). TRABAJO DECENTE PARA UN FUTURO SIN TRABAJO. Futuro del Trabajo: Trabajo decente para todos, 11.

García García, J. A., & Montoya Agudelo, C. A. (2022). LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA PRÁCTICA DEL TRABAJO DECENTE. Visión de Futuro, 170, 189. DOI: https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2023.27.02.005.es

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2023). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Recuperado de: https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/

Instituto Nacional de estadística Geografía e Informática [INEGI](2023) Indicadores del Sector Manufacturero. San Luis Potosí, México. Recuperado de: https://www.inegi.org.mx/app/saladeprensa/noticia.html?id=8495.

Instituto Nacional de estadística Geografía e Informática [INEGI](2022) Producto interno bruto por entidad federativa San Luis Potosí. Obtenido de https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/PIBEF/PIBEF_SLP.pdf

Juárez, O. (2020). El trabajo Decente en México: un análisis por regiones socioespaciales, 2019.Recuperado de: https://flacso.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1026/273/1/Juarez_OA.pdf

Ley del Seguro Social. (2023). L.S.S. Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 21 de diciembre de 1995. Recuperado de: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5677514&fecha=20/01/2023#gsc.tab=0

López Ahumada, J. E. (2020). ECONOMÍA INFORMAL, INSEGURIDAD LABORAL Y TRABAJO DECENTE. Consinter. DOI: 10.19135/revista.consinter.00011.13

López Ahumada, J. E. (2021). LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO DECENTE EN VIRTUD DEL OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE N. 8. CONSINTER, 429-449. DOI: 10.19135/revista.consinter.00014.20

López Mera, S. F. (2020). Caracterización del trabajo decente en Medellín y otras ciudades principales de Colombia (2010-2018). CENES, 169-217. https://doi.org/10.19053/01203053.v39.n69.2020.9915

Monereo Pérez, J. L. (2019). LA REFUNDACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO PARA GARANTIZAR LA PLENA EFECTIVIDAD DE LOS DERECHOS SOCIALES

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

FUNDAMENTALES Y EL "TRABAJO DECENTE". Teoria Jurídica Contemporânea, 111-205 DOI: https://doi.org/10.21875/tjc.v4i1.25283

Organización Internacional del Trabajo. (2015). BUILDING SOCIAL PROTECTION FLOORS FOR ALL. United Nations, Social Protection Department of the ILO. Obtenido de Trabajo decente.

Organización Internacional del Trabajo. (2017). Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155). Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (2023). El Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102). Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/secsoc/areas-of-work/legal-advice/WCMS_222058/lang--es/index.htm

Peña, N., & Aguilar, O. (2023). Habilidades directivas y clima organizacional. Resultados de una investigación en las micro y pequeñas empresas latinoamericanas. En Estudio de las habilidades directivas y el clima organizacional en las micro y pequeñas empresas de Latinoamérica. Metodología y resultados generales de investigación (1ª. ed., tomo I, pp. 7–15). Peter Lang.

Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios (RELAYN) (2023). Investigación anual. N. Peña y O. Aguilar (coords.). https://relayn.redesla.la. (N. Peña y O. Aguilar, coords.). RedesLA https://redesla.la.m

Secretaria de Economía [ECONOMIA] (2023) Indicadores de producción según municipio. San Luis Potosí, México. Recuperado de: https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/industry/manufacturing#:~:text=A%20nivel%20de%20entidad%20federativa,de%202023%20fue%2038.3%20a%C3%B1os

Secretaria de Economía [ECONOMIA] (2022). Perfiles industriales del estado de San Luis Potosí. Recuperado de: https://slp.gob.mx/sedeco/Documentos%20compartidos/SLP%20DATOS/Perfiles%20Industriales%202022.pdf

Capítulo 67. Análisis del entorno sobre inclusión financiera. Con base al periódico el economista, en México.

Dorie Cruz Ramírez
Suly Sendy Pérez Castañeda
Claudia Beatriz Lechuga Canto
Beatriz Sauza Avila

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

DOI:10.46990/iQuatro.2024.10.5.67

Resumen

El análisis de contenido es una herramienta útil para la elaboración de estrategias, que ayuda a establecer posibilidades de crecimiento con base al estudio de factores políticos, económicos, sociales, tecnológico, esta investigación tuvo como objetivo realizar un análisis del entorno de la inclusión financiera en México, a partir de noticias publicadas en un medio de comunicación escrito, durante el periodo noviembre 2022 a julio 2023, que permitió conocer el nivel de información generada, para la toma de decisiones informadas, fue una investigación no experimental, cualitativa y descriptiva. Y los resultados determinaron que existe información sobre el macroentorno económico y social, pero no así para el político y económico.

Palabras clave

Análisis de contenido, Inclusión financiera, Macroentorno

Introducción

En el mundo empresarial el tamaño importa, es decir pequeña, mediana, grande, pero ni siquiera eso garantiza un futuro en un mercado en constante cambio y con una enorme competencia. Existen ejemplos de empresas que lideraron sus mercados durante años, pero su tamaño no las salvó y fracasaron por no tomar en cuenta la información del mercado y del entorno (Solano, 2012), como ejemplos Kodak, Pan Am, Sega, Nokia, Blockbuster, por mencionar algunos.

El entorno es dinámico y generalmente incierto. Los cambios económicos pueden venir provocados por innumerables circunstancias desde un cambio de gobierno que modifique las leyes existentes hasta una crisis económica, de ahí que los estudios y análisis del entorno implican la elaboración de planes de acción que incluya las tareas a ejecutar para intentar aprovechar al máximo las fortalezas de la empresa u organización. Es por ello que elaborar de forma correcta un análisis del entorno, ayuda a los directivos a identificar los problemas y proponer sus correspondientes soluciones (Mathison, et al, 2017).

Es por ello que bajo el contexto del análisis del macro entorno se analiza la inclusión financiera y se fundamenta el siguiente planteamiento: ¿Cuánta y de qué tipo de información el Periódico El Economista, proporciona a sus lectores, desde el punto de vista económico, político, social y tecnológico el análisis del entorno, respecto a inclusión financiera?

Advincula y Roosel (2018, como citó a Lawrence, 2003) quien afirma que la mayoría de las decisiones empresariales se miden en términos financieros. Es por ello que los equipos directivos en las empresas deben poseer una visión general del mundo.

El objetivo que desarrolla en esta investigación consistió en hacer un análisis del entorno de la inclusión financiera en México, a partir de noticias publicadas en un medio de comunicación escrito durante el periodo noviembre 2022 a julio 2023, que permita conocer el nivel de información generada con respecto a los macro entornos sujetos a estudio para la toma de decisiones.

Revisión de la Literatura

Análisis del entorno

La Universidad en internet (UNIR) (2023), determinan que el análisis del entorno es una herramienta útil a la hora de elaborar cualquier estrategia, ya que ayuda a establecer cuál es la posibilidad de crecimiento real de las empresas, mediante el estudio de toda una serie de factores que influyen en ella y permitirá determinar cuáles son las debilidades a atender, es decir,

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

aquellos aspectos negativos que pueden impedir la consecución de los objetivos marcados

Clasificación

El análisis del entorno se aplica a todo tipo de empresa y permite identificar las fortalezas y debilidades de la organización, que son de base para la planificación y desarrollo estratégico (Macías, 2015). Y conviene dividirlo en dos tipos diferentes: el entorno específico o micro y el entorno general o macro.

Análisis de contenido

En opinión de Berger (2016, citado por Piñeiro-Naval, 2020), el análisis de contenido es uno de los métodos de investigación más utilizados por los estudiosos que se ocupan de los medios y de la comunicación.

El análisis de contenido es sistemático, objetivo y cuantitativo (Wimmer y Dominick, 2011, citado por Piñeiro-Naval, 2020).

Importancia del análisis de contenido en la toma de decisiones

Según Conexión Esan (2021), la toma de decisiones basada en el análisis de contenido es un proceso enfocado en la recopilación, análisis y verificación de los datos para el desarrollo de estrategias y tácticas que ayuden a las organizaciones a alcanzar sus objetivos esperados, ayudan las empresas a generar mayores ingresos y además generará nuevas oportunidades en el mercado.

Periódico El Economista

De acuerdo a información publicada por el periódico El Economista (2023) son considerados líderes en el segmento de tomadores de decisiones. Es una herramienta valiosa y viable para la dirección, manejo de negocios y del patrimonio personal de hombres y mujeres de negocios, con la mayor capacidad adquisitiva y gran nivel de educación, como un plus dentro de su trabajo, tiene un balance perfecto entre la profundidad analítica y la facilidad de lectura, destaca las oportunidades en forma comprensible, sin perder la seriedad, credibilidad y profesionalismo.

Introducción al mundo digital

El periódico digital es llamado también ciberperiodismo o periodismo en línea, es considerado como una modalidad del ejercicio periodístico cuyo principal entorno de desarrollo es Internet y cuyos medios auxiliares son de índole digital multimedial (Equipo editorial, Etecé, 2023).

Secciones del periódico El Economista

El sitio web El Economista (2023) publica información relativa a lo que integra cada una de las secciones que contempla el periódico, según se muestra en la Tabla 67.1.

Tabla 67.1

Secciones del tema el Economista

Secciones	Temas abordados
Sector financiero	Se enfoca en los nuevos retos y oportunidades que ofrece el conjunto de instituciones, mercados e instrumentos financieros, con el objetivo de movilizar el ahorro a sus usos más eficientes.
Empresas	Ofrece información de los principales cambios en las diversas empresas, informando las diferentes áreas de oportunidad a los lectores, como estadísticas, tendencias, valores, empleos, planes de negocio, nuevos productos.
Mercados	Proporciona información detallada en cuanto a los sectores, clientes, competidores, alcance de mercados, así como la relación entre los productos y la demanda de los mismos.
Economía	Engloba todas las diferentes variantes que surgen en la intervención de las empresas, gobiernos y consumidores. Permite conocer datos para el desarrollo de un país o de las entidades en un sector.
Urbes	Define noticias que son conocidas como las llamadas ciudades actuales por su impacto e influencia económico- financiero, cultural y política a escala internacional.
Política	Muestra el panorama político del país y su movimiento respecto a toma de decisiones o nuevas propuestas que impactan al pueblo mexicano.
Opinión	Presenta una opinión y críticas de ciertos temas, desde el punto de vista del público en general, así como de especialistas y profesionales en el área.
Cartones	Hace referencia a una caricatura web, que contiene comentarios humorísticos, sobre acontecimientos actuales que involucran a personalidades influyentes del momento.
Finanzas personales	Se enfoca en proporcionar información para que el consumidor conozca y utilice sus recursos de manera más eficiente, para duplicar ingresos o en dado caso hasta obtenerlos, evitar caer en situaciones de fraude.
Geopolítica	Brinda ciertos datos de interés financiero pero a nivel mundial, desglosa las estadísticas más importantes que ocurren alrededor del mundo.
Arte e ideas	Reúne información de las principales y más significativas obras de arte, autores, que otras obras han realizado.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Tecnología	Reúne la información más actual en cuanto a las nuevas tecnologías y la descripción detallada de su lanzamiento, funciones, usos, tendencias y beneficios.
Deportes	Presenta noticias relevantes en el ámbito deportivo, tanto a una escala local, como nacional. También proporciona información sobre eventos deportivos, estadísticas y fechas de nuevos juegos

Nota: Elaboración propia a partir de datos de El Economista (2023).

Inclusión Financiera

Conceptualización

El Grupo Banco Mundial considera que la inclusión financiera es el acceso que tienen las personas y las empresas a diversos productos y servicios financieros útiles y asequibles que atienden sus necesidades transacciones, pagos, ahorro, crédito y seguros y que se prestan de manera responsable y sostenible (Banco Mundial, 2022). Los conocimientos financieros permiten planeación para el futuro y requieren ser diversos e incluir aspectos débiles como el enfoque en riesgos, los seguros y las inversiones como aspectos relevantes en la interacción con servicios financieros (Cardona, 2021).

Porqué analizar la inclusión financiera

De acuerdo a Gaxiola-Laso, et al.. (2021), la inclusión financiera es un tema de interés en foros no solo nacionales, sino internacionales, es considerado de importancia para el desarrollo económico y social así como la reducción de la pobreza de un país, ya que cuando las personas participan en el sistema financiero existe la posibilidad de empezar de hacer crecer un negocio, invertir en la educación de sus hijos y poder hacer frente a imprevistos financieros. Es por ello que la inclusión financiera pretende incluir a las personas a los servicios financieros de manera más amplia, no sólo al crédito, sino al ahorro, seguros y medios de pago. Según dato financieros, a nivel mundial 2 000 millones de personas se encuentran excluidos financieramente, y solo el 60% de los adultos (mayores de 15 años) tiene al menos una cuenta en el sistema financiero formal.

Metodología

Con respecto al tipo de investigación, el presente estudio se basa en una investigación no experimental, descriptiva y cualitativa. No experimental ya que no habrá manipulación de

variables; descriptiva ya que pretende describir a partir de sus características, el macro entorno de la inclusión financiera y cualitativa en relación a la tendencia publicaciones hechas por sus emisores.

La hipótesis de investigación a comprobar es: H0: El entorno de la inclusión financiera en México, planteado a partir de las noticias publicadas en medios de comunicación escritos, del periodo noviembre 2022-julio 2023., tiene mayor nivel de información generada en los macro entornos económico y social, que en los políticos y tecnológicos.

Las variables de investigación son: Dependiente: Macro entorno en Inclusión financiera y como Independientes: Macro entorno económico sobre la inclusión financiera; Macro entorno Social sobre la inclusión financiera; Macro entorno político sobre la inclusión financiera y Macro entorno tecnológico sobre la inclusión financiera.

Para realizar el análisis del entorno partiendo del análisis de contenido los datos se toman del periódico "El Economista". Las secciones se organizan de acuerdo a cada macro entorno.

Entendiendo que de acuerdo a Catalunya (2021) y Santander (2022), el macro entorno determina los factores estratégicos del entorno, que existen y afectan a todas las empresas y a la economía en su conjunto, a fin de detectar las posibles amenazas y oportunidades tales como: los competidores actuales, su cuota de mercado, los posibles competidores futuros, el desarrollo tecnológico, los sistemas de información y comunicación, productos sustitutivos, la tendencias del producto interno bruto, la inflación y sus efectos, los datos de empleo, es por ello y con base a lo anterior expuesto y en atención a la información que cada sección del periódico El Economista presenta, quedando de la siguiente manera:

Para el macro entorno económico – sección del periódico: Sector financiero, Mercados y Economía; macro entorno social - sección del periódico: Finanzas personales, Capital humano, El empresario, Ecohabitat y Empresas; macro entorno político - sección del periódico: Política y Geopolítica y el Macro entorno tecnológico - sección del periódico: Tecnológico.

Para esta investigación se utilizó el muestreo por conveniencia, donde las muestras se recogen por medio de un proceso que no les brinda a todos los individuos de la población las mismas oportunidades de ser seleccionados. Para la aplicación del tipo de muestreo del proyecto y análisis de datos, se hizo uso del filtrado de información sobre el tema Inclusión financiera y aplicando los datos que aparezcan en el periódico El Economista en el periodo noviembre 2022 a julio 2023, en cada una de las secciones, se realizará el análisis de contenido a través del software llamado MAXQDA que se utilizará para el manejo y análisis de la in-

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

formación de este estudio, es utilizado para el análisis cualitativo de datos. Es uno de los programas QDA más utilizados en diferentes campos de investigación de las ciencias sociales, ya que analiza todo tipo de datos: textos, imágenes, audios o archivos de video, páginas web, tuits, discursos, grupos focales, encuestas (MAXQDA, 2022). Y para la interpretación de la información se utilizó la herramienta de nube de palabras que según, El mundo informático (2019) comenta que las nubes de palabras es una representación gráfica, a modo de imagen, integrada por un conjunto de palabras clave que compongan una web o un post.

El presente estudio se llevará a cabo a través noticias publicadas del periódico El Economista, con la revisión de sus publicaciones de noviembre 2022 a julio 2023, en las variables políticas, económicas, sociales y tecnológicas respecto a la inclusión financiera, tomando como medidas de validez de acuerdo a la Comisión Nacional bancaria (2016) el acceso, el uso la protección a las personas usuarias, así como la educación financiera con respecto a la inclusión financiera, es por ello que cuando en los periódicos analizados se toquen temas relativos a los anteriores indicadores, se podrá establecer si existe o no información sobre inclusión financiera , tomando en consideración que el periódico analizado es documento formal bajo una regulación apropiada que permiten garantizar el nivel de información generada bajo los esquemas de protección al consumidor y promover la educación financiera para mejorar las capacidades financieras de todos los segmentos de la población.

Resultados

A lo largo del desarrollo de este proyecto de investigación, se realizó el análisis de artículos del periódico El Economista, tomando el tema de "Inclusión Financiera", analizado desde diferentes macro entornos para conocer cómo la inclusión financiera desde los enfoques económico, social, político y tecnológico en México.

Macro entorno económico

Las secciones que contempla este macro entorno son: Sector financiero, Mercado y Economía con un total de 16 artículos sujetos a análisis.

Observando que la sección de Sector financiero es donde se encuentra el mayor número de artículos sujetos a análisis (15 artículos), seguido por economía con 1 artículo y no existen artículos que hagan referencia a la inclusión financiera en la sección mercado (Ver Tabla 67.2).

Tabla 67.2

Clasificación de artículos por macro entorno periódico El Economista.

Macro entorno	Sección del periódico	Número de artículos	Titulo de los artículos
Entorno Económico	Sector Financiero	15	Tras cuatro años, NU se consolida como la SOFIPO más grande del país
			Zonas rurales, afectadas por salida del banco del Bienestar en pago de Remesas.
			NU apuesta a la figura de SOFIPO para lograr una mayor inclusión Financiera en México.
			Tuiio, brazo de microfinanzas de Santander, avanza en su plan para tener presencia en todo el país.
			Programas sociales le dan utilidad histórica al Banco del Bienestar
			El esquema de postal banking de la 4T se pone a prueba para reducir la exclusión financiera.
			Países emergentes avanzan en desarrollo de monedas digitales: BIS.
			BBVA inaugura mini sucursal en Kidzania; apoya la educación financiera.
			Disminuye número de sucursales; aumenta el de corresponsales.
			Laboratorio de Soluciones: Alcances y retos de la digitalización para la inclusión financiera.
			Fuimos el único banco que creció su cartera en la pandemia.
			Necesario, analizar experiencias previas con moneda digital: IMEF.
			Panorama económico actual incentiva inclusión financiera de más mujeres en México.
			Cinco estados tienen inclusión financiera muy baja.
			Baja bancarización no detiene el apetito por pagos digitales.
	Mercado	0	
	Economía	1	Banco Mundial aprueba crédito por 450 mdd para Argentina.

Nota: Elaboración propia a partir de Artículos del periódico El Economista 2022-2023).

Análisis de contenido

Después de la aplicación de un software de análisis de contenido MAXQDA, utilizando una de sus diversas herramientas que es la nube de ideas, se obtuvo la siguiente nube que muestra la frecuencia de aparición de términos en este macro entorno:

En cuanto al tema de inclusión financiera, las palabras que más frecuencia que se detectan en el artículo revisado son: financiera e inclusión, remesas, ahorro, crédito, bienestar

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

ya que son las palabras que sobresalen más en la nube lo que indica que todos los artículos analizados están relacionados con el tema. Por otra parte, en esta nube también se encuentran palabras que ayudan a comprender el contenido de los artículos como son: banco, México, país, digital, sucursales, ahorro, personas, servicios (ver Figura 67.1).

Figura 67.1

Nube de palabras macro entorno económico.

Nota: Software MAXQDA. Elaboración propia a partir de la información del Economista (2023).

Macro entorno social

Otro macro entorno analizado fue el social, de la misma manera que en el macro entorno económico se presentan los documentos analizados, en un total de 12 artículos, como se puede observar en la siguiente tabla.

Tabla 67.3

Clasificación de Artículos por Macro entorno Social

Macro entorno	Sección del periódico	Número de artículos	Título de los Artículos
	Finanzas personales	9	"Te quiero segura", una herramienta que impulsa la protección financiera.
			Neobancos, opción para acercarte a la inclusión financiera desde el celular.
			Invertir, acción indispensable que ayudará al empoderamiento de las mujeres.
			Que el dinero no rompa una amistad.
			El principal propósito de los mexicanos es ahorrar, ¿cómo cumplirlo?
			Microseguros, aún con baja penetración.
			Generación Z ve en las afore como medio principal para solventar la vejez.
			Ualá busca aumentar acceso al crédito.
			Inclusión financiera con retrocesos que seguirán en el 2023: Citibanamex.
	Capital humano	0	
	El Empresario	1	Mejorando la diversidad en los entornos digitales.
	EconoHábitat	0	
	Empresas	2	Finvero: La fintech mexicana que utiliza IA para impulsar la inclusión financiera.
			KTM:broker galardonado, comprometido con la inclusión financiera y la responsabilidad social.

Nota: Elaboración propia a partir de artículos del periódico El Economista (2022-2023).

Se observa que la sección que tiene mayor impacto en el entorno social es Finanzas personales (19 artículos), en la sección empresa con sólo 2 artículos, El empresario con 1 artículo, pero en Capital humano y EconoHábitat no existen artículos que hablen de inclusión financiera.

Análisis de contenido

En la Figura 67.2 se puede visualizar la nube de palabras que arrojó el sistema MAXQDA, sobre los artículos sujetos a análisis.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Figura 67.2

Nube de palabras macro entorno social.

Nota: Software MAXQDA. Elaboración propia a partir de la información del Economista (2023).

En el macro entorno social, la nube de palabras arroja que las palabras que más resaltan por los indicadores de frecuencia son: financiera en el 98% de los artículos, seguida de inclusión en un 95% de los artículos analizados, dinero en un 80%, siendo estas una palabra esencial de la investigación.

Otras palabras que sobresalen en esta nube son: digitales, mercado, crédito, servicios, mercados.

Ambas nubes dan a conocer que existe correlación en la investigación.

Macro entorno político y tecnológico

Tanto en el macro entorno político como tecnológico no sé encontró información que toque el tema de inclusión financiera.

Discusión

El estudio del entorno establecido a nivel micro y macro entorno, permiten la toma de decisiones con mayor fortaleza tanto para las empresas como para las personas. Para este estudio solo se analizó el nivel macro entorno, ya que tienen y/o pueden tener implicaciones en el comportamiento del sector y de la empresa en particular, como las fuerzas de carácter económico, político, cultural, social, jurídico, ecológico, demográfico y tecnológico.

Los resultados del análisis del macro entorno de la inclusión financiera en México a través del uso del análisis de contenido del software MAXQDA, utilizando la herramienta nube de datos que permite identificar la frecuencia de palabras, y contrastando la teoría con lo que dicen los artículos analizados, determinaron que:

En el macro entorno económico, que analizan contenidos de temas relacionados con indicadores económicos como: la fluctuación del PIB, desempleo, inflación, ciclo económi-

co, balanza comercial, políticas monetarias, crecimiento económico del país, regulaciones bancarias, impuestos, tasas de cambio de moneda, ahorro, bienestar, crédito. Son factores de carácter económico que afectan y además pueden ser indicadores de riesgos financieros para la empresa, según la teoría al realizar el análisis de los artículos de El Economista arrojó que las palabras de mayor frecuencia que detecte el software (tomadas las 50 palabras de mayor representación) son: financiera que va enfocado a financiamiento, inclusión (tema principal de búsqueda), crecimiento, desarrollo, bienestar, crédito, ahorro, banca, remesas por mencionar las de mayor frecuencia. Por consiguiente, se puede decir que la información que proporciona dicho periódico cumple con las expectativas de información respecto a dicho macro entorno.

En el macro entorno Social, los indicadores que se buscan son aquellos que están relacionados con demografía, estilo de vida, hábitos, tendencias de consumo, nivel educativo o de ingresos, nivel cultural, factores religiosos y creencias, tendencias en el mercado, cambios socioculturales en gustos y preferencias así como el nivel de consumo, Son aquellos elementos que pueden ser benéficos o no en los resultados para la empresa, debido a que las tendencias sociales van evolucionando constantemente y manifestándose de otras formas, el análisis de contenido arrojó que los artículos sujetos a análisis las palabras que mayor impacto tienen son financiero, inclusión, dinero, crédito, mercado, población, oportunidades, inversión, demanda, se puede decir que algunas de ellas van a acorde a la información que se requiere en este macro entorno, pero queda claro que la información analizada va enfocada a problemas de tipo económico, más que social.

Con respecto a los macro entornos políticos los indicadores que busca son: políticas fiscales, aranceles comerciales, subsidios, tratados comerciales, cambios de gobierno, así como normativas antimonopolios, los factores políticos determinan la medida en que un gobierno puede influir en la economía o en una determinada industria. En el análisis realizado no se encontraron artículos, por lo tanto para la inclusión financiera se carece de información para la toma de decisiones sobre este macro entorno, lo mismo sucedió con los indicadores tecnológicos, enfocados a tasas de obsolescencia tecnológica, facilidad de acceso a las herramientas tecnológica, tamaño de las inversiones en I+D, manejo de internet, son los factores a las innovaciones y los desarrollos en las nuevas tecnologías, ya que constantemente se incorporan nuevas tecnologías al mercado. Las empresas deben estar enteradas de los avances tecnológicos. Deben estar a la vanguardia en tecnología aplicada a la empresa, pero se carece de información.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Conclusiones

El análisis del entorno como se mencionó con anterioridad es considerado una herramienta para la generación de estrategias, mediante el estudio de los factores que influyen en ella, que permite la realización de la toma de decisiones informadas.

A través de esta investigación se analizó el macro entorno de la inclusión financiera en México a partir de noticias publicadas en un medio de comunicación escrito, durante el periodo noviembre 2022 a julio 2023, que permitió conocer el nivel de información generada, con respecto a el acceso a instrumento financieros, el uso de la protección de datos, y el nivel de educación financiera respecto al tema inclusión financiera, consideradas las medidas de validez para este estudio en particular, que permiten la toma de decisiones informadas, dando cumplimiento al objetivo de investigación.

Con base a la pregunta de investigación donde se establece ¿Cuánta y de qué tipo de información el Periódico El Economista, proporciona a sus lectores, desde el punto de vista económico, político, social y tecnológico el análisis del entorno, respecto a inclusión financiera, la respuesta es que solo presentan artículos sobre temas relativos a los macro entornos económicos y sociales. Y con respecto a la hipótesis de investigación, esta se acepta estableciendo que la mayor tendencia de la información se encuentra en los macro entornos económicos (16 artículos encontrados) y sociales (12 artículos encontrados), que en los macro entornos políticos y tecnológicos, es decir el grueso de la información se encuentra en las secciones del sector financiero (15 artículos) y finanzas personales (9 artículos), que es donde se generan la mayor parte de artículos sobre inclusión financiera, que en el resto de las secciones del periódico.

Referencias

Advincula, P y Roosel, R. (2018). Grado de importancia de las finanzas y costos en el sector

Empresarial. Recuperado de https://www.redalyc.org/journal/816/81658967014/81658967014.pdf

Análisis (2018). Análisis de contenido. Recuperado de: https://analisis.me/contenido/

Banco mundial (2022). La inclusión financiera es un factor clave Para reducir la pobreza e impulsar la prosperidad. Banco Mundial. Recuperado de: https://www.bancomundial.org/es/topic/financialinclusion/overview

Santander (2022). Macroentorno: los factores externos que condicionan a las empresas. Recuperado de https://www.santanderopenacademy.com/es/blog/macroentorno.html

Catalunya, U. (2021). Análisis, interno, externo. Recuperado de:http://cv.uoc.edu/UOC/a/moduls/90/90_331/web/main/m1/v1_3_1d.html

Cardona, D. (2021). Revisión bibliográfica sobre inclusión financiera como estrategia de

recuperación y de crecimiento fintech. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-63462020000200183

Conexión Esan, C. (2021). Importancia del análisis de datos en la toma de decisiones. Recuperado

de: https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/importancia-del-analisis-de-datos-en-la-toma-de-decisiones

Comisión Nacional Bancaria (2016). Descripción. ¿Qué es la inclusión financiera? Recuperado de

https://www.cnbv.gob.mx/Inclusi%C3%B3n/Paginas/Descripci%C3%B3n.aspx#:~:text=En%20M%C3%A9xico%2C%20la%20inclusi%C3%B3n%20financiera%20se%20define%20como,financieras%20de%20todos%20los%20segmentos%20de%20la%20poblaci%C3%B3n.

El Economista. (2023). El Economista, Periódico especializado en economía, finanzas y negocios. Recuperado de https://www.eleconomista.com.mx/

El mundo informático (2019). 10 herramientas para crear una nube de palabras. Recuperado de

https://www.elgrupoinformatico.com/tutoriales/herramientas-para-crear-una-nube-palabras-t75199.html

Equipo editorial, Etecé (2023). Periodismo Digital. Recuperado de

https://humanidades.com/periodismo-digital/#ixzz8OuhlrPKv

Gaxiola-Laso, S; Mata-Mata, L y Valenzuela-Reyez,P (2021). Análisis de la inclusión financiera: oportunidades para el desarrollo del sector financiero mexicano. Recuperado de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-21712020000200215&scri

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

pt=sci_arttext

La Universidad en Internet (UNIR) (2023). El análisis de entorno de una empresa y su importancia.

Recuperado de https://www.unir.net/marketing-comunicacion/revista/analisis-del-entorno-empresa/

Macías, M. (2015). Cómo analizar el entorno. Recuperado de:

https://advenio.es/como-analizar-el-entorno-y-los-factores-externos-que-influyen-en-tu-modelo-de-negocio/

Mathison, L., Gándara, J., Primera, C. y García, L. (2017). Innovación: factor clave

para lograr ventajas competitivas. Revista Negotium, 3(7), 46-83.

MAXQDA. (2022). Software para Análisis de Datos Cualitativos. Recuperado

De:https://www.maxqda.com/es/software-analisis-datos-cualitativos?gclid=Cj0KCQjww4-hBhCtARIsAC9gR3Z0xGdWbRXk7jEZm01pmFwJrhkbiA1YlE_-sbore13OVr3I8CN-PEAaAo3nEALw_wcB

Piñeiro-Naval, V. (2020). La metodología de análisis de contenido. Usos y aplicaciones en la

investigación comunicativa del ámbito hispánico. Communication & Society, 33(3), 1-16.

Solano, J.B. (2012). Cinco grandes empresas que no supieron adaptarse a su tiempo y fracasaron. Recuperado de https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/cinco- grandes-empresas-que-no-supieron-adaptarse-a-su-tiempo-y- fracasaron_kFBOn074c8Bdi2riOwi596/

Capítulo 68. Consciencia situacional, conocimientos, habilidades financieras y uso de tecnologías: factores que determinan el desarrollo de ventajas competitivas en las MiPyME

Victor Genaro Luna Fernández
Lizzeth Hernández Carnalla
Arely Velázquez Domínguez
Fabiola Olvera Torres

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla / Instituto Tecnológico Superior de Atlixco

DOI:10.46990/iQuatro.2024.10.5.68

Resumen

El propósito de la investigación es conocer si los dueños y directivos de las Mipyme son conscientes de la importancia que tiene el desarrollo de conocimientos y habilidades financieras, así como el uso de tecnologías que les permitan generar diversas ventajas competitivas. El estudio es transversal, descriptivo y cuantitativo paramétrico. Los resultados alcanzados evidencian la importancia que tiene la correcta gestión financiera para tomar mejores decisiones, evitar riesgos y en definitiva generar ventajas competitivas.

Palabras clave

Conocimiento, Consciencia situacional, Habilidad financiera, Mipyme, Ventaja competitiva

Introducción

Porter y Kramer (2011), señalan que actualmente los negocios están siendo vistos como la principal causa de los problemas sociales, ambientales y económicos, lo que ha provocado una disminución importante en sus niveles de legitimidad. A este respecto, diversos países han realizado cambios legislativos que afectan su competitividad y crecimiento económico. En ese contexto, gran parte de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (Mipyme) considera la creación de valor como un asunto de escasa importancia, enfocándose primordialmente en maximizar solamente su desempeño financiero de corto plazo, e ignorando los verdaderos factores que determinan el éxito de la organización en el largo plazo y que les permite generar ventajas competitivas (Medeiros et al., 2020). Una de las posibles soluciones a este problema es que los negocios se pongan en acción desde la perspectiva de la generación de valor compartido, que implica la creación de valor económico y social en las comunidades o regiones en donde se encuentren las Mipyme, logrando con esto impulsar a los negocios de una manera sustancial en sus innovaciones, aumentos en su productividad y diversas prácticas operativas que incrementen su competitividad (Deloitte, 2020). Al respecto, Saavedra et al., (2019), señala que existe relación entre el uso de tecnologías y la competitividad en las empresas. Por tanto, se hace necesario impulsar la implementación de sistemas de información para que puedan optimizar su operación. En este sentido Ahmad et al., (2021) mencionan que las organizaciones deben de desarrollar una conciencia de la situación en sus prácticas de respuesta a incidentes mediante el uso de las tecnologías. También señalan la importancia de la importancia del liderazgo y la formación de un equipo de trabajo que permita desarrollar su práctica de respuesta para hacer frente a las necesidades con respecto al uso de las tecnologías que actualmente se requieren incorporar en las empresas para ser más competitivas.

La competitividad de un negocio y la salud de las comunidades en donde estos operan están fuertemente entrelazados, debido principalmente a que una Mipyme necesita una comunidad exitosa, no sólo para crear demanda de sus productos, sino también para brindar activos cruciales y un entorno propicio que apoye su crecimiento. Una comunidad necesita negocios que ofrezcan empleos y oportunidades de creación de riqueza dentro de las regiones en donde se encuentren (Porter y Kramer, 2011 p. 5). Al respecto, Salaiza et al., (2020 p. 72-84), señalan que el funcionamiento normal de un negocio supone un beneficio social y económico en las comunidades en donde se encuentran, debido a que son entidades autosuficientes en donde los problemas sociales de la comunidad forman parte importante de su desarrollo y crecimiento. En este sentido Thompson et al., (2015), señalan que el éxito de los negocios depende de la creación de una propuesta de valor distintiva que satisfaga las necesidades de un conjunto de clientes, obteniendo una ventaja competitiva con el conjunto

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

de actividades involucradas en la creación, producción, venta, entrega y respaldo de sus productos o servicios.

Por otra parte, la percepción que los directores y/o dueños de las Mipyme tengan de los elementos del entorno dentro de un volumen de tiempo y espacio, la comprensión de su significado y la proyección de su estado en el futuro cercano, mejor conocida como conciencia situacional, permitirá una construcción dinámica y multifacética que implique el mantenimiento y la anticipación de eventos críticos de desempeño sus organizaciones. Los términos conciencia situacional y evaluación de la situación se utilizan a menudo como sinónimos. La evaluación de la situación a veces se define como un proceso mediante el cual se toma conciencia de la situación y la manera en que un estado, se logra (LinkedIn, 2024).

Para esta investigación se define la conciencia situacional como "todos aquellos procesos cognitivos necesarios que debe de realizar el director o dueño de una Mipyme para crear y mantener la conciencia de una determinada situación o evento" (LinkedIn, 2024 p. 2) relacionado con el desarrollo de conocimientos, habilidades financieras, así como el uso de diversas herramientas tecnológicas les permite generar diversas ventajas competitivas en sus empresas. Basándose principalmente en el conocimiento continuo de la situación (es decir, el seguimiento) y la necesidad de una evaluación de la situación que puede ser provocada por un cambio significativo en el entorno de la empresa y que puede influir en la toma de decisiones.

El desarrollo del presente trabajo toma como base los tres niveles de conciencia situacional de Endsley (1985) para conocer si los dueños y directivos de las Mipyme son conscientes de la importancia que tiene el desarrollo de conocimientos y habilidades financieras, así como el uso de tecnologías que les permitan generar diversas ventajas competitivas. La pregunta de investigación que se aborda en este trabajo es: ¿Son conscientes los dueños y directivos de las Mipyme que el desarrollo de conocimientos y habilidades financieras, así como el uso de diversas herramientas tecnológicas les permite generar diversas ventajas competitivas en sus empresas?

Revisión de la Literatura

La realidad y contexto de la Mipyme en México

Las Mipyme son de suma importancia para el país dada su aportación en la economía, mediante la generación de empleos, ingresos y abastecimiento. De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ENAPROCE), (2018), en México existe 4 millones 169 mil 677 Mipyme que son de suma

importancia para nuestro país dada su aportación a la economía, la generación de empleos, ingresos y abastecimiento de aquellas industrias o nichos de mercado que no son cubiertos por las grandes empresas. El 97.6% de ellas son microempresas, el 2% corresponde a pequeñas empresas y el 0.4% restante corresponde a las medianas empresas. Este conjunto de empresas genera el 52% del producto interno bruto (PIB) y más del 78% del empleo nacional, la cifra más alta, si se compara a México con Argentina, Brasil, Chile, Ecuador, Perú y la Unión Europea (Quintal, 2022; Castelo, 2021). Es por ello, la importancia que tiene para la vida productiva de un país en desarrollo como México y para la generación de empleos.

Sin embargo, el escenario que enfrentan las Mipyme en México no es muy alentador, debido a que de acuerdo con cifras del INEGI (2021), el nivel nacional de esperanza de vida de una Mipyme es de 8.4 años en promedio, es decir, que de cada 100 establecimientos que nacen casi 52 mueren antes de cumplir 2 años; 31 mueren antes del primer año y 21 entre el primero y antes de cumplir el segundo año, y que la proporción de muertes disminuye a medida que los negocios tienen mayor edad. En este mismo orden de ideas ENAPROCE, (2018), señala que en el país el 77.5% de los emprendedores desea que su empresa crezca, mientras el 22.5% restante no aspiran a crecer por miedo a la inseguridad, porque el 92% no tiene acceso a financiamiento y el 95.4% no están listas para operar a nivel internacional ni expandirse. El crecimiento también se encuentra condicionado por el cumplimiento de las obligaciones contables y fiscales debido a que el gobierno "fomenta e incentiva" la formalidad. En este sentido, Lizarazo (2022) señala que, a pesar del impacto en el crecimiento económico de México, la realidad es que las Mipyme no están exentas de los retos y desafíos que tienen ante la volatilidad y competitividad del mercado.

Teoría de la conciencia situacional

Endsley (1985) propuso la teoría de la conciencia situacional, que define como "la percepción de los elementos del entorno, la comprensión de su significado y la proyección de sus efectos en el futuro inmediato" (p. 32). Básicamente es, saber que está pasando a mi alrededor y tener la capacidad de reconocer y evaluar una situación de forma rápida, precisa y sin sesgos. Existen diferentes factores que influencian, determinan y miden la conciencia situacional (Tabla 68.1)

.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Tabla 68.1

Factores de la conciencia situacional

Influenciada por:	Indicadores de pérdida de conciencia situacional:	Recuperación de la conciencia situacional:
Conocimiento técnico. Orientación. Habilidades de observación. Experiencia. Evaluación de la situación. Decisión. Predicción. Factores humanos. Comunicación. Visión periférica. Trabajo en equipo.	Reconocimiento tardío. Altos niveles de estrés. Confusión, ambigüedad o conflictos. Preocupación y fijación. Desviación de los procedimientos o estándares de operación.	Supervisión de la conducta actual. Evaluación de la información. Anticiparse al siguiente paso. Revaluar como sea necesario.

Fuente: Elaboración propia.

Nivel 1: Ser consciente de la información relevante sobre un ámbito concreto. Esta información puede llegar a la persona de forma accidental, pero a menudo el responsable de la toma de decisiones tendrá que buscarla deliberadamente. Este aspecto se alinea con el hecho de que las Mipyme sean conscientes de que existe la necesidad de tener conocimientos, habilidades con respecto al manejo financiero, así como del uso de diversas herramientas tecnológicas que les permita incrementar su competitividad en el mercado.

Nivel 2: Construir un escenario coherente y completo de la situación. El sólo hecho de ser consciente de que existe la necesidad de profundizar en diversos conocimientos financieros no garantiza que la empresa alcance un nivel óptimo de operación. Lo que se requiere es una comprensión de la importancia del conocimiento de la amenaza para que puedan darle sentido. Por tanto, información + comprensión = a una comprensión matizada de una situación. Este nivel se ajusta a que las Mipyme conozcan la importancia de contar con los conocimientos y habilidades financieros necesarios.

Nivel 3: En esta etapa los dueños o directores de las Mipyme pueden decidir si actúa o no ante una determinada contingencia financiera. Al decidir actuar, la persona que toma la decisión estará informada por sus propias ideas preconcebidas. Endsley (1985: p. 43) advierte

que "cuando las ideas preconcebidas son precisas, conducirán a decisiones correctas". Por otro lado, también pueden estar mal informadas, y estas percepciones erróneas obstaculizarán la capacidad de la persona para tomar la decisión correcta. Incluso si la persona toma la decisión de actuar, es posible que no tenga los recursos necesarios para hacerlo. Este último nivel corresponde con la falta de acción debido a la carencia de recursos o la sobrecarga de información.

Conocimientos y Habilidades Financieras

La importancia de los conocimientos y habilidades financieras que deben de tener los dueños o directivos de las Mipyme radica en su capacidad para empoderar a los individuos, permitiéndoles comprender de manera más efectiva las oportunidades financieras disponibles, elegir productos financieros adecuados, apreciar la importancia del ahorro y del manejo responsable del crédito, evitar el endeudamiento excesivo y dirigirse hacia la inversión (Garzón et al., 2020). De acuerdo con Soberanes et al. (2021), una administración financiera adecuada es crucial para el funcionamiento eficiente de las Mipymes, garantizando que puedan cumplir con sus deudas y obligaciones mediante el uso óptimo de los recursos monetarios, lo que resulta en una máxima rentabilidad para la organización.

Por otra parte, Castolo et al. (2019) apuntan que la sostenibilidad empresarial, relacionada con la adquisición de conocimientos y habilidades financieras en los dueños y directivos de las Mipyme, desempeña un rol fundamental en la promoción de la competitividad, la visión de país y el progreso económico. Actitudes como el gasto sin un presupuesto, la falta de conocimiento de términos financieros básicos y el endeudamiento por encima de la capacidad de pago demuestran la carencia de estos conocimientos y habilidades. Por lo tanto, es esencial modificar los comportamientos relacionados con las finanzas. Por su parte, Lozano (2020) la define como los conocimientos y habilidades financieras como las prácticas cotidianas que se emplean para administrar eficazmente ingresos y gastos, así como para manejar de manera adecuada los productos financieros.

Ventajas Competitivas en el Contexto Empresarial

La competitividad como elemento esencial a nivel nacional e internacional, tiene como alcance a las organizaciones tanto del ámbito público como el privado. Por lo tanto, la importancia de su análisis puede ser realizada desde múltiples perspectivas, debido a que contribuye a comprender los factores y componentes que generan una ventaja competitiva en el seno de las Mipyme (Soberanes et al., 2021). En este contexto, resulta imperativo que las

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

empresas integren la conciencia situacional, la innovación y la creatividad en el desarrollo de su gestión financiera, dada la naturaleza de una economía globalizada que provoca cambios constantes (Ibáñez, 2013).

Por otro lado, Zorrilla (2006) resalta que el desarrollo de conocimientos y habilidades financieras desde el contexto de la conciencia situacional permitirá un incremento en la capacidad de cumplimiento de las obligaciones financieras y un nivel sólido de liquidez y solvencia en las Mipyme, lo que permitirá una mejora en su eficiencia y en su nivel de competitividad. En consonancia con esta idea, Lavalleja (2020) señala que la rápida evolución e integración de tecnologías que permitan gestionar de una manera efectiva los recursos financieros de la Mipyme han influido de manera positiva en la reducción de sus costos y el aprovechamiento del manejo de sus recursos a través de operaciones electrónicas y la optimización de servicios en relación con su competencia. Actualmente, las empresas acceden a nuevas fuentes de financiamiento vinculadas a servicios financieros impulsados por tecnologías financieras de vanguardia (Fintech), proporcionando servicios más ágiles a través de interacciones digitales en la web y extendiendo así su alcance a la población (Montaño y Díaz, 2021).

Metodología

Sobre la base de los factores identificados en la revisión bibliográfica se muestra la importancia de la consciencia situacional y el desarrollo de conocimientos y habilidades financieros que deben de tener los dueños y directivos de las Mipyme, así como el papel que tienen los diferentes tipos de recursos que alimentan a dicha consciencia. En este sentido, la revisión de la literatura sugiere que las Mipyme podrían estar sufriendo una falta de conciencia situacional en el desarrollo de estos conocimientos y habilidades, y que esto explicaría la situación que se observa con respecto a la falta de implementación de estrategias y acciones puntuales que les permitan ser más competitivas.

Dados los elementos anteriores se proponen las siguientes hipótesis:

H1. Los dueños y directivos de las Mipyme comprenden la importancia que tiene el desarrollo conocimientos y habilidades financieras para la continuidad del negocio.

H2. Los dueños y directivos de las Mipyme sufren de una falta de consciencia situacional con respecto a la importancia de los conocimientos y habilidades financieras.

H3. La generación de ventajas competitivas en las Mipyme se da en gran medida por el conocimiento y habilidades financieras de los dueños y directivos.

El estudio es transversal, descriptivo y cuantitativo no paramétrico. La selección de la población objeto de análisis se realizó a partir de la base de datos del Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE, 2020), criterio que permite obtener un tamaño de muestra adecuado en términos estadísticos. El estudio tuvo una muestra compuesta por 296 sujetos voluntarios ubicados en el municipio de Atlixco, Puebla. Se aplicaron cuestionarios (Tabla 68.2) entre los meses de febrero a junio de 2023 a diferentes dueños y directivos de Mipyme que tenían la información necesaria con respecto a las variables de investigación (Tabla 3). Se elaboró un instrumento ad hoc con base en el trabajo de Romero et al., (2018), con adecuaciones y estructuración que contemplaron aspectos como el nivel de ahorro y endeudamiento de la empresa, así como la percepción de aseguramiento por parte de la organización. La recopilación de la información se realizó a través de entrevistas previo contacto con el empresario, mediante el uso de la herramienta Google Forms.

La evaluación estadística de las relaciones entre las variables se realizó empleando la correlación de Pearson, conforme a la metodología delineada por Hernández y Baptista (2010) con un enfoque cuantitativo correlacional, este tipo de análisis busca medir la magnitud de la relación entre dos o más variables, cuantificar y examinar su asociación a través del coeficiente de correlación de Pearson. Esta métrica cuantitativa describe la fuerza y dirección de la relación entre dos variables cuantitativas con distribución normal, contribuyendo a identificar su tendencia (Roy et al., 2019).

Tabla 68.2

Ficha Técnica de Investigación

Universo y ámbito de la investigación	1,281 empresas en donde trabajan de 2 a 30 personas, localizadas en la región de Atlixco, Puebla.
Tamaño de la muestra	296
Nivel de Confianza	95%
Error Muestral	5%
Procedimiento del Muestreo	Muestreo probabilístico estratificado por afijación simple.
Ámbito Geográfico	Municipio de Atlixco, Puebla.
Unidad Muestral	Mipyme
Fecha de Realización de Campo	2023
Tipo de Instrumento	Cuestionario estructurado en formato digital, validado mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach obteniendo como resultado 0.918 lo que señala una excelente confiabilidad y consistencia interna.

Fuente: Elaboración propia.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Tabla 68.3

Puntuación de Variables

Dimensión	Variable	Indicador
1. Conocimientos y Habilidades Financieras (CHF)	Evalúa la capacidad de ahorro, préstamo y toma de decisiones financieras.	% Promedio
2.Consciencia Situacional respecto a los Conocimientos y Habilidades Financieras (CSCHF)	Consciencia de que carecen de conocimientos y habilidades financieras. Conciencia sobre la necesidad de actuar.	% Promedio Escala de Likert
3. Ventajas Competitivas derivadas de los Conocimientos y Habilidades Financieras. (VCCHF)	Analiza el uso de tecnologías para transacciones financieras virtuales y el uso de la red o App para ventas en línea.	% Promedio Escala de Likert

Fuente: Elaboración propia

Resultados

Se presentan los resultados obtenidos en la investigación en el orden de la Tabla 68.3, puntuación de variables. La muestra estuvo compuesta por 296 participantes, el 57% de los participantes corresponden al género masculino y 43% al femenino. En cuanto a la edad, 23% corresponde a microempresarios con menos de 38 años, 20% tiene entre 39 y 45 años, 26% está en la franja de los 46 a los 55 años y el restante 31% cuentan con 56 años o más. Respecto al estado civil 50% son casados, 30% son solteros, 13% vive en unión libre y 7% son divorciados. En lo que se refiere a la antigüedad como dueño de la Mipyme 25% lleva menos de cinco años, 20% entre 5 y 10 años, 19% entre 10 y 15 años y 36% más de 15 años. Con respecto al nivel educativo 35% cuenta con un nivel de educación básica, un 39% educación media superior y sólo el 27% cuenta con un nivel educativo superior.

Conocimientos y Habilidades Financieras (CHF)

El 37% de las Mipyme implementa una planificación de sus ingresos y gastos, lo que les permite destinar ingresos excedentes al ahorro. El 39% reduce gastos innecesarios y evalúa su situación financiera antes de realizar compras, asegurando así un uso eficiente de sus recursos. Por su parte, sólo el 28% ha previsto emergencias futuras y ha canalizado ahorros

hacia retiro o seguros. Lo anterior permite confirmar que de acuerdo con la teoría de Endsley (1985) los dueños o directivos de las Mipyme se encuentran en el nivel 1 que señala que son conscientes de que existe la necesidad de tener conocimientos y habilidades con respecto al manejo financiero.

Capacidad de Préstamo

El 36% recurre a préstamos con particulares debido a que no cumplen los requisitos necesarios para acceder a créditos bancarios convencionales. Un 28% solicita préstamos a instituciones financieras especializadas en microfinanzas debido principalmente, a que brindan financiamiento sin trámites complejos, mientras que solo el 9% cumple con los requisitos mínimos que solicitan las instituciones bancarias para solicitar sus financiamientos. Adicionalmente, el 27% de las Mipyme ha solicitado préstamos con amigos o familiares, comprometiendo una parte significativa de sus ingresos. Estos resultados concuerdan con lo que señala Endsley (1985) con respecto al nivel 2 en donde señala que el hecho de que los dueños y directivos de la empresa sean conscientes de que existe la necesidad de profundizar en diversos conocimientos financieros no garantiza que sus empresas alcancen un nivel óptimo de operación.

Toma de Decisiones Relacionadas a las Finanzas

El 38% de las Mipyme considera sumamente importante realizar decisiones acertadas en la gestión de ingresos, ahorros y gastos para alcanzar sus objetivos empresariales y minimizar riesgos. El 55% destina su capital a la reinversión de su negocio, con el objetivo de crecer, percibir beneficios y evaluar su rentabilidad. Por su parte, el 7% evalúa opciones de financiamiento, ya sean propias, ajenas o relacionadas con el costo de capital. Estos resultados muestran que los dueños y directivos de las empresas pueden decidir si actúan o no ante una determinada contingencia financiera, reinvertir en su negocio y optar por diversas opciones de financiamiento, dependiendo de la información y percepción que tengan para tomar una decisión correcta.

Carencia de conocimientos y habilidades financieras (CSCHF).

El 21% de los participantes señalan tener conocimientos y habilidades financieras básicas que permiten tener mejor desempeño, control, organización y crecimiento de la Mipyme. El 51% de los encuestados está de acuerdo con la afirmación: "Existe demasiada información y tecnicismos con respecto a la parte financiera por lo que optamos únicamente en contemplar los ingresos, gastos, ahorro, dinero para reinvertir y la ganancia que tenemos para nosotros". El 49% estuvo de acuerdo con: "Prefiero solamente llevar el control de mis gastos e ingresos en mi mente o por mucho en una libreta, porque no tengo tiempo, aunque estoy consciente

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

de que debería de hacerlo de manera formal y quizás utilizando una herramienta tecnológica (software o App)". Finalmente, la totalidad de los participantes está de acuerdo en que el desarrollo de conocimientos y habilidades financieras son esenciales para el crecimiento de la Mipyme, así como de su rentabilidad y crecimiento. Sin embargo, los resultados concuerdan con el nivel 3 de Endsley (1985) cuando señala que los dueños o directores de las Mipyme pueden tomar la decisión de actuar, pero puede ser posible que no tengan los recursos necesarios para hacerlo, debido a la carencia de recursos o la sobrecarga de información lo que conllevaría a la falta de acción.

Ventajas Competitivas derivadas de los Conocimientos y Habilidades Financieras. (VC-CHF)

En el contexto de las ventajas competitivas, sólo el 16% de las Mipyme efectúan operaciones financieras mediante el uso de la banca digital, mientras que un 34% ha realizado operaciones financieras mediante el uso de alguna App. El 50% de los entrevistados señalaron no haber realizado ninguna operación financiera de manera digital. En lo que respecta a la comercialización y venta en línea, el 86% señala la importancia que tiene el uso de diversas herramientas tecnológicas debido a su alcance y menor exposición a riesgos asociados con el manejo de efectivo, mientras que el 14% está consciente de la necesidad de utilizar los medios electrónicos en aspectos relacionados con las finanzas, pero no ha tenido oportunidad, ni el tiempo de implementarla.

Discusión y Conclusiones

Son muchos los factores que pueden definir la trayectoria de una Mipyme, sin embargo, la implementación por parte de los dueños y directivos de una planificación de sus ingresos y gastos resulta vital para alcanzar el éxito de la organización. En este sentido se acepta la hipótesis planteada con respecto a que "los dueños y directivos de las Mipyme comprenden la importancia que tiene el desarrollo conocimientos y habilidades financieras para la continuidad del negocio", debido a que el 39% reduce gastos innecesarios y evalúa su situación financiera antes de realizar compras, asegurando así un uso eficiente de sus recursos, previendo de esta manera emergencias futuras mediante el ahorro y la planificación; aspecto que concuerda con lo que señala Soberanes et al., (2021), cuando menciona que una administración financiera adecuada es crucial para el funcionamiento eficiente de las Mipymes, garantizando que puedan cumplir con sus deudas y obligaciones mediante el uso óptimo de los recursos monetarios, lo que resulta en una máxima rentabilidad para la organización.

Por otra parte, se confirman aspectos que señala Endsley (1985), en relación con el nivel 1 de la consciencia situacional, "las empresas deben de ser conscientes de que existen

de que existe la necesidad de tener conocimientos, habilidades con respecto al manejo financiero, así como del uso de diversas herramientas tecnológicas que les permita incrementar su competitividad en el mercado", sin embargo solo el 21% de los entrevistados señalaron tener conocimientos y habilidades al respecto, a pesar de que la totalidad d ellos entrevistados están de acuerdo en que el desarrollo de conocimientos y habilidades financieras son esenciales para el crecimiento de la Mipyme, así como de su rentabilidad y crecimiento, lo anterior, permite rechazar la hipótesis que se plantea con respecto a que "los dueños y directivos de las Mipyme sufren de una falta de consciencia situacional con respecto a la importancia de los conocimientos y habilidades financieras".

En lo que respecta a las ventajas competitivas que pueden generarse a partir del desarrollo de conocimientos y habilidades financieras, así como del uso de la tecnología existe una importante área de oportunidad ya que sólo el 50% de los entrevistados señalaron no haber realizado ninguna operación financiera de manera digital, sin embargo, el 86% señala que el uso de diversas herramientas tecnológicas tiene una gran importancia para la comercialización y venta de sus productos y servicios en línea, así como la disminución de distintos factores de riesgo asociados con el manejo de efectivo. Aspecto que concuerda con lo que señala Zorrilla (2006), cuando resalta la necesidad de que los empresarios desarrollen conocimientos y habilidades financieras desde el contexto de la conciencia situacional, debido a que esto permitirá un incremento en la capacidad de cumplimiento de las obligaciones financieras y un nivel sólido de liquidez y solvencia en su Mipyme, mejorando de esta manera su eficiencia y nivel de competitividad, lo que permite aceptar la hipótesis planteada con respecto a que "la generación de ventajas competitivas en las Mipyme se da en gran medida por el conocimiento y habilidades financieras de los dueños y directivos".

Finalmente, los resultados alcanzados por la investigación evidencian la importancia que tiene el desarrollo de conocimientos y habilidades financieras, así como el uso de tecnologías de acuerdo con lo que señala Saavedra et al., (2019), con respecto a la relación que existe en el uso de tecnologías y la competitividad que pueden generar las empresas que son dirigidas por parte de los dueños y directivos de la región de Atlixco, Puebla. Lo expuesto por los autores presentados en la fundamentación teórica sumado a los resultados encontrados fortalece la importancia de estudios como éste en diversas regiones de nuestro país, buscando identificar y comprender la importancia que tiene el desarrollo de este tipo de conocimientos y habilidades financieras desde el contexto de la conciencia situacional, lo cual permitirá incrementar la capacidad y cumplimiento de las obligaciones financieras, incremento de liquidez y solvencia en las Mipyme. De esta forma, se sugiere la creación de nuevas investigaciones en otras regiones, posibilitando una comparación entre los resulta-

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

dos obtenidos en esta investigación y los obtenidos de otras empresas en diversas partes, considerando los diferentes contextos y necesidades en los que se ubiquen las Mipyme, facilitando de esta manera la comprensión del fenómeno a una escala nacional.

Referencias

Ahmad, A., Maynard, S. B., Desouza, K. C., Kotsias, J., Whitty, M. T., & Baskerville, R. L. (2021). How can organizations develop situation awareness for incident response: A case study of management practice. Computers & Security, 101, 102122. https://doi.org/10.1016/j.cose.2020.102122

Castelo, S. (2021, June 21). Las Mipymes en México - City Life. City Life. Recuperado de: https://revistacitylife.com/vida/las-Mipymes-en-mexico/

Castolo, D. M., Gil A., Cruz, A., y López, A. (2019). Cultura Financiera: Factor Limitante en El Emprendimiento De Los Jóvenes Universitarios. Congreso Internacional de Investigación Academia Journals, 11(2), 405–408.

Deloitte (2020). La empresa social en acción: la paradoja como camino hacia adelante. Tendencias Globales de Capital Humano 2020. Recuperado el 15 de junio de 2023, de https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/uy/Documents/human-capital/HC%20Trends%202020.pdf

Diario Oficial de la Federación. (30 de junio de 2009). Obtenido de Tercera Sección. Recuperado de: https://bit.ly/3idHWT0

Directorio Nacional de Unidades Económicas. DENUE. (2020). Instituto Nacional de Estadística y Geografía. INEGI. Recuperado de: https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/default.aspx

ENAPROCE. (2018). Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ENAPROCE) 2018. Inegi.org.mx. https://www.inegi.org.mx/programas/enaproce/2018/

Garzón, T, E.D., Osorio, G, E.S., Tarquino, G, O.E., Vega, L, L. M. (2020). Cultura financiera como factor de incidencia en la elección de productos de inversión y ahorro en Colombia. Universidad EAN. Recuperado de: https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/10247/Garz%F3nEdgar2020;jsessionid=804FD179FB-371D059A62E48748DA298F?sequence=1

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. Quinta edición McGraw-Hill. Ultra, México, 158-209.

Ibáñez, J. C. C. (2013). La importancia de la innovación en la gestión financiera: un enfoque realista. Estrategia financiera, (301), 52-57.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2021). Estudio sobre la Demografía de los Negocios (EDN) 2021. Recuperado el 15 de mayo de 2022, de https://www.inegi.org.mx/programas/edn/2021/

Lavalleja, M. (2020). Panorama de las fintech: Principales desafíos y oportunidades para el

Uruguay. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/handle/11362/45727

Lizarazo, C. (2022, octubre 26). Las PyMEs en México: Retos e Importancia. Conekta.com; Conekta. Recuperado de: https://www.conekta.com/blog/las-pymes-en-mexico-retos-e-importancia

LinkedIn. (2024). Linkedin.com. https://www.linkedin.com/pulse/conciencia-situacional-fredy-n%C3%BA%C3%B1ez-mun%C3%A1rriz-jhuje/?originalSubdomain=es

Lozano, D. F. (2020). Fomento de la cultura financiera para microempresarios. [Tesis, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Recuperado de: https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/11888

Medeiros, V., Gonçalves Godoi, L., & Camargos Teixeira, E. (2020). La competitividad y sus factores determinantes: Un análisis sistémico para países en desarrollo. Revista de La CEPAL, 2019(129), 7–27. https://doi.org/10.18356/9c2a7060-es

Montaño, L., y Díaz, D. M. (2021). El papel de las Fintech en la Inclusión Financiera, fuente de financiamiento de pymes colombianas. Negocios y Relaciones Internacionales. Recuperado de: https://ciencia.lasalle.edu.co/negocios_relaciones/263

Porter, M., & Kramer, M. (2011). La creación de valor compartido. Harvard Business Review, 89(1), 32-49.

Por 8flmy. (2020, July 24). Consciencia Situacional - Cultura Segura. Cultura Segura. https://culturasegura.com/consciencia-situacional/

Romero Álvarez, Y., & Ramírez Montoya, J. (2018). Relación de la toma de decisiones financieras con el nivel de conocimiento financiero en las Mipymes. Suma de Negocios, 9(19), 36-44.

Roy, I., Rivas-Ruiz, R., Pérez-Rodríguez, M., y Palacios-Cruz, L. (2019). Correlación: no toda correlación implica causalidad. Revista Alergia México, 66(3), 354-360. https://doi.org/10.29262/ram.v66i3.651

Quintal, P. (2022, June 27). Blog del E-commerce. Blog Del E-Commerce.

Saavedra, L., Camarena, E., & Edith, M. (2019). Competitividad de las Pyme y su relación con los sistemas de información. Cuadernos de Contabilidad, 20(50), 160–177. https://www.redalyc.org/journal/3836/383665272010/html/

Salaiza, F., Osuna, L., Joya, I., & Peña, L. J. A. (2020). Responsabilidad social empresarial en la innovación de pymes en Sinaloa México. Orbis: revista de Ciencias Humanas, 16(46), 72-84.

Soberanes, L.T., Noriega, M. G., y Flores, L.A. (2021). La gestión financiera en las MIPYMES de la ciudad de Huajuapan de León Oaxaca, México y su relación con la competitividad. Cuadernos Latinoamericanos de Administración. 17(32). https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v17i32.3490

Thompson, A. A., Gamble, J. E., Peteraf, M. A., Strickland, A. J., & Soto, G. A. S. (2015). *Administración estratégica: Teoría y casos.* México, DF: McGraw-Hill.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Ventura-León, José Luis, Arancibia, Marcelo, y Madrid, Eva. (2017). La importancia de reportar la validez y confiabilidad en los instrumentos de medición: Comentarios a Arancibia et al. Revista médica de Chile, 145(7), 955-956. https://dx.doi.org/10.4067/s0034-98872017000700955

Zorrilla, J. P. (2006). La información como estrategia en un contexto global y competitivo: una revisión teórica. *Intangible Capital,* abril-junio de 2006, vol. 2, núm. 12, p. 259-276.

Capítulo 69. Las habilidades directivas y su relación con el crecimiento empresarial. Desarrollo de habilidades directivas en el contexto de las MiPyMEs.

Manuel Alejandro Tejeda Martín
Fernando Franco Barraza

Universidad de Guadalajara

DOI:10.46990/iQuatro.2024.10.5.69

Resumen

En este capítulo se trata el tema de las habilidades directivas y su relación en el crecimiento empresarial. Desde un enfoque exploratorio, descriptivo y trasversal. Se realizó análisis estadístico con base en los resultados del levantamiento de campo RELAYN 2023, con los micro y pequeños empresarios de Teocaltiche, Jalisco, donde se encuentra la importancia de la relación entre las dos variables de investigación, lo que permite el cumplimiento del objetivo de esta investigación siendo: Determinar el nivel de habilidades directivas en los tomadores de decisiones de las micro y pequeñas empresas de Teocaltiche, Jalisco.

Palabras clave

Habilidades directivas, Crecimiento Empresarial, Desarrollo Económico

Introducción

El objetivo de este estudio es determinar el nivel de habilidades directivas en los tomadores de decisiones de las micro y pequeñas empresas de Teocaltiche, Jalisco.

Según los resultados de sus investigaciones, algunos autores concluyen que no hay una categoría única aceptada para ellos. Resulta crucial examinar estas categorías y rasgos propuestos por diferentes investigadores para lograr una comprensión más profunda de los mismos.

Cabe señalar en este contexto que varios escritores tienen puntos de vista similares sobre la categorización y metodología de las habilidades directivas. Como resultado, se realiza un análisis de las dimensiones de los diferentes modelos para determinar qué habilidades directivas son más mencionadas en los trabajos académicos. Este método ayuda a resaltar habilidades que se reconocen ampliamente como cruciales para la gestión.

Sin embargo, por el contrario, el crecimiento empresarial es un tema ampliamente investigado y discutido en la literatura. Al no existir una única teoría que explique su comportamiento, han surgido diversas posiciones teóricas que en ocasiones se contradicen y ofrecen diferentes perspectivas sobre este tema. En consecuencia, es de gran importancia para esta investigación encontrar la posición teórica que mejor se relacione con el tema de investigación (Katz, 1974). Esto permitirá una comprensión más profunda de la relación entre las habilidades directivas y el crecimiento empresarial, lo que aporta claridad y contribuye al conocimiento en este campo de estudio.

Revisión de la Literatura

Habilidades directivas

El padre de los estudios administrativos, Peter Drucker (1986), señala que la alta dirección necesita un amplio desarrollo de habilidades directivas, como la capacidad de razonar, evaluar y equilibrar opciones, así como resolver conflictos de manera amistosa y rápida. También deben ser sensibles con otras personas y tener empatía por quienes los rodean.

Es fundamental comenzar enfatizando las cualidades únicas de los talentos gerenciales, como sugieren Whetten y Cameron (2011). Estas habilidades se destacan porque son de carácter conductual y no simplemente rasgos de personalidad o preferencias de estilo. Más bien, estos talentos gerenciales consisten en conjuntos reconocibles de tareas que las personas pueden realizar y que afectan tangiblemente los resultados.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

La controlabilidad es una segunda cualidad esencial de estas habilidades gerenciales. Cada persona posee la capacidad de mejorar, restringir, exhibir o aplicar intencionalmente estas habilidades. La capacidad de las personas para crecer y adaptarse a lo largo de sus carreras es posible gracias a su capacidad de crecimiento tanto profesional como personal, que es esencial e integral para esta estrategia.

Además, se debe enfatizar la tesis central del trabajo de estos escritores: estas habilidades gerenciales pueden mejorarse con la práctica y la retroalimentación. Este método práctico brinda a las personas una forma tangible de mejorar sus habilidades de gestión.

La forma en que estas habilidades se relacionan entre sí es otro aspecto digno de mención. Cuando se combinan, mejoran la eficacia en el ámbito de la gestión y permiten la adaptabilidad situacional. Esto resalta el concepto de que estas habilidades se complementan entre sí en lugar de actuar solas para manejar los muchos y diferentes problemas del liderazgo.

Por último, hay componentes de estas habilidades directivas que son paradójicos y contradictorios. No siempre se concentran en una sola técnica o habilidad. Más bien, el secreto de una buena gestión suele ser combinar y equilibrar un cúmulo de habilidaes que, a primera vista, pueden parecer incompatibles. Este enfoque holístico destaca la naturaleza multifacética de las habilidades de gestión y su capacidad para abordar una amplia gama de desafíos.

Respecto al tema que se abordó anteriormente, Codina (2010) realiza una exhaustiva investigación sobre las competencias gerenciales que son necesarias en directivos, líderes y directivos en el entorno corporativo. La base de esta investigación es una evaluación exhaustiva del cuerpo de la literatura, que incluye las contribuciones de escritores influyentes en el tema. El trabajo de Whetten & Cameron (2011), que ya fue mencionado anteriormente y proporciona los fundamentos teóricos para el estudio, es el pilar esencial de esta revisión.

Además de este análisis bibliográfico, Codina realiza trabajo de campo en empresas cubanas. Conocer cuáles de estas habilidades no se utilizan en la práctica empresarial es el objetivo de esta estrategia. Las discrepancias entre la teoría y la práctica en el sector empresarial cubano quedan iluminadas por este enfoque de estudio.

Tras recopilar y analizar todos los datos, el estudio llega a la conclusión de que las habilidades interpersonales son cruciales en el entorno laboral. En vista de esto, Codina ofrece un diseño de programación exhaustivo que enseña y desarrolla habilidades interpersonales en dueños de negocios y líderes organizacionales. Además de enfatizar la teoría, este diseño especifica pasos y tareas que deben completarse. El objetivo fundamental es proporcionar a

estos profesionales los recursos que necesitan para utilizar estas habilidades en sus lugares de trabajo de manera eficiente, lo que mejorará la dinámica del equipo y el desempeño organizacional.

Katz (1974) es un autor reconocido en el campo de la administración que ha propuesto una visión clara sobre las habilidades directivas necesarias para el éxito en la gestión de organizaciones. Su enfoque se basa en la noción de que la administración efectiva se sustenta en tres conjuntos de habilidades esenciales que todo administrador, gerente o líder de organizaciones debe cultivar. Estas habilidades pueden desarrollarse a lo largo del tiempo y no necesariamente se consideran dones innatos. Además, su impacto se manifiesta en el rendimiento concreto, no únicamente en el potencial.

Katz llevó a cabo una exhaustiva investigación que combina un análisis documental detallado y un estudio de campo. Su objetivo era identificar y comprender estos tres tipos de habilidades: las habilidades técnicas, las habilidades humanas y las habilidades conceptuales. Lo que distingue a estas habilidades es su interrelación y la variación en su importancia según los niveles de responsabilidad.

El autor Katz (1974), una reconocida autoridad en el campo de la administración, ha elaborado una teoría coherente sobre las competencias gerenciales necesarias para una gestión organizacional eficaz. Su estrategia se basa en la idea de que cualquier administrador, gerente o líder de una organización debe tener tres conjuntos de habilidades fundamentales para poder practicar una gestión eficaz. Estas habilidades no son inherentemente dotadas; más bien, pueden adquirirse mediante la práctica. Además, su influencia no se limita al potencial; también se muestra en el desempeño real.

Katz (1974) llevó a cabo una investigación exhaustiva que incluye un estudio de campo y una revisión exhaustiva de la documentación. Habilidades técnicas, habilidades humanas y habilidades conceptuales eran las tres categorías de talentos que pretendían reconocer y comprender. Estos talentos se diferencian por cómo se relacionan entre sí y por las diferencias en su importancia según los niveles de responsabilidad.

Habilidades técnicas: están asociadas con la comprensión y la competencia en tareas particulares. Implican el uso de determinadas técnicas, protocolos y directrices, además de conocimientos especializados en un sector concreto. Por ejemplo, mientras desempeñan sus funciones particulares, los cirujanos, contadores y enfermeras practican sus habilidades técnicas. Deben estar bien versados en su campo, ser capaces de resolver problemas analíticamente y ser competentes en el uso de las herramientas y métodos necesarios para realizar bien su trabajo. (Katz, 1974).

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Habilidades humanas: se centran en la capacidad de gestionar y colaborar con equipos de manera eficiente. Estas habilidades se muestran en la percepción que un líder tiene de las personas de su organización y en la capacidad de esa persona para forjar conexiones fructíferas con los demás. En contextos corporativos, estas habilidades son fundamentales para el trabajo en equipo y la colaboración. (Katz, 1974).

Habilidades conceptuales: un aspecto de las habilidades conceptuales es tener una comprensión de la organización como un todo. Con la ayuda de esto, los ejecutivos pueden comprender cómo interactúan el entorno interno y externo y cómo pueden afectar el éxito de la empresa. Estas habilidades se consideran esenciales para el proceso de gestión, ya que facilitan la toma de decisiones eficiente. Por razones analíticas, es importante mantener la distinción entre talentos técnicos y humanos, incluso cuando estas habilidades puedan combinar elementos de ambos. (Katz, 1974).

La importancia de las habilidades directivas radica en su papel fundamental en organizaciones de todos los tamaños y tipos. Estas habilidades pueden influir en la toma de decisiones estratégicas que conducen al éxito organizacional. Se sugiere que la combinación de estas habilidades en los miembros de la organización es fundamental para la formación de equipos de trabajo efectivos.

Es importante destacar que el desarrollo y la comprensión de las habilidades humanas y conceptuales aún no se han agotado por completo. Aunque se han implementado diversos métodos de enseñanza y entrenamiento, no existe un enfoque universalmente aceptado debido a las variaciones en la efectividad según el contexto. En contraste, las habilidades técnicas suelen ser más fáciles de enseñar gracias a la disponibilidad de manuales, capacitaciones y talleres especializados.

Por último, se debe tener en cuenta que la relevancia de estas habilidades está estrechamente relacionada con el nivel de responsabilidad de un individuo. La enseñanza y adquisición de estas habilidades pueden marcar la diferencia en la efectividad de un líder, y la elección adecuada de personas para roles específicos desempeña un papel crucial en el logro de los objetivos organizacionales.

Amaru (2009), Robbins & Coulter (2014) y Chiavenato (2006) han combinado la taxonomía de Robert Katz, que divide los talentos directivos en tres categorías principales: técnico, humano y conceptual. La comunidad de especialistas ha adoptado en gran medida el enfoque de Katz debido a su sólida base conceptual y su aplicabilidad práctica en varios niveles de gestión. Cada uno de estos escritores ha contribuido a nuestro conocimiento sobre estas habilidades al enfatizar lo importantes que son para las funciones gerenciales.

Robbins y Coulter (2014) han hecho una contribución significativa al tema al enfatizar otras habilidades gerenciales esenciales. En su trabajo, analiza estas habilidades con mayor detalle y sostiene que son cruciales para los roles gerenciales. Este crecimiento es resultado de cómo han evolucionado las responsabilidades gerenciales en situaciones dinámicas, lo que sugiere que se ha ido acumulando las habilidades requeridas.

En cuanto a Amaru (2009), ha tomado un rumbo diferente y se está concentrando en las ocho habilidades que enumeró Mintzberg. Este punto de vista da especial importancia a la difusión de información y al establecimiento de vías para que las personas perfeccionen y mejoren sus capacidades de gestión. Su amplia perspectiva ofrece una comprensión más profunda de la formación en gestión y destaca la importancia del desarrollo de habilidades a lo largo de la carrera de una persona.

Además, Pereda, López-Guzmán y González (2014) han avanzado significativamente en nuestro conocimiento sobre las habilidades directivas. Han desarrollado un inventario que divide los talentos en tres grupos, cada uno con sus propias subvariables, basándose en un análisis exhaustivo de la literatura. Esta categorización facilita el aprendizaje y la comprensión de las ideas detrás de las habilidades gerenciales. Los tres pilares (habilidades personales, experiencia en la interacción con otras personas y habilidades de gestión de personas) cubren una amplia gama de capacidades de gestión. Esta taxonomía es útil para delinear y explorar en profundidad las habilidades requeridas en la gestión de las organizaciones.

Habilidades directivas en estudios e investigaciones

El sector público y las organizaciones MIPYME se encuentran entre los sectores que han sido objeto de investigación sobre habilidades de gestión. Aragón, Rubio, Ferrer, Clemenza, Pedera, López-Guzmán y González se encuentran entre los autores que destacan la importancia de estas habilidades tanto para la competitividad como para el éxito empresarial. Navarrete & Sansores destacan su importancia para evitar el colapso empresarial.

Estas habilidades, que están asociadas con la creatividad y el liderazgo, son esenciales para el proceso administrativo. Según Paredes, Mendoza y Alarcón, aún pueden quedar posibilidades de estudio sin explotar en esta área.

Otra área de estudio es el liderazgo, y las investigaciones han demostrado que las habilidades humanas son cruciales para influir en los grupos (Cetina, Ortega y Aguilar). Además, las investigaciones indican que las habilidades gerenciales mejoran el liderazgo y mejoran el ambiente laboral (Dolores, Salazar, Huerta y Gutiérrez).

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Varios académicos han examinado la importancia de componentes particulares de las habilidades de gestión, como la gestión del tiempo (Salazar) y la toma de decisiones (Gonzales). De acuerdo con la noción de recursos y capacidades, también se han visto desde la perspectiva de las habilidades directivas (Longo; Guevara, Plascencia & Rodríguez).

El área de investigación de habilidades gerenciales abarca una amplia gama de metodologías y dominios, y su importancia no se limita a ciertas industrias o niveles de organizaciones. Cada competencia gerencial promueve el desempeño de la organización y mejora el ambiente de trabajo. Este estudio no sólo enfatiza la importancia de estas habilidades, sino que también ofrece consejos interesantes sobre cómo cultivarlas y utilizarlas adecuadamente.

Metodología

El tipo de investigación fue de tipo exploratorio, ya que de acuerdo con Cazau (2006), citado por Abreu (2012), este tipo de investigación, también llamado formulativo tiene como objetivo examinar o explorar un problema de investigación ayuda a conocer y mejorar el conocimiento sobre los fenómenos de estudio para explicar mejor el problema a investigar, por tanto, estudia a las variables que podrían estar relacionados con el tema de estudio, y termina cuando existe una clara idea de las variables relevantes y cuando ya se tiene información suficiente. Se observaron y midieron dos de las dimensiones del instrumento para el presente documento. También es transversal y descriptivo porque los datos fueron recopilados y descritos dentro de un período de tiempo específico. No experimental porque no hay control directo sobre las variables independientes y dependientes, porque las manifestaciones ya han ocurrido o porque son inherentemente no manipulables. Es una propuesta de la Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios RELAYN.

A partir del análisis previo de la situación de las microempresas , se propone la siguiente estrategia metodológica para realizar la presente investigación.

Pregunta de investigación:

¿Cuál es el nivel de habilidades directivas de los tomadores de decisiones de las micro y pequeñas empresas de Teocaltiche Jalisco?

Objetivo de investigación:

Determinar el nivel de habilidades directivas en los tomadores de decisiones de las micro y pequeñas empresas de Teocaltiche, Jalisco.

Esta investigación se llevó a cabo el año 2023 con propietarios de micro y pequeñas

empresas ubicadas en Teocaltiche Jalisco, con un instrumento desarrollado y evaluado por la red RELAYN, que dentro de sus dimensiones se integran ítems que permiten evaluar las habilidades directivas de estos empresarios. De los 424 empresarios que respondieron el cuestionario, el 44.8%de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 55.2% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 18 a 86 años, con un promedio de 48 años y una moda de 45 años. El 41.5% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 30% con nivel media superior, 26.2% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 58% seguidos de los solteros con 22.9%.

La mayoría de los negocios 61.6% pertenecen al giro comercial, un 16% a la prestación de servicios y sólo 22.4% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 0% de los negocios es menor a 3 años. Los empleos que ofrecen están en el rango de 1 a 47 trabajadores, de las empresas el 97.2% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 79.2% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 33.3% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

Se utilizaron cuestionarios aplicados de manera anónima y voluntaria con el objetivo de explorar la percepción de las condiciones de trabajo decente proporcionadas por los micro y pequeños empresarios a sus colaboradores. En este documento, se analizaron 5 ítems distribuidos en 2 dimensiones específicas, alineadas con la temática RELAYN 2023, que incluyen la perspectiva directiva sobre el trabajo decente y la dimensión de negociación.

Resultados

A continuación, en la Tabla 69.1, se detallan los estadísticos para los ítems de expectativas y las percepciones del servicio.

Tabla 69.1

Análisis Estadístico Global

	El trabajo decente desde la perspectiva directiva	Negociación
N	424	424
Media	4.7569	3.0997
Error estándar de la media	.01767	.02100
Desviación	.23381	.27776
Varianza	.055	.077

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del Programa SPSS, 2023.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

El número de muestra para ambos fue de 424, como se muestra en la Tabla 69.1 con una media de 3.0997 para el trabajo decente desde la perspectiva directiva y 4.7569 para la negociación.

Tabla 69.2

Análisis Estadístico de los ítems de El trabajo decente desde la perspectiva directiva.

	Muestra	Media	Error estándar	Desv. Desviación	Varianza
Mi equipo de trabajo cuenta con tiempo para compartir con su familia.	424	4.6429	.02233	.29535	.087
Mi equipo de trabajo cuenta con tiempo para actividades recreativas o deportivas.	424	4.8366	.02005	.26529	.070
Mi equipo de trabajo cuenta con tiempo para continuar con sus estudios.	424	4.8014	03281	.43409	.188
Aquí se dan las mismas oportunidades de crecimiento para hombres y mujeres.	424	4.8500	.01683	.22264	.050
Aquí se les paga igual a hombres y mujeres.	424	4.6583	.01693	.22393	.050

Fuente: Elaboración propia con base en el Programa SPSS, 2023.

Tabla 69.3

Análisis Estadístico de los ítems de la Negociación

	Muestra	Media	Error estándar	Desviación	Varianza
Me reconocen por mi habilidad para llegar a acuerdos satisfactorios para todos.	424	3.2771	.02590	.34269	.117
En una negociación me centro en el problema y no en la persona.	424	3.0469	.02939	.38875	.151

El resultado de la negociación mejora las relaciones.	424	2.7229	.02759	.36502	.133
Cuando se rompe una negociación dejo una opción abierta para el futuro.	424	3.2371	.03121	.41286	.170
En la negociación se debe dar la menor información posible.	424	3.2023	.02798	.37014	.137

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del Programa SPSS, 2023.

Discusión

La cantidad de muestra para los 5 ítems fue de 424, según la Tabla 69.2 del análisis de las dimensiones para el trabajo decente desde la perspectiva directiva. La media de los ítems fue de 4 a 5; el ítem de oportunidades de crecimiento para hombres y mnujeres fue la más alta con 4.85, seguida del ítem de aquí se le paga igual a hombres y mujeres y el equipp de trabajo cuenta co tiempo para actividades recreativas, y el ítem de tiempo para compartir con mi familia fue la más baja con 4,6429.

La cantidad de muestra para los 5 ítems evaluados de la dimención de Negociación fue de 424, como se indica en la Tabla 69.3 del análisis de dimensiones para las percepciones. El ítem de Cuando se rompe una negociación dejo una opción abierta para el futuro, con un valor de 3,2771, seguida de me reconocen por mi habilidad para llegar a acuerdos satisfactorios para todos y en una negociación me centro en el problema y no en la persona, y el resultado de la negociación mejora las relaciones.fue la más baja. Se contó con una muestra consistente de 424 respuestas para cada ítem de percepciones para un análisis más detallado. Los resultados de este análisis mostraron una variación en las respuestas, en una escala del 1 al 5 donde se obtuvo la calificación media más alta de 3.45, lo que indica una percepción positiva o un nivel relativamente alto de satisfacción en la evaluación de esta dimensión.

Conclusiones

Por lo presentado anteriormente, se concluye que existe una relación entre las habilidades directivas de los gestores y el crecimiento en las organizaciones desde la perspectiva de la teoría de los recursos y capacidades, perspectiva teórica adoptada, dado los sustentos que presenta y las características de la postura, en la cual hace énfasis a las habilidades de los gestores para ser capaces de obtener un crecimiento basado en sus recursos internos.

Asimismo, se presenta a continuación una tabla comparativa de distintos autores quienes manifiestan diferentes factores con los que clasifican las habilidades directivas, para

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

entender de manera clara y sencilla como existen factores que se consideran por más de un autor, así como las diferencias existentes en las posturas de los expertos en el tema.

En el caso analizado en este estudio se observó que las habilidades directivas en el crecimiento empresarial en medida en que sean trabajadas y sean capaces de adaptarlas con los recursos disponibles a partir de las oportunidades que ofrece el entorno. Es por ello que es indispensable que los empresarios tengas conocimientos y habilidades especificas con el fin de potencializar sus resultados y objetivos, lo cual permitirá un mejor desarrollo de los negocios.

El crecimiento empresarial es específico para cada organización, depende de su historia e innovación. Aunque el crecimiento conlleva riesgos, la ausencia del crecimiento implica riesgos aún mayores. Además, se subraya que el crecimiento es crucial para atraer talento, captar inversiones, gestionar el riesgo de obsolescencia y superar la mentalidad de la industria madura.

Referencias

Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración. Ciudad de México: McGraw-Hill.

Codina, J. A. (2010). 10 Habilidades Directivas. ¿Cuáles?, ¿Para qué?, ¿Cómo?. Saber, Ciencia y Libertad, 15-36.

Abreu, J. (2012). Hipótesis, método y diseño de investigación. Daena: International Journal of Good Conscience. , 187-197.

Amaru, M. A. (2009). Fundamentos de administración. Teoría general y proceso administrativo. Estado de México: Pearson Educación.

Aragón, S. A., & Rubio, B. A. (2005). Factores explicativos del éxito competitivo: el caso de las PyMEs del estado de Veracruz. Contaduría y Administración, 35-69.

Avolio, B., Mesones, A., & Roca, E. (2011). Factores que limitan el crecimiento de las micro y pequeñas empresas en el Perú (MYPES). Revista Strategia, 70-80.

Drucker, P. (1986). Management. Tasks, Responsibilities, Practices. New York: Truman Talley Books, E.P Dutton.

Katz, R. (September de 1974). Harvard Business Review. Obtenido de Skills of an effective administrator: https://hbr.org/1974/09/skills-of-an-effective-administrator

Pereda, P. F., López-Guzmán, G. T., & González, S. F. (2014). Las habilidades directivas como ventaja competitiva. El caso del sector público de la provincia de Córdoba (España). Intangible Capital, 528-561.

RELAYN. (2024). Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios. https://relayn.redesla.la (N. Peña & O. Aguilar, Coords). RedesLA https://redesla.la.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014). Administración (12ª ed). Estado de México: Pearson Educación.

Whetten, D., & Cameron , K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas (8ª ed)*. Estado de México: Pearson Educación.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Capítulo 70. La incorporación de los migrantes repatriados que se integran al ámbito laboral en la región de Tulancingo, Hidalgo México provenientes de Estados Unidos de América.

Raymundo Lozano Rosales

Universidad Politécnica de Tulancingo

DOI:10.46990/iQuatro.2024.10.5.70

Resumen

Las personas migrantes para conseguir un empleo formal pasan por circunstancias legales donde incluso cada empresa tiene un límite para contratar a personal extranjero, por lo que no todos logran una contratación exitosa por la falta de conocimiento o idioma. Este estudio tiene como objetivo investigar la incorporación de mexicanos y sus hijos que llegan de Estados Unidos al entorno laboral de la región de Tulancingo Hidalgo México. Los antecedentes destacan la historia de la migración México-EE. UU. Justificando la migración, los emigrantes y la falta de programas de apoyo. Con una metodología cualitativa utilizando como herramienta el programa Atlas ti. Los resultados demuestran la necesidad de crear espacios y programas para atender repatriados mexicanos o hijos de mexicanos que se integran al ámbito laboral en México.

Palabras clave

Ámbito laboral, repatriados, migración

Introducción

En un mundo cada vez más globalizado, la movilidad de personas entre países plantea desafíos únicos en términos de integración laboral, identidad cultural y desarrollo comunitario. Este fenómeno es de interés tanto a nivel académico como práctico, ya que puede arrojar luz sobre las dinámicas laborales, los recursos humanos, y las políticas de inmigración y empleo en la región de Tulancingo. Además, comprender la experiencia de los migrantes o mexicanos que regresan de Estados Unidos y se incorporan al mercado laboral, es fundamental para formular estrategias y políticas que promuevan una integración exitosa y contribuyan al desarrollo económico y social de la región. Esta investigación busca llenar un vacío en la literatura existente y proporcionar conocimientos esenciales para abordar los desafíos que enfrenta esta población y las comunidades de acogida en Tulancingo, Hidalgo. Con base en lo anterior se genera la pregunta de investigación que se enuncia como sigue: ¿Cuáles son los principales desafíos y factores facilitadores que influyen en la transición laboral y la integración de migrantes mexicanos que regresan de Estados Unidos y buscan empleo en Tulancingo, Hidalgo y el impacto de esta incorporación en la comunidad local?

Hasta donde se conoce a través de la literatura científica, el tema de la incorporación de migrantes o mexicanos que regresan de Estados Unidos de América y se integran al ámbito laboral en la región de Tulancingo, Hidalgo, México, ha sido objeto de un interés creciente en las últimas décadas. Este fenómeno se encuentra enmarcado en un contexto de migración transnacional, y su estudio ha arrojado luz sobre cuestiones relacionadas con la adaptación laboral, la identidad cultural, las oportunidades y desafíos a los que se enfrentan estos individuos al regresar a México. La literatura existente ha examinado factores como la educación, las habilidades adquiridas en el extranjero y la influencia de la cultura laboral mexicana en este proceso de incorporación. Sin embargo, aún se requiere una mayor investigación para comprender a fondo este fenómeno y sus implicaciones en la región de Tulancingo, ofreciendo así una base sólida para políticas y programas que puedan facilitar la transición laboral y la integración efectiva de esta población.

De acuerdo con Rosales et al. (2023) que llevaron a cabo la investigación sobre "Experiencias de incorporación laboral de migrantes haitianos en la zona metropolitana de Monterrey" en la cual plasman el objetivo principal sobre el análisis de cada uno de los procesos de la incorporación en las áreas laborales de los haitianos que trabajan dentro del estado de Monterrey en el año 2021, la metodología que se empleó fue cuantitativa, obteniendo datos estadísticos de su muestra para obtener resultados mediante entrevistas de campo semiestructuradas en las cuales se obtuvieron resultados que presentan una facilidad para que los migrantes obtengan trabajo fácil, además se llegó a identificar dos tipos de patrones

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

en la incorporación laboral frente a las funciones de las distintas expectativas y de los saberes de cada uno de los entrevistados.

Debe existir una reflexión y coherencia entre el estado actual de la investigación y los objetivos del estudio que deben ser claramente enunciados.

Se debe de saber que existe un interés creciente respecto a este tema, pero se sugiere su importancia para comprender las dinámicas migratorias y laborales en una región específica de México ya que la mayoría de los estudios existentes se centran en aspectos más amplios de la migración y la reintegración, y hay una falta de investigación específica que aborde detalladamente la experiencia de esta población en Tulancingo, Hidalgo. Esto resalta la necesidad de una investigación más profunda y localizada que considere las características únicas de esta región que se pueda enfocar en la identificación de las barreras que enfrentan al ingresar al mercado laboral en Tulancingo, así como en la evaluación de las políticas y programas existentes que puedan facilitar su transición laboral. Además, es esencial considerar el papel de la educación y las habilidades adquiridas en el extranjero, así como la influencia de la cultura laboral mexicana en este proceso de incorporación.

Dado lo anterior se plantean los siguientes objetivos:

Objetivo General: Presentar propuestas para la incorporación efectiva de los migrantes mexicanos repatriados provenientes de Estados Unidos de América en la región de Tulancingo Hidalgo para una integración efectiva al ámbito laboral.

Objetivos específicos:

1. Analizar el estado que guarda la integración de los migrantes mexicanos repatriados en el ámbito laboral en la región de Tulancingo Hidalgo.

2. Identificar los principales factores que serán determinantes en la construcción de las propuestas para una integración efectiva de los migrantes mexicanos repatriados a la región de Tulancingo Hidalgo.

Revisión de la Literatura

De acuerdo con la CEPAL (2023) define la migración como un cambio de lugar de residencia la cual llega a implicar un traspaso que tiene un límite en su zona geográfica. El límite conocido como una frontera entre dos países se define como una migración internacional y existe otro tipo de migración conocida como una migración interna, es decir, las personas cambian su residencia de un estado a otro o incluso municipio-localidad, pero siempre en su mismo país.

Pero igual lo que se debe de conocer es que las causas principales de migrar de un país a otro son por problemas de índole político, económico, geográfico (guerra) e incluso familiar, pero impacta más por la provocación de guerras políticas por territorio entre un país y otro provocando muertes de personas inocentes, por lo que algunas personas deciden migrar a otro país con más paz nacional.

Por su parte, Gobierno del estado de Hidalgo (2022) a través de Fortalecimiento al migrante Hidalguense "FOMIH" ofrece ayuda a los habitantes de Hidalgo repatriados en 2019, así como familiares fallecidos en EUA. En este sentido la unidad de política migratoria, registro e identidad de personas (2021) muestra las causas de migración y hace referencia a los principales municipios donde emigra la población y uno de ellos es Tulancingo Hidalgo, tal como se ve en la Figura 70.1.

Figura 70.1

Unidad de Política migratoria, registro e identidad de personas

Nota: La figura muestra la movilidad Humana del estado de Hidalgo, así como la repatriación a los principales municipios del estado.

Fuente:https://portales.segob.gob.mx/work/models/PoliticaMigratoria/CPM/foros_regionales/estados/centro/info_diag_F_centro/info_Hidalgo.pdf

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Así mismo, los repatriados tienen doble aprendizaje: adaptarse a la ciudadanía mexicana y la otra a definirse como mexicanos (Jacobo y Despagne, 2022).

Así mismo, Jacobo y Cárdenas (2020) afirman que existe una limitada oferta de servicios de repatriación en los primeros 6 meses de dicho fenómeno

Migración internacional

De acuerdo a IOM (2022) la organización internacional de migración realiza informes respecto a las migraciones a nivel mundial y dentro de ese informe del año 2022 existe datos en los cuales han aumentado en las últimas cinco décadas pasadas por lo cual se tiene un estimado de 281 millones de personas que han vivido en un país distinto al de su país de origen, además se obtienen cifras en el año 2020 donde 128 millones de personas migraban a otro país lo cual significa que estas cifras superaron al año 1990 y a la vez fue el triple de la cifra que se estimó dentro del año de 1970. Dentro de la Tabla 70.1 se muestran datos de migraciones con el paso de los años, además de la cantidad de personas migrantes a nivel internacional, de país entre país, así mismo hay información de la cantidad de migrantes pero representada en porcentaje.

Tabla 70.1

Migrantes internacionales 1970 a 2020.

Año	Numero de migrantes internacionales	Migrantes como % de la población mundial
1970	84 460 125	2.3
1975	90 368 010	2.2
1980	101 983 149	2.3
1985	113 206 691	2.3
1990	152 986 157	2.9
1995	161 289 976	2.8
2000	173 230 585	2.8
2005	191 446 828	2.9
2010	220 983 187	3.2
2015	247 958 644	3.4
2020	280 598 105	3.6

Nota: Información de cantidad de personas que migran de un país a otro en el transcurso de media década desde el año de 1970 hasta el año 2020. Fuente:https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2022 pp. 23.

Migración interna

A nivel nacional en el país de México existen datos de migración de un estado a otro, pero dentro del estado de Hidalgo de acuerdo con datos de INEGI (2020) de 84,358 existieron 100 personas migrantes las cuales solo 24 se fueron al estado de México, 12 a la Ciudad de México, 12 hacia la ciudad de Querétaro, 12 al estado de Nuevo León y 6 hacia Puebla.

Tabla 70.2

Entradas de extranjeros en las entidades federativas en enero-agosto de 2021-2023

Entidad federativa	Enero-agosto				
	2021	2022	2023*	Var. % 2023/21	Var. % 2023/22
Total general	**14 350 071**	**25 265 755**	**29 307 851**	**104.2**	**16.0**
Quintana Roo	4 295 940	10 230 329	12 125 189	n.a	18.5
Ciudad de México	3 029 402	4 972 501	5 480 580	80.9	10.2
Jalisco	1 758 615	2 786 196	3 234 024	83.9	16.1
Baja California	1 050 639	2 005 784	2 376 980	126.2	18.5
Baja California Sur	1 139 098	1 790 464	2 142 973	88.1	19.7
Chiapas	973 601	892 105	949 877	- 2.4	6.5
Nuevo León	403 818	436 174	619 984	53.5	42.1
Tamaulipas	355 268	386 842	365 776	3.0	- 5.4
Chihuahua	256 487	283 600	271 223	5.7	- 4.4
Otras	1 087 283	1 481 770	1 741 245	60.1	17.5

Nota: Las cifras se refieren a eventos debido a que una misma persona pudo haber entrado al país en más de una ocasión. Fuente: Unidad de Política Migratoria, Registro e Identidad de Personas, Segob, con base en el Boletín Mensual de Estadísticas Migratorias 2021-2023.

Los antecedentes de la integración laboral y la migración calificada

Alarcón et al. (2014) hacen mención que existen distintos tipos de teorías que hablan sobre la integración laboral de los inmigrantes dentro de distintos países de su destino es decir de un país a otro es por ello que se ha elaborado con base de la experiencia de los inmigrantes que han sido no calificados donde se obtiene un avance muy significativo para desarrollo de distintas teorías sobre los inmigrantes que llegan a tener educación universitaria formal pero se debe considerar que la integración que se inculca al mercado laboral debe ser solamente en una dimensión donde incluso la integración de tipo económica afecta el autoempleo también la formación de los negocios incluso las inversiones dentro de los bienes inmuebles y esto ocurre tanto en el país de origen como en el país receptor o de destino.

A pesar de su aparente cohesión, la teoría del capital humano ha sido objeto de críticas desde diversas perspectivas. Se argumenta que, en su origen, el enfoque de investigación en el capital humano se fundamenta en un "individualismo metodológico," que sostiene que la raíz de todos los fenómenos sociales debe encontrarse en la conducta individual. Además, desde la década de 1970, se ha demostrado que la duración del proceso educativo y la posesión de habilidades intelectuales no son suficientes para explicar las disparidades salariales. Por el contrario, se ha encontrado evidencia de una segmentación laboral vinculada a factores no económicos, como el género y la raza. Incluso se ha señalado que las sociedades industriales

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

exhiben una relación limitada entre el nivel de educación y la posición social, lo que se ha denominado "la paradoja de las sociedades industriales" (Aronson, 2007).

Derecho al trabajo y salud de los migrantes dentro de México

Según Cornelio (2019) define el derecho del trabajo como uno de los derechos humanos más importantes de todos, ya que todas las personas deben de merecer el respeto a quien se le preste el trabajo `porque el beneficio igual va dirigido a sus familias. La ley laboral en México menciona que existe y se expone el derecho a un decente trabajo para cualquier tipo de trabajador migrante.

De acuerdo con la LFT- Ley Federal del Trabajo (2019) dentro de su artículo 2 define que el trabajo es cuando una persona presta sus servicios, conocimientos y tiempo de manera ajena a un tercero que se conoce como su patrón y puede llegar a ser una persona física que tenga a más de un trabajador laborando.

Dentro del artículo 27 de la Ley de Migración establece que la misma secretaria de la Salud debe de ser la principal encargada para empezar a promover los distintos servicios médicos dirigidos hacia los extranjeros además incluye también a los trabajadores migratorios que son irregulares incluso la vigilancia de los servicios de tipo sanidad deben de estar establecidos en los lugares de un tránsito internacional de las personas.

Clasificación de los trabajadores migrantes

- Migrantes con una situación regular

Cuando una persona se encuentre en una situación regular estas mismas deben de ser documentadas, es decir que son personas con autorización para que puedan ingresar, permanecer e incluso poder iniciar a ejercer alguna actividad con remuneración económica dentro del estado o país, asimismo debe de existir una condición regular dirigida al trabajador migrante la cual ayuda a que ellos mismos permitan la adquisición de algunos derechos como de política incluyendo votaciones dentro del país. De la misma manera también los trabajadores migrantes de tipo regular pueden incluirse en la vida cultural de México referente a los empleos matrimonio disuelto e incluso cuando un trabajador fallece (Cornelio, 2019).

- Migrantes con una situación irregular

Este tipo de personas deben de ser consideradas las no documentadas y se encuentran en la situación de tipo irregular ya que ellas mismas no están autorizadas para poder ingresar, permanecer e incluso poder ejercer alguna actividad de remuneración económica es decir trabajo dentro del país. Es por ella que las personas irregulares no llegan a tener derechos

dentro del área laboral ya que llegan a ser deportados a su país de origen (Cornelio, 2019).

Factores que provocan la debilidad del mercado laboral de los trabajadores migrantes

Cornelio (2019) comenta que hay existencia de varios factores que ocasionan que el mercado laboral puede llegar a ser deficiente para los trabajadores migrantes, algunas de ellas son:

1. Abusos dentro del reclutamiento, esto se debe a que los empleados que vienen de agencias privadas llegan a ser poco regulados a que no cometan violaciones de los derechos humanos de cada uno de los trabajadores migratorios.

2. La falta de una inspección en el área laboral donde las personas migrantes principalmente se ubican que es su área de trabajo pueden provocar que cualquier empleado llegue a omitir las distintas garantías de tipo laboral otorgadas a los trabajadores.

3. Énfasis en la discriminación e incluso también en percepciones muy negativas ya que principalmente las personas que son migrantes y que empiezan a laboral dentro del país llegan a decirles faltas de respeto y desde ahí ellos empiezan a percibir una discriminación laboral.

Metodología

Dada la metodología cualitativa se procede a presentar el supuesto de investigación, que se enuncia como sigue: La incorporación laboral de migrantes o mexicanos que regresan de Estados Unidos a la región de Tulancingo, Hidalgo, se ve influenciada por una serie de factores, incluyendo la educación previa en Estados Unidos, las habilidades adquiridas en el extranjero y la adaptación a la cultura laboral mexicana, lo que puede afectar su éxito en la integración laboral en la región. Para ello se menciona a continuación la unidad de análisis que para el contexto se presenta, es decir, se analizaron 20 empresas de la región de Tulancingo estado de Hidalgo con población de trabajadores provenientes de Estados Unidos, en ello se hizo uso del concepto de saturación teórica para realizar el muestreo y recabar datos hasta que los conceptos dejaran de emitir nuevos códigos de análisis. El tipo de estudio fue a través de los principios de la Teoría Fundamentada con el auxilio de entrevistas semiestructuradas a profundidad, fue además transversal e in situ dado que se debe acudir a entrevistar a las personas hasta su centro de trabajo considerando sus condiciones laborales y contextuales, las entrevistas permitieron conocer de manera profunda las opiniones y los sentires de los repatriados en un contexto que de entrada les resulta extraño y diferente hasta que logran socializar en ello.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Los resultados se presentan de forma convergente con el objeto de amalgamar las diferentes opiniones que vertieron los entrevistados en la investigación, esto es, que se reunieron en el análisis los diferentes códigos en un entramado que permitió realizar la comparación constante de los códigos y sus familias, para reunir en una prosa los resultados obtenidos

Observación

Para realizar la observación e interpretación del fenómeno desde una perspectiva cualitativa de los sujetos de investigación fue necesario interactuar con los sujetos de investigación y a través de dicha interacción se hizo el acopio de las coincidencias y divergencias que fueron saliendo a lo largo de la misma, la inconsistencia en los hallazgos no disminuyó la credibilidad de las interpretaciones, por el contrario, complementa la misma según el método.

Códigos generados durante el proceso de análisis

Dada la metodología cualitativa se generaron los siguientes códigos para el análisis de la información:

Personas repatriadas (PR); Empresas. (EMP); Tipo de retorno (TR); Nivel Académico. (NA); Trabajo realizado en E.U. (TREU); Bilingüe (B); Costumbres y tradiciones (C y T); Trabajo en equipo. (TE); Integración de trabajadores (IT).

Los anteriores códigos se generaron a partir del análisis de los textos que derivaron de las entrevistas donde se observaron similitudes y divergencias de la información de los entrevistados, también se generaron mapas conceptuales que sirvieron de análisis para generar las propuestas y las conclusiones.

Análisis del fenómeno (muestra)

La validez del análisis del fenómeno estará soportada uno en el principio de saturación teórica (Glaser y Strauss, 1967) y en que los entrevistados estarán de acuerdo en las opiniones vertidas en los instrumentos de recolección de datos, la validez interna del proyecto estará relacionada con la búsqueda de una relación causal y explicativa, la validez externa estará centrada en el resultado generalizable de los conceptos (Kerlinger. p. 322)

Resultados

Dada la metodología aplicada y el análisis de códigos y familias a través de una comparación constante de los mismos se presentan los siguientes hallazgos.

1. Se encuentra que no existe una valoración sobre el desempeño de las personas en su ámbito laboral comparando esto con el desempeño cotidiano del resto de los trabajadores, es decir, no hay un aprovechamiento de los conocimientos que traen los trabajadores migrantes de otras latitudes tanto en conocimientos como en manejo de otro idioma, en ello se propone aprovechar los conocimientos tanto en idioma como culturales que traen los trabajadores para lograr comprender el ámbito empresarial desde una óptica bicultural e incluso que los mismos trabajadores repatriados puedan participar en la capacitación de sus compañeros.

2. Se encuentra que los principales factores que influyen en la falta de integración se muestran en la Tabla 70.3:

Tabla 70.3

Factores que influyen en la falta de integración de los repatriados

Académicos	Sociales
Educación distinta en las personas	Enfrentamiento de costumbres Y tradiciones
Las personas no comprenden los conceptos	Disparidad en la cultura organizacional
Falta de comprensión en el ámbito laboral	Disonancia cognitiva
Fallas en el lenguaje y su escritura	Dificultad en el aprendizaje del trabajo

Nota: La tabla muestra los factores académicos y sociales que afectan a la integración de los repatriados

A lo anterior se propone a las organizaciones una nivelación en el área académica en el o los rubros como español, área laboral, cultura laboral y social, al mismo tiempo hacer ver la importancia de la cultura social en el desarrollo de sus actividades laborales, así como la forma de trabajo en la organización a la que ingresan.

3. Por su parte, el enfrentamiento bilingüe trae como consecuencia que no se comprendan correctamente las instrucciones y que en ocasiones lleguen a provocar retrasos laborales, a lo anterior se propone un aprovechamiento por los empleadores de las habilidades, qué sin duda, pueden tener en estas per-

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

sonas en términos de traductores tanto de nivel lectura, estructura, diálogo de instrucciones de maquinaria y textos en general.

4. Por su parte, el que una persona tenga costumbres y tradiciones distintas ocasiona algunas veces el desdén de los no repatriados, es decir, el hecho de que un repatriado comente como eran sus costumbres y tradiciones trae como consecuencia que exista cierto rechazo pues al ser un repatriado no se siente identificado con las costumbres del lugar y en ocasiones añora su tiempo de estancia en Estados Unidos, en ello se propone un programa de integración tanto laboral como familiar haciendo ver las ventajas de trabajar en México junto con su familia, así mismo en la integración laboral deberá el programa fomentar el trabajo en equipo y el compartir conocimientos de ambas partes para hacer más fácil la integración de los repatriados y de los trabajadores ya existentes en la empresa.

5. Se hace notar que no existe en las empresas estudiadas algún informe sobre las causas y efectos de los enfrentamientos bilingües y biculturales para trabajar a partir de estas variables en algún programa o estrategia de integración de los repatriados y aprovechamiento de sus conocimientos, aptitudes, competencias, y habilidades en pro de la empresa y de ellos mismos, dado este punto se propone que las autoridades municipales o estatales soliciten un informe a las empresas del número de personas repatriadas por género, edad, ocupación, competencias, puesto ocupado en Estados Unidos y puesto ocupado en México, lugar de proveniencia de Estados Unidos, esto con el objeto de generar programas y/o supervisar los programas de las empresas en la integración de los repatriados al ámbito laboral.

6. Es importante que las empresas tengan propuestas de acción sobre los factores identificados en el proceso de incorporación de personas repatriadas al ámbito laboral en las siguientes dimensiones:

a) Capacitación y adiestramiento: un programa de capacitación y seguimiento a repatriados donde se detecten sus necesidades, en caso de ser necesario apoyo para terminación de algún grado escolar si es que así lo requieren.

b) Empresa: Capacitación para la incursión efectiva de los repatriados de Estados Unidos a México en específico a la región de Tulancingo, para aprovechar sus potencialidades y capacidades.

c) Trabajadores repatriados: Trabajar con ellos con una nueva actitud y un contexto distinto donde se sientan cómodos cultural y laboralmente, donde al ser bilingües puedan compartir sus conocimientos en el idioma inglés.

d) Familias: realizar reuniones regulares donde las familias se integren para lograr esa interacción esperada.

Discusión

Una vez tenidos los resultados se procede a comparar los hallazgos de la presente investigación con investigaciones de otras latitudes:

Resulta innegable que las personas migran principalmente por mejorías económicas que México no puede ofrecerles en su contexto, sin embargo, al comparar los indicadores se tiene un fenómeno paralelo que es la migración interna en México donde no solo salen a los Estado Unidos sino también se mueven dentro de la república mexicana, así en concordancia con el estudio de IOM (2022) se corrobora un fenómeno de migración interna y externa vigente en México.

Respecto de la Unidad de política migratoria, registro e identidad de personas muestra que uno de los principales municipios donde emigra la población es Tulancingo Hidalgo, y que en 2021 hubo 5234 repatriaciones de hidalguenses donde evidentemente al ser Tulancingo uno de los municipios que mayormente genera emigración se entiende que tuvo una gran cantidad de repatriaciones lo que incide directamente en el objeto de investigación al considerarse que una gran cantidad de personas regresan a trabajar al Municipio de Tulancingo provenientes de Estados Unidos.

En el sentido en el que Aronson (2007) menciona la segmentación por género, si bien la investigación no sesgó la recogida de datos por género se observa que siguen siendo los varones quienes migran más a Estados Unidos y que por consecuencia los repatriados son del este mismo género, sin embargo, se observa un crecimiento importante en la migración femenina a Estados Unidos y no sería extraño en un futuro próximo observar mayor cantidad de repatriadas mujeres.

Finalmente, es muy importante mencionar que dado el fenómeno de migración Centroamérica, del Caribe y áfrico-descendientes se está generando la necesidad a mediano plazo de generar espacios para quienes deciden quedarse en México, así como los hijos de estos migrantes que no lograron llegar a Estados Unidos en el ámbito educativo y todo lo que representa ello, laboral en la emisión de permisos y residencias a mediano plazo y de vivienda para aquellos que deciden tener arraigo en México.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Conclusiones

En conclusión, la incorporación de migrantes o mexicanos que se integran al ámbito laboral en la región de Tulancingo, Hidalgo, México, provenientes de Estados Unidos de América, se puede afirmar que existe un interés creciente en este tema a nivel global, aún existe una falta de investigación específica que aborde las particularidades de esta región específica de México. La coherencia entre las investigaciones futuras debería centrarse en la identificación de las barreras y desafíos específicos que enfrentan estos individuos al incorporarse al mercado laboral en Tulancingo. Esto incluye factores como la educación, las habilidades adquiridas en el extranjero y la adaptación a la cultura laboral mexicana. Además, es crucial evaluar las políticas y programas existentes con el objetivo de desarrollar estrategias efectivas que faciliten la transición laboral exitosa de esta población.

En última instancia, esta investigación puede proporcionar una base sólida para la implementación de políticas y programas locales que promuevan la integración exitosa de los migrantes o mexicanos que regresan de Estados Unidos en la región de Tulancingo, desde el ámbito público y privado contribuyendo al desarrollo económico y social de la comunidad. La necesidad de abordar estas cuestiones específicas se vuelve aún más apremiante en un mundo cada vez más globalizado, donde la migración transnacional es una realidad constante, y se requiere una atención especial para garantizar que estos individuos puedan contribuir plenamente al crecimiento y bienestar de la región de Tulancingo.

Referencias

Alarcón, Rafael., Escala, L. y Odgers, O. (2014) Mudando el hogar al Norte. Trayectorias de integración de los inmigrantes mexicanos en Los Ángeles, El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana, B. C., México.

Aronson, P. (2007) El retorno de la teoría del capital humano, en Fundamentos de Humanidades. Vol. 8, Núm. 16.

CEPAL-Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2023) Migración. https://www.cepal.org/es/subtemas/migracion#

Cornelio, E. (2019) Derecho del migrante a un trabajo decente en México. BARATARIA. Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales. Núm. Esp.25, Pp. 103-116. https://www.redalyc.org/journal/3221/322161623008/html/

Glaser, B. y Strauss, A. (1967). The discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research. New York: Aldine Publishing Company.

Jacobo, M. y Cárdenas, N. (2020). Back on your own: migración de retorno y la respuesta del gobierno federal en México. Migraciones Internacionales. 11, art. 11, 1-24 https://doi.org/10.33679/rmi.v1i1.1731

Jacobo, M. y Despagne, C. (2022). Jóvenes migrantes de retorno: construyendo nociones alternativas de ciudadanía en México. Estudios sociológicos, 40(119), 455-485. https://doi.org/10.24201/es.2022v40n119.2090

Gobierno del estado de Hidalgo. (2022). Fortalecimiento al migrante hidalguense. https://ruts.hidalgo.gob.mx/ver/7695

INEGI (2020) Migración. https://www.google.com.mx/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiG_pWu7KGCAxUfPUQIHWXFD98QFnoECCQQAQ&url=https%3A%2F%2Fcuentame.inegi.org.mx%2Fmonografias%2Finformacion%2Fhgo%2Fpoblacion%2Fm_migratorios.aspx%3Ftema%3Dme%26e%3D13&usg=AOvVaw3EciR2xMbJ5tKtVWc2R3om&opi=89978449

IOM UN MIGRATION (2020) Informe sobre las Migraciones en el Mundo 2022. https://worldmigrationreport.iom.int/wmr-2022-interactive/

Kerlinger, F. (1981) Investigación del comportamiento. México: interamericana.

Ley de Migración. Diario Oficial de la Federación (2011) 25 de mayo, accesible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lmigra/LMigra_orig_25may11.pdf

Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación (2019) 1 de mayo, accesible en: http://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo_social/docs/marco/Ley_FT.pdf

Rosales, Y., Calva, L. y Vázquez, B. (2023) Experiencias de incorporación laboral de migrantes haitianos en la zona metropolitana de Monterrey. Región y sociedad. Vol.34. https://doi.org/10.22198/rys2022/34/1702

Secretaría de Gobernación, Unidad de Política Migratoria. (2021). UNIDAD DE POLÍTICA MIGRATORIA, REGISTRO E IDENTIDAD DE PERSONAS, CAUSAS DE LA MIGRACIÓN INTERNACIONAL EN HIDALGO. https://portales.segob.gob.mx/work/models/PoliticaMigratoria/CPM/foros_regionales/estados/centro/info_diag_F_centro/info_Hidalgo.pdf

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Capítulo 71. Medición y Validación del Desempeño Organizacional en las MIPYMES

Ma. Patricia Torres Rivera
Isabel Cristina Flores Rueda
Beatriz Virginia Tristán Monrroy
Juan Manuel Espinosa Delgado

Universidad Autónoma de San Luis Potosí

DOI:10.46990/iQuatro.2024.10.5.71

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo validar el instrumento que mide el desempeño organizacional en las empresas. Se abordó el estudio desde el enfoque cuantitativo, aplicando un cuestionario estructurado a 213 directivos de micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) localizadas en el municipio de Matehuala, San Luis Potosí, México. Este estudio tiene un enfoque cuantitativo de diseño transversal con alcance descriptivo y correlacional; el análisis de la fiabilidad y validez de los constructos se hizo mediante la técnica estadística multivariada del Análisis Factorial Exploratorio (AFE). Los hallazgos muestran que la tipología de seis dimensiones (dirección, gestión de ventas, finanzas, innovación, mercadotecnia y producción-operación) en las mipymes estudiadas miden el desempeño organizacional coincidiendo con las dimensiones propuestas por diversos autores en la literatura revisada.

Palabras clave

Desempeño Organizacional, MIPYMES, productividad

Introducción

El desempeño organizacional, de acuerdo con Yamakawa y Ostos (como se citó en Bernal, I. et al 2020) es un término comúnmente utilizado para hacer referencia a los resultados que genera la organización derivada de la dinámica de los factores internos y externos que la componen. Como por ejemplo los resultados financieros, la calidad, la estructura funcional, la innovación, el ambiente de los negocios, la satisfacción de los clientes, las cuotas de mercado, entre otros (Pérez y Cortés, 2009).

Autores como Calderón, G., Álvarez, C., y Naranjo, J. (2010) fortalecen esta línea de pensamiento, al argumentar que el desempeño organizacional puede ser medido con indicadores cuantitativos y cualitativos. Para Miles, J. González, A. et al. (2018) Las organizaciones son reflejo de las prioridades de los directivos. Aquellas prácticas de gestión que los directivos priorizan son las que reciben mayor atención y recursos y son las que logran avanzar más en su ejecución. Se refieren a como se gestionan los procesos, la relación con los clientes y otras partes interesadas, la estrategia y su implementación, la fuerza laboral, entre otras.

De acuerdo con los Censos Económicos realizados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, (INEGI, 2019) en el año 2018, en México existían 4, 555, 263 microempresas las cuales representan el 94.9% del total de las empresas en México, generan empleo a 10,086,104 personas, que representa el 37.2% de la población económicamente activa (PEA) y contribuyen con el 15% del valor agregado de la economía, el 95% de los establecimientos formales cuentan con menos de diez trabajadores. En los últimos 10 años la generación de empleos en las microempresas ha disminuido en un 4.6%, en el 2008 generaban empleo a un 41.8% de la población, en el 2013 a un 39.8% y en el 2018 a un 37.2%, es importante señalar que el 96.5% de las microempresas son locales.

Mientras que las grandes empresas tienen mayores ventajas, las MIPYME deben adaptarse de forma ágil si no desean derrumbarse. A causa del COVID-19, el 34% de las empresas mexicanas con menos de 10 empleados y el 26% de quienes emplean entre 10 y 20 personas, tuvieron un impacto catalogado como "grave" (Konfio, 2020), citado por Demuner (2021).

Estas empresas constituyen un impulso al desarrollo económico del país y generación de riqueza; aunque, en ocasiones existen limitaciones al papel que ejercen, debido al factor que han generado en el ambiente productivo en especial en el valor agregado; atribuciones fiscales, exportaciones, entre otros (Delgado & Chávez, 2018), citado por Rodríguez, Ochoa & Mariscal (2020).

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Los hallazgos del estudio permiten explorar y aportar datos empíricos, así mismo, son de utilidad a las micro, pequeñas y medianas empresas y permiten reflexionar con base a la información proporcionada, así como, diseñar las líneas de acción orientadas a mejorar el desempeño dentro de sus organizaciones y por ende su competitividad en el mercado o industria donde participan.

Si bien, el alcance está delimitado solo a la validación del instrumento que mide el desempeño organizacional en las micro, pequeñas y medianas empresas, se abren caminos a investigaciones de mayor profundidad que permitan incluir las estrategias y las medidas adecuadas para un mejor desempeño organizacional dentro este tipo de negocios.

Objetivo general

Explorar los constructos latentes que miden el desempeño organizacional, así como la relación existente entre las variables y las dimensiones observadas.

Pregunta de investigación

¿El desempeño organizacional se mide por las variables de dirección, gestión de ventas, finanzas, innovación, mercadotecnia y operación?

Revisión de la Literatura

Desempeño organizacional

El desempeño organizacional es abordado desde diferentes enfoques, pues son múltiples las variables que lo determinan. La literatura consultada (Tabla 71.1) muestra diferentes conceptos acerca del desempeño organizacional.

Tabla 71.1

Conceptos de Desempeño organizacional

Concepto	Autores
Es el éxito de la empresa para, a través de una gestión eficiente de una cierta combinación de recursos disponibles del desarrollo de estrategias determinadas, configurar una oferta de productos que resulte atractiva para una cuota significativa del mercado y le permita alcanzar una posición competitiva favorable, mantener y aumentar la participación en el mercado al tiempo que logran unos resultados financieros superiores y un crecimiento satisfactorio de las rentas generadas	Camisón y Cruz (2008, p. 85)
Se basa en la idea de que una organización es la asociación voluntaria de activos productivos, incluyendo recursos humanos, físicos y de capital, con el propósito de lograr un propósito compartido.	Cartón (2004, p. 3)

Es el resultado económico que surge de la interacción entre las conductas, los atributos y el entorno de la organización.	Crook et, al. (2005, pág. 20)
Abarca tres áreas específicas de los resultados de la empresa: "Los financieros (utilidades, rendimiento de los activos, el rendimiento sobre la inversión); el rendimiento del mercado (ventas, cuota de mercado); y el retorno de los accionistas (rentabilidad total para el accionista, el valor económico agregado).	Richard et al. (2009, pág. 161)
Es el nivel de objetivos alcanzados, así como una evaluación de la eficacia de los individuos, grupos u organizaciones.	Shu-Mei y Pei-Shan (2014, p. 161)

Fuente: Barradas, M.R. Rodríguez, J. Espinoza, I. M. (2021).

Si bien es importante definir el desempeño organizacional, también es necesario conocer las diversas dimensiones y la forma en que se mide el desempeño organizacional, ver Tabla 71.2.

Tabla 71.2

Dimensiones del desempeño organizacional

Autores	Dimensiones	Descripción
Gupta y Govindarajan (1984)	Análisis de 13 dimensiones	Considera las ventas, tasa de crecimiento, proporción de mercado, rentabilidad operativa, rentabilidad en ventas, flujo de caja operativa, retorno sobre la inversión, desarrollo de nuevos productos, desarrollo de mercados, actividades de I+D, programas de reducción de costos, desarrollo de asuntos personales, políticos y públicos
Venkatraman y Ramanujam (1986)	Dominio financiero	Está representado por la rentabilidad, el crecimiento y el valor de mercado.
	Dominio operativo	Incluye aspectos competitivos no financieros: la satisfacción del cliente, la calidad, la innovación, la satisfacción de los empleados y la reputación
Bhargava y Sinha (1992)	Análisis de 4 componentes	Mide el desempeño a través de la productividad, compromiso, liderazgo y conflictos interpersonales
Crook et al. (2005)	Retornos contables	Se refiere a los resultados históricos contables.
	Desempeño del mercado de valores	Contempla el desempeño futuro de las organizaciones a través de los inversionistas.
	Crecimiento	Describe el cambio en el tamaño de la organización a través del tiempo.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Camisón et al. (2007)	Resultado de la empresa	A través de tres indicadores sobre la rentabilidad económica, financiera y sobre ventas.
	Desempeño en el mercado	Es valorado a partir de tres indicadores representativos del crecimiento en ventas, la ganancia de cuota de mercado y la creación de riqueza – valor de mercado/valor contable.
	Satisfacción de los stakeholders	Se basa en la satisfacción de los clientes y empleados.
Richard et al. (2009)	Grupos de interés	Está relacionado con las propias metas de los clientes, gerentes, proveedores, empleados, accionistas, gobierno y organizaciones no gubernamentales para distribuir el valor agregado.
	Heterogeneidad: recursos, el medio ambiente y la elección de la estrategia	Se relaciona con los recursos y capacidades heterogéneos que deben ser administrados.
	Período de medición y persistencia de desempeño	La adopción de medidas a corto y mediano plazo, pueden ser muy sesgadas por las fluctuaciones aleatorias.
Hamann et al. (2003)	Liquidez	Integra el retorno del flujo de efectivo por empleado, en ventas, en activos y en valor de mercado; y el crecimiento en el flujo de caja.
	Rentabilidad	Incluye el retorno por empleado, en ventas, en activos y el valor de mercado; y crecimiento de los ingresos.
	Crecimiento	Incluye el crecimiento del empleado, en ventas, en activos, del flujo de efectivo y los ingresos.
	Rendimiento en el mercado de valores	Supone que el retorno total de los inversionistas, ratio de Sharpe, alfa de Jensen, ratio de Treynor, Q de Tobin, retorno del flujo de efectivo en valor de mercado y retorno del valor de mercado.

Matus (2018)	Desempeño financiero y operativo	Integra las estrategias, estructuras, objetivos económicos e indicadores no financieros, eficiencia, efectividad, resultados financieros, satisfacción del empleado, crecimiento, ventas, segmento de mercado, nuevos productos, rentabilidad e ingresos operativos como elementos de medición

Fuente**:** Barradas, M.R. Rodríguez, J. Espinoza, I. M. (2021).

Metodología

El presente trabajo de investigación ha sido propuesto por la Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios (RELAYN, 2023), la cual consiste en conceptualizar la micro, pequeña y mediana empresa (MIPYME) como una serie de elementos de entradas, procesos y salidas enmarcados en un ambiente que influye según la percepción del director, considerado como la persona que toma la mayor parte de las decisiones. Para este estudio solo se toma el apartado de Proceso del Sistema el cual se compone de seis constructos: dirección, gestión de ventas, finanzas, innovación, mercadotecnia y producción-operación, cada constructo está compuesto por cinco items los cuales son medidos bajo una escala likert, 5 = muy de acuerdo, 4 = de acuerdo, 3 = en desacuerdo, 2 = muy en desacuerdo y 1 = no sé / no aplica

Diseño de estudio

Este estudio tiene un enfoque cuantitativo de diseño transversal de tipo descriptivo dado que pretende describir las características socio demográficas de las mypes del municipio de Matehuala, San Luis Potosí, México; correlacional, pues tiene como finalidad medir el grado de asociación y/o relación entre dos variables o categorías Hernández et al (2018). El análisis de la fiabilidad y validez de los constructos se hizo mediante la técnica estadística multivariada del Análisis Factorial Exploratorio (AFE), se calcula con el coeficiente de confiabilidad Alpha de Conbrach, determinándose adecuados valores cuando son mayores a 0.70; dejando los reactivos con cargas factoriales superiores a 0.50 y seleccionando el número de factores que explicaran más del 60% de la varianza total.

La presente investigación se llevó a cabo en 2023 con propietarios de micro, pequeñas y medianas empresas ubicadas en Matehuala, San Luis Potosí, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. La muestra estuvo representada por 213 empresarios que respondieron el cuestionario. El análisis de la información se realizó a través del paquete estadístico SPSS versión 21.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Resultados

Para una mejor interpretación del lector, se han dividido los resultados en dos fases, la primera parte aborda los resultados descriptivos donde se presenta el perfil de las mypes del municipio de Matehuala, S.L.P. Una segunda fase muestra el análisis de la fiabilidad y validez de los constructos, los cuales se calculan con el coeficiente de confiabilidad Alpha de Conbrach, y mediante el Análisis Factorial Exploratorio (AFE).

Características generales de encuestados y empresas participantes en el estudio

El 41.8% de la muestra (n= 213) fueron del sexo femenino y el restante 58.2% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 18 a 83 años, con un promedio de 43 años y una moda de 54 años. El 46.5% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 28.6% con nivel media superior, 24.4% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 64.8% seguidos de los solteros con 21.6%. El 65.7% pertenecen al giro comercial, un 31.9% a la prestación de servicios y sólo 2.3% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 11.7% de los negocios es menor a 3 años. Los empleos que ofrecen están en el rango de 1 a 50 trabajadores, de las empresas el 90.1% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 92% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 78.4% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario ver Tabla 71.3.

Tabla 71.3

Características demográficas de los participantes (n=213).

Característica	N	Porcentaje	Característica	N	Porcentaje
Sexo			Estado Civil		
Femenino	89	41.8%	Soltero (a)	46	21.6%
Masculino	124	58.2%	Casado (a)	138	64.8%
			Unión libre	8	3.8%
			Divorciado (a)	11	5.2%
			Viudo (a)	10	4.7%
Edad (años)			Escolaridad		
< 23 años	26	12.2%	Sin estudios	1	0.5%
24 a 30 años	25	11.7%	Educación básica	52	24.4%
31 a 40 años	41	19.2%	Educación media superior	61	28.6%
41 a 50 años	52	24.4%	Educación superior	99	46.5%
51 >	69	32.4%			
Antigüedad como propietario del negocio			Giro		
<1 año	15	7%	Comercio	140	65.7%

Característica	N	Porcentaje	Característica	N	Porcentaje
2 a 3 años	34	16%	Servicios	68	31.9%
4 a 6 años	32	15%	Manufactura	5	2.3%
6>	132	62%			
Número de trabajadores			Número de mujeres en el negocio		
De 1 a 10	192	90.1%	Sin mujeres	15	7%
De 11 a 30	20	9.4%	De 1 a 10	196	92%
De 31 a 50	1	0.5%	De 11 a 30	2	0.9%
			De 31 a 50	0	0%
Número de familiares empleados de negocio					
Sin familiares	40	18.8%			
De 1 a 5	167	78.4%			
6 o más	6	2.8%			

Fuente: Elaboración propia utilizando RStudio (R Core Team, 2022).

Determinación de la estructura factorial del desempeño organizacional

Para dexplicar el Análisis Factorial Exploratorio (AFE) primero hay que evaluar que el indicador Kaiser, Mayer-Olkin (KMO), tenga un valor por encima de 0.70 (Hair et al, 2014; Martínez y Fierro, 2018; Mondéjar, 2017; Ruíz et al, 2010), lo cual determina la procedencia para aplicar dicha técnica a la matriz de datos correspondiente (Hair et al., 2015; Martínez Ávila & Fierro Moreno, 2018; Ruíz et al., 2010). Para esta investigación su determinación fue de 0.81 (ver tabla 6), identificándose seis constructos que explican el 61% de la varianza total, además de manera general se encontró un indicador de confiabilidad aceptable en el instrumento con un alfa de Cronbach de 0.946 y una carga factorial por encima del 0.50. Este proceso de análisis permitió observar que la tipología de las seis dimensiones propuestas está relacionada con el Desempeño Organizacional en la micro pequeñas y medianas empresas. Con la aplicación del AFE se conservaron todos los indicadores de las variables latentes, ver Tabla 71.4.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Tabla 71.4

Análisis Factorial Exploratorio

Factores	Código del reactivo	Carga factorial	Resultados del AFE	Alfa de Cronbach
Dirección	12a	0.718	KMO = .81 Chi-cuadrado = 843.990 Sig. = .000	0.946
	12b	0.737		
	12c	0.961		
	12d	0.804		
	12e	0.736		
Gestión de ventas	13a	0.71		
	13b	*0.522		
	13c	*0.553		
	13d	0.79		
	13e	0.672		
Finanzas	14a	*0.503		
	14b	0.87		
	14c	0.721		
	14d	0.8		
	14e	*0.564		
Innovación	15a	0.785		
	15b	0.763		
	15c	0.853		
	15d	0.798		
	15e	*0.553		
Mercadotecnia	16a	0.737		
	16b	0.961		
	16c	0.804		
	16d	0.736		
	16e	0.785		
Producción/operación	17a	*0.5		
	17b	0.87		
	17c	0.621		
	17d	0.82		
	17e	0.74		

Fuente: elaboración propia con base al paquete estadístico SPSS

Estos resultados han permitido determinar, desde la percepción de los encuestados en las 213 empresas analizadas, que el desempeño Organizacional puede ser medido a través

de las dimensiones de (dirección, gestión de ventas, finanzas, innovación, mercadotecnia y producción-operación).

Discusión

Si bien la literatura muestra diferentes instrumentos para medir el desempeño de una empresa, cabe mencionar que la investigación aporta evidencia empírica que confirma la tipología de seis dimensiones o factores que caracterizan el desempeño organizacional en las mypes estudiadas; las dimensiones (dirección, gestión de ventas, finanzas, innovación, mercadotecnia y producción-operación) expuestas en este instrumento coinciden con las propuestas por Bhargava y Sinha (1992) que toma en cuenta la productividad, el compromiso y el liderazgo; Venkatraman y Ramanujam (1986) y Matus (2018) quienes toman como dimensiones el desempeño financiero y el desempeño operativo; para autores como Camisón et al (2007) coincide en la dimensión del desempeño en el mercado; con Gupta y Govindarajan (1984) crecimiento del mercado, tasa de crecimiento, proporción de mercado, rentabilidad operativa, rentabilidad en ventas desarrollo de nuevos productos, desarrollo de mercados, actividades de innovación y desarrollo, Hamann et al. (2003) liquidez, rentabilidad y crecimiento que lo mide a través de las ventas y la participación en el mercado.

Conclusiones

A pesar de que las MPYMES son consideradas de gran importancia dentro de la economía de un país, estás aún siguen teniendo serios problemas hacia el interior de sus empresas para poder enfrentar las exigencias del mercado. Siguen predominando las micro empresas las cuales emplean de uno a diez trabajadores; el sector comercial está por encima del sector servicio e industria; respecto a la antigüedad en el mercado, son empresas que se encuentran en una etapa de crecimiento. La mujer empresaria sigue participando cada vez más en la toma de decisiones, sin embargo, la participación del género masculino al frente de una empresa sigue siendo mayor; cabe señalar que tanto hombres como mujeres se preparan cada vez más pues más del 40% tienen estudios a nivel superior, con una edad promedio de 43 años.

Si bien, el nombre de las dimensiones puede variar los ítems para medirlo coinciden. Así mismo, se pudo identificar que las dimensiones propuestas miden en su totalidad el desempeño organizacional; la dimensión de Dirección mide aspectos de la planeación estratégica que abarca la misión, visión, objetivos y estrategias de la empresa; la dimensión de gestión de ventas mide aspectos relacionados con clientes y promoción; la dimensión de finanzas toma en cuenta aspectos relacionados con el costo de venta y el costo de compra; para

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

la dimensión de la innovación los aspectos relacionados son desarrollo de nuevos producto y desarrollo de nuevos mercados; la dimensión de mercadotecnia toma en cuenta aspectos relacionados al servicio al cliente, publicidad y prueba de productos y por último, la dimensión referente a la producción/operación toma aspectos relacionados con la calidad del producto, inventarios y reducción de costos.

Cabe aclarar que la dimensión de gestión de ventas y mercadotecnia a pesar de que en el instrumento propuesto se toman como dimensiones diferentes, dado el análisis de las variables latentes, se puede dejar en una sola dimensión. De esta manera, en lugar de medir el desempeño a través de seis dimensiones, se puede realizar mediante cinco dimensiones.

Uno de los principales aportes del estudio es contribuir desde la academia en la identificación de las variables que miden el desempeño organizacional de las mypes. Es importante señalar que, a pesar de haber vivido un contexto de complejidad, las MIPYMES mantuvieron un interés en lograr permanecer en el mercado tomando acciones enfocadas a hacer más eficientes sus procesos, a replantear la forma en que realizan sus ventas lo que originó la innovación en nuevos canales de distribución.

Referencias

Barradas, M.R. Rodríguez, J. Espinoza, I. M. (2021). Desempeño de la organización. Una revisión teórica de sus dimensiones y forma de medición. RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática, vol. 10, núm. 28. https://www.redalyc.org/journal/6379/637968301002/html/

Bernal, I. Pedraza, N. Castillo, L. (2020). El capital humano y su relación con el desempeño organizacional. Revista ESPACIOS. Vol. 41 núm. Art. 14. ISSN 0798 1015. http://www.revistaespacios.com/a20v41n22/20412214.html

Bhargava, S. y Sinha, B. (1992). Predictions of organizational effectiveness as a function of type of organizational structure. Journal of Social Psychology, 132(2), 223-232. https://doi.org/10.1080/00224545.1992.9922974

Calderón, G., Álvarez, C., y Naranjo, J. (2010). Estrategia competitiva y desempeño organizacional en empresas industriales colombianas. INNOVAR, Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, 20(38), 13-26. https://doi.org/10.15446/innovar

Camisón, C. y Cruz, S. (2008). La medición del desempeño organizativo desde una perspectiva estratégica: creación de un instrumento de medida. Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa, 17(1), 79-102.

Camisón, C., Garrigós, F. y Palacios, D. (2007). Estrategias competitivas y desempeño

empresarial: estudio comparativo de los modelos de Robinson and Pearce y Miles and Snow en el sector hotelero español. Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa, 13(3), 161-182.

Cartón, R. (2004) Measuring Organizational Performance: An Exploratory Study. Unpublished PhD Thesis, University of Georgia, Athens.

Censos Económicos (2019). Características de los negocios: Censos Económicos 2019 / Instituto Nacional de Estadística y Geografía. México: INEGI, c2020. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ce/2019/doc/frrdf_ce19.pdf

Censos Económicos (2019). Micro, pequeña, mediana y gran empresa: estratificación de los establecimientos: Censos Económicos 2019 / Instituto Nacional de Estadística y Geografía. -- México: INEGI, c2020. https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825198657.pdf

Crook, R. Combs, J. y Shook, C. (2005). The Dimensionality of Organizational Performance and its Implications for Strategic Management Research. Research Methodology in Strategy and Management, 2, 259-286. DOI: 10.1504/IJBPM.2003.002097

Demuner Flores, M. R. (2021). Uso de redes sociales en microempresas ante efectos COVID-19. Revista de Comunicación de la SEECI,54, 97-118. https://doi.org/10.15198/seeci.2021.54.e660

Gupta, A. y Govindarajan, V. (1984). Business unit strategy, managerial, characteristics, and unit effectiveness at strategy implementaction. Academy of Management Journal, 27(1), 5-41. https://doi.org/10.2307/255955

Hamann, P., Schiemann, F., Bellora, L. y Guenther, T. (2013). Exploring the Dimensions of Organizational Performance: A Construct Validity Study. Organizational Research Methods, 16(1), 67-87.

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.

Matus, D. (2018). Implementación operativa de un modelo de intervención para la mejora del desempeño organizacional. SIGNOS, 10(2), 71-86. DOI: https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2018.0002.04

Miles, John, González, Alberto, & Mandirola, Natalia. (2018). Gestión de alto desempeño y su impacto en los resultados de la empresa: El caso de Uruguay y Argentina. Journal of technology management & innovation, 13(2), 57-68. https://dx.doi.org/10.4067/S0718-27242018000200057

Pérez Zapata, J., & Cortés Ramírez, JA (2009). Medición y Validación del Desempeño Organizacional como resultado de acciones de aprendizaje. Revista Ciencias Estratégicas, 17 (22), 251-271.

Richard, P., Devinney, T., Yip, G. y Johnson, G. (2009). Measuring Organizational Performance: Towards Methodological Best Practice. Journal of Management, 35(3), 718-

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

804. https://doi.org/10.1177/0149206308330560

Rodríguez López, J. R., Ochoa Escobar, L. M., & Mariscal Rosado, Z. M. (2020). Estrategias comerciales para mejorar la gestión en las microempresas ecuatorianas post Covid-19. Universidad Y Sociedad, 12(S(1), 191-196. Recuperado a partir de https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1774

Shu-Mei, T. y Pei-Shan, L. (2014). The effect of knowledge management capability and dynamic capability on organizational performance. Journal of Enterprise Information Management, 27(2), 158-179. DOI: https://doi.org/10.1108/JEIM-05-2012-0025

Venkatraman, N. y Ramanujam, V. (1986). Measurement of business performance in strategy research: A comparison of approaches. Academy of Management Review, 11, 801–81

Vázquez, A. G., Mejía, T. J. & Núñez, M. T. E. (noviembre, 2015). Operaciones y competitividad en las pymes del sector del plástico en las pymes manufactureras de Guadalajara. Memoria del IX Congreso de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad (pp. 55-74). Guadalajara, Jalisco, México.

Capítulo 72. La innovación en las MIPES: Caso León, Guanajuato, México

Ma Guadalupe Serrano Torres
Ma de la Luz Quezada Flores
Jesús David Terrazas Gonzalez
Mauricio Mejía Guerrero

Universidad Tecnológica de León

DOI:10.46990/iQuatro.2024.10.5.72

Resumen

La presente investigación tiene por objetivo analizar el uso de la innovación en las MIPES de León, Guanajuato, México. Dando respuesta a la pregunta de investigación ¿Porque analizar el manejo de la innovación por parte de los directivos de las empresas micro y pequeñas empresas de la ciudad de León?, El tipo de investigación es mixta porque parte de la teoría fundamentada, se contrasta con hallazgos de otras investigaciones internacionales y nacionales, para el análisis cuantitativo se aplicaron 451 encuestas. Como resultado se obtuvo. Qué el directivo de las MIPES invierte en la innovación de sus productos y servicios, la respuesta más baja fue que el empresario reconoce no haber invertido en la asistencia a ferias y congresos relacionados con él negocio.

Palabras clave

Análisis de la innovación, MIPES y permanencia

Introducción

En el año 2020 el COVID trajo consigo una pandemia sanitaria mundial, que desencadeno en una crisis económica. Es así que las empresas y consumidores se desplazaron de manera acelerada a los canales digitales y en línea para atacar las medidas de distanciamiento social, el objetivo era poder continuar con las operaciones comerciales, asegurar los ingresos y mantenerse funcionando, durante la pandemia COVID-19. CEPAL (2022).

Pues bien, la innovación fue la principal estrategia utilizada por las empresas en el mundo entero, al operar de manera diferente al estar en encierro para evitar los contagios de COVID 19, la mayoría de empresas opero a puerta cerrada, buscando la forma de hacerse llegar de sus materiales haciendo pedido por línea, con personal laborando desde sus casas, distribuyendo sus productos y servicios a domicilio Garcia (2021). Está fue la innovación utilizada de forma inmediata y acelerada para sobrevivir a la crisis económica producida por una pandemia sanitaria como la vivida en el año 2020 y 2021. Las empresas contrataron servicios de paquetería o de personas que hicieran esta función. Para realizar sus entregas. Pues bien, este tipo de estrategias serán nuestro objetivo de estudio.

Es muy importante partir de la investigación realizada por Cardona (2022), donde menciona que "la innovación es cualquier nueva política que emprende una empresa para reducir los costos, para una nueva fuente de suministro, para un nuevo mercado, usada como estrategia de supervivencia", es así que durante la pandemia covid-19 las empresas enfrentaron un desafío emergente, o realizaban cambios significativos en su forma tradicional de operar o simplemente no sería posible mantenerse en operación y cerrar sus puertas de manera temporal o definitivamente. Por otro lado, las empresas que sobrevivieron a esta contingencia sanitaria y que desencadeno una crisis económica según las previsiones del Banco Mundial (2020), fueron las empresas analizadas en esta investigación a finales del año 2022.

Justificación

En el mundo entero las micro y pequeñas empresas, tienen una alta representación en cada uno de los países de más del 90% y en México se tiene un 99% de este tipo de entidades. Según datos recabados en CEPAL (2022). Así mismo su aportación al producto interno bruto es baja por sus deficiencias en los niveles de productividad y generan empleo para el 67% del total de los trabajadores, para a poyar la economía de cada una de las familias en el mundo. Es así que las empresas en estudio tienen su importancia por el apoyo económico al emplear un porcentaje alto de la sociedad en cada una de las economías, lo que da como consecuencia obtener un beneficio social, para evitar que muchas familias caigan en extrema pobreza o en algún tipo de vicio. Las MIPES, generalmente nacen y tienen su arraigo dentro del núcleo

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

familiar, que las caracteriza por estar acostumbradas a las grandes turbulencias económicas y lograr sobrevivir por su fuerza familiar que las respalda. Donde este tipo de entidades tienen como su principal objetivo un fin familiar y muy particular al cuidar el legado de muchas generaciones y que usan como principal estrategia la reinversión de sus utilidades sin retirar de sus cuentas las ganancias obtenidas y así hacer crecer su negocio de manera incalculable, pero también se tiene la contraparte, donde las estadísticas nos informan que solo una de cada tres empresas sobrevive por más de tres años CEPAL (2020), son las empresas que rompen las estadísticas de permanencia, las que sobreviven y nos interesan sus técnicas financieras utilizadas.

Problema

Las empresas a nivel mundial sufrieron cambios en su manera de producir, de administrar y de distribuir sus negocios y las MIPES de México, tuvieron que acelerar, modificar e innovar la manera de operar derivado de la pandemia sanitaria mundial COVID-19 que desencadenó una recisión mundial CEPAL (2020), donde las empresas en estudio se vieron seriamente afectadas, luego entonces las empresas que sobrevivieron son nuestro objeto de estudio para ver que manejo le dieron a la innovación, al cambiar totalmente su manera de comercializar sus productos y en recuperar sus carteras de clientes, la forma de organizar la empresa, así como de producir sus productos y servicios.

Pregunta general de investigación

¿Cuál es el manejo que le dieron los directivos de las micro, pequeñas y medianas empresas a la innovación durante y post covid-2019?

Análisis del manejo de la innovación por parte de los directivos de las MIPES de León Guanajuato.

Se realizaron las siguientes preguntas del bloque de innovación del cuestionario aplicado a las MIPES de León, Guanajuato, dentro de la red: RELAYN.

Hipótesis

Las empresas micro y pequeñas empresas de León, Guanajuato, México, no invierten en la innovación para procesar o distribuir sus productos y/o servicios. Para resistir a la crisis económica que dejo la pandemia de COVID -2019.

Objetivo General

Analizar el uso de la innovación que le dieron los directivos de las empresas en estudio, como estrategia de permanencia de las MIPES, de León, Guanajuato. Conocer las estrategias de

innovación que utilizaron los empresarios post-pandemia COVID-19, Para sobrevivir a la pandemia sanitaria que desemboco en una crisis económica.

Objetivos específicos

a) Obtener los resultados de cada una de las preguntas de investigación de las empresas micro y pequeñas empresas de León, Guanajuato, México.

b) Analizar e interpretar los resultados de la información obtenida.

c) Contrastar los resultados contra el estado del arte del manejo de la innovación de las MIPES de León, Guanajuato, México.

Revisión de la Literatura

Para fundamentar esta investigación partimos de la teoría de la economía mundial del año 2020. Así lo refiere Georgieva (2020). Si nos remontamos al comienzo de 2020, el mundo en el que vivimos hoy sería irreconocible. Para proteger la salud pública, la economía mundial entró en situación de estancamiento. Las tiendas cerraron, las fábricas suspendieron su actividad y la libertad de la gente se vio severamente restringida. Pues bien, lo que inició como una pandemia mundial de salud, de índole sanitaria, avanzó y está en estos momentos en un problema económico, sanitario y social a nivel mundial.

Ahora es muy importante mencionar que las secuelas económicas tardarán por lo menos dos décadas en recuperarse y que mínimo una generación tendrán que vivir las secuelas sanitarias y económicas que trajo el COVID-19.

Así lo describen (Jordá, Singh & Taylor 2020). Pero antes ya lo habían comentado (Jordá, Schularick y Taylor, 2013), cuando hicieron la relación de las crisis sanitarias donde fallecieron más de 100,000 personas y que terminaron en una crisis económica. Las pandemias no pasan de la noche a la maña si no que toman su propio rumbo a la normalidad y que esta pandemia vivida COVID-19 tiene sus propias características.

Situación actual

Para adentrarnos al tema de las MIPES comenzamos por entender cómo está la representación empresarial en México. Según los resultados oportunos de los censos económicos 2019 del INEGI en nuestro país se tienen los siguientes datos. INEGI (2022). En México existen 4,460,247 empresas de las cuales el 95% son micro empresas, el 4% pequeñas empresas, el .80 % medianas empresas, el 0.02% grandes empresas, entonces el 99.80% son nues-

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

tras empresas seguetas de esta investigación. Datos presentados al primer semestre de 2022. (INEGI,2022).

Con datos del mismo INEGI (2020), se muestra la generación de empleos de este tipo de empresas. En estas 4,460,247 empresas laboraron más de 27´000,000 personas: 37.8% trabajaron en micronegocios, El 14.7% en negocios pequeños, el 15.9% en empresas medianas y el 31.6% en unidades económicas grandes.

En la siguiente tabla se muestran los criterios que consideró el INEGI (2020), para la clasificación de las empresas por tamaño, especificando que esta clasificación está hecha con base al número de trabajadores dentro de la empresa.

Tabla 72.1

Clasificación de las empresas por número de personal ocupado.

Tamaño de empresa	Número de trabajadores ocupados
Micro empresas	De 0 a 10 personas ocupadas
Pequeñas empresas	De 11-50 personas ocupadas
Medianas empresas	De 51-250 personas ocupadas
Grandes empresas	De 250- en adelante

Fuente: De elaboración propia. Con datos del INEGI 2020

Innovación es crear algo nuevo, modificar, distinguir, producir un bien o brindar un servicio de manera diferente a la competencia. La innovación es el inicio de distingos competitivos es un excelente aliado y una conlleva a la otra. (Moncada, 2019).

Para Haro et al (2017). La innovación es una creación, un cambio exitoso o en proceso que necesita ser mejorado en un proceso de un producto o servicio. Los inventos y cambios no siempre son un éxito a la primera, requerirán de adecuaciones y mejoras.

Ahora bien, para Garcia (2021), la innovación es añadir valor a un producto o servicio, es mejorar un proceso, esto permite una optimización del resultado, a su vez se convierte en estrategia empresarial que permite hacer frente a las adversidades económicas. Al generarse nuevas tendencias, nos lleva a tener una competitividad. Hacer las cosas de diferente manera que nuestros principales competidores. (Burgos & Rojo, 2018).

Ahora bien, para esta investigación la innovación en muchas empresas fue una necesidad indispensable para poder seguir funcionando y no cerrar sus puertas de manera definitiva.

Metodología

La presente investigación tiene un diseño transversal con enfoque cuantitativo el objetivo de esta investigación, fue determinar el uso de la innovación por parte de los directivos de la micro y pequeñas empresas. Y esta soportado por la pregunta de investigación, Por qué analizar el manejo de la innovación por parte de los directivos de las (MIPES) micro, pequeñas y medianas empresas, de León, Guanajuato, México. Para el análisis cuantitativo se aplicó un instrumento de recolección de datos, aplicado por toda la red de RELAYN de México y América Latina al año 2023. En el caso de León, Guanajuato, México, fueron aplicadas 501 encuestas y validadas de manera correcta 451. El presente trabajo de investigación tiene un diseño transversal, con un enfoque cuantitativo y es de tipo exploratorio, descriptivo y correlacional. Es así que se realizó un muestreo probabilístico aleatorio simple de las MIPES de León, Guanajuato, que tuvieran colaboradores de 2 a 50 trabajadores, buscando un 95% de confianza, con 5% de error y una probabilidad estimada de p= 0.5 o 50%. Se aplicaron un total de 451 encuestas. Utilizando un instrumento de medición tipo encuesta, se aplicó a los directores y dueños de este tipo de negocios, por medio de los estudiantes de las universidades que forman parte de la red relayn. Las preguntas de investigación que se aplicaron son las siguientes: a) desarrollo o pago para innovar mis procesos de producción o distribución, b) desarrollo o pago para innovar los productos o servicios que ofrezco, c) desarrollo o pago para innovar la forma en la que vendo mi producto o servicio, d) desarrollo o pago para innovar la forma en la que organizo la empresa, f) asisto a ferias, cursos, congresos o a otras actividades relacionadas con el negocio.

Resultados

A continuación, se muestran los resultados obtenidos en la presente investigación respecto a la innovación empleada por las MIPES durante y post pandemia de COVID-19.

Pregunta 1. Desarrollo o pago para innovar mis procesos de producción o distribución.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Tabla 72.2

"Desarrollo o pago para innovar mis procesos de producción o distribución".

DESCRIPCIÓN	NÚMERO	PORCENTAJE
Muy de acuerdo	138	31%
De acuerdo	176	39%
En desacuerdo	49	11%
Muy en desacuerdo	18	4%
No contestó	70	16%
	451	100%

Fuente: de elaboración propia

En la encuesta aplicada al año 2023, El 70% de los directivos de las MIPES están de acuerdo en que pagaron o desarrollaron en innovación en sus procesos de producción o distribución de sus productos o servicios.

Ahora se presenta gráficamente las MIPES que estuvieron de acuerdo en utilizar la innovación en sus procesos de producción o distribución.

Grafica 72.1

Desarrollo innovación en el proceso de producción o distribución

Fuente: de elaboración propia

En la gráfica anterior se muestra que, de los 451 empresarios entrevistados, 314 estuvieron de acuerdo en que fue necesario desarrollar e invertir en innovación para producir sus productos o servicios, así como para distribuirlos. El haber innovado les permitió seguir operando a la fecha, ya que las empresas que no lo hicieron desaparecieron en el cierre parcial o de manera definitiva al no ser capaces de poder cubrir sus costos fijos por ser demasiada carga y operar a puerta cerrada.

Ahora analizaremos la pregunta número dos. Desarrollo o pago para innovar los productos o servicios que ofrezco.

Tabla 72.3

Desarrollo o pago para innovar los productos o servicios que ofrezco.

DESCRIPCIÓN	NÚMERO	PORCENTAJE
Muy de acuerdo	137	30%
De acuerdo	184	41%
En desacuerdo	49	11%
Muy en desacuerdo	15	3%
No contestó	66	15%
	451	100%

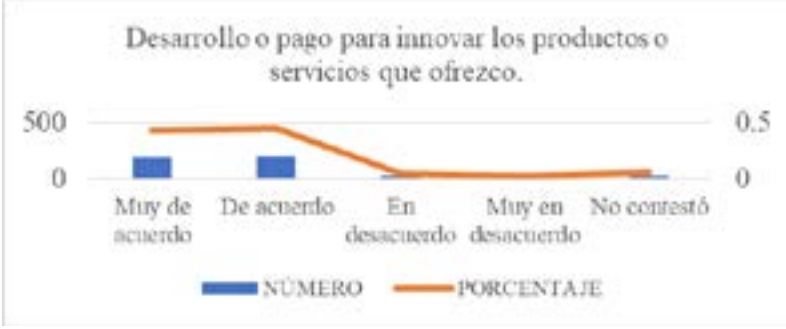
Fuente: de elaboración propia

En la siguiente tabla se muestra que el 71% de los directivos de las empresas en estudió estuvieron de acuerdo en que tuvieron que pagar o desarrollar innovación en los productos o servicios que ofrece, un claro ejemplo fue que se desarrolló mucho las entregas a domicilio principalmente de los productos de la canasta básica, así como otros productos de primera necesidad y de más productos.

Ahora mostraremos gráficamente como se comportó la pregunta número dos.

Grafica 72.2

Desarrollo o pago para innovar los productos o servicios que ofrezco.



Fuente: de elaboración propia

En la gráfica anterior se muestra que de los 451 directores encuestados 321, estuvieron de acuerdo en que invirtieron o desarrollaron en innovación en los productos o servicios que ofrecen, pues bien los empresarios adecuaron sus productos a las necesidades de las personas durante y post pandemia, antes las personas acudían a elegir sus productos y contratar sus servicios de manera personal pero a partir de los cierres de las empresas y escuela de manera

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

parcial, todo cambio muchos productos y servicios aun después de la pandemia se siguen ofreciendo en línea y a domicilio.

En seguida mostramos el análisis de la pregunta número tres "Desarrollo o pago para innovar la forma en la que vendo mi producto o servicio (diseño, envase, promoción, forma de cotizar, etc.)".

Tabla 72.4

Desarrollo o pago para innovar la forma en la que vendo mi producto o servicio.

DESCRIPCIÓN	NÚMERO	PORCENTAJE
Muy de acuerdo	134	30%
De acuerdo	181	40%
En desacuerdo	56	12%
Muy en desacuerdo	19	4%
No contestó	61	14%
	451	100%

Fuente: de elaboración propia

La tabla anterior muestra que el 70% de los directivos de las MIPES están de acuerdo en que innovaron en la forma en la que ofrecen y venden su producto o servicio, es de suma importancia partir de la pandemia sanitaria COVID-19 por que trajo consigo una crisis económica, la que obligo a los empresarios a cambiar e innovar la forma en la que venden y ofrecen sus productos y/o servicios esto para mantenerse dentro del mercado y formar parte de las empresas que cambiaron su forma de vender sus productos y permanecer operando aun cuando muchas empresas de este tipo no lo lograron.

A continuación, se presenta la gráfica número tres.

Grafica 72.3

Desarrollo o pago para innovar la forma en la que vendo mi producto o servicio.

Fuente: de elaboración propia

En la gráfica anterior se muestra que de los 451 empresarios entrevistados, 315 están de acuerdo en que cambiaron e innovaron en la forma en que venden su producto o servicio, las empresas tuvieron que modificar, adecuar, la manera de llegar al cliente final, esto porque la forma tradicional y que tenían de ofrecer sus productos antes de la pandemia ya no podía seguir siendo la misma, esto por que surgió competencia que ofreció su mismo producto a domicilio, por paquetería, por medio de servicios de transporte que permitieron obtener productos y servicios a domicilio sin tener la necesidad de salir de casa.

A continuación, se presenta la pregunta número cuatro "Desarrollo o pago para innovar la forma en la que organizo la empresa".

Tabla 72.5

Desarrollo o pago para innovar la forma en la que organizo la empresa.

DESCRIPCIÓN	NÚMERO	PORCENTAJE
Muy de acuerdo	139	31%
De acuerdo	146	32%
En desacuerdo	73	16%
Muy en desacuerdo	25	6%
No contestó	68	15%
	451	100%

Fuente: de elaboración propia

En la tabla anterior se muestra que solo en 63% de los empresarios está de acuerdo en que innovo en la manera de organizar su empresa, en operar administrativamente diferente a como lo hacía antes de la pandemia, utilizando más las transferencias y depósitos, esto para evitar durante la pandemia el contacto físico y ahora que ya paso ahorrar tiempo y esfuerzo, mismo que se vio reflejado en un ahorra económico al no tener a una persona exclusiva que recibiera al proveedor para pagarle o entregarle un cheque físico. El trabajo administrativo se simplifico utilizando la tecnología y las finanzas electrónicas.

A continuación, se presenta la gráfica número cuatro.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Gráfica 72.4

Desarrollo o pago para innovar la forma en la que organizo la empresa.

Fuente: de elaboración propia

En la gráfica anterior se muestra que de 451 empresarios de las MIPES entrevistados solo 285, directivos estuvieron de acuerdo en que invirtieron para innovar la madera de organizar su empresa, esto es en cuanto a la dirección de la empresa y la administración de la misma, lo que incluye los medios para contratar los empleados, la forma de comprar, de pagar las compras de bienes y servicios.

A continuación, se presenta la pregunta número 5 "Asisto a ferias, cursos, congresos o a otras actividades relacionadas con el negocio".

Tabla 72.6

Asisto a ferias, cursos, congresos o a otras actividades relacionadas con el negocio.

DESCRIPCIÓN	NÚMERO	PORCENTAJE
Muy de acuerdo	130	29%
De acuerdo	135	30%
En desacuerdo	60	13%
Muy en desacuerdo	26	6%
No contestó	100	22%
	451	100%

Fuente: de elaboración propia.

En la tabla anterior se muestra que solo el 59% de los directivos está de acuerdo en innovar y en asistir a ferias, cursos y congresos de actividades relacionadas con el giro de su negocio, esta pregunta fue la que obtuvo el puntaje más bajo, esto muestra que las MIPES tienen esta área de oportunidad al asistir a los congresos pueden ver las novedades que ofrecen los negocios similares, a su vez se entiende la poca participación durante la pandemia los congresos y aglomeraciones estuvieron prohibidas para evitar contagios.

A continuación, se muestra la gráfica número cinco y ultima de esta investigación.

Gráfica 72.5

Asisto a ferias, cursos, congresos o a otras actividades relacionadas con el negocio.

Fuente: de elaboración propia.

En la gráfica anterior se muestra que de los 451 empresarios entrevistados de las MIPES solo 265 están de acuerdo en la importancia de asistir a ferias y congresos, donde se muestra la última vanguardia del giro de los negocios, solo cabe mencionar que las ferias y congresos fueron restringidas por la pandemia COVID-19 para evitar los contagios y el aumento de las muertes. Estos datos arrogados en esta investigación son al año 2023, se espera que la participación en eventos de este tipo vaya incrementando porque son un apoyo a la innovación y modificación en la producción, en la administración y distribución de nuestros productos y servicios. Esta pregunta fue la más baja de esta investigación.

Discusión

La innovación indiscutiblemente fue una estrategia de permanencia de casi todas las empresas en el mundo, los directivos de las MIPES tuvieron la necesidad y obligación de buscar innovar en la manera de producir, de administrar de dirigir y de entregar sus productos y servicios. La presente investigación nos muestra que los dueños y directores de este tipo de negocios tienen como oportunidad el invertir en la asistencia de cursos y congresos para conocer lo último en sus giros para seguir innovando en sus productos y servicios.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

La segunda pregunta con área de oportunidad es, invierto en innovación en la organización de la empresa, donde los directivos de este tipo de negocios en la pandemia cambiaron su manera de administrar su negocio, derivado del COVID-19, y el encierro obligatorio donde se optó por trabajar a puerta cerrada, en trabajar desde casa llevando todos los trabajos administrativos de manera remota.

Por otro lado, la pregunta con mayor puntaje fue invierto o desarrollo en innovación en producir mis productos o servicios, lo que nos indica que los directivos de este tipo de negocios se preocuparon por ofrecer productos y servicios de una manera más eficiente y utilizando más tecnológica y ponerse a la vanguardia de la competencia, el COVID-19 obligo a las empresas de todo el mundo a utilizar la innovación para sobrevivir a una crisis sanitaria que desencadeno en una crisis económica.

Conclusiones

Las MIPES durante y post pandemia COVID-19 utilizaron la innovación como estrategia de supervivencia y esto porque las empresas que no pudieron soportar la carga de sus costos fijos cerraron de manera parcial o de manera permanente y las que nacieron en medio de la turbulencia sanitaria y económica, son las que están en la actualidad operando con unos niveles muy altos de innovación. Las MIPES para realizar modificaciones en la manera en que distribuyen sus productos el antes y el después son el servicio a domicilio y por medio de mensajería, también emplearon la innovación en la forma de producir sus productos y servicios utilizando más tecnología, también invirtieron en la asistencia a ferias y congresos que les permita conocer sus fuerzas y debilidades en comparación con su competencia.

Una de las principales características de las MIPES de León, Guanajuato, México es que son de carácter familiar y son sostenidas y apoyadas por la familia. Donde su principal objetivo es continuar con la tradición de negocio familiar, reinvirtiendo y multiplicando sus utilidades utilizando como estrategia de supervivencia la innovación. La siguiente línea de investigación como continuidad es analizar la innovación post pandemia covid-19.

Referencias

Banco Mundial (2020), La COVID-19 (coronavirus) hunde a la economía mundial en la peor recesión desde la Segunda Guerra Mundial recuperado en: https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2020/06/08/covid-19-to-plunge-global-economy-into-worst-recession-since-world-war-ii#:~:text=El%20impacto%20s%C3%BAbito%20y%20generalizado,5%2C2%20%25%20este%20a%C3%B1o.

Blancas (2020), Expansión, "Cierre de COVID-19 en México", recuperado en;

https://politica.expansion.mx/mexico/2020/12/31/covid-19-mexico-cierra-el-ano-con-125-807-muertes-y-1-millon-426-094-casos?utm_source=push_notification

Cardona, V. (2022). La innovación como herramienta estratégica de las organizaciones para gestionar los principales desafíos tras la crisis originada por la pandemia de COVID-19. Recuperado de: http://hdl.handle.net/10654/43626., https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/43626

CEPAL (2022), Acerca de Microempresas y Pymes, recuperado en: https://www.cepal.org/es/temas/pymes/acerca-microempresas-pymes

CEPAL (2022). Recuperación económica tras la pandemia COVID-19 Empoderar a América Latina y el Caribe para un mejor aprovechamiento del comercio digital. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47308/1/S2100678_es-.pdf

Dailín Peña Suárez, Jennifer Nataly, C. C., Miryan, J. A., & Chávez Silva, A. M. (2019). Model of financial management for the company kratos constructora cía. ltda. from the city of puyo. Dilemas Contemporáneos : Educación, Política y Valore, I Retrieved from, recuperado en; https://bdbiblioteca.universidadean.edu.co:2083/docview/2245657321?accountid=34925

De Thomas, A., Caster, B., Ray, H., y Holland, P. (1991). Some evidence on the Financial Planning Practices of Small Businesses. Journal of Economics and Finance, 15 (1), 1-15.

García -Madurga, M.A., Grilló-Méndez, A.J., y Morte-Nadal, T. (2021). La adaptación de las

empresas a la realidad COVID: una revisión sistemática. Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía, 11(21), pp. 55-70. https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.04. Recuperado en: file:///C:/Users/gserrano/Downloads/4738-Texto%20del%20art%C3%ADculo%20(anonimizado)%20(obligatorio)-32668-1-10-20210329.pdf

Garcia (2019) Innovación organizacional como factor de competitividad empresarial en MIPES durante el Covid-19. versión impresa ISSN 2219-7168. Recuperado de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682021000200099. http://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.2.500

García, J. A. C., & Betancur, F. J. (2007). Una aproximación metodológica y prospectiva a la gestión financiera en las pequeñas empresas*. Contaduría Universidad De Antioquia, (50), 93-118. Retrieved from https://bdbiblioteca.universidadean.edu.co:2083/

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

docview/198667434?accountid=34925

Burgos & Rojo (2018). urgos Burgos, J. E. & Rojo, A. A. R. (2018). La innovación comercial y la filosofía empresarial como factores de éxito en la empresa familiar SAPRIET: una experiencia ecuatoriana Business innovation and business philosophy as success factors in the family business SAPRIET: An Ecuadorian experience. Espacios, 39(3), 25. https://www.revistaespacios.com/a18v39n03/a18v39n03p25.pdf

Georgieva (2020) Economía Política y Pandemia, Finanzas y Desarrollo: recuperado en: https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/2020/06/pdf/fd0620s.pdf

Haro Carrillo, F. A., Cordova Rosas, N. C., & Alvarado Garrces, M. A. (2017). Importancia de la innovación y su ejecución en la estrategia empresarial. Innova Research Journal, 2(5), 88-105. 10.33890/innova.v2.n5.2017.167

Jordà, Ò., M. Schularick y A. M. Taylor. 2013. "When Credit Bites Back". Journal of Money,

Credit and Banking 45 (s2): 3–28.

Jordà, Ò., S. R. Singh y A. M. Taylor. 2020. "Longer-Run Economic Consequences of

Pandemics". Covid Economics: Vetted and Real-Time Papers 1 (3 de abril): 1-15.

INEGI., Censos económicos (2020), Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, México 2015.

INEGI (2023) Estimación Oportuna del Producto Interno Bruto primer trimestre de 2023. Recuperado de: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/pib_eo/pib_eo2023_04.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI. (2022). Resultados definitivos Censos Económicos (2020), recuperado de: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ce/2022/doc/pprd_ce2022.pdf

El Economista (2023). Economía mexicana sorprende con una expansión de 1.1% en el primer trimestre de 2023. Recuperado de: https://www.eleconomista.com.mx/economia/Economia-mexicana-sorprende-con-una-expansion-de-1.1-en-el-1T-2023-20230428-0024.html

Maravato (2020), Expansión "El efecto covid-19, en las PYMES, recuperado en: https://expansion.mx/opinion/2020/06/12/el-efecto-covid-19-en-las-pymes

Moncada Fernando, Á., Montoya Monsalve, J. N., & Rocío, O. P. S. (2019). Desarrollo de un modelo de competitividad para la consolidación del clúster aeroespacial colombiano. http://editorial.ucentral.edu.co/editorialuc/index.php/editorialuc/catalog/book/453

Molina, S. R. (2016). Mipymes una mirada de los expertos e investigadores. México, D.F.Pearson.

Proum, (2020), Forbes, "El estornudo del COVID-19 en las MIPYMES, Mexicanas", recuperado en: https://www.forbes.com.mx/el-estornudo-del-covid-19-en-las-pymes-mexicanas/

Capítulo 73. El análisis comparativo del área administrativa financiera de las mypes en el puerto de Manzanillo.

Miriam Vázquez Zamudio
Heriberto Pérez Romero
Rodrigo Israel Cancino Uribe
Cesar Armando Hernández Nieves

Universidad Tecnológica de Manzanillo

DOI:10.46990/iQuatro.2024.10.5.73

Resumen

El objetivo de la presente investigación es analizar las características principales del área administrativa financiera, haciendo un estudio comparativo que permita medir y evaluar el manejo de los recursos empresariales, para ello, se utilizó el método descriptivo comparativo, el cual permitió detectar las principales actividades económicas que manejan las mypes en cuanto a la gestión administrativa.

De tal manera, que los resultados encontrados, se identificaron estrategias principales destacando la siguiente: conseguir suficientes clientes para consolidar la empresa.

Palabras clave

Administración, análisis, clientes, finanzas, mypes

Introducción

La investigación se centra en realizar un análisis comparativo del área administrativa financiera de las mypes de Manzanillo, Colima, ya que, al ser este tipo de empresas las que más aportan a la economía nacional, es importante conocer la estabilidad de las mismas y el riesgo que en su momento podrían tener.

La comparativa realizada fue considerada en relación con las encuestas que se llevaron a cabo tanto en el año 2022, como en el presente año del 2023, obteniendo resultados en relación al tipo de sociedad de las mpyes, de las cuales destacan las personas físicas con actividad empresarial y las empresas con un solo dueño sin registro en hacienda.

En ambos años, el estudio de investigación se concluyó satisfactoriamente, levantando encuestas a los diversos micro empresarios o micro empresarias de la localidad.

La información aborda, revisión de la literatura, la metodología desarrollada, los resultados obtenidos, discusión, y con una conclusión de manera general.

Revisión de la Literatura

Las micro y pequeñas empresas (MYPEs) han sido objeto de múltiples análisis dada la importancia que tienen en el desarrollo económico y social, tanto en lo que se refiere a su número -son más del 88% del total de las empresas- y en lo referente a su ámbito de la ocupación laboral, al generar más de la mitad del empleo del sector privado. (INEGI, 2023)

En este sentido las MYPEs en su conjunto son grandes generadoras de riqueza cuyo protagonismo radica en plantearse cuestiones que indaguen en sus características intrínsecas, sus fortalezas y debilidades inherentes a su composición y estructura, así como los efectos que las medidas económicas y el cambiante entorno empresarial producen sobre ellas. Precisamente, por la naturaleza de las MYPEs, autores como (Guaipatín, 2003) mencionan que las limitaciones de su tamaño, la menor cantidad de recursos disponibles, o la mayor dificultad de acceso a fuentes de financiamiento, las hacen muy susceptibles a los embates competitivos del mercado global.

Al consultar la literatura al respecto, es posible observar cómo dependiendo del ámbito específico en el que se centre el estudio de las MYPEs, el entorno socio-económico se contempla de una u otra forma adaptándose a las características de la investigación (González & Adames, 2008) consideran como tal a las interrelaciones con los proveedores, los clientes, las asociaciones industriales y los organismos públicos de desarrollo.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Con base en lo anterior, las MYPEs son una parte importante de la economía nacional, el principal motor de muchos sectores productivos. Uno de los enfoques tradicionales que explican por qué no pueden ser considerados agentes económicos más pequeños es el de (Yoguel, 1998), que señala que el principal obstáculo que diferencia a las MYPEs de las medianas y grandes empresas es la propiedad y la gestión sus propietarios, que tanto la propiedad como la dirección de las primeras recaen sobre su dueño, lo que las convierte, principalmente, en empresas familiares, cuya interpretación del mundo no es profesional y hace que las decisiones que se toman estén más relacionadas con las visiones del propietario que con estudios y estrategias empresariales sobre el desarrollo de la empresa.

Autores como (Coviello & Martin, 1999) han mencionado que las MYPEs enfrentan problemas relacionados con su tamaño, así como problemas ajenos a las grandes empresas. Esto resulta en la incapacidad de lograr economías de escala dentro de la empresa reduciendo los costos fijos de producción y/o el precio del producto final para aumentar la competitividad. A esto hay que añadir el hecho de que, ante la rápida competencia de las grandes empresas, los microempresarios a menudo se ven obligados a vender con bajos márgenes de beneficio por encima del coste de producción. En el mismo sentido, (Beck, Demirgüc-Kunt, & Lavine, 2005) enfatizan la cuestión de los costos fijos, que no pueden reducirse sin economías de escala.

Es importante resaltar que las opiniones expresadas tienen ciertas limitaciones. Por lo que el enfoque de Yoguel puede discutirse desde la perspectiva de las medianas empresas y el tipo de definición que se utiliza para MYPEs. Asimismo, se ha abordado, al menos a nivel teórico, la imposibilidad de lograr economías de escala o comprar al por mayor, a través de redes de valor y compras agregadas. Sin embargo, esta teoría sostiene que debe haber una separación conceptual, porque las MYPEs en realidad responden a una lógica diferente a la de las medianas y grandes empresas. Como ejemplo de esta diferencia, citamos: que los microempresarios de las pequeñas economías no siempre distinguen entre la contabilidad de su empresa y la de su hogar, y que el surgimiento de las PYMEs responde más a las consecuencias de una crisis económica o de su autoempleo con un horizonte temporal más corto en lugar de razones comerciales.

El área administrativa-financiera de una empresa es fundamental para la trascendencia del negocio, para el correcto control y manejo de sus recursos con miras a una planeación ejecutada acorde a las necesidades de la firma. Sin embargo, como afirma (Hernández R. , 2003) el sector MYPE tiene un importante grado de informalidad, que ante necesidades financieras, las empresas no formalizadas carecen de acceso a préstamos bancarios tradicionales y probablemente tendrán que depender de usureros y préstamos al consumo de

instituciones financieras o bancos comerciales internacionales o, en el mejor de los casos, instituciones de microfinanzas en alguna de sus modalidades (métodos de banca grupal, individual o colectiva, entre los principales).

Finalmente, contrariamente a lo que se sugirió en los primeros estudios en esta área, las MYPE por definición no son informales, pero gran parte de ellas lo son; la distinción es conceptualmente importante a la hora de establecer un punto de partida para las políticas de apoyo e incentivos; No estamos hablando de un sector que sobrevivió a esta informalidad y se transformará al salir de ella, sino de empresas que han encontrado -en ciertos casos- un nicho para crecer en el sector informal pero que no dejarán de ser MYPE si lo abandonan (Matarrita, 2009).

Metodología

Para el desarrollo de la presente investigación, se abordó el método descriptivo, comparativo con alcance correlacional; que según (Hernández, Fernández, & Baptista., 2014) dicen que el método descriptivo especifica las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o fenómenos que sean sometidos a análisis; por otra parte, los mismos autores nos dicen que el método correlacional cuándo se tiene como propósito medir el grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables.

Método comparativo o análisis comparativo en un procedimiento que se ubica como uno de los métodos científicos más utilizados por los investigadores, junto con el método experminetal y estadístico, este método nos ayuda ampliamente al estudio de las ciencias sociales. (Gomez & León, 2014)

Para poder realizar el análisis comparativo, se utilizaron las encuestas como instrumento de investigación, mismas que proporcionaron información del levantamiento, y que se aplicaron durante los años 2022 y 2023; donde se obtuvieron en el primer año 385 cuestionarios y, en el segundo aumentó a 400. Dentro de las encuestas, las variables que utilizadas para la elaboración del análisis comparativo se encuentran las administrativas y las financieras.

Dentro de la información examinada en los resultados de las encuestas, se pudo observar que desde 1920 a 1970 iniciaron operación alrededor de 21 empresas, fue a partir de 1980 cuando México inició con la apertura comercial y la globalización, permitiendo que el puerto de Manzanillo comenzara a tener mayor relevancia en el comercio internacional, y por consecuencia, comenzara a requerir de nuevos productos y servicios, por ello, el crecimiento ascendente de nuevas empresas del año 1980 al 2023; siendo del 2000 al 2010 los

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

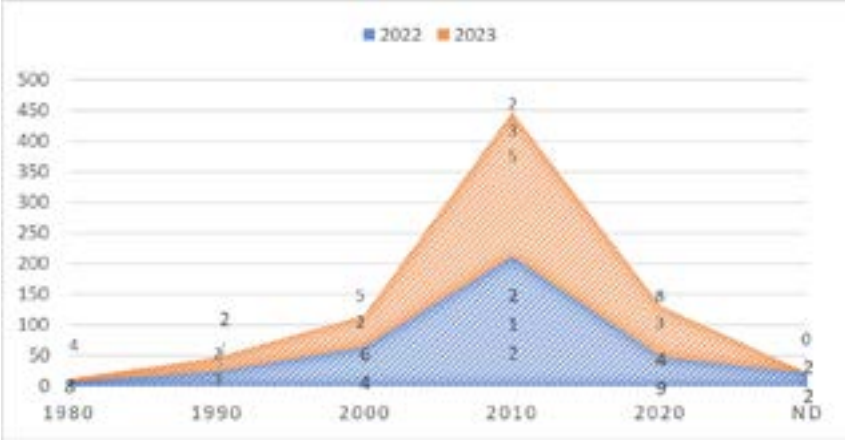
años en ambos periodos donde mayor apertura de empresas hubo en el puerto.

Si se realiza este análisis comparativo de variables dentro del instrumento, se podrán identificar estrategias que puedan ayudar a conseguir clientes para consolidar la empresa.

A continuación, se muestra una gráfica de cuando iniciaron a operar algunas empresas del puerto.

Gráfica 73.1

Comparativo anual sobre el inicio de operaciones de empresas en el puerto de Manzanillo, Colima.



Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas.

Las TRES principales actividades económicas encontradas durante el levantamiento de los instrumentos de evaluación se identificaron las siguientes:

"El comercio al por mayor y al por menor; y reparación de automóviles y motos", fue la actividad que más veces se visitó por parte de los encuestadores en ambos años; en segundo lugar, se pudo identificar que "Alojamiento y comidas" así como "Actividades profesionales, científicas y culturales" fue la segunda actividad; por último, "Servicios administrativos y de apoyo" así como "Transporte y almacenamiento" fue la tercera actividad económica más visitada.

Tabla 73.1

Principales actividades económicas encontradas

Año/actividad	Comercio al por mayor y al por menor; y reparación de automóviles y motos	Alojamientos y comida	Servicios administrativos y de apoyo	Otros actividades
2022	198	22	33	132
Año/actividad	Comercio al por mayor y al por menor; y reparación de automóviles y motos	Actividades profesionales, científicas y culturales	Transporte y almacenamiento	Otros actividades
2023	223	46	33	98

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas.

Los principales tipos de sociedades que se obtuvieron como resultado de la actividad, se encuentran en el 2022 y 2023, las personas físicas con actividad empresarial fueron los tipos de sociedades que más se visitaron, con 110 y 162 encuestas en sus respectivos años; es importante también resaltar que el segundo tipo de sociedad encuestadas en ambos periodos fueron las empresas con un dueño sin registro en hacienda.

Tabla 73.2

Tipos de sociedades

Tipos de sociedades	2022	2023
(S.A., S.R., etc.)	83	55
Empresa con un dueño sin registro en hacienda.	90	121
Empresa con varios dueños sin registro en hacienda.	19	11
Persona física con actividad empresarial.	110	162
Régimen de incorporación fiscal.	18	20
Servicios profesionales (registrado).	29	31
No contestó	36	0
TOTAL	385	400

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Las Principales problemáticas que se detectaron al momento de analizar la información se encontró que hay 09 variables que pueden ser abordadas con herramientas administrativas para darles una solución; así como, 03 del índole financiera; cabe mencionar que un par de variables que tienen que ver con la medición del desempeño, y que son las variables que mayor puntaje obtuvieron en los resultados de las encuestas.

Tabla 73.3

Principales problemáticas que se les dedica tiempo.

	2022	2023
A buscar tener suficiente tiempo para mi familia	82	98
A buscar tener suficiente tiempo para hacer cosas ajenas a la empresa	22	48
A buscar tener suficiente tiempo para hacer el trabajo que la empresa demanda	21	52
A conseguir y organizar a gente talentosa que impulse al negocio	29	47
A conseguir y organizar gente que tome decisiones acordes a la estrategia de la empresa	16	10
A conseguir gente responsable que opere sin mi supervisión	28	27
Conseguir financiamiento	34	6
Atender problemas de flujo de efectivo (ej. cobrar)	13	0
A formalizar legalmente la empresa	13	12
A crear sistemas para controlar los recursos y las finanzas	14	14
A crear sistemas para controlar los procesos de la empresa	5	6
A crear sistemas para conocer y atender a mis clientes.	10	10
A conseguir más clientes	41	43
A planear las estrategias de desarrollo de la empresa	23	23
A mejorar la calidad del producto	27	4
No Contestó	7	0
TOTAL	385	400

Resultados

Uno. Como se menciona en el capítulo 11 del libro, los autores Gómez & De León se identificaron cosas que se desconocían por la aplicación del método comparativo a partir de las conocidas; también nos permitió explicar e interpretar nuevos conocimiento y descartar fenómenos conocidos.

Dos. El manejo del cuadro comparativo nos permitió identificar estrategias administrativas – financieras que puedan ayudar a conseguir clientes para consolidar las mypes.

Dentro de las principales resultados de comparar las variables se identificó que para las empresas de hoy en día puedan trabajar mejor deben "Conseguir suficientes clientes para consolidar la empresa" además de "Afinar el producto/servicio para que sea atractivo para los clientes y con base en esto, Invertir bien las ganancias para hacer crecer la empresa.

Es importante resaltar que al comparar las variables del tipo de sociedades, nos percatamos que hay un gran número de personas físicas con actividad empresarial que son los servicios prestados por profesionales con un título. Quienes pueden ayudar a mejorar la calidad de vida de los demás, buscan el cuidado del medio ambiente, aplican el desarrollo tecnológico, la cultura, economía y aportan para vivir en un mundo mejor.

Discusión

Los datos que revela nuestro estudio, de acuerdo a las principales actividades económicas encontradas, fueron en el año 2022, el comercio al por mayor y al por menor, de igual manera la reparación de automóviles y motos con 198 de un total de 385 encuestas aplicadas, en cuanto al siguiente año 2023, arrojó la misma actividad del comercio, pero con una variación en el total de las encuestas aplicadas que fueron 400, de las cuales se obtuvieron 223 con respuesta asignada al comercio al por mayor y al por menor.

Las actividades económicas son factores fundamentales en cualquier tipo de sociedad y sobre todo en el sistema empresarial, es así como éstas influyen en la toma de decisiones sobre las áreas administrativas financieras, y que muchas veces ese tipo de actividades se desarrollan de manera digital, es así como se hace mención en Katz (1985); Shapiro (1999: 175), de acuerdo a lo siguiente:

Después de analizar los fundamentos macroeconómicos y las propiedades microeconómicas del conocimiento, estamos ya en disposición de abordar con más detalle una de las propiedades que con más frecuencia se desarrollan en la actividad económica con base digital: las externalidades de red. El concepto de externalidad en economía es importante porque contempla el impacto sobre los otros agentes de la toma individual de decisiones. Es un concepto comparativo que se refiere a cómo la toma de decisiones implica a los demás sin que medie ningún tipo de compensación ni de intercambio.

Conclusiones

La investigación se realizó utilizando encuestas como instrumento de evaluación, teniendo como variables las administrativas y financieras, las cuales se determinaron fundamentalmente importantes para la trascendencia del negocio, llegando a la conclusión que el análisis comparativo permite evaluar el manejo de los recursos empresariales. Se aplicaron estrate-

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

gias que permitan evaluar los mismos; a través de conseguir nuevos clientes para consolidar las empresas; algunas de las actividades que se identificaron durante la investigación son: el comercio al por mayor y al por menor, las actividades profesionales, científicas y culturales; y los servicios administrativos de apoyo.

Es importante conocer la estabilidad de las empresas y los riesgos que pudiesen tener, ya qué, las mismas aportan en gran medida a la economía nacional; la investigación realizada a los micro empresarios o micro empresarias destacan las personas físicas con actividad empresarial y las empresas con un solo dueño.

Bibliografía

Beck, T., Demirgüc-Kunt, A., & Lavine, R. (2005). SMEs, Growth and Poverty. Cambridge: National Bureau of Economic Reserch.

Coviello, N., & Martin, K. (1999). Internacionalización de Servicios SMEs: Una perspectiva integrada desde el sector de la ingeniería consultiva. Revista Internacional de Marketing VII, 42-66.

Gomez, & León, &. D. (2014). MÉTODO COMPARATIVO. Monterrey: Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL).

González, S., & Adames, R. (2008). Evaluacón de la industria de las microfinanzas. Redcamif.

Guaipatín, C. (2003). Observatorio Mipyme: Compitlación estadística para 12 países de la región. Washington, D.C: Banco Interamericano de Desarrollo .

Hernández, Fernández, & Baptista. (2014). Metodología de la investigación. MCGRAW HILL.

Hernández, R. (2003). Competitividad de las Mipymes en Latinoamerica: políticas de fomento y mejores prácticas. CEPAL, 249-263.

INEGI. (2023). Estadísticas a propósito del día de las microempresas, las pequeñas y medianas empresas. México: Instituto Nacional de Geografía, Estadística e Informática.

Matarrrita, R. (2009). Política Comercial en Centroamérica. Perspectivas del acuerdo de asociación con la Unión Europea y retos para las Pequeñas y Medianas empresas. Alajuela, 213-265.

Yoguel, G. (1998). El ajuste empresarial frente a la apaertura: la heterogeneidad de las respuestas de las PyMEs. . Desarrollo Económico, 177-198.

Capítulo 74. Financiamiento. Las Mipymes frente a su informatización e inclusión en servicios financieros. Las Mipymes frente a los retos del crecimiento

María Cruz Martínez Rosales
Rocio Cruz Osorio
Paula Cadena Arenas

Universidad Tecnológica de Tecámac

DOI:10.46990/iQuatro.2024.10.5.74

Resumen

El crecimiento económico es sin duda una de las preocupaciones de cualquier nación, por lo que al crear programas que den oportunidades para impulsarlos por lo que el presente estudio tiene por objeto identificar las oportunidades para las micro, pequeñas y medianas empresas en la región noroeste del Estado de México a partir de la agenda 2030 acordada con las Naciones Unidas (ONU), la inclusión del capítulo 25 en el Tratado México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), sobre programas de participación conjunta. Es posible la inclusión de empresas mexicanas como proveedoras de empresas transnacionales. Un programa ambicioso para el progreso que se espera, pero ¿cómo se debe propiciar la formalización e incluirse en los servicios financieros necesarios para la tecnificación y crecimiento de las pymes para competir a nivel mundial?, enfrentar desafíos como la competencia con productos chinos y la informalidad.

Palabras clave

Desarrollo, Sustentabilidad, Pymes, TMEC-Pymes

Introducción

La economía mundial aun con los efectos de la pandemia del SARS Cov-19, se encuentra inestable, por las diferentes variantes que se han presentado a nivel mundial. Situación que al menos en México propició la pérdida de 1'583,930 unidades económicas (INEGI:2022) principalmente medianas y pequeñas, sin embargo, por lo anterior se limita a la creación de nuevas unidades económicas con expectativas inciertas debido a la urgencia de atender la situación. Por otra parte, y aunque de forma indirecta los conflictos internacionales de Rusia y Ucrania también son un factor que ha influido en la economía. Y a nivel Nacional la lenta incorporación a la llamada nueva realidad. Considerando lo anterior, es posible que las pymes tengan oportunidad de crecer y en su momento, puedan incursionar en el mercado internacional debido a que interrumpieron su actividad exportadora y aún no han tenido la oportunidad de recuperarse. Aunado a ello los altos costos de los fletes internacionales, haciendo más difícil reanudar sus actividades en las mejores condiciones. En Tecámac, Estado de México el 49% de estas empresas se dedican al comercio por lo que la tecnología intermedia o productiva es escasa limitándose a productos artesanales, agroindustria, industria avícola y manufacturera. A partir de ello se plantea la siguiente pregunta de investigación ¿Las nuevas condiciones facilitarán el acceso a los servicios financieros para la generación de nuevos negocios o hacerlos crecer?

El desarrollo de la presente investigación surge de la inquietud de orientar y definir si es necesaria la diversificación de las actividades que actualmente se practican en el municipio o aquellas que se puede impulsar a través de los diferentes programas para impulsar actividades productivas orientadas a elevar el nivel económico, prácticas administrativas y contables acordes a las nuevas tendencias del mercado, que les permita acceder a un servicio financiero. Cierto es que gran parte de estas empresas hoy en día cuentan con directores con niveles académicos, en diversas áreas sin embargo, no siempre se observa una aplicación en los procesos, por lo que se enfrentan frecuentemente a situaciones no claras para acceder a este tipo de actividades, aun cuando cerca de 4.2 millones de micro, pequeña y medianas empresas contribuyen con alrededor del 52% del Producto Interno Bruto (PIB), generando el 70% de empleo formal en México. La tendencia actual para estas empresas es continuar su adaptación de sistemas digitales, o en algunos casos cambiar de giro. Por lo que esta productividad es el resultado de una decisión de autoempleo o una alternativa temporal al desempleo.

Previo a esta situación la aceptación de la agenda 2030, marca entre sus objetivos que el desarrollo sostenible debe sustentarse en la protección del medio ambiente, evitar el comercio ilícito de flora y fauna, el uso sostenible de la biodiversidad y el manejo

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

forestal, podrán cumplirse estos compromisos con las condiciones actuales. En forma simultánea el T-MEC en su capítulo 25 incluye a las pymes, bajo qué características ambos acuerdos pueden apoyar el crecimiento de estas.

Considerando ambos acuerdos, la combinación de datos empíricos, análisis económico y observaciones sobre el acceso limitado al financiamientos (INEGI,2023), la falta de infraestructura, baja productividad comparando pymes mexicanas con empresas de otros países, en sectores iguales (SE,2024),

Revisión de la Literatura

La problemática del crecimiento y fortalecimiento de las Mipymes es necesaria en la economía de México, ya que aportan el 52% del Producto Interno Bruto (INEGI,2023) total, impulsando la formación empresarial, la toma de riesgos, la innovación y la competencia, pese a esto en nuestro país el rezago con respecto al financiamiento interno, debido a que la mayoría de estos negocios inician operaciones con ahorros propios o financiamiento de amigos o familiares, por lo que la oferta de financiamiento es limitado por las instituciones de crédito y en específico a empresas generalmente formales, es decir con documentos, permisos en regla, no siendo atractivas aquellas que coexisten en la informalidad y representan un número importante, siendo importante la oferta de este servicio que ayudaría a subsanar la demanda por este tipo de empresas.

La complejidad de estos negocios, hacen que su productividad sea baja en función de su acceso limitado a capital, la falta de recurso humano, infraestructura insuficiente, inversión pública que se asigne para investigación o a la innovación. “La falta del Estado de Derecho” es una de las causas que limitan a que las Mipymes no tengan acceso a créditos o financiamientos. La facilitación de créditos a las Mipymes se otorga bajo parámetros en donde se otorgan de forma masiva y se tiene respuesta inmediata obteniendo información a partir de base de datos para llevar el análisis de crédito con base a modelos estadísticos sin necesidad de conocer la empresa, una segunda forma es en función del esquema en donde la información del sujeto de crédito es suficiente para formar un expediente bajo el cual se establecen parámetros de autorización.

El alcance de las Mipymes en la generación de empleo, componentes de la competitividad de una empresa en su región, con periodos cortos de vida debido a que tiene

menos probabilidad de crecer y madurar como negocio, generalmente con algún nivel de informalidad, por lo que se considera que no califica para ser sujetas de créditos de la banca. (Posadas.2022)

El sector financiero no puede resolver el problema de informalidad, sin embargo, si pudiese contribuir a reducir estos niveles, ingresando a la formalización. "Si un microempresario ve el sistema financiero como un brazo del sistema fiscal entonces puede haber una autoexclusión"

Incorporar a la formalidad a las Mipymes es problema de la política pública, ya que no se ha encontrado la fórmula adecuada, que genere el crecimiento empresarial. La baja productividad de la mayoría de las Mipymes, por lo que se espera que el financiamiento tenga impacto gradual. LA banca múltiple es un proveedor importante de créditos personales y tarjetas de crédito que en muchas de las ocasiones les resuelve un problema de liquidez, usada como estrategia, poco viable, debido a los plazos y el costo para financiar la adquisición de bienes de capital auxiliar para mejorar la productividad y crecimiento de la empresa. Por otra parte, las Sociedades Cooperativas de ahorro y Crédito han sido un proveedor viable de estos servicios para las microempresas, ya que sus créditos son otorgados a personas físicas y no a empresas.

La Agenda 2030

Considerando que en la agenda 2030 se plantean diecisiete objetivos para el desarrollo Sostenible (ODS), entre los que marcan acciones relacionadas con "poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar la vida y perspectivas de las personas en todo el mundo " (Jara.2018) lo que nos debe conducir a acciones que favorezcan alcanzarlos. De acuerdo con la experiencia de los últimos años a nivel mundial las personas viven unas vidas mejor, con acceso a mejor sanidad, a un trabajo decente y a la educación, planteadas en la agenda del 2015, programa con vigencia de 15 años. (México, s/f)

El desarrollo sostenible es capaz de satisfacer las necesidades del presente son comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer sus propias necesidades, para alcanzarlo es fundamental armonizar el crecimiento económico, la inclusión social y la protección del medio ambiente, necesarios para el bienestar de las personas y las sociedades.

Erradicar la pobreza en todas sus formas y dimensiones es una condición indispensable para el desarrollo sostenible. Se debe promover oportunidades para que se reduzcan las desigualdades, y mejoren los niveles de vida básicos, fomente el desarrollo social equitativo.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Él objetivo del Desarrollo sostenible son las políticas, planes y programas de desarrollo de los países armonizados con los compromisos mundiales. Por lo que la movilización de recursos y financiación.

La relación de los objetivos del desarrollo Sostenible frente al impulso de los del Milenio que fueron orientados a los países en desarrollo al afrontar las desigualdades, el crecimiento económico, el acceso a un trabajo decente, las ciudades y los asentamientos humanos, la industrialización, los océanos, los ecosistemas, la energía, el cambio climático, el consumo y la producción sostenible, la paz y la justicia.

Los nuevos objetivos son de aplicación universal para todos los países, por lo que la movilización de recursos financieros, el desarrollo de la capacidad y la tecnología, los datos y las instituciones, por otra parte al considerar que la educación es un pilar importante para promover las oportunidades de crecimiento, cuáles serían las mejores opciones para formar profesionales que desarrollen e impulsen nuevos negocios. De acuerdo con el objetivo ocho de la agenda, el trabajo decente y el crecimiento económico se debe orientar a la creación de empleos decentes para todos y mejorar los estándares de vida.(Moran,2015)

Al promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, fomentar la formalización y el crecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas mediante el acceso a servicios financieros. La protección de los derechos laborales bajo la generación de un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para los trabajadores nacionales, mujeres y hombres migrantes, además de personas con empleos precarios. Apoyar a las instituciones financieras nacionales en su fortalecimiento ampliando su acceso a servicios bancarios y financieros para todos.

Sobre el T-MEC

Se reconoce que las pequeñas y medianas empresas incluidas las microempresas (Pymes) contribuyen al crecimiento económico, en el empleo, así como al desarrollo de la comunidad, inclusive la participación de los jóvenes en la innovación. La incorporación del capítulo 25 en el tratado de Estados Unidos, Canadá y México para Pequeñas y Medianas Empresas, con la intención de fomentar el intercambio de información, entre Pymes, el sector privado, organizaciones no gubernamentales. La iniciativa de formar el Comité de Asuntos Pymes, integrado por representantes gubernamentales de cada parte, con el objetivo de aprovechar las oportunidades comerciales que resulten del T-MEC, a efecto de intercambiar y analizar las experiencias y mejores prácticas de cada parte para asistir a las pymes con los programas de capacitación, educación comercial, financiamiento comercial, comercial digital, identifi-

cación de socios comerciales en los territorios de las partes, para la promoción y apoyo de las pymes, con beneficios relacionados con:

Procedimientos de origen, la aplicación de este renglón se refiere a que el exportador-productor emitirá su certificado de origen,

Contrataciones públicas, Identificar las oportunidades disponibles para la capacitación de personas en áreas de compras del sector público.

Comercio transfronterizo de servicios, Comercio digital, regulación de los productos digitales como programas de cómputo, imágenes, textos, videos, grabaciones de sonido y otros productos. Productos exentos de los impuestos al comercio exterior, como objetivo en sus disposiciones generales el T-MEC, hace referencia sobre los beneficios que se espera tengan las pymes:

"…que les permiten mejorar y optimizar procesos, agilizar operaciones y sus diferentes actividades, como el respaldo y almacenamiento de datos, procesarlos y convertirlos en información de análisis, y otras operaciones que les permitan tomar mejores decisiones"

Derechos de propiedad intelectual, con la finalidad de evitar la piratería o uso de marcas y patentes de forma indebida.

Las empresas que estén interesadas en convertirse en socios comerciales de empresas de Estados Unidos o Canadá.

Desarrollar base de datos para las empresas de cada estado para formar un catálogo, Podrán realizar consultas sobre proveedores, posibles clientes.

A partir de la entrada en vigor del T-MEC, la aceptación de ciertas actividades relacionadas con los asuntos fiscales y de comercio exterior. Como ejes de crecimiento para estas empresas, considerando la capacitación, y acompañamiento y la asistencia técnica para su fortalecimiento, incluyendo el flujo de recursos a través de la banca de desarrollo y de la generación de proyectos específicos para impulsar sectores de alto potencial y con capacidad para generar valor agregado con la finalidad de que tengan acceso a mercados internacionales, evaluando su integración a Cadena de suministro, los aspectos legales y anticorrupción (Economía.2020) Dentro de los compromisos están el trato no discriminatorio, con la creación del Comité Pymes para promover la cooperación en el análisis de mejores prácticas y de asistencia en materia de exportación, la creación y mantenimiento de un sitio web con acceso abierto para la obtención de información, con la finalidad de eliminar las barreras arancelarias de los países involucrados, con el establecimiento de regulaciones no

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

arancelarias estandarizadas, que impulse la participación de estas empresas en cadenas de suministro suficientes para que los negocios tengan la oportunidad de participar, además de mejorar su estructura y automatizando sus procesos financieros con la mejora de flujo de efectivo que le permita activarse a través de créditos tanto simples como revolvente o financiar su facturación con liquidez consolidando su historial crediticio, insertándose en el mercado internacional o facilitando su expansión y proyectándose para competir y crecer. (TEMEC-2020) Aunado a esto la política de apoyo a Pymes por parte del gobierno federal se basa en: Distribución regional de recursos para un desarrollo equitativo, asignación de recursos basados en el análisis técnicos y convocatorias reducidas con la finalidad de optimizar los recursos públicos y darles un enfoque estratégico (T-MEC,2020)

Metodología

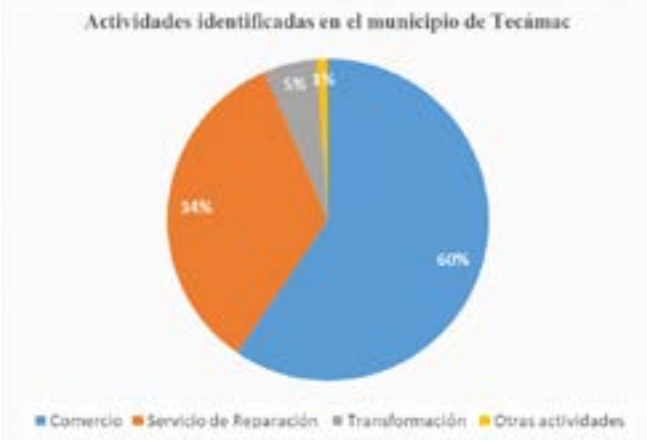
El desarrollo del presente documento tiene como objetivo determinar a partir de los objetivos de la agenda 2030 sobre Pymes, Trabajo decente y educación en el cual se considera, la revisión de los textos del Sistema Financiero Mexicano, la Agenda 2030 y T-MEC, se identifican los compromisos y se verifican los resultados conociendo las necesidad de impulsar bajo el perfil del micro empresario de la región, causa por las que poco se les apoya a través del sistema financiero y que a partir de la pandemia sufrida durante los años 2020 - 2001, se utilizó una metodología cualitativa mediante la observación de pequeños y medianos empresarios de la región de Tecámac, en donde es preponderante la actividad comercial y evaluación de datos estadísticos de INEGI, y entrevistas personalizadas, aunque el tamaño de la muestra fue de 268 ya que el 60% de las Mipymes se dedican al comercio al menudeo y servicios. Como se identifica el fenómeno de cambio y adaptación para incursionar en nuevas actividades e identificar si se cuentan con áreas de participación en actividades productivas concretas, su capacidad económica les permite incursionar en mercados diferentes, inclusive en el internacional.

Resultados

La evaluación de la información proporcionada por 268 empresarios, de los cuales 54.2% poseen empresas del giro de comercialización, 4.9% dedicados a la transformación 30.9% al servicio de reparación con una antigüedad de 4 a cinco años (Aguilar et al 2022).

Gráfica 74.1

Actividades identificadas en Tecámac, Edo. de México, México



En relación al tema que nos ocupa el acceso a financiamiento, al conocimiento de los programas de apoyo para su crecimiento, se ha visto mermado, ya que la mayoría se observa alguna irregularidad y aquellos que pudieran tener acceso a alguna de las modalidades de crédito, o no reúne la totalidad de requisitos entre los que se encuentran, (Registro Federal de Contribuyentes, registros de productividad entre otros por lo que no es sujeto para obtener un financiamiento al menos a corto plazo, un inconveniente que se detecto es que no cuentan con un control de gastos personales lo que repercute en su presupuesto y por tanto en su productividad y crecimiento. Por otra parte bajo esta política de acuerdo a los objetivos establecidos en la agenda 2030, no se observa el que el crecimiento de este tipo de negocios se vea favorecido para que en el corto plazo puedan ir cumplimentando los acuerdos establecidos, es cierto que durante los últimos dos años a nivel mundial la economía prácticamente se detuvo, y que la reactivación ha sido lenta aunado a que algunos directores decidieron cambiar de giro y aquellos que no pudieron mantener su actividad, decidieron cerrar y buscar empleo en otras áreas. Finalmente, el considerar que las finanzas son una limitante para el crecimiento y permanencia de estas empresas, sus necesidades se diversifican al no administrarse (s/f-c).

Discusión

La problemática del crecimiento y fortalecimiento de las pymes en la economía en México, enfrentan diferentes desafíos entre los que se encuentran: el financiamiento limitado, como se ha indicado la gran mayoría inician con recursos propios o financiados por familiares o amigos debido a que la oferta, que ofrecen las instituciones de crédito es limitada, en especial para empresas informales, lo que dificulta el acceso a estos financiamientos, propiciando que las pymes cuenten con menos probabilidad de crecer y madurar como negocios,

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

por otro lado los compromisos con la agenda 2030, sobre el desarrollo sostenible relacionados con el trabajo decente y crecimiento económico, producción y consumo responsable para armonizar el crecimiento económico, con la finalidad de reducir la pobreza, al promover acciones transformadoras que garanticen lograr los objetivos establecidos (Moran,2016), en contrapartida lo establecido en el tratado comercial con Estados Unidos , México y Canadá en su artículo de 25 para impulsar a las pymes a través de facilitar el acceso a servicios financieros, protección a los derechos laborales y a la formalización de este tipo de empresas. Considerando que los diferentes desafíos ante los que se encuentran las pymes para mejorar su acceso a créditos para capitalizarse, sin embargo aún no se puede decir que estas conozcan las diferentes opciones a las que pueden tener acceso por lo que aún no se observa un impacto importante en el desarrollo de estas, conjuntando los compromisos de una agenda en donde se considera necesario el crecimiento económico, el tratado en el que se configura el apoyo para estas empresas que permitan el crecimiento sostenible en México, a través del fortalecimiento de estas empresas.

Conclusiones

Las facilidades financieras con las que pueden contar las pymes a partir de los programas propuestos por la Organización de las Naciones Unidas y el Tratado de México-Estados Unidos de Norteamérica y Canadá, ratificados por nuestro país, cuentan con objetivos a largo plazo, sin embargo la finalidad de cumplimiento de estos programas, es que se conozcan, identificando que sectores son los beneficiados, que fomenten la sustentabilidad y la generación de empleos necesarios, bajo la idea de implementar tecnología ad-hoc a las necesidades de las empresas, logrando acceder a financiamientos, contando con capacitación continua integrando sector privado y organismos gubernamentales que acerquen su experiencia y apoyo a las pymes nacionales, activando o impulsando según corresponda a actividades productivas o comerciales. Por lo que se hace necesario identificar los sectores que requieran apoyo y donde pueda mejorar las condiciones económicas del país o por lo menos en las regiones que cuenten con la capacidad competitiva.

Referencias

Aguilar, O. C.; Peña, N. B. & Posada, R.(2022). Método y resultados generales del estudio de cultura financiera en microempresarios de Tecámac, Estado de México, México. En Aguilar, O.C.; Peña, N. B. & Posada, R.(2022). Método y resultados generales del estudio de cultura financiera en microempresarios de Latinoamérica Ciudad de México: Mc Graw Hill.

Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos (2023). Proyectos México, Oportunidades de Inversión ¿Cómo Invertir?. Transparencia BANOBRAS. Ciudad de México

Centro de Estudios Espinosa Iglesias, (2017), El sistema Financiero Mexicano, Diagnóstico y Recomendaciones, capitulo 3, México

(De fomento, s/f)

De fomento, U. F. D. y. N. D. P. las P. (s/f). en América Latina. Cepal.org. Recupe-rado el 6 de abril de 2024, de https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bit-streams/2c7fec3c-c404-496b-a0da-e6a14b1cee48/content

(S/f-c). Cepal.org. Recuperado el 6 de abril de 2024, de https://repositorio.cepal.org/bit-stream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf

Decreto promulgatorio del Tratado México, Estados Unidos de América y Canadá de 29 de junio de 2020 [T-MEC] (2020) http://www.gob.mx/t-mec/acciones-y-pro-gramas/textos-finales-del-tratado-entremexico-estados-unidos-y-cana-da-t-mec-202730?state=published

Economía. (2020). Capítulo 25 Pequeñas y Medianas Empresas. }Reporte TEMEC 2020

Estrategia Nacional para la implementación de la Agenda 2030 en México, (2015), AGEN-DA[GOBIERNO] gob.mx México www.gob.mx/agenda2030

(S/f). Gob.mx. (2023). de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/1072/2.5.3_ SIEM.pdf

(S/f-b). Gob.mx. (2024), de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/393140/En-cuentro_2017_Estrategia_Nacional_Agenda_2030_MCH_SEGOB.pdf

Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática [INEGI]. (2022), Directorio estadístico de unidades económicas (DENUE), Estado de México, Recuperado de: http://www3.inegi.org.mx/sistemas/mapa//denue/defaul.aspx

Jara, M. (2018, agosto 29). ¿Sabes cuáles son los 17 objetivos de desarrollo sostenible? Desarrollo Sostenible. https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2018/08/sabes-cuales-son-los-17-objetivos-de-desarrollo-sostenible/

(N.d.-a). Org.Mx. Retrieved April 5, 2024, from https://www.inegi.org.mx/contenidos/sala-deprensa/boletines/2024/EDN/EDN2023.pdf

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Estudio sobre la Demografía de los Negocios (EDN) 2023 (inegi.org.mx)

Moran, M. (2016). La Agenda para el. Desarrollo Sostenible. https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/

(N.d.). Gob.Mx. (2024), from https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/465807/25ESPPequenasyMedianasEmpresas.pdf

México. (s/f). Agenda2030.mx. Recuperado el 6 de abril de 2024, de http://agenda2030.mx/

Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2015) La Agenda para el Desarrollo Sostenible https://www.un.org/sustainnabledevelopment/es/2015/09/laasamblea-general-adopta-laagenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/

Organización de las Naciones Unidas [ONU], Comisión Económica para Latinoamérica [CEPAL]. (2019) La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf

Peña,N.B., Posada,R., y Aguilar,O.C. (2023) . Método y resultados generales del estudio de las diferencias entre las estrategias de gestión en directores y directoras de la mype Tecámac, Estado de México, México EN Método y resultados generales del estudio de las diferencias entre las estrategias de gestión en directores y directoras de la mype de Latinoamérica tomo I Ciudad de México Mc Graw Hill

Capítulo 75. Los factores que inciden en el clima laboral. Caso: Organización Zona Ciénega de Jalisco Clima Laboral en las Organizaciones.

Maria Luisa Villasano Jain
Héctor Cuellar Hernández
Helga Elena Roesner García

Universidad de Guadalajara/ Centro Universitario de la Ciénega

DOI:10.46990/iQuatro.2024.10.5.75

Resumen

La investigación refiere del impacto positivo de la existencia de un clima laboral saludable en las organizaciones, en donde el objetivo es realizar un diagnóstico en una empresa de la zona Ciénega del Estado de Jalisco, para dar a conocer la problemática del clima laboral de los Recursos Humanos y hacer propuestas de mejora. Se fundamenta en el método cualitativo, con una muestra por conveniencia. Los instrumentos empleados fueron entrevista, cuestionario y observación directa. Una de las principales conclusiones: el clima laboral en la organización es razonablemente bueno, un 43% de satisfacción, con areas de oportunidad o mejora en los rubros de comunicación, reconocimiento y salario otorgado.

Palabras clave

Clima Organizacional, Organizaciones, Recursos Humanos

Introducción

Esta investigación se fundamenta en la teoria del comportamiento organizacional de Rensis Likert, que indaga este aspecto mediante cuestionarios y sus investigaciones sobre los procesos administrativos, permitiendo visualizar en términos de causa y efecto la naturaleza de los climas laborales que se estudian y el análisis de las variables que conforman el clima. Para Likert que es referenciado por Brunet (1987) el comportamiento de los trabajadores es causado, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que estos perciben, y en parte por sus percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y valores.

Para esto, el objetivo de este estudio obedece a elaborar un diagnostico de clima laboral que identifique la problemática de los recursos humanos del objeto de estudio e identificar areas de oportunidad que permitan mejorar las condiciones y el ambiente laboral.

"El clima laboral es el medio ambiente humano y físico, el conjunto de variables, cualidades, atributos o propiedades relativamente permanente de un ambiente de trabajo concreto. Está relacionado con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y relacionarse, con su interacción con la empresa, con el liderazgo del directivo, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno". Goncálves (1997)

Un clima laboral positivo tiene múltiples ventajas tanto para los empleados como para la empresa, ya que promueve la satisfacción, compromiso, colaboración, creatividad, salud, estado de ánimo, la satisfacción de los clientes y la reputación de la empresa.

"El clima laboral está determinado por las percepciones que el trabajador tiene sobre los atributos de la organización, es decir cuál es la "opinión" que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen". Brow y Moberg (1990)

Ante el escenario actual: económico – político – social que se encuentra el país México, este se proyecta en las empresas, siendo un clima laboral de desmotivación y preocupación. Derivado de lo anterior es imprescindible ofrecer capacitación a los colaboradores, en rubros tal como: liderazgo, toma de decisiones, motivación, trabajo en equipo, entre otros, lo cual será valorado por el recurso humano.

Por consiguiente, el presente estudio cubre los siguientes objetivos: teóricamente fundamentar la importancia del clima organizacional atendiendo el desarrollo de conceptos básicos, tal como cultura organizacional, calidad de vida y satisfacción laboral. Dar a conocer los pormenores de los resultados de la evaluación del clima laboral y desarrollar una propuesta de mejora.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Revisión de la Literatura

El conocimiento del clima organizacional otorga retroalimentación acerca de los procesos que determinan los compartamientos en una organización, permitiendo además, introducir cambios planificados, tanto en las conductas de los miembros y su satisfacción, como en la alta dirección.

Comportamiento organizacional

Para que una organización funcione correctamente, depende en demasía de la actitud con la que los colaboradores desempeñen sus actividades, en ocasiones existen trabajadores que no se preocupan por la calidad de sus actividades diarias, sólo de ocupan por terminarlas a como de lugar, afectando gravemente al desarrollo del corportivo. Según Robbins y Judge (2009) define al comportamiento organizacional como un "estudio sistemático de las acciones y actitudes que las personas exhiben dentro de las organizaciones".

El comportamiento organizacional se refiere al estudio de cómo las personas interactúan dentro de una organización y cómo estas interacciones afectan el rendimiento y los resultados de la misma. Se analizan aspectos como la comunicación, la toma de decisiones, la motivación, el liderazgo y la cultura organizacional. Es importante entender que el comportamiento organizacional es un campo de estudio complejo y multifacético, ya que involucra tanto factores individuales como grupales. En resumen, el comportamiento organizacional busca comprender cómo las personas se comportan en el entorno laboral y cómo esto influye en el éxito de una organización.

Conflicto en las organizaciones

El conflicto en las organizaciones se refiere a situaciones en las que los intereses, objetivos, valores o necesidades de individuos o grupos dentro de una organización entran en tensiones, disputas y problemas en el entorno laboral. Los conflictos son una parte natural de la vida organizativa y pueden surgir por diversas razones, como diferencias en la percepción, competencia por recursos limitados, desacuerdos sobre decisiones, personalidades incompatibles, y más.

Según Ramos et al, (2013) "El conflicto es inherente e inevitable a las relaciones humanas en general, que toda relación tiene potencial suficiente para generar conflicto". Por su parte Janssen (2004) "La propia dinámica del trabajo en grupo, provoca que haya interacción entre las personas en el ámbito laboral y ello genera relaciones conflictivas.

Cultura organizacional

La cultura organizacional se refiere a los valores, creencias, normas y comportamientos compartidos que existen dentro de una organización. Es como la personalidad de la organización, que influye en cómo se hacen las cosas y cómo se interactúa en el entorno laboral. La cultura organizacional puede ser expresada a través de rituales, símbolos, lenguaje y prácticas comunes. Puede influir en la motivación de los empleados, su clima laboral, su compromiso con la organización y su capacidad para adaptarse a los cambios. Para Ruíz (2012) define cultura organizacional como "Los valores de la organización constituyen la base de toda culturaempresarial. Si no están claramente definidos e interiorizados, se corre el riesgo de no tener un horizonte". Por su parte, Robbins (2009) plantea que "la cultura organizacional es un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización, que la distinguen de otras".

Clima laboral

Incluye las percepciones, actitudes y relaciones entre los empleados, así como la cultura organizacional, el liderazgo, la comunicación y las políticas de la empresa. Un buen clima laboral promueve la satisfacción, el compromiso y el bienestar de los empleados, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en la productividad y el rendimiento laboral. De acuerdo a Davis et al, (2011) "Sí lo que el individuo percibe puede ser sustancialmente diferente de la realidad objetiva, aunque no necesariamente. Esto también está influido por sus actitudes ya que estás dan forma una disposición mental que repercute ensu manera de ver las cosas, de sus percepciones".

Al realizar la investigación de clima laboral, este se determina por factores subjetivos y objetivos. Siendo los primeros los perceptuales, es decir las actitudes de los colaboradores hacia la organización, la capacidad de los líderes para relacionarse con sus empleados y guiarlos, la manera de comunicarse, el grado de entrega de los empleados hacia la empresa, las relaciones interpersonales, el nivel de motivación de los empleados, la satisfacción de los mismos con elementos relacionads con su trabajo y la autonomía o independencia de la personas en la ejecución de sus tareas. Y los factores objetivos que se traducen materiales son: las condiciones físicas en que se ejecuta la actividad, la organización del trabajo, la remuneración, el reconocimiento (premios o castigos), promoción, seguridad, entre otros.

Según García (2011) menciona sobre la existencia de dos enfoques empleados para el análisis de clima laboral:

A. Enfoque estructural u objetivo: define al clima organizacional a partir de características que permiten distinguirla de otras organizaciones,

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

B. Enfoque subjetivo: define al clima organizacional a partir de las percepciones y opiniones de los miembros de la organización.

Satisfacción laboral

Para Robbins (1990) la satisfacción laboral se define como la "Actitud del trabajador frente a su propio trabajo. Dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo" . De esta manera, la satisfacción en el trabajo es el resultado de varias actitudes que tiene el empleado hacia él mismo y hacia la vida en general. Consiste en la diferencia entre la cantidad de recompensas que el trabajador recibe y la cantidad que cree que debería recibir.

Según Fleishman et al, (1976) La satisfacción en el trabajo es "Una respuesta afectiva derivada por el trabajador a su puesto. Se considera como el resultado o la consecuencia de la experiencia del trabajador en el puesto, en relación con sus propios valores, o sea, con lo que desea o se espera de él".

Metodología

Hipótesis

El identificar la problemática de los recursos humanos mediante un diagnóstico de clima laboral, permitirá mejorar las condiciones y el ambiente laboral.

Muestra

La investigación utilizada se basa en el método cualitativo, con un tipo de muestra por conveniencia, que según Sampieri (2018) son casos disponibles a los cuales tenemos acceso y que están dispuestos a participar en el estudio. Las encuestas se aplicaron a un total de 43 colaboradores, de un universo de 56, es decir un 76.78%, en una empresa constructora de la Zona Ciénega del Estado de Jalisco (la cual por motivos personales solicitó confidencialidad).

La muestra presentada en este estudio obedece a las limitaciones demandadas por la empresa objeto de estudio, ya que no se permitió encuestar a un mayor número de trabajadores debido a la carga de trabajo, los horarios y la política de confidencialidad del negocio. Al respecto, según Daymon que es referenciado por Sampieri (2018) las muestras cualitativas no deben ser utilizadas para representar una población, en donde según el tipo de estudio, que en este caso es entrevistas y observación directa el tamaño mínimo de la muestra sugerido es de 30 a 50 casos.

Tipo de estudio

Los instrumentos utilizados fueron: entrevista, cuestionario y observación directa, con preguntas orientadas a conocer como se encuentra actualmente el clima laboral. La entrevista fue con la alta dirección, quien dio a conocer el contexto de la problemática suscitada. El cuestionario se aplicó al área de producción, siendo cerrado y anónimo, con una alternativa cualitativa, donde el colaborador podía comentar sus sugerencias e inquietudes, con un perfil organizacional de Likert (POL). Constando de 51 ítems, cada uno considerando los factores objetivos: Enriquecimiento del puesto, Condiciones Físicas / Higiene y seguridad, Salario, y subjetivos: Liderazgo, comunicación y empowerment. La observación directa, se asistió al lugar de trabajo para observar cómo era la comunicación ascendente y descendente, así como las relaciones interpersonales.

Validez de la investigación

Se realizó una prueba piloto en una empresa con características similares, en cuestión de giro y número de colaboradores, que no es parte de esta investigación. Lo anterior, para obtener la fiabilidad. Los participantes colaboraron en analizar los items y se hicieron modificaciones para la versión final del instrumento. Derivado de lo anterior, tiene fiabilidad test-retest.

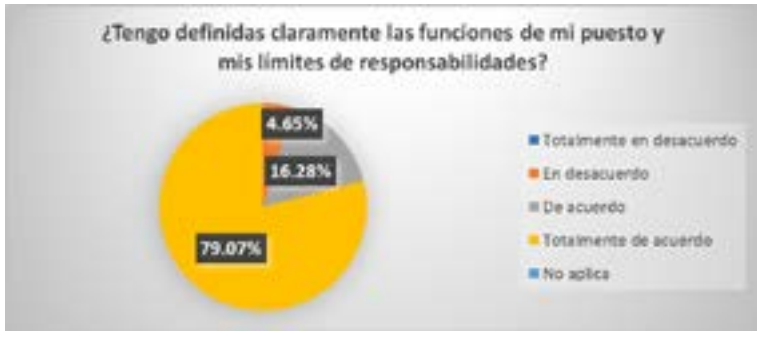
Resultados

Como se mencionó anteriormente, la plantilla de la organización consta de 43 colaboradores, de un total de 56, es decir un 76.78%, las encuestas se implementaron al área de producción.

Análisis de premisas objetivas: Enriquecimiento del puesto, Condiciones Físicas / Higiene y seguridad, Salario.

Gráfica 75.1

Definición de funciones conforme al puesto y límites de responsabilidad.



Fuente: Elaboración propia.

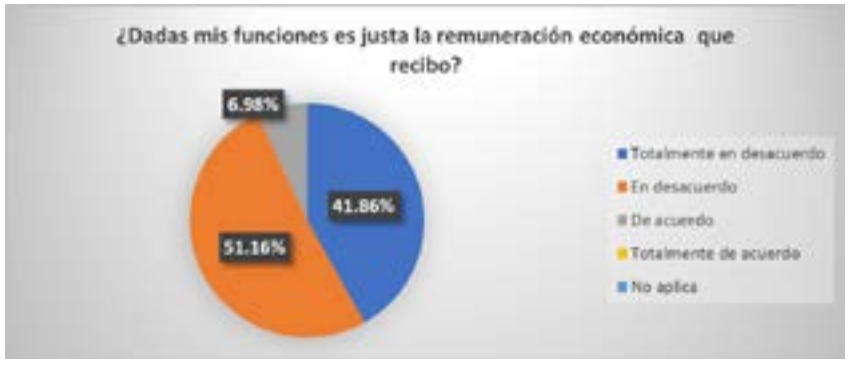
Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Donde un 79.07 % denota que se encuentran enterados de las funciones de su puesto de trabajo, así como los límites que tienen en el mismo, y un 16.28% que se encuentra de acuerdo, en este rubro en su mayoría contestaron positivamente.

Cabe señalar que un 79.07% contestó que le gusta su trabajo, es decir de acuerdo a las funciones encomendadas se encuentran satisfechos, mientras que un 4.65% se encuentran insatisfechos, podemos denotar que en el área de producción se encuetran en su mayoría conformes de acuerdo a las funciones encomendadas. De acuerdo a que si el colaborador tiene las competencias adecuadas para desempeñar sus funciones un un 67.44 % considera de acuerdo, mientras que un 30.23 % comenta que totalmente de acuerdo, y en su minoría con un 2.33% comenta en desacuerdo, en este rubro, sería interesante que la alta dirección tome cartas en el asunto, porque aunque es un porcentaje promedio el que se encuentra satisfecho, se debe estar al 100% competente en la actividad encomendada.

Gráfica 75.2

Remuneración económica



Fuente: Elaboración propia.

En este ítem se debe poner mayor énfasis, puesto que no están conformes con la remuneración otorgadas, respecto a las actividades realizadas, puesto que un 51.16% se encuentra en desacuerdo, mientras que un 41.6% totalmente desacuerdo. Sería importante realizar una valuación de puestos, para considerar el grado de responsabilidad que adquiere el colaborador, y de esta forma otorgar una ponderación justa.

De acuerdo al rubro de capacitación las respuestas son favorables para la organización, siendo un 53.49% que se encuentra de acuerdo y 39.53% que hace mención totalmente de acuerdo, y este resultado es coherente con la pregunta de si el colaborador tiene las competencias adecuadas para el puesto.

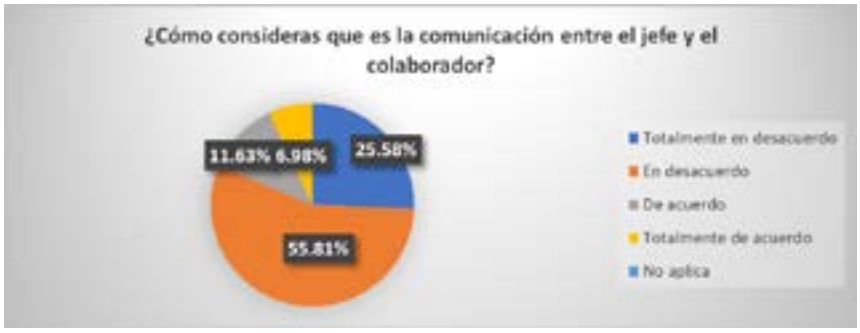
Respecto a la dotación de herramientas para desempeñar su trabajo diario, un 48.84% considera que cuenta con las herramientas necesarias, mientas un 6.98% no cuenta con el

equipo apropiado, esta es una respuesta que beneficia al corporativo, puesto que demuestra que se preocupa porque sus colaboradores cuenten con el equipo idóneo.

Análisis de premisas subjetivas: Liderazgo, comunicación y empowerment.

Gráfica 75.3

Comunicación organizacional

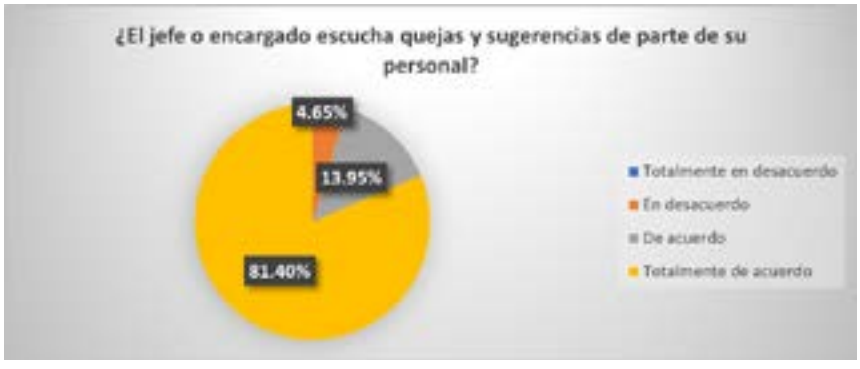


Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo al rubro de comunicación los resultados no son del todo favorables, puesto que un 55.81% coincide que esta se encuentra en desacuerdo, mientras que un 25.58% totalmente en desacuerdo, y únicamente un 6.98% se encuentra totalmente de acuerdo, cuando se acudió a realizar la observación directa, se pudo denotar varias particularidades, tal como que nadie corrobora que la información llegue en tiempo y forma al colaborador, se observó un espacio que tienen habilitado "cartelera" no está institucionalizado, es decir no está inserto como una posibilidad de que el empleado se puede expresar. Paradójicamente cabe señalar los siguientes resultados:

Gráfica 75.4

Escucha activa de jefe directo.



Fuente: Elaboración propia.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

El tipo de comunicación que existe en el corporativo es descendente y ascendente, siendo un 81.40% de los colaboradores afirma que el nuevo jefe escucha sugerencias e inquietudes propuestas, y en un porcentaje similar valora las distintas ideas y opiniones sobre el trabajo que se realizará, este resultado contradictorio, podría suponer que las sugerencias no son consideradas por la alta dirección.

Por otro lado, un 60.47% confirma que de acuerdo al cambio de jefe directo las normas y reglas cambiaron, además de solicitar en la parte cualitativa de la encuesta, una unificación de los objetivos de los niveles superiores, para que no represente una sobrecarga de trabajo cuando se cambian los mandos medios.

Gráfica 75.5

Equilibrio vida personal y laboral.

Fuente: Elaboración propia.

Existe un ítem imprescindible dentro de este rubro que considera el clima laboral en un corporativo, y es el equilibrio entre vida personal y laboral, es de llamar la atención los resultados obtenidos, siendo un 58.14% que considera que tienen nulo equilibrio, mientras un 37.21% en desacuerdo, y en una minoría con un 4.65% lo considera de acuerdo. Los colaboradores mencionan que en ocasiones o nunca tienen tiempo para dedicar al ocio o estar con la familia. El jefe actual confirma esta situación, mismo que lo atribuye a un desface de los tiempos de trabajo del empleado, que en ocasiones tiene que trabajar los fines de semana.

Gráfica 75.6

Clima laboral respecto a relaciones interpersonales

Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la percepción que tiene el colaborador respecto al clima laboral en cuestión de relaciones interpersonales es satisfactorio puesto que un 53.49% lo consideran totalmente de acuerdo, es decir se encuentran satisfechos, por lo que tan sólo un 6.98% lo considera en desacuerdo. Lo anterior corresponde a un clima laboral razonablemente bueno.

Gráfica 75.7

Percepción de clima laboral, respecto a jefe.

Fuente: Elaboración propia.

Derivado de las respuestas anteriores, se puede deducir que este es favorable, puesto que un 83.72% confirma que este va mejorando paulatinamente, mientras un 25.58% denota que el cambio se ha ejercido de manera sustancial, ningún colaborador contesta que se encuentra insatisfecho con este cambio.

El marco interpretativo utilizado en los resultados es el interaccionismo simbólico ya que se centra en la creencia de que el comportamiento humano no está dictado por fuerzas o estructuras externas. Es decir, no se trata solo de lo que nos ocurre, sino de cómo interpretamos lo que ocurre. El interaccionismo simbólico, como teoría conductora de investigaciones cualitativas permite examinar de forma profunda un reducido número de casos para ex-

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

plorar de manera detallada procesos o contextos específicos para comprender un fenómeno social en concreto. (Izcara Palacios, 2014)

Discusión

El clima laboral es un factor holístico, que considera ciertos contextos internos y externos que se relacionan a la organización, tal como relaciones interpersonales, comunicación, liderazgo, empowerment (delegación), remuneración, higiene y seguridad, entre otros, llamados factores objetivos y subjetivos, ambos importantes para el mejoramiento del clima organizacional.

La empresa debe prestar mayor atención a los tipos de motivación existentes: monetaria y no monetaria, resultando en la primera con un porcentaje poco favorecedor, puesto que la mayoría de los colaboradores hacen mención que el salario no es el justo de acuerdo a las actividades que este realiza día con día, que en este caso, no ha originado causa de rotación de los empleados, es decir "pesa" el hecho de tener buena relación interpersonal jefe, subordinados y compañeros, situación que en otras organizaciones no es así.

De acuerdo a la motivación no monetaria, primero es importante recordar la definición de comunicación "Transmitir el mensaje de una forma entendible y muy clara para el receptor sin provocar dudas o confusiones, considerando lingüísticamente, verbal o no verbal" González (1997), situación que en la organización no sucede, es decir si se da apertura al colaborador de que demuestre sus quejas y sugerencias, pero estás no se consideran.

La mayoría de las organizaciones, aún le cuesta trabajo entender que el colaborador tiene vida personal, la demanda de actividades del día a día, no permite que el colaborador pase tiempo con su familia, o simplemente tenga ratos de ocio, el cual es considerado como una motivación no monetaria, imprescindible, para una salud emocional y mental saludable. Priorizar actividades, y respetar horarios de salida de los colaboradores, son situaciones a considerar.

Si bien en cuestión del análisis de esta investigación, se tienen resultados gratificantes para la empresa y colaborador de acuerdo a clima laboral, existen dos rubros que se debe de poner mayor atención, claro, sin dejar de atender los otros, comunicación y remuneración, siendo uno motivador no monetario y otro monetario.

Conclusiones

Cuando se asistió a la empresa para la observación directa, los colaboradores comentaban que "Deberían dar gracias a Dios, el hecho de tener trabajo, aunque este no fuera bien pagado, porque hay gente que no lo tiene". El alto índice de desempleo de México, se articula como un factor disciplinado para los colaboradores que tienen trabajo, esta situación propicia que los empleados relativicen ciertas situaciones que se originan en la empresa, que quizá en otro escenario fueran generadores de conflictos. Lo anterior fue declarado en el apartado de sugerencias para la organización.

De acuerdo a los resultados obtenidos denotan una excelente relación entre los colaboradores y su conducción altamente armónica, puesto que un 60% de las personas considera que el jefe brinda instrucciones claras sobre como ejecutar su trabajo. Más del 90% hace mención que cuando se suscita algún problema reciben apoyo de su jefe, y el 95% considera que el trato de este es amable y respetuoso, en este aspecto se puede denotar que conforme a liderazgo no hay conflictos manifiestos.

Desafortunadamente no existe la manera de describir como era el clima laboral con el jefe anterior, pero de acuerdo a la presente investigación se puede demostrar que este es agradable. Cabe mencionar que un 25.58% detalla que el ambiente de trabajo de acuerdo al cambio de jefe va mejorando sustancialmente, mientras que un 83.72% menciona que este cambio es paulatino.

Respecto al factor objetivo de remuneración, la empresa debe poner mayor atención en cuestión de valuación de puestos, ya que el porcentaje es verdaderamente desfavorecedor para el colaborador, pues consideran que de acuerdo a sus responsabilidades adquiridas no se reditúa. Es de llamar la atención que pese a esta situación, no se presenta el fenómeno de la rotación de personal, significando que la buena relación Jefe-Subordinado, tiene gran poder de permanencia.

Aun habiendo ciertos avances de un clima laboral favorable respecto al cambio de jefe en factores objetivos, en cuestión de los subjetivos aún tienen déficit relativo a comunicación con el jefe, siendo esta una comunicación bidireccional, en general es evaluada con un porcentaje negativo, he ahí que de acuerdo a los resultados de las dos últimas gráficas se deduce que si se da apertura a la comunicación ascendente, pero no se toma en cuenta las opiniones, quejas de los colaboradores, de ahí el resultado de una nula comunicación.

Otro resultado poco favorecedor para la organización es el control de horarios y demandas de trabajo de los colaboradores, pues consideran que muy pocas veces tienen opor-

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

tunidad de tener ocio y recreación para pasar tiempo con la familia, es de suma importancia se considere respetar los horarios de salida de los trabajadores, puesto que repercute en el estado emocional del colaborador.

Analizando la situación de los resultados de manera general, han existido grandes avances en cuestión al cambio del nuevo jefe, pero aún existen dos factores que es importante resaltar, la remuneración y la comunicación, aún tienen ciertas carencias que se tienen que atender, antes de que estas presenten alguna situación que ponga en riesgo el clima organizacional al momento favorecedor. Derivado de lo anterior, la hipótesis es aceptada debido a que los resultados del diagnóstico del clima laboral señalan las acciones a realizar para mejorar las condiciones y ambiente laboral, que en este caso son la remuneración, el reconocimiento y la comunicación.

Referencias

Brown, W. B., & Moberg, D. J. (1990). Teoría de la organización y la administración: enfoque integral. Limusa.

Brunet, L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias. Trillas.

Davis, K., & Newstron, J. W. (2011). Comportamiento humano en el trabajo (13a. ed.). McGraw-Hill.

Fleishman, E. A., & Bass, A. R. (1976). Estudios de psicología industrial y del personal. Trillas.

García Solarte, M. (2011). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una Aproximación Conceptual. Cuadernos de administración, 25(42), 43–61. https://doi.org/10.25100/cdea.v25i42.413

Goncálves, A. (1997). Dimensiones del Clima Organizacional. Sociedad Latinoamericana para la Calidad (SLC).

García, C. G. (1997). La Comunicación Efectiva. Ediciones Fiscales Isef.

Hernández-Sampieri, R. (2014). capítulo Muestreo en la investigación cualitativa.

Izcara Palacios, S. P. (2014). Manual de investigación cualitativa. Fontamara.

Janssen, O. (2004). The barrier effect of conflict with superiors in the rela-tionship between employee empowerment and organizational commit-ment. Work & Stress, 18, 1-10

Ramos Cordoba, A. L., Cerón Córdoba, J. L., Portilla Guerrero, P. D. C., & Amador Pineda, L. H. (2013). Conflicto, destello de oportunidades. Plumilla Educativa, 12(2), 250–268. https://doi.org/10.30554/plumillaedu.12.382.2013

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). Comportamiento organizacional. Pearson Education.

Ruiz-Ruiz, M., & Sallandt, U. (2012). Cultura organizacional y educativa: Un sincretismo para el éxito empresarial. Ingeniería industrial, 0(030), 123. https://doi.org/10.26439/ing.ind2012.n030.220

Sampieri, H., Collado, F., & Lucio, B. (2014). Muestreo en la investigación cualitativa. En Metodología de la investigación (pp. 384–387). McGraw-Hill.

Sampieri, R. H. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGrawhill.

Yirik, S., Yildirim, B., & Centinkaya, N. (2015). A study on conflict management and conflict resolution in hospitality organizations. International Journal of Arts & Sciences, 8(8), 77–88.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Capítulo 76. Análisis de la satisfacción en el trabajo de los empleados desde la perspectiva gerencial en el municipio de Petatlán, Guerrero.

Omar Lozano Tapia
Oscar Alvarado González
Mario Abarca Otero

Universidad Tecnológica de la Costa Grande de Guerrero

DOI:10.46990/iQuatro.2024.10.5.76

Resumen

Dentro del análisis realizado en el municipio de Petatlán, Guerrero, podemos conocer la satisfacción en el trabajo de los empleados desde la perspectiva gerencial, por esta razón, las preguntas fueron asociadas con los factores que tienen que ver son el sistema de recursos humanos, en este caso las respuestas fueron proporcionadas por el director o dueño de la micro y pequeñas empresas entrevistadas y en donde podemos encontrar que la mayor parte de estos negocios mantienen una buena relación – satisfacción con sus empleados.

Palabras clave

Productividad, Recursos humanos, Satisfacción

Introducción

Si bien es cierto, el recurso humano es parte esencial de una empresa, ya que, debido a lo productivo que puede ser una persona y en la medida de su trabajo, puede hacer crecer un negocio, de ahí la preocupación que se tiene para contar con personal capaz para realizar diversas actividades encomendadas, podemos encontrar que en la medida de lo posible buscan satisfacer sus necesidades, por ello, se debe de reconocer el trabajo de los empleados.

En esta investigación se toma en cuenta la manera en que el directivo o dueño de la empresa percibe el trato para con sus empleados, esto derivado a que existe una línea estrecha entre conocer al personal o tener completo desconocimiento del mismo.

Como bien lo menciona Durán, García, Paz Marcano, y Boscán, (2021) se asume que la satisfacción en el individuo podría estar asociada a la motivación, en función de los elementos que proyecte la organización.

En este contexto podemos resaltar la importancia y la relación entre el empleado y el director de la empresa, pues, cada uno tiene una percepción de su papel dentro del negocio, por ellos, se requiere conocer la percepción que tiene la gerencia de su administración de recursos humanos, logrando hacer una autoevaluación de la misma.

Revisión de la Literatura

De acuerdo con Durán, García, Paz Marcano, y Boscán, (2021) se asume que la satisfacción en el individuo podría estar asociada a la motivación, en función de los elementos que proyecte la organización; resaltando como es estimulada partiendo de algunos elementos condicionantes que puedan favorecer el cumplimiento de las necesidades del trabajador y de su familia. Los elementos satisfactores son diferentes para cada persona, dado que ellos varían según las percepciones del individuo. (p. 226)

Por su parte Donawa Torres, (2018) afirma que, la gestión gerencial en las organizaciones genera la actitud de los empleados hacia su trabajo, que emerge de la percepción de su entorno laboral; esta percepción es lo que muchos autores definen como satisfacción laboral. La satisfacción laboral o calidad de vida en el trabajo, es y seguirá siendo, en todas las empresas motivo de atención e interés constante ya que varía en cuanto al nivel e influyen en la productividad de las organizaciones (p. 146)

Desde el punto de vista de Pedraza, (2018) los empleados, finalmente, representan ese capital intangible en forma de conocimientos, experiencias, habilidades, destrezas, valores y capacidades que pertenecen a los individuos, quienes, con su potencial, hacen posible que

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

las organizaciones logren sus resultados empresariales, de allí la relevancia de ver a los trabajadores como un capital valioso. El factor humano es un ente social complejo en su gestión, a diferencia de otros activos organizacionales, representa para los gerentes desafíos constantes para que el personal se identifique y comprometa con su organización en el logro de los objetivos. (p. 92)

Existen quizá latentes necesidades de autorrealización y progreso personal en los trabajadores, pero una expresión considerable de tales necesidades depende de algún nivel de satisfacción respecto a requerimientos fisiológicos y necesidades de seguridad. El salario parece ser un motivador para el empleado de una empresa y un insatisfactor para el otro. Cuando la compensación económica está de acuerdo con los logros, el avance del trabajo pareciera que actúa interdependientemente con estos factores como un motivador y satisfactor. Cuando el salario no está acorde con estos factores, sirve como un insatisfactor para buenos empleados (Sánchez y García 2017, p. 166)

Como opina Álvarez, García y Navarrete (2019) para que el trabajador ejecute un buen desempeño, requiere recibir un buen trato por parte de sus superiores, así como de sus compañeros e incluso de los clientes, lo cual generará un clima positivo y brindará una mejor atención y trato a los usuarios en un contexto de mutua satisfacción, de igual manera otros factores importantes para un buen ambiente laboral son una remuneración justa en el trabajo, trabajo de equipo con actitudes auto gestivas, un buen liderazgo por parte del jefe y sobre todo que exista comunicación entre los empleados y la organización, todos estos factores influirán en la satisfacción laboral del empleado. (p. 169)

Teniendo en cuenta a Moreno, Chang, Romero (2018) en la que indica que numerosos estudios han expuesto los diversos medios existentes para lograr la obtención de empleados satisfechos, los cuales dependen de las necesidades que tienen los trabajadores, su estilo de vida, sus aspiraciones y las características propias de la labor, que resultan ser motivadores y, por tanto, generadores de satisfacción. (p. 394)

Metodología

Objetivo de la investigación.

Analizar la satisfacción del recurso humano en el trabajo desde una perspectiva gerencial.

Hipótesis.

La gerencia considera que su forma de administrar y gestionar al personal permite tener una calidad en el trabajo.

Alcance de la investigación.

La investigación sobre el "Análisis de la satisfacción en el trabajo de los empleados desde la perspectiva gerencial en el municipio de Petatlán Guerrero." Se llevó a cabo en el año 2022, en conjunto con Relayn, estudiando exclusivamente a las mircro y pequeñas empresas del municipio de Petatlán ubicado en el estado de Guerrero, México.

Muestra e instrumento de investigación.

Para esta investigación se tomó el instrumento de recolección de datos proporcionada por la Red Latinoamericana de Administración y Negocios, Peña, N. B., Posada, R., y Aguilar, O. C. (2023).

Con la información del cuestionario el cual contiene 13 variables, 66 ítems con escala tipo Likert de 5 puntos, permitió obtener la muestra que consiste en lo siguiente.

Tamaño de la muestra:

– N = ∞

– Proporciones de 50%

– Confiabilidad 95%

– Error 5%

– Tamaño requerido n=384

El muestreo se hace con los alumnos, por ejemplo:

– 6 grupos * 30 alumnos * 3 encuestas = 540 encuestas

– 540 requeridas * 75% efectividad = 405 encuestas

Para hacer el análisis de la satisfacción en el trabajo de los empleados desde la perspectiva gerencial en el municipio de Petatlán Guerrero, se tomaron en cuanta 9 ítems, los cuales se clasifican en los siguientes:

23a. Mi empresa ha logrado conseguir empleados muy leales.

23b. Mi empresa ha logrado conseguir empleados muy capaces.

23c. Mi empresa ha logrado conseguir empleados que tienen buen trato con todos.

23d. Me enfoco principalmente en mejorar la productividad de mis empleados.

23e. Me enfoco principalmente en mejorar el bienestar de mis empleados.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

23f. Evalúo el desempeño de mis empleados.

23g. Involucro a mis empleados en la toma de decisiones.

23h. Tengo reglas claras sobre las consecuencias buenas y malas de lo que hacen mis empleados.

23i. Mi empresa paga sueldos muy superiores a los de otras empresas de la zona.

Resultados

Como se puede observar en la siguiente gráfica, las principales micro y pequeñas empresas en el municipio de Petatlán, Guerrero, las cuales en su mayoría iniciaron operaciones en el año 2018, se encuentran sin registro en hacienda, pues, el 53% lo llega a manifestar de esta manera.

Gráfica 76.1

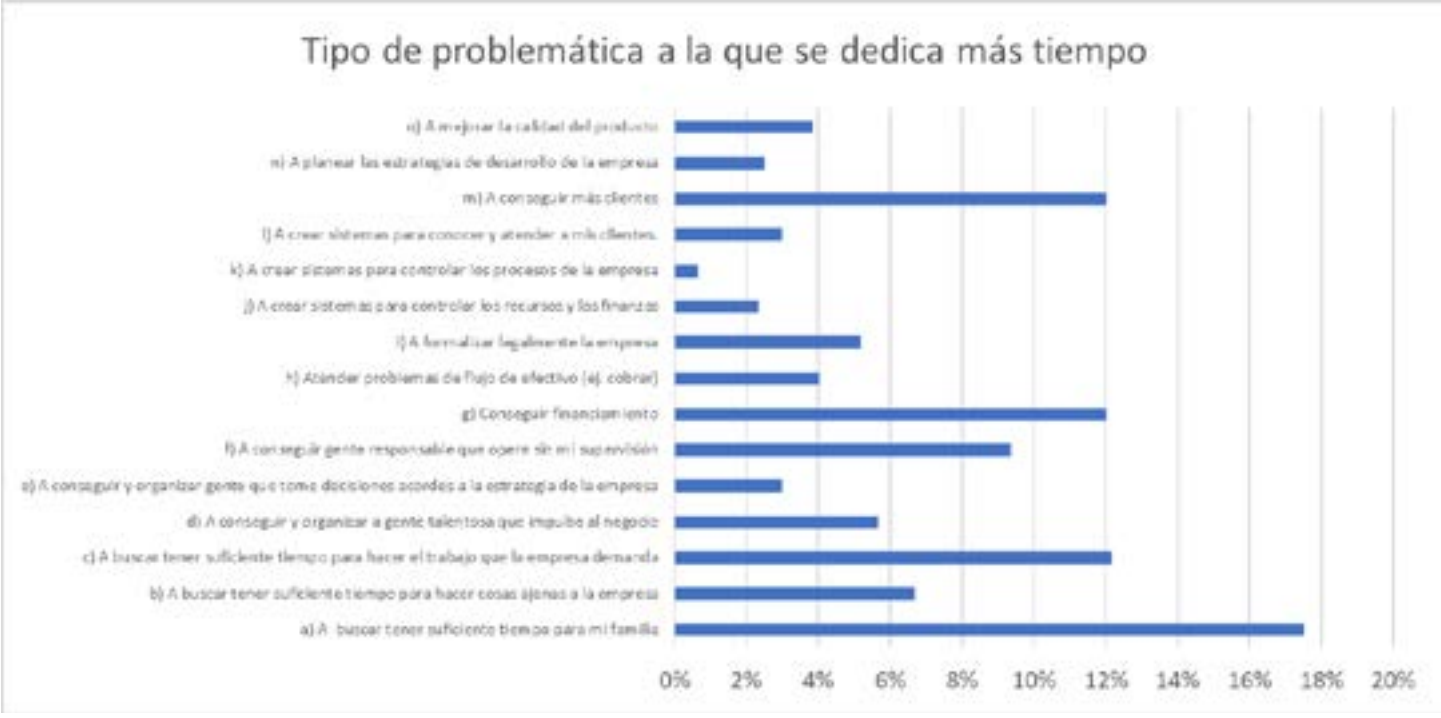
Característica de la empresa.

Fuente: Elaboración propia con el instrumento de recolección de datos de RELAYN.

Para poder comprender el contexto y analizar la percepción que tienen los gerentes de las micro y pequeñas empresas hacia sus empleados debemos conocer a qué problemática le dedican más tiempo, en este caso a buscar momentos para dedicarle a su familia, siendo un 3% a conseguir y organizar gente que tome decisiones acordes a la estrategia de la empresa, un 6% dedicada a conseguir y organizar a gente talentosa que impulse al negocio y un 9% a conseguir gente responsable que opere sin mi supervisión.

Gráfica 76.2

Problemática a la que se dedica más tiempo.



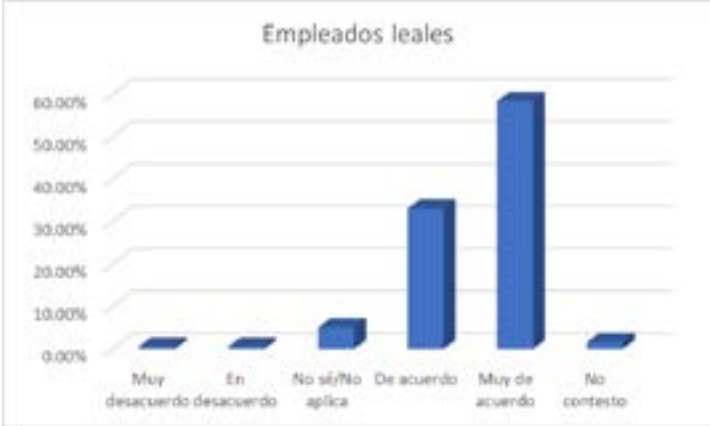
Fuente: Elaboración propia con el instrumento de recolección de datos de RELAYN.

En las siguientes gráficas se podrán analizar los ítems que se relacionan con los factores que tienen que ver son el sistema de recursos humanos, en este caso las respuestas fueron proporcionadas por el director o dueño de la micro y pequeñas empresas entrevistadas. Con esta información podemos analizar aquellos aspectos que permiten tener mejores empleados, leales y productivos.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Gráfica 76.3

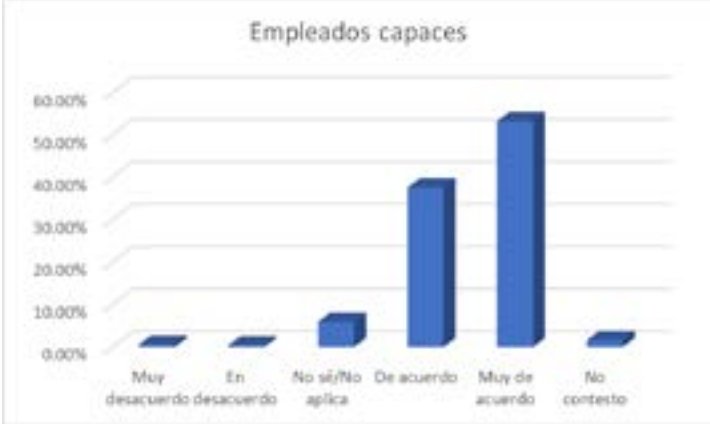
Mi empresa ha logrado conseguir empleados muy leales.



Fuente: Elaboración propia con el instrumento de recolección de datos de RELAYN.

Gráfica 76.4

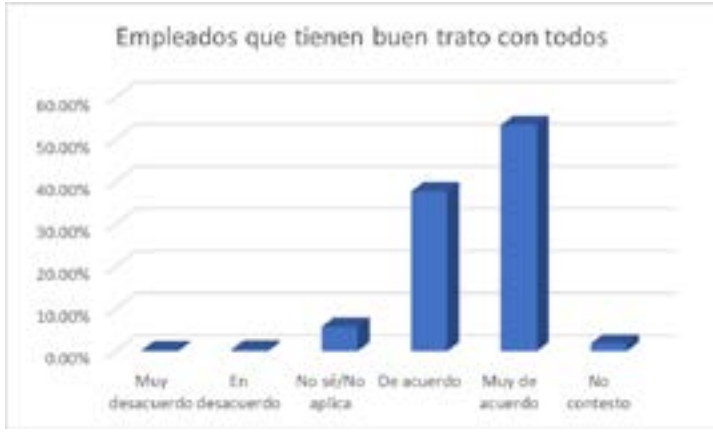
Mi empresa ha logrado conseguir empleados muy capaces



Fuente: Elaboración propia con el instrumento de recolección de datos de RELAYN.

Gráfica 76.5

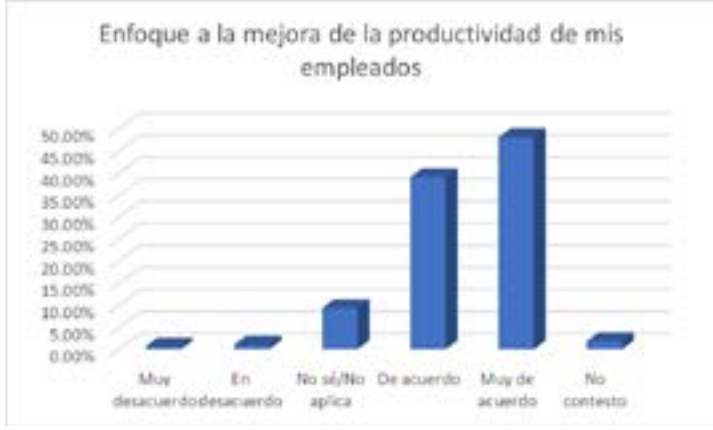
Mi empresa ha logrado conseguir empleados que tienen buen trato con todos.



Fuente: Elaboración propia con el instrumento de recolección de datos de RELAYN.

Gráfica 76.6

Me enfoco principalmente en mejorar la productividad de mis empleados.



Fuente: Elaboración propia con el instrumento de recolección de datos de RELAYN.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

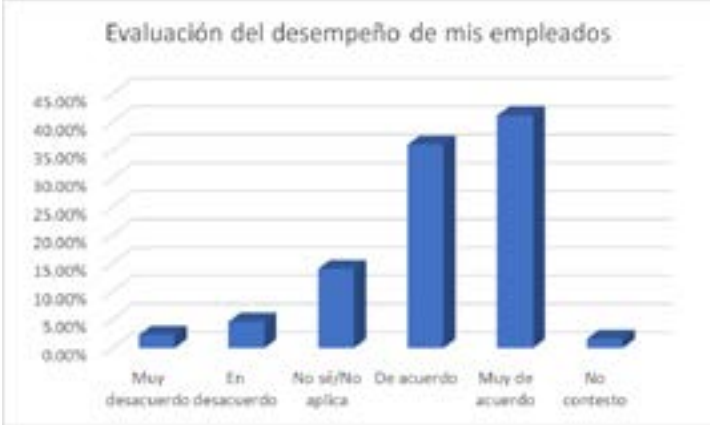
Gráfica 76.7

Me enfoco principalmente en mejorar el bienestar de mis empleados.

Fuente: Elaboración propia con el instrumento de recolección de datos de RELAYN.

Gráfica 76.8

Evalúo el desempeño de mis empleados.



Fuente: Elaboración propia con el instrumento de recolección de datos de RELAYN.

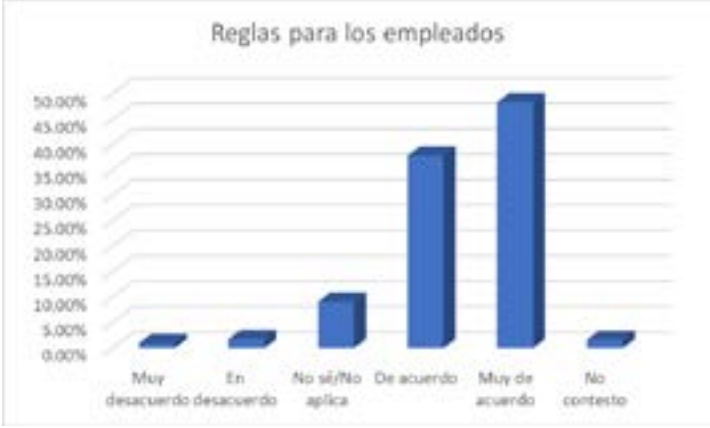
Gráfica 76.9

Involucro a mis empleados en la toma de decisiones.

Fuente: Elaboración propia con el instrumento de recolección de datos de RELAYN.

Gráfica 76.10

Tengo reglas claras sobre las consecuencias buenas y malas de lo que hacen mis empleados.

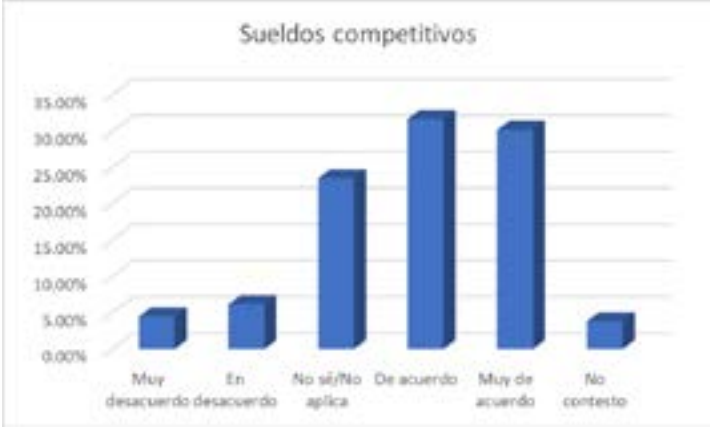


Fuente: Elaboración propia con el instrumento de recolección de datos de RELAYN.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Gráfica 76.11

Mi empresa paga sueldos muy superiores a los de otras empresas de la zona.



Fuente: Elaboración propia con el instrumento de recolección de datos de RELAYN.

Discusión

Al hacer el análisis de los rubros que componen nuestro estudio, podemos encontrar que el factor humano se encuentra evaluado de buena manera, pues, es importante mantener un buen recurso humano, al comprender que los directores de las MiPes tienden a identificarse como una buena administración en el que los empleados son el mejor recurso que pueden tener dentro de sus negocios.

Por lo que, se puede precisar que en la administración solamente se enfocan en generar riqueza, sino también mantiene un compromiso con sus mejores aliados, que son los empleados, ellos son los que participan activamente en el crecimiento del negocio.

Este panorama lo podemos conocer, pues, como bien lo mencionan Silva, Dugarte y Rueda (2021), el sistema de gestión del talento humano en las mipymes busca medir y administrar el desempeño de los colaboradores, por medio de procesos de capacitación, retroalimentación y apoyo, permitiendo generar una visión más clara de las competencias que se necesitan para alcanzar el éxito. Adicionalmente, busca generar un ambiente laboral apropiado, que fomenta la productividad por medio del compromiso y la motivación, identificando así las necesidades de las personas para encaminar las metas y los objetivos individuales como colectivos entre colaboradores y organización.

Conclusiones

Al hacer el análisis de la información y como se puede observar en las gráficas, los directores de las Mipes han logrado mantener empleados leales y capaces con un 58.60 % y el 53.42% respectivamente (ver Gráfica 76.3 y 76.4), esto es derivado del buen trato que se les da, pues el 53.59 % (ver Gráfica 76.5) opina que le han podido mantener buenas y sanas relaciones laborales, esto permite una armonía adecuada en el que los empleados pueden ser más productivos, y esto se debe a que se busca involucrar a los empleados en la toma de decisión, pero, se debe tener cuidado, pues, a pesar de ser un factor que se encuentra evaluado menos del 40 % otorgan esta posibilidad (ver Gráfica 76.9).

Algo indiscutible que se debe tener presente es la evaluación del desempeño y las reglas que en su momento son necesarias para conocer sus áreas de oportunidad, y, por otro lado, el comportamiento por medio de un reglamento para una sana convivencia entre ellos, logrando de esta manera ser más productivos, y es que, el 48.08% (ver Gráfica 76.6) se enfocan en mejorar la productividad de los mismos.

Para no dejar de lado, uno de los rubros que siempre se tiene mayor interés por el empleado, pero, el dueño debe reconocer, es el salario, derivado a que, el 31.72 % (ver Gráfica 76.11) opina que sus empresas pagan sueldos superiores a la de otras empresas de la zona, aunque, debemos de reconocer que el estudio abarca todo tipo de giros, por lo tanto, se tendría que comparar con negocios de la misma rama.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Referencias

Álvarez-Morales, C. D. C., García Muñoz-Aparicio, C., & Navarrete-Torres, M. D. C. (2019). influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de un supermercado de la ciudad de Villahermosa, Estado De Tabasco, México. Visión Gerencial, (2), 168-177.

Coronado-Guzmán, G., Valdivia Velasco, M., Aguilera Dávila, A., Alvarado Carrillo, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias, Aguascalientes, México. sp https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006

Donawa Torres, Z. A., (2018). Gestión gerencial para un ambiente laboral más humano en las organizaciones. NOVUM, revista de Ciencias Sociales Apliacadas, I(8), 144-163.

Durán, S. E., García Guiliany, J., Paz Marcano, A., y Boscán, M. (2021). Satisfacción laboral como actitud integradora de los individuos en organizaciones no gubernamentales. Revista Venezolana de Gerencia, 26(Especial 6), 223-244. https:// doi.org/10.52080/rvgluz.26.e6.14

Moreno Charris A.V., Chang Muñoz, E., Romero de Cuba J. (2018). Satisfacción Laboral en las Pyme colombianas del sector Textil-Confección. Venezuela (82), 392-404

Pedraza Melo, N. A., (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. Revista Lasallista de Investigación, 15(1), 90-101. https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9

Peña, N. B., Posada, R., y Aguilar, O. C. (2023). Método y resultados generales del estudio de las diferencias entre las estrategias de gestión en directores y directoras de la mype de Latinoamérica. En Peña, N. B., Posada, R., y Aguilar, O. C. (Coords.). Diferencia entre las estrategias de gestión en directores y directoras de la mype de Latinoamérica. Tomo I (pp. 1–9). Ciudad de México: McGraw Hill.

Sánchez Trujillo, M. G., & García Vargas, M. D. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. Scientia Et Technica, 22(2), 161-166.

Silva-Giraldo, C. A., Dugarte-Mendoza, J. S., y Rueda-Mahecha, Y. M. (2021). El talento humano, una perspectiva desde la gerencia en las mipymes. Revista Escuela de Administración de Negocios, (89), 13–32.

Vásquez Mireles, Rosalva D y Mejía de León, Yolanda y Rodríguez Villanueva, Baltazar y Ponce Dávila, Magda Tomasa, Retención Del Talento Humano En Pequeñas Y Medianas Empresas: Evidencias De México (2015). Revista Global de Negocios, v. 3 (4) p. 59-67, 2015, Disponible en SSRN: https://ssrn.com/abstract=2658740

Capítulo 77. El impacto de la implementación de la factura electrónica en las MiPymes del sector comercio De la Región de San Martín Texmelucan

Esmeralda Aguilar Pérez
Luis Ernesto Irigoyen Arroyo
Soledad Soto Rivas
María Elena Hernández Hernández

Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico Superior de San Martín Texmelucan

DOI:10.46990/iQuatro.2024.10.5.77

Resumen

El objetivo de la investigación fue analizar el impacto de la implementación de la factura electrónica en las MiPymes del sector comercio. Los materiales y métodos utilizados fueron aplicando un cuestionario de 25 preguntas cerradas con escala de Likert a 364 MiPyMes. Los resultados más relevantes indican que el 80% de los contribuyentes objeto de estudio desconoce el procedimiento de la facturación electrónica versión 4.0 y el 65% de los encuestados considera que la sanción por errores en la facturación inhibe el cumplimiento. Por lo que se concluye que el impacto de que las MiPymes del sector comercio implementen la facturación electrónica lejos de disminuir la evasión fiscal genera problemas en la situación fiscal de los mismos.

Palabras clave

Evasión fiscal, Facturación electrónica, MiPyMes

Introducción

La obligación implementada del SAT respecto a la emisión de la factura electrónica como comprobante fiscal es para todo tipo de contribuyentes sin importar si se cuenta o no con la infraestructura necesaria. Uno de los problemas más recurrentes es el rechazo del timbrado de la factura porque el nombre del receptor no es el correcto. Cabe destacar que esta falla sucede aun cuando se coloca el nombre tal como aparece en la constancia de situación fiscal. Los contribuyentes desconocen este problema y están teniendo complicaciones.

El 1 de abril de 2023 la única versión válida para la facturación electrónica es la 4.0, luego de tres prórrogas de la autoridad tributaria para que los contribuyentes puedan seguir utilizando la anterior versión de facturación. En la Resolución Miscelánea Fiscal para 2023 publicada el 27 de diciembre de 2022 en el Diario Oficial de la Federación (DOF) se incluyeron cambios en el CDFI que los contribuyentes deben tomar en cuenta.

Esta investigación surge para proponer un procedimiento o diagrama para cumplir con la obligatoriedad de la versión 4.0 de la factura electrónica. Con la finalidad de mejorar los procesos de las micro, pequeñas y medianas empresas precisando los datos fiscales que se pueden incluir dentro de la versión 4.0 de la factura electrónica con una correcta información sobre el manejo de las actualizaciones y herramientas tecnológicas que serán de gran relevancia para la realización de este proceso.

Castro (2022) menciona que los Comprobantes Fiscales Digitales por Internet (CFDI) son registros de transacciones comerciales de compra y venta por bienes o servicios. Su objetivo principal es otorgar a las pequeñas empresas facilidades para el cumplimiento de sus obligaciones fiscales.

La investigación se realizó en el primer semestre de 2023, analizando las dificultades que se presentan en las MiPyMes del sector comercio la implementación de la facturación electrónica. Se han hecho algunos estudios sobre la facturación electrónica, específicamente como una estrategia de combatir la evasión fiscal o el incumplimiento fiscal de los contribuyentes.

De acuerdo a Morales et al. (2021) la factura electrónica es uno de los documentos electrónicos denominados Comprobantes Fiscales Digitales (CFD), que estableció bajo las disposiciones fiscales.

De acuerdo a Aguilar (2022) el comprobante fiscal digital por Internet trata de evidenciar la inaplicabilidad de ciertos requisitos de deducibilidad, donde se deben cumplir ciertos requisitos para disminuir base gravable.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

De acuerdo a Maturana y Andrade (2019) para que los contribuyentes pudiesen deducir o acreditar las contribuciones, los comprobantes fiscales deben cumplir requisitos específicos.

Los objetivos del estudio fueron analizar el impacto de la implementación de la factura electrónica en las MiPymes del sector comercio. Los objetivos específicos fueron determinar en qué consiste la implementación y cuáles son las cualidades de la facturación electrónica en las MiPymes del sector comercio, identificar el proceso de implementación de la facturación electrónica en las MiPymes del sector comercio, estructurar las ventajas y desventajas de la Factura Electrónica verificando su impacto en la recaudación del Impuesto al Valor Agregado (IVA) e Impuesto Sobre de la Renta (ISR)

Revisión de la Literatura

El SAT establece que la factura electrónica es uno de los documentos electrónicos denominados Comprobantes Fiscales Digitales (CFDI), los contribuyentes pueden emitir sus comprobantes fiscales digitales por medios propios o a través de proveedores de servicios. Borrego et al. (2022) menciona que con las ponderaciones del comprobante fiscal se ha estado manejando la autoridad para obligar a los contribuyentes personas físicas y morales, quienes directamente deben ser los que realicen contratación de un proveedor autorizado de certificación. Para que los contribuyentes pudiesen deducir o acreditar las contribuciones, los comprobantes fiscales deben cumplir requisitos establecidos en las disposiciones fiscales.

Tabla 77.1

Beneficios generados por realizar factura electrónica

Reducción de tiempo en el proceso de realización	La realización de esta es de una manera más rápida y eficiente ayudando a tener una mejor productividad
Obtener ahorros significativos en los gastos que implica el realizar la factura	No será necesario utilizar papelería y de igual forma no se tendrá que almacenar ya que se podrá tener de manera digital.
Brinda mayor seguridad	Con el implemento de la tecnología en la facturación se han adoptado diferentes métodos de seguridad como lo es la firma electrónica y así poder evitar posibles evasiones y fraudes.
Se usa un folio que nunca se repetirá	Con este se identifica de manera inmediata la factura, ya que este folio es único el facturador que se esté utilizando automáticamente descartara que se use ese mismo folio para otra factura

Nota: Beneficios generados por realizar factura electrónica. Fuente IMCP (2023).

De acuerdo a Ramírez (2021) con el pasar del tiempo el uso de la tecnología es cada vez más importante dentro de las empresas y organizaciones, por lo anterior a nivel mundial se han venido implementando diferentes cambios tecnológicos empresariales entre ellos la cadena de suministro, pasando de lo físico a lo digital por lo cual el proceso de facturación trae consigo cambios que derivan de las actividades al interior de las organizaciones.

De acuerdo a Díaz y Pérez(2021) los contribuyentes en México para constatar sus ingresos requieren de la emisión de una factura electrónica implementada en 2004 por la autoridad fiscal, con cambios constantes que les generan confusión y, los ha forzado a la utilización de las Tecnologías de Información y Comunicación (Tics).

Además de cumplir con requisitos impuestos que complican la elaboración de esta tales como; solicitar permiso al receptor para cancelarla a través del buzón tributario, elaboración del complemento de recepción de pago, elegir en el catálogo de productos o servicios entre cerca de 60 mil elementos la numeración correspondiente y la migración de una versión a otra; en donde un número considerable de contribuyentes no tiene acceso a un equipo de cómputo y escasa familiarización con los medios digitales.

Metodología

En el presente estudio se contempló la hipótesis nula y alternativa, donde H1. Indica que El incumplimiento de la nueva versión 4.0 de los comprobantes fiscales digitales por internet por parte de las MiPymes del sector comercio genera problemas en la situación fiscal de los mismos. Por su parte la hipótesis H0. Menciona que El incumplimiento de la nueva versión 4.0 de los comprobantes fiscales digitales por internet por parte de las MiPymes del sector comercio no genera problemas en la situación fiscal de los mismos. La Variable dependiente son la Situación fiscal de las MiPymes del sector comercio y las Variables independientes son: Cumplir con las disposiciones fiscales de la nueva versión 4.0, la capacitación de la autoridad fiscal hacia los contribuyentes y obtener conocimiento para utilizar el aplicativo para facturación.

El alcance de la investigación fue exploratorio de tipo descriptiva.

Los participantes y/o representación estadística se realizó con información generada por parte de la Administración Desconcentrada de Servicios al Contribuyente Tlaxcala 1 que cuenta con una afluencia de contribuyentes de 72880.

Para estimar el tamaño de la muestra o número de encuestas por realizar, se consideró un margen de error permitido/deseado para la investigación 5% y el tamaño de la población,

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

con un nivel de confianza de 80% y una probabilidad de éxito-fracaso (p y q) de 50% para ambos casos, dando como resultado un total de 364 encuestas por aplicar.

Para la recolección de la información se aplicó un cuestionario de 25 preguntas cerradas con escala de Likert con 5 opciones, en las cuales 5 es muy de acuerdo, 4 de acuerdo, 3 en desacuerdo, 2 muy en desacuerdo y 1 no se o no aplica.

Tabla 77.2

Indicadores estadísticos de las variables

Ítem	Variable	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
1	Situación fiscal de las MiPymes del sector comercio	364	1	5	4.44512195	0.894790984
7			1	5	3.81097561	1.226347372
3			1	5	4.18292683	1.016767991
2			1	5	4.1402439	0.766533069
8	Cumplir con las disposiciones fiscales de la nueva versión 4.0		1	5	3.75609756	1.263561775
10			1	5	3.750000000	1.245236322
9			1	5	3.70731707	1.21329855
5			1	5	3.90243902	1.114431337
4	Capacitación de la autoridad fiscal hacia los contribuyentes		1	5	4.02439024	0.926443291
6			1	5	3.81707317	1.12558695
11	Obtener conocimiento para utilizar un software.		1	5	3.98170732	1.082331957
12			1	5	3.62195122	1.293117638
			1	5	3.928353659	1.097370603

Nota: Se observan los indicadores estadísticos de las variables, identificando plenamente el mínimo, máximo, la media y su desviación estándar. Fuente: Elaboración propia (2023)

Tabla 77.3

Determinación de la media y desviación estándar

Medida/variable	Situación fiscal de las MiPymes del sector comercio	Cumplir con las disposiciones fiscales de la nueva versión 4.0	Capacitación de la autoridad fiscal hacia los contribuyentes	Obtener conocimiento para utilizar un software.	Total
Media	4.12804878	3.906504065	3.920731707	3.801829268	3.939278455
Desviación estándar	1.060569178	1.103304841	1.026015121	1.187724797	1.094403484

Nota: Se realiza el cálculo del concentrado de las medidas de tendencia central de las variables de la hipótesis. Fuente: Elaboración propia (2023)

Tabla 77.4

Desarrollo de fórmula para la prueba de hipótesis

n	364	Muestra
N	1	
X	3.939278	Promedio de la media
O	1.094403	Promedio de la desviación estándar
Zprueba	0.13879343	

Nota: Se realiza la comprobación de la hipótesis con la prueba z Fuente: Elaboración propia (2023)

Decisión: dado que la prueba de hipótesis Z dio un resultado de 0.13879343 y es mayor al valor de Z de +/- 1.95, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y por lo tanto se acepta hipótesis alterna (H1), puesto que la evidencia estadística no permite aceptar la hipótesis nula.

Resultados

Resultados del objetivo específico 1

Determinar en qué consiste la implementación y cuáles son las cualidades de la facturación electrónica en las MiPymes del sector comercio. Este objetivo se realizó una investigación más a fondo sobre la implementación de la factura electrónica, antecedentes los tipos de MYPIMES etc. Desarrollando cuadros de comparación para poder entender más la información.

Tabla 77.5

Clasificación de las MiPymes

Microempresas	Son de todos los sectores y no deben tener más de 10 empleados. El monto máximo de venta es de 4 millones de pesos y el tope máximo es de 4.6.
Empresas pequeñas	En el sector de industria y servicios pueden tener desde 11 hasta 50 empleados y facturar hasta 100 millones de pesos con un tope máximo de 95. En el caso de las empresas pequeñas del sector comercio el número máximo de empleados es hasta 30, pueden facturar hasta 100 millones de pesos y tienen un tope de 93.
Empresas medianas	El sector de comercio tiene entre 31 hasta 100 trabajadores mientras que el de servicios de 51 hasta 100 trabajadores, en ambos casos facturan entre 100.

Nota: Clasificación de la MiPymes. Fuente: Elaboración Propia, 2023

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Resultados del objetivo específico 2. Identificar el proceso de implementación de la facturación electrónica en las MiPymes del sector comercio. Este objetivo realizamos lo que fue una encuesta a los contribuyentes preguntándoles que opinaban sobre la nueva implementación de la factura si estaban de acuerdo o no. De acuerdo a los resultados de las encuestas realizamos graficas en el cual describimos cada uno.

Tabla 77.6

Implementación de la factura electrónica 4.0

Nota: Se muestra la implementación de la factura electrónica. Fuente: Elaboración propia,2023

Resultados del objetivo específico 3. Estructurar las ventajas y desventajas de la Factura Electrónica verificando su impacto en la recaudación del Impuesto al Valor Agregado (IVA) e Impuesto Sobre de la Renta (ISR). En este objetivo realizamos lo que fue un cuadro para poder entender las ventajas y desventajas sobre la factura electrónica.

Tabla 77.7

Ventajas y desventajas CFDI

Factura Electrónica	
Ventajas	**Desventajas**
Reduce la evasión tributaria y la fiscalización parcial	Rechazo automático de los comprobantes por fallas en el sistema o del Software, al momento del envío de facturas
Su emisión es más rápida y contiene los parámetros de firma electrónica	Contribuye al cuidado del medio ambiente
Reducen los errores	Ocasionan gastos adicionales
Simplifican el proceso de búsqueda	Requieren un conocimiento previo
Procesos administrativos más rápidos y eficientes.	No todas las pymes han adoptado ya la facturación electrónica, por lo que puede haber poca penetración con clientes
Reducción en tiempos de gestión.	
Mayor agilidad en la toma de decisiones	No hay herramientas para los ciudadanos, lo que provoca desconocimiento
Menor probabilidad de falsificación	

Nota: Se muestran las ventajas y desventajas. Fuente: elaboración propia,2023

Discusión

El Servicio de Administración Tributaria (SAT) tiene la responsabilidad con los contribuyentes de aplicar la legislación fiscal y aduanera con el fin de que las personas físicas y morales contribuyan proporcional y equitativamente al gasto público.

El no pago de impuestos o no realizar declaraciones como corresponde por falta de interés o simplemente por falta de información esto podría acarrear problemas con el fisco y consecuencias por el incumplimiento, esto permite considerar evitar inconsistencias y errores ante el SAT que como consecuencia tendrá accesorios que pueden afectar no solo economía, sino el equilibrio de la actividad o negocio.

La Firma Electrónica Avanzada es personal, por lo que se recomienda no brindar información a terceros; los contribuyentes deberán estar presentes en cada tramite que se realice con el SAT o un Contador, para prevenir malos usos y asegurarse de que el Proveedor Autorizado Certificado cuente con un sistema en línea.

Es indispensable los mensajes que manda el SAT a través del Buzón Tributario. Así podrá detectar cualquier irregularidad.

Configurar que los mensajes electrónicos se guarden en una carpeta especial para que se reenvíen automáticamente a terceros, pero siempre revisando la información, recordando que un contador apoya y facilita los trámites, sin embargo, los únicos responsables por la información es uno mismo.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Uno de los programas que ha impulsado el Servicio de Administración Tributaria es el combate a las facturas electrónicas falsas y las empresas que las emiten, ya que pueden llegar a presentarse casos de contribuyentes cumplidos, pero inmiscuidos en algún problema por equivocación con actividades ilícitas.

Existen opciones de validación dependiendo la necesidad: es decir validación una por una o masiva así mismo utilizando la verificación de comprobantes fiscales digitales por internet. Solicita la opinión de cumplimiento o llamada 32-D dicho documento es para visualizar las obligaciones fiscales y muestra cuál es el estatus fiscal de las personas físicas o morales.

Conclusiones

Por lo que se concluye que el impacto de que las MiPymes del sector comercio implementen la facturación electrónica lejos de disminuir la evasión fiscal genera problemas en la situación fiscal de los mismos. Ya que las PyMes requieren para el cumplimiento oportuno acercarse a terceros que cuenten con el conocimiento necesarios para la presentación de las declaraciones y evitar conflictos con el fisco. Además de que buscar orientación en el pago de impuestos a cargo o en su caso a favor. Cabe recalcar que es importante a la hora de inscribirse tener conocimiento sobre el régimen y la actividad que va a generar para conocer posteriormente sus obligaciones. El SAT debe asegurarse sobre el buen funcionamiento de su plataforma debido a que por esas inconsistencias existen molestias de los contribuyentes así mismo la realización de tutoriales dando a conocer paso a paso la realización de una declaración, factura, SAT ID o agendar una cita ya que personas mayores no cuentan con los conocimientos y herramientas necesarias, otra opción es la emisión de turnos especiales para los adultos mayores como personas con alguna discapacidad.

Referencias

Aguilar, C., E. (2022). Evolución de la factura electrónica como comprobante fiscal, su complicación y la Ley de Gobierno Electrónico en México.

Borrego, M. M. H., Orduña, M. P. T., y Borrego, I. H. (2022). Beneficios y evolución de la factura electrónica. (p. 157-168).

Castro, R. T. (2022). Facturas, comprobantes fiscales digitales y su valor probatorio. Jurídica Ibero. Revista Semestral del Departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana, (p. 75-92.)

Diario Oficial de la Federación (2021) Reglas de la Resolución Miscelánea Fiscal, https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5639466&fecha=27/12/2021#gsc.tab=0

Díaz, R. R. G., y Pérez, L. A. B. (2021). PYMES en América Latina: clasificación, productividad laboral, retos y perspectivas. (p.1-39).

IMCP (2023). Beneficios generados por realizar factura electrónica.

INEGI, (2019). Indicadores de empresas comerciales al por mayor y al por menor, consultado el 27 de febrero de 2023 de https://inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/emec/emec/2019_06.pdf

Maturana, D., y Andrade, V. (2019). La relación entre la formalización de las prácticas de gestión humana y la productividad de las mipymes. Un artículo de revisión. Innovar, (p. 101-113)

Morales, R. J., González, L. A. L., Noyola, P. B., Dávila, J. I. Z., y Morales, J. Á. J. (2021). Desarrollo de un sistema web para emitir facturas electrónicas implementando el estándar XML versión 4.0 del SAT.

Ramírez, L., P. (2021). CFDI 3.3 como instrumento de fiscalización de la Resolución Miscelánea Fiscal, consultado el 01 de marzo de 2023 de http://omawww.sat.gob.mx/tramitesyservicios/Paginas/documentos/Anexo20_2022.pdf

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Capítulo 78. El entorno de trabajo seguro en las micro y pequeñas empresas de Valladolid, Yucatán, México.

Mirna Yamili Yam Puc
Erick Alberto Cupul Burgos
Diana Aracelly Loria Arjona
Jesús Antonio Santos Tejero

Instituto Tecnológico Superior de Valladolid

DOI:10.46990/iQuatro.2024.10.5.78

Resumen

La seguridad en el trabajo es fundamental para crear ambientes sanos en el trabajo, por lo que el objetivo de la investigación es determinar la percepción de los directores de la micro y pequeñas empresas mediante un estudio cuantitativo aplicando una encuesta con preguntas tipo Likert con indicadores sobre el entorno seguro del trabajo. La hipótesis es que existen diferencias significativas en la percepción del Trabajo Decente dependiendo del giro de la empresa y del nivel educativo del directivo; aplicando el instrumento se tuvo un resultado bueno en una escala de Cronbach de 0.638 considerando que en lo que respecta a seguridad social no se cuenta con seguridad social, pensión, bonos, utilidades y vacaciones pagadas, en empresas dedicadas en su mayoría a comercios, por hombres con edades en su mayoría de 41 a 50 años.

Palabras clave

Entorno, pymes y trabajo seguro

Introducción

Las micro y pequeñas empresas constituyen un creciente desarrollo económico y social dentro de la comunidad de Valladolid, Yucatán por lo que ser competitivas se vuelve un reto para el sector empresarial, siendo el entorno seguro un indicador fundamental para su progreso debido a que contribuye a la disminución de riesgos laborales.

Para la OIT (2021), "Un ambiente de trabajo seguro y saludable es aquel en el que se eliminaron los riesgos o donde se tomaron todas las medidas prácticas razonables y factibles para reducir los riesgos a un nivel aceptable y donde se integra la prevención como parte de la cultura organizacional" (p.14).

Un correcto sistema de gestión de seguridad y salud genera un ambiente seguro, y que cuentan con el equipo y herramientas adecuadas para trabajar (Cabrera, Uvidia y Villacres, 2017).

Avendaño, J. (2022) menciona que una de las prioridades en todo entorno empresarial debe ser la de garantizar la seguridad y salud de sus colaboradores y en generar un menor impacto negativo en su entorno.

Sanchez y García (2017) mencionan que no en todas las empresas se puede tener una satisfacción laboral, aunque estas intervengan en las condiciones de trabajo, pues está en función de la percepción y perspectivas de los trabajadores.

Zapata y Grisales (2017), mencionan que el trabajador debe de cuidarse, que busque en el interior del ser humano ese tipo de cultura pues al no hacerlo pueden tener accidentes de trabajo.

Álvarez y Riaño (2018) sostienen que es necesario considerar políticas públicas para el trabajo pues con ello puede haber mejores condiciones de trabajo con la idea de mejorar la calidad de vida de las personas, así como en el cuidado del ambiente y el desarrollo sostenible.

En la ciudad de Valladolid Yucatán, se tiene un total de 177, 050 empresas, dedicadas a diversos giros como la industria, comercio y servicios (INEGI, 2022).

Para encontrar trabajo en la ciudad de Valladolid Yucatán en alguna empresa es necesario considerar la zona en la que se encuentre, el horario de trabajo, las condiciones laborales, y el sueldo, así como la seguridad que representa.

Determinar el entorno del trabajo seguro en una microempresa, dependerá de la percepción que tienen los trabajadores en los lugares de trabajo que se encuentran y en las

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

condiciones laborales que tienen, en cuanto al lugar de trabajo, la zona del trabajo y si el lugar cuenta con condiciones seguras en infraestructura y para el trabajador.

Revisión de la Literatura

En la seguridad social se tiene un avance en cuestiones de materia jurisdiccional, en el aspecto legislativo, pero no incluye normas específicas para lo cual haya que esperar más tiempo para ello (Mendizabal, 2020).

Para Centty, Flores y Tito desconocer la importancia y el valor que tienen las MYPES es desconocer su potencial como motor del desarrollo de una economía regional o nacional, no solo por su capacidad de absorber abundante mano de obra, sino por la flexibilidad de su organización, que es capaz de adaptarse a los cambios del entorno (2021, p.31).

Cárcamo et. al, (2023) comentan que los trabajadores que estén realizando su labor durante un determinado tiempo deben tomar descansos para no hacer sobreesfuerzos que pudieran poner en riesgo su seguridad, hábitos de higiene, ergonómicas, para ello deben ser capacitados por la empresa. Los trabajadores presentan riesgos laborales al ser vulnerables a accidentes de trabajo, por lo que es necesario revisar y supervisar que se cumplan con los protocolos de seguridad (Rodríguez, 2022).

Céspedes y Martínez (2016), mencionan que se debe de tomar en cuenta los riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores, en cuestión de salud y seguridad, pues los trabajadores son el aspecto subjetivo del que se debe tomar en cuenta, lo que se considera el valor agregado de las empresas.

Si una persona considera que la actividad a realizar puede considerarse peligrosa, opta por no llevarla a cabo por cuestiones de seguridad (Ramírez, 2021). Lo anterior se sustenta en el artículo 39 - C de la ley federal de trabajo, el cual menciona que un trabajador debe de contar con seguridad laboral en el tiempo de trabajo o de prueba.

Los accidentes pueden ocurrir por mala infraestructura, precaria distribución, maquinaria sin mantenimiento y muchas horas de trabajo (Duque y Yáñez, 2015).

Unos de los riesgos que se deben considerar como riesgo laboral es el psicológico que tienen los trabajadores, que debe ser tratada por personas especializadas (Duarte, 2021). De ahí que la organización debe realizar análisis periódicos de los peligros y riesgos laborales que puede padecer el personal, así mismo, la organización debe establecer una metodología de evaluación que permita identificar y comunicar los peligros y riesgos asociados a las diferentes áreas y cargos" (p.58).

Cuando un sistema de seguridad aumenta en su gestión, disminuyen sus riesgos laborales, y debe ser revisada en otros aspectos como, por ejemplo, gestión técnica (Obando et al, 2020).

Las áreas consideradas para reducir los peligros son: seguridad, limpieza, mantenimiento, así como áreas comunes (Godoy, Godoy y Villasante, 2022).

Para Martínez y Montero (2015), las buenas prácticas contribuyen a la cultura de seguridad, la comunicación y con ello disminuir accidentes, pero aún hay que trabajar en aspectos de mejora como son la seguridad y confianza.

Según David et al (2020), en un negocio se debe contar con suficiencia económica, adecuarse a los retos y tener apertura para invertir, actualizarse.

Metodología

El presente trabajo consiste en un trabajo de investigación de la percepción de los directores de las empresas, acerca del entorno del trabajo seguro en las micro y pequeñas empresas de la ciudad de Valladolid, Yucatán, este enfoque es de diseño cuantitativo y transversal.

La investigación se llevó a cabo en el 2023, con la participación de 458 encuestas de tipo likert, las cuales fueron tomadas como muestra representativa, siendo de tipo anónima y voluntaria, considerando un 95% de nivel de confianza, y un margen de error del 5%. En la Tabla 78.1 se muestran las características demográficas de los participantes, entre los que se destacan que participo un mayor número de hombres, representando el 63%; en cuestión del estado civil resalta casado con un 68.6% a diferencia del estado civil viudo con un 2.8%. De igual manera, se demuestra que el mayor número de responsables de las empresas se encuentran en los intervalos de edad de 31 a 40, de 41 a 50 y mayores de 51 con porcentajes similares que no demuestran una diferencia significativa, con el 25.3%, 28.2% y 24.4% respectivamente. Entre los participantes se tiene que el 42.4% cuentan con un nivel educativo de bachillerato y la antigüedad como dueños de las empresas con seis años o más es el mayor porcentaje con 53.9%, asimismo el mayor número de empresas se encuentran en el giro de comercio con un 65.9% y el giro de manufactura el porcentaje más bajo con un 2%.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Tabla 78.1

Características demográficas de los participantes (n=458).

Característica	N	Porcentaje	Característica	N	Porcentaje
Sexo			Estado Civil		
Femenino	169	36.9%	Soltero (a)	93	20.3%
Masculino	289	63.1%	Casado (a)	314	68.6%
			Unión libre	24	5.2%
			Divorciado (a)	14	3.1%
			Viudo (a)	13	2.8%
Edad (años)			Escolaridad		
< 23 años	30	6.6%	Sin estudios	15	3.3%
24 a 30 años	71	15.5%	Educación básica	143	31.2%
31 a 40 años	116	25.3%	Educación media superior	194	42.4%
41 a 50 años	129	28.2%	Educación superior	106	23.1%
51 >	112	24.5%			
Antigüedad como propietario del negocio			Giro		
<1 año	52	11.4%	Comercio	302	65.9%
2 a 3 años	74	16.2%	Servicios	147	32.1%
4 a 6 años	85	18.6%	Manufactura	9	2%
6>	247	53.9%			

Fuente: Elaboración propia utilizando RStudio (R Core Team, 2022).

El instrumento de medición fue validado por el alfa de Cronbach, entendiéndose como una medida de la correlación entre el trabajo decente y los ítems de seguridad social, pensión, bonos, utilidades y vacaciones pagadas.

Resultados

Se midieron los resultados estadísticos para el instrumento con el alfa de Cronbach y se obtuvo lo que se muestra en la Tabla 78.2:

Tabla 78.2

Alfa de Cronbach.

Variables	Alfa de Cronbach	Media	Desviación Estándar
Total del instrumento	0.888	4.283	0.425
Entorno del trabajo Seguro (ET)	0.638	4.349	0.576

Fuente: Elaboración propia utilizando RStudio (R Core Team, 2022).

El nivel de confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach para las escalas tipo Likert es de 0.888 como se muestra en la Tabla 78.2.

Y como se puede observar en la variable de Entorno del trabajo Seguro (ET) se obtuvo 0.638 por lo que se puede considerar aceptable, pero no lo es para la seguridad social con lo que los trabajadores indicaron en su mayoría que no cuentan con este, el 61.6%, como se observa en la Tabla 78.2.

Tabla 78.3

Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.

Respuestas	Seguridad social	Pensión	Bonos	Utilidades	Vacaciones Pagadas
No	61.6%	86.9%	61.6%	60.7%	69%
Sí	38.4%	13.1%	38.4%	39.3%	31%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia utilizando RStudio (R Core Team, 2022).

En la Tabla 78.3 se muestran los resultados en lo que respecta a la variable de seguridad social ofrecida a los colaboradores, se observan altos porcentajes en aspectos que no se ofrecen al trabajador, entre los que destaca la falta de Seguridad social o servicio formal de salud (61.6%), la falta de pensiones (86.9%) y de bonos o primas de servicios (61.6%), con un nivel moderado la participación de utilidades (60.7%) y las vacaciones pagadas (69%) a diferencia de los porcentajes que se deberían de obtener en estos rubros.

Discusión

Dentro de los resultados se pueden mencionar que las personas encuestadas en su mayoría son hombres, casados, en un porcentaje mayor en un rango de edad de 41 a 50 años, con una educación media superior, con empresas con más de 6 años, y dedicadas al comercio la importancia de que el alfa de Cronbach sea de 0.638, es considerada buena, en cuanto a la seguridad se tienen resultados faltos de seguridad social, pensión, bonos, utilidades y vacaciones pagadas, por lo que es importante que estos datos ayuden a tomar decisiones a futuro.

Conclusiones

Se tienen empresas dedicadas en su mayoría al comercio, y en donde no se cuentan con servicios de seguridad social, caso que debe ser considerado para las empresas, ya que, si en un entorno de trabajo seguro se pudieran mejorar las condiciones de trabajo, para lo cual deben tomarse acciones de mejora que permita que los trabajadores tengan un trabajo seguro y así lo consideren. De acuerdo con los resultados obtenidos se demuestra que no hay diferencia significativa en la percepción del Trabajo Decente dependiendo del giro de la empresa y del nivel educativo del directivo.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Referencias

Álvarez Torres, S. H., & Riaño-Casallas, M. I. (2018). La política pública de seguridad y salud en el trabajo: el caso colombiano. Revista Gerencia y Políticas de Salud, 17(35),1-56.[fecha de Consulta 10 de Noviembre de 2023]. ISSN: 1657-7027. Recuperado de: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54557477010

Cabrera Vallejo, M., Uvidia Villa, G., & Villacres Cevallos, E. (2017). Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para la empresa de vialidad IMBAVIAL E.P. Provincia de Imbabura. Industrial Data, 20(1),17-26.[fecha de Consulta 10 de Noviembre de 2023]. ISSN: 1560-9146. Recuperado de: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81652135002

Cárcamo-Coronado, T. .Castilla-Perez, M.-M., .Gutiérrez-Suarez, K.-V., Rodríguez-Escobar, G.-A., Suarez-Marenco, M.-K., & Ortiz Barrios, M. Ángel. (2023). Análisis de Trabajo Seguro Como Soporte para la Evaluación del Riesgo Biomecánico Durante el Transporte de Mercancía con Montacargas: Un Caso De Estudio. Boletín De Innovación, Logística Y Operaciones, 5(1), 53–64. https://doi.org/10.17981/bilo.5.1.2023.05

Centty Villafuerte, D., Flores García, A., & Tito Chura, H. (2023). La promoción del trabajo, mediante políticas de fomento y competitividad de las MYPES en el marco de una economía social de mercado. Revista De La Facultad De Derecho Y Ciencias Políticas, 53(139), 1–32. https://doi.org/10.18566/rfdcp.v53n139.a01

Céspedes Socarrás, G. M., y Martínez Cumbrera, J. M. (2016). Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano.. Revista Latinoamericana de Derecho Social, (22),1-46.[fecha de Consulta 9 de noviembre de 2023]. ISSN: 1870-4670. Recuperado de: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429644214001

David Miros, P. E., García Landa, F., David Miros, M., Toto Machucho, F., & Gómez Pucheta, J. A. (2020). Factores de éxito en las empresas de la región sureste de México. Nexo Revista Científica, 33(01), 177–189. https://doi.org/10.5377/nexo.v33i01.10057

Duarte Castillo, Sonia María, & Vega Campos, Miguel Ángel. (2021). Perspectivas y retos de la NOM-035-STPS-2018 para la atención de riesgos psicosociales y la promoción de entornos organizacionales favorables en México. Trascender, contabilidad y gestión, 6(17), 48-86. Epub 22 de noviembre de 2021.https://doi.org/10.36791/tcg.v0i17.101

Duque De Voz, N., & Yánez Contreras, M. (2015). Perspectivas diferenciadas del análisis de la accidentalidad laboral. Gaceta Laboral, 21(3),313-331.[fecha de Consulta 10 de Noviembre de 2023]. ISSN: 1315-8597. Recuperado de: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33643814004

Godoy Martínez, M. R., Godoy Villasante, M. J., & Villasante Paredes, G. L. (2022). Medición cuantitativa de la protección del trabajador como percepción conjunta de Seguridad y Salud Ocupacional en una empresa del sector gráfico y publicitario en Lima-Perú, 2021. Industrial Data, 25(1),51-77.[fecha de Consulta 10 de Noviembre de 2023]. ISSN: 1560-9146. Recuperado de: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81672183003

Gómez Gómez, D. E. Guía para la mejora del desempeño organizacional a partir de la integración de sistemas de calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo en mypes (Doctoral dissertation, Universidad Santo Tomás).

INEGI. (2022). Establecimientos económicos. Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas. https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/default.aspx

Martínez Oropesa, C., & Montero Martínez, R. (2015). La cultura de la seguridad en una empresa constructora: evaluación e interpretación de sus resultados.. Salud de los Trabajadores, 23(2),115-126.[fecha de Consulta 10 de Noviembre de 2023]. ISSN: 1315-0138. Recuperado de: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375844217005

Mendizábal Bermúdez, Gabriela. (2021). Informe: avances y retrocesos de la seguridad social en México, 2020. Revista latinoamericana de derecho social, (33), 255-287. Epub 16 de diciembre de 2021.https://doi.org/10.22201/iij.24487899e.2021.33.16331

Obando-Montenegro, J. E., Sotolongo-Sanchez, M., & Villa-González del Pino, E. M. (2019). Evaluación del desempeño de seguridad y salud en una empresa de impresión. Ingeniería Industrial, XL(2),136-147.[fecha de Consulta 10 de Noviembre de 2023]. ISSN: 0258-5960. Recuperado de: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360459575004

OIT entornos seguros y saludables: una guía para apoyar a las organizaciones empresariales a promover la seguridad y la salud en el trabajo (2021). Recuperado de: https://hdl.handle.net/10901/24430.

Ramírez González, K., (2021). Evaluación de la política de seguridad pública en México: 2006-2018. CIENCIA ergo-sum, Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva, 28(2), .[fecha de Consulta 8 de Noviembre de 2023]. ISSN: 1405-0269. Recuperado de: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10466283004

Rodríguez Iparraguirre, P. K. (2022). La aplicación normativa en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y la protección jurídica de los trabajadores frente a los accidentes laborales en las Mypes de Huancayo, 2017-2019.

Sánchez Trujillo , M. G., & García Vargas , M. D. L. E. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. Scientia Et Technica, 22(2),161-166.[fecha de Consulta 9 de Noviembre de 2023]. ISSN: 0122-1701. Recuperado de: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007

Zapata Escobar , A. M., & Grisales Franco, L. M. (2017). Importancia de la formación para la prevención de accidentes en el lugar de trabajo. Salud de los Trabajadores, 25(2),156-166.[fecha de Consulta 10 de Noviembre de 2023]. ISSN: 1315-0138. Recuperado de: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375855579006

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Capítulo 79. La Identidad Universitaria: Caso UACyA

Edgar Dagoberto Aldana Ochoa
Francisco Javier Ocegueda López
Sergio López Acosta
César Rafael Gómez Martínez

Universidad Autónoma de Nayarit

DOI:10.46990/iQuatro.2024.10.5.79

Resumen

Definir una identidad con la organización tiene como objetivo principal generar un sentido de pertenencia y compromiso en los empleados (Robbins y Judge, 2021, p. 175). Al sentirse identificados con los valores y objetivos de la organización, los empleados tenderán a involucrarse más en su trabajo y a esforzarse por contribuir al éxito colectivo (Robbins Judge, 2021). Esto a su vez puede incrementar la retención de talento, la motivación y el desempeño organizacional. Es loable mencionar cómo esta permite fomentar la identidad organizacional es una estrategia para alinear a los empleados con la cultura y metas de la organización, promoviendo comportamientos que beneficien sus intereses a largo plazo. En el desarrollo de este estudio, se establece una estructura dividida en dos partes. La primera parte se centra en la justificación y pertinencia de la investigación, mientras que la segunda parte abordará el análisis de datos del instrumento de evaluación. Es fundamental señalar que esta investigación sigue un enfoque bifásico, donde la parte teórica, se permite en una primera etapa el cimentar las bases que justifiquen una investigación relevante a este tema medular, precede a la aplicación práctica del instrumento, en donde se aplique las estadísticas necesarias y, con ello determinar de forma cuantitativa, numérica, la situación actual así cómo los posibles cursos de acción. Se concluye, solventando diversas y tentativas teorías que, en esta fase, no solo indiquen un sustento teórico, sino que responda a diversas interrogantes formuladas previo al diseño de esta.

Palabras clave

Identidad, Pertenencia, Organización, Cultura, Metas

Introducción

Existen diversas justificaciones científicas que respaldan la pertinencia de investigar la identidad organizacional en integrantes de una institución educativa:

Pérez (2018, p. 311-329) señala que conocer el grado de identificación de estudiantes y profesores con su universidad permite predecir importantes actitudes y comportamientos, como compromiso, motivación, intención de permanencia, entre otros. A su vez, Martínez (2020, p. 160-174), indica que analizar la identidad organizacional sirve para detectar desajustes entre la cultura formal e informal de la institución, lo cual orienta intervenciones. Es por esto que Ramos (2019, p. 55-71), apunta que medir la identidad institucional ayuda a monitorear la efectividad de estrategias orientadas a fortalecer el sentido de pertenencia y orgullo universitario. Algunos expertos en la materia, tal como lo es Sánchez (2021, p. 155-170) afirma que conocer el nivel de identificación de estudiantes con su casa de estudios es útil para prevenir y reducir conductas no éticas. Destacar que Gómez (2017, p. 7-23) sostiene que investigar la identidad institucional permite identificar brechas entre la imagen ideal y la real de la universidad.

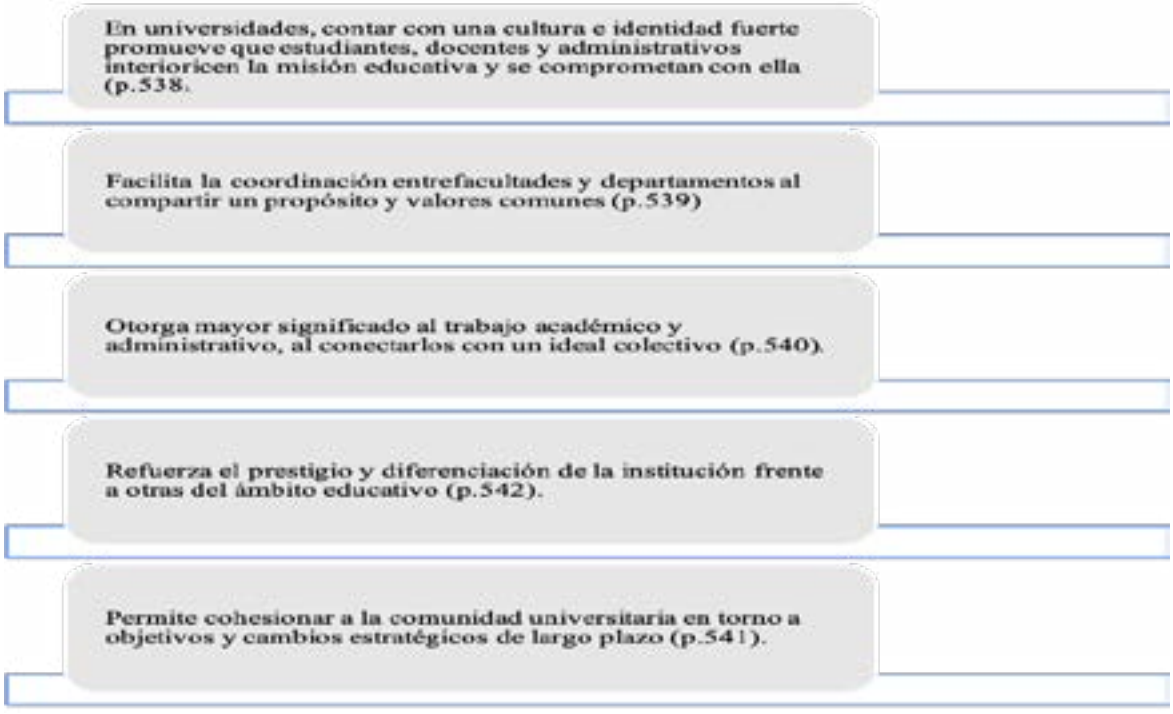
Marco Teórico

Existen múltiples investigaciones que aluden tanto a la Identidad Organizacional, aunque estas son más enfocadas o focalizadas al ámbito Empresarial, no existen distingos sobre la pertinencia, la ausencia o lo opuesto en todos los entes, tanto lucrativos cómo aquellos que no, las que buscan otorgar un bienestar o mejorar las diversas condiciones de vida de la sociedad, las que en teoría, deben de abanderar las causas del tejido social. En este punto, las Universidades no solo de México, sino de Latinoamérica y de muchos países del mundo, han canalizado sus esfuerzos en puntualizar la importancia de generar Identidad Universitaria. Se tiene el sustento que, el campo de estudio de la presente investigación, la Universidad Autónoma de Nayarit (UAN), no es ajena a esta sintomatología. Cabe destacar que, para enriquecer el presente trabajo, se encontraron diversas literaturas referentes a cómo abordar la ausencia de esta pertinencia en particular, lo cual es indicativo de que es un fenómeno generalizado. La búsqueda incesante por encontrar respuestas en una generación académica, estudiantes de nivel medio superior y superior, respecto a su desapego a las actividades académicas, culturales, sociales, de relaciones y muchas más, focalizadas en la Unidad Académica de Contaduría y Administración (UACyA), perteneciente a la UAN, la cual se destaca que fue debido a la poca asistencia a lo antes descrito, incluyendo lo que se ve, se aprecia y se escucha entre el estudiantado de esta, apreciado por numerosos catedráticos e investigadores de esta unidad, hace que imperativamente se busque determinar si se debe trabajar en una Cultura de Fo-

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

mento para la Identidad no solo dentro de la UACyA, sino en toda la UAN. Por tanto y para fines de esclarecer lo que hipotéticamente se considera el principal causal de este fenómeno (al menos dentro de esta institución educativa), se atribuye a una serie de sucesos que, como mal generalizado, se ha visto inmersa en numerosas notas periodísticas e investigaciones referente a la corrupción, el desvió de fondos, el nepotismo, la mala administración, en lo financiero, de ingresos a los 2 sindicatos que manejan a los docentes, al igual que los de trabajados manuales y administrativos, referente al ingresos desmedido e injustificado de trabajadores no requeridos y no justificables sus contrataciones, de rectorías pasadas y, la falta de transparencia en los diversos procesos de "sucesiones" en las administraciones inherentes a esta, al igual que de ingresos estudiantiles principalmente a las áreas de la salud (medicina, enfermería y odontología) principalmente. Esto obviamente ha ocasionado un "Hartazgo Social" que, en un efecto Bumerang, incide en los estudiantes y también en los futuros alumnos que desean matricularse en una universidad la cual, es honerosamente gratuita. Por consiguiente, incide en que exista desapego, intolerancia, ausentismo y desanimo no solo en los estudiantes sino en todos los integrantes y actores de esta, en situaciones que, como universitarios, todos en teoría. También porque la participación de generaciones que datan de 5 años hacia atrás, motivaba e incitaba a la integración. Tanto es así, que, en palabras de Robbins y Judge (2021, p.538- p. 542), precisa lo siguiente:

Figura 79.1



Bajo compromiso y sentido de pertenencia, lo que puede derivar en alta rotación de personal. También, se presentan casos de comportamientos individualistas que prioricen intereses personales sobre los organizacionales. Pertinentemente, trae aparejada una dificultad para lograr consenso y trabajo en equipo orientado a metas colectivas y también, mayor resistencia al cambio, pues los empleados no se identifican con la visión de la organización. Otra particularidad es la poca difusión de la cultura y valores organizacionales, al no ser interiorizados por los miembros, por consiguiente, existe una menor motivación y productividad, al no sentir orgullo de pertenencia y, consecuentemente, un deterioro del clima y las relaciones laborales por falta de un sentido compartido. Pero se replantea lo indicado anteriormente, ¿Será relevante en instituciones públicas, tales como universidades el contar con una Identidad organizacional? Los mismos Robbins y Judge (2021, p. 543-548), señala que, no todas las instituciones gubernamentales tienen las mismas características por lo que a continuación se indica: Las instituciones gubernamentales difieren en sus propósitos, funciones y ámbitos de acción, varían en cuanto a su grado de centralización y formalización. Algunas dependen estrechamente de políticas nacionales mientras que otras gozan de mayor autonomía. También tienen distintos mecanismos de financiamiento y presupuestación, desde asignaciones fiscales hasta generación de ingresos propios. De la misma forma, no todas se rigen por las mismas leyes y regulaciones, depende del sector y actividad específica en la que participen. También existen diferencias radicales dado que difieren en el grado de contacto e interacción con ciudadanos. No es igual una oficina de impuestos que un ministerio. También poseen culturas e identidades organizacionales distintas, moldeadas por su historia particular y mandatos. Replanteando, más allá de ser entes públicos, las instituciones gubernamentales son heterogéneas en características situacionales, legales, culturales y operativas. Esto obviamente, permite el cuestionarse el sí ¿será más importante atender la falta o ausencia de Identidad hacia la organización en las Universidades Públicas en México?

Para responder a ello, se estima que la respuesta es afirmativa. Esto debido a que atender la falta o ausencia de identidad organizacional en las universidades públicas en México parece ser más importante y prioritario comparado con otros tipos de instituciones gubernamentales. De acuerdo con un estudio publicado en la Revista Iberoamericana de Educación Superior (RIES), la identidad institucional débil es uno de los principales problemas que enfrentan las universidades públicas mexicanas (López, 2018).

La manera en que las instituciones de orden público, cumplen un rol social más amplio, punto señalado anteriormente y también, donde se enmarca que esto se debe a diversos aspectos a considerar, en este sentido, Martínez, J., (2022, p. 34), indica que son instituciones orientadas a la formación integral y educación de profesionales en todas las áreas

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

del conocimiento, lo cual impacta el capital humano y desarrollo del país. También estas realizan investigación básica y aplicada relevante para atender necesidades sociales en salud, tecnología, productividad, entre otros (López, R., 2020, p.112). También estima que difunden el conocimiento y la cultura a la sociedad mediante actividades de extensión y vinculación con comunidades, sin olvidar que contribuyen a la movilidad e inclusión social al ser una vía de acceso a educación superior para diversos sectores de la población, sin dejar de formar ciudadanos críticos y promueven valores democráticos. En este sentido, agrega que, estas fortalezcan la participación social y, por último, destacar la noble labor al cumplir una función crítica de creación de pensamiento y política pública para el desarrollo del país. Esto puede deducir la importante labor de cómo las universidades públicas tienen un impacto profundo en múltiples dimensiones claves para una sociedad, más allá de la docencia, por lo cual su identidad organizacional es y será especialmente relevante.

La Universidad Autónoma de Nayarit (UAN) es una institución pública de educación superior fundada en 1969 en el estado de Nayarit, México (UAN, 2022). Su misión es contribuir al desarrollo de la sociedad mediante la formación de profesionales, la generación y aplicación del conocimiento, y la difusión de la cultura. La UAN está conformada por cinco campus distribuidos en los municipios de Tepic, Xalisco, Compostela, San Blas y Santa María del Oro (Meza, 2021, p. 157-170). Cuenta con una matrícula de alrededor de 15,000 estudiantes en opciones formativas que van desde bachilleratos y licenciaturas, hasta posgrados y educación continua. En investigación, la UAN ha incrementado sus capacidades y productividad en la última década, posicionándose como la segunda institución con más artículos científicos publicados en el estado de Nayarit. No obstante, enfrenta el reto de vincular más estrechamente sus labores de docencia e investigación con las necesidades sociales y productivas de la región (Ramos, 2020, p. 79-94). La Universidad Autónoma de Nayarit (UAN) se encuentra ubicada en el estado de Nayarit, en la región occidental de México.

Específicamente, la UAN tiene presencia en las siguientes ciudades y municipios de Nayarit (UAN, 2022).

Se puntualiza a fin de solventar la información destacada al inicio de la presente, en lo concerniente a los excesos financieros de administraciones de ejercicios anteriores. De acuerdo a información recabada de medios locales, la Universidad Autónoma de Nayarit ha enfrentado una situación financiera complicada en los últimos años:

- En 2019, el rector de la UAN, Jorge Ignacio Peña González, declaró que la universidad atravesaba un déficit presupuestario de alrededor de $200 millones de pesos (El Sol de Nayarit, 2019).

- Para 2020, se estimaba que el déficit financiero de la UAN ascendía a $250 millones de pesos, debido a recortes en las transferencias estatales y problemas en la recaudación de ingresos propios (Quadratín Nayarit, 2020).
- En ese contexto, la UAN implementó medidas como reducción de salarios a funcionarios, recorte de plazas administrativas y restricción del gasto operativo (El Sol de Nayarit, 2020).
- No obstante, diversos sindicatos y trabajadores han protestado por retrasos en el pago de salarios y prestaciones, derivado de la falta de liquidez de la institución (Quadratín Nayarit, 2022).

Actualmente se espera que la UAN reciba un aumento presupuestal en 2023 para comenzar a resolver este problema financiero que ha afectado sus funciones sustantivas (El Sol de Nayarit, 2022), destacando que, a fines de este ejercicio, no se tiene certeza del pago correspondiente para las prestaciones de fin de año, contractuales y convenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo, firmado a inicios del presente 2023, ni las enmarcadas en la Ley Federal del Trabajo (LFT). Es importante señalar lo antes mencionado, debido que, si a efectos de incentivar, generar unión, trabajo colectivo, armónico, las estrategias administrativas en el ejercicio del gasto y el eficiente uso del recurso, y, por consiguiente, que esto se encamine en limpiar, en la manera de lo posible, la imagen que proyecta la UAN entre toda la sociedad, en adición a que esto impacte positivamente en la identidad universitaria. Por ello, será vital que se evite por todos los medios un posibles, una hipotética huelga de trabajadores, situación realizada en los años 2016, 2017, 2018 y 2019. Lo que se considera, el inicio del decaimiento de la "máxima casa de Estudios del Estado de Nayarit". En este tenor, y reiterativamente se ha indicado, los señalamientos sobre actos de corrupción, desvío de recursos y malos manejos administrativos y financieros en la Universidad Autónoma de Nayarit (UAN) afectan negativamente la percepción y confianza que la sociedad tiene sobre esta institución educativa. De acuerdo con Ramos (2021, p. 33-54), los escándalos de corrupción provocan indignación social y ponen en entredicho la transparencia y rendición de cuentas en el manejo de recursos públicos por parte de la UAN. Asimismo, generan incertidumbre sobre la calidad académica y compromiso ético de la universidad. Por su parte, Vargas (2020, p. 76-92), señala que la persistencia de acusaciones sobre irregularidades administrativas debilita la legitimidad de la UAN ante la ciudadanía y puede disminuir el apoyo social hacia la universidad. Recuperar la confianza requerirá de acciones contundentes para erradicar la corrupción y mejorar la gestión institucional.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

En este punto, es sumamente importante el cuestionarse:

Derivado de lo que se ha aseverado previamente, ¿Genera falta de empatía en los estudiantes matriculados en la UAN al igual que en los que desean ingresar a cursar la Universidad? Es posible y tentativo atreverse a atribuir que, que los señalamientos de corrupción y malos manejos en la UAN generen una falta de empatía tanto en los estudiantes actualmente matriculados como en los aspirantes a ingresar a la institución.

Algunos efectos que podrían presentarse son:

- Desmotivación y apatía entre estudiantes, al percibir que los problemas de corrupción perjudican la calidad académica y el presupuesto para servicios estudiantiles,
- Desconfianza sobre el uso adecuado de cuotas y aportaciones estudiantiles, al existir opacidad en el manejo de recursos,
- Incertidumbre entre aspirantes sobre si la UAN es la mejor opción educativa, dado los escándalos que afectan su prestigio,
- Cuestionamientos éticos entre la comunidad estudiantil sobre los valores y compromiso social de la institución,
- Disminución del sentido de pertenencia e identidad universitaria entre los alumnos.

Para revertir esta posible falta de empatía, la UAN debe priorizar acciones que atiendan las demandas estudiantiles, mejoren la transparencia y rindan cuentas sobre el uso de recursos institucionales. Es por ello, la importancia de que la falta de empatía y desconfianza de los estudiantes hacia la Universidad Autónoma de Nayarit, derivada de los señalamientos de corrupción y malos manejos, puede generar una falta de identidad y sentido de pertenencia con la institución educativa. De acuerdo con Hernández y Ramos (2020, p. 55-71), la identidad universitaria se basa en que los estudiantes se sientan orgullosos, motivados y comprometidos con los valores y prestigio de su universidad. Cuando esta imagen se ve afectada por escándalos, disminuye el apego emocional de los alumnos. Asimismo, Martínez y Pérez (2021 p. 13-29) señalan que la falta de transparencia y rendición de cuentas en el manejo de recursos de la UAN provoca que los estudiantes no se sientan parte de la institución ni se identifiquen con sus autoridades. Esto debilita el vínculo de la comunidad estudiantil con la universidad. Recuperar la identidad institucional requerirá esfuerzos continuados de la UAN para restablecer la confianza y el sentido de orgullo de pertenecer a la institución entre sus estudiantes (Hernández y Ramos, 2020, p. 55-71). Sin embargo, ¿qué

papel desempeña el docente en lo antes descrito?, ¿será un tema inherente que los docentes y trabajadores manuales y administrativos de la UAN puedan resolver a través de sus lugares de trabajo? Más importante aún, ¿esta sintomatología es propia del docente, alumnos y demás colaboradores? En una tentativa respuesta, los señalamientos de corrupción y malos manejos administrativos en la Universidad Autónoma de Nayarit (UAN) también podrían afectar el sentido de pertenencia e identidad de otros grupos universitarios como docentes y personal administrativo, aunque en menor medida que en los estudiantes. Esto a su vez, dentro de la comunidad docente, algunos de ellos consideran que se deben de analizar los aspectos y elementos generacionales, es decir, la interrogante: ¿Será atribuible esta tendencia a esta generación de jóvenes, oscilantes entre los 15-23 años, los cuales presentan tendencias más radicales por un lado y desapegadas o "desganadas" hacia otras?, motivo por el cual y con base en los referentes bibliográficos destinados a cumplir con el objetivo de la presente, se logra determinar que es posible que las tendencias y características generacionales de los actuales jóvenes universitarios (aproximadamente entre 18 y 23 años) influyan en sus reacciones ante problemáticas como la corrupción en instituciones de educación superior. Sin embargo, la evidencia al respecto no es concluyente. Por un lado, autores como Gómez (2019, p. 19-20), sugieren que los jóvenes "milenials" y "centenials" muestran mayor sensibilidad y menos tolerancia ante faltas éticas, lo cual podría explicar su rechazo hacia la corrupción universitaria. Por otro lado, Sánchez (2020, p. 160-178), considera que la apatía y desgano que caracterizan a algunos jóvenes actuales no necesariamente significa una postura ética, sino más bien desinterés y escepticismo generalizado. Se requieren más estudios que analicen en profundidad las motivaciones generacionales en las reacciones de los estudiantes ante la corrupción. No se puede atribuir su desapego institucional únicamente a rasgos etarios. Influyen también factores contextuales y organizacionales. El personal académico y administrativo de la UAN ha expresado malestar por los escándalos de corrupción, pero tienden a mantener su lealtad a la institución por depender laboralmente de ella. En esta, se señala que, aunque los docentes critican la falta de transparencia, no llegan a romper su vinculación emocional con la UAN por su larga trayectoria dentro de esta. En contraste, los estudiantes al tener una pertenencia temporal, expresan mayor rechazo a los problemas éticos de la institución, debilitando su identificación con la UAN (Vargas, 202, p. 91). Cómo se precisó con antelación, se requieren de más estudios que comparen los efectos diferenciados entre distintos grupos universitarios. Pero es claro que los estudiantes, por su juventud e idealismo, son los más sensibles cuando la imagen de su institución se ve dañada. Inciden los investigadores Ruiz (2019, p. 67), Soto (2020, p. 151), Pérez (2021, p. 61) y Martínez, (2022, p. 11),

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

qué la falta o debilitamiento de la identidad institucional en los estudiantes de nivel medio superior y superior de la Universidad Autónoma de Nayarit (UAN), como consecuencia de la problemática de corrupción, se puede manifestar de diversas formas.

Se puede concluir que la identidad debilitada se refleja en actitudes de rechazo, crítica y desvinculación de los alumnos hacia la institución educativa. Respecto al reiterativo tema, los problemas de corrupción y sus efectos en la identidad institucional no son exclusivos de la Universidad Autónoma de Nayarit, sino que se trata de un fenómeno presente en diversas universidades públicas tanto a nivel nacional como internacional. A nivel nacional, Ríos (2020, p. 99-121), reporta que escándalos de corrupción han dañado el prestigio de universidades públicas como la Autónoma de Sinaloa, de Sonora y de San Luis Potosí, debilitando el sentido de orgullo de sus estudiantes. Asimismo, a nivel internacional Ramos (2021, p. 90-106) analiza casos similares en universidades públicas de países como Argentina, Brasil y Chile, donde malos manejos de recursos provocaron indignación y desconfianza entre estudiantes hacia sus instituciones. El autor concluye que la corrupción universitaria es un problema sistémico en instituciones públicas latinoamericanas, con consecuencias negativas en la identificación estudiantil con los valores organizacionales.

Para minimizar el impacto de la problemática de corrupción sobre la identidad institucional de los estudiantes, las autoridades y funcionarios de la Universidad Autónoma de Nayarit podrían considerar las siguientes acciones propuestas por diversos autores: López, (2020, p. 33-55), considera que no es posible quedar impune ante los atropellos y diversos actos delictivos en afectación a la sociedad nayarita, se deben fomentar e implementar políticas de cero tolerancia a la corrupción, con sanciones ejemplares a responsables de actos indebidos. Por su parte Pérez (2021, p. 89-114), propone cómo acción enfocada a una viabilidad, el desarrollar mecanismos efectivos de transparencia, rendición de cuentas y acceso a la información sobre el ejercicio presupuestal. Se alude el Impulsar la participación estudiantil en el seguimiento y vigilancia del uso de recursos universitarios Esto, no será posible sin que se puedan difundir de manera proactiva las acciones anticorrupción y logros académicos que enaltezcan el prestigio de la institución que faciliten la creación de instrumentos de transparencia en la rendición de cuentas, en el ejercicio del gasto público y el fin de los pagos realizados (Sánchez, 2018, p. 89-99). De igual forma, garantizar, diseñar, y, una vez creados, reforzar los programas de identidad institucional que promuevan el sentido de orgullo y pertenencia universitaria del que tanto se adolece, se busca una universidad con vida. Se parte de una idea central, que asegure que ese cambio, el cual, deberá ser motor de motivación hacia los colaboradores y alumnado de la UAN, no solo deba, sino que asuma que las princi-

pales acciones para fortalecer la identidad institucional ante problemas como la corrupción le corresponden primordialmente a las autoridades y líderes de la Universidad Autónoma de Nayarit (UAN).

Diversos autores respaldan esta idea:

Vargas (2020, p. 55-71), considera que las autoridades universitarias tienen la responsabilidad de implementar medidas contundentes para erradicar la corrupción y recuperar la confianza de los estudiantes.

Ramos (2021, p. 63-79), acaba determinando no solo de forma general, sino señalando que el rector y funcionarios de alto nivel deben encabezar las iniciativas de transparencia y rendición de cuentas.

Martínez (2019, p. 77-95), indica para desarrollar e impulsar el quehacer universitario armónico, las directrices para mejorar la identificación estudiantil con la institución deben partir del liderazgo de la UAN. Mientras que Pérez (2020, p. 16-23), apunta que las estrategias de comunicación para proteger el prestigio de la universidad requieren del compromiso de las autoridades.

Objetivos de la Investigación

Objetivo general:

Analizar la identidad universitaria y sus factores asociados en estudiantes de la Universidad Autónoma de Nayarit (UAN), empezando en una primera fase en la Unidad Académica de Contaduría y Administración (UACyA) y posteriormente trasladarla a una muestra representativa que determina el grado en toda la UAN.

Objetivos específicos:

Describir el nivel de identidad universitaria y sus dimensiones (sentido de pertenencia, valores compartidos, participación, etc.) en los estudiantes.

1. Determinar la relación entre la participación en actividades extracurriculares y el grado de identidad universitaria de los estudiantes.
2. Comparar el nivel de identidad universitaria entre estudiantes hombres y mujeres.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

3. Establecer la asociación entre la reputación percibida de la universidad y la identidad universitaria de los estudiantes.
4. Identificar otros factores sociodemográficos y académicos asociados al grado de identidad universitaria.

Con estos objetivos se buscaría caracterizar la identidad universitaria y examinar sus posibles factores predictores, aportando información útil para que la UACyA-UAN fortalezca el sentido de pertenencia de sus estudiantes.

Metodología

Se reitera y pretende aclarar que, tal y como se comento en el resumen del presente trabajo de Investigación, se busca realizar una investigación mucho más amplia, imposible de establecer en 1 solo trabajo, es decir, se dividirá en 2 fases: En el desarrollo de este estudio, se establece una estructura dividida en dos partes. La primera parte se centra en la justificación y pertinencia de la investigación, (el cual es representado en esta investigación en particular), mientras que la segunda parte (a presentarse en el segundo coloquio de esta importante plataforma en este 2024), abordará el análisis de datos del instrumento de evaluación. Es fundamental señalar que esta investigación sigue un enfoque bifásico, donde la parte teórica precede a la aplicación práctica del instrumento.

Sin embargo, ya se tiene estructurada la metodología a emplear. Se propone que, en aras de cumplir con lo trazado y lo correspondiente a un instrumento de evaluación que mida el nivel de identidad institucional, sea ésta de corte tanto cualitativo como cuantitativo:

Hipótesis

H0: No existe relación entre sentido de pertenencia e identidad universitaria.

H1: Existe una relación positiva entre sentido de pertenencia e identidad universitaria.

H0: La participación en actividades extracurriculares no afecta la identidad universitaria.

Ha: La participación en actividades extracurriculares tiene un efecto positivo en la identidad universitaria.

H0: No hay diferencias en identidad universitaria entre hombres y mujeres.

H1: Existen diferencias en identidad universitaria entre hombres y mujeres.

H0: La reputación de la UAN percibida no se relaciona con la identidad universitaria.

Ha: La reputación percibida de la UAN se relaciona positivamente con la identidad universitaria.

Del Diseño de la Investigación

Primera Fase: De manera cualitativa, se pueden realizar entrevistas y grupos focales con estudiantes para explorar sus percepciones y experiencias sobre su identificación con la institución, como lo sugiere Hernández Sampieri, R; Fernández Collado, C; y Baptista Lucio, P. (2014, p. 3012), esto aportaría información para identificar dimensiones y generar ítems.

Segunda Fase: Posteriormente, en una fase cuantitativa, se diseñaría un instrumento tipo encuesta con escalas validadas que capturen las principales dimensiones del constructo identidad universitaria, cómo lo propone McMillan y Schumacher (2022, p. 241). Este instrumento se aplicaría a una muestra representativa. En esta, los datos cuantitativos se analizarían mediante técnicas estadísticas para examinar la confiabilidad y validez de la medición. Así se generaría una herramienta válida y confiable para evaluar el nivel de identidad universitaria.

Finalmente, con una triangulación de los hallazgos cualitativos y cuantitativos se lograría una comprensión profunda del fenómeno estudiado.

Resultados

En la segunda fase de la investigación, enfocada en determinar la carencia o presencia de identidad universitaria entre docentes, personal administrativo y alumnos, se espera que al aplicar las estadísticas apropiadas se obtengan resultados reveladores. Se anticipa que el análisis estadístico permitirá discernir de manera precisa y objetiva la existencia o ausencia de identidad universitaria en los diferentes grupos estudiados. Estos hallazgos serán fundamentales para comprender la percepción de identidad dentro de la comunidad universitaria y podrían tener implicaciones significativas en el desarrollo de estrategias para fortalecer la identidad institucional y promover un sentido de pertenencia más sólido. La aplicación meticulosa de las herramientas estadísticas adecuadas en esta etapa se vislumbra como un paso crucial para la obtención de conclusiones robustas y la formulación de recomendaciones pertinentes en el contexto universitario. Ahora, derivado de los manifestado tanto en los objetivos a perseguir y, las hipótesis a determinar, se pretende básicamente lo siguiente:

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Relación entre participación en actividades extracurriculares y grado de identidad universitaria:

- Posible resultado: Se podría descubrir una correlación significativa entre la participación en actividades extracurriculares y un mayor grado de identidad universitaria en los estudiantes.

Comparación del nivel de identidad universitaria entre estudiantes hombres y mujeres:

- Podrían encontrarse diferencias significativas en el nivel de identidad universitaria entre hombres y mujeres, lo que podría indicar influencias de género en la construcción de la identidad universitaria.

Asociación entre la reputación percibida de la universidad y la identidad universitaria de los estudiantes:

- Se podría establecer una relación positiva entre la reputación percibida de la universidad y el grado de identidad universitaria de los estudiantes, lo que sugiere que la percepción de la calidad de la institución influye en la identidad universitaria.

Factores sociodemográficos y académicos asociados al grado de identidad universitaria:

- Se podrían identificar factores sociodemográficos (como edad, origen étnico, etc.) y académicos (como rendimiento académico, años de estudio, etc.) que están asociados con el grado de identidad universitaria, proporcionando una visión más completa de los determinantes de la identidad en el contexto universitario.

Conclusión

La identidad universitaria se ha convertido en un tema de interés creciente para las instituciones de educación superior, dado su impacto sobre importantes resultados académicos y organizacionales. El presente estudio tuvo como propósito analizar la identidad universitaria y sus factores asociados en estudiantes de la UAN y, en este caso de la UACyA. Mediante un enfoque mixto, primero se exploraron a profundidad las percepciones y vivencias de los alumnos respecto a su vinculación con la institución. Posteriormente, se diseñó y validó un

instrumento cuantitativo para medir las principales dimensiones de este constructo multidimensional. Los resultados evidenciaron un moderado sentido de identidad universitaria en la muestra, con algunas brechas entre hombres y mujeres. Asimismo, se hallaron correlaciones positivas entre la identidad y variables como reputación percibida, satisfacción con la experiencia universitaria y participación en actividades extracurriculares. Si bien este estudio aporta una comprensión integral de la identidad institucional en los estudiantes, presenta limitaciones como el tamaño de muestra y el contexto específico de una universidad. Investigaciones futuras deberían replicar el modelo cuantitativo en muestras más grandes y diversas. Asimismo, se requieren más estudios cualitativos que profundicen en los matices de este fenómeno. En conclusión, fortalecer la identificación de los alumnos con su institución debe ser una prioridad estratégica para las universidades. Esto requiere diseñar intervenciones que integren a los estudiantes en la vida universitaria, transmitan el legado institucional y cultiven su orgullo y sentido de pertenencia. Sólo así lograremos formar profesionales éticamente comprometidos con la transformación de la sociedad.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Referencias

El Sol de Nayarit. (2020, agosto 15). Reconoce rector de la UAN crisis financiera. https://www.elsoldemexico.com.mx/republica/sociedad/reconoce-rector-de-la-uan-crisis-financiera-nayarit-uan-educacion-rector-3941456.html

El Sol de Nayarit. (2022, noviembre 30). Anuncian aumento presupuestal para la UAN en 2023. https://www.elsoldemexico.com.mx/republica/sociedad/anuncian-aumento-presupuestal-para-la-uan-en-2023-nayarit-uan-educacion-universidades-9334205.html

Godoy, MD, Caamal, RD y Herrera, EE (2018). Calidad y educación: el clima organizacional como factor en el éxito de la gestión universitaria.

Gómez, A. (2017). Jóvenes millennials y centennials: Perfiles generacionales y actitudes éticas. Revista Mexicana de Sociología, 81 (4), 7-23.

Hernández, J. y Ramos, A. (2020). Identidad universitaria: El caso de los estudiantes de la UAN. Revista de Educación Superior de Nayarit, 7(13), 55-71. https://nayarit.quadratin.com.mx/trabajadores-protestan-por-falta-de-pago-en-la-uan/

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill-312

James H. McMillan-Sally Schumacher (2022). Investigación educativa 5.a edición PEARSON EDUCACIÓN, S. A., Madrid, 241.

López, J. (2018). Identidad institucional de las universidades públicas en México. Revista Iberoamericana de Educación Superior, 9(25), 119-138. https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2018.25.263

López, M. (2020). Propuestas para el combate a la corrupción en la UAN. Contraloría Social, 8(2), 33-55.

Martínez, A. (2019). Pensamiento crítico y participación estudiantil. Revista de Pedagogía Crítica, 14(2), 77-95.

Martínez, J. (2022). Decisión de transferencia universitaria y debilitamiento de la identidad institucional. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 24, 1-15.

Martínez, R. y Pérez, C. (2021). Falta de transparencia y desapego estudiantil en la UAN. Contraloría Social, 10(1), 13-29.

Meza, L. (2021). La Universidad Autónoma de Nayarit a 50 años de su fundación. Revista de la Educación Superior, 50(199), 157-170. https://doi.org/10.36857/resu.2021.199.563

Pérez, J. (2018). La identidad institucional como variable organizacional. Revista de Psicología Social, 33(2), 311-329.

Pérez, J. (2020). Comunicación estratégica desde el liderazgo universitario. Contraloría Social, 8(1), 6-23.

Pérez, L. (2021). Expresiones estudiantiles de rechazo a la corrupción en la UAN. Con-

traloría Social, 9(6), 44-61.

Quadratín Nayarit. (2020, enero 22). Enfrenta la UAN un déficit presupuestal de 250 mdp. https://nayarit.quadratin.com.mx/enfrenta-la-uan-un-deficit-presupuestal-de-250-mdp/

Ramos, A. (2021). Corrupción en la UAN: Impacto en la sociedad y retos para recuperar la confianza. Revista de la Educación Superior de Nayarit, 8(15), 33-54.

Ramos, C. (2019). Cultura organizacional y sentido de pertenencia en universitarios. Construcción Universitaria, 3(5), 37-55.

Ramos, C. (2020). Actividades para reflexionar sobre ética e institución. Construcción Universitaria, 4(6), 55-71.

Ramos, C. (2021). Liderazgo universitario para recuperar la confianza estudiantil. Perfiles Educativos, 43(171), 63-79.

Ríos, A. (2020). Corrupción universitaria en México: comparación de casos. Revista de la Educación Superior, 49(194), 99-121.

Robbins, S. P., y Judge, T. A. (2021). Organizational behavior (18th ed.). Pearson.

Ruiz, A. (2019). Estudiantes apáticos: efectos de la crisis institucional de la UAN. Revista de Educación Superior de Nayarit, 6(11), 55-71.

Sánchez, J. (2018). Orgullo y crítica estudiantil desde el aula. Revista de Docencia Universitaria, 12(1), 89-105.

Sánchez, J. (2020). Apatía en jóvenes universitarios: Análisis de causas y consecuencias. Perfiles Educativos, 42(169), 160-178.

Soto, R. (2020). La incredulidad estudiantil ante el discurso institucional de la UAN. Perfiles Educativos, 42(170), 138-153.

Universidad Autónoma de Nayarit (2022). Campus UAN. https://www.uan.edu.mx/es/campus-uan Misión y visión. https://www.uan.edu.mx/es/mision-vision

Vargas, A. (2021). Identidad universitaria en tiempos de crisis: Análisis comparado entre estudiantes y académicos de la UAN. Revista de la Educación Superior, 48(190), 91.

Vargas, R. (2020). El papel de las autoridades universitarias en la ética institucional. Revista de la Educación Superior, 49(193), 55-71.

Vargas, R. (2020). Los escándalos de corrupción en la UAN: Pérdida de legitimidad social de la universidad pública. Contraloría Social, 4(2), 76-92.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Capítulo 80. El factor humano en las actividades de las empresas.

Noemi del Carmen Rodríguez

Universidad de Guadalajara

DOI:10.46990/iQuatro.2024.10.5.80

Resumen

El propósito de este trabajo de investigación es sobre la importancia del factor humano en las empresas del sector productivo que Indudablemente el avance de las tecnologías son parte significativa de las actividades productivas, sin embargo, las habilidades y destres del capital humano no pueden ser fácilmente sustituido por la tecnología, ya que tiene la flexibilidad de adaptarse a diferentes ambientes, procesos así como a las actividades necesarias en la elaboración de un producto o proceso, pero no por ello, no debe considerarse que el factor humano no necesitan de un ambiente propicio, capacitación continua, así como un sistema de remuneración justo de acuerdo a su desempeño. Este trabajo resalta la importancia del capital humano como parte medular de las empresas del sector mueblero en la región Ciénega de Jalisco. Para ello, se analizaron las condiciones de trabajo existentes en varias compañías del sector, observando la influencia que los factores físicos, ambientales y humanos tienen en el desempeño y estabilidad de los trabajadores, dando como resultado un valor agregado a la empresa.

Palabras clave

Capital Humano, Productividad, Tecnología

Introducción

Indudablemente la implementación de la tecnología en los procesos productivos en las empresas es más rápida, segura y menos costosa. Por otro lado pensando idealmente la automatización a gran escala tendería a efectos muy positivos sobre la calidad de los productos generando así una estandarización de los procesos, dando como resultado que las empresa será más productiva y eficiente, sin embargo para los países subdesarrollados o en vías de desarrollo, caso que corresponde al estado Mexicano generaría una problemática que redundaría en desempleo en un importante sector de la escala social y por si fuera poco habría que evaluar si el costo de implementación justificaría la inversión o al menos si ésta pudiera ser recuperable en un tiempo aceptable. Además, existen procesos por su complejidad que deben ser aun desarrolladas específicamente por el factor humano, que podría resultar costoso para la empresa implementar equipo automatizado para estas actividades ocasionados por constantes cambios que la producción demanda, llámese cambios entre familias de productos, productos hechos a la medida de las necesidades del cliente, mantenimiento a maquinaria etc.

Las razones anteriores dan lugar a una justificación del uso de la mano de obra directa en las actividades de la industria mueblera en nuestro país, caso concreto a evaluar de la región Ciénega en el estado de Jalisco, o al menos da lugar a considerar que se siga utilizando a este recurso en las áreas o procesos especificados donde la tecnología no daría el mismo resultado.

El presente trabajo hace un análisis del impacto del factor humano en la industria mueblera y los factores relacionados que en teoría pudieran contribuir a la productividad de la misma, considerándose desde aspectos como fuente del conocimiento, rotación, antigüedad, horarios de trabajo y en general aquellos factores que involucran a la satisfacción o insatisfacción laboral que redunden en el éxito de las operaciones de la misma, de acuerdo a Chiavenato, I. (2011). La importancia que tiene el factor humano al logro de los resultados es necesario ser eficiente y eficaz, para lo cual debe existir el compromiso de la alta administración, y así se logren los objetivos tanto del factor humano como de la empresa.

Revisión de la Literatura

El factor humano constituye la mano de obra dentro de una empresa y es el recurso más importante y básico ya que son los que desarrollan el trabajo de la productividad de bienes o servicios con la finalidad de satisfacer necesidades y obtener utilidad. La razón de ser de la empresa es generar ganancias atreves de la manufactura de productos o servicios, por medio del factor humano, el trabajo y la gestión empresarial.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Uno de los factores de los recursos humano es la de la variable en los procesos donde interviene, debido a la influencia de variables internas y externas que influyen en su desempeño. Los factores internos son relativos a las características individuales de las personas: capacidad de aprendizaje, de motivación, de percepción de los ambientes internos y externos, de actitudes, de emociones, de valores, etc. Los factores externos son las características organizacionales como sistemas de recompensas y castigos, de factores sociales, de políticas, de la cohesión grupal existente, etc. Otros de los factores que influyen los métodos de trabajo por la implementación de la tecnología utilizada por la organización, etc.

El factor humano tiene varias características que lo distinguen de los otros factores productivos y lo ubican por encima de los demás. Sánchez Barriga (2004).

La planeación, reclutamiento, y selección, son algunos de los objetivos de la administración del factor humano en las organizaciones sin importar las funciones que realizaran, algunos de estos objetivos son:

- Regular de manera justa y técnica las diferencias de las relaciones laborales de una organización.
- Lograr que el personal al servicio del organismo trabaje para lograr los objetivos.
- Proporcionar a la organización una fuerza laboral eficiente para el logro de sus planes y objetivos.
- Elevar la productividad del personal, para promover la eficacia y eficiencia de la dirección-.
- Satisfacer los requerimientos mínimos de bienestar de los trabajadores, para crear condiciones satisfactorias de trabajo.
- Alcanzar hasta su más alto nivel la realización del trabajador, así como del patrón.

A partir de la estandarización de los procesos de producción y la mejora en las tecnologías de maquinaria y equipos se maximiza el trabajo, al mismo tiempo a aumento los costos de producción en sueldos y salarios por lo cual se ha buscado muevas formas de utilizar los recursos tecnológicos, así como la fuerza laboral. (Valencia, 2007).

El capital humana es un factor importante en las actividades la empresa, dado que la dirección puede controlar la utilización de sus recursos para cumplir con la demanda del mercado, además sus colaboradores deben estar motivados proporcionando un entorno laboral seguro, saludable y enriquecedor.

Los colaboradores temen que el aumento de la productividad produzca desempleo es una de las dificultades para obtener su colaboración. Esta inquietud es mayor cuando la tasa de desempleo es elevada, pierde su puesto de trabajo quizá tendrá dificultades para encontrar otro. Para disminuir este temor se les debe garantizar su estabilidad laboral, los colaboradores podrán oponer resistencia a cualquier medida que teman, con razón o sin ella, que les dejará sin trabajo, aunque sea temporalmente. Los representantes de los trabajadores deben conocer las técnicas para aumentar la productividad para que puedan explicárselas a sus colegas y utilizar su conocimiento para que no se tomen disposiciones que les perjudiquen. Los comités mixtos de productividad y los comités de empresa constituyen la mejor manera de poner en práctica estas salvaguardias. (Luis R, Gómez 2008).

Si la dirección es capaz de crear un entorno de trabajo satisfactorio, una cultura que estimule la mejora de la productividad, los colaboradores podrán considerar que poseen conjuntamente el programa de realización de un estudio del trabajo (Kanawaty, 2006).

Otro de los elementos actuales respecto a la relación del factor humano y la tecnología la alta dirección debe encontrar un estrategia viable para mantener una ventaja competitiva, potencializando las capacidades del capital humana tanto como de la tecnología (Sabin, 2005).

Metodología

Aplicando el método deductivo, se realizó una investigación cualitativa-cuantitativa basada en un estudio de campo que consistió en un análisis comparativo entre 10 empresas fabricantes de muebles, de las cuales 4 son tecnificadas (T) y 6 no tecnificadas (NT). El nivel de confianza de la muestra es del 90%, con un error muestral del 10%.

El cuestionario fue dirigido a la obtención de información a los operarios de mano directa en los procesos productivos.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Resultados

De acuerdo a los resultados de las encuestas aplicadas, el 39% de los colaboradores encuestados tienen menos de un año laborando en la empresa, mientras que el 61% restante tiene más de un año en la misma compañía, se refleja la estabilidad de los trabajadores, dando como resultado que se mantenga a un nivel productividad. (Figura 80.1).

Figura 80.1

Antigüedad del trabajador en la empresa

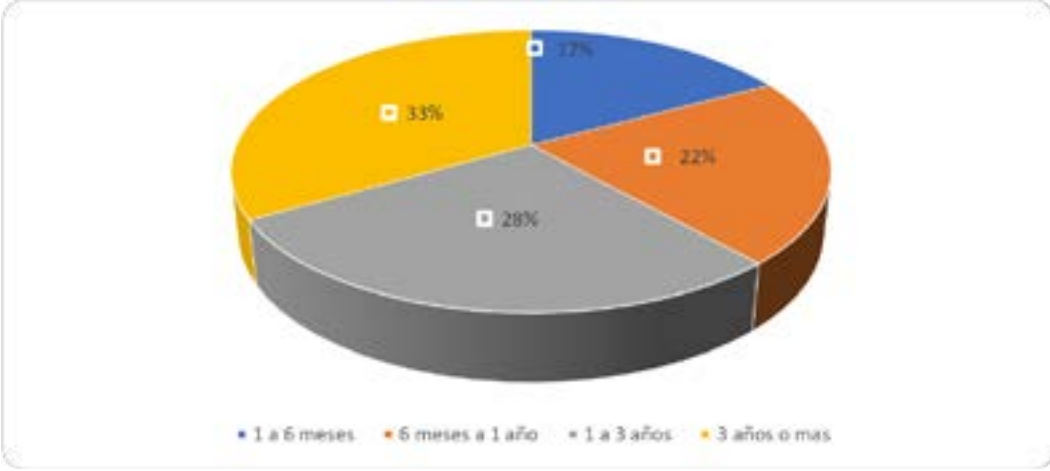
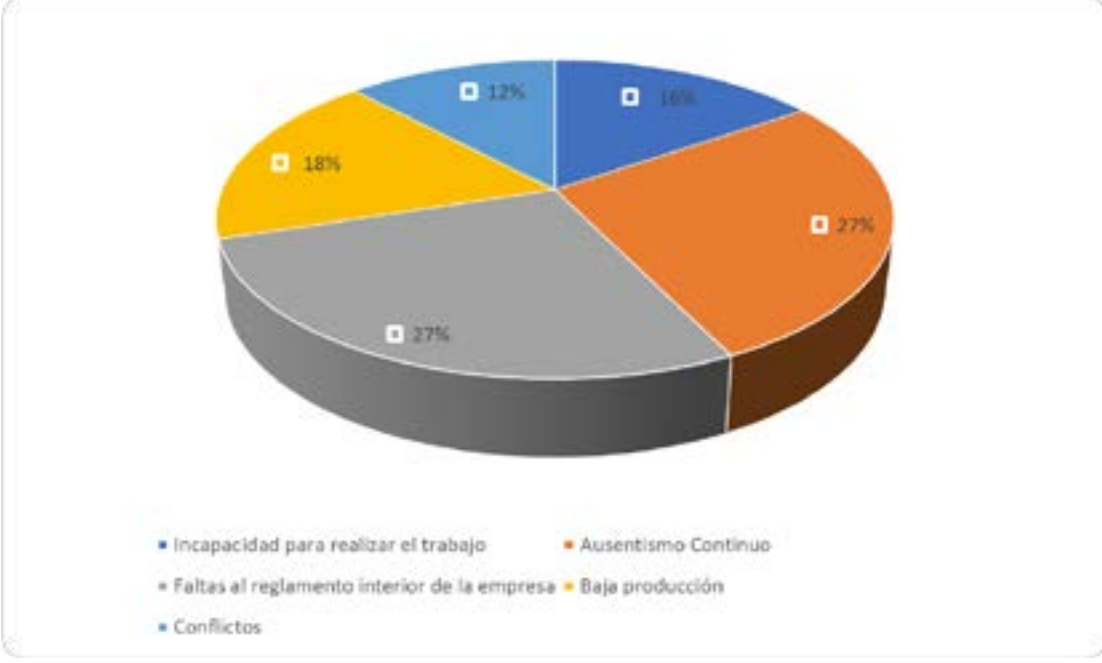


Figura 80.2

Principales causas de despido



Una de las principales causas de despido que repercute en la rotación de trabajo, 27% faltas al reglamento interior de trabajo, al igual que 27 % ausentismo continuo (figura 2). sin embargo, se pudo observar que aquellas empresas que invierten en tecnología en sus procesos como son; recolectores de polvos, extractores, ventiladores, buena iluminación y bajos niveles de ruido, los trabajadores se sienten más motivados al desempeñar sus tareas y a permanecer más en la empresa (Figura 80.3).

Figura 80.3

Trabajadores motivados en empresas con mayor grado de tecnificación en sus procesos.

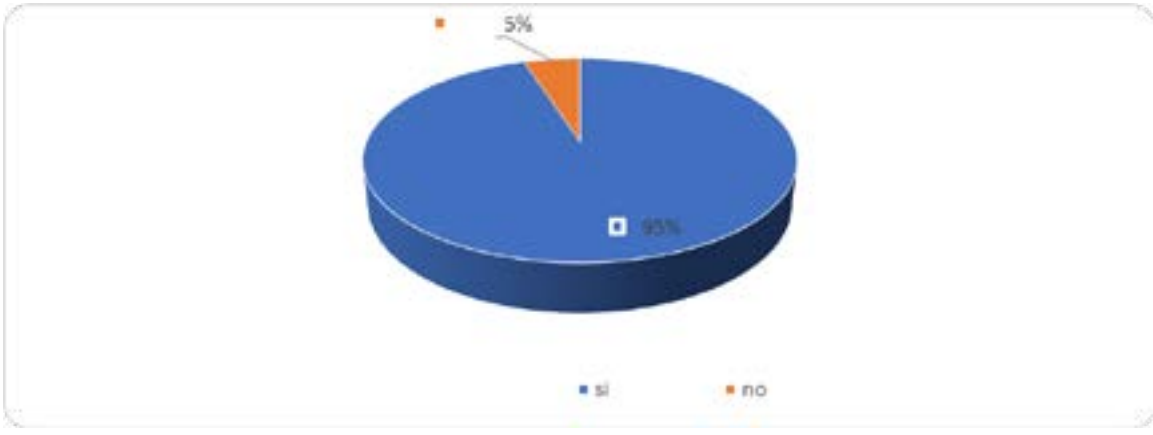
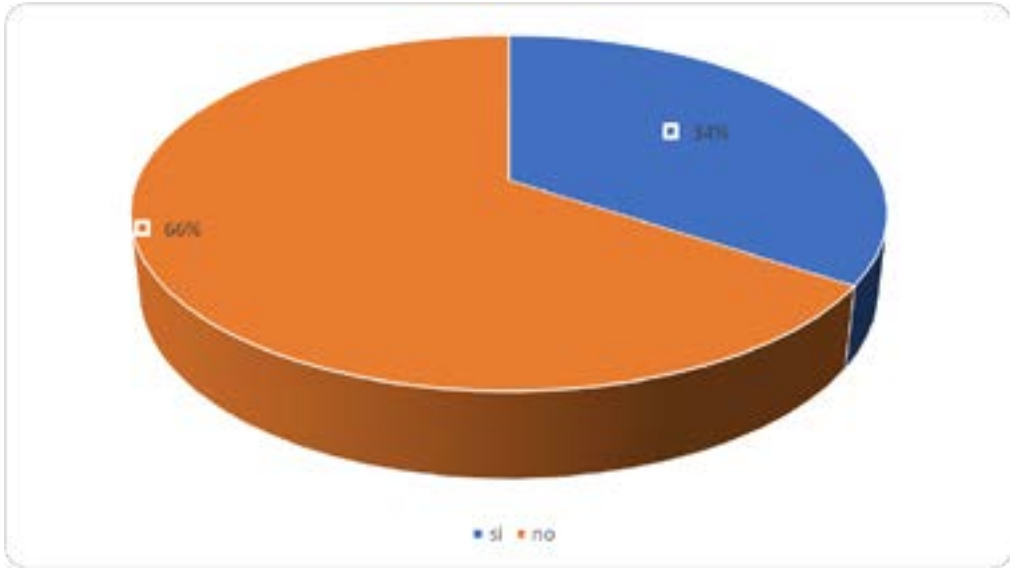


Figura 80.4

Trabajadores motivados en empresas con menor grado de tecnificación en sus procesos



Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

En contraposición de aquellos que laboran en un ambiente (Figura 80.4) que no cuenta con estos elementos disminuye su motivación. De la misma manera, se puede observar que el grado de satisfacción en las primeras, coincide con la motivación mostrada (Figuras 80.5 y 80.6), entre menos conforte cuente la empresa menos motivas se encuentran.

Figura 80.5

Trabajadores satisfechos en empresas con mayor grado de confort en el área de trabajo.

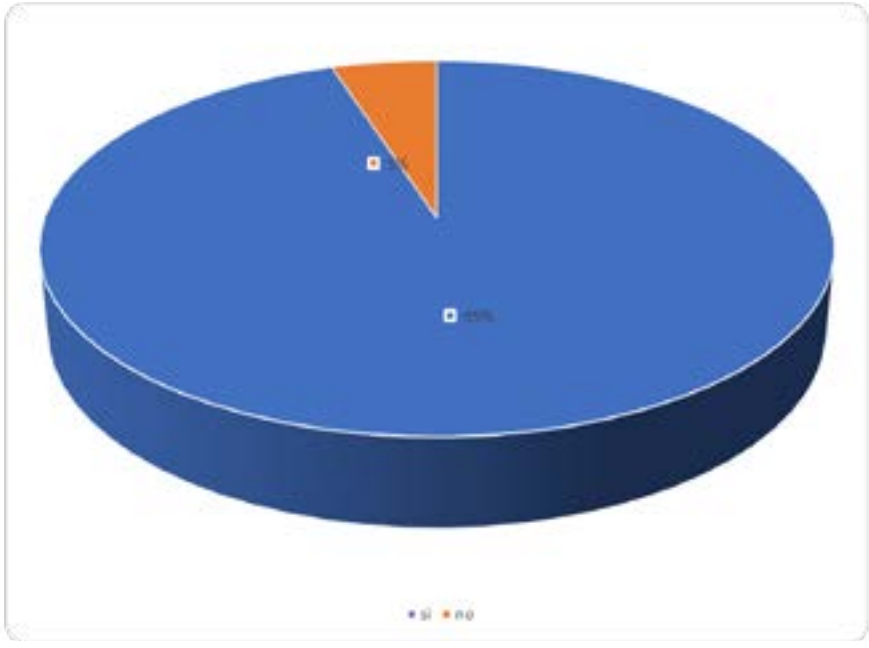
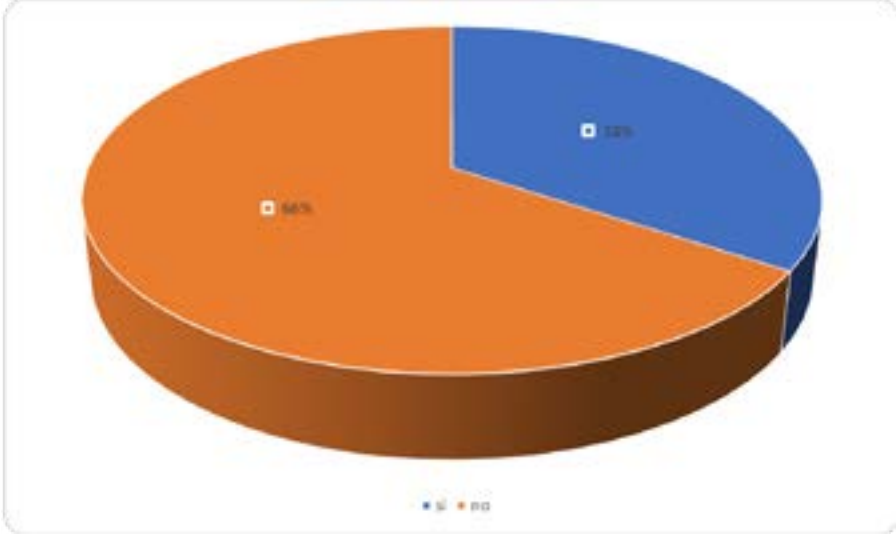


Figura 80.6

Trabajadores satisfechos en empresas con menor grado de confort en el área de trabajo.



Los resultados de esta investigación refleja la importancia del factor humano y la importancia del entorno laboral para realizar sus tareas, donde la teología es de suma importancia para proporcionar tanto en los procesos de manufactura donde el recurso humano va interactuar así como el ambiente laboral por lo tanto en aquellas empresas donde se invierte en tecnología los colaboradores están motivados y satisfechos con sus tareas, lo cual se ve reflejado en los bajos indicadores de rotación, en comparación de aquellas que no dan el suficiente valor al factor humano.

Discusión

El estudio del trabajo contribuya al mejoramiento de la productividad, las relaciones entre la dirección de la empresa y el factor humano deben donde ambos sean eficientes y eficaces antes de implementar algo diferente, los colaboradores deben confiar en la sinceridad de la dirección con respecto a ellos; de lo contrario, pensarán que el estudio es una manera de sacar de ellos más trabajo sin que obtengan a cambio ninguna ventaja. En trabajos posteriores, serán considerados otros factores que permitan encontrar el grado de correlación entre la productividad de la empresa y el desempeño del factor humano en la misma.

Conclusiones

En este estudio se pudo observar una correlación entre el tamaño de las empresas y el grado de tecnificación de estas. Las de mayor tamaño invierten más en infraestructura y tecnología que permite un entorno laboral ergonómico, limpio, estaciones adecuado a las tareas desempeñadas en el sector mueblero. Por lo anterior, se detecta una mayor satisfacción entre los trabajadores de estas empresas, ya que factores tales como polvos, olores, ventilación, temperatura, ruido e iluminación, pueden ser controlados utilizando la tecnología y los equipos adecuados.

Referencias

Chiavenato, I. (2011) Administración de Recursos. México: 6da, Editorial McGraw-Hill.

Jurgens, H., Aune, I. y Pieper, U. (1990): Internacional Data on Anthropometry. Occupational safety and health series: no. 65. Ginebra: ILO.

Kanawaty, G. (2006) Introducción al estudio del trabajo. OIT. 4ta. Edición, México, Limusa,

Osborne, D. (2007) Ergonomía en acción: La adaptación del medio de trabajo al hombre. 2da. Edición. México: Ed. Trillas.

Sánchez Barriga, F. (2004) Técnicas de administración de recursos humanos. México: 3da. Editorial Trillas.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Mondelo,Pedro R. (2010) Ergonomía 1. Fundamentos. España: Editorial Ediciones de la UPC.

Mondy, R. Wayne (2010): Administración de Recursos Humanos. Decimoprimera, Editorial, Pearson Educación, México.

LUIS R. GÓMEZ; DAVID B. BALKIN; ROBERT (2008) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS. 5da, CARDY PEARSON EDUCACIÓN, S.A., Madrid, 2008

Sabin, Raquel González. (2005) Nuevas Tecnologías Aplicadas a la Gestión de Recurso Humano. España, primera edición en español por, Ideaspropias Editorial.

Valencia, J.R (2007). Administración moderna de personal. México: Ed. THOMSOSN.

Sabin, R. G. (2005). *Nuevas Tecnologías Aplicadas a la Gestión de Recursos Humanos* . España: Ideaspropias .

Valencia, J. R. (2007). *Administración moderna de personal.* México: THOMSON.

Trabajos de Coloquio de Maestría y Doctorado RELAYN 2023

RELAYN
Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios

iQU4TRO EDITORES

Capítulo 1. Los costos ocultos como herramienta estratégica de gestión, caso de una empresa textil de Hidalgo.

Fernando Gabriel Tenorio Roldán
Tirso Javier Hernández Gracia

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

DOI:10.46990/iQuatro.2024.10.5.1

Problema de investigación

Las empresas, al ser organismos expuestos a los repentinos cambios sociales, tecnológicos y políticos, deben de apoyarse de diferentes medios y herramientas que les permitan hacer frente a sus competidores.

Las organizaciones juegan un papel primordial dentro de la economía de los países, principalmente en aquellos que se encuentran en vías de desarrollo, como es el caso de México, pues contribuyen a impulsar el flujo de efectivo y el crecimiento económico, propiciando más y mejores oportunidades para la población al ser fuentes de empleo que prometen mejorar su calidad de vida. No obstante, el día a día de las organizaciones no es una cuestión sencilla como pudiera parecer, pues de acuerdo con Meneses et al. (2023) las MiPyMEs no solo se enfrentan a los grandes retos que el entorno supone, sino que además deben lidiar (a veces sin siquiera darse cuenta) con situaciones internas que les afectan como la falta de cultura empresarial, administraciones inadecuadas, carencia de planes estratégicos, inexistencia de controles internos, insuficiencia de recursos, personal poco capacitado y reducción de costos, por mencionar algunas. Supuestos que posicionan a las empresas en una línea delgada hacia el fracaso.

Como resultado del fracaso de estas organizaciones surgen diversas afectaciones de índole social como la falta de empleo, pobreza, desigualdad social y migración, es por ello que tanto el gobierno como las instituciones educativas deben continuar sumando esfuerzos en generar investigación académica destinada a proporcionar a las empresas las herramientas necesarias para gestionar sus procesos y optimizar sus recursos (Baque et al., 2020)por tal razón es necesario comprender por qúe algunas de estas empresas llegan a fracasar dentro del contexto actual condicionado por la pandemia del covid-19 y por problemáticas preexistentes con los que ya contaba el país antes de la llegada de la misma. El presente trabajo tuvo por objetivo analizar el fracaso de las pymes y sus factores desencadenantes, enmarcándolo en la situación actual que se atraviesa por la pandemia. Según la información recabada a través de la utilización de métodos descriptivos y documentales apoyados en la técnica de análisis

de contenido se puedo obtener los resultados que indicaron que el eslabón fundamental del que parte toda esta situación de declive de las pymes es la actual pandemia del covid-19 que se constituye en un factor directo de fracaso, a esto se le suman cuatro causas subyacentes que contribuyen al fracaso en los que se denotan los factores desencadenantes del mismo que inducen a una caída en los indicadores macroeconómicos del país tales como reducción del producto interno bruto (PIB.

Para alcanzar los objetivos organizacionales y del éxito per se, se requiere de una gestión administrativa adecuada que permita la optimización de los recursos, la preparación ante el cambio y la capacidad de realizar modificaciones en su estructura en virtud de generar ventajas competitivas (Bú, 2022), siendo la gestión administrativa un proceso fundamental para el desarrollo económico y empresarial que contempla cuatro funciones primordiales: planificación, control, dirección y organización (González et al., 2020) al mismo tiempo recomiendan el estudio de las interacciones que se generan en la organización a efectos de contar con la información necesaria para realizar cambios estructurales en busca de lograr armonía entre la estructura organizacional, el capital humano y la cultura corporativa (Rivera et al., 2019).

Ahora bien, considerando la relevancia de la gestión en el campo económico, es preocupante la falta de inversión de las MiPyMES en implementar modelos de gestión validados que les permitan lograr un adecuado funcionamiento y aprovechar al máximo sus recursos, una de las principales causas es la renuencia al cambio seguida de la falta de capacidad para adoptar nuevos y mejores modelos de gestión y dirección, así como la nula voluntad para invertir en el desarrollo e implementación de los mismos (Garcés y Huerta, 2019).

Ante esto, es evidente que las empresas se enfrenten a diversas problemáticas que afectan su rendimiento y que ponen en riesgo la continuidad de sus operaciones, tales como la baja productividad, mala calidad en sus productos, el incremento de los costos por mal manejo de los recursos, fugas de dinero y mermas, y en conjunto, la falta de capacidad para hacer frente a sus obligaciones, que a menudo son consecuencia a padecimientos más complejos y generan costos ocultos. Por lo anterior, resulta imperativo para las organizaciones adoptar métodos efectivos de contabilidad de gestión que promuevan el control en el desempeño de la compañía, de ahí que esta disciplina contemporánea se centre en generar información financiera y no financiera que ayude a gestar estrategias. Los costos ocultos, como tema de relevancia en la contabilidad de gestión, proveen un sistema estratégico para evaluar el desempeño de la compañía (Vărzaru et al., 2022), su importancia radica en la posibilidad de generar rutas de decisión estratégicas y su capacidad para detectar deficiencias en la operación que pueden convertirse en oportunidades de mejora.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

El presente trabajo de investigación se realiza en una empresa del sector textil ubicada en la ciudad de Tulancingo de Bravo en el estado de Hidalgo, donde, a partir del año 2020 la empresa sufrió de estragos económicos que fueron atribuidos al cese de operaciones causado por la pandemia de Covid-19, sin embargo, en 2022 la actividad regreso a la normalidad y los costos continuaron manteniendo niveles muy altos, dando lugar a resultados negativos en sus estados financieros, por lo que mediante un proceso de observación e indagación al interior de la organización con colaboradores del área de producción y algunos directivos se conocieron algunas de las problemáticas que se presentan en el día a día, tales como altos índices de rotación de personal, ausentismos por parte de trabajadores y maquinaria obsoleta deteriorada.

Referente al ausentismo, el directivo refiere que los trabajadores abandonan de manera constante sus puestos, por lo que la compañía se encuentra pagando horas de trabajo en las que no está generando ganancia alguna, además de que genera retrasos en la producción.

En cuanto a la maquinaria, al ser de segunda mano y al no existir una cultura de mantenimiento preventivo, en la empresa suele presentar desperfectos que desencadenan una serie de afectaciones, ocasionando que el operario no pueda continuar con sus labores y se genera un retraso o cuello de botella en su producción.

Si bien estas situaciones no se encuentran presentes en los registros contables, es un hecho que afectan a la organización, haciendo evidente la necesidad de aplicar un modelo de detección de costos ocultos que permita identificar su origen y las afectaciones que traen consigo, para posteriormente generar estrategias de gestión que le permitan incrementar los márgenes de utilidad y obtener mejores resultados.

Objetivos del estudio.

Objetivo General

Realizar un estudio diagnóstico de los costos ocultos en una empresa del ramo textil con el fin de identificar, cuantificar y gestionar eficientemente estos gastos adicionales, con el propósito de establecer estrategias para la rentabilidad y la toma de decisiones estratégicas.

Objetivos Específicos

1. Aplicar una herramienta de gestión socioeconómica para conocer si la empresa presenta costos ocultos.
2. Calcular el importe monetario al que ascienden los costos ocultos que se presentan en el área productiva para conocer su impacto financiero.

3. Sugerir estrategias que permitan a la entidad económica incrementar sus rendimientos mediante la disminución de los costos ocultos.

Aspectos claves de la revisión de la literatura

La contabilidad de gestión tiene por objetivo convertir datos en información que sea de utilidad en el proceso de toma de decisiones; siendo el resultado de la evolución de la contabilidad de costos, su enfoque principal es determinar los costos, medirlos y controlarlos estratégicamente para lograr el posicionamiento (Arias y Cano, 2021).

Los cambios a los que se ha enfrentado el mundo empresarial han incrementado la necesidad de contar con herramientas que permitan un control apropiado en los procesos de gestión y gobierno de las organizaciones que posibiliten el análisis de información, el control en el uso de los recursos, la planeación, la toma de decisiones y el alcance de los objetivos (Arias y Cano, 2021). La aplicación de estos instrumentos implica un proceso largo y progresivo, pero que es capaz de generar información financiera y no financiera de interés para las organizaciones en la toma de decisiones (Villacís y Villarroel, 2020).

Por lo anterior, la contabilidad de gestión, al ser la encargada de convertir datos en información, ha desarrollado nuevas herramientas que impactan directamente en la toma de decisiones estratégicas y en el éxito organizacional. De igual manera, el concepto de contabilidad de gestión se ha empleado integrando nuevas variables tales como la calidad, el tiempo, el capital humano y la sustentabilidad. De acuerdo con la Federación Internacional de Contadores (IFAC por sus siglas en inglés) existen cuatro grandes etapas de cambio en la contabilidad de gestión; la (1°) en el año de 1950, donde su enfoque se encontraba en el control financiero mediante presupuestos y gestión de costos; (2°) en 1965 se integraron técnicas para el análisis de decisiones; (3°) en 1985 se caracterizó por centrarse en la disminución de desperdicios en los procesos, para lo cual se implementaron técnicas de análisis y gestión de los costos en los procesos productivos y (4°) en 1995 se presentó uno de los mayores cambios, puesto que la atención de la contabilidad de gestión se centró en la utilización de indicadores que muestran el efecto que tienen las decisiones tomadas sobre los resultados financieros (Hernández, 2020).

Algunas de esas herramientas son el costeo basado en actividades (ABC) que permite fijar los costos de los productos y servicios analizando su relación con la competencia, generando información exacta y relevante, encargándose de proyectar los costos y gastos que se presentan en las diferentes áreas administrativas (Vásquez et al., 2021); el cuadro de mando integral, que mediante indicadores de resultado e impacto permite resumir la información necesaria para la gestión de la empresa incluyendo cuestiones sociales y de sustentabilidad

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

(Murillo, 2020); o el costeo objetivo que implica obtener el precio final de venta considerando todos aquellos costos en los que se incurre de manera directa e indirecta (Gutiérrez y Vega, 2019).

No obstante, estos modelos no contemplan la influencia que tienen las personas sobre los resultados económicos, es entonces que surge el modelo de gestión socioeconómico, el cual data de 1974 con la publicación del primer libro de Henri Savall en el que se plantea mejorar el equilibrio económico de las empresas mediante la integración de la parte humana, buscando generar una gestión sustentable que promueva el desarrollo humano como un elemento esencial para lograr la eficiencia (Savall et al., 2008).

A través de diversas investigaciones desarrolladas sobre una muestra de 5 a 30 mil asalariados se logró recopilar información con la cual se identificaron los costos de disfuncionamientos que fueron clasificados en un inicio en cinco rubros: ausentismo, accidentes de trabajo, rotación de personal, no calidad y falta de productividad directa; estos disfuncionamientos son el resultado de la interacción de los individuos que trabajan en las organizaciones. De igual manera, con la finalidad de cuantificar su valor financiero, dichos costos se dividieron en: sobre salarios, sobre tiempos, sobre consumos, no producción, no creación de potencia y riesgos (Savall et al., 2008).

Justificación y contribución del estudio.

La globalización ha impulsado infinidad de cambios en el entorno empresarial que se presentan de manera descontrolada y que incitan, o, mejor dicho, obligan a las empresas a mantenerse actualizadas y a adoptar modelos de gestión que se adecuen a las exigencias del negocio a fin de optimizar el uso de sus recursos, mantener un mayor control y lograr ser más competitivas. Hablando en específico de las pequeñas y medianas empresas, la aplicación de herramientas de gestión no solo les permitirá mejorar su rendimiento, sino que les proveerá de información relevante para la toma de decisiones a través de las cuales desarrollar estrategias para impulsar su crecimiento y expansión en el mercado. A la par, el modelo de gestión socioeconómica permitirá a la organización conocer las inconformidades y obstáculos que se les presentan a los trabajadores al momento de desempeñar sus labores, esta información es útil toda vez que la empresa puede adoptar medidas de mejora respecto a las condiciones de trabajo que ofrece a sus colaboradores generando entornos de trabajo agradables, con trato justo y equitativo convirtiéndose en una propuesta de empleo atractiva consiguiendo así atraer a nuevos talentos.

Por ende, con la aplicación del modelo socioeconómico se podrá tener una visión clara de las situaciones que deben mejorarse en la gestión de la empresa, generando estrate-

gias de mejora, con lo que podría esperarse una reducción en los costos ocultos en que incurre la empresa, los cuales, al representar un ahorro económico posibilitan su aplicación en otros rubros como la inversión en infraestructura y mantenimiento, la creación de reservas para contingencias, la ampliación de la capacidad productiva, capacitación a empleados, o el pago de incentivos por mencionar algunos.

En resumen, este estudio pretende proporcionar a la gerencia de la empresa herramientas que generen información útil en cuestiones como la toma de decisiones, la planeación estratégica y el control y optimización de recursos, herramientas que focalicen las deficiencias que se presentan en la operación diaria y que de manera indirecta representan pérdidas económicas y finalmente, lograr un balance entre la parte social (el bienestar de los trabajadores) con la económica (las ganancias que se generan).

Propuesta Metodológica.

El presente trabajo de investigación es un estudio de caso simple desarrollado sobre una empresa del sector textil ubicada en la ciudad de Tulancingo, Hidalgo, es de corte transversal y se realiza desde un enfoque cualimétrico en el que se utiliza el modelo socioeconómico creado por Henry Savall y el ISEOR. Referente a la parte cualitativa, cabe resaltar que en este estudio no se plantea una hipótesis ya que, de acuerdo con Yin (2018) este tipo de investigación no requiere la formulación de hipótesis pues no hacen suposiciones previas. Como primer paso se realizó un proceso de observación en las instalaciones del objeto de estudio a efecto de identificar aquellas problemáticas que pudieran repercutir en los resultados de su operación, posteriormente se realizaron acercamientos informales con los actores, de quienes se obtuvo información relevante que abrió la puerta para optar por el modelo socioeconómico como herramienta de gestión.

Posteriormente, se realizó una revisión histórica y documental en el contexto internacional, nacional y local sobre la teoría y aplicación del modelo haciendo énfasis, en los resultados de tales estudios. Luego se procedió con la aplicación del modelo, donde en la etapa de diagnóstico se realizaron entrevistas semiestructuradas a 15 directivos y administrativos, y a 47 trabajadores de los diferentes departamentos del área operativa que comprenden la totalidad de la plantilla de la empresa, de acuerdo con el modelo Horivert, que busca asegurar una mejor intervención al promover la solución de disfuncionamientos a nivel estratégico y operativo. De las entrevistas se obtienen las frases testimonio, mismas que serán analizadas mediante el uso del software Atlas TI para clasificarlas en disfuncionamientos y analizar la frecuencia con que estas son mencionadas. Para la cuantificación de los costos ocultos se tomarán los principales disfuncionamientos que se presenten de acuerdo a los resultados

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

de las entrevistas, luego se identificaran sus causas y la frecuencia con que se presentan para posteriormente cuantificarlos utilizando información contable como el salario de los trabajadores y las cantidades que fueron pagadas por concepto de accidentes laborales o separaciones en el periodo para estimar el importe al que ascienden los costos ocultos ocasionados por disfuncionamientos tales como el ausentismo, rotación de personal y accidentes de trabajo.

Finalmente, se informará a la dirección sobre los resultados obtenidos para que de manera conjunta se propongan estrategias y medidas de mejora que permitan mitigar las situaciones generadoras de disfuncionamientos.

Referencias

Arias, J. y Cano, V. (2021). Contabilidad de gestión y regímenes de poder: revisión de la literatura y reflexión crítica sobre los eufemismos de los sistemas de costos en las organizaciones. *Innovar*, *31*(82), 45–64. https://doi.org/10.15446/innovar.v31n82.98427

Baque, M., Cedeño, B., Chele-Chele, J., y Gaona, V. B. (2020). Fracaso de las pymes: factores desencadenantes, Ecuador 2020. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria). ISSN : 2588-090X . Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, *5*(4), 3–25. https://doi.org/10.23857/fipcaec.v5i4.293

Bú, B. (2022). Diseño organizacional: la búsqueda del éxito. *Sociedad y Tecnología*, *5*(1), Article 1. https://doi.org/10.51247/st.v5i1.189

Garcés, L. y Huerta, E. (2019). Las empresas españolas entre el cambio y la inercia: la relevancia de la gestión. *Economistas*, *162163*, 157–169.

González, S., Viteri, D., Izquierdo, A., y Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del hotel barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, *12*(4), 32–37.

Gutiérrez, G. y Vega, R. (2019). Costo objetivo en base a precio de mercado. *Frater - Revista de Estudios Aplicados*, *3*(6), Article 6.

Hernández, M. (2020). Prácticas tradicionales y contemporáneas de la contabilidad de gestión: una revisión de la literatura. *RAN - Revista Academia y Negocios*, *5*(2), Article 2.

Meneses, J., Ávila, J., y Díaz, M. (2023). La importancia económica de las MiPyMES en México. *Excelencia Administrativa Online*, *2*(4), Article 4.

Murillo, L. (2020). Cuadro de mando integral para la gestión del impacto social en organizaciones de empleo inclusivo. *CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*, *98*, Article 98. https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.98.13368

Rivera, H., Barbosa, D., Patricia, M., Malaver, M., Méndez, J., Paez, I., Peralta, D., Porporato, M., Pulgarin, S., Ramirez, I., y Reyes, G. (2019). *Turbulencia empre-*

sarial: lecciones aprendidas. Editorial Universidad del Rosario. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=R6S-DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT6&dq=MUERTE+DE+LAS+EMPRESAS&ots=8V3J9gT8Sr&sig=13Va9P5bZSWBjFkH3RDSW1VgAtU#v=onepage&q=MUERTE%20DE%20LAS%20EMPRESAS&f=false

Savall, H., Zardet, V., y Bonnet, M. (2008). *Mejorar los desempeños ocultos de las empresas a través de una gestión socioeconómica* (2°). IAE de Lyon, Université Jean Moulin, Lyon 3.

Vărzaru, A., Bocean, C., Mangra, M., & Mangra, G. (2022). Assessing the effects of innovative management accounting tools on performance and sustainability. *Sustainability*, *14*(9), Article 9. https://doi.org/10.3390/su14095585

Vásquez, S., Quispe, C., Gonzales, D., y Hilario, Z. (2021). El sistema de costeo abc, herramienta de gestión empresarial: una revisión teórica y sistemática. *Revista Hechos Contables*, *1*(2), Article 2. https://doi.org/10.52936/rhc.v1i2.74

Villacís, J. y Villarroel, V. (2020). Prácticas de contabilidad de gestión, para la toma de decisiones. *costos y gestión*, *98*, Article 98.

Yin, R. (2018). Case study research and applications: Design and methods (Sixth edition). SAGE.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Capítulo 2. Mejora en el proceso productivo de una PyME de la industria alimentaria a través del compliance.

Andrea Cervantes Elizarrarás
Blanca Cecilia Salazar Hernández

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

DOI:10.46990/iQuatro.2024.10.5.2

Problema de investigación

El entorno empresarial se encuentra en un cambio constante y acelerado, por lo que la economía y las industrias se han visto afectadas por las demandas de la sociedad, los avances tecnológicos y regulaciones estrictas, lo que ha obligado a las empresas a cambiar sus maneras de trabajar, sus estructuras y su forma de organización, en busca de ser competitivas, mejorar sus procesos y asegurar su continuidad (Ascani et al., 2021; Vărzaru et al., 2022).

Entonces ¿qué aspectos deben observar las organizaciones para asegurar su éxito?, para Gallardo (2021) la clave se encuentra en la gestión estratégica, pues esta permite definir los objetivos que se quieren alcanzar y contribuye al desarrollo de ventajas competitivas, basándose en la planificación, organización, dirección y el uso eficiente de los recursos (Ascani et al., 2021).

La autoridad es un factor de riesgo para las empresas obligándolas a contar con procesos estructurados que se mantengan al margen de las leyes, reglamentos, normas y estándares que les son de aplicación obligatoria a efecto de evitar situaciones de riesgo de cumplimiento que comprometan su actuar, sus finanzas, su integridad y reputación, siendo los sistemas de compliance una herramienta útil para alcanzar tal objetivo (Alfaro, 2022; Sanclemente, 2019).

En los últimos años, las organizaciones han implementado modelos de gestión para el cumplimiento de sus responsabilidades de manera formal (Plasencia et al., 2023) como resultado de las medidas tomadas por los gobiernos y organismos internacionales tales como la OCDE ante los escandalosos fraudes cometidos por grandes organizaciones a mediados del siglo XX (Alsada & Kumar, 2022; Sanclemente, 2021).

La empresa Quesos Hidalguenses, se ha enfrentado a la autoridad y a la sociedad en el pasado debido a problemas en la calidad de su producto que se originaron por descuidos en

el proceso productivo y que tuvieron como consecuencia sanciones económicas por parte de las autoridades sanitarias, así como el rechazo y pérdida de confianza por parte de los clientes distribuidores y consumidores, afectando sus ventas y relaciones comerciales.

Objetivos del estudio.

Realizar un programa de compliance enfocado en el proceso productivo de la empresa Quesos Hidalguenses, que permita disminuir los riesgos de incumplimiento a las normas de salubridad y garantice la calidad de sus productos a través del análisis de sus procedimientos y la revisión de las normas en la materia a las cuales debe apegarse.

Aspectos claves de la revisión de la literatura

El compliance es una tendencia regulatoria internacional que se refiere a los problemas vinculados al cumplimiento de las leyes, este supone una modificación a su estructura y a su modelo de gobierno corporativo en miras de afrontar las nuevas exigencias que establezcan las leyes aplicables. De esta manera, el compliance pretende hacer del cumplimiento de las leyes, normas y ordenamientos, un propósito empresarial (Sanclemente, 2021; Slomski et al., 2022).

El compliance considera desde lo económico a lo social, dando paso a la necesidad de cumplir con las reglas y a la obligatoriedad que demandan las mismas. Este cumplimiento se adecua a la prevención de riesgos, a propiciar conductas éticas, crear una cultura corporativa y enriquecer sus estándares mediante políticas y procedimientos para la gestión de riesgos (Arias et al., 2020). Este tiene su origen en el campo jurídico pero en la actualidad su ámbito de aplicación se ha ampliado a la economía y al entorno empresarial (Peñalver & Santamaría, 2019).

Si bien el compliance tiene su principal aplicación en la prevención de delitos relacionados a fraude financieros y corrupción, dado que su principio fundamental es el cumplimiento de leyes este incluye los estándares y las normas de la industria a la que se pertenece (Sanclemente, 2019). Toda industria debe cumplir con estándares, algunos quizá más complejas que otros pero que al final del día dan fe de la confiabilidad y calidad de los productos que ofertan las empresas.

En el caso de las empresas dedicadas a la producción de alimentos y productos para el consumo humano, estas deben cumplir con estándares de calidad y normas de salubridad e higiene. En México la Ley General de Salud expone los lineamientos que deben aplicarse en la producción, así como las características de las instalaciones (área productiva, almacenes, equipo de transporte) de las materias primas, materiales, maquinarias e incluso las

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

condiciones de higiene que deben acatar los operarios del proceso productivo, esto con el fin de mantener la inocuidad de los productos y salvaguardar el bienestar de los consumidores (Cámara De Diputados, 2023).

Para garantizar el cumplimiento de estas normas es imperativo el establecimiento programas de revisión continua sobre los procesos y procedimientos de la empresa capaces de proveer de información que permita a los directivos monitorear el desempeño de las actividades y que reflejen las necesidades reales y sean de utilidad para la toma de decisiones (Slomski et al., 2022). La gestión de los sistemas en el trabajo no sólo debe basarse en principios organizacionales y la detección de incumplimientos, se trata de tomar iniciativa y ser responsables sobre nuestro actuar, toda vez que el cumplimiento afecta el desempeño diario (Salguero et al., 2020).

En el ámbito administrativo el compliance comprende un plan de organización y control interno para la protección de la empresa y para promover la eficiencia de la operación garantizando una buena relación con terceros y demostrando su compromiso hacia mejoras prácticas y el cumplimiento de la legislación (Staffing Personal, 2023).

La Norma Nom-251-Ssa1-2009, además, propone una herramienta con la cual las empresas se pueden servir para gestionar los riesgos en el proceso operativo: el sistema HACCP, es un sistema de control que permite identificar y evaluar riesgos y establecer medidas de control en los procesos de producción de alimentos para garantizar su seguridad (Secretaría de Salud, 2023).

HACCP es el sistema de control recomendado por las principales organizaciones de la industria alimentaria como la FAO y permite cumplir con las leyes relacionadas a la industria a la vez que genera una imagen de responsabilidad y compromiso para el negocio ante la sociedad. Entre sus ventajas se encuentra la disminución de costos por perdida de producto debido a contaminación, la reducción de mermas, mayor eficiencia en el proceso productivo, así como la prevención de sanciones económicas (Elite Profesional, 2023).

En el ámbito académico, el HACCP ha sido aplicado en empresas de diferentes tamaños pertenecientes a la industria alimentaria, demostrando en cada uno de los casos ser un sistema eficiente para la disuasión de riesgos y el control de los procesos operativos, gracias a la identificación de los riegos latentes y su atención oportuna (Casanueva, 2015; Casañas et al., 2021; Dávila et al., 2006; Vazquez et al., 2016).

Justificación y contribución del estudio.

El Compliance tuvo su origen a inicios del siglo XX y se popularizó entre las décadas de los 70 y 80 (ESIC, 2018), tomando gran relevancia gracias a los beneficios que tiene respecto al control de riesgos (Oliveira et al., 2020) y a la adopción de medidas preventivas para mantener en total observancia las leyes que les son aplicables y las responsabilidades y obligaciones que deben cumplir teniendo presentes las sanciones a las que pueden ser acreedores (Plasencia et al., 2023) que pueden ser económicas, restrictivas y atendiendo a su gravedad pueden llegar a ser físicas.

La evaluación e implementación de un sistema de compliance centrado en el cumplimiento de las leyes, reglamentos y normas de salubridad e inocuidad de los alimentos en Quesos Hidalguense, S.A. de C. V., permitirá a la organización prevenir los riesgos de incumplimiento que amenazan la continuidad de sus operaciones y su posición en el mercado.

Además, permitirá mantener un mayor control sobre las actividades de los trabajadores y sus prácticas de higiene, lo que permitirá protegerlos de contagio de enfermedades que pudieran derivarse de los virus o bacterias que se generen en el proceso (Secretaría de Salud, 2023), y contribuirá a estandarizar la calidad de sus productos contribuyendo a la aceptación del consumidor y el posicionamiento en el mercado.

Se espera que esta investigación y sus resultados sirvan de base para la investigación del tema en el país, y para la implementación de sistemas de compliance en las pequeñas y medianas empresas afines, en las diferentes áreas que componen a las organizaciones, promoviendo una cultura de prevención y ética que fomente el cumplimiento de las Leyes y genere valor agregado a las empresas.

Propuesta Metodológica.

Este trabajo de investigación sigue la metodología del estudio de caso, es una investigación empírica sobre un caso contemporáneo en un contexto real en el que los límites entre el fenómeno y el contexto no son evidentes, donde se busca responder a las preguntas del ¿Cómo? y ¿por qué? utilizando como sustento diversas fuentes de evidencias y el análisis de datos, siendo el objetivo de este tipo de investigación el de expandir y generalizar una teoría, y no el de obtener datos probabilísticos (Yin, 2018).

La unidad de análisis es la empresa "Quesos Hidalguenses" ubicada en el municipio de Tulancingo, Hidalgo. La empresa se dedica a la producción de diferentes tipos de quesos por lo que acorde al Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte del 2018 (SCIAN) se clasifica dentro de la "industria alimentaria" en el subgrupo "311513 Elaboración

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

de derivados y fermentos lácteos" (INEGI, 2018).

El estudio se lleva a cabo del mes de diciembre de 2023 a junio de 2024, el primer acercamiento con la empresa fue para conocer sus operaciones, estructura física y orgánica, sus procesos y su grado de formalización, esto a través de entrevistas informales, la observación de los procesos y el análisis de documentación de la empresa como reportes de compras, producción y ventas, manuales de procedimientos, cronogramas de actividades y demás documentos útiles para el diagnóstico de la operación.

La investigación es de enfoque cualitativo partiendo de una revisión de literatura sistemática a través de revistas de carácter científico, al tratarse de una investigación de tipo cualitativo no plantea una hipótesis (Quispe et al., 2021; Yin,2018) En adición se realizó un análisis de las leyes, reglamentos y normas que son aplicables a negocios productores de lácteos y sus derivados y del Codex Alimentario que regula los estándares de calidad de los alimentos a escala global.

La recolección de datos se llevó a cabo mediante entrevistas basadas en la metodología HACCP para obtener información referente al conocimiento y aplicación de las normas en materia de salubridad durante el proceso productivo, mismas que fueron aplicadas a 15 personas pertenecientes al departamento de producción. Tal información será procesada mediante AtlasTi para identificar las principales debilidades y amenazas que se presentan en el proceso, así como la postura de los involucrados y su compromiso con el mismo.

Posteriormente se aplicará el sistema HACCP para identificar y evaluar riesgos y establecer medidas de control en los procesos de producción de alimentos para garantizar su seguridad siguiendo los siguientes pasos: (1) Crear un equipo de trabajo experto en el producto, (2) describir el producto, su composición, a qué tratamientos debe someterse, envasado, duración, condiciones de almacenaje y distribución y (3) determinar su uso final, luego (4) elaborar un diagrama de flujo de la operación y (5) cotejar el diagrama de flujo con la operación real, (6) realizar el análisis de peligros, resaltando aquellos cuya eliminación o reducción sea indispensable, (7) determinar los puntos críticos de control, y (8) establecer los límites críticos de tolerancia para los riesgos (Secretaría de Salud, 2023).

Con la información generada por AtlasTI y la aplicación del HACCP se diseñará el programa de compliance acorde a los principales riesgos que fueron detectados, luego se continuará con las siguientes etapas del HACCP consistentes en el (9) desarrollo de un método de vigilancia, (10) medidas correctivas y (11) procedimientos de comprobación (Secretaría de Salud, 2023), mismas que forman parte del programa de compliance.

Referencias

Alfaro, J. (2022). COSO ERM y los riesgos tributarios en una empresa extractora de mineral aurífero en La Libertad, 2022. Revista la Junta, 5(2), Article 2. https://doi.org/10.53641/junta.v5i2.94

Alsada, R. Y., & Kumar, Y. (2022). A measurement of quality costs in industrial organizations. Cogent Business & Management, 9(1), 2128253. https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2128253

Arias, M. G. M., Salto, I. M. A., & Enriquez, J. E. P. (2020). MODELO DE CONTROL INTERNO PARA PYMES EN BASE AL INFORME COSO - ERM. Universidad Ciencia y Tecnología, 24(105), Article 105. https://doi.org/10.47460/uct.v24i105.375

Ascani, I., Ciccola, R., & Chiucchi, M. S. (2021). A Structured Literature Review about the Role of Management Accountants in Sustainability Accounting and Reporting. Sustainability, 13(4), 2357. https://doi.org/10.3390/su13042357

Cámara De Diputados. (2023). Ley General de Salud. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgs/LGS_ref135_29may23.pdf

Casanueva, M. (2015). Buenas prácticas de manufactura y estudio preliminar para la implementación del sistema de análisis de peligros y puntos críticos de control en una planta láctea en Paraguay. Revista Científica de la UCSA, 2(1), 6–48.

Casañas, P., Suárez, Y., Colas, M., García, L., López, E., Hernández, M., & Valera, L. (2021). Bases teóricas metodológicas del sistema HACCP en la obtención de agua de calidad de una lechería bubalina. Revista de Salud Animal, 43(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0253-570X2021000300005&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Dávila, J., Reyes, G., & Corzo, O. (2006). Diseño de un Plan HACCP para el Proceso de Elaboración de Queso Tipo Gouda en una Empresa de Productos Lácteos. Archivos Latinoamericanos de Nutrición, 56(1), 60–68.

Gallardo, W. (2021). Gestión estratégica, factor clave para el éxito organizacional. SUMMA. Revista disciplinaria en ciencias económicas y sociales, 3(2), Article 2. https://doi.org/10.47666/summa.3.2.40

INEGI. (2018). Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte 2018. https://www.inegi.org.mx/app/scian/

Oliveira, B. B. de, Germinari, J. P., Otre, M. A. C., & Jorge, C. F. B. (2020). A gestão da informação como ferramenta para o compliance: Uma perspectiva preliminar no contexto da diminuição de riscos e aumento de competitividade nas organizações brasileiras do setor da saúde. Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud, 31(2), 1–19.

Peñalver, E., & Santamaría, A. (2019). ¿Compliance o cumplimiento normativo? Estudio de corpus con fines profesionales y didácticos en la prensa española. Revista de Lingüística y Lenguas Aplicadas, 14, 19–27. https://doi.org/10.4995/rlyla.2019.10948

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Plasencia, J. A., Bajo, A., Marrero, F., & Nicado, M. (2023). La gestión de riesgos de cumplimiento con enfoque en valores organizacionales: Aplicación en un caso de estudio en Cuba. Revista Científica Visión de Futuro, 27(2), Article 2. https://revistacientifica.fce.unam.edu.ar/index.php/visiondefuturo/article/view/758

Quispe, A., Hinojosa, Y., Miranda, H., & Sedano, C. (2021). Serie de Redacción Científica: Revisiones Sistemáticas. Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo, 14(1). http://dx.doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2021.141.906

Salguero, F., Pardo, M., Martínez, M., & Rubio, J. (2020). Management of legal compliance in occupational health and safety. A literature review. Safety Science, 121, 111–118. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.08.033

Sanclemente, J. (2019). Compliance: Norms as an instrument and a threat to the administration. Cuadernos de Administración, 35(65), 118–130.

Sanclemente, J. (2021). El compliance: Repercusiones en la concepción de la empresa. Revista Escuela de Administración de Negocios, 90, Article 90. https://doi.org/10.21158/01208160.n90.2021.2975

Secretaría de Salud. (2023). Norma Oficial Mexicana Nom-251-Ssa1-2009, Prácticas De Higiene Para El Proceso De Alimentos, Bebidas O Suplementos Alimenticios. https://saludnl.gob.mx/regulacion-sanitaria/cursos/wp-content/uploads/2020/06/APENDICE-A-NOM-251.pdf

Slomski, V., De Britto, A., Slomski, V., De Souza Vasconcelos, A., Lugoboni, L., & Imoniana, J. (2022). Compliance of Management Practices Instituted in the Third Sector Based on Governance Guidelines Established by Brazilian Organizations. Sustainability, 14(9), 5366. https://doi.org/10.3390/su14095366

Staffing Personal. (2023). Cumplimiento en el área administrativa. Staffing personal. https://www.staffingpersonal.com/compliance-administrativo/

Vărzaru, A. A., Bocean, C. G., Mangra, M. G., & Mangra, G. I. (2022). Assessing the Effects of Innovative Management Accounting Tools on Performance and Sustainability. Sustainability, 14(9), 5585. https://doi.org/10.3390/su14095585

Vazquez, F., Ayala, R., Cruz, M., González, G., & Ayala, J. (2016). HACCP en plantas artesanales pequeñas y medianas dedicadas a la producción de hortalizas de IV y V Gama. Agrociencia (Uruguay), 20(2), 1–6.

Yin, R. K. (2018). Case study research and applications: Design and methods (Sixth edition). SAGE.

Capítulo 3. El teletrabajo y el impacto en la vida de los colaboradores en una empresa intensiva del conocimiento.

Brandon Ashley Rojas Escamilla
Blanca Cecilia Salazar Hernández

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

DOI:10.46990/iQuatro.2024.10.5.3

Problema de investigación

Hoy en día la gestión del capital humano está en constante cambio y se ha enfrentado a diferentes alteraciones a lo largo de la historia. Las empresas se encuentran en un entorno muy cambiante en donde deben adaptar sus componentes a la mejor forma de operar de acuerdo con sus objetivos. Sin duda, el recurso más importante de cualquier organización son las personas. El teletrabajo se ha venido usando por todo el mundo como una nueva forma de laborar, dando cabida a la formalidad de esta adopción (Acosta, 2018).

Recientemente se han vivido cambios drásticos a nivel mundial, tal es el caso de la pandemia ocasionada en 2020 por el COVID-19 (González-Torres et al., 2021). Muchas empresas no estaban preparadas para esta situación, por lo que tuvieron que cerrar de forma temporal o definitiva, afectando la economía en todos los países. Diferentes facetas tuvieron cambios bruscos, entre ellas la forma de trabajar. Si bien ya se venía adoptando el modelo del tema del teletrabajo, la contingencia fue un acelerador, dando oportunidad a una mejora en productividad y calidad de vida (Caringal-Go et al., 2022)

Por otro lado, en México es poca la información que se tiene respecto al teletrabajo, es una tendencia reciente que comienza a tomar más relevancia. Si bien en países desarrollados hay más información respecto al tema, aún hay muchos tópicos por analizar con respecto a esta forma de trabajar. El trabajo desde casa permite a los colaboradores obtener una flexibilidad geográfica (es decir, pueden vivir donde prefieran), eliminan los desplazamientos y reportan un mejor equilibrio entre trabajo y vida personal (Prithwiraj, 2020). El teletrabajo ofrece una oportunidad para mejorar el balance entre la vida profesional y personal, reduciendo el tiempo dedicado al transporte y permitiendo a los trabajadores pasar más tiempo con sus familias, especialmente en ciudades como la Ciudad de México. Además del ahorro de tiempo en desplazamientos, el teletrabajo brinda flexibilidad en los horarios y mayor autonomía en el trabajo, lo que en ciertos casos puede aumentar la productividad tanto de los empleados como de las empresas (OIT, 2017). Por esto, la flexibilidad que ofrece el teletrabajo permite tener una vida laboral sin tener que sacrificar la productividad.

Particularmente, considerando 42 colaboradores de una empresa consultora enfocada a la contabilidad, ubicada en la CDMX, se identifica que desde 2019 no se han implementado formalmente formas de medir el impacto que causa el Teletrabajo.

Objetivos del estudio.

Objetivo general

Analizar el impacto del teletrabajo en la calidad de vida de colaboradores en una empresa intensiva del conocimiento mediante métodos mixtos con la finalidad de realizar un análisis descriptivo de teletrabajadores, identificando las principales dimensiones relacionadas y realizar propuestas de mejora.

Objetivos específicos

- Analizar el impacto del teletrabajo en los colaboradores de una empresa intensiva del conocimiento.
- Identificar las dimensiones que están más relacionadas con el teletrabajo.
- Sugerir propuestas de mejora para los trabajadores de la empresa.

Aspectos claves de la revisión de la literatura

KIBS: antecedentes y características

A finales del siglo XX se anuncia la llegada de nuevos tipo de organización, que se basarían en el conocimiento como eje de su estrategia, las cuales se conocieron como empresas intensivas del conocimiento (Dorado et al., 2021).

Los KIBS suministran usan personal que se basan en experiencia técnica y se comercian en forma de información, estas organizaciones operan como solucionadores de problemas que ayudan a las empresas ubicando, desarrollando, combinando y adaptando conocimientos genéricos a problemas específicos (Elche Hortelano et al., 2021). Aunque las empresas KIBS son muy diversas, hay una serie de puntos en común subyacentes. Las firmas KIBS son entidades profesionales con un enfoque en la intensidad del conocimiento a través de la creación, acumulación o difusión del conocimiento (Miles et al., 2018).

¿Cuáles son los elementos que componen las empresas intensivas del conocimiento? De acuerdo con (Miles et al., 2018) se presentan los siguientes elementos:

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

- Conocimiento intensivo: depende en gran medida del conocimiento experto; por ejemplo, una gran parte de la fuerza laboral consiste en profesionales con educación o capacitación sustanciales en campos relevantes. Ejemplos: arquitectos, informáticos, diseñadores, abogados.

- Negocios: proporcionando insumos para los procesos comerciales, en lugar de actividades de consumo final, por lo que los clientes son principalmente otras organizaciones. Tanto las pequeñas como las grandes empresas, organizaciones benéficas y los organismos del sector público pueden contratar empresas de contabilidad para que trabajen para ellos, por ejemplo.

- Servicios: se puede describir a los servicios como "hacer cosas en lugar de fabricar cosas", como actividades o industrias que se especializan en tales actividades, cuya función principal es efectuar algunas transformaciones en el mundo distintas a la producción de un producto tangible. (Los artefactos intangibles como el software, las bases de datos y el contenido multimedia se consideran servicios).

En el caso de la empresa objeto de estudio, hablamos de una empresa dedicada a los servicios de consultoría en términos de contabilidad y derivados, lo que nos permite dar claridad a que se clasifica como una empresa intensiva del conocimiento.

Teletrabajo en México

Los eventos recientes que han ocurrido en las dos primeras décadas de este nuevo siglo nos han tomado por sorpresa, el enfrentamiento de la crisis sanitaria del COVID-19 nos ha obligado a recuperar prácticas laborales que habían sido utilizadas en décadas anteriores, pero que en el contexto mexicano se consideran relativamente nuevas en cuanto a su formalización (López & Osuna, 2021). Además, se han introducido recientes modificaciones a la Ley Federal del Trabajo relacionadas con el teletrabajo. Estos eventos nos han forzado a acelerar la implementación de regulaciones para el teletrabajo debido a la necesidad urgente causada por la pandemia del COVID-19. Se prevé que esta modalidad laboral, al igual que el virus SARS-CoV-2, se mantendrá en el futuro. Por lo tanto, el teletrabajo o trabajo desde casa está destinado a continuar y a ser regulado de manera más formal como una actividad laboral importante.

Teletrabajo y sostenibilidad

Hoy en día la parte de sostenibilidad es de suma importancia para cualquier organización, pues si bien antes era considerado como un "diferenciador", ahora u no es más que un requisito indispensable. Pocas empresas lo toman realmente en serio, pero esto es de suma importancia para cumplir con la parte sostenible que le corresponde a todos.

El trabajo remoto presenta nuevos desafíos sobre la mejor manera de observar e influir en comportamientos importantes para la sostenibilidad. Los hogares de los empleados representan su esfera privada y las organizaciones deben actuar con cuidado para no extralimitarse. Al mismo tiempo, muchos empleados probablemente agradecerán la ayuda de su empleador para garantizar que su entorno de trabajo desde casa sea cómodo y sostenible (Shreedhar et al., 2022). El desarrollo de políticas de sostenibilidad que generen beneficios colaterales (por ejemplo, beneficios ambientales y financieros) garantiza que las organizaciones puedan promover simultáneamente el bienestar de sus empleados y los resultados laborales hacia sus objetivos de sostenibilidad.

El teletrabajo es posible gracias a la tecnología que refleja la capacidad de innovación de una organización para obtener una ventaja competitiva sostenible. Una brecha importante que existe hoy en la literatura de investigación sobre el teletrabajo es la ausencia de un marco teórico que pueda utilizarse para ayudar a las empresas a comprender la ventaja competitiva de una empresa de teletrabajo. Este estudio intenta cerrar la brecha desarrollando y proponiendo un marco que identifique factores que podrían tener un impacto en el desempeño del teletrabajo, lo que a su vez genera una ventaja competitiva sostenible de una empresa. La teoría basada en recursos (RBT) sugiere que la sostenibilidad de la ventaja competitiva depende de la capacidad de innovación de una empresa (Karia & Asaari, 2016). Este estudio aplica RBT para comprender la ventaja competitiva de las empresas de teletrabajo.

Justificación y contribución del estudio.

Este trabajo tiene la intención de revisar la calidad de vida de los colaboradores de una empresa, en un ambiente de vanguardia: el teletrabajo. Se debe destacar el auge que ha tenido esta modalidad, debido a los múltiples beneficios que se han observado recientemente, incluso antes de la pandemia. Esto debido a muchos factores, en los que destaca la satisfacción de los colaboradores que pueden laborar desde su casa o el sitio que deseen. Lo ya mencionado se transforma en curiosidad para que las empresas se adapten a los cambios globales y que son clave para la competitividad de una empresa. Esto se traduce en la importancia de generar investigaciones desde la parte empírica y teórica; para generar conocimiento que es escaso sobre todo a nivel nacional y local. Por lo tanto, se considera de interés

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

generar información útil para las empresas que quieren saber e implementar el teletrabajo como un factor que impacte en sus empleados. Lo anterior representa un reto, pues ya se ha mencionado que esta modalidad tiene un vacío en cuanto a datos locales y nacionales, implicando hacer una búsqueda amplia de otros casos de países de primer nivel; mismos en donde se suele adoptar con mayor frecuencia la modalidad de teletrabajo.

Por otro lado, se debe analizar la diferencia con las empresas que generalmente adoptan el teletrabajo, ya que no todas debido a su naturaleza pueden decantarse por esta forma de laboral. Se deben destacar aquellas organizaciones que tienen un capital humano altamente capacitado; en esta categoría se puede destacar a las KIBS (Knowlege Intensive Business Services) por sus siglas en inglés o Empresas intensivas del conocimiento traducido al español. De acuerdo con Opazo-Basáez et al. en 2020 se definen como organizaciones expertas o empresas privadas que utilizan conocimientos profesionales relacionados con disciplinas (técnicas) específicas para desarrollar y proporcionar servicios empresariales avanzados, altamente intelectuales y de "valor añadido". Por ello, se analiza en este trabajo a una empresa dedicada a servicios contables y de consultoría ubicada en la Ciudad de México que durante 2020 y hasta 2023 ha adoptado el teletrabajo con casi todos sus colaboradores. Dicha empresa no ha medido los cambios que tuvo esta nueva forma de laborar y si hay una relación que beneficie al negocio. Al obtener los resultados se podrá beneficiar a la organización derivado del caso de estudio; por otra parte, se beneficia al entorno local y nacional, ya que se generar conocimiento de gran utilidad para saber beneficios del teletrabajo.

Propuesta Metodológica.

La investigación se llevará a cabo en varias etapas utilizando una metodología específica. En primer lugar, se realizará un estudio exploratorio siguiendo las pautas de Sampieri et al., 2014. Dado a que es un caso de estudio la unidad de análisis será una empresa intensiva del conocimiento dedicada a servicios contables y de consultoría ubicada en la Ciudad de México con 40 colaboradores, los cuales están en la modalidad de teletrabajo.

En cuanto al enfoque, se adoptó por uno de tipo mixto el cual se describe a continuación. En la parte cuantitativa que implicará la recopilación de datos, se utiliza la encuesta de teletrabajo (Reyes, 2018). Esta cuenta con 20 secciones que permite ver dimensiones como la calidad de vida, satisfacción, vínculo familiar, productividad y ahorro. En este estudio, la persona podrá responder a través una escala de Likert. Las dimensiones elegidas, que son objeto de estudio para el instrumento de medición, obedecen a esa relación estrecha con el ámbito laboral y que originan satisfacción laboral. Tal como lo mencionaban Peiró y Prieto (1996), estas dimensiones están involucradas en la parte emocional, comportamental,

cognitiva y hasta afectiva del trabajador. Esto es orientado a las condiciones y contexto de teletrabajo donde se valoran aspectos intrínsecos y extrínsecos de la satisfacción permitiendo así realizar una evaluación general (Weiss et al., 1967). Para el análisis de datos se harán tablas de contingencia utilizando el estadístico χ^2 de Pearson, por otro lado, se harán comparativos de medias en las preguntas donde se utilizan niveles de ordenamiento ordinal, utilizando como estadístico T de student. Además, se empleará un enfoque correlacional para analizar las relaciones estadísticas entre las variables sociodemográficas y las variables de interés, como la calidad de vida o la productividad de los trabajadores. Este estudio se llevará a cabo en un único momento de investigación y se utilizará el software SPSS y excel para el procesamiento de datos. Para la aplicación, se pasará a Google forms con la finalidad de facilitar el envío sin importar la zona en la donde se encuentren; posteriormente se validará con el director general de la empresa y se le pedirá ayuda para enviar dichos cuestionarios a cada colaborador por telegram, que es el canal más común de comunicación de la empresa.

Dentro de la parte cualitativa se tomarán las frases testimonio obtenidas en el instrumento para codificarlas de acuerdo con la dimensión en la que se clasifican, de esta manera se podrán generar inventarios de dimensiones, conocer co-ocurrencias y nubes de palabras. Contrastando lo anterior, se hará una comparación con datos de un análisis sistemático de la literatura del tema del teletrabajo dentro de Web of Science, de esta manera se extraerán datos para procesarlos y logra una comparación de lo que pasa dentro del fenómeno de estudio contra lo que dicen los científicos en el campo de la administración respecto al teletrabajo. La investigación se centrará en aspectos descriptivos para comprender las características fundamentales del fenómeno. Será enriquecedor ver lo que surge en la organización de estudio contra lo que aparece estudiado por investigadores en tema de teletrabajo.

Referencias

Acosta, A. M. (2018). TELETRABAJO Y PERCEPCIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD: UN ANÁLISIS DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LOS DIVERSOS ACTORES DEL TELETRABAJO EN UNA ENTIDAD DEL SECTOR PÚBLICO EN ANTIOQUIA-COLOMBIA [Universidad de Antioquia]. https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/14436/1/AcostaAnderson_2018_TeletrabajoPercepcionProductividad.pdf

Caringal-Go, J. F., Teng-Calleja, M., Bertulfo, D. J., & Manaois, J. O. (2022). Work-life balance crafting during COVID-19: Exploring strategies of telecommuting employees in the Philippines. Community, Work & Family, 25(1), 112–131. https://doi.org/10.1080/13668803.2021.1956880

Dorado, C. B., Solarte, M. G., & Vargas, G. M. (2021). Organizaciones intensivas en conocimiento (oic): Características e implicaciones para la gestión. Universidad & Empresa, 23(41), 1–34. https://www.redalyc.org/journal/1872/187269734001/html/

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Elche Hortelano, D., Consoli, D., & Sánchez Barrioluengo, M. (2021). From brawn to brains: Manufacturing–KIBS interdependency. https://doi.org/10.13039/501100003329

González-Torres, T., Rodríguez-Sánchez, J.-L., & Pelechano-Barahona, E. (2021). Managing relationships in the Tourism Supply Chain to overcome epidemic outbreaks: The case of COVID-19 and the hospitality industry in Spain. International Journal of Hospitality Management, 92, 102733. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102733

Karia, N., & Asaari, M. H. A. H. (2016). Innovation capability: The impact of teleworking on sustainable competitive advantage. International Journal of Technology, Policy and Management, 16(2), 181–194. https://doi.org/10.1504/IJTPM.2016.076318

López, & Osuna. (2021). TELETRABAJO EN MÉXICO EN TIEMPOS DE COVID-19: DE LO OPCIONAL A LO NECESARIO. 7(2). https://revistaobservatoriodeldeporte.cl/cargar/wp-content/uploads/2021/06/1-OFICIAL-ART-VOL-7-NUM-2-MAYOAGOSTO-2021REVODEP.pdf

Miles, I. D., Belousova, V., & Chichkanov, N. (2018). Knowledge intensive business services: Ambiguities and continuities. Foresight, 20(1), 1–26. https://doi.org/10.1108/FS-10-2017-0058

OIT. (2017, julio 5). CDMX lidera el tema del teletrabajo en México [Noticia]. http://www.ilo.org/mexico/noticias/WCMS_561787/lang--es/index.htm

Opazo-Basáez, M., Cantín, L. N., & Campos, J. A. (2020). Does distance really matter? Assessing the impact of KIBS proximity on firms' servitization capacity: evidence from the Basque country. Investigaciones Regionales - Journal of Regional Research, Esp.48, 51–68. https://www.redalyc.org/journal/289/28965216007/html/

Peiró, J., & Prieto, F. (1996). Tratado de Psicología del Trabajo (Vol. 1: La actividad laboral en su contexto). Madrid: Síntesis.

Prithwiraj, R. (2020, noviembre 1). Our Work-from-Anywhere Future. Harvard Business Review. https://hbr.org/2020/11/our-work-from-anywhere-future

Reyes, L. (2018). Impacto del teletrabajo en la vida de los trabajadores de una empresa multinacional: Características y perspectivas. Programa de Posgrado en Ciencias de la Administración. https://ru.dgb.unam.mx/handle/20.500.14330/TES01000769665

Sampieri, Fernández, & Baptista. (2014). Metodología de la investigación. McGraw-Hill Interamericana.

Shreedhar, Laffan, & Giurge. (2022). Is Remote Work Actually Better for the Environment? Harvard Business Review. https://hbr.org/2022/03/is-remote-work-actually-better-for-the-environment

Weiss, D.J., Dawis, R.V., England, G.W. y Lofquist, L.H. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, XXII.

Capítulo 4. Procesos de gestión de calidad a partir de ISO 9001: 2015, caso pastes dificultad.

Mildred Rivera Acosta
María del Rosario García Velázquez

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

DOI:10.46990/iQuatro.2024.10.5.4

Problema de investigación

En México las microempresas reportan un 16% de productividad con respecto a las empresas grandes, mientras que la pequeña un 35% y la mediana un 60%; por lo que el sector MiPyme se enfrenta al desafío de reducir la baja de productividad y ser más competitivos con respecto a las empresas grandes en calidad, capacitación de recursos humanos, productos innovadores, acceso a la tecnología y reducción de costos Barreras, (2021).

La importancia de las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPyMEs), radica que en México estos entes constituyen el 99.4% del total de las empresas que generan ingresos (23 % generadoras del PIB). Sin embargo, no logran sobrevivir después de dos años de vida, uno de los factores es que no saben de la existencia de modelos de calidad que les permita mejorar sus procesos y ser más competitivos en el mercado y por lo consiguiente alargar la su vida operativa (García et al., 2017).

En el estado de Hidalgo hay alrededor de 21245 empresas de las cuales el 99. 9% son MiPymes, el 14.62% pertenecen al sector servicios, a nivel municipio; Pachuca de Soto posee 10 015 organismos (Terrones, 2011). De acuerdo con Sánchez et al., (2010), los factores que más afectan la gestión de la calidad organizacional son el capital humano, la innovación (tecnología en sus procesos), la administración estratégica.

El presente estudio de caso se realiza en la empresa Pastes Dificultad, organización familiar dedicada a la elaboración y venta de pastes. Se establece un acercamiento a partir de la investigación de campo utilizando un guion de entrevista para conocer las condiciones actuales y reales de las problemáticas a las que se enfrentan. La entrevista se basó en la Norma ISO 9001:2015 y fue aplicada al L.A. Ariel Ángeles Ortiz, Gerente General de Pastes Dificultad.

Cabe mencionar que de acuerdo con la traducción oficial de la Norma ISO 9001:2015, la guía está centrada en la práctica constante de la calidad en una empresa, mediante la implementación de procesos que marquen la pauta para generar un Sistema de Gestión de Calidad (SGC) a futuro ISO (2015).

Derivado de la entrevista se detectó los siguientes problemas: a) duplicidad de mando, b) duplicidad de actividades, c) la producción de los pastes ya no cumple con las especificaciones establecidas en los recetarios, d) conteos inconsistentes de pastes horneados, e) mala comunicación y f) calidad del servicio al cliente no es buena ya que en periodos de mayor afluencia el personal que atiende deja descubierta algunas áreas del comedor y a los comensales, en su Gestión Administrativa y Operativa.

Actualmente Pastes Dificultad no posee procesos clave formalizados ni un sistema de gestión de calidad que le permita encauzar estrategias de mejora continua en todos los niveles de la organización. De modo que lo anterior se centra en el siguiente cuestionamiento: ¿La implementación de procesos de gestión de calidad basado en ISO 9001:2015 ayudará a disminuir las problemáticas identificadas en la empresa Pastes Dificultad y en un futuro obtener una certificación ISO?

Objetivos del estudio.

Objetivo general: Identificar procesos claves de calidad a partir de la Norma ISO 9001:2015 en el área operativa y administrativa de Pastes Dificultad, con el fin de generar diagramas de proceso que permitan proponer estrategias en una guía de aplicación que conlleve a eficientar el desarrollo de las actividades. Objetivos específicos: 1) Conocer la dinámica de las actividades clave del área operativa y administrativa conforme la NOM ISO 9001: 2015. 2) Generar y validar con la empresa Pastes Dificultad los mapeos identificados. 3) Elaborar la propuesta que consiste en una guía de mejora continua para la aplicación de los procesos identificados conforme a la NOM ISO 9001:2015 y realizar ajustes de ser necesario.

Aspectos claves de la revisión de la literatura

En el contexto internacional, Heredia (2015) realizó una investigación sobre el diseño de un sistema de calidad en la empresa de servicios Manpower. Cuyo objetivo es diseñar un modelo de optimización de la gestión en una empresa de servicios, apoyados en la administración de procesos, fue una investigación cualitativa, se aplicaron entrevistas personales y observación. Como resultado se generó el diseño de un Sistema de Calidad en Manpower que respalda su gestión, disminuyendo los tiempos de ciclo del servicio y el tiempo de respuesta hacia los clientes externos a través de un número menor de puntos de contacto globalizado.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

En el contexto nacional el artículo de Huerta et al. (2016), "Sistemas de calidad y desempeño empresarial: estudio de caso en empresas cárnicas en una región del noroeste de México", su objetivo fue realizar un estudio exploratorio para medir el uso de sistemas de calidad y como se introduce en el desempeño empresarial, su metodología fue la investigación exploratoria con enfoque mixto, con alcance explicativo en cuatro entidades en Hermosillo y se encontró que las empresas cárnicas con mayor inclinación a implementar sistemas de calidad tienen resultados mejores en ventas totales y producción. Y para el contexto local Mireles (2020), realizó la implementación de un sistema de gestión basado en la norma ISO 9001:2015 en una institución pública cuyo objetivo es demostrar que trabajar bajo un sistema estandarizado y controlado habrá un crecimiento en el desempeño e impacto ya establecidos y se concluye que la implementación de este si aumento el cumplimiento de los indicadores de la institución, obteniendo un porcentaje general de cumplimiento del 97.90%. Por lo anterior se considera un precedente que apoya a trabajar e implementar procesos de calidad que le permitirá a Pastes Dificultad mejorar las actividades internas, externas y su operación, pues su producción será de calidad así como el servicio al cliente.

Justificación y contribución del estudio.

La justificación de la presente investigación se fundamenta con lo escrito por Sampieri et al. (2017), la cual refiere los siguientes elementos. La utilidad para Pastes Dificultad tendrá un impacto positivo en la gestión administrativa y operativa por medio de la propuesta de procesos clave formalizados basado en ISO 9001:2015, teniendo la oportunidad de identificar y dar puntual seguimiento a las necesidades de los clientes y acciones de mejora. Su implicación practica consiste en resolver problemas operativos y disminuir riesgos internos y externos, haciendo a Pastes Dificultad y a sus actividades más competitivas ya que estarán preparadas para enfrentar eventos que puedan afectar la satisfacción de los clientes. Se mejorarán los tiempos y movimientos operativos para tener más producto disponible y buena calidad, además de brindar a los clientes un mejor servicio porque cada colaborador sabrá qué hacer para desempeñar bien sus actividades. Con base a lo anterior se determina que la justificación práctica será elaborar una propuesta de métodos formales para la gestión administrativa y operativa efectiva de Pastes Dificultad y que servirá como precedente para obtener una certificación en la NOM ISO 9001:2015. Fomentando una cultura de calidad siguiendo la guía de aplicación para los procesos identificados conforme a esta norma. Así como disminuir peligros operativos internos y externos, haciendo a la organización y sus actividades más competitivas. Pastes Dificultad sera más eficiente en sus actividades,

reduciendo costos, aumentando las ventas y ampliando su margen de utilidad. Para considerar la oportunidad de abrir más sucursales y generar fuentes de empleo locales lo que se entiende como la relevancia social de la investigación.

Propuesta Metodológica.

Es un estudio de caso, con investigación prospectiva, de evolución del fenómeno transversal, alcance descriptivo bajo un esquema de estudio en campo con diseño no experimental basado en un enfoque mixto, cualitativo y cuantitativo. La metodología es diseñar propuestas de procesos de calidad como una herramienta de mejora continua que guie las tareas y actividades de las áreas operativas y administrativas de Pastes Dificultad. La cual toma como referencia la Teoría de Calidad de Joseph Juran "Trilogía de Juran", la cual se basa en tres dimensiones: 1) planificación de la calidad, 2) control de la calidad y 3) mejora de la calidad (Beutelspacher, 2021). Es en el primer aspecto que se conecta con el uso de la ISO 9001:215 para identificar, planificar y diseñar los procesos claves del área operativa y administrativa de Pastes Dificultad. En el segundo aspecto se necesita establecer un control que permita cumplir con las metas establecidas y mantener un status quo, para evaluar el desempeño real vs el planificado y aplicar acciones sobre las diferencias. Eliminando los defectos que se pudiesen presentar posteriormente en el desempeño de las actividades (aspecto número tres). Método. Los métodos para cumplir este propósito es la recolección de la información por medio de una entrevista semiestructurada con 11 interrogantes y un cuestionario con 17 preguntas. La entrevista permite identificar cuáles son las actividades principales que se desarrollan en el área operativa y administrativa; las respuestas de las entrevistas serán analizadas con el software ATLAS Ti, para identificar palabras clave que permitan generar diagramas de procesos de cada área (procesos clave). Con la aplicación del cuestionario se logra conocer el nivel actual de gestión de calidad que se maneja en Pastes Dificultas, tomando como referencia los requisitos que contiene la NOM ISO 9001:2015, los cuales responderán el personal operativo y administrativo. Las respuestas están clasificadas en una escala de Likert: 1 (nunca), 2 (muy pocas veces), 3 (algunas veces), 4 (casi siempre) y 5 (siempre) y su análisis será por medio de un paquete estadística SPSS. La recolección de información del estudio se llevó a cabo en dos etapas, la primera fue la validación del cuestionario por medio del alfa de Cronbach. Y la segunda es la aplicación de los instrumentos, verificación de las respuestas, análisis de los datos, elaboración de las propuestas y generación de conclusiones.

Validación del instrumento cuantitativo. Para la ejecución de la investigación en la parte cuantitativa se diseñó un cuestionario de 19 preguntas que se presentan en la siguiente tabla:

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Tabla 4.1

Preguntas del cuestionario que se va a aplicar.

Requisito de la NOM ISO 9001: 2015	Pregunta	Nota
Liderazgo	1.- ¿Recibes instrucciones de cómo hacer tu trabajo por más de una persona?	Mostrará si hay o no liderazgo dentro de la empresa
	2.- ¿Consideras que los dueños de la empresa ejercen un buen liderazgo?	
Planeación y Motivación	3.- ¿Consideras que las actividades que realizas fueron planeadas con anticipación?	Se usarán para identificar si los jefes de área planean con antelación las actividades
	4.- ¿Te motiva tu trabajo y las actividades que realizas?	
Capacitación	5.- ¿Alguna vez has recibido capacitación sobre tu puesto?	Saber si la organización proporciona capacitación a los colaboradores
	6.- ¿Comprendes claramente como hacer tus actividades productivas?	
	7.- ¿Consideras que cuentas con la capacitación necesaria para ofrecer un buen servicio al cliente?	
Recursos	8.- ¿Consideras que cuentas con las herramientas suficientes para realizar tu trabajo?	Conocer si los empleados cuentan con los recursos necesarios para desempeñar sus actividades.
	9.- ¿Consideras que el espacio en el que desarrollas tus actividades es adecuado?	
	10.- ¿Consideras que en tu lugar de trabajo existe una buena comunicación?	
	11.- ¿Las actividades que realizas están disponibles en algún documento oficial?	
Operación	12.- ¿Existe una planificación cuando se necesita realizar un cambio en tus actividades?	Conocer como es la operación (desarrollo de actividades).
	13.- ¿En tu puesto de trabajo tienes alguna relación directa con el cliente?	
	14.- ¿Conoces paso a paso como hacer las actividades en tu puesto de trabajo?	
Evaluación del desempeño	15.- ¿En tu trabajo tienes objetivos o metas por cubrir?	Reflejaran si se mide la evaluación del desempeño de los empleados.
	16.- ¿Tu jefe inmediato evalúa la forma en como realizas tu trabajo?	
Mejora continua	17.- ¿En tu puesto de trabajo realizas actividades innovadoras para mejorar tu desempeño?	Se enfoca en validar se si práctica la mejora continua dentro de Pastes Dificultad.

Nota. Elaboración propia a partir de la ISO 9001:2015

Para calcular la fiabilidad del instrumento se aplicó el alfa de Cronbach, la fórmula más usual es la siguiente (Barrios y Cosculluela, 2013): Donde K, es el número de preguntas

del instrumento, s2i la varianza de las puntuaciones en el ídem i, y s2t la varianza de las apreciaciones totales del cuestionario o test.

$$\alpha = \frac{k(1 - \sum s_i^2 / s_t^2)}{k - 1}$$

El cálculo de la fiabilidad se realizó con el programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS):

Tabla 4.2

Fiabilidad del cuestionario por Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	Número de Ítems
.869	.886	17

Los datos obtenidos indican que el cuestionario tiene una fiabilidad de 0.869, siendo este un valor aceptable tomando en cuenta que el margen que Carvajal et al., (2011) exponen aceptable para los coeficientes de fiabilidad comprenden un rango entre 0.7 y 0.9; ya que normalmente oscila entre 0 y 1 y mientras se acerque a 1 en este caso se interpreta que hay consistencia interna de los ítems (Gliem & Gliem, 2003).

Referencias

Barreras, I. Z. (2021). La gestión de la calidad como parte de la innovación organizacional: El bajo conocimiento por las empresas. 8, 22.

Barrios, M., y Cosculluela, A. (2013). Fiabilidad. En J. Meneses (coord.), Psicometría (pp. 75–140). UOC.

Beutelspacher, A. J. (2021). ISO 9001: 2015 como ventaja competitiva en la empresa Star Tea (Master's thesis, Universidad de Quintana Roo). http://repobiblio.cuc.uqroo.mx/bitstream/handle/20.500.12249/2844/TS156.6.2021-2844.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Carvajal. A, Centeno, C., Watson, R., Martínez, M., y Rubiales, a S. (2011). How is an instrument for measuring health to be validated? Anales Del Sistema Sanitario de Navarra, 34(1), 63–72.

García, M. L., Adame, M. E., y Sánchez, B. (2017). Calidad para la competitividad en las micro, pequeñas y medianas empresas, de la Ciudad de México. Revista Venezolana de Gerencia. Vol 22, núm 80, pp 551 - 575. https://www.redalyc.org/journal/290/29055967002/html/

Gliem, J. A., y Gliem, R. R. (2003). Calculating, Interpreting, and Reporting Cronbach's Alpha Reliability Coefficient for Likert-Type Scales,. 2003 Midwest Research to Prac-

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

tice Conference in Adult, Continuing, and Community Education, (1992), 82–88. http://doi.org/10.1109/PROC.1975.9792

Heredia, O. A. (2015). Diseño de un sistema de gestión de calidad, caso de estudio empresa de servicios "MANPOWER". Escuela Politécnica Nacional

Huerta, M., Sandoval, S. A. y Preciado, J. M. (2016). Sistemas de calidad y desempeño empresarial: estudio de caso en empresas cárnicas en una región del noroeste de México. Ingeniería Industrial. núm. 34. pp. 97-117. ISSN: 1025-9929.

ISO (2015). ISO 9001:2015 Sistemas de Gestión de la Calidad - Requisitos.

Mireles, A. G. (2020). Implementación de un sistema de gestión basado en la norma ISO 9001:2015 en una institución pública. Academia Journals. Vol. 12, No. 7, 2020. ISSN online 1946-5351.

Sampieri H.R., Valencia M.S., Torres M.C. y Romo C.A. (2017). Fundamentos de Investigación. Mc. Graw Hill.

Sánchez, A. A., Bañón, A. R., Jiménez, A. M. S., y Sangeado, J. J. C. (2010). Estrategia y competitividad empresarial: Un estudio en las MiPyMEs de Tabasco. 10.

Terrones, A. (2011). Las Micro, pequeñas y medianas empresas en el estado de Hidalgo. https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/productos/4830/

Capítulo 5. Identificación de costos ocultos en una estación de servicio de gas L.P. mediante la aplicación del Modelo Socioeconómico

Adriana Elena Bravo Cruz
Jessica Mendoza Moheno

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

DOI:10.46990/iQuatro.2024.10.5.5

Problema de investigación

El gas LP es una fuente importante de combustible en México y se utiliza ampliamente en hogares, industrias y sectores comerciales. El 79% de los hogares en el país utiliza como combustible principal de energía térmica el gas LP, la mayor parte es destinada para la preparación de alimentos (Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), 2018). Hecho que muestra la necesidad primordial que representa el gas LP para los hogares mexicanos, que podría llevar a creer que dicho sector es considerablemente rentable.

Es por este análisis que el Gobierno de la República Mexicana (2021) estableció las bases de regulación a la venta del combustible, a fin de dar atención al problema social y de seguridad nacional ocasionado por el daño a 99,240,241 habitantes consumidores de gas LP, debido a la liberación del precio del combustible justificado por la Reforma Energética del ejercicio 2013 que permitió, según lo comenta el gobierno federal, ventajas en la comercialización y distribución del gas LP. La Procuraduría Federal el Consumidor, reportó que las empresas distribuidoras de gas LP, presentaban márgenes de ganancia superiores al 50% del precio al consumidor final, sobre todo en momentos donde el precio de compra a Pemex era relativamente bajo, los distribuidores no ajustaban de igual manera el precio al consumidor final (El Economista, 2021).

Debido a estas ventajas en el margen de utilidad, en agosto del 2021 la Comisión Reguladora de Energía (CRE) aprueba el "Acuerdo de Emergencia Núm. A/025/2021", por este medio se establecen las acciones con el fin de dar atención a la seguridad en el suministro en la distribución de gas LP (Gobierno de la República Mexicana, 2021c). El acuerdo plantea que la CRE será la encargada de regular y otorgar el permiso para la distribución de gas LP, así como promover el desarrollo eficiente de dicha actividad, emitiendo de igual manera el "Acuerdo Núm. A/024/2021", en el que la CRE establece la regulación de precios máximos de venta de Gas LP a usuarios finales (Gobierno de la República Mexicana, 2021b).

Con esta regulación, los distribuidores de gas LP a usuarios finales, tuvieron una reducción considerable en los márgenes de utilidad (La Jornada, 2021). Considerando que el margen de utilidad en la industria se genera fundamentalmente en la etapa comercialización, y en la distribución del combustible previo al expendio al público (Gobierno de la República Mexicana, 2021a), con las regulaciones en el precio durante 2023 el costo de gas LP se redujo. Los comisionistas pasaron de tener una ganancia de entre tres y cinco pesos por litro, a un margen de utilidad de un peso o 50 centavos, lo que originó una caída en la rentabilidad del negocio de venta de gas LP (Expansión, 2021).

De modo que en este mercado cada vez más dinámico y agresivo en el que operan las empresas del sector, su permanencia se encuentra determinada por las regulaciones previamente mencionadas, en adición a una variedad de factores que afectan su desarrollo y crecimiento, por lo que se hace necesario que las estrategias de gestión que emplean se encuentren encaminadas a incrementar la productividad y, sobre todo, la rentabilidad, con el fin de beneficiar su permanencia y crecimiento.

Para ello, las empresas necesitan realizar la toma de decisiones certera sobre la dirección y futuro de la organización por medio del registro eficiente de su actual situación económica, no obstante esta actividad al ser un proceso ejecutado por el capital humano, presenta ciertas omisiones que no son visibles para el talento que administra y gestiona la información financiera; la empresa con la intención de mejorar sus utilidades ejecuta actividades que impactan de manera económica, pero que no necesariamente son reflejadas en la contabilidad tradicional (Parra-Acosta & Peña-González, 2014).

Dichas actividades se manifiestan en el comportamiento de la empresa como disfuncionamientos, que son la causa de los costos ocultos, aquellos que se reflejan en el margen de ventas de la organización, incapacitan su posibilidad de generar valor agregado e impactan en los resultados de la empresa (Savall & Zardet, 2006).

En este sentido, de manera particular durante el ejercicio 2023 se ha identificado que la empresa dedicada a la compra, venta y distribución de gas LP a usuarios finales, en la ejecución de ciertas operaciones ha presentado disfuncionamientos que le están generando costos ocultos que repercuten en la rentabilidad de la empresa.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Objetivos del estudio

Identificar los costos ocultos de una Estación de servicio de gas L.P., derivados de los disfuncionamientos generados por la gestión de la organización, por medio de la aplicación del Modelo Socioeconómico (MSE) de Henri Savall con la finalidad de mostrar el impacto en la rentabilidad de la empresa.

- Describir los disfuncionamientos en la operación que generan costos ocultos aplicando la metodología del Modelo Socioeconómico en la Estación de servicio de gas L.P.
- Estimar el costo financiero de los desempeños ocultos identificados a fin de mostrar el impacto en la rentabilidad de la Estación de servicio de gas L.P.
- Presentar una propuesta de mejoras en la gestión de la organización a fin de que la empresa lo implemente para reducir los disfuncionamientos detectados.

Aspectos clave de la revisión de la literatura

La finalidad de la gestión socioeconómica es diseñar un plan de estrategias de mejoras que integren los aspectos sociales y los aspectos económicos de la organización (Ruiz et al., 2016). Optimizar el desempeño vinculado a la gestión de los recursos humanos en una empresa desde una perspectiva estratégica como lo es la gestión por competencias, permite la identificación de costos ocultos asociados a las estructuras sociales (Negrón-González et al., 2020).

Por medio de la intervención en las empresas a través del Modelo Socioeconómico, se puede realizar un diagnóstico de la actual situación de la organización a fin de identificar los disfuncionamientos relacionados con los costos ocultos para así mostrar su impacto financiero (Guerrero et al., 2020a); e implementar estrategias que reduzcan o en el mejor de los casos eliminen esos desempeños.

Para la empresa es clave tener conocimiento del impacto que representa la existencia de costos ocultos, especialmente en la toma de decisiones dentro de la organización, tal como lo demuestra el estudio de Astudillo (2022) en Perú, realizado con el objetivo de identificar si el incremento de los costos ocultos afecta la toma de decisiones en las industrias de panetones, resultando positiva esta afirmación. Debido a la aparición de variables que afectan el negocio, es indispensable contar con información especializada para que la toma de decisiones sea objetiva; la gestión estratégica, da pie a la contabilidad de gestión que enfatiza en la información que genera para la toma de decisiones estratégicas. Los costos ocultos por

omisiones o errores en la apreciación de la realidad en el proceso de toma de decisiones disminuyen en cuanto mayor se encuentre desarrollada la capacidad de evolución de los directivos de la organización (Sastre, 2012).

Henri Savall, Véronique Zardet y Marc Bonnet desarrollaron la teoría socioeconómica de las organizaciones en 1973-1974 en Francia en el Instituto de Socioeconomía de las Empresas y las Organizaciones (ISEOR), la teoría comprende un modelo de análisis que integra la interacción de los comportamientos humano y social con las estructuras y desempeño económico; ya que son los comportamientos humanos los que originan las modificaciones en las estructuras de la organización; la aplicación del modelo está orientado a la reducción de los costos ocultos con la finalidad de transformarlos en valor agregado para la empresa (Savall & Zardet, 2006). La teoría socioeconómica se ha ejecutado en 2,150 empresas de 46 países y 72 sectores de actividad, el ISEOR ha identificado aproximadamente 4,713 disfuncionamientos en las empresas (ISEOR, 2022).

Cadrasco & Ossa (2019) realizan una investigación para describir el efecto de los costos ocultos en la generación de valor en una empresa de confección, en específico en el proceso de la mano obra concluyendo que gestionar los costos ocultos puede llevar a mejorar la utilidad operativa después de impuestos de la empresa, por lo tanto, la entidad debe enfocar sus esfuerzos en la intervención de los disfuncionamientos que podrían generar costos ocultos y desarrollar metodologías de medición para que las empresas puedan identificar, cuantificar y gestionar los costos ocultos en su búsqueda por convertirlos en inversión.

Los costos ocultos, son aquellos que no es posible identificar, cuantificar y controlar de forma tradicional, por lo tanto no se reflejan en los estados financieros de la empresa, son originados por los disfuncionamientos, entendidos como la diferencia entre el desempeño deseado o esperado por la empresa y el desempeño real (Cadrasco & Ossa, 2019). Savall & Zardet (2006) mencionan que los costos ocultos en una empresa no solo provienen de la cantidad de sus disfuncionamientos, sino que también su monto se deriva del valor económico de las medidas elegidas para solventarlos.

El MSE de Henri Savall clasifica los disfuncionamientos en 6 grupos: a) condiciones de trabajo, b) organización del trabajo, c) comunicación-coordinación-concentración, d) gestión del tiempo; e) formación integrada, y f) implementación de la estrategia (Guerrero et al., 2020b). Los disfuncionamientos son una cadena para la generación de otros del mismo tipo, además de que suelen profundizarse (Ruiz et al., 2016).

La ejecución del modelo socioeconómico se compone de tres ejes: a) el eje del proceso de cambio, en el que se concentra el presente estudio, y se realiza en cuatro etapas: diagnósti-

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

co, generación del proyecto de mejora, implementación del proyecto y retroalimentación de resultados, b) eje de herramientas de gestión y finalmente, c) el eje de decisiones políticas y estratégicas (Guerrero et al., 2020b). Integrar el inventario de disfuncionamientos por medio del diagnóstico socioeconómico demuestra que el autofinanciamiento de la empresa es posible si se modifican los recursos mal empleados y se redireccionan los esfuerzos a fin de agregar valor a su operación (Guerrero et al., 2020a).

El modelo de intervención socioeconómico se caracteriza por ser sencillo y claro en la presentación de los disfuncionamientos, permite concientizar a los responsables de las organizaciones sobre los problemas recurrentes de sus empresas y a centrar su atención en los diagnósticos para buscar los cambios que guíen a la solución de los disfuncionamientos con el objetivo de alcanzar una mayor rentabilidad y eficiencia. La claridad del MSE permite exponer de forma visible y monetaria los problemas; una vez que los ha reconocido, la intención es generar interés e involucramiento de las partes integradoras en la búsqueda de posibilidades de cambio para mejorar la gestión de la organización (Gentilin & Gonzales-Miranda, 2017).

Analizar los costos resulta fundamental para elaborar estrategias que ayuden a determinar el rango de precios de los productos, ya sea de producción o de servicios, sin perturbar el equilibrio esencial. Actualmente las empresas no registran estos costos ocultos en sus estados financieros ni en sus documentos contables, considerando que es posible el aumento de la efectividad de la gestión empresarial resultado de una correcta identificación y evaluación de los costos ocultos en la gestión de recursos humanos (Negrón, 2022).

Justificación y contribución del estudio

La aplicación del MSE muestra las diferencias entre la situación que esperan aquellos que integran la empresa y las situaciones reales, elaborar el diagnóstico socioeconómico de una empresa resulta en un inventario de disfuncionamientos que repercuten de manera financiera en costos ocultos, evidenciando la necesidad de las empresas en cambiar la forma de gestión del negocio en búsqueda de rentabilidad (Marcelino, 2010). De igual manera el análisis de los costos ocultos es fundamental para determinar el crecimiento y fortalecimiento de las empresas (Becerra et al., 2021).

Debido a gestiones administrativas y operativas de la estación de servicio de gas LP en estudio, se presentan disfuncionamientos que generan costos ocultos que repercuten en la rentabilidad de la organización, por lo que el objetivo del presente estudio es la identificación de los costos ocultos a través de la aplicación del Modelo Socioeconómico (MSE) a fin de que los directivos estén en posibilidades de implementar una reestructuración en su estrategia de

gestión con la intención de mejorar su desempeño y de esta manera reducir y/o eliminar los desempeños ocultos.

La aplicación del MSE busca ayudar a las organizaciones a superar los desafíos económicos y sociales del presente, así como acompañarlas en el cambio (Savall & Zardet, 2006). El propósito del estudio es identificar los costos ocultos de los disfuncionamientos generados por la gestión de la estación de servicio de gas L.P. ubicada en el estado de Hidalgo con el fin de mostrar el impacto en la rentabilidad de la empresa, de tal manera que esto pueda servir como referente a las empresas del mismo sector comercial, con la intención de ampliar el conocimiento sobre las estrategias de gestión que conduzcan a la mejora e incremento de la rentabilidad a través de la identificación de los costos ocultos consecuencia de los disfuncionamientos originados por las gestiones operativas y administrativas propias de una estación de servicio.

Propuesta Metodológica

El Modelo Socioeconómico de Henri Savall refiere que el éxito sostenible de las organizaciones está intrínsecamente ligado a la gestión eficiente de las dimensiones sociales y económicas. Savall propone que las empresas y organizaciones pueden lograr un rendimiento óptimo mediante la integración de variables económicas y sociales. La implementación exitosa del MSE puede conducir a un equilibrio sostenible entre el crecimiento económico y el bienestar social de la organización, su aplicación permite implementar estrategias que posiblemente permitan mejorar la rentabilidad de la empresa.

Por tanto, se plantea como proposición de investigación lo siguiente:

La identificación de costos ocultos derivados por disfuncionamientos permite a la empresa hacer ajustes a las estrategias de gestión, con el fin de mejorar la rentabilidad.

La presente investigación se efectuará como un estudio de caso, definido como una investigación empírica de un fenómeno actual, percibido en el contexto en el que se encuentra y en el que se emplean diversas fuentes de evidencia (Yin 1989 citado en Jiménez, 2012); representa una investigación no experimental ya que no pretende manipular las variables, sino explicarlas tal cual como se perciben en la unidad de estudio, que específicamente se refiere a una estación de servicio dedicada a la comercialización y distribución de gas L.P. a usuarios finales, ubicada en el estado de Hidalgo. El estudio será de alcance descriptivo, ya que se pretende relatar las características identificadas de la variable de estudio; de corte longitudinal en un periodo que inició en diciembre 2022 y se pretende la entrega de resultados para junio 2024. De enfoque de tipo cualimétrico, en la parte cualitativa se aplicará la

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

metodología del Modelo Socioeconómico de Henri Savall (2006), específicamente, el eje de proceso de cambio se desarrolla en 4 etapas: diagnóstico, generación del proyecto de mejora, implementación del proyecto y retroalimentación de resultados; no obstante en el estudio de caso a realizar se pretende efectuar la primera y segunda etapa, diagnóstico de la empresa y presentación de la propuesta de mejora, por medio de la observación participativa en la empresa para posteriormente realizar la aplicación de guía de entrevista semiestructurada que comprenden los 6 grupos de disfuncionamientos que conforman el MSE, divididos en 44 ítems dirigida específicamente a la empresa, la cual fue validada por un grupo de investigadores del Instituto de Ciencias Económico Administrativas. Se efectuará en un primer momento de manera individual al director(dueño) de nivel estratégico, consecutivamente al gerente general de nivel táctico y de manera grupal a los 9 colaboradores de la estación de servicio de gas de nivel operativo, dentro de los que se incluyen los operadores de los auto tanques transportadores y distribuidores de gas, así como los despachadores de la estación. Resultado de la aplicación de las entrevistas se pretende identificar las frases testimonio, para su clasificación en ideas fuerza de disfuncionamientos y su codificación en los 6 grupos, por medio del software Atlas Ti®, de este modo será factible asociarlas a los posibles costos ocultos. En cuanto a la parte cuantitativa a través del análisis documental de la información financiera de la organización se realizará una estimación de los costos originados por los disfuncionamientos identificados previamente.

Referencias

Astudillo, R. A. (2022). *El incremento de los costos ocultos y sus efectos en la toma de decisiones en las industrias de panetones en el Perú, 2019-2021* [Repositorio Académico USMP]. https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/11189

Becerra, M., Sandoval, G., & Delgado, L. (2021). El análisis de los costos ocultos como punto de partida para el crecimiento en las mipymes en Puerto Vallarta, Jalisco. *Revista Relayn*, *5*(1).

Cadrasco, T. J., & Ossa, H. A. (2019). *Efecto de los costos ocultos en la generación de valor: Estudio de caso empresa de confección* [Universidad de Antioquia]. https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/12773

El Economista. (2021, julio 14). Empresas de gas LP han conseguido ganancias de hasta 50% del precio final. *El Economista*. https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Empresas-de-gas-LP-han-conseguido-ganancias-de-hasta-50-del-precio-final-20210714-0020.html

Expansión. (2021, agosto 17). Los márgenes del negocio del gas LP se reducen 50% tras el tope a los precios. *Expansión*. https://expansion.mx/empresas/2021/08/17/rentabilidad-gas-lp-se-redujo-50-tope-a-precios

Gentilin, M., & Gonzales-Miranda, D. R. (2017). Reflexiones en torno a la intervención

socioeconómica del ISEOR. El caso de una organización familiar mejicana. *Teuken Bidikay*, *8*(10), 95-117.

Gobierno de la República Mexicana. (2021a). *DIRECTRIZ de emergencia para el bienestar del consumidor de gas licuado de petróleo.* https://www.dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5625053

Gobierno de la República Mexicana. (2021b, julio 29). ACUERDO Núm. A/024/2021. *Diario Oficial de la Federación*. https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5625307&fecha=29/07/2021#gsc.tab=0

Gobierno de la República Mexicana. (2021c, agosto 25). ACUERDO de Emergencia Núm. A/025/2021 de la Comisión Reguladora de Energía que establece las acciones a seguir para atender la seguridad en el suministro, en la distribución de gas licuado de petróleo. *Diario Oficial de la Federación*. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5627709&fecha=25/08/2021#gsc.tab=0

Guerrero, S., Hernández, M. A., & Pérez, C. C. (2020a). Costos Ocultos Relacionados Con Disfuncionamientos En La Implementación De La Estrategia De Una Empresa Restaurantera. *Face. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, *20*(2), 45-57. https://doi.org/10.24054/01204211.v2.n2.2020.4422

Guerrero, S., Hernández, M. A., & Pérez, C. C. (2020b). Estimación de costos ocultos en una pequeña empresa del sector restaurantero. *Tendencias Investigación Universitaria. Una visión desde Latinoamérica. Vol. XII, 2020, ISBN 978-980-7857-39-0, págs. 201-218*, 201-218. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8095532

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2018). *Encuesta Nacional sobre Consumo de Energéticos en Viviendas Particulares. ENCEVI. Presentación de resultados*.

ISEOR. (2022). *ISEOR*. http://164.132.163.82/SiteIseor/ISEOR_ESPAGNOL/pdf/commun/pql-iseor-ESP-mayo2022.pdf

Jiménez, V. E. (2012). El estudio de caso y su implementación en la investigación. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, *8*(1), 141-150.

La Jornada. (2021, agosto 13). Comisionistas acuerdan proceso de regularización: Profeco. *La Jornada*. https://www.jornada.com.mx/notas/2021/08/13/economia/comisionistas-acuerdan-proceso-de-regularizacion-profeco/

Marcelino, M. (2010). Diagnóstico socioeconómico en una empresa familiar. Sus disfuncionamientos y costos ocultos. *Economía y Sociedad*, *XIV*(26), 83-103.

Negrón, A. M. (2022). *Gestión de costes ocultos para la mejora continua de los recursos humanos considerando las expectativas creadas por los clientes y sus necesidades* [Universidad de Málaga].

Negrón-González, A. M., Gemar-Castillo, G., & Noda-Hernández, M. E. (2020). Identificación de costos ocultos relacionados con la gestión de competencias laborales. *Ciencias Holguín*, *26*(1), 15-26.

Parra-Acosta, J. F., & Peña-González, Y. C. (2014). La teoría de los costos-desempeños ocultos: Una aproximación teórica. *Cuadernos de Contabilidad*, *15*(39). https://doi.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

org/10.11144/Javeriana.cc15-39.tcdo

Ruiz, M. de los Á., Bodes, A., & Dominicis, D. (2016). Metodología de intervención socioeconómica: Una experiencia en la empresa cubana. *Economía y Desarrollo*, *157*(2), 77-90.

Sastre, R. F. (2012). Los costos ocultos en la toma de decisiones. *Revista del Instituto Internacional de Costos*, *6-27*.

Savall, H., & Zardet, V. (2006). Reciclar los costos ocultos durables: La gestión socioeconómica. Método y resultados. *Administración y Organizaciones*, *8*(16), Article 16.

Capítulo 6. La sustentabilidad de una microempresa familiar de servicios. Un análisis mediante el MOPSE con énfasis en la competitividad

Andrea Concepción Hernández Razo
Alejandra Corichi García
Karina Valencia Sandoval

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

DOI:10.46990/iQuatro.2024.10.5.6

Problema de investigación

Las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes) desempeñan un papel fundamental en el desarrollo económico de un país. Estas son las principales creadoras de bienes y servicios en el mercado, estimulando la generación de empleo (Md Husin y Haron, 2020). A nivel global, más del 40% de las MiPymes son familiares, representando en México más del 83% de las empresas (Vega, 2019). En América Latina, el empleo formal depende en un 60% de ellas y aproximadamente el 74% son del sector servicios (Vargas et al., 2020).

La International Finance Corporation señala que más del 90% de las empresas a nivel mundial son MiPymes y generan más del 50% de los empleos. Por esta razón, son cruciales en la gestión de los recursos medioambientales y sociales, lo que a su vez incide en la promoción del emprendimiento sostenible (Bajdor et al., 2021). En México, la importancia de la sostenibilidad empresarial ha ido en aumento, dado que una de las metas del gobierno del país es reducir las emisiones de gases de efecto invernadero en un 25% (Vázquez y García, 2018).

En la investigación de Morocho et al., (2023) se enfatiza el papel creciente de las empresas familiares en el desarrollo económico. Se destaca que su competitividad mejora con el tiempo, asociada principalmente al capital humano y prácticas de gestión ambiental. Sin embargo, las MiPymes a menudo carecen de recursos y habilidades para promover la sostenibilidad.

La delimitación de esta investigación se enfoca en la microempresa familiar "Sanidad y Control de Plagas" (SANYCON), durante el período de 2022 a 2024. Según el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN), SANYCON opera en el sector 561710 de "Servicios de control y exterminación de plagas". Se encuentra ubicada en la Calle Electricistas, número 324, Mz 77 Lt 27, Fracc. Los Tuzos, Mineral de la Reforma, Hidalgo, C.P. 42180, México.

Objetivos del estudio.

Determinar la sustentabilidad de la microempresa familiar SANYCON, utilizando el Modelo Pentadimensional de la Sustentabilidad Empresarial (MOPSE) para identificar las prácticas que influyen en su competitividad y proponer estrategias de mejora en las áreas de oportunidad detectadas.

Objetivos específicos

- Realizar un diagnóstico de la sustentabilidad de SANYCON, basado en el MOPSE, para generar el diagrama Pentadimensional.
- Identificar las prácticas que influyen en la competitividad de SANYCON, mediante la aplicación de entrevistas a profundidad para generar diagramas de Sankey y gráficos.
- Proponer estrategias de mejora a partir de las áreas de oportunidad detectadas, tomando en cuenta los principios de sustentabilidad que permitan a SANYCON impulsar su competitividad sostenible.

Aspectos claves de la revisión de la literatura

El Modelo Pentadimensional de Sustentabilidad Empresarial (MOPSE) fue creado por los académicos Luis Portales Derbez y Consuelo García (Palos y Barragán, 2016)en una variable competitiva de reconocimiento mundial. Es un factor de éxito en los negocios que se conjuga con el compromiso ético y el cumplimiento de factores como; el laboral, el comunitario, el medioambiental y el financiero entre otros aspectos de interés para las partes interesadas. Todos como elementos fundamentales de la empresa contemporánea y su gestión sustentable, inclusive ha servido como punto de partida para el desarrollo de otros conceptos y temas complementarios que han ido creciendo como la teoría de los grupos de interés (stakeholders. Este modelo se basa en la premisa de que las empresas mexicanas presentan deficiencias en términos de sostenibilidad, y por lo tanto, propone invertir en cinco dimensiones clave: gestión global, competitividad, relaciones, impactos, y transparencia y comunicación (García et al., 2019).

Un estudio internacional en Bogotá, Colombia, examinó la sostenibilidad de MiPymes mediante el MOPSE, destacando la colaboración entre organizaciones para mejorar la productividad y sostenibilidad. Áreas de mejora incluyen la participación de empleados en la planificación estratégica y el uso de energías renovables (Yepes et al., 2021).

En una investigación nacional en Nuevo León, México, se empleó el MOPSE para evaluar la sostenibilidad en MiPymes. Se encontró que algunas organizaciones tienen

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

claridad en sus estrategias de sostenibilidad, pero aún falta una gestión integral. Además, algunas empresas muestran actitudes favorables hacia la sostenibilidad, pero carecen de conocimientos y compromiso a largo plazo (Vázquez y García, 2018).

En el ámbito local de Hidalgo, México, se ha identificado la falta de investigaciones previas que utilicen el MOPSE, lo que subraya la importancia de emplear este modelo para identificar prácticas sostenibles en MiPymes del sector servicios.

Justificación y contribución del estudio.

Las empresas familiares desempeñan un papel crucial en las economías globales, contribuyendo significativamente al PIB en diversas regiones del mundo (Navarro-Caballero et al., 2020. Sin embargo, a pesar de su importancia, solo recientemente ha aumentado el interés en investigar su sostenibilidad (Somboonvechakarn et al., 2022). lo que destaca la necesidad de realizar estudios que se centren en este aspecto.

Las pequeñas organizaciones, incluidas las MiPymes familiares, gestionan su sostenibilidad utilizando estrategias tradicionales de competitividad (Borowiecki et al., 2022). Investigaciones previas, como la realizada en Argentina por Bello y Paneiva (2018), han identificado factores que afectan la competitividad de estas microempresas, subrayando su impacto en la sostenibilidad.

El Modelo Pentadimensional de Sustentabilidad Empresarial (MOPSE), desarrollado por Portales y García, (2013), se enfoca en abordar la competitividad de las pequeñas y medianas empresas, promoviendo su sostenibilidad a través de la innovación y la creación de ventajas competitivas sostenibles en productos y servicios (Portales et al., 2009).

Dada la creciente demanda de productos sostenibles en los mercados actuales (Flores-Rueda, 2020). En este contexto, esta investigación se centra en: analizar la sostenibilidad de una microempresa familiar del sector servicios; e identificar las prácticas sostenibles que influyen en su competitividad.

Los consumidores actuales son cada vez más exigentes en cuanto a la sostenibilidad de los productos que adquieren (Cerón et al., 2022), lo que motiva a las organizaciones a adaptar estrategias acordes. El estudio de una microempresa familiar en el control de plagas, un sector con creciente demanda de productos sostenibles debido a la pandemia de COVID-19, proporcionará una base para futuras investigaciones que buscan impulsar el desarrollo sostenible de las MiPymes.

Los resultados de este estudio ofrecerán importantes beneficios para las microempresas, incluyendo el desarrollo de habilidades competitivas sostenibles, la comprensión de

los beneficios de la cocreación de valor para el bienestar social y la generación de ventajas competitivas sostenibles que promuevan el desarrollo sostenible del entorno. Además, este estudio busca abordar vacíos en la literatura y proporcionar información valiosa sobre cómo las empresas familiares pueden mejorar su competitividad y sostenibilidad en un contexto de creciente demanda de productos sostenibles. A nivel social, el éxito de las MiPymes familiares puede generar beneficios como la comprensión de los beneficios de la innovación y su impacto económico local, así como el beneficio para socios, colaboradores, clientes y la comunidad en general. En conclusión, esta investigación representa un paso importante para comprender y mejorar la competitividad y sostenibilidad de las microempresas familiares en un entorno cambiante y desafiante.

Propuesta Metodológica.

La metodología se enfocará en un estudio de caso para explorar en detalle un fenómeno específico dentro de la organización. Será una investigación empírica que analizará exhaustivamente un fenómeno real en su totalidad. Adoptará un enfoque mixto, con un alcance descriptivo, un diseño no experimental y una naturaleza transversal. La unidad de análisis será la empresa Sanidad y Control de Plagas (SANYCON), ubicada en Mineral de la Reforma, Hidalgo, México. La variable de estudio será la sustentabilidad, analizada desde una perspectiva microeconómica, es decir, a nivel de la empresa, con un enfoque particular en la competitividad.

Los datos se recopilarán mediante cuestionarios del MOPSE y entrevistas semiestructuradas. El cuestionario abarca cinco dimensiones: gestión global, competitividad, relaciones, impactos, y transparencia y comunicación, con un total de 95 preguntas, principalmente cerradas, mientras que las preguntas abiertas se utilizarán para corroborar la información proporcionada por los colaboradores. Las entrevistas, divididas en dos partes, consisten en 17 preguntas abiertas para el gerente y 10 preguntas abiertas para los empleados. Se aplicarán a los seis colaboradores de la empresa en estudio. Las respuestas se registrarán y analizarán posteriormente utilizando los programas RStudio y Atlas.Ti.

Para validar los hallazgos de esta investigación, se aplicará la metodología propuesta por Yin (1994), elegida por su idoneidad para abordar fenómenos complejos, como el estudio de casos de microempresas familiares. Esta metodología se destaca por su flexibilidad y capacidad para profundizar en la comprensión de las dinámicas subyacentes, sin necesidad de formular hipótesis previas. La investigación se enfocará en recopilar y analizar datos de diversas fuentes, construir una narrativa detallada del caso y triangular la información para garantizar la fiabilidad de los resultados. En resumen, la metodología de Yin, junto con la

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

ausencia de hipótesis, ofrecerá una comprensión profunda y matizada de la sostenibilidad y competitividad en las microempresas familiares.

Referencias

Bajdor, P., Pawełoszek, I., & Fidlerova, H. (2021). Analysis and Assessment of Sustainable Entrepreneurship Practices in Polish Small and Medium Enterprises. *Sustainability*, *13*(7), Article 7. https://doi.org/10.3390/su13073595

Bello, A., & Paneiva, M. M. (2018). *Análisis de los factores que hacen a la competitividad de las PyMEs del sector control de plagas, de Neuquén Capital y Cipolletti, en la actualidad.* Universidad Nacional del COMAHUE.

Borowiecki, R., Siuta-Tokarska, B., Janas, M., Kruk, S., Krzemiński, P., Thier, A., & Żmija, K. (2022). The Competitive Position of Small Business Furniture Industry Enterprises in Poland in the Context of Sustainable Management: Relationships, Interdependencies, and Effects of Activities. *Sustainability*, *14(15)*. https://doi.org/10.3390/su14159368

Cerón, A., Alcántara, R., Cerón, H., & Zapote, H. (2022). Comportamiento del consumidor post pandemia hacia el consumo de productos sustentables. *FACE: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, *22*. https://doi.org/10.24054/face.v22i2.1331

Flores-Rueda, I. C. (2020). Consumidor sostenible: Sustainable consumer. *Revista Relayn - Micro y Pequeñas empresas en Latinoamérica*, *1*, 36–41. https://doi.org/10.46990/relayn.2019.1.1.257

García, C., Portales, L., & Saavedra, M. L. (2019). *Sustentabilidad empresarial en la PYME mexicana.* (1a ed.). Grupo Editorial Patria, S.A. de C.V.

Md Husin, M., & Haron, R. (2020). Micro, small and medium enterprises' competitiveness and micro-takāful adoption. *ISRA International Journal of Islamic Finance*, *12*(3), 367–380. https://doi.org/10.1108/IJIF-03-2019-0038

Morocho, E. G., Solis, J. B., & Lugo, J. (2023). Competitividad de las microempresas familiares. Análisis pre y pos COVID 19 en Azogues, Ecuador. *Runas. Journal of Education and Culture*, *4*(7), e230106. https://doi.org/10.46652/runas.v4i7.106

Navarro-Caballero, M., Hernández-Fernández, L., Navarro-Manotas, E., & Hernández-Chacín, J. (2020). Innovación en las micro, pequeñas y medianas empresas familiares del sector manufacturero del Atlántico-Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, *XXVI*(4). https://doi.org/10.31876/rcs.v26i4.34653

Palos, H., & Barragán, H. J. (2016). *Nivel de cumplimiento de la sustentabilidad de las pequeñas y medianas empresas ubicadas en la Zona Metropolitana de Guadalajara*. https://riudg.udg.mx//handle/20.500.12104/81314

Portales, L., & García, C. (2013). *La sustentabilidad empresarial de las pymes veracruzanas, una aproximación desde su competitividad*.

Portales, L., García, C., Camacho, G., & Arandia, O. (2009). *Modelo de sustentabilidad empresarial penta-dimensional: Aproximación Teórica*. https://www.academia.edu/16170334/Modelo_de_sustentabilidad_empresarial_penta_dimensional_Aproximaci%C3%B3n_Te%C3%B3rica

Somboonvechakarn, C., Taiphapoon, T., Anuntavoranich, P., & Sinthupinyo, S. (2022). Communicating innovation and sustainability in family businesses through successions. *Heliyon*, *8*(12), e11760. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11760

Vargas, T. de J., Saavedra, M. L., Villegas, E., & Hidalgo, R. L. (2020). Competitividad PYMES comerciales Hidalgo. *Revista Venezolana de Gerencia*, *4*, 82–96.

Vázquez, M., & García, C. (2018). Diagnóstico sobre las prácticas de sostenibilidad en las MiPymes de Nuevo León. *The Anáhuac journal*, *18*(1), 27–44. https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2018v18n1.02

Vega, F. V. (2019). *Motivos y obstáculos de la actividad emprendedora. Caso de estudio de seis microempresas familiares del estado de Hidalgo*. UAEH.

Yepes, G. A., Bello, C. J., Cruz, J. M., & Camarena, J. L. (2021). *El modelo penta-dimensional aplicado a las empresas de Bogotá, Colombia*. Universidad Externado de Colombia. https://bdigital.uexternado.edu.co/entities/publication/07f92f69-d0eb-4552-b127-7214af74e150/full

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Capítulo 7. Caracterización de la oferta agroturística en espacios rurales de Fredonia, Antioquia

Maria Alejandra Acevedo López
Ana Cristina Herrera Ríos
Juliet Holguín Moná

Institucion Universitaria Digital de Antioquia

DOI:10.46990/iQuatro.2024.10.5.11

Problema de investigación

La falta de una caracterización adecuada de los espacios rurales y su integración con los elementos del sector agrícola constituyen barreras que limitan la capacidad de los actores locales para aprovechar las oportunidades que brinda el turismo rural. En este contexto, resulta de gran importancia realizar una investigación sobre las características del turismo en ambientes rurales, partiendo de los componentes del sector agrícola del municipio de Fredonia. Por lo tanto, la pregunta de investigación planteada se centra en identificar un método adecuado para caracterizar la oferta turística de los espacios rurales del municipio de Fredonia, teniendo en cuenta los elementos que conforman el sector agrícola. Los desafíos de este estudio incluyen abordar la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la mejor manera de describir la oferta turística de las zonas rurales en el municipio de Fredonia, dadas las interrelaciones con los componentes del sector agrícola?

Objetivos del estudio

Sistematizar las experiencias relacionadas con el turismo comunitario y las actividades asociadas al sector agrícola en el municipio de Fredonia. Esto con el propósito de desarrollar un modelo productivo que sea sostenible y competitivo en los territorios del departamento de Antioquia mediante la identificación y caracterización de las unidades familiares en las zonas rurales del municipio de Fredonia que actualmente ofrecen o tienen el potencial de generar un producto turístico rural basado en componentes agrícolas, pecuarios, piscícolas y/o forestales.

Aspectos claves de la revisión de la literatura

La industria turística es una de las más exitosas y con futuro prometedor a nivel global. Cada vez más, este ámbito se reconoce como un factor clave para el avance económico y social, con una contribución significativa a la promoción de paz, prosperidad y bienestar de las naciones. Según la OMT "Organización Mundial del Turismo" (2018), durante las últimas décadas, esta industria ha experimentado un crecimiento continuo, lo que ha resul-

tado en la creación de empleos, la entrada de divisas, el fortalecimiento de la infraestructura empresarial, la promoción de nuevas empresas, la mejora del nivel de vida y, en términos generales, el aprovechamiento de los recursos naturales y culturales de las regiones. La agricultura, como un atractivo turístico, se fundamenta en una diversidad de recursos que posibilitan su aprovechamiento en múltiples formas, lo que genera un gran potencial de desarrollo para las áreas rurales (Rodrigues y Sanchéz, 2020, p.97). Estos recursos incluyen el patrimonio colectivo, que abarca aspectos culturales y tradiciones profundamente arraigadas en la comunidad; el paisaje rural, con sus impresionantes vistas y entornos naturales; y el entorno rural en sí, con su tranquilidad y conexión directa con la naturaleza. Además, no podemos pasar por alto el valioso patrimonio culinario vinculado a la agricultura, donde los productos agroalimentarios locales desempeñan un papel fundamental. Estos productos, cultivados y elaborados de manera tradicional, reflejan la autenticidad y la historia de la región, y se convierten en una parte integral de su identidad. El agroturismo no sólo contribuye al crecimiento económico del país, sino que también promueve la cohesión social al crear nuevas oportunidades de empleo y fortalecer la conexión con las comunidades rurales (Mateo Burbano et al., 2020).

El Turismo Experiencial se fundamenta en una propuesta integral en la que los visitantes tienen acceso a una experiencia completa que abarca diversos aspectos, como el ocio, la cultura, la educación y la interacción social (De Rojas y Camarero 2008). El término "experiencia" puede definirse como una vivencia personal en la que las emociones de un individuo desempeñan un papel central, estrechamente vinculadas a los servicios y productos adquiridos, generando un estímulo, como han mencionado Holbrook y Hirschman (1982). Por otro lado, Vogeler y Hernández (2002) sostienen que el turismo experiencial brinda la oportunidad de experimentar y descubrir vivencias de primera mano. En línea con la postura de Bordas (2013), los viajeros interesados en este tipo de turismo anhelan descubrir, disfrutar y establecer conexiones con la comunidad local, aprendiendo sobre sus tradiciones y sumergiéndose en sus entornos. Según la perspectiva de Rivera (2013), el éxito de una experiencia ofrecida como producto turístico radica en su autenticidad, la cual varía en función del territorio, el paisaje, la cultura, el patrimonio y todas las características distintivas de sus habitantes. Precisamente, estos recursos o atractivos turísticos son lo que busca el turista: apreciar y aprender algo nuevo, comparar las diferencias entre el territorio visitado y su lugar de origen, y llevar consigo nuevas historias y emociones vividas cuando regrese a casa. En consecuencia, viajar se ha convertido en un medio confiable para satisfacer la inclinación innata del ser humano por escapar de la contaminación y la alienación que surgen en nuestras sociedades industrializadas y urbanas, a la vez que brinda los medios para hacer realidad estos deseos. (Turner, 2010).

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

El sector turístico en Colombia

Durante la última década, se ha presentado un notorio crecimiento en el sector turístico. Según un informe emitido en el año 2023 por el Fondo Nacional de Turismo (FONTUR), la recuperación de esta industria, que se inició en 2022, continuó hasta enero de 2023, superando las estadísticas de visitantes extranjeros, tráfico aéreo y visitas a Parques Nacionales Naturales. En enero de 2023, Colombia reportó un total de 454,727 visitantes extranjeros, marcando un incremento del 63.5% en comparación con enero de 2022 y un aumento del 18% con respecto al mismo período en 2019.En este contexto, el sector turístico desempeña un rol esencial en la economía de Colombia. Según datos del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo de Colombia en 2020, el turismo se ubica como uno de los sectores más destacados en el fomento del desarrollo económico del país, aportando de manera significativa al crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB). El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (MCIT), ha adoptado políticas destinadas a promover el turismo sostenible en Colombia. Estas políticas buscan primordialmente establecer al país como un destino sostenible, tanto a nivel nacional como internacional. El enfoque está en aprovechar la biodiversidad y la riqueza cultural de Colombia para fomentar el desarrollo local y cadenas productivas sostenibles que contribuyan a impulsar la competitividad del patrimonio y la identidad de las distintas regiones (MCIT & Ministerio de Cultura, 2007). En lo que concierne al fomento del ecoturismo, el sistema de parques nacionales en Colombia abarca áreas que han sido identificadas como destinos de preferencia tanto para visitantes locales como extranjeros, según datos del MCIT y el Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial en 2003. Estos parques brindan experiencias turísticas únicas en entornos naturales, al mismo tiempo que promueven la conservación del medio ambiente y la diversidad biológica del país. Además de los parques nacionales, Colombia cuenta con una amplia variedad de recursos naturales y culturales que hacen del país un destino turístico excepcional. Sin embargo, a pesar del crecimiento significativo del turismo en Colombia, el sector enfrenta desafíos, como la promoción de destinos menos conocidos y la mejora de la infraestructura turística. No obstante, también se presentan oportunidades para fortalecer la competitividad del sector y diversificar la oferta turística. Según el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo de Colombia (2020), "El sector turístico de Colombia tiene un gran potencial para crecer y consolidarse como uno de los destinos turísticos más destacados de América Latina".

Rutas turísticas

En el turismo actual, resalta la creación de rutas que divulgan el patrimonio cultural y natural de las regiones, buscando promover productos turísticos de alta calidad y enriquecer la ofer-

ta en una región específica (Calderón et al., 2018). Estas rutas, diseñadas como narrativas, buscan establecer un vínculo de identificación con el territorio y los visitantes (Taboada de Zúñiga e Ibarra, 2018). Según Briedenhann y Wickens (2004), las rutas turísticas implican la creación de actividades y atracciones para fomentar la colaboración entre diferentes áreas, actuando como motor para estimular el desarrollo económico y mejorar la calidad de vida. En conjunto, estas rutas contribuyen al avance y sostenibilidad de las comunidades receptoras al aprovechar los recursos naturales y culturales de la zona. En ese sentido, según un artículo publicado por el periódico "El Heraldo" de Colombia, se presentan diversas rutas turísticas enfocadas en el agroturismo estas son algunas de ellas: ruta llanera, ruta del sombrero vueltiao, ruta cultura precolombina, ruta cafetera, ruta de la caña y el sabor, experiencia suroeste antioqueño, experiencias Urabá y experiencias oriente antioqueño.

Ejemplo de experiencias

Para el caso de Antioquia y sus subregiones, las experiencias se han centrado en el turismo de naturaleza, combinado con el turismo rural y las tradiciones del campo. Entre 2012 y 2015, se implementó el programa turismo experiencial cafetero en el Suroeste del departamento. Este programa tenía como objetivo aprovechar el potencial turístico de las fincas productoras de café en la región. La iniciativa se planteó como una forma de enriquecer la cultura cafetera tradicional, generar ingresos, aportar beneficios económicos a la región y diversificar la oferta turística del departamento además de explorar su historia, paisajes cafeteros, riqueza natural y profundas raíces de la colonización antioqueña que aún perduran en las comunidades de esta subregión. (Monsalve Barragán, 2018).

Según la plataforma "Antioquia es mágica", existe una ruta conocida como "experiencias suroeste", la cual brinda la oportunidad de explorar diversos municipios en esta pintoresca región de Antioquia. Esta fascinante ruta incluye: Finca La Florida en Jardín donde ofrecen una experiencia turística inolvidable que enseña a los visitantes la importancia de conservar y comprender el proceso productivo de la miel, Finca Tierra Santa en Jericó aquí, los visitantes pueden disfrutar de un exquisito café y participar en un recorrido sensorial que permite apreciar las hermosas orquídeas de la zona, la eco finca El Viejo León en Támesis la cual brinda la oportunidad de sumergirse en la experiencia de la producción de cacao, explorando su proceso de transformación y elaboración, el laboratorio de café "El Paraíso" en el municipio de Urrao, esta experiencia es liderada por mujeres rurales, comprometidas en agregar valor al café especial producido en la región, Hacienda Santa Isabel en Fredonia aquí se combina café, aventura y naturaleza para ofrecer una experiencia única en medio de los cafetales.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Justificación y contribución del estudio.

Este proyecto se considera fundamental para contribuir al desarrollo de un modelo productivo, sostenible y competitivo en los territorios del departamento de Antioquia. Con el propósito de crear y articular una ruta en torno a uno o varios productos diferenciados e innovadores dirigidos a un segmento de mercado acorde a las tendencias del turismo de naturaleza en la subcategoría del agroturismo, esto permitirá mejorar las estrategias en cuanto a promoción y visibilidad de los emprendimientos y establecer alianzas estratégicas con los entes gubernamentales y las comunidades rurales. Asimismo, busca documentar las características de los emprendimientos turísticos en Fredonia que incorporan componentes agrícolas, pecuarios, piscícolas y forestales en contextos rurales mediante la sistematización de la experiencia que a futuro se convertirá en un modelo a seguir por otros municipios con potencial para el agroturismo en la región.

Propuesta Metodológica.

Según Morales (2010) esta investigación tiene un enfoque descriptivo, orientado a comprender situaciones, costumbres y actitudes predominantes en un territorio, destacando la particularidad de actividades, objetos, tradiciones y personas. Se empleó un muestreo por conveniencia y se diseñaron instrumentos validados en tres fases. En la primera, se recopiló información de fuentes primarias y secundarias. En la segunda, se compiló la información para identificar actividades agroturísticas con potencial como alternativas de desarrollo. Se identificaron siete operadores turísticos con aproximadamente 5.3 años de actividad, distribuidos en cinco veredas representativas de la actividad cafetera del municipio, como El Calvario, Palomos, El Zancudo, Murrapal y la Toscana. Además, se identificaron seis actividades vinculadas a la producción cafetera, como servicio de hospedaje, tours cafeteros, experiencias sobre el proceso cafetero y prácticas sostenibles, pesca deportiva, excursiones a caballo y avistamiento de aves.

Se desarrollaron tres tipos distintos de instrumentos de recolección de datos destinados a diferentes grupos de interés: la comunidad, los operadores turísticos y las entidades gubernamentales. Posteriormente, se llevó a cabo una fase piloto que reveló algunos aspectos clave para mejorar el tiempo de respuesta de los encuestados y facilitar la comprensión de las preguntas.La etapa de validación y confiabilidad de los instrumentos diseñados se inició con el cálculo de la confiabilidad mediante la metodología “test y retest”, propuesta por Muñiz (1996). Los instrumentos fueron aplicados en sesiones del Semillero de Investigación de Turismo Sostenible de la Institución Universitaria Digital de Antioquia durante un período de 4 días. Utilizando una escala del 1 al 5 para evaluar la similitud de las respuestas, se

determinó que los instrumentos mostraron estabilidad y coherencia en las respuestas a lo largo de diferentes momentos. La validez del contenido, según Hernández y otros (2006), fue sometida a la opinión de tres expertos, quienes calificaron la pertinencia de las preguntas en una escala del 1 al 5. Aunque se obtuvo una validación positiva, se realizaron ajustes de redacción sugeridos por uno de los expertos para mejorar la comprensión durante la aplicación del instrumento.La validez de criterio, orientada a medir la relación entre variables externas o indicadores del concepto y el instrumento, se evaluó mediante la metodología de Guirao en 2016, que consiste en la revisión de trabajos previos,confirmando que la mayoría de los criterios propuestos estaban presentes en investigaciones anteriores. Respecto a la validez del constructo, se afirmó que las mediciones eran consistentes con las hipótesis derivadas de la teoría relacionada con los constructos a medir.

Los resultados indicaron que las preguntas reflejaban y evaluaban de manera precisa y coherente los conceptos relacionados con el agroturismo, el turismo experiencial y el turismo rural, respaldando así la utilidad del instrumento para recopilar información relevante y confiable en la investigación sobre el agroturismo en el municipio de Fredonia. Para concluir y alcanzar la sistematización de la experiencia, se empleará la metodología propuesta por Jara en 2014, la cual ha sido usada con éxito en la sistematización de experiencias de semilleros de investigaciones transversales en la Institución Universitaria Digital de Antioquia, según lo implementado por Cardona y colaboradores en 2023.

Referencias bibliográficas

Antioquia Es Mágica (s.f) Rutas turísticas Antioquia es mágica. Recuperado el 19 de octubre de 2023 de https://turismoantioquia.travel/rutas-turisticas-antioquia-es-magica/.

Briedenhann, J., & Wickens, E. (2004). Tourism routes as a tool for the economic development of rural areas – vibrant hope or impossible dream? Tourism Management, 25(1), 71-79. https://www.academia.edu/4738638/Tourism_routes_as_a_tool_for_the_economic_development_of_rural_areas_vibrant_hope_or_impossible_dream

Bordas, E. (2013). Hacia el turismo de la sociedad de ensueño: nuevas necesidades de mercado. Disponible en UOC: http://www.uoc.edu/dt/20219/index

Calderón, D., Arcila, M., & López, J. (2018). Las rutas e itinerarios turístico-culturales en los portales oficiales de turismo de las comunidades autónomas españolas. REA, Revista de Estudios Andaluces, (35), 123-145. https://revistascientificas.us.es/index.php/REA/article/view/4568

Cardona Mesa, A. A., Herrera Ríos, A. C., & Quintana-Marín, S. (2023). Sistematización de la experiencia en los semilleros de investigaciones transversales de la Institución Universitaria Digital de Antioquia. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *7*(2), 133-154. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5285

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

De Rojas,C., & Camarero, C. (2008). Visitors' experience, mood, and satisfaction in a heritage context: Evidence from an interpretation center. Tourism Management, 29(4), 525-537.

El Heraldo. Estas son las 15 rutas turísticas de Colombia para disfrutar en vacaciones. (2017). Recuperado de https://www.elheraldo.co/colombia/estas-son-las-15-rutas-turisticas-de-colombia-para-disfrutar-en-vacaciones-439382

Fondo Nacional de Turismo FONTUR.(07 de marzo de 2023). El sector turístico tuvo buen resultado en el inicio de 2023. https://fontur.com.co/es/comunicados/el-sector-turistico-tuvo-buen-resultado-en-el-inicio-de-2023?q=es/comunicados/el-sector-turistico-tuvo-buen-resultado-en-el-inicio-de-2023.

Guirao-Goris, S. J. A., Ferrer, E., & Montejano, R. (2016). Validez de criterio y de constructo del diagnóstico de enfermería "estilo de vida sedentario" en personas mayores de 50 años. Revista Española de Salud Pública, 90, 18 de febrero de 2016.

Hernández ,R., Fernández, C., y Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación (4ª ed.). México: Editorial McGraw-Hill.

Holbrook, M. B., & Hirschman, E. C. (1982). The experiential aspects of consumption: Consumer fantasies, feelings, and fun. Journal of Consumer Research, 20(2), 178-192.

Mateo Burbano, I. E., Vite Cevallos, H., & Carvajal Romero, H. (2020). Agroturismo como alternativa para el desarrollo socioeconómico de la Parroquia Río Bonito. Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas, 3(1), 138-144.

Ministerio de Comercio, Industria y Turismo de Colombia. (2020). Plan Sectorial de Turismo 2018-2022. https://www.mincit.gov.co/

Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (MCIT); Ministerio de Cultura. (2007). Turismo cultural: Identidad y desarrollo competitivo del patrimonio colombiano para el mundo. https://www.mincomercio.gov.co/minturismo/publicaciones.php?id=199

Ministerio de Comercio, Industria y Turismo [MCIT] & Ministerio de Ambiente,Vivienda y Desarrollo Territorial. (2003). Política para el desarrollo del Ecoturismo. https://www.mincomercio.gov.co/minturismo/publicaciones.php?id=200

Monsalve Barragán, Y. (2018). Sistematización de los resultados del programa turismo experiencial cafetero. Estudio de caso de los municipios del suroeste antioqueño: Titiribí, Fredonia y Jericó. *Revista Sinergia*, (1), 74 - 97. Recuperado a partir de http://sinergia.colmayor.edu.co/ojs/index.php/Revistasinergia/article/view/18

Morales, F. (2010, 18 de mayo). Tipos de Investigación. Recuperado de http://www.academia.edu/4646164/Tipos_de_Investigaci%C3%B3n

Muñiz, J. (1996). Psicometría. Madrid, España: Editorial Universitaria.

OMT Organización Mundial del Turismo. (2018). ¿Por qué el turismo? Recuperado de http://www2.unwto.org/es/content/por-que-el-turismo

Rivera,M. (2013). El turismo experiencial como forma de turismo responsable e intercultural. En Rodríguez García, Roldán Tapia, A. R. (Coords.), Relaciones interculturales en la diversidad (pp. 199-217).

Rodrigues, D. I., & Sánchez, J. M. (2020). La agricultura como producto turístico en áreas rurales: Un debate abierto en la literatura. Investigaciones Turísticas, 20, 97-123. https://doi.org/10.14198/INTURI2020.20.05

Taboada de Zúñiga, P., & Ibarra, M. (2018). Turismo rural en el paisaje cultural cafetero: rutas turísticas Salamina y Aguadas - Caldas, Colombia. En X. M. Santos y L. López (Eds.), Turismo rural y de naturaleza. Una mirada al mundo (pp. 203-227). Madrid, España: Editorial Síntesis S.A.

Turner, J. M. (2010). From ABC to http: The Effervescent Evolution of Indexing for Audiovisual Materials. Cataloging & Classification Quarterly, 48(1), 83-93.

Vogeler, C., & Hernandez, E. (2002). El Mercado Turístico: Estructura, Operaciones y Procesos de Producción. Madrid, Centro de Estudios Ramón Areces.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Capítulo 8. Estrategias de Marketing digital para emprendedores emergentes.

Santiago Zapata Vargas
Ahmed Alejandro Cardona Mesa

Institución Universitaria Digital de Antioquia

DOI: 10.46990/iQuatro.2024.10.5.8

Problema de investigación

En el ámbito empresarial e innovador, las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (Mipymes) destacan su papel fundamental al representar el 90% del sector productivo y el 99% del tejido económico en Colombia (Forbes, 2021). A pesar de su relevancia en la generación de empleo y en el impulso económico, estas empresas se enfrentan a desafíos significativos, como la competencia intensa, el acceso limitado a recursos tecnológicos y apoyos (Organización de las Naciones Unidas, s.f.; CEPAL, 2018). Su supervivencia a largo plazo es frágil, con solo el 60% logrando superar los primeros cinco años (DANE, 2021; HubSpot, 2022).

Para promover su desarrollo, se requiere un marco normativo favorable, acceso a financiación adecuada y una colaboración estrecha entre el sector público, privado y la sociedad civil, fomentando programas de capacitación y asistencia técnica (Forbes, 2021). La ausencia de estrategias de marketing digital efectivas se presenta como un obstáculo central para el crecimiento sostenible de los emprendedores emergentes, lo que limita su potencial en el entorno digital (Real Academia Española, 2021).

Una estrategia integral de marketing digital se implementará para abordar estas problemáticas, incluyendo la optimización de la presencia en línea mediante contenido relevante, el uso estratégico de redes sociales y técnicas de SEO para mejorar el posicionamiento en motores de búsqueda. Además, se ofrecerá capacitación para mejorar habilidades en marketing digital y el uso de herramientas tecnológicas, centrándose en mejorar la visibilidad en línea y fortalecer la relación con los clientes (Forbes, 2021; Real Academia Española, 2021).

Objetivos del estudio.

GENERAL: Generar una estrategia de inbound marketing con tácticas adecuadas para fortalecer la competitividad y sostenibilidad de los emprendedores emergentes del Valle de Aburrá, mejorando su interacción con los clientes, la generación de su marca, reputación y valor agregado.

ESPECÍFICOS:

- Caracterizar la situación actual de los emprendedores emergentes en la economía informal del Valle de Aburrá.
- Identificar las habilidades clave de los emprendedores para la implementación de estrategias de marketing digital en sus productos y servicios.
- Diseñar una estrategia de marketing digital adaptada a los emprendedores de diversos mercados, considerando la accesibilidad a las TIC, las tendencias de consumo en el e-commerce, perfil del consumidor, segmento, target y buyer journey y las barreras culturales que puedan dificultar su para adopción.

Aspectos claves de la revisión de la literatura

En el competitivo escenario global actual, la implementación de diversas estrategias de marketing digital se destaca como crucial. El análisis de Cabrera (2020) se centró en el uso de herramientas digitales por emprendedores universitarios, evidenciando su sólido conocimiento en marketing digital y su impacto positivo en el crecimiento empresarial, reflejado en un aumento de las ventas. Las redes sociales se reafirman como el principal medio de promoción. Esta aplicación efectiva no solo impulsa el crecimiento económico, sino también fortalece la conexión con los clientes, resaltando la importancia de potenciar el conocimiento y la implementación efectiva del marketing digital para fortalecer la competitividad y sostenibilidad de los emprendedores emergentes en el Valle de Aburrá.

La investigación de Mariano et al. (2023) identifica tendencias del marketing digital en el emprendimiento social a través de plataformas digitales, destacando el potencial de tecnologías como inteligencia artificial, realidad virtual y aumentada para abordar problemáticas sociales. Aunque resalta los desafíos de implementar estas tendencias, el análisis en ScienceDirect subraya cuatro dimensiones clave: tendencias y tecnologías en el marketing digital, impacto del emprendimiento en plataformas digitales, intersección del marketing digital y emprendimiento social, y estrategias específicas de marketing digital para el emprendimiento social. Esta investigación sienta las bases para estrategias más efectivas y de mayor impacto en el emprendimiento social.

La investigación de Achig et al. (2023), analiza el marketing de rendimiento como impulsor de negocios populares y emprendimientos en una ciudad específica. Con una metodología combinada cualitativa y cuantitativa, se encuestaron 150 participantes, encontrando que el 80% conocía el marketing digital, pero solo el 63% lo había implementado, principalmente en Facebook y WhatsApp. Además, el 92% no evaluó el retorno de inversión,

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

y el 85% desconocía el concepto de performance digital marketing. Tras recibir información, el 79% mostró disposición para campañas publicitarias con esta estrategia. Resaltando el potencial del marketing de rendimiento digital para impulsar el desarrollo y crecimiento de negocios populares y emprendimientos.

Estrategias de marketing Digital

El marketing digital, clave en la actualidad, combina tecnología y estrategias tradicionales para alcanzar a clientes de forma innovadora (Gibson, 2018). Esta modalidad ha dado lugar a nuevos modelos de negocios en línea, destacándose por su uso de internet, dispositivos móviles, redes sociales y motores de búsqueda para conectar con usuarios, buscando convertir extraños en clientes leales (Mena, 2019). Su enfoque preciso en el público objetivo permite un alcance nacional e internacional a un costo mínimo en comparación con medios tradicionales, posibilitando llegar a clientes de todo el mundo de manera instantánea

Inbound Marketing: El Inbound Marketing,se basa en la difusión de contenidos a través de diversos canales, especialmente en redes sociales, buscando adquirir usuarios a un costo mínimo, y prioriza el contenido relevante para impulsar la compra de productos. Esta estrategia se apoya en el SEO, Content Marketing y Social Media Marketing, siendo el contenido el factor central, destacado por su capacidad para atraer visitas a una landing page y captar clientes potenciales a través de contenido de interés para los usuarios, el Inbound Marketing resulta atractivo para emprendedores al no ser intrusivo y ofrecer valor a la audiencia. Compuesto por cinco etapas fundamentales, su correcta implementación puede generar oportunidades de crecimiento para el negocio y un retorno de la inversión favorable(Carballo, 2011)

Social media marketing: El Social Media Marketing, según Celaya (2018), se centra en las redes sociales, plataformas revolucionarias para conexiones personales y empresariales. Destacado por Van Dijk (2019), fomenta interacciones variadas en diferentes formatos. Para emprendedores, es vital transmitir confianza a través de estas redes (Garcia, 2021), permitiendo comprender a la audiencia y fomentar la fidelización. Stelzners (2021) destaca sus beneficios en exposición, aumento del tráfico y fidelización. Sin embargo, muchos emprendedores no aprovechan plenamente su potencial, limitando su alcance y capacidad para atraer clientes.

Content Marketing: El Content Marketing se enfoca en cautivar al usuario para generar lealtad, no solo ventas inmediatas (Sanagustín, 2014). Para emprendedores, establecer conexiones más allá de lo económico es esencial, involucrando la difusión de contenido adicional (Martínez Polo, 2015). La diversidad de formatos, desde publicaciones en redes

sociales hasta multimedia, minimiza la baja interacción del usuario (Martínez Polo, 2015). Contenido bien estructurado aumenta la visibilidad y relevancia del sitio (Serrano-Cobos, 2015). La creación de contenido específico para redes sociales influye en el reconocimiento de la marca (Serrano-Cobos, 2015). Según expertos como Trey Pennington, comprender las redes sociales implica transmitir "te veo, te escucho, y me importas", siendo beneficioso para los emprendedores (Aguilar 2017).

SEO: El SEO busca conectar la búsqueda con un sitio web especializado para mejorar su visibilidad en los resultados de búsqueda (Orense y Rojas, 2010). Implica ajustes específicos que, aunque individualmente parecen simples, en conjunto mejoran la experiencia del usuario y el rendimiento en los buscadores (Ortega, 2015). Su enfoque es mejorar el posicionamiento web para atraer visitas, distinguiéndose del SEM que se centra en anuncios pagados. Requiere análisis, selección de palabras clave, optimización del contenido y la construcción de enlaces (Arias, 2013). Estar bien posicionado es crucial, ya que la mayoría de las personas mira solo la primera página de resultados de búsqueda. Además, el SEO permite conectar con clientes genuinamente interesados en los productos o servicios ofrecidos (Ortega, 2015).

Justificación y contribución del estudio.

La implementación de estrategias de marketing digital se ha vuelto vital para los emprendedores informales y emergentes, dado su poder para nivelar el terreno competitivo en un mercado altamente disputado. Este enfoque estratégico ha sido reconocido por su capacidad para generar un impacto significativo en este sector empresarial.

El artículo resalta la efectividad del inbound marketing para emprendedores informales, permitiéndoles atraer a su público objetivo a través de contenido valioso en redes sociales y canales digitales, fomentando relaciones sólidas en un mercado saturado. El social media marketing ofrece una interacción directa con los clientes, construyendo confianza y autenticidad de marca. Asimismo, el content marketing destaca como una herramienta poderosa para aumentar la visibilidad en línea y diferenciarse en un entorno digital competitivo. Finalmente, el SEO se posiciona como una estrategia esencial para mejorar el posicionamiento en los motores de búsqueda y atraer clientes interesados en sus productos o servicios.

Propuesta Metodológica.

En el siguiente artículo de revisión bibliográfica se utilizó la metodología de revisión sistemática con el fin de evaluar y sintetizar la literatura existente sobre el impacto en los emprendimientos emergentes de las distintas estrategias de marketing digital y su uso para

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

generar imagen de marca, reconocimiento y valor agregado. El objetivo principal es responder la pregunta de investigación ¿Qué estrategias de marketing digital pueden ayudar a generar marca, reputación y valor agregado a los emprendedores emergentes e informales?

La búsqueda de artículos en bases de datos y motores de búsqueda arrojó 30 artículos relevantes en el periodo 2014-2023 distribuidos de la siguiente manera: 14 desde Google Académico,4 desde Scopus, 3 desde Dialnet, 3 desde ScienceDirect, 3 desde Scielo, 2 desde Redalyc, y 1 articulo desde Journalist. En este caso se tomaron en consideración tanto artículos en español como en inglés.

Estrategias de Marketing Digital

Ilustración 2- Estrategias de marketing digital

Fuente: Construcción propia

Se planteó la pregunta: ¿Qué estrategias de marketing digital benefician a emprendedores emergentes e informales en la generación de marca, reputación y valor agregado? Se realizó una exhaustiva búsqueda en múltiples bases de datos, seleccionando estudios revisados por pares y trabajos empíricos de los últimos 5 años. La calidad se evaluó mediante AMSTAR-2, extrayendo y organizando sistemáticamente información relevante. Se analizaron similitudes y tendencias, interpretando críticamente los resultados y sugiriendo áreas de investigación futura. Esta metodología permitió una revisión detallada de las estrategias de marketing digital para emprendedores emergentes, cuyos hallazgos se presentan y discuten en el artículo correspondiente.

Referencias

Achig, M. F. H., Núñez, C. S. S., Garnica, J. D. I., & Molina, E. J. G. (2023). Marketing digital de rendimiento como herramienta potencial de los negocios populares y emprendedores. Dominio de las Ciencias, 9(3), 2508-2519.

Aguilar, F. a. M. (2017). Frases de inbound marketing – Trey Pennington – Las empresas que entienden el Social Media son las que dicen con su mensaje: te veo, te escucho y me importas

Brown, A., Meriton, R., Devinney, T., Kafouros, M., Gerardo, F. S., & Bhandal, R. (2021). Migrant human and political capitals value in entrepreneur enterprise performance. A comparative study of four emerging markets. International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research.

Cabrera, B. A. L., Lombeyda, C. O. P., Rodríguez, J. A. O., & Gómez, N. M. L. (2020). Marketing digital, una herramienta para el emprendimiento de estudiantes universitarios. Revista Eruditus, 1(3), 21-32.)

Caribe, C. E. P. a. L. Y. E. (2018, October 9). *Acerca de Microempresas y Pymes*. CEPAL. https://www.cepal.org/es/temas/pymes/acerca-microempresas-pymes

Cortázar, L. (2013). Comportamiento del consumidor en páginas webs. Tipología de usuarios y respuesta visual ante la comunicación de marca.

Educational level and its relationship with digital marketing and internet skills: A study in Latina Women entrepreneurs. (2023b). European Journal of Contemporary Education, 12(3).

Gibson, C.W. (2018). The Most Effective Digital Marketing Strategies & Approaches : A Review of Literature.

Mariano, A. G., Prats, G. M., & de Escobar Fernández, A. M. (2023). Tendencias de marketing digital para emprendedores sociales basados en plataformas digitales. Etic@ net. Revista científica electrónica de Educación y Comunicación en la Sociedad del Conocimiento, 23(1).).

Mena Mera, D. J. (2019). Estrategias de Marketing Digital en Empresas E-Commerce: Un acercamiento a la perspectiva del consumidor. 593 Digital Publisher, 5(1).

Moreno, J. (2023, January 20). Pymes en Colombia: qué son, cuántas hay y ejemplos. Hobspot.

Moschini, S. (n.d.). Claves del marketing digital. www.lavanguardia.com/ebooks

Ortega Fernández, E., (2015). SEO: Clave para el crecimiento de las Pymes. Opción, 31(6), 652-675.

Serrano-Cobos, J. (2015). SEO : Introducción a la disciplina del posicionamiento en buscadores. Editorial UOC - Torrossa.

United Nations. (n.d.). Día de las Microempresas y las Pequeñas y Medianas Empresas | Naciones Unidas.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Capítulo 9. El panorama de las Jubilaciones para los Millennials en México.

Magaly Hernández Gómez
Verónica Enriqueta Cuadra Hernández
Nahaquín Catalina Rodríguez Mino

Universidad Tecnológica Emiliano Zapata Del Estado De Morelos

DOI:10.46990/iQuatro.2024.10.5.9

Resumen

El Panorama de las Jubilaciones para los Millennials en México inicia con el análisis de una investigación cuantitativa descriptiva que explora datos estadísticos de los hábitos actuales de ahorro, perfiles y expectativas que tiene la población mexicana del rango entre los 18 y 40 años de edad. Muestra el panorama actual de las pensiones dentro del IMSS, las expectativas que tiene la generación denominada Millennials para su retiro, así como la problemática económica, social y cultural que representa para el país, se describen propuestas de ahorro con el objetivo de destinarlas a mejorar el estilo de vida de las personas en su edad de retiro.

Palabras clave

Ahorro, Interés, Inversión, Millennials, Pensión

Introducción

Se destaca que la pensión, el Diccionario de la Real Academia Española la define como la cantidad periódica, temporal o vitalicia, que la seguridad social paga por razón de jubilación, viudez, orfandad o incapacidad (RAE, 2022); del mismo modo, un pensionado es quien tiene o cobra una pensión (RAE, 2022b).

En México, en el año de 1943 se promulga la ley del Seguro Social, que define al Seguro Social como un servicio público de carácter obligatorio creando el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). (Amafore, 2020), entendiendo que este proyecto deriva de las condiciones del Estado de Bienestar de 1883 en Alemania que consistía en el apoyo a sus trabajadores con seguridad de salud para luego agregarle el seguro de vejez e invalidez; ya en la actualidad la seguridad social abarca la salud del trabajador y sus familias así como también la tranquilidad de recibir una pensión al final de sus vidas productivas que les permita vivir dignamente la vejez; es decir, que les sea posible cubrir sus necesidades básicas (H. Villarreal y A. Macías, 2020). Del mismo modo, otras instituciones como el ISSSTE, el Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas (ISSFAM), PEMEX, la CFE, universidades entre otras, cuentan con su propio tipo de apoyo para sus trabajadores.

En lo que respecta al IMSS, el recurso a este tipo de apoyos es financiado por la sociedad, mayormente de los impuestos generales que la población paga, el empleador y el Estado, en especial para otorgarlo a los servidores o trabajadores del Estado

Ya a finales del año de 1997, durante el mandato del Lic. Ernesto Cedillo Ponce de León, el sistema de pensiones del IMSS sufrió una modificación en la Ley del Seguro Social con la promulgación de la Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro y se reforma la ley de 1973, pasando de un sistema de pensiones controladas por el IMSS a uno de cuentas individuales controladas por las Afores (Amafore 2020), llamada también Pensión por Régimen 97 o retiro programado; golpe rotundo en la modificación para las generaciones llamadas Millennials que son los nacidos entre los años 1981 a 1996, repercutiendo a los Centennials, nacidos entre los años 2000 y 2015. Dicho lo anterior las personas que empezaron a cotizar para el Seguro Social a partir del 1° de julio de 1997 su pensión dependerá exclusivamente del saldo acumulado en la cuenta AFORE (Gobierno de México, 2021).

Estos tipos de modalidades limitan a los jóvenes el aseguramiento digno de su retiro por haber realizado sus labores durante su periodo laboral, bajo el razonamiento de cambios demográficos que comenzaron a finales de la década de los noventa del siglo pasado, cuando gran parte de la población de México comenzó a entrar a una fase de envejecimiento que hizo inviable continuar el sistema de pensiones que se tenía (Lanzagorta 2023), razón por la cual

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

la presente investigación enfoca la importancia de generar conciencia entre la población para que desde su edad productiva genere los recursos propios con los que podrá mantenerse en su edad de retiro.

Revisión de la Literatura

De acuerdo a un reporte del BBVA, los Millennials son los jóvenes nacidos a partir de los 80s, son una generación digital, hiperconectada y con altos valores sociales y éticos (BBVA, 2018), pero tienen una peculiar característica, que desde el punto de vista de la mercadotecnia corresponden a hábitos de consumo de ciertos grupos, por eso hay tantas variaciones de cuándo a cuándo corren estas generaciones X, Z o los millennials" (Vázquez-Romero, R. D. y Trujillo- Correa R, 2021).

La Secretaría del Bienestar informó que a mayo 2023 (Secretaría del Bienestar (2023), en los Estados Unidos Mexicanos existen 11 millones 056 mil 534 personas inscritas en el programa Pensión Bienestar de personas adultas mayores, representando un 4% del presupuesto de egresos 2023, siendo insuficiente para que los beneficiados puedan vivir dignamente cubriendo todos sus gastos que la edad les exige y representando un problema actual y proyectado de finanzas públicas.

Como lo menciona la CMF Educa (2023), la diferencia entre los ingresos y los gastos de consumo de una persona o de una familia se llama ahorro y cuando el dinero ahorrado se usa para adquirir un bien que generará ganancias, se está haciendo una inversión, por lo que es importante trabajar los ahorros en una pensión que permita vivir cómodamente en su edad de jubilación (dejar de trabajar por razones de edad, accediendo a una pensión). Como opción existen los Planes Personales de Retiro (PPR), productos de inversión a largo plazo que ofrecen los fondos de inversión (Principal, 2023), el cual, su objetivo es aumentar el dinero que vas ahorrando según el esquema que se haya elegido, para complementar el sueldo de las pensiones y mejorar con esto los recursos de retiro.

Por otra parte, Rankia México (2022) lo define como un instrumento financiero que les permite llegar a ahorrar e invertir y disponer de un ingreso mensual que les permita tener una mejor vida a la hora de jubilarse. Pueden contratarlo mediante operadoras de fondos de inversión, bancos y compañías de seguros, al ser las instituciones que comercializan PPR en México, incluso pueden incluir seguros de vida.

Los PPR reciben intereses por el periodo que se generan. De acuerdo a Konfio (2022) el interés es el precio que se paga por el uso de un préstamo de dinero. Generalmente se expresa como un porcentaje anual sobre la suma prestada por parte de una institución financiera

Metodología

La metodología implementada se enfocó en documentar mediante una investigación pura, explorando los principales sitios de información financiera, con el apoyo de los resultados de investigación de AMAFORES para luego realizar propuestas de instrumentos de inversión que se ofertan en el mercado y pueden ser replanteadas para la enseñanza y la educación de un nuevo sistema de ahorro para el retiro para los Millennials.

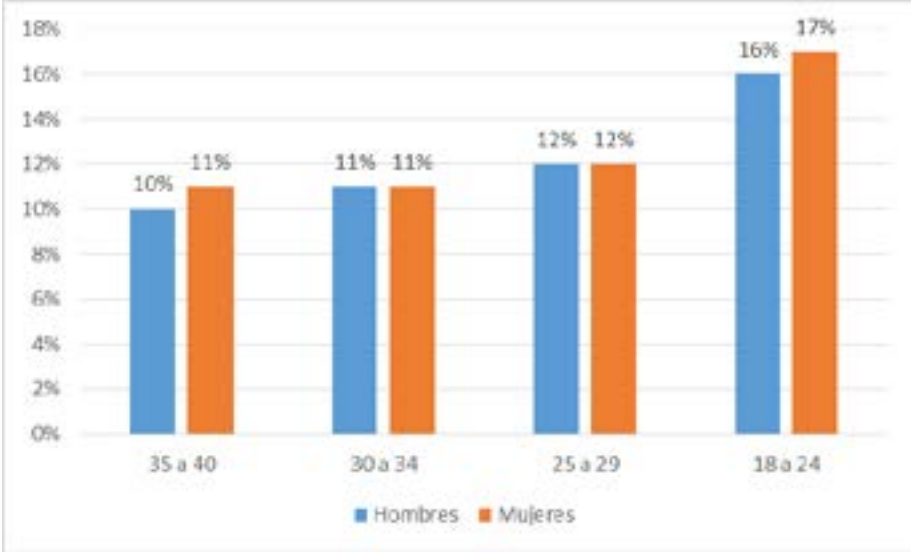
Se destaca que las Figuras 9.1 a la 9.6, son parte del resultado de la encuesta de Amafore aplicada en 2019, misma que ayudó a respaldar la justificación de esta investigación. La presente investigación se respalda en el levantamiento de la encuesta realizada entre el 27 de julio y el 7 de agosto de 2018, siendo los jóvenes entre 18 y 40 años de edad la población objetivo, personas que empezaron a cotizar para el Seguro Social a partir del 1° de julio de 1997 donde su pensión dependerá exclusivamente del saldo acumulado en la cuenta AFORE (Administradora de Fondos para el Retiro), lo cual relacionado con los resultados de la encuesta del 2019 presentada por la Amafore en México hay 44.1 millones de personas entre 18 y 40 años de edad, como se muestra en la Figura 1 en donde se puede apreciar rangos de edad agrupados de cinco en cinco años dividido diferenciando respuestas entre hombres y mujeres, marcando por porcentajes la distribución de ellos según sus edades (Amafore 2019).

Se realizaron 3,030 entrevistas personales (cara a cara) en vivienda, que representan 44.1 millones de personas. Las unidades geográficas denominadas secciones electorales constituyen las Unidades Primarias de Muestreo (UPM) o conglomerados de la muestra. El diseño muestral es probabilístico estratificado y por conglomerados.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Figura 9.1

Porcentaje de distribución de la población en México entre 18 y 40 años de edad y por sexo.



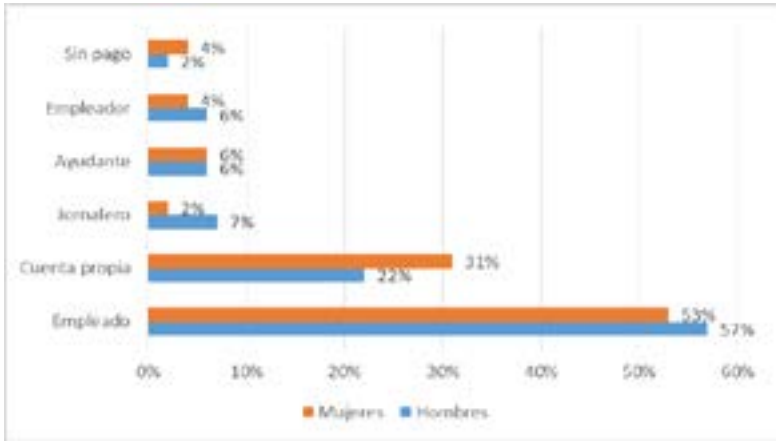
Fuente: Amafore 2019

En la Figura 9.2 se puede apreciar que la población entre 18 y 40 años de edad 33% no cuenta con un empleo formal que les permita trabajar en un Plan Personal para el Retiro (PPR), otro grupo de encuestados trabajan por cuenta propia el cual les limita el acceso a la seguridad social, por lo tanto estas personas cuando lleguen a la edad de retiro, de acuerdo a los programas sociales vigentes sólo tendrán derecho a la Pensión Bienestar de personas adultas mayores de $4,800.00 pesos bimestrales, considerándolo parte de la posibilidad que no les permite mantener un estilo de vida estable y de tranquilidad económica para los beneficiados.

También se muestra que 6 de cada 10 personas entre 18 y 40 años de edad se encuentran empleados de manera formal, quienes en su edad de retiro, en caso de seguir con ese empleo, disfrutarán del fondo acumulado en su cuenta individual de AFORE, sin embargo el resto (4 de cada 10), deberán pensar en una estrategia que les permita contar con un ingreso permanente en su edad de retiro. De no ser así tendrán que optar también por el programa "Pensión para el Bienestar de personas adultas mayores" y como dato alarmante, se considera que los encuestados confían que algún familiar se haga cargo de ellos como lo expresaron 7 de cada 10 mexicanos entre 18 y 40 años de edad, apreciando estas respuestas en la Figura 9.3.

Figura 9.2

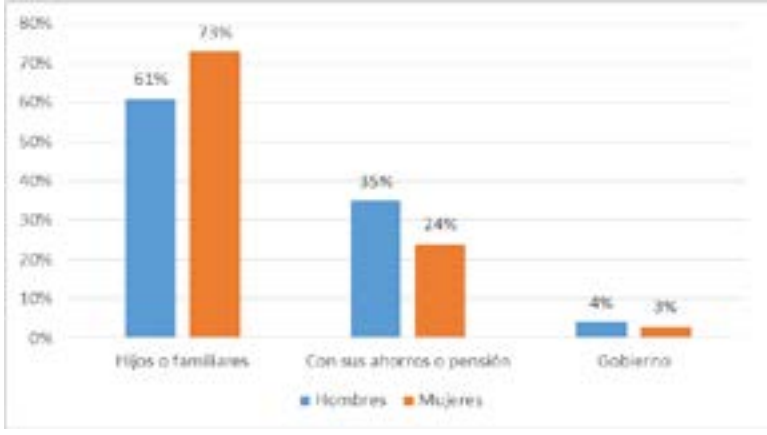
Tipos de ocupación de las personas mexicanas entre 18 y 40 años de edad



Fuente: Amafore 2019

Figura 9.3

Expectativa de los mexicanos sobre quién los mantendrá en su edad de retiro.



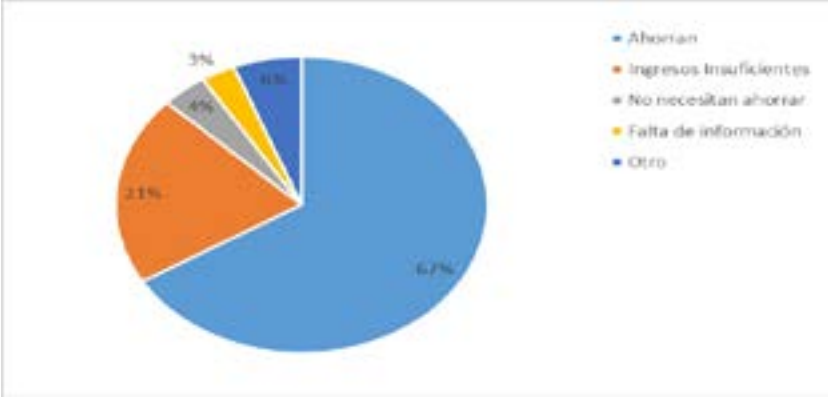
Fuente: Amafore 2019

Se analizaron los hábitos de ahorro de la población mexicana entre 18 y 40 años de edad, en la cual se encontró que 7 de cada 10 personas sí tienen el hábito de ahorrar, pero que no necesariamente pueden hacerlo, 2 de cada 10 mencionaron que sus ingresos son insuficientes para ahorrar y el resto considera que no lo necesita o no tiene información para hacerlo; esto se muestra en la Figura 9.4.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Figura 9.4

Hábitos de ahorro de la población mexicana entre 18 y 40 años de edad.

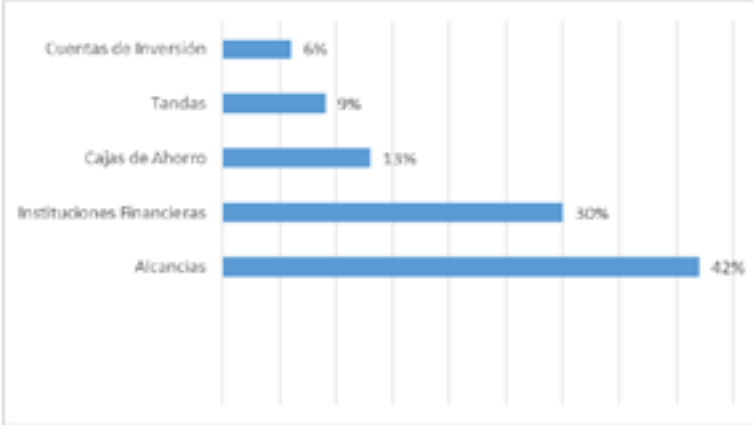


Fuente: Amafore 2019

Cabe destacar que las personas que expresaron que sí tienen el hábito del ahorro 5 de 10 lo hacen por medio de alcancías o tandas (Figura 5), lo cual al no estar respaldados por una institución reguladora como la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV) sus ahorros representan un riesgo de perder valor por efectos de la inflación como se muestra en el comparativo histórico de inflación en la Tabla 1 o por fraudes de instituciones informales. Del mismo modo, se puede considerar que este tipo de ahorros que realizan los encuestados son para solventar deudas que adquieren en un corto plazo y no está considerado este tipo de ahorros para un largo plazo, que derivaría en el fondo para su retiro.

Figura 9.5

Medios que utilizan los mexicanos para guardar sus ahorros.



Fuente: Amafore 2019

Tabla 9.1

Comparativo de inflación.

Año	México	Ø UE	Ø EE.UU	Ø Mundo
2022	7.90%	9,22 %	8,00 %	8,31 %
2021	5.69%	2,55 %	4,70 %	3,48 %
2020	3.40%	0,48 %	1,23 %	1,92 %
2019	3.64%	1,63 %	1,81 %	2,19 %
2018	4.90%	1,74 %	2,44 %	2,44 %
2017	6.04%	1,43 %	2,13 %	2,19 %

Fuente: DatosMundial.com

Por consiguiente se relaciona con los datos arrojados en la Figura 9.6 en la cual muestra que solo 2 de cada 10 personas que ahorran lo destinan para su retiro.

Figura 9.6

Objetivos de Ahorro previstos por los mexicanos.

Fuente: Amafore 2019

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Resultados

Escenario 1: 18 años

Si un joven a sus 18 años inicia un Plan Personal de ahorro para su retiro en una Institución que le pague un rendimiento anual asegurado del 11%, al transcurso de 48 años cuando llegue a su edad de retiro, logrará que en su cuenta bancaria encuentre una auto pensión mensual de $ 24,799.49, ahorrando la cantidad de $2,000.00 anuales.

Escenario 2: 35 años

Una persona que a sus 35 años inicia un Plan Personal de ahorro para su retiro en una Institución que le paga un rendimiento anual asegurado del 11% al transcurso de 31 años cuando llegue a su edad de retiro, logrará que en su cuenta bancaria encuentre una auto pensión mensual de $ 12,205.22, ahorrando la cantidad de $6,000.00 anuales, $4,000.00 más que el joven del escenario 1.

Escenario 3: 45 años

Una persona que a sus 45 años inicia un Plan Personal de ahorro para su retiro en una Institución que le paga un rendimiento anual asegurado del 11% al transcurso de 21 años cuando llegue a su edad de retiro, logrará que en su cuenta bancaria encuentre una auto pensión mensual de $ 6,624.30, ahorrando la cantidad de $10,000.00 anuales, $8,000.00 más que el joven del escenario 1 y $4,000.00 más que la persona del escenario 2, pero recibiendo una cantidad menor que ellos.

En la Tabla 9.2 se puede comprobar que el tiempo es dinero, se observa cómo la persona 1 que inicia su Plan Personal de Ahorro a la edad de 18 años, ahorrando $2,000.00 anuales durante 48 años. si al llegar a sus 65 años los hubiera guardado en una alcancía se encontraría con la cantidad de $96,000.00, sin embargo, resguardando en una institución financiera que le capitaliza el 11% de manera anualizada, se encontrará que la institución financiera le dará 2 opciones:

1. Un retiro total libre de impuestos por la cantidad de $3,002,993.07 o
2. Una auto pensión mensual vitalicia y heredable por la cantidad de $24,799.49

A diferencia de la persona 2 que inicia su Plan Personal de Ahorro a la edad de 35 años, se ve forzado a ahorrar un monto mayor que la persona 1, ahorrando $6,000.00 anuales hasta llegar a sus 65 años, si los hubiera guardado en una alcancía se encontraría con la canti-

dad de $186,000.00, sin embargo resguardando en una institución financiera que le capitaliza el 11% de manera anualizada, se encontrará que la institución financiera le dará las mismas 2 opciones como a la persona 1, pero con cantidades menores:

1. Un retiro total libre de impuestos por la cantidad de $1,477,941.74 o
2. Una auto pensión mensual vitalicia y heredable por la cantidad de $12,205.22

Finalmente la persona 3 inicia su Plan Personal de Ahorro a la edad de 45 años, ahorrando $10,000.00 anuales, un monto mayor que la persona 1 y la persona 2 al llegar a sus 65 años si los hubiera guardado en una alcancía se encontraría con la cantidad de $210,000.00, sin embargo resguardando en una institución financiera que le capitaliza el 11% de manera anualizada, se encontrará que la institución financiera le dará las mismas 2 opciones como a la persona 1 y a la persona 2, pero con cantidades menores:

1. Un retiro total libre de impuestos por la cantidad de $802,143.09 o
2. Una auto pensión mensual vitalicia y heredable por la cantidad de $6,624.30

Tabla 9.2

Comparativo de 3 personas con diferente edad de inicio del Plan Personal de Ahorro

Persona	Edad que inicia su PPR	Ahorro	Total	Interes mensual
1	18	$ 96,000.00	$ 3,002,993.07	$ 24,799.49
2	35	$ 186,000.00	$ 1,477,941.74	$ 12,205.22
3	45	$ 210,000.00	$ 802,143.09	$ 6,624.30

Fuente: propia

(Cifras expresadas en pesos mexicanos)

Dado lo anterior, en México, la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (CONDUSEF) dio a conocer los resultados de la evaluación y supervisión del producto Seguro de Ahorro para el Retiro (Vida Inversión), en el sector Asegurador, en materia de transparencia financiera, en la que se evaluaron 12 empresas de las cuales los mexicanos pueden elegir el plan que mejor se acomode a los objetivos y posibilidades de ahorro, encontrando las siguientes:

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

1. Seguros Inbursa S.A. Grupo Financiero Inbursa
2. Mapfre Tepeyac, S.A.
3. AXA Seguros, S.A. de C.V.
4. Insignia Life, S.A. de C.V.
5. Seguros Atlas, S.A.
6. Grupo Nacional Provincial, S.A.B
7. General de Seguros, S.A.B.
8. Seguros Monterrey New York Life, S.A. de C.V.
9. Aseguradora Interacciones, S.A. Grupo Financiero Interacciones
10. Old Mutual Life, S.A. de C.V.
11. Allianz de México, Compañía de Seguros
12. MetLife México, S.A.

Discusión

En los 3 ejemplos presentados en la Tablas 9.7 son supuestos, estos pueden modificarse de acuerdo a la capacidad de ahorro y considerando que las instituciones financieras ofrecen mejores tasas de interés, considerando también los montos de ahorro y el tiempo de inversión, por ejemplo, en la Figura 9.7 se muestra la oferta de las tasas de interés vigente por SuperTasas (2023) que es la división de FinTech de Crediclub, SA de CV, SFP, en la cual se puede observar que en un instrumento de disposición inmediata ofrece el pago de interés del 11.40% y conforme la inversión se compromete a un plazo fijo, la tasa de interés aumenta hasta llegar al 13.50% con plazo comprometido de 364 días, lo que quiere decir que para un PPR mínimo se requiere un plazo de 20 años, así cada una de las instituciones financieras ofrecen tasas de interés más atractivas para los ahorradores.

Figura 9.7

Tasas de interés que ofrece SuperTasas.com. (2023).

Fuente: Supertasas.com.

Conclusiones

Esta investigación logra concluir que se debe fomentar la cultura del ahorro donde se trabajen estrategias para las personas que actualmente fluctúan entre 18 y 40 años de edad, logrando que sean conscientes de mejorar sus finanzas, incluyendo un Plan Personal para su edad de retiro ya que el apoyo que recibirán con Pensión Bienestar no les será suficiente para cubrir los gastos que una persona en esa edad tiene que absorber, sin contemplar gastos de entretenimiento. Con una estrategia financiera cuando lleguen a su edad de retiro no tendrán que preocuparse por quién los va a mantener, sin importar que no tuvieron un trabajo que le proporcionara un AFORE, ya que en caso de tenerla este beneficio será adicional a lo trabajado de manera independiente.

Por otra parte, las instituciones educativas media y superior deberán proponer un programa de educación financiera personal sin importar el campo de estudio. Si el ingreso de los mexicanos se incrementa, por consiguiente, generará mejor estilo de vida: proponiéndose metas pequeñas a largo plazo podrán obtener grandes resultados.

Parte de los entrevistados expresaron su falta de conocimiento y habilidad para manejar sus finanzas personales. Se comenta que a Albert Einstein se le atribuye la frase -El interés compuesto es la octava maravilla del mundo, quien lo entiende se beneficia de él, quien no, lo paga- (Mendoza, V., 2022); lo que se refiere, sin dar mucho crédito a quién lo dijo, es que las personas que no logran cubrir sus gastos con el total de sus ingresos tienen que recurrir a préstamos en instituciones financieras, cobrando una tasa de interés, esta puede variar de

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

acuerdo al monto y al historial crediticio del deudor, pero de acuerdo al Banco de México oscila entre el 11% y 21% de interés anual.

Derivado de este estudio, se realizaron una serie de análisis financieros con la intención de generar propuestas de ahorro que beneficien a los futuros adultos mayores. Para esto, se demostrará cómo poder utilizar de la mejor manera el interés compuesto para beneficio del ahorro. Es importante mencionar que las mismas AFORES tienen la opción de realizar aportaciones adicionales, dándoles el mismo tratamiento que en los ejemplos que se verán a continuación.

En el supuesto en el que una persona solicita un préstamo por la cantidad de $12,000.00, para pagarlo en un plazo de 2 años, con una tasa de interés del 11% anual. Tendrá que cubrir 24 pagos mensuales de $559.29. Al término del periodo estaría pagando una diferencia de $1,423.06 por concepto de intereses. Como NO entendió el concepto de interés compuesto lo tuvo que pagar.

Por otra parte, se muestra el supuesto con los mismos datos del ejemplo anterior, pero a favor, es decir, lo que pasaría si en lugar de solicitar un préstamo se decide ahorrar en una institución financiera con una tasa de interés capitalizable del 11% anual, con el objetivo de ahorrar $12,000.00.

En el supuesto se muestra cómo una persona con una aportación mensual durante 24 meses de $449.29 estaría ahorrando la cantidad de $10,783.06 y la institución financiera le habría pagado la cantidad de $ 1,216.34 por concepto de intereses, generando al término de 2 años la cantidad de $12,000.00. Esta persona como SÍ entendió el concepto de interés compuesto, se benefició de él.

Las personas encuestadas expresaron que no contaban con información que les ayudara a tomar una decisión eficiente para manejar sus ahorros, por lo que muchos optan por guardar sus ahorros en alcancías o en otros medios que son afectados por efectos de la inflación, lo que quiere decir es que la cantidad de sus ahorros pierde valor equivalente al porcentaje generado por la inflación a diferencia si el valor de sus ahorros los depositan en una institución financiera que respalde el resguardo y además les pague los intereses generados por manejar su capital. Es a lo que mencionó Albert Einstein que quien entiende el interés compuesto se beneficia de él.

Dado lo anterior es importante difundir la importancia del ahorro formal a resguardo en Instituciones financieras que estén legalmente constituidas, autorizadas y reguladas por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV) y por la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (CONDUSEF).

Una manera de incentivar el ahorro a largo plazo es estar consiente que el tiempo es dinero, lo que quiere decir que entre más joven se inicie el ahorro mayores rendimientos se tendrán.

Referencias

Amafore. (2022). Asociación Mexicana de Afores. Encuestas y Documentos. En: https://amafore.org/encuestas-y-documentos/

Amafore. (2020). Asociación Mexicana de Afores. En: https://comisiones.senado.gob.mx/seguridad_social/reu/docs/presentacion2_120220.pdf)

Amafore. (2019). Asociación Mexicana de Afores. Encuestas Ahorro y Futuro: ¿cómo viven los jóvenes el retiro? En: www.amafore.org

BBVA. (2018). ¿Quiénes son y cómo se comportan los "millennials"? BBVA NOTICIAS. En: https://www.bbva.com/es/quienes-millennials-generacion-unica/

CMF Educa. (2022). ¿De qué se tratan el ahorro y la inversión? Portal de Educación Financiera. En: https://www.cmfchile.cl/educa/621/w3-article-1116.html#:~:text=La%20diferencia%20entre%20los%20ingresos,se%20est%C3%A1%20haciendo%20una%20inversi%C3%B3n.

DatosMundial.com. (2022). Desarrollo de las tasas de inflación en México. Base de datos: Fondo Monetario Internacional, Banco Mundial e indicador del IPC de la OCDE (doi:10.1787/eee82e6e-en). En: https://www.datosmundial.com/america/mexico/inflacion.php

Gobierno de México. (2021). Pensión por régimen 97. Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. En: https://www.gob.mx/consar/articulos/por-regimen-de-97

Konfío. (2022). Interés ¿qué es y cómo influye en tu Crédito empresarial? En: https://konfio.mx/tips/diccionario-financiero/que-es-el-interes/#:~:text=El%20inter%C3%A9s%20es%20el%20precio,parte%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20financiera

Lanzagorta M. de las N. (2023). Ey, millennials, por esto no tendrán una pensión como la de sus abuelos y padre. El Financiero. Finanzas, México. En: https://www.elfinanciero.com.mx/mis-finanzas/2023/03/02/ey-millennials-por-esto-no-tendran-una-pension-como-la-de-sus-abuelos-y-padres/#:~:text=Los%20millennials%20%2Dnacidos%20entre%201981,sus%20padres%2C%20t%C3%ADos%20o%20abuelos

Mendoza, V. (2022). El interés compuesto: si lo entiendes, ganas dinero. Si no lo entiendes, pagas. Pilou. En: https://www.piloufin.com/articulo/?permalink=el-interes-compuesto-la-octava-maravilla-del-mundo#:~:text=A%20Albert%20Einstein%20le%20acreditan,que%20no%2C%20lo%20paga%E2%80%9D

Principal. (2023). ¿Por qué necesito un plan personal para el retiro? En: https://principal.com.mx/blog/dinero/por-que-necesito-un-plan-personal-para-el-retiro#:~:text=Un%20plan%20personal%20para%20el%20retiro%20(PPR)%20es%20un%20producto,los%20recursos%20de%20tu%20retiro

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Rankia México. (2022). Mejores Planes Personales de Retiro (PPR) para 2022. Blog Mejores Afores. En: https://www.rankia.mx/blog/mejores-afores/4924562-mejores-planes-personales-retiro-ppr

Real Academia Española, RAE. (2022). En: https://dle.rae.es/pensi%C3%B3n

Real Academia Española, RAE. (2022b). En: https://dle.rae.es/pensionado?m=form

Secretaría del Bienestar. (2023). Comunicado. Gobierno de México. En: https://www.gob.mx/bienestar/prensa/pension-de-personas-adultas-mayores-aumenta-a-cuatro-mil-800-pesos-bimestrales-ariadna-montiel#:~:text=La%20Pensi%C3%B3n%20para%20el%20Bienestar%20de%20las%20Personas%20Adultas%20Mayores,bimestre%20del%20a%C3%B1o%2C%20anunci%C3%B3%20la

SuperTasas.com. (2023). Crediclub S.A. de C.V., S.F.P. En: https://supertasas.com/

Vázquez, Romero, R. D. y Trujillo, Correa, R. (2021). ¿Qué significa ser centennial o millenial? Gaceta UNAM. En: https://www.gaceta.unam.mx/centennials-y-millenials-claves-para-su-definicion/

Villarreal, H. y Macías, A. (2020). El sistema de pensiones en México: institucionalidad, gasto público y sostenibilidad financiera. Serie Macroeconomía del Desarrollo, N° 210 (LC/TS.2020/70), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Asociación Mexicana de Afores, Amafore. (2022). Amafore. Encuestas y Documentos. En: https://amafore.org/encuestas-y-documentos/

Asociación Mexicana de Afores, Amafore. (2020). En: https://comisiones.senado.gob.mx/seguridad_social/reu/docs/presentacion2_120220.pdf),

BBVA. (2018). ¿Quiénes son y cómo se comportan los "millennials"? BBVA NOTICIAS. https://www.bbva.com/es/quienes-millennials-generacion-unica/

CMF Educa (2022) ¿De qué se tratan el ahorro y la inversión? (2022). Portal de Educación Financiera. En: https://www.cmfchile.cl/educa/621/w3-article-1116.html#:~:text=-La%20diferencia%20entre%20los%20ingresos,se%20est%C3%A1%20haciendo%20una%20inversi%C3%B3n

DatosMundial.com. (2022). Tasas inflacionarias en México. (2022). Base de datos: Fondo Monetario Internacional, Banco Mundial e indicador del IPC de la OCDE (doi:10.1787/eee82e6e-en). En: https://www.datosmundial.com/america/mexico/inflacion.php

Lanzagorta M de las N. (2023). Ey, millennials, por esto no tendrán una pensión como la de sus abuelos y padre. El Financiero. Finanzas, México. En: https://www.elfinanciero.com.mx/mis-finanzas/2023/03/02/ey-millennials-por-esto-no-tendran-una-pension-como-la-de-sus-abuelos-y-padres/#:~:text=Los%20millennials%20%2Dnacidos%20entre%201981,sus%20padres%2C%20t%C3%ADos%20o%20abuelos.

Gobierno de México. (2021). Pensión por régimen 97. Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. En: https://www.gob.mx/consar/articulos/por-regimen-de-97

Konfío. (2022). Interés ¿Qué es y cómo influye en tu Crédito empresarial? En: https://konfio.mx/tips/diccionario-financiero/que-es-el-interes/#:~:text=El%20interes%C3%A9s%20es%20el%20precio,parte%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20financiera.

Principal. (2023) ¿Por qué necesito un plan personal para el retiro? (2023). Principal.com.mx. https://principal.com.mx/blog/dinero/por-que-necesito-un-plan-personal-para-el-retiro#:~:text=Un%20plan%20personal%20para%20el%20retiro%20(PPR)%20es%20un%20producto,los%20recursos%20de%20tu%20retiro.

Rankia México. (2022). Mejores Planes Personales de Retiro (PPR) para 2022. Blog Mejores Afores. En: https://www.rankia.mx/blog/mejores-afores/4924562-mejores-planes-personales-retiro-ppr

Real Academia Española, RAE. (2022). En: https://dle.rae.es/pensi%C3%B3n

Real Academia Española, RAE. (2022). En: https://dle.rae.es/pensionado?m=form

Secretaría del Bienestar (2023). Gobierno de México. Comunicado. En: https://www.gob.mx/bienestar/prensa/pension-de-personas-adultas-mayores-aumenta-a-cuatro-mil-800-pesos-bimestrales-ariadna-montiel#:~:text=La%20Pensi%C3%B3n%20para%20el%20Bienestar%20de%20las%20Personas%20Adultas%20Mayores,bimestre%20del%20a%C3%B1o%2C%20anunci%C3%B3%20la

SuperTasas.com. (2023). Crediclub S.A. de C.V., S.F.P. En: https://supertasas.com/

Tasas inflacionarias en México. (2022). DatosMundial.com. ttps://www.datosmundial.com/america/mexico/inflacion.phph

Vázquez-Romero, R. D. y Trujillo- Correa R. (2021). ¿Qué significa ser centennial o millenial? Gaceta UNAM. En: https://www.gaceta.unam.mx/centennials-y-millenials-claves-para-su-definicion/

Villarreal, H. y Macías, A. (2020). El sistema de pensiones en México: institucionalidad, gasto público y sostenibilidad financiera. Serie Macroeconomía del Desarrollo, N° 210 (LC/TS.2020/70), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Capítulo 10. Mejoramiento de las condiciones de salud y medio ambiente de trabajo de la población trabajadora informal de Santander mediante la prevención de riesgos laborales y ocupacionales.

Liliana Margarita Pérez Olmos

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

DOI:10.46990/iQuatro.2024.10.5.10

Problema de investigación

La informalidad laboral en Santander ha experimentado un inquietante incremento del 10% en los últimos cinco años, alcanzando el 45% de la población ocupada, según datos entregados en el 2022 por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística –DANE. Este aumento refleja una tendencia creciente de trabajadores que laboran en condiciones precarias, careciendo de las garantías que brinda un contrato regular. García y Martínez (2019) subrayan que la informalidad no solo afecta adversamente la estabilidad económica de los trabajadores, sino que también incide directamente en su acceso a servicios de salud y seguridad social.

La población trabajadora informal (PTI) en Santander se encuentra actualmente confrontando condiciones laborales precarias con impactos directos en su salud y en el medio ambiente. La carencia de contratos formales, seguridad social y condiciones laborales adecuadas ha propiciado la proliferación de riesgos laborales y ocupacionales. Esta realidad no solo constituye una cuestión de justicia social, sino también un imperativo de salud pública y sostenibilidad ambiental.

A la fecha, las investigaciones en salud laboral y medio ambiente se han centrado predominantemente en contextos laborales formales, descuidando a la PTI. Esta falta de atención ha generado un vacío significativo en la comprensión de los riesgos específicos que enfrenta esta población y las estrategias de prevención que podrían resultar efectivas. Por tanto, es esencial abordar esta brecha de conocimiento y desarrollar un enfoque integral que tenga en cuenta las características específicas de la PTI en Santander.

La carencia de contratos formales y de medidas de seguridad en el entorno laboral de la PTI aumenta su exposición a riesgos ocupacionales, según la Organización Internacional

del Trabajo (OIT, 2020). Este organismo destaca que el 80% de la PTI en Santander realiza actividades laborales con riesgos potenciales, como la exposición a sustancias tóxicas, condiciones ergonómicas inadecuadas y falta de equipo de protección personal.

Las condiciones laborales precarias tienen un impacto directo en la salud de la PTI, evidenciando que el 35% de los trabajadores informales en Santander reporta problemas de salud relacionados con su actividad laboral, según lo identificó el Ministerio de Salud y Protección Social (2022). Estas cifras subrayan la urgencia de abordar la relación entre las condiciones laborales y la salud de la PTI.

A pesar de los riesgos evidentes, existe una notoria falta de programas efectivos de prevención y protección para la PTI en Santander. El informe del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2022) revela que solo el 20% de los trabajadores informales tiene acceso a capacitaciones en prevención de riesgos laborales, y únicamente el 5% recibe algún tipo de apoyo gubernamental para mejorar sus condiciones de trabajo. Esta situación destaca la necesidad imperante de implementar medidas concretas para salvaguardar la salud y seguridad de la PTI en Santander.

Objetivos del estudio.

General: Mejorar de las condiciones de salud y medio ambiente de trabajo de la población trabajadora informal de Santander mediante la prevención de riesgos laborales y ocupacionales.

Específicos:

- Caracterizar demográfica y epidemiológicamente a la población trabajadora informal por actividad económica y territorio.
- Diagnosticar las condiciones de trabajo y las condiciones de salud de la PTI.
- Intervenir a la PTI mediante planes de respuesta integral según la matriz de peligros y valoración del riesgo por municipio.
- Promover el bienestar y protección de la salud de la población trabajadora informal –PTI- del departamento de Santander.

Aspectos claves de la revisión de la literatura

La revisión de la literatura resalta la complejidad de la informalidad laboral en Santander y sus impactos en la población trabajadora. En tal sentido, en el año 2018, Pérez y Gómez evidenciaron que la informalidad afecta la estabilidad económica, generando desafíos en el

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

acceso a servicios básicos. Esta perspectiva económica se alinea con Rodríguez y Herrera (2017), quienes destacan que la informalidad no solo incide en los ingresos, sino que también afecta la construcción de una red de seguridad social.

En términos de riesgos laborales y ocupacionales, García y Martínez (2019) subrayan las condiciones laborales precarias enfrentadas por la población trabajadora informal, exponiéndolos significativamente a peligros laborales. Estos hallazgos son corroborados por Martínez & Sánchez (2020, quienes señalan que la falta de regulación en entornos informales contribuye a la proliferación de situaciones peligrosas.

La relación entre la informalidad y la salud se aborda en estudios como el de López y Ramírez (2019), destacando la necesidad de enfrentar la carga de enfermedades ocupacionales y mejorar el acceso a servicios médicos para la población trabajadora informal. González y Torres (2018) indican que la falta de medidas preventivas y conciencia sobre los riesgos laborales contribuyen a la persistencia de problemas de salud. La literatura también enfatiza la importancia de políticas y programas de intervención. Hernández et al. (2021) proponen estrategias focalizadas en la capacitación y concienciación, mientras que Ramírez y Díaz (2019) resaltan la necesidad de políticas gubernamentales que promuevan la inclusión y la formalización laboral para mitigar los riesgos asociados a la informalidad.

Adicionalmente, investigadores como Rodríguez y Mendoza (2016) han analizado la informalidad desde una perspectiva económica, resaltando la necesidad de políticas que fomenten la formalización laboral. Gutiérrez (2017) aborda la informalidad desde la perspectiva de los derechos laborales, proponiendo medidas específicas para mejorar la protección y los derechos de los trabajadores informales. Martínez y Vargas (2018) exploran la relación entre la informalidad y la salud ocupacional, abogando por intervenciones integrales. Sánchez y Torres (2019) se centran en las consecuencias sociales de la informalidad, proponiendo políticas que aborden tanto las condiciones laborales como las implicaciones sociales. En resumen, estos estudios contribuyen a la comprensión integral de la informalidad laboral y guiarán el desarrollo de la intervención propuesta en este estudio. Díaz y Ramírez (2020) profundizan en estrategias de intervención, proporcionando valiosos sobre la efectividad de programas gubernamentales y ONGs en la mitigación de los peligros laborales para la PTI. Sus recomendaciones subrayan la necesidad de enfoques colaborativos y sostenibles para mejorar las condiciones de trabajo y la salud en este sector.

Justificación y contribución del estudio.

La contribución potencial de este estudio es de suma importancia y se fundamenta en varios aspectos cruciales. En primer lugar, la investigación aborda la persistente y creciente infor-

malidad laboral en Santander, reconociendo sus impactos multidimensionales en la salud y el medio ambiente de la población trabajadora informal (PTI). Este estudio se sustenta en la necesidad apremiante de comprender y abordar las ramificaciones económicas, sociales y de salud pública de este fenómeno, instando a soluciones basadas en evidencia que vayan más allá de las estadísticas.

En el ámbito de la salud, la investigación se justifica al poner de manifiesto la urgencia de proteger y promover la salud de la PTI en Santander. Las condiciones laborales precarias, la falta de acceso a servicios de salud y la exposición a riesgos laborales constituyen amenazas significativas para la salud de esta población. Entender los determinantes de estos desafíos es esencial para desarrollar estrategias preventivas efectivas, contribuyendo así a mejorar el bienestar general de la PTI.

La investigación también busca llenar un vacío crucial en la literatura existente al centrarse específicamente en la relación entre la informalidad, la salud y el medio ambiente en Santander. Aunque se han realizado estudios sobre la informalidad laboral en Colombia, pocos han abordado estas cuestiones específicamente en el contexto santandereano. Esta brecha de conocimiento limita la capacidad de implementar intervenciones específicas y contextualizadas. Por lo tanto, la contribución de este estudio radica en su capacidad para llenar este vacío, proporcionando una comprensión más completa de los desafíos que enfrenta la PTI en Santander y permitiendo el diseño de políticas y programas más efectivos.

La relevancia de este estudio se amplifica al considerar su impacto en la formulación de políticas públicas y programas de intervención. Los hallazgos generados a partir de esta investigación pueden ser utilizados por las autoridades gubernamentales, las ONG y otros actores interesados para desarrollar estrategias específicas que mejoren las condiciones de trabajo y la salud de la PTI en Santander. En última instancia, esta investigación aspira a no solo documentar los desafíos, sino también a ofrecer soluciones concretas que beneficien a una población que, a menudo, ha sido marginada en los discursos sobre el trabajo y la salud.

Contexto Relevante:

Santander, como epicentro económico y cultural, alberga una considerable población trabajadora informal (PTI) que desempeña un papel fundamental en la dinámica socioeconómica del departamento. Sin embargo, la falta de atención específica a las condiciones laborales y de salud de este sector ha llevado a la persistencia de riesgos laborales y ocupacionales, afectando negativamente el bienestar de la población y generando desequilibrios en el desarrollo local.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Aplicación de la Dirección de Proyectos:

La propuesta se distingue por la aplicación de principios de dirección de proyectos, brindando un enfoque sistemático y estratégico para la identificación, prevención y mitigación de riesgos laborales y ocupacionales. La implementación efectiva de proyectos de mejora en la PTI se convierte en un modelo replicable y escalable para abordar problemáticas similares en otras regiones.

Impacto en la Competitividad y Productividad:

La salud y el bienestar de la PTI están intrínsecamente ligados a la competitividad y productividad del sector informal. Mejorar las condiciones laborales no solo beneficia directamente a los trabajadores, sino que también fortalece la capacidad productiva del sector, contribuyendo así al desarrollo económico sostenible de Santander.

Impacto Social y Calidad de Vida:

El estudio busca no solo mitigar riesgos laborales, sino también mejorar la calidad de vida de la PTI, promoviendo entornos laborales seguros y saludables. El impacto social positivo se traduce en una población más saludable, empoderada y participativa en el desarrollo económico regional.

Brecha en la Investigación Actual:

A pesar de la importancia de la PTI, existe una brecha evidente en la investigación que aborde integralmente las condiciones de salud y medio ambiente de trabajo en el contexto de la informalidad en Santander. La falta de intervenciones específicas y soluciones adaptadas a la realidad local ha perpetuado condiciones laborales precarias y riesgos para la salud, siendo necesario colmar esta laguna con un enfoque de dirección de proyectos.

Propuesta Metodológica.

Hipótesis:

La hipótesis de este estudio postula que la implementación de programas integrales de prevención de riesgos laborales y ocupacionales, diseñados específicamente para abordar las características únicas de la población trabajadora informal (PTI) en Santander, generará un impacto significativo en la mejora de sus condiciones de salud y el entorno laboral. La intervención, enfocada en la identificación y mitigación de riesgos específicos, así como en la promoción de prácticas laborales seguras, se anticipa que reducirá la incidencia de enfermedades ocupacionales y contribuirá al bienestar general de la PTI.

Validación del Instrumento:

La validación del instrumento de evaluación de riesgos laborales se llevará a cabo de manera exhaustiva, incorporando diversas fases esenciales. Este proceso incluirá una revisión detallada de la literatura especializada, consultas a expertos en salud ocupacional y la realización de pruebas piloto. La evaluación de la validez se basará en la comparación entre las evaluaciones del instrumento y la percepción de las condiciones laborales por parte de los trabajadores informales. Utilizando coeficientes de correlación, se cuantificará la relación entre las mediciones del instrumento y los resultados a, asegurando así la solidez y confiabilidad del instrumento.

Diseño del Estudio:

La investigación propuesta puede clasificarse como cuasiexperimental. Este diseño implica la manipulación de una variable independiente (la implementación de programas integrales de prevención de riesgos laborales y ocupacionales) para observar su efecto sobre variables dependientes (condiciones de salud y medio ambiente laboral) en un grupo de intervención, comparándolo con un grupo de control. Sin embargo, debido a la naturaleza de la población trabajadora informal y la dificultad de establecer un control absoluto en condiciones del mundo real, la investigación se sitúa en la categoría de cuasiexperimental. Esto permite evaluar la efectividad de la intervención propuesta sin recurrir a un control total, manteniendo la validez interna de la investigación.

Enfoque:

El enfoque de la investigación es predominantemente mixto, integrando elementos cualitativos y cuantitativos. La validación del instrumento de evaluación de riesgos laborales involucra una revisión de literatura, consultas con expertos y pruebas piloto, procesos que tienden a tener un enfoque cualitativo para capturar la riqueza contextual. La descripción de la población y el muestreo, así como la evaluación de resultados, se basan en métodos cuantitativos, permitiendo mediciones precisas y análisis estadísticos. Este enfoque mixto garantiza una comprensión holística y equilibrada de los resultados, brindando una perspectiva completa de la efectividad de la intervención propuesta en mejorar las condiciones de salud y medio ambiente laboral de la población trabajadora informal en Santander.

El diseño de investigación propuesto es correlacional, ya que tiene como objetivo principal entender el impacto causal de las intervenciones de dirección de proyectos en la población trabajadora informal de Santander, proporcionando una respuesta a la pregunta de investigación sobre cómo estas intervenciones afectan las condiciones de salud y medio ambiente de trabajo.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

La investigación seguirá un diseño mixto, integrando elementos cualitativos y cuantitativos para obtener una comprensión holística de las condiciones laborales y de salud de la población trabajadora informal.

- Población: La población objetivo de este estudio será la población trabajadora informal de Santander, abarcando diversas actividades económicas representativas de la región, como vendedores ambulantes, trabajadores independientes y según características de acceso al sistema de protección social.
- Muestreo: Se utilizará un muestreo estratificado para asegurar la representatividad de las distintas actividades económicas y ubicaciones geográficas dentro de Santander. La muestra incluirá trabajadores informales de ambos géneros y diferentes rangos de edad.

Referencias

Díaz, A., & Ramírez, J. (2020). Estrategias de intervención para la prevención de riesgos laborales en el trabajo informal en Santander. Revista de Salud Ocupacional, 25(2), 45-58.

García, M., Sánchez, P. (2018). Impacto social de la informalidad laboral en Santander. Revista de Economía y Desarrollo, 12(3), 112-130.

García, A., Martínez, L. (2019). Condiciones laborales precarias y riesgos ocupacionales en la población trabajadora informal de Santander. Salud Pública, 30(1), 56-67.

González, R., Torres, E. (2018). Falta de medidas preventivas y riesgos laborales en la población trabajadora informal de Santander. Salud y Sociedad, 25(2), 89-104.

Gómez, F., Ramírez, C. (2020). Relación entre condiciones de trabajo y salud en la población trabajadora informal de Santander. Psicología y Salud, 21(1), 34-48.

Hernández, J., Pérez, M. (2017). Impacto económico de la informalidad laboral en Santander. Economía y Finanzas, 15(4), 78-92.

Hernández, L., Torres, M., Restrepo, N. (2021). Estrategias de capacitación y concienciación para mejorar las condiciones laborales y de salud de la población trabajadora informal en Santander. Salud Ocupacional, 28(3), 112-128.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2021). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

García, A., & Martínez, J. (2019). Impacto de la informalidad laboral en la salud de los trabajadores en Colombia. Revista de Salud Pública, 21(1), 32-38.

Fernández, M., & Ramírez, C. (2018). Género y trabajo informal en Colombia. Una mirada desde las encuestas de hogares. Análisis Político, 31(92), 103-120.

Hernández, R. (2017). Informalidad laboral en América Latina: características y consecuen-

cias. Revista de Ciencias Sociales, 23(3), 459-472.

Ministerio de Salud y Protección Social. (2021). Encuesta Nacional de Salud Mental.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2022). Informe Anual sobre la Situación del Trabajo Decente en Colombia.

Organización Internacional del Trabajo. (2020). Trabajo decente y la economía informal: Memoria de la Conferencia Internacional del Trabajo.

López, S., Ramírez, A. (2019). Carga de enfermedades ocupacionales y acceso a servicios médicos en la población trabajadora informal de Santander. Revista de Salud Pública, 22(2), 45-58.

Martínez, J., Sánchez, R. (2020). Falta de regulación y proliferación de situaciones peligrosas en la informalidad laboral de Santander. Revista de Seguridad Laboral, 18(1), 34-47.

Martínez, P., Torres, G. (2019). Teoría de prevención de riesgos laborales: Aplicación en la población trabajadora informal de Santander. Revista de Salud y Seguridad en el Trabajo, 27(3), 112-128.

Pérez, A., Gómez, B. (2018). Impacto de la informalidad laboral en la estabilidad económica y acceso a servicios básicos en Santander. Revista de Economía Aplicada, 21(2), 78-92.

Ramírez, C., Díaz, A. (2019). Políticas gubernamentales para la inclusión y formalización laboral en Santander. Revista de Políticas Públicas, 15(3), 56-67.

Rodríguez, E., Herrera, M. (2017). Impacto de la informalidad laboral en la construcción de una red de seguridad social en Santander. Revista de Ciencias Sociales, 28(1), 45-58.

Rodríguez, L., Mendoza, P. (2016). Efectos económicos de la informalidad laboral en Santander. Economía y Desarrollo, 12(1), 34-47.

Sánchez, J., Torres, F. (2019). Consecuencias sociales de la informalidad laboral en Santander: Impacto en trabajadores, familias y comunidades. Revista de Sociología, 24(4), 112-128..

Vargas, M., & González, P. (2019). Trabajo informal y salud en Colombia: Un análisis desde la perspectiva de la seguridad social. Revista Panamericana de Salud Pública, 43, e14. doi: 10.26633/RPSP.2019.14

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

RELAYN
Red de Estudios Latinoamericanos
en Administración y Negocios
iQU4TRO
EDITORES