

REVISTA DE LA FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN  
DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIHUAHUA

Afiliación al Instituto Mexicano del Seguro Social

Rodolfo Villalobos Del Rosal

Influencia de la familia en la actitud emprendedora  
de estudiantes universitarios

Liliana Álvarez-Loya

Distancia de poder: reflejo en la aceptación de la autoridad  
Caso de estudio: alumnos de tercer semestre de la FCA-UACH

José Juan Hernández Perea

Competitividad regional de las manufacturas en el norte de México

Julián Arroyo Cossío

Regulación ambiental y desempeño de PyMEs metalmecánicas mexicanas.  
Un comparativo en tres regiones

Rosa María Nava Rogel

Análisis del estrés laboral en el personal  
de una institución pública de la ciudad de Chihuahua

Claudia Patricia Pérez Heiras

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIHUAHUA

M.E. Luis Alberto Fierro Ramírez  
*Rector*

Directores de área

M.A.V. Raúl Sánchez Trillo  
*Secretario General*

M.A. Herik Germán Valles Baca  
*Director Académico*

M.C. Francisco Márquez Salcido  
*Director Administrativo*

M.L. Ramón Gerónimo Olvera Neder  
*Director de Extensión y Difusión Cultural*

M.I. Ricardo Torres Knight  
*Director de Planeación y Desarrollo Institucional*

M.P.E.A. Alfredo Ramón Urbina Valenzuela  
*Director de Investigación y Posgrado*

FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN

M.F. Luis Raúl Sánchez Acosta  
*Director*

Dr. Juan Óscar Olliver Fierro  
*Secretario de Investigación y Posgrado*

M.A. Servando Salcido Garza  
*Secretario Administrativo*

M.A.R.H. Ramón Torres Medina  
*Secretario Académico*

Dra. Carmen Romelia Flores Morales  
*Secretaria de Planeación y Desarrollo Institucional*

M.S.I. Marcelino Fraire Rodríguez  
*Secretario de Extensión y Difusión Cultural*

REVISTA "EXCELENCIA ADMINISTRATIVA"

**Consejo Editorial y de Arbitraje**

M.F. Luis Raúl Sánchez Acosta  
*Presidente*

Dr. Juan Óscar Olliver Fierro  
*Secretario*

Dra. Luz Elena Guzmán Ibarra  
*Editora Ejecutiva*

**Consejeros nacionales**

Dra. Ana María Arras Vota  
*Facultad de Contaduría y Administración*

Dra. Irma Leticia Chávez Márquez  
*Facultad de Contaduría y Administración*

Dr. Carmen Romelia Flores Morales  
*Facultad de Contaduría y Administración*

Dr. Myrna Isela García Bencomo  
*Facultad de Contaduría y Administración*

Dr. María del Carmen Gutiérrez Díez  
*Facultad de Contaduría y Administración*

Dr. Juan Óscar Olliver Fierro  
*Facultad de Contaduría y Administración*

Dra. Laura Cristina Piñón Howlet  
*Facultad de Contaduría y Administración*

**Consejeros nacionales externos a la Universidad Autónoma de Chihuahua**

Dr. René López Auyón  
*Escuela Normal Capulhuac de México*

Dra. María Elena López Serrano  
*Escuela Normal Capulhuac de México*

Dr. Juan Roberto Reyes Solís  
*Universidad Valle de México, Campus Querétaro*

Dr. Arturo Tavizón Salazar  
*Universidad Autónoma de Nuevo León, México*

Dra. Silvia Leticia Zueck González  
*Universidad Nacional Autónoma de México*

**Consejeros internacionales**

Dr. Jesús Francisco Castro Oliva  
*Universidad Sorbonne de París*

Dra. Adriana Norma Fassio  
*Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires, Argentina*

Dra. María Gómez y Patiño  
*Universidad de Zaragoza, España*

Dra. Rosa Amilli Guzmán Pérez  
*Universidad Sorbonne de París*

Dra. Alicia Inciarte González  
*Universidad del Zulia en Maracaibo, Venezuela*

Dr. Santiago Manuel López García  
*Universidad de Salamanca, España*

Magister en Lingüística Alicia Montero Murillo  
*Universidad del Zulia en Maracaibo, Venezuela*

Leda Margarete Oro, Ph.D.  
*Universidade do Oeste de Santa Catarina, Brasil*

Dra. Yazmin Pérez Suárez  
*Universidad Nacional de Colombia*

Dra. Rocío Samino García  
*Universidad Rey Juan Carlos, Madrid, España*

Dra. Bianca Vienni Baptista  
*Universidad de la República de Uruguay*

*Revisora*

Dra. Luz Elena Guzmán Ibarra

# Contenido

Editorial	3	Regulación ambiental y desempeño de PyMEs metalmecánicas mexicanas. Un comparativo en tres regiones	83
Afiliación al Instituto Mexicano del Seguro Social <i>Autor:</i> Rodolfo Villalobos Del Rosal	9	<i>Autora:</i> Rosa María Nava Rogel <i>Coautores:</i> María del Rosario Demuner Flores Oswaldo Urbano Becerril Torres	
Influencia de la familia en la actitud emprendedora de estudiantes universitarios <i>Autora:</i> Liliana Álvarez-Loya <i>Coautores:</i> José Emilio Méndez-González María Guadalupe Maldonado-Iglesias	31	Análisis del estrés laboral en el personal de una institución pública de la ciudad de Chihuahua <i>Autora:</i> Claudia Patricia Pérez Heiras <i>Coautores:</i> Myrna Isela García Bencomo Jorge Luis Carnero Porras	97
Distancia de poder: reflejo en la aceptación de la autoridad. Caso de estudio: alumnos de tercer semestre de la FCA-UACH <i>Autor:</i> José Juan Hernández Perea <i>Coautores:</i> Oscar Alejandro Viramontes Olivas Luis Carlos Juárez Chavira	55	Política editorial de la revista “Excelencia Administrativa”	119
Competitividad regional de las manufacturas en el norte de México <i>Autor:</i> Julián Arroyo Cossío <i>Coautora:</i> Alondra Alejandra Hernández Flores	67	Diagrama de flujo del proceso de recepción-publicación de un artículo en la revista “Excelencia Administrativa”	126

Los artículos contenidos en esta revista han sido rigurosamente revisados y evaluados por árbitros especialistas nacionales e internacionales expertos en los temas que se desarrollan.



*En portada:* Detalle de escultura representando a la escritura, en las puertas de la entrada principal del Edificio Thomas Jefferson de la Biblioteca del Congreso en Washington, D. C., E. U. A., obra en bronce iniciada por Olin L. Warner y finalizada por Herbert Adams.

Repositorio: Library of Congress Prints and Photographs Division, Washington, D.C., 20540, USA; fotografía por Carol M. Highsmith, número de reproducción LC-DIG-highsm-01939 [archivo digital original], identificación digital: highsm 01939, <http://hdl.loc.gov/loc.pnp/highsm.01939>.

Indexación ante



Catálogo y Directorio

Folio: 25361

Fecha: 2016-06-13

<http://www.latindex.unam.mx/latindex/ficha?folio=25361>



**EX**celencia  
Administrativa



REVISTA DE LA FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN  
DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIHUAHUA

“Excelencia Administrativa”, año 15, núm. 47, es una revista trimestral (octubre-diciembre de 2018) editada por la Universidad Autónoma de Chihuahua a través de la Secretaría de Investigación y Posgrado de la Facultad de Contaduría y Administración, Campus Universitario No. 2, Chihuahua, Chih., C.P. 31125. Apdo. Postal 1552. Tel. 614-442-0000, exts. 6623 y 6609. Correo electrónico: [fca.revista@uach.mx](mailto:fca.revista@uach.mx). Editora ejecutiva: Dra. Luz Elena Guzmán Ibarra. Certificado de reserva al derecho exclusivo de título 04-2013-100416500700-102, otorgado por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. ISSN 2448-6299, indizada ante Latindex en 2016-06-13 con el folio No. 25361. Los artículos firmados son responsabilidad de sus autores. Se permite la reproducción total o parcial para fines académicos siempre que se cite la fuente. Impreso en IMAPCOLOR, S. A. de C. V., Ave. Octavio Paz 185, Complejo Industrial Chihuahua, Chihuahua, Chih., México; este número se terminó de imprimir en diciembre de 2018 con un tiraje de 100 ejemplares.

# Editorial

**C**on una perspectiva holística en las ciencias económico-administrativas se seleccionaron los artículos que conforman este volumen 47 de nuestra revista “Excelencia Administrativa”. La tarea ineludible es: ¿Cómo hacer coincidir los temas escritos por nuestros autores, quienes con libre albedrío redactan sus artículos que derivan de sus investigaciones?

Primero definamos “perspectiva holística en las ciencias económico-administrativas”. Haciendo una conjunción de estos vocablos, Julián Pérez Porto y María Merino (2009) definen: “Las ciencias sociales agrupan a todas las disciplinas científicas cuyo objeto de estudio está vinculado a las actividades y el comportamiento de los seres humanos. Por lo tanto, analizan las manifestaciones de las sociedades tanto materiales como simbólicas, de ahí que por ejemplo, de manera general sea frecuente que se utilice este término como sinónimo de ciencias humanas”. Continúan diciendo que “estas ciencias estudian aquello que no es incumbencia de las ciencias naturales. Las personas tienen conciencia y la capacidad de desarrollar representaciones abstractas que influyen en su comportamiento, por eso la interacción social está regida por diversas reglas y normas supuestas, las ciencias naturales en cambio, trabajan con objetos fácticos y utilizan el método científico con mayor rigurosidad”. Concluyen en su definición: “En la actualidad tenemos que subrayar que las ciencias sociales se han convertido en parte fundamental de la educación en cualquier país”. A manera de fundamentación ellos mencionan que el antropólogo Claude Lévi-Strauss, el filósofo y politólogo Antonio Gramsci, el filósofo Michel Foucault, el economista y filósofo Adam Smith,

el economista John Maynard Keynes, el psicoanalista Sigmund Freud, el sociólogo Émile Durkheim, el politólogo y sociólogo Max Weber y el filósofo, sociólogo y economista Karl Marx son algunos de los principales científicos sociales de los últimos siglos.

El segundo paso es procurar que las investigaciones sean congruentes con las Líneas Generales de Aplicación del Conocimiento (LGAC) que cultivan los cuerpos académicos y los grupos disciplinares de esta FCA, mismos que se muestran en el siguiente cuadro:

No.	Nombre del Cuerpo Académico	Líneas de generación y aplicación del conocimiento
1	UACH-CA-50 Administración general	Administración
2	UACH-53 Administración, sociedad y estrategia	Administración, sociedad y estrategia
3	UACH-CA-94 Gestión administrativa e innovación tecnológica	Gestión administrativa e innovación tecnológica
No.	Nombre del Grupo Disciplinar	Líneas de generación y aplicación del conocimiento
1	Análisis social y administrativo en las organizaciones	Análisis social y administrativo en las organizaciones
2	Gestión administrativa y financiera en las organizaciones públicas y privadas	Gestión administrativa y financiera en las organizaciones públicas y privadas
3	Gestión administrativa, social y del capital humano en las sectores público y privado	Gestión administrativa, social y del capital humano en las sectores público y privado
4	Gestión del talento humano mercadotecnia en instituciones públicas y privadas	Gestión del talento humano mercadotecnia en instituciones públicas y privadas
5	Administración pública	Administración pública
6	Administración estratégica y emprendimiento	Administración estratégica y emprendimiento
7	Contaduría y fiscal	Contaduría y fiscal
8	Innovación y gestión directiva en las organizaciones	La gestión directiva como fuente de innovación para las organizaciones
9	Innovación y desarrollo de estrategias empresariales y sociales	Innovación y desarrollo de estrategias empresariales y sociales
10	Administración y tecnología	Administración y tecnología
11	Administración industrial	Administración industrial
12	Sistemas de información	Sistemas de información
13	Impuestos	Impuestos

En congruencia con la línea “Administración”, se puede incluir todo lo relacionado con las empresas, desde su origen, su integración, sus obligaciones, entre otras, los trámites que deben realizar ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). El primer artículo de este volumen trata precisamente sobre la “Afiliación al Instituto Mexicano del Seguro Social”, su autor trata sobre el tema de afiliación de los trabajadores ante este organismo, debiendo darse esta acción cuando se actualice una relación de trabajo –dice el autor–, por tal motivo se estudia qué es una relación de trabajo y sus componentes; hecho esto se estudia qué debe contener el aviso de afiliación, en particular el salario base de cotización y los efectos de la afiliación.

El emprendedurismo, como parte fundamental para el desarrollo de nuevas empresas, visto como parte de la gestión y administración de empresas, o el emprendedurismo social, como lo describe el doctor Juan Roberto Reyes Solís en su artículo publicado en *El Universal* el día 26 de mayo del 2016: “Distintos indicadores internacionales –como los del FMI– hacen notar que nuestro país tiene una economía de nivel medio-alto. De acuerdo con esta institución y considerando el PIB del 2015, nuestra economía es la decimotercera más grande del mundo. Asimismo, dicho organismo refiere que este PIB, medido en relación con la paridad del poder adquisitivo, coloca a México en la posición global número 12. Por otro lado, el índice de Desarrollo Humano del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo –en el que se miden las expectativas de larga vida y saludable, el acceso a la educación y finalmente los factores que contribuyen a tener una vida digna– nuestra nación se sitúa en un nivel de 0.756 en donde 1 es el índice más alto. Este es un perfil de gran país y así podrían seguirse señalando otros datos relevantes. Sin embargo, existen demasiados problemas en relación con la gobernabilidad, la seguridad pública, el deterioro ambiental, las grandes desigualdades y así en lo sucesivo. Frente a ello, ¿qué hacer para tener mejores indicadores? Aquí está una de varias respuestas posibles: emprendimiento social”.

En el caso de nuestro segundo artículo, “Influencia de la familia en la actitud emprendedora de estudiantes universitarios”, sus autores, maestros

adscritos a esta FCA, consideran que la familia influye de manera importante en la toma de decisiones en la vida de las personas, y que ese apoyo puede ser un excelente detonador de carácter emprendedor, ya que se asumen los valores relacionados con el riesgo y el logro de objetivos, pero sobre todo de reconocimiento del estatus social que se pretende gozar al llegar a pertenecer a un segmento empresarial.

En el tercer artículo incluido en este volumen 47 de nuestra revista “Excelexencia Administrativa”, catedráticos adscritos a esta FCA escriben sobre la “Distancia de poder: reflejo en la aceptación de la autoridad. Caso de estudio: alumnos de tercer semestre de la FCA-UACH”. El objetivo principal fue interpretar la distancia del poder y el reflejo en la aceptación de la autoridad en relaciones formales (educativa, familiar) e informales (compañeros de escuela), buscando evaluar la percepción de la autoridad con respecto a las personas y el nivel de relación determinado.

Entre las empresas la competitividad puede convertir a una empresa en la mejor, hacer que sobresalga o, como Jim Collins dice, “hacer que perdure”. Nuestros primeros invitados, pertenecientes todos ellos a la Universidad Autónoma de Baja California, escriben su artículo “Competitividad regional de las manufacturas en el norte de México” con la finalidad de hacer un análisis del comportamiento del sector manufacturero y observar cuál es el impacto del sector externo en la competitividad de la industria manufacturera y en el crecimiento económico de la región.

Con un enfoque similar, catedráticas de la Universidad Autónoma del Estado de México escriben su artículo “Regulación ambiental y desempeño de PyMEs metalmecánicas mexicanas. Un comparativo en tres regiones”. Su primera reflexión es que para estas empresas la sustentabilidad ambiental es un tema obligatorio, como parte de los requerimientos que deben cumplir como proveedoras de los grandes clientes de la industria automotriz. El objetivo de su trabajo fue demostrar que la falta de regulaciones ambientales provoca que la emisión de bióxido de carbono tenga un efecto negativo en su desempeño.

Dentro del ámbito empresarial, pero viendo hacia su interior, hacia quienes son los que se encargan de dar vida a las empresas, por su actividad dentro de las mismas, es decir, a sus empleados o colaboradores, se presenta el artículo “Análisis del estrés laboral en el personal de una institución pública de la ciudad de Chihuahua”. Los principales resultados fueron que el 65% de los colaboradores en la institución estudiada ha sufrido estrés laboral y el 58% del personal conoce el concepto de estrés, y se presentan cifras de las características de las personas que sufren estrés.

Como escuela de negocios, todo aquello inherente a la gestión de empresas es tema de análisis para nuestros maestros investigadores, quienes con la gran experiencia que los caracteriza plantean, documentan y analizan problemas, para estar en la posibilidad de aportar alternativas para solucionar la problemática, o bien con el propósito de generar conocimiento que se incorpore a la gran variedad de teorías existentes.

Con lo anterior se fortalece nuestra filosofía, plasmada en el lema “Investigación y docencia con sentido social”.

M.F. LUIS RAÚL SÁNCHEZ ACOSTA  
*Director de la Facultad de Contaduría y Administración*



# Afiliación al Instituto Mexicano del Seguro Social

*Affiliation to the Instituto Mexicano del Seguro Social*

RODOLFO VILLALOBOS DEL ROSAL

*Fecha de recepción:* Junio 2018

*Fecha de aceptación:* Septiembre 2018

**Rodolfo Villalobos Del Rosal** (r\_villalobos@yahoo.com).

## RESUMEN

En el presente documento se analiza cuándo debe de afiliarse a una persona ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, debiéndose darse esta acción cuando se actualice una relación de trabajo. Por tal motivo se estudia qué es una relación de trabajo y sus componentes. Hecho esto se estudia qué debe de contener el aviso de afiliación de un trabajador al Seguro Social, en particular el salario base de cotización y los efectos de la afiliación.

PALABRAS CLAVE: Trabajadores, afiliación, Seguro Social, salario integrado, salario base de cotización, relación de trabajo.

---

## ABSTRACT

In this document we analyze when an employee has to be affiliated to the Instituto Mexicano del Seguro Social, that is, when a work relationship exists, hence we study its elements. Furthermore we study the contents of the affiliation notice of an employee to the social security institute, especially its effects and the contribution base wage.

KEY WORDS: Workers, Employees, Social Security, Integrated salary, Legal wage, Contribution base wage, Work relationship.

### *Cómo citar este artículo:*

Villalobos Del Rosal, R. (2018). Afiliación al Instituto Mexicano del Seguro Social. *Excelexencia Administrativa*, 15(47), 9-29.

## INTRODUCCIÓN

Tanto el marco jurídico mexicano como los tratados internacionales de los cuales nuestro país es parte señalan que la seguridad social es un derecho humano de cobertura obligatoria por parte del Estado.

En este contexto, la seguridad social en nuestro país se construye adoptando un carácter esencialmente ocupacional, es decir, dirigida principalmente a aquellas personas que se encuentran sujetas a una relación laboral, a efecto de cubrir a los trabajadores las consecuencias que se generen por actualizarse una contingencia que conlleve la disminución de sus capacidades para hacerse por sí mismo de sus satisfactores vitales o que ponga en peligro su salud e integridad física, ampliándose a la cobertura en ciertas áreas al núcleo familiar del trabajador.

Al ser la seguridad social en nuestro país de carácter esencialmente ocupacional, tenemos que el Estado mexicano ha establecido que es obligación de los patrones otorgar ciertos elementos de los que componen la seguridad social, obligándolos a afiliar a sus trabajadores ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), a efecto de liberarse de ciertas responsabilidades directas como lo son el riesgo de trabajo y la maternidad; esta afiliación es la figura analizada en este artículo, revisando los sujetos de la seguridad social, la forma, contenido y efectos de la afiliación de los trabajadores y el salario base de cotización con el que se inscribe al trabajador.

### I. SUJETOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

El modelo mexicano de seguridad social se clasifica, en cuanto a los sujetos afiliables, como de carácter parcial, esencialmente ocupacional, al estar diri-

gido a los trabajadores, lo que genera la existencia de dos sujetos sometidos al régimen de seguridad social que impera en nuestro país: los patrones por un lado y los trabajadores por el otro, por tanto, es necesario analizar, a la luz de nuestro marco jurídico, bajo qué supuestos debe de afiliarse a una persona ante el IMSS.

### A. Relación de trabajo

Nuestro modelo de seguridad social busca, esencialmente, proteger a los trabajadores de las contingencias que conlleven a una disminución o pérdida de las facultades para realizar una actividad remunerada. Por tanto, al estar dirigido a los trabajadores, parte de las figuras de derecho del trabajo, que contempla no sólo las definiciones mínimas de cuando una persona es trabajador o patrón sino también la regulación, en este caso subsidiaria, de los riesgos de trabajo y la maternidad.

De esta forma, y tomando en consideración que los sujetos de la seguridad social ocupacional en nuestro país son los patrones y trabajadores, es necesario estudiar los conceptos como los contempla la Ley Federal del Trabajo (LFT), ya que es el punto de partida de los conceptos de la Ley del Seguro Social (LSS).

Las figuras de “patrón” y “trabajador” surgen de la existencia de una relación de trabajo, entendiéndose por ésta, conforme al artículo 20 de la LFT, “la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, cualquiera que sea el acto que le dé origen”.

Este concepto es importante, ya que todas las personas que se encuentren en el supuesto de una relación de trabajo deben de estar afiliadas ante el IMSS, ya sea como patrones o como trabajadores. De esta forma, para que legalmente se configure la relación de trabajo es suficiente que se actualicen los siguientes elementos:

## B. Elementos de relación de trabajo

### 1. Personales

En la relación de trabajo hay dos elementos personales: el patrón y el trabajador.

- a. Trabajador: de acuerdo con el artículo 8 de la LFT, “trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

Bajo este tenor, tenemos que solamente las personas físicas pueden ser trabajadores, ya que las personas morales sólo pueden actuar a través de aquellas, por lo que las que prestan la actividad personal son los que actúan a nombre de la persona moral y no la persona moral en sí misma.

Ahora, de la propia definición que da la ley, tenemos que el elemento principal para ser considerado “trabajador” es que se encuentre subordinado a otra persona, la cual será el patrón. Así, de forma general, será trabajador toda persona que se encuentre subordinada a otra, y por tanto sujeto a todos los beneficios que le correspondan conforme a nuestra legislación.

- b. Patrón: conforme al artículo 10 de la LFT, “patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

Es decir, será patrón toda aquella persona que se beneficie con la actividad de otra, quien le estará subordinada, a cambio de un salario.

Es importante decir que, como lo establece la propia ley, el patrón puede ser tanto una persona física como una persona moral, ya que, incluso en este último caso, es el representante de la empresa o sus dependientes con facultades de dirección o mando con los que se llevará la subordinación, siendo además que la persona moral claramente se beneficia con la actividad de sus trabajadores.

## 2. *Material*

El elemento material es la actividad realizada, es decir, el trabajo. Siguiendo con la LFT, ésta define al trabajo como “toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio” (artículo 8 LFT, segundo párrafo).

Ahora, para que el trabajo sea considerado como elemento de la relación de trabajo, se requiere que éste sea aprovechado por el patrón, ya sea para generarle –directa o indirectamente– una ganancia económica o bien para librarlo de una carga, en la forma de la prestación de un servicio.

## 3. *Subordinación*

Este es sin duda el elemento primordial de la relación de trabajo, ya que aún y cuando no se pudiera demostrar de manera contundente la existencia del resto de los elementos de la relación, si se acredita la subordinación con esto es suficiente para tener por existente la relación de trabajo, con las consecuencias legales correspondientes.

Así las cosas, la subordinación consiste en “la facultad que tiene el patrón, en todo momento dentro de las horas de la prestación del servicio, de mandar al trabajador para el desarrollo del trabajo y, correlativamente, en la obligación del trabajador de cumplir con las condiciones y exigencias del trabajo” (artículo 134, fracción III LFT).

De esta manera, habrá subordinación cuando exista: a. una relación de dependencia del trabajador con el patrón, y b. un poder de mando del patrón.

La dependencia del trabajador se da cuando éste tiene que:

- a. Acatar los mandatos recibidos en relación con el propio trabajo;
- b. Tanto sobre órdenes o instrucciones personales como abstractas o generales, y
- c. Su intensidad varía según el trabajo y la posición del trabajador dentro de la empresa.

Por su parte, el poder de mando se traduce a su vez en:

- a. Poder directivo, es decir, la facultad de dar órdenes y que éstas sean obedecidas, relacionadas con la ejecución del trabajo, ya sea qué actividad realizar o cómo realizarla.
- b. Poder de fiscalización, que consiste en la facultad de revisar cómo se realizan las actividades ordenadas, tanto en su procedimiento como en su resultado.
- c. Poder disciplinario, la facultad de investigar y en su caso sancionar las faltas de los trabajadores, ya sea por desobediencia a las órdenes como por actos indebidos realizados en la fuente de trabajo.

Para que exista la subordinación es suficiente que se actualice cualquiera de alguna de las facultades que integran el poder de mando.

Por otra parte, es necesario considerar que la circunstancia de que el patrón carezca de conocimientos técnicos, científicos o de cualquiera índole –relacionados con la actividad de sus trabajadores– no implica que su facultad de mando desaparezca, o que el deber de obediencia del trabajador se destruya; la subordinación subsiste no obstante las facultades o aptitudes del trabajador, éste tendrá una doble responsabilidad: servir a su patrón que le cubre su salario y aplicar sus conocimientos con la responsabilidad que deriva de su preparación académica, científica, etcétera.

#### *4. Económico*

Este elemento es la remuneración que obtiene el trabajador por su actividad, es decir, el salario.

La LFT establece en su artículo 82 que el salario es “la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”. El salario no se compone únicamente por la remuneración por el trabajo, sino también por otras prestaciones, sin importar cómo se le denominen, tal y como se contempla en el artículo 84 de la ley en comento:

- a. Pagos hechos en efectivo por cuota diaria,
- b. Gratificaciones,
- c. Percepciones,
- d. Habitación,
- e. Primas (vacacional y dominical principalmente),
- f. Comisiones,
- g. Prestaciones en especie, y
- h. Cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Este último elemento es el que mayor relevancia conlleva para efectos de derecho del trabajo, ya que cualquier remuneración que el trabajador reciba por sus labores será considerada como parte del salario.

Sin embargo, es importante señalar que esta integración es propia del derecho del trabajo y por tanto aplicable sólo para los casos en que la LFT señala la utilización del salario integrado. Para efectos de la LSS, si bien el salario se integra por las mismas prestaciones, éstas cuentan con un límite, lo que genera integraciones diferentes para ambas materias. Es decir, mientras que en la LFT la integración se realiza con el total de la prestación de que se trate, para la LSS se integran las prestaciones sólo hasta ciertos montos, o a partir de una cantidad determinada, como lo veremos más adelante.

## *5. Forma*

La LFT contempla claramente que existe relación del trabajo “...cualquiera que sea el acto que le dé origen”.

Es decir, para que exista la relación de trabajo no importa de dónde se origina, ni cómo se denomine la figura que le da vida.

La LFT contempla en el artículo 20, en su segundo párrafo, al contrato de trabajo, que es, “cualquiera que sea su forma o denominación, aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.

Si analizamos los elementos tanto de la relación de trabajo como del contrato de trabajo, encontramos que son los mismos, excepto que el contrato es una forma específica, por escrito, y los efectos de ambas figuras, por disposición del artículo que comentamos, son los mismos: “La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos”.

### C. Alcance de la relación de trabajo

De los elementos que integran la relación de trabajo, como se dijo, el de mayor relevancia es la subordinación. Si existe la subordinación existe por tanto relación de trabajo, aunque los demás elementos sean de difícil comprobación o incluso inexistentes. De forma contraria, si no existe subordinación, no hay relación de trabajo.

Bajo este orden de ideas, existen figuras que pudieran parecer una relación de trabajo, sin embargo, por no existir subordinación, no lo son:

1. Miembros de personas morales, ya sean asociados o socios, ya que dichas personas son los que conforman a la persona moral y por tanto conforman, en todo caso, al patrón, pero no están subordinados a la sociedad o asociación.
2. Consejeros de administración, ya que representan a la persona moral, siendo lo que llevan a cabo, por sí o a través de los trabajadores, las actividades de la empresa, por lo que serán también el patrón en todo caso.
3. Prestadores de servicios profesionales: habrá contrato de prestación de servicios profesionales cuando un profesionista, técnico o especialista se obligue a prestar un servicio que requiera de sus conocimientos a favor de otro, a cambio de una retribución.

Esta figura es la que más similitudes tiene con la relación de trabajo, ya que encontramos a las personas, la actividad y la remuneración, sin embargo no existe la subordinación, ya que el prestador de servicio

no obedece al que se lo solicita, tan sólo se lo presta según su conocimiento, sin seguir órdenes de cómo realizar la actividad, dónde realizarla o bajo qué condiciones. Es decir, el cliente no puede ordenarle al profesionista cómo ejercer su profesión.

4. Mandato: el mandato es un contrato por el que el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga. Es decir, el mandante representa al mandatario, actúa como si él fuera el mandatario, por lo que no puede ser su trabajador, pues actúa en nombre del mandatario.
5. Comisión mercantil: el mandato aplicado a actos concretos de comercio se reputa “comisión mercantil”. Es comitente el que confiere comisión mercantil y comisionista el que la desempeña.

## II. AFILIACIÓN DE LOS TRABAJADORES

### A. Sujetos afiliables

Conforme al artículo 12, fracción I, de la LSS, es obligación de los patrones inscribir al IMSS a:

Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones.

Es decir, el patrón debe afiliar a todas aquellas personas que sean sus trabajadores, sujetos a una relación de trabajo, cumpliendo con los elementos antes señalados, especialmente la subordinación.

## B. Temporalidad

El patrón tiene la obligación, conforme al artículo 15 de la LSS, de afiliar a los trabajadores ante el IMSS en un plazo no mayor a cinco días hábiles al inicio de labores del trabajador.

Cabe mencionar que el trabajador se encuentra asegurado y por tanto cuenta con todos los servicios que presta el IMSS desde el momento en que comienza a prestar sus servicios para el patrón, por lo que si durante el plazo de los cinco días con los que cuenta el patrón para inscribirlo, sin hacerlo, el trabajador requiere el servicio del IMSS, éste se encuentra obligado a prestárselo, dándolo de alta, sin poder sancionar al patrón por registro extemporáneo al estar dentro del plazo legal para hacerlo.

A efecto de evitar la confusión o posible conflicto por el registro dentro de los cinco días siguientes al inicio de labores, se autoriza realizar la inscripción anticipada, por la que los patrones pueden presentar los avisos de alta y reingreso de sus trabajadores un día hábil inmediato anterior a la fecha en que éstos vayan iniciar sus actividades, iniciándose el aseguramiento el día en que comience la prestación de servicios.

Por otro lado, en caso de que el patrón omita hacer la inscripción en el plazo de cinco días hábiles, podrá hacerlo en cualquier momento, sujetándose a las sanciones correspondientes.

De igual forma, cuando exista omisión de inscripción es posible que el trabajador solicite al IMSS su inscripción, conforme al artículo 18 de la LSS, presentando la documentación que acredite dicha relación, demuestre el periodo laborado y los salarios percibidos, sin que esto libere a los patrones del cumplimiento de sus obligaciones ni les exima de las sanciones y responsabilidades en que hubieran incurrido.

## C. Efectos de la afiliación

Por obligación constitucional, el patrón se encuentra obligado a cubrir a los trabajadores las contingencias derivadas de los riesgos de trabajo, es decir, por accidente de trabajo y por enfermedad profesional, como lo establece el artículo 123, apartado A, fracción XIV:

XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

En cumplimiento con dicha disposición constitucional, la LFT establece en su título noveno, denominado “Riesgos de trabajo”, todo lo concerniente a esta contingencia, en especial las indemnizaciones que debe de cubrir el patrón con motivo de incapacidad, ya sean total o parcial, permanente o parcial, o bien la muerte de alguno de sus trabajadores.

Sin embargo, la inscripción del trabajador ante el IMSS tiene dos efectos, uno para cada parte de la relación laboral:

### 1. Para el patrón: el artículo 53 de la LSS dispone:

El patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo, quedará relevado en los términos que señala esta Ley, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por esta clase de riesgos establece la Ley Federal del Trabajo.

Esto es, al inscribir al trabajador ante el IMSS, se exime al patrón de hacerse cargo de las consecuencias de los riesgos de trabajo, sustituyéndolo el Instituto, otorgando tanto el servicio médico como las prestaciones monetarias correspondientes por motivo de las incapacidades, por tanto se libera al patrón de la responsabilidad que le

asigna la LFT respecto a los riesgos de trabajo, quedando como única obligación el pago de la cuota para la cobertura de dicho seguro, en la forma de una prima de riesgo que se calcula conforme a las reglas establecidas en la propia LSS.

2. Para el trabajador: además de que la cobertura de los riesgos de trabajo se la prestará el IMSS en vez del patrón, el efecto principal para los trabajadores es que la esfera de contingencias que se le cubre se ve ampliada.

Por mandato constitucional, sólo se le cubre lo referente a los riesgos de trabajo y la incapacidad por motivo de maternidad, sin embargo, al inscribirlo en el IMSS, de acuerdo con el artículo 7° de la LSS, el Instituto cubre las contingencias y proporciona los servicios que se especifican a propósito de cada régimen particular mediante prestaciones en especie y en dinero, en las formas y condiciones previstas por la propia ley y sus reglamentos, siendo dichas contingencias las siguientes:

- a. Enfermedad general.
- b. Invalidez por enfermedad general.
- c. Maternidad, tanto la incapacidad como el servicio médico.
- d. Servicio de guarderías.
- e. Seguro de vida.
- f. Retiro por vejez o cesantía en edad avanzada.

Además, el servicio médico derivado de la cobertura de enfermedad general y por maternidad se otorga también a sus beneficiarios.

#### D. Responsabilidad del patrón

El patrón es responsable de inscribir a sus trabajadores ante el IMSS, como se desprende del artículo 15 de la LSS en su fracción I, que contempla que es obligación del patrón “...inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas (...) dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles”.

Así, si el patrón no cumple con dicha obligación se hace acreedor a las siguientes sanciones:

### *1. Multa por falta de registro o por registro extemporáneo*

De acuerdo con el artículo 304 A, fracciones II y IV, en relación con las fracciones III y IV del 304 B, ambos de la LSS:

- a. Se le impondrá una multa al patrón de 20 a 350 salarios mínimos vigentes para el Distrito Federal cuando se realice un registro extemporáneo.

Se entiende como registro extemporáneo cuando es el trabajador el que solicita su inscripción y acredita que han pasado más de cinco días de haber iniciado sus labores, o cuando la inscripción es derivada de una inspección del Instituto a la fuente de trabajo.

- b. Se le impondrá una multa al patrón de 20 a 210 salarios mínimos vigentes para el Distrito Federal cuando al registrar al trabajador utilice o proporcione documentación o datos falsos al IMSS.

Cabe señalar que, de acuerdo con el artículo 304 C de la Ley del Seguro Social, no se impondrán las multas cuando el patrón cumpla de forma espontánea sus obligaciones, fuera de los plazos señalados por esta misma LSS o cuando se haya incurrido en infracción por caso fortuito o fuerza mayor.

No se entenderá como cumplimiento espontáneo cuando éste se dé una vez que el IMSS le haya notificado el inicio de un procedimiento de inspección o sancionador.

### *2. Sanciones administrativas*

Además de las multas correspondientes, el patrón se encuentra obligado a cubrir las cuotas obrero-patronales que adeude, con las consecuentes actualizaciones (aplicación del índice inflacionario) y recargos (intereses), y en caso de que el trabajador haya recibido algún servicio médico del IMSS,

restituirle los capitales constitutivos, que consisten en la erogación realizada por el Instituto para atender al trabajador, conforme al artículo 79 de la LSS.

### E. Requisitos del Aviso de afiliación

El Aviso de afiliación que el patrón presente al IMSS de sus trabajadores deberá contener:

1. Datos generales del trabajador y sus beneficiarios, siendo sus beneficiarios: el cónyuge, el concubino o concubina, los hijos y los ascendientes en caso de que vivan con el trabajador y dependan económicamente de él.

En caso de los concubinos, éstos sólo pueden existir cuando ninguno de ellos se encuentre casado y requiere declaración de un juez que constate la existencia del concubinato.

En cuanto a los hijos, éstos serán beneficiarios siempre que sean menores de 16 años, o bien de 25, siempre que se encuentren estudiando algo acorde a su edad. En el caso de los hijos con alguna incapacidad que les impida trabajar o valerse por sí mismos, no importa la edad que tengan.

2. Sexo.
3. Fecha de nacimiento.
4. Domicilio.
5. Nombre, actividad y ubicación del centro de trabajo.
6. Fecha de ingreso del trabajador e inicio de servicio.
7. Categoría, ocupación y salario del trabajador.
8. Número de registro del trabajador, si hubiere estado registrado previamente.

Este aviso de afiliación se presenta al IMSS en el formato que el mismo proporciona, el Afil-02, o a través de los medios magnéticos o digitales, o bien por el portal de internet del Instituto.

### III. SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

#### A. Conformación

El dato principal que debe contener el Aviso de afiliación es el salario base de cotización, el cual, conforme al artículo 27 de la LSS, se integra con “los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.

Hasta aquí el artículo es de idéntica redacción al artículo 84 de la LFT, sin embargo, en la LSS se establece que no son sujeto de integración:

- I. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;
- II. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;
- III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
- IV. Las cuotas que le corresponde cubrir al patrón al IMSS, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y las participaciones en las utilidades de la empresa;
- V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal;
- VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;
- VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización;
- VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el

patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y

- IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

De las excepciones anteriores es necesario realizar las siguientes aclaraciones:

1. Respecto a las herramientas y útiles de trabajo, que incluyen uniformes e indumentaria y equipo de seguridad, el valor de éstos se integrará al salario cuando el trabajador pueda disponer de ellos al ser de su propiedad y no tenga que devolverlos al patrón. Si debe regresarlos, se consideran a préstamo y es cuando no integran salario.
2. En cuanto a las cuotas que deben de cubrirse al IMSS y al INFONAVIT, éstas no integran salario cuando se trate de la cuota patronal, pero en el caso de las del IMSS, si el patrón absorbe y por tanto cubre por su cuenta las cuotas obreras, en vez de descontar el monto al trabajador y enterar al Instituto la cantidad que resulte, el monto de dicha cuota obrera sí se integrará al salario.
3. Relativo a la habitación y alimentación, cuando se trata de prestaciones gratuitas, éstas integrarán salario, considerándose como su valor el 25% del salario cuota diaria del trabajador por cada una de ellas.
4. En cuanto a los premios de puntualidad y asistencia, éstos no integrarán salario aunque excedan de 10% del salario cuota diaria del trabajador, cuando no sean constantes ni permanentes, es decir, que realmente se sujeten a la condición de asistencia y puntualidad y que cuando la condición no se cumpla no se pague. Se entiende como constante y permanente aquella prestación condicionada que se paga independientemente de si se cumple la condición o no.
5. En el caso de las despensas y de premios por asistencia y puntualidad, cuando proceda su integración, sólo integrarán lo que exceda del tope señalado en las fracciones correspondientes.

6. Por último, el pago por laborar tiempo extraordinario no integrará salario cuando el tiempo extraordinario trabajado no exceda de nueve horas por semana y que realmente sea esporádico, ya que de ser constante o predecible por ser parte de turnos rotativos sí es sujeto de integración.

## B. Diferencia con salario diario integrado

Habiendo señalado que la redacción del primer párrafo del artículo 27 de la LSS, que regula al salario base de cotización, y el 84 de la LFT, que hace lo propio respecto al salario diario integrado, son prácticamente idénticas, es necesario establecer las diferencias entre ambos conceptos, tanto en su composición como finalidad.

### *1. En cuanto a su composición y monto*

Si bien es cierto que los artículos mencionados contemplan las mismas prestaciones como elementos que integran el salario, repitiendo al final que integrará salario todo aquello que el trabajador perciba por su salario, al momento de realizar un ejercicio de integración salarial encontraremos que los resultados serán diferentes dependiendo de la ley que se aplique: la LFT, como se desprende de la simple lectura de su artículo 84, no contempla excepciones, límites o tope alguno respecto a las prestaciones que integren salario, ya que para esta normatividad lo único que se requiere es que la prestación sea una remuneración para el trabajador por sus labores y que sea constante y permanente, situación que es matizada por la LSS, que, como se transcribió anteriormente, contempla en su artículo 27 prestaciones que no integran salario y topes para la integración de algunas de ellas.

Lo anterior genera una diferencia económica sustancial: al no contar con límites o excepciones a las prestaciones que integran salario, el resultado del ejercicio de integración que se realice conforme a la LFT siempre será de una cantidad mayor al que se realice conforme a la LSS.

## *2. En cuanto a su finalidad*

La razón por la cual no se debe confundir los conceptos de “salario diario integrado” y “salario base de cotización” es que su finalidad es diferente. El salario diario integrado se utiliza únicamente para la cuantificación de prestaciones específicamente contempladas en la LFT, a saber: indemnización por despido injustificado, indemnización por negación o imposibilidad de reinstalar a un trabajador despedido, indemnización por rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador, indemnización por incapacidad permanente o muerte por riesgo de trabajo, subsidios por incapacidad temporal por riesgo de trabajo o por maternidad, finiquito por invalidez derivado de riesgo no profesional.

Por su parte, el salario base de cotización sólo se utilizará para calcular el monto de las cuotas obrero-patronales que corresponden para cubrir cada uno de los seguros contemplados en la LSS y para calcular el monto de pensiones o subsidios que deberá de pagar el IMSS como prestación económica de actualizarse los supuestos de alguno de los seguros contemplados en la ley.

## *3. Consecuencias*

De lo anterior, si se confunden ambos conceptos y se pagan las prestaciones señaladas con los salarios que no corresponden, aunque el ejercicio de integración fuese correcto, se estaría pagando al trabajador en los casos de la LFT una cantidad menor a la que le corresponde si se pagan con el salario base de cotización, lo que lo facultaría a reclamar ante la autoridad laboral el pago de las diferencias; por otro lado, en el caso de las cuotas obrero-patronales, al pagarse conforme al salario diario integrado, se estaría enterando al IMSS una cantidad superior a la que es obligatoria legalmente.

## C. Prestaciones que integran salario

Para mayor claridad respecto a qué prestaciones integran salario, me permito exponer la siguiente tabla elaborada por Guillermo Ángel Ruiz Moreno (Ruiz

Moreno, 2008, pp. 450-451), que contempla los elementos que integran y que no integran el salario para conformar el salario base de cotización:

Integran	No integran
1) Cuota Diaria	a) Instrumentos de trabajo
2) Alimentación gratuita (8.33% por cada alimento)	b) El ahorro cuando se integre por un depósito semanal, quincenal o mensual igual, tanto por parte del trabajador como de la empresa
3) Sobresueldo	c) Aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda
4) Gratificaciones de todo tipo	d) Cantidades otorgadas por el patrón para fines sindicales
5) Vacaciones y prima vacacional	e) Aportaciones adicionales del patrón para cuotas de retiro, cesantía y vejez del trabajador
6) Tiempo extraordinario cuando no cumpla los dos requisitos del artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo	f) Participación en las utilidades de la empresa
7) Comisiones sobre ventas	g) Premios por asistencia o puntualidad, que no rebasen el 10% del salario base de cotización
8) Aguinaldo anual	h) La habitación y alimentación cuando no se proporcione gratuitamente al trabajador (en forma onerosa: que represente mínimo el 20% del salario mínimo general del DF)
9) Habitación gratuita	i) Las despensas, en especie o dinero, que no rebasen el 40% del salario mínimo general del DF
10) Ayuda de renta	j) Cuotas del IMSS a cargo del trabajador cuyo pago absorbe el patrón
11) Percepción por jornada discontinua	k) Ayuda de gastos de funeral pactados como prestación contractual (para familiares directos)
12) Otras compensaciones periódicas	l) Gastos de consumo de gasolina pagados al trabajador por el vehículo que ocupe para sus labores
13) Prestaciones en especie	m) Gastos de previsión social pagados al trabajador (tales como gastos médicos, dentales, hospitalarios, compras de lentes, etc.)
14) Pago por antigüedad	n) Gastos de transporte del empleado, tanto para sus labores como al centro de trabajo, ya en vehículo propio o de la empresa
15) Nivelación de plaza superior	
16) Prima dominical	
17) El ahorro, cuando se constituye en forma diversa del inciso b), o cuando el trabajador pueda retirarlo más de dos veces por año	
18) Premios por eficiente producción	
19) Premios por puntualidad o asistencia en lo que exceda los límites del inciso g)	
20) Propinas pactadas contractualmente, pagadas por el patrón e incluidas en porcentaje fijo en la nota de consumo o servicio	
21) Sobresueldo por suplir puesto de mayor nivel o salario	
22) Premios por juntas	
23) Cualquier otro pago o compensación esporádico, incluido o no en el contrato laboral	
24) Vales de despensa, en lo que excedan los límites del inciso b)	

Integran	No integran
25) Otras percepciones adicionales	ñ) Gastos de viaje o viáticos
26) Premios por higiene	o) Horas extras, conforme al artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo
27) Domingos y días festivos laborados	p) Vacaciones laboradas y pagadas al trabajador (indemnización a sus derechos laborales de descanso)
28) Participación de Utilidades de la empresa cuando sean en forma anticipada y no corresponda a la PTU del ejercicio fiscal (íntegra diferencia)	q) Aportaciones del patrón para fines sociales, para constituir fondos de algún plan de pensiones derivado de contratación colectiva o creado por el patrón, que reúnan los requisitos de la CONSAR
29) Becas educacionales fijas y constantes	

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. Es obligación de los patrones afiliar a los trabajadores al Seguro Social desde el momento en que comiencen a laborar.
2. La afiliación debe hacerse con el salario base de cotización, que debe reflejar el ingreso y las prestaciones reales que percibe el trabajador.
3. Tanto la afiliación extemporánea como utilizar datos inexactos deviene en sanciones para el patrón, en la forma de multas y pago de cuotas no cubiertas, así como diferenciales.
4. La afiliación del trabajador al Seguro Social libera al patrón de las consecuencias del riesgo de trabajo y amplía la esfera de protección para el trabajador.
5. Debe de distinguirse y no confundir la integración salarial conforme a la LFT con el cálculo del salario base de cotización conforme a la LSS, ya que son montos distintos para fines diferenciados.

## BIBLIOGRAFÍA

- Ley Federal del Trabajo.  
Ley del Seguro Social.  
Ruiz Moreno, G. Á. (2008). *Nuevo derecho de la seguridad social*. México: Porrúa.



# Influencia de la familia en la actitud emprendedora de estudiantes universitarios

*Influence of the family in the entrepreneurial attitude of University students*

LILIANA ÁLVAREZ-LOYA  
JOSÉ EMILIO MÉNDEZ-GONZÁLEZ  
MARÍA GUADALUPE MALDONADO-IGLESIAS

*Fecha de recepción:* Junio 2018

*Fecha de aceptación:* Septiembre 2018

**Liliana Álvarez Loya** (liliana-alvarez3@hotmail.com). Maestra en Administración de Recursos Humanos, Presidente de Academia de Desarrollo de Emprendedores de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua, Maestra Investigadora de Tiempo Completo adscrita a la FCA de la UACH.

**José Emilio Méndez González** (emendez@uach.mx). Maestro en Administración Pública, Maestro Investigador de Tiempo Completo adscrito a la FCA de la UACH.

**María Guadalupe Maldonado Iglesias** (lupita.dev@hotmail.com). Maestra en Administración de Recursos Humanos, catedrática de tiempo completo en la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

## RESUMEN

La familia influye de manera importante en la toma de decisiones en la vida de las personas; el presente estudio muestra cómo ese apoyo puede ser un excelente detonador de carácter emprendedor, pues se asumen los valores relacionados con el riesgo y el logro de objetivos, pero sobre todo de reconocimiento del estatus social que se pretende gozar al llegar a pertenecer a un segmento empresarial. La investigación se enfocó en analizar variables relativas a la familia y su relación con la intención emprendedora. Se realizaron encuestas a 612 alumnos de los semestres 1, 3, 6 y 8. El propósito principal fue determinar si existe o no una influencia significativa de la familia, amigos cercanos y compañeros respecto de la decisión e interés por emprender algún proyecto o negocio. Se analizan además las intenciones emprendedoras; la influencia del nivel de estudios que tienen los padres en la intención de prepararse profesionalmente y emprender; las opciones que los estudiantes prefieren para continuar en su trayectoria profesional; la percepción de llegar a ser empresario; el gusto y la motivación por emprender y crear una empresa y la satisfacción que eso le ocasionaría; también la percepción e importancia de aprobación y apoyo por emprender, no sólo de la familia sino de amigos íntimos y compañeros. En el aspecto de la preparación recibida de manera académica y extracurricular, se analizaron factores de capacidades profesionales percibidas a raíz de haber tenido una preparación académica-empresarial adecuada. Por último se analizaron las principales dificultades que consideran los estudiantes que enfrentarán en caso de emprender y las expectativas tanto empresariales como personales que se fomentarían al comenzar algún emprendimiento empresarial.

PALABRAS CLAVE: Emprendimiento, Familia emprendedora, Intención emprendedora, Motivación, Potencial emprendedor.

## ABSTRACT

Family has an important influence on decision-making in the lives of people; this study shows how this support can be an excellent trigger of an entrepreneurial character, since the values related to risk and the achievement of objectives are assumed, but above all, recognition of the social status that is intended to be enjoyed upon becoming a member of a business segment. The research focused on analyzing variables related to the family and its relationship with the entrepreneurial intention. Surveys were conducted to 612 students from semesters 1, 3, 6 and 8. The main purpose was to determine whether or not there is a significant influence of family, close friends and colleagues regarding the decision and interest in undertaking a project or business. This study investigates the entrepreneurial intentions, the influence of the level of studies that parents have in the intention to prepare professionally and undertake, the options students prefer to continue in their professional career, the perception of becoming a businessman, the taste and the motivation to undertake and create a company and the satisfaction that this would cause; also the perception and importance of approval and support for undertaking, not only from the family but also from close friends and colleagues. In the aspect of the preparation received in an academic and extracurricular way, factors of professional abilities perceived as a result of having an adequate academic-business preparation were analyzed. Finally, the main difficulties that the students will consider in case of entrepreneurship and the entrepreneurial and personal expectations that would be fostered when starting a business venture were analyzed.

KEYWORDS: Entrepreneurship, Entrepreneurial family, Entrepreneurial intent, Motivation, Entrepreneurial potential.

*Cómo citar este artículo:*

Álvarez-Loya, L., Méndez-González, J. E., Maldonado-Iglesias, M. G. (2018). Influencia de la familia en la actitud emprendedora de estudiantes universitarios. *Excelexencia Administrativa*, 15(47), 31-54.

## INTRODUCCIÓN

El tema de emprendimiento en muchas ocasiones se aborda desde una perspectiva específica y única como una condición humana que no siempre está relacionada con la influencia familiar en determinado momento, sin embargo, se puede considerar que la formación familiar empresarial puede crear las condiciones necesarias para que un individuo vea la actividad empresarial como algo lógico en su ejercicio laboral y asuma el riesgo de manera natural y cotidiana, considerando que es formativo y mas allá pueda verlo como un gran reto.

El emprendedor suele calificarse con una serie de cualidades, habilidades y actitudes que lo hacen estar en ese ciclo de creatividad y emprendimiento continuo; a través del tiempo se ha considerado que la causalidad del emprendedor es multifactorial, es decir, no sólo basta el ambiente empresarial que le anteceda o bien el simple perfil que lo hace soñar y ponerse en acción, la formación educativa que lo incita a iniciar una empresa, o bien las nuevas reglas del juego, que en temas de supervivencia profesional es uno de los caminos para que pueda participar en ese gran porcentaje que inicia un proyecto empresarial y genera empleos.

La familia resulta un excelente detonador del carácter emprendedor, asumiendo valores relacionados con el riesgo y el logro de objetivos, pero sobre todo de reconocimiento del estatus social que se goza al llegar a pertenecer a un segmento empresarial.

En este sentido se han conjuntado los esfuerzos de diferentes foros, plataformas, asociaciones, a fin de definir las condiciones que generan al emprendedor de forma personal pero también de todo su ecosistema. El acopio de información relevante en el comportamiento de los emprendedores encamina los esfuerzos de diferentes segmentos y desarrolla el potencial

empresario para seguir generando el apoyo no sólo desde la perspectiva familiar, que es determinante porcentualmente en un individuo para asumir el riesgo, sino desde cualquier ámbito relacionado.

Este tema ha sido contemplado en las agendas internacionales en que se diagnostica y mide tal ecosistema y marca tendencias de apoyo, teniendo claro que las condiciones y necesidades de emprendimiento para las nuevas generaciones deben demandar un esfuerzo coordinado de la sociedad, del sector empresarial y de las instancias públicas que actúan en cada país.

## DESARROLLO

Iniciaremos por definir “empresario”: se trata de las mujeres y los hombres en proceso de crear, desarrollar o consolidar una micro, pequeña o mediana empresa (INADEM, 2018).

Es necesario también tener un concepto de lo que se refiere como “cultura emprendedora” y se define como un conjunto de valores, creencias, ideologías, hábitos, prácticas, costumbres y acciones dirigidas a fomentar el espíritu emprendedor y difundir los beneficios del emprendimiento entre la población (INADEM, 2018).

Por otra parte, la Real Academia Española en su Diccionario (DRAE) establece que “emprender” se define como “acometer y comenzar una obra, un negocio, un empeño, especialmente si encierran dificultad o peligro”. Este último término es el que le da el significado al término “emprendimiento” y es el propio DRAE que define “emprendimiento” como la “acción y efecto de emprender (acometer una obra)”, también como una cualidad de ser empresario. En las Reglas de Operación del Fondo Nacional Empresario para el ejercicio fiscal 2018 del Instituto Nacional del Empresario (INADEM) se define “emprendimiento” señalando que se trata de “una iniciativa empresarial que surge a partir de la identificación de una oportunidad en el mercado y que para aprovecharla desarrolla un modelo de negocio para ofrecer productos y/o servicios”.

Podemos observar que en el medio empresarial hay empresarios exitosos que aun sin estudios han llegado a construir una gran compañía,

...suele ser un hombre sencillo que posee la riqueza y la elocuencia de una inteligencia humilde y verdadera que se ha cultivado, espontáneamente, en el mundo de los negocios. Suele tener un genio rudo pero un corazón amable para con los suyos y conserva una aspereza que precisa para dirigir a sus empleados y ocultar, de vez en cuando, su bondad. [Valcarce & Sequera, 2006, p. 53].

Gran parte de la población de emprendedores la conforman las PyMEs, que según la encuesta de INEGI (2015) constituyen el 99.8% de las empresas en el país y generan el 77.1% de la riqueza. Con base en estas estadísticas podemos ver la importancia del tema emprendimiento y el impacto que tiene en el desarrollo económico de nuestro país al ser generador de opciones laborales; por tal motivo es importante hablar un poco de las condiciones que generan la actitud empresarial.

## La condición del emprendedor

Varela (2008) menciona que

El espíritu empresarial desempeña un papel básico en todo proceso de desarrollo humano y social. [...] es un sueño de reto, desarrollo e independencia inmerso en el fondo de todos los seres humanos; es un proceso humano que tiene su propio desarrollo en cada persona que decide asimilarlo y hacerlo su guía, su motor, su fuerza impulsora.

La formación educativa, si bien es cierto que no es la que directamente genera el espíritu empresarial, contribuye en la educación de los emprendedores. Según Varela (2008), esta formación condiciona en las personas características, actitudes, habilidades, atributos, conocimientos, destrezas, valores, creencias e ideas especiales que los diferencien de los no empresarios y que les permitan a esos empresarios acometer una carrera empresarial con mayores probabilidades de éxito.

López, Gómez y Haro (2012) concluyen en su trabajo de investigación “Influencia de los antecedentes familiares en la actitud emprendedora de los estudiantes universitarios y empresarios de Nayarit” que las condiciones varían según el entorno, siendo difícil tomar una sola base para su evaluación, por lo tanto no se podría hablar de una constante en los aspectos que condicionan que un joven tenga espíritu empresarial.

Nogales (2007), al referirse a la educación en las familias empresariales, considera que detrás de toda empresa familiar exitosa hay siempre una familia empresaria cohesionada y profesionalizada, y el éxito de la empresa se debe a una equilibrada y permanente educación familiar.

El “valor diferenciador de las familias empresarias con respecto a las familias domésticas, es el que hace referencia a la educación del emprendimiento entre sus miembros familiares. Las familias empresarias son conscientes de que si entre sus familiares no hay actitudes emprendedoras, aunque la empresa familiar vaya bien, no existirá el suficiente estímulo entre sus miembros para seguir existiendo” como empresa y con la actitud empresarial (Nogales, 2007).

### Familias empresarias: diferencias educativas.

Comunicaciones formales

Profesionalización en función de su implicación en la empresa

Educación emprendedora

Cohesión familiar basada en los valores identificadores de la familia

Apuesta por una interrelación basada en el pacto y la negociación entre sus miembros

---

*Fuente: Nogales et al. (2007), La empresa familiar y los nuevos retos de gestión.*

La Universidad del Valle de México (UVM) realizó en el año 2016 una encuesta a jóvenes estudiantes en 20 campus en México, y tuvo resultados interesantes: el 33% considera que el aspecto económico es la principal motivación para emprender (gráfica 1), así mismo los antecedentes familiares tienen una importancia relevante (gráfica 2); el 43% valora que sus padres los han im-

Gráfica 1. Motivación.



Gráfica 2. Antecedentes familiares.



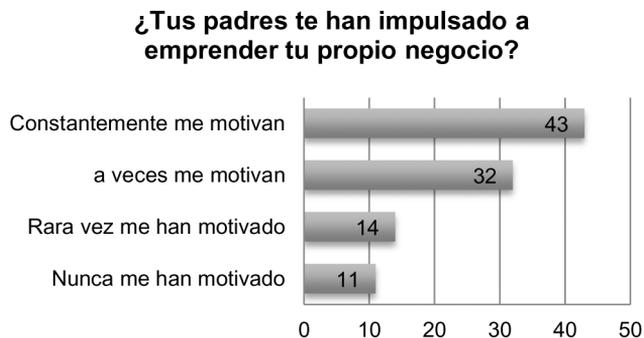
Fuente: Opinión Pública UVM (s. f.), Ser emprendedor: ¿proyecto de vida o decisión forzada?

Cuadro 1. Criterios para emprender un negocio.

Tipo de negocio	Asesoría	Venta de chocolates	Venta por catálogo	n
Deja más ganancias	64%	21%	14%	521
Es un negocio seguro	63%	25%	12%	377
Soy bueno en eso	59%	26%	15%	371
Mínimo esfuerzo, mayor beneficio	47%	29%	24%	324
Me gusta	45%	42%	42%	267
Requiere poco tiempo	30%	28%	28%	267

Fuente: Opinión Pública UVM (s. f.), Ser emprendedor: ¿proyecto de vida o decisión forzada?

Gráfica 3. Apoyo familiar para emprender negocio.



Fuente: Opinión Pública UVM (s. f.), Ser emprendedor: ¿proyecto de vida o decisión forzada?

Cuadro 2. Panorama general del emprendimiento en México.

Tipo de negocio	De acuerdo	En desacuerdo	NR
El apoyo de la familia para emprender un negocio es fundamental	88%	11%	1%
Siempre compro artículos que necesito en lugares establecidos	76%	23%	1%
Estoy dispuesto a comprar/adquirir la mayoría de mis servicios/productos provenientes de un joven emprendedor	76%	22%	2%
En los últimos seis meses he adquirido diversos productos/servicios provenientes de un joven emprendedor	46%	47%	7%

Fuente: *Opinión Pública UVM (s. f.)*, Ser emprendedor: ¿proyecto de vida o decisión forzada?

pulsado a emprender (gráfica 3) y el 88% consideró que el apoyo de la familia para emprender un negocio es fundamental (cuadro 2).

Podríamos concluir que la encuesta aplicada por la UVM deja de manifiesto que la influencia, la formación y el apoyo de la familia son fundamentales en la actitud empresarial.

### Ecosistema de emprendedores

Global Entrepreneurship Monitor (GEM) es una organización que se ha dedicado a hacer visibles los factores del ecosistema que generan el emprendimiento o bien lo inhiben; los elementos de este ecosistema emprendedor son los recursos, incentivos, apoyo institucional y características propias de los mercados para el desarrollo y crecimiento de la actividad emprendedora, la cual tiene un efecto positivo en el desarrollo económico de los países.

La plataforma GEM establece las condiciones para recabar información y al mismo tiempo ponerla a disposición para sus usuarios; los temas en los que trabaja son:

- 1) Actitudes, valores, percepciones y aspiraciones emprendedoras de la población.

- 2) El resultado de la actividad emprendedora y su relación con el desarrollo económico.
- 3) El contexto en el que tiene lugar la actividad emprendedora.

Los perfiles de los emprendedores en GEM son determinados a través de la definición de sus creencias y habilidades potenciales emprendedoras, basadas en las características individuales y valores sociales vinculados al emprendimiento, que, a su vez, se ven moldeados por aspectos internos y externos (GEM, 2015).

El Observatorio Nacional del Emprendedor (ONE) es una plataforma de información que sistematiza y difunde estadísticas, estudios e investigaciones sobre programas de formación para el desarrollo del ecosistema emprendedor. Realizó un análisis de la construcción, generación y análisis de indicadores para medir dicho ecosistema en México; el objetivo de este estudio fue identificar indicadores que permitan medir el estado y la evolución del mismo, así como informar sobre su efecto en las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPyMEs) en México.

En México, aún cuando el autoempleo es una fuente de ingreso importante para millones de mexicanos, el concepto de “emprendedor” y “emprendimiento” como objeto de análisis y de la política pública es relativamente reciente. Movimientos emprendedores como el de Silicon Valley, entre otros, empezaron a permear en México en las últimas décadas. Hoy, el país se enfrenta con la necesidad de transformar su visión sobre el emprendimiento para impulsar su propio movimiento emprendedor. [...]

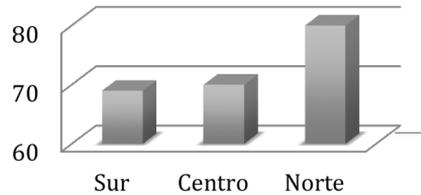
La cultura emprendedora contribuye a definir el entorno en el que viven y se desarrollan los emprendedores y empresarios. En este contexto, los emprendedores potenciales deben tomar la decisión de dar el salto y arriesgarse a comenzar una empresa o negocio. Por ello, es una dimensión de gran relevancia para entender el ecosistema emprendedor en México. [ONE, 2015].

Gráfica 4. Razones para no emprender.



Gráfica 5. Abrir negocio es buena opción.

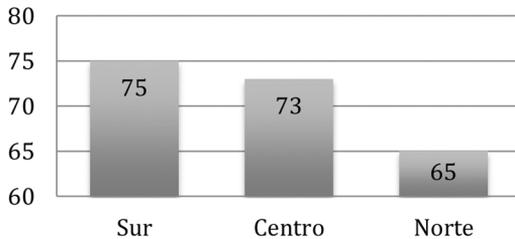
**Porcentaje de personas que consideran que abrir un negocio es una buena opción de carrera**



Fuente: encuesta realizada a población abierta para el estudio de Observatorio Nacional de Emprendedores (ONE, 2015).

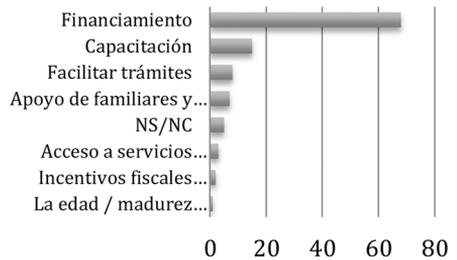
Gráfica 6. Estatus social de empresarios.

**Porcentaje de la población que piensa que los empresarios gozan de respeto y estatus social alto**



Gráfica 7. Apoyo para emprender.

**Apoyo necesario para emprender**



Fuente: encuesta realizada a población abierta para el estudio de Observatorio Nacional de Emprendedores (ONE, 2015).

Cuadro 3. Recomendaciones a nivel de cultura emprendedora.

Recomendación	Condiciones	Actores	Resultados esperados
Fortalecer la imagen de los emprendedores en la sociedad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover la difusión de historia de éxito (y fracasos superados) para despertar el espíritu emprendedor en la sociedad</li> <li>• Apoyar programas de fomento al emprendimiento y redes de encuentro entre emprendedores y la sociedad civil</li> </ul>	INADEM Medios de comunicación Colegios y universidades	Mayor porcentaje de la población dispuesta a emprender
Promover el emprendimiento como una opción de carrera	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difundir información acerca de los programas y apoyos públicos y privados para los emprendedores</li> <li>• Impulsar talleres de trabajo con estudiantes para simular procesos de creación de empresas</li> <li>• Apoyar las carreras y cursos de emprendimiento y la generación de nuevos</li> </ul>	INADEM SEP Universidades	Mayor número de carreras dedicadas al emprendimiento Mayor número de emprendedores
Fortalecer la oferta de educación para el emprendimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar carreras y programas innovadores enfocados al emprendimiento</li> <li>• Apoyar los programas y los estudiantes a través de becas y/o concursos</li> <li>• Generar y difundir información a las escuelas de negocio y universidades acerca de las habilidades que el mercado requiere de los emprendedores</li> </ul>	INADEM SEP Universidades	Programas y carreras mejor direccionados para las necesidades de mercado Estudiantes mejor preparados para emprender después de la terminación escolar

*Fuente: encuesta realizada a población abierta para el estudio de Observatorio Nacional de Emprendedores (ONE, 2015).*

El barómetro de emprendimiento EY (Ernst & Young) G20 realizado en el año 2013 introduce un modelo para puntuar países a través de los cinco pilares del emprendimiento. El propósito de este modelo es ayudar a identificar áreas de relativa fortaleza por país y dónde existen oportunidades para mejorar. El modelo está compuesto por aspectos cualitativos, información (encuesta de más de 1,500 emprendedores) y datos cuantitativos, y basado

en condiciones empresariales a través de las economías del G20, así como entrevistas realizadas a emprendedores.

Los cinco valores que determinaron para la medición entre el Grupo de los 20 son: I) acceso a financiamiento, II) cultura de emprendimiento, III) impuestos y regulación, IV) educación y capacitación y V) apoyo coordinado. En cuanto a la cultura del emprendimiento, México contrasta con 3.96, siendo la máxima 7.67 de Estados Unidos, quedando Brasil con 4.88 y 4.06 de Argentina como únicos países de América Latina en el *ranking* (cuadro 4).

Cuadro 4. Cultura emprendedora.

Posición	Cultura emprendedora	Calificación	Posición	Cultura emprendedora	Calificación
1	Estados Unidos	7.67	11	India	4.95
2	Corea del Sur	7.53	12	Brasil	4.88
3	Canadá	7.45	13	Italia	4.67
4	Japón	7.28	14	Sudáfrica	4.33
5	Australia	7.18	15	Turquía	4.30
6	Reino Unido	7.00	16	Argentina	4.06
7	Alemania	6.88	17	México	3.96
8	UE	6.07	18	China	3.88
9	Francia	5.68	19	Indonesia	3.80
10	Rusia	5.05	20	Arabia Saudita	3.38

Fuente: *Entrepreneurship Barometer (2013)*.

Así mismo, el grupo G20 se ha dado a la tarea de generar reportes que marquen las condiciones de emprendimiento, en ese sentido consideran que la cultura emprendedora influye de manera directa en la creación de empleos y en promover la creatividad e innovación, dos factores claves para el crecimiento económico de un país. La evidencia sugiere que naciones de crecimiento económico rápido tienden a tener una cultura emprendedora más desarrollada que economías en desarrollo (*Entrepreneurship Barometer, 2013*).

Varios aspectos conforman la cultura emprendedora. Por un lado se encuentran las actitudes y aspiraciones del emprendedor, como su motivación para emprender, su aversión o no al riesgo, su ambición por hacer crecer su negocio, entre otros. Por otro lado están las impresiones de la sociedad sobre el emprendimiento, que influyen de manera importante en si la actividad emprendedora se considera atractiva y deseable o no. El prestigio que se asigna a los emprendedores y a los empresarios, la tolerancia al fracaso, el número de personas que consideraría emprender como una buena opción de carrera, entre otros, son ejemplos de percepciones que influyen también en la cultura emprendedora. Se percibe que cuanto mejor sea la percepción social acerca del emprendimiento, mayores son las posibilidades de que existan más emprendedores, inversionistas y otras personas y organizaciones dispuestas a apoyar a los emprendedores (Entrepreneurship Barometer, 2013).

## METODOLOGÍA

La naturaleza de la investigación fue mixta, con método inductivo empezando con el estudio individual de los hechos y formulando conclusiones generales y propuestas. Fue una investigación no experimental que se llevó a cabo en la FCA de la UACH durante el semestre agosto-diciembre del 2016. Con un diseño transeccional descriptivo, ya que se identificó una situación y se genera nuevo conocimiento.

La población de interés fueron los alumnos inscritos en la materia “Desarrollo de emprendedores” de las diferentes licenciaturas de la FCA de la UACH, del semestre de agosto a diciembre del 2016.

El marco muestral fue determinado de acuerdo con el perfil que tiene la FCA-UACH en cuanto a la competencia de emprendimiento y la intención emprendedora, siendo ésta la enfocada a relacionarse más con la influencia de la familia, amigos cercanos y compañeros en fomentar dicha competencia.

La unidad de análisis fue enfocada a todos los alumnos que reunieron alguna de las siguientes características: cursen primero, tercero o sexto semestre o hayan cursado la materia “Desarrollo de emprendedores” (octavo semestre); todos ellos del ciclo escolar agosto-diciembre del 2016.

Variables: la evaluación de los indicadores de la encuesta para determinar diferencias en las variables que constituyen los constructos “Influencias personales” (familia, amigos íntimos y compañeros) y la “Intención emprendedora”. Las variables utilizadas fueron: nivel de estudios de padre y madre; grupo socioeconómico al que pertenece la familia; intención de carrera profesional-trayectoria profesional; creación de empresas; motivación para emprender; influencia de familia, amigos íntimos y compañeros; capacidades personales-percibidas; educación empresarial; principales dificultades para emprender-percibidas, y expectativas empresariales y personales.

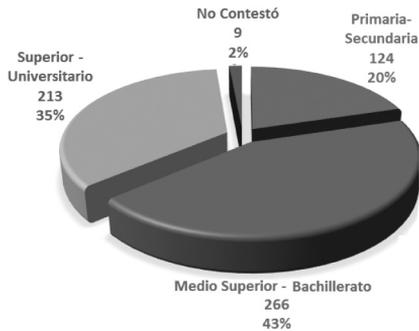
El tipo de muestreo fue probabilístico, ya que las unidades de observación o de muestreo tenían la misma oportunidad de ser seleccionadas. Los resultados de esta investigación se pueden generalizar al resto de la población escolar.

Tamaño de la muestra: con base en lo anterior se efectuó el mismo número de encuestas para primer y tercer semestres (160 a cada semestre) y el mismo para sexto y octavo (146 a cada semestre), para dar un total de 612 encuestas.

El instrumento de medición para esta investigación fue un cuestionario de escala tipo Likert en el que se evaluaron los indicadores del proyecto, y se utilizó el programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) para codificar la información y análisis estadístico de la información, mediante tablas y gráficas para presentar los resultados de la investigación.

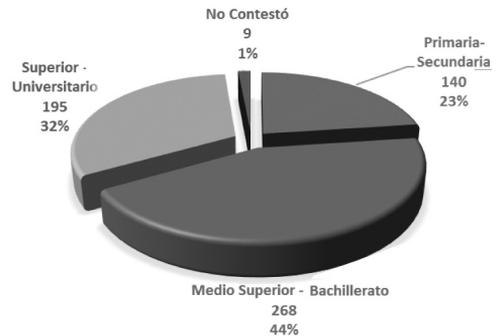
## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Gráfica 8. ¿Cuál es el nivel de estudios de su padre?



Fuente: elaboración propia.

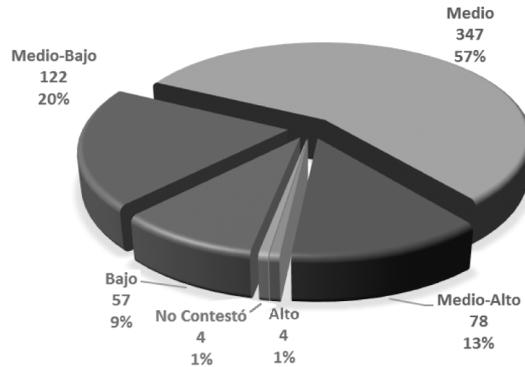
Gráfica 9. ¿Cuál es el nivel de estudios de su madre?



Fuente: elaboración propia.

Los resultados más importantes fueron que los estudios de padre y madre fueron determinantes, pues el 43% en ambas variables tienen estudios de nivel medio superior o bachillerato, mientras que el 34.8% de los padres y 31.9% de las madres tienen estudios superiores o universitarios, es decir que más del 75% de los padres y madres de los estudiantes tienen niveles de educación medios y superiores, por lo que el ejemplo de sus padres puede considerarse un factor importante de influencia tanto para estudiar como para preparar su trayectoria profesional enfocados en los estudios universitarios.

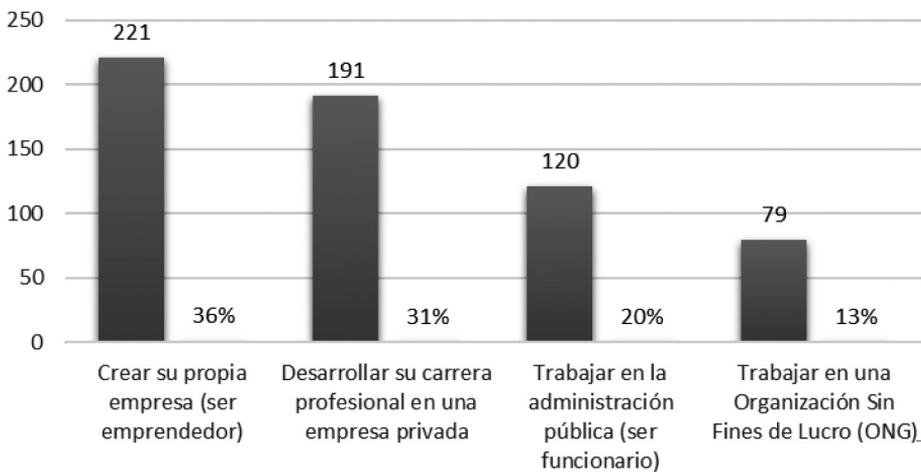
Gráfica 10. ¿A qué grupo socioeconómico diría que pertenece su familia?



Fuente: elaboración propia.

El nivel socioeconómico medio es el de mayor frecuencia, con una respuesta de 347 alumnos, para 56.7%, por lo que se considera relevante determinar que es un nivel que no querrán disminuir, si bien, buscar un nivel más alto.

Gráfica 11. Trayectoria profesional.



Fuente: elaboración propia.

Ser emprendedor resultó ser la elección de mayor frecuencia, con 36%, seguida por la elección de trabajar para una empresa privada, con 31%, por lo que se pudo determinar que la influencia empresarial es relevante en la decisión de elegir una trayectoria profesional significativa.

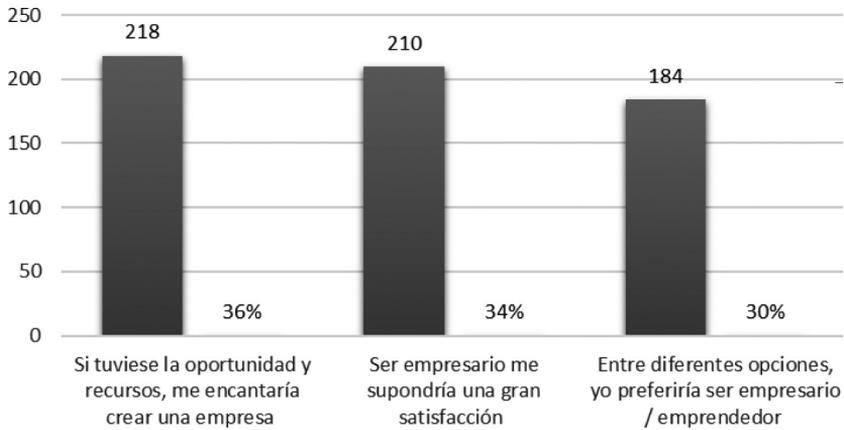
Gráfica 12. Creación de empresas.



Fuente: elaboración propia.

La creación de empresas arrojó un resultado enfocado a la disposición de esforzarse lo necesario para convertirse en empresarios, con 26% de preferencia; seguida por la decisión de crear empresa en el futuro con 22%; la probabilidad percibida de llegar a crear una empresa algún día y tener como objetivo profesional ser empresarios, ambas con 21%, y por último un lejano 10% que tiene dudas de si alguna vez podrá llegar a crear empresas.

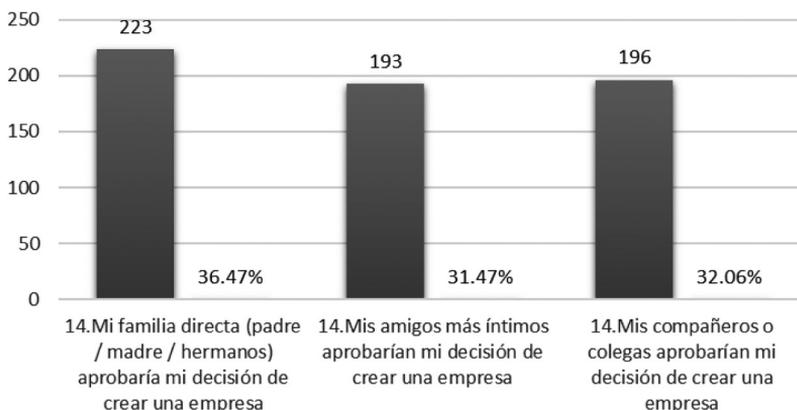
Gráfica 13. Motivación para emprender.



Fuente: elaboración propia.

La motivación para emprender refleja decisiones muy equilibradas en cuanto a elegir el gusto por crear empresa, con 36% de preferencia, seguida por la decisión de satisfacción con 34%, y 30% que prefiere ser empresario o emprendedor.

Gráfica 14. Apoyo de familia, amigos y compañeros.



Fuente: elaboración propia.

La percepción de apoyo e influencia de familia, amigos íntimos y compañeros mostró un equilibrio importante entre dichos elementos, no obstante, existe una ligera preferencia o elección que se inclina hacia la percepción de que se recibirá más apoyo por parte de sus familiares, con 36%, y un muy equilibrado resultado de 32% para cada una de las aprobaciones por parte tanto de los amigos como de los compañeros.

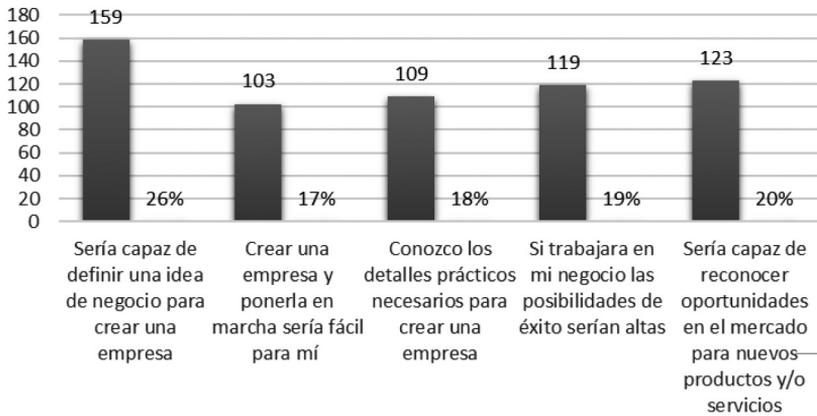
Gráfica 15. Opinión de familia, amigos y compañeros.



Fuente: elaboración propia.

Otro factor que se determina importante es el de considerar la opinión de las personas cercanas en la toma de decisión de emprender o no; los resultados se orientaron a 43% que determinó que la opinión de sus familiares es muy importante, mientras que de nuevo existe un equilibrio relevante de 28% en las opiniones tanto de los amigos íntimos como de los compañeros.

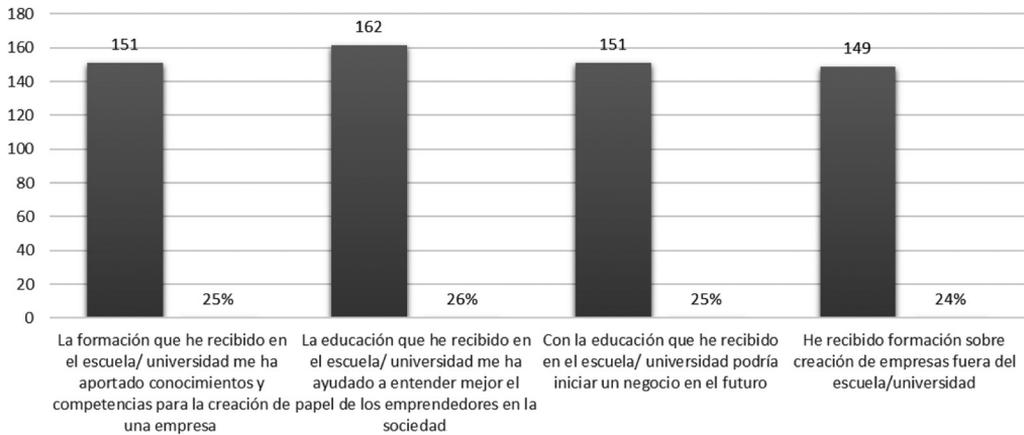
Gráfica 16. Capacidades personales – percibidas.



Fuente: elaboración propia.

Las capacidades personales percibidas tienen que ver tanto con la autoestima como con la confianza, por lo que se considera que es relevante tomar en cuenta que existió cierto equilibrio en las decisiones propuestas, arrojando que no existió alguna mayoría, no obstante, el 26% consideró que sí sería capaz de definir una idea de negocio para crear una empresa, mientras que del resto los encuestados consideraron, respectivamente, 20% ser capaz de reconocer oportunidades de mercado, 19% tener altas posibilidades de éxito, 18% conoce los detalles prácticos para crear empresa y 17% tiene facilidad para crear empresas.

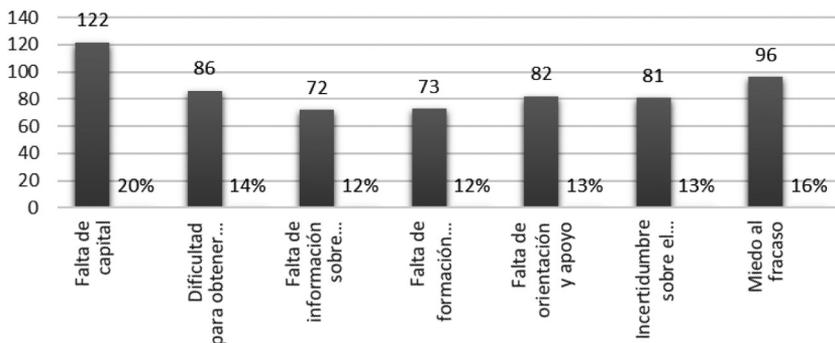
Gráfica 17. Educación empresarial.



Fuente: elaboración propia.

En cuanto a la educación empresarial existe un balance por demás equilibrado de 25, 26, 25 y 24% en los resultados de la formación que han permitido desarrollar conocimientos y competencias para la creación de una empresa, les ha ayudado a entender mejor el papel de los emprendedores en la sociedad, capacidad para iniciar un negocio en el futuro y la formación externa a la educación formal y universitaria, respectivamente.

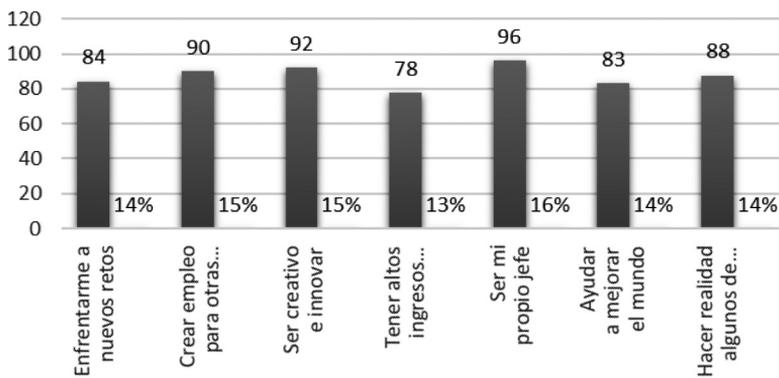
Gráfica 18. Principales dificultades para emprender.



Fuente: elaboración propia.

La variable más frecuente que los estudiantes perciben como principal dificultad para emprender es la falta de capital, con 20%, mientras le sigue el miedo al fracaso con 16%, posteriormente la dificultad para obtener financiamiento con 14%, mientras que la falta de orientación y apoyo y la incertidumbre sobre el futuro representan el 13% cada una y finalmente, tanto la falta de información como la falta de formación empresarial, ambas con 12%, representan las últimas dificultades que perciben los estudiantes.

Gráfica 19. Expectativas empresariales y personales.



Fuente: elaboración propia.

Las expectativas tanto personales como empresariales resultaron tener un equilibrio también muy trascendental, ya que ser su propio jefe o ser independiente tienen 16% de preferencia, seguidas por las decisiones de crear empleo para otras personas y ser creativo e innovar, ambas con 15%; posteriormente, enfrentar nuevos retos, ayudar a mejorar el mundo y hacer realidad algunos sueños tienen las tres 14% de preferencia, para concluir que para el 13% tener altos ingresos económicos sería su principal expectativa empresarial y personal.

## DISCUSIÓN

Si bien es cierto que las condiciones que generan el emprendimiento son diversas y multifactoriales, son coincidentes en los estudios, análisis y diagnósticos de varios actores como investigaciones de orden académico y plataformas de información que buscan presentar las características del ecosistema del emprendedor y el seguimiento incluso en otros países.

Estos resultados nos hacen pensar que la coordinación de los diferentes esfuerzos y el empoderamiento desde el ámbito familiar son vitales para la generación y crecimiento de los emprendedores, según las tendencias serían el camino de ejercicio laboral para las próximas generaciones; en ello las universidades también juegan un papel preponderante ya que los mismos individuos sujetos a los diferentes análisis han considerado que la formación de calidad es determinante para generar nuevos modelos emprendedores.

Adicionalmente, el gobierno debe generar condiciones al empresariado para promover historias de éxito que incentiven a otros a hacer lo mismo, y al mismo tiempo tomar conciencia de que un individuo con influencia familiar empresarial es potencialmente otra historia de éxito, por ello la focalización de los esfuerzos en las condiciones naturales que permitan desdoblarse un mayor número de emprendedores que seguirían dando soporte a esas MiPyMEs que representan más del 90% del total de las empresas en nuestro país y que son el soporte de oferta laboral que las hace funcionar.

## BIBLIOGRAFÍA

- Entrepreneurship Barometer. (2013). Recuperado de [https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY\\_G20\\_Entrepreneurship\\_Barometer\\_2013\\_UK/%24FILE/EY\\_G20\\_Entrepreneurship\\_Barometer\\_2013\\_UK.pdf](https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY_G20_Entrepreneurship_Barometer_2013_UK/%24FILE/EY_G20_Entrepreneurship_Barometer_2013_UK.pdf).
- López, G., Gómez, J. & Haro J. (9-12 oct. 2012). *Influencia de los antecedentes familiares en la actitud emprendedora de los estudiantes universitarios y empresarios de Nayarit*. XIII Asamblea General de ALAFEC, Buenos Aires, Argentina. Recuperado desde: <http://docplayer.es/75675543-La-influencia-de-los-antecedentes-familiares-en-la-actitud-emprendedora-de-los-estudiantes-universitarios-y-empresarios-de-nayarit.html>.

- Global Entrepreneurship Monitor (GEM). (2015). *Mexico - Economy profile*. Recuperado de <https://www.gemconsortium.org/country-profile/87> (consulta: sep. 2018).
- Instituto Nacional de Emprendedores (INADEM). (2018). Reglas de Operación del Fondo Nacional Emprendedor para el ejercicio fiscal 2018. Publicado en *Diario Oficial de la Federación*, 26 dic. 2017. Recuperado de [http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5508940&fecha=26/12/2017](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5508940&fecha=26/12/2017).
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2015). *Indicadores sobre sociedad de la información, 2011 a 2013*. Recuperado de <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/especiales/intercensal/>.
- Nogales, F. (coord.) (2007). *La empresa familiar y los nuevos retos de gestión*. Fundación EOI. Recuperado desde: <https://www.eoi.es/es/file/19348/download?token=3eLtQp-c>.
- Opinión Pública UVM. (s. f.). *Ser emprendedor: ¿proyecto de vida o decisión forzada?*. Recuperado de [http://www.one.inadem.gob.mx/images/Presentacion\\_estudio\\_emprendedores\\_vf.pdf](http://www.one.inadem.gob.mx/images/Presentacion_estudio_emprendedores_vf.pdf).
- OECD (2013). Estadísticas básicas de México. En *Temas y políticas clave sobre PyMEs y emprendimiento en México*. OECD Publishing. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1787/9789264204591-es>.
- Observatorio Nacional del Emprendedor (ONE). (2015). *Construcción, generación y análisis de indicadores para medir el estado y la evolución del ecosistema emprendedor en México*. Recuperado de <http://www.one.inadem.gob.mx/images/ConstrucciongeneracionyAnalisisdeIndicadoresparamedirEcosistemaEmprendedorMxico.pdf>.
- Valcarce, J. & Sequera, M. (2006). *Aprender a emprender*. Madrid: Nowtilus.
- Varela, R. (2008). *Innovación empresarial: arte y ciencia en la creación de empresas* (3a. ed.). Colombia: Pearson.

# Distancia de poder: reflejo en la aceptación de la autoridad

## Caso de estudio: alumnos de tercer semestre de la FCA-UACH

*Power distance: reflection in the acceptance of the authority*  
*Case study: students of the third semester of the FCA-UACH*

JOSÉ JUAN HERNÁNDEZ PEREA  
OSCAR ALEJANDRO VIRAMONTES OLIVAS  
LUIS CARLOS JUÁREZ CHAVIRA

*Fecha de recepción:* Julio 2018  
*Fecha de aceptación:* Septiembre 2018

**José Juan Hernández Perea** (jhernande@uach.mx). Doctor en Administración de la Facultad de Contaduría y Administración de Universidad Autónoma de Chihuahua.

**Oscar Alejandro Viramontes Olivas** (oviramon@uach.mx). Doctor en Administración de la Facultad de Contaduría y Administración de Universidad Autónoma de Chihuahua.

**Luis Carlos Juárez Chavira** (lcarlosjucha@gmail.com). Maestro en Administración de la Facultad de Contaduría y Administración de Universidad Autónoma de Chihuahua.

## RESUMEN

La distancia de poder se refleja en la aceptación de la autoridad en las relaciones de cualquier tipo, formales e informales. El objetivo de la investigación fue evaluar la distancia de poder y la aceptación de la autoridad de los alumnos de tercer semestre de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua. La metodología fue cuantitativa, no probabilística, explicativo predictivo. Los resultados muestran que el 80.9% no siente miedo por la autoridad, el 88.8% acepta la autoridad de sus padres y el 89.9% acepta la autoridad de sus maestros. Se concluye que los estudiantes universitarios tienen muy pocas posibilidades de aportar a las cifras de violencia en hechos delictivos en el estado de Chihuahua.

PALABRAS CLAVE: Distancia, Poder, Aceptación, Autoridad, Estudiantes.

---

## ABSTRACT

Power distance is reflected in the acceptance of authority in relations of any kind, formal and casual. The objective of the investigation was to evaluate the power distance and acceptance of authority on the students of the third semester of the Facultad de Contaduría y Administración of the Universidad Autónoma de Chihuahua. The methodology was quantitative, not probabilistic, explanatory predictive. Results show that 80.9% do not feel fear for the authority, 88.8% accept the authority of their parents and 89.9% accept the authority of their teachers. It is concluded that university students have very little chance of contributing to the figures of violence in criminal acts in the state of Chihuahua.

KEYWORDS: Distance, Power, Acceptance, Authority, Students.

### *Cómo citar este artículo:*

Hernández Perea, J. J., Viramontes Olivas, O. A., Juárez Chavira, L. C. (2018). Distancia de poder: reflejo en la aceptación de la autoridad. Caso de estudio: alumnos de tercer semestre de la FCA-UACH. *Excelexencia Administrativa*, 15(47), 55-65.

## INTRODUCCIÓN

La distancia de poder siempre está presente, sin importar si la relación es formal o informal; las conductas de las diferentes generaciones al respecto se han ido modificando a través de los años. El presente estudio tiene como base la teoría cultural propuesta por Geert Hofstede (2001) y su investigación en IBM, aplicando 160,000 encuestas en 50 países. Dado que las encuestas fueron aplicadas en la misma compañía, puede darse el caso de que en lugar de medir la cultura social de un país lo que se mida es la cultura organizacional de la empresa y sus diferencias que se generan al implementarla en diferentes culturas nacionales, además de la afectación cultural de cada región dentro de un mismo país. Estas afirmaciones confirman la necesidad de evaluar a cada país de forma individual dentro de sí mismo, ya que la forma de medir del instrumento de Hofstede necesita la referencia de otro país.

El objetivo del estudio fue interpretar la distancia de poder y el reflejo en la aceptación de la autoridad en relaciones formales (educativa, familiar) e informales (compañeros de escuela), evaluado por medio de un instrumento de la autoría del investigador, buscando evaluar la percepción de la autoridad con respecto a las personas y el nivel de relación determinado.

La violencia en el estado de Chihuahua ha sido alta según cifras del INEGI (2018), teniendo altibajos que van de 34,920 hechos delictivos en el año 2016 a 28,857 en el 2017. Siendo la familia la base de la sociedad, entonces las dimensiones propuestas por Hofstede se limitan a estudios organizacionales sin ahondar en la fuente principal de las actitudes que se reflejan en la problemática. Es común escuchar que la sociedad no tiene valores y esa es la razón de la violencia que se vive en el estado, sin embargo es necesario

mencionar que los valores se viven de acuerdo a las circunstancias, personas, momentos e intereses que envuelvan a la situación en cuestión para tomar decisiones y actuar conforme se evalúe la conveniencia. Existen cuestionamientos importantes a evaluar: ¿La aceptación de la autoridad se genera en el seno familiar? ¿Es claro el reflejo de la distancia de poder en la aceptación de la autoridad? Ante estos cuestionamientos la hipótesis es que la razón de la violencia desmedida en el estado de Chihuahua tiene como origen la familia, caso en el que la distancia de poder es muy corta y la aceptación de la autoridad es muy baja.

## DISTANCIA DE PODER

Cuando hablamos del “poder” hablamos de diversas formas de entendimiento en la sociedad humana que han sido descritas por historiadores, antropólogos y sociólogos en un sinnúmero de relatos y ejemplos en donde se percibe claramente que el género humano pertenece a una categoría de conducta dominante, como en algunas especies del reino animal que al igual que el hombre conviven en sociedades para el desarrollo de su vida cotidiana; existe una estructuración de funciones y actividades que se asumen de acuerdo a roles dentro de la misma sociedad y se distribuyen generando una relación de jerarquía entre los individuos. En pocas palabras, se refleja en la aceptación de la autoridad.

La “distancia de poder” es definida como “el potencial para determinar o dirigir (a cierto grado) la conducta de una persona o personas más que otras”, y la distancia de poder entre el individuo más débil (I) y otra persona más poderosa (O), en donde tanto I como O pertenecen al mismo (relajado o hermético) sistema social, y se refleja en la medida en que una sociedad acepta el poder en las instituciones y organizaciones en donde se distribuye de manera inequitativa (Hofstede, 2001).

El término “distancia de poder” fue tomado del trabajo del psicólogo social Mauk Mulder, quien basó su teoría de distancia de poder en laboratorio y campo experimental con estructuras sociales simples. Mulder (1976) probó cinco hipótesis, estas son:

1. El mero ejercicio del poder dará satisfacción.
2. El individuo con mayor poder individual luchará por mantenerlo o incrementarlo en la distancia de poder con relación a la persona con menos poder.
3. A mayor distancia de poder de la persona con menos poder, es mayor la lucha por incrementarlo.
4. Los individuos lucharán por reducir la distancia de poder entre ellos mismos y las personas más poderosas.
5. Entre más pequeña sea la distancia de la persona más poderosa, mayor será la tendencia a reducirla.

Hofstede (2001) define el concepto que fue acuñado por Mauk Mulder en la medida del poder interpersonal o influencia entre un jefe (J) y un subordinado (S), como es percibido por la persona con menos poder, S. En este sentido, Hofstede trata de determinar que la distancia de poder es aceptada por J y S y apoyada por su medio ambiente social y está determinada por su cultura nacional. La cultura establece el nivel de la distancia de poder, la tendencia de los más poderosos para mantener o incrementar dicha distancia y la tendencia de los de menos poder para reducirla y así encontrar un equilibrio.

## Distancia de poder e inequidad humana

Si las diferentes culturas pueden ser mostradas para mantener consistentemente las diferentes distancias de poder en una jerarquía, la distancia de poder puede ser utilizada como criterio para caracterizar a diferentes culturas sin excluir otros criterios. Gasse (1976) argumenta que “cada cultura justifica la

autoridad basándose en sus principales valores” y propone un todo desde lo monolítico a lo pluralista, en el cual el polo monolítico concentra el poder en un reducido número de personas; en el polo pluralista la competencia entre grupos y líderes se fomenta, el control de los líderes es limitado debido a que los miembros pueden unirse a otras organizaciones y disminuir su influencia y poder, además de que la política democrática es fomentada y las fuentes de información son independientes de una sola organización.

Esto con referencia a que una pequeña distancia de poder entre J y S puede ser mantenida dentro de un grupo, y de un grupo a otro pueden ser inequidades muy grandes (Béteille, 1977). Es por esto que existe una fuerte relación con el individualismo y el colectivismo. El poder relacionado entre grupos y organizaciones es una réplica del poder de personas dentro de grupos y organizaciones (Crozier, 1973).

La distancia de poder como norma social.

Índice bajo	Índice alto
Todos deben de ser independientes	Pocos deben de ser independientes
La inequidad social debe de ser minimizada	Debe de haber un orden en la inequidad, en este mundo cada quien tiene su propio lugar
La jerarquía significa roles de inequidad, por conveniencia	La jerarquía significa inequidad existencial
Mis subordinados son personas como yo	Los superiores consideran a los subordinados de otra clase
Mis superiores son personas como yo	Los subordinados consideran a los superiores de otra clase
Todos tienen los mismos derechos	Los que tienen poder tienen privilegios autorizados
Las personas poderosas deberían de verse menos poderosas de lo que realmente son	Las personas poderosas deben de verse tan poderosas hasta donde sea posible

*Fuente: Hofstede (2001).*

Estas relaciones están supeditadas al rol que cada sociedad asigne a cada relación, la influencia que tiene la inequidad social y su aplicación en cada subsistema social, como lo son las organizaciones públicas y privadas, la familia y la sociedad en las relaciones sociales informales.

### Distancia de poder en los sistemas educativos.

Índice bajo	Índice alto
Los maestros tratan como iguales a los estudiantes	Los estudiantes respetan a sus maestros
Los estudiantes tratan a los maestros como iguales	Los estudiantes tratan con respeto a los maestros incluso fuera de la escuela
La educación está centrada en los alumnos	La educación está centrada en los maestros
Los alumnos pueden iniciar la conversación en la clase	Los maestros inician la conversación en la clase
Los maestros son expertos que transmiten verdades impersonales a los alumnos	Los maestros son gurús que transmiten sabiduría personal
Los padres pueden unirse a los hijos contra los maestros por puntos de desacuerdo	Los padres se supone se unen a los maestros contra los alumnos para mantener el orden
La calidad del aprendizaje depende de la comunicación en dos sentidos y en la excelencia del alumno	La calidad de aprendizaje depende de la excelencia de los maestros

*Fuente: Hofstede (2001).*

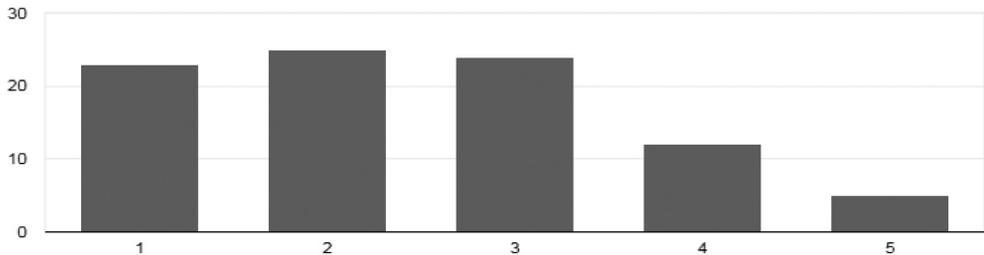
## MATERIALES Y MÉTODOS/RESULTADOS

Este estudio es transversal, se aplicaron 89 encuestas a alumnos de tercer semestre de tronco común (96% de 20 años, el 100% solteros, 58.4% estudian y trabajan, 73% religiosos), utilizando un análisis no paramétrico, una encuesta de 17 preguntas, teniendo como principales resultados los que se presentan a continuación.

Alfa de Cronbach de .771.

### ¿Sientes temor a la autoridad?

89 respuestas

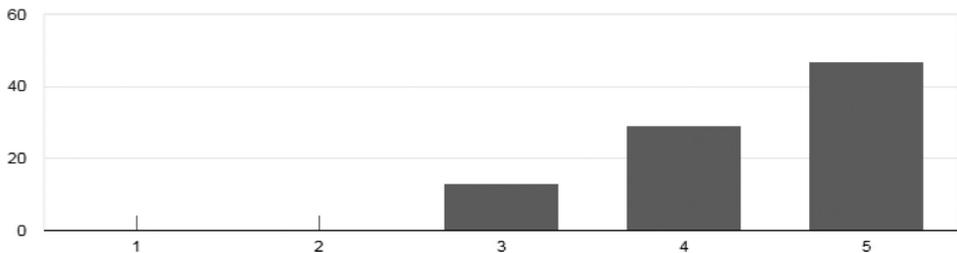


*Fuente: propia del autor.*

El 25.8 % de los encuestados manifiesta no sentir temor por la autoridad, el 28.1% manifiesta un ligero temor a la autoridad y al 27% le es indiferente, por lo que el 80.9% tiene la posibilidad de sentir la distancia de poder muy corta.

### ¿Cómo sientes la autoridad de tus padres?

89 respuestas

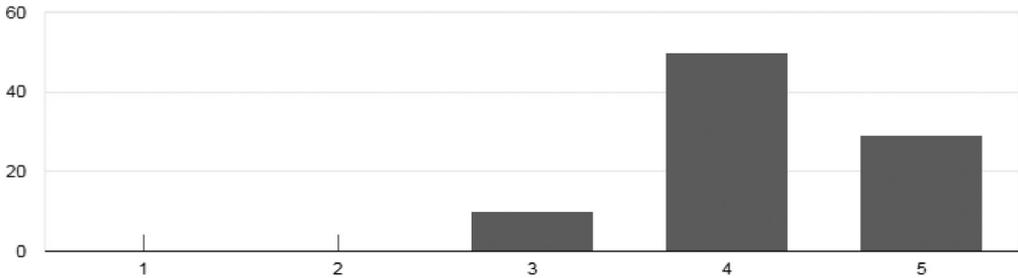


*Fuente: propia del autor.*

En este resultado se interpreta que los padres de los estudiantes aplican un distancia de poder considerable, ya que el 52.8% percibe la autoridad siempre presente; el 32.6% percibe casi siempre la autoridad, lo que refleja una alta distancia de poder de los padres hacia sus hijos.

### ¿Obedeces a tus padres sin preguntar?

89 respuestas

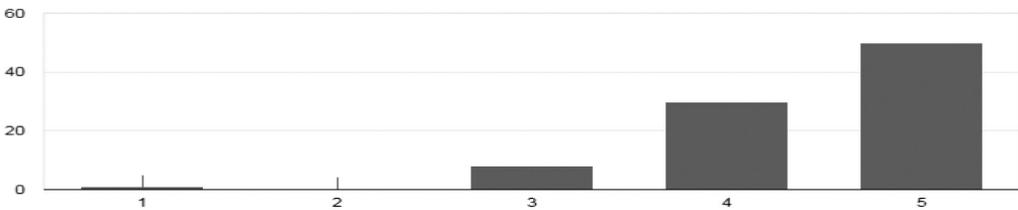


Fuente: propia del autor.

En este contexto los estudiantes aceptan la autoridad de sus padres, el 32.6% siempre y el 56.2% casi siempre, por lo que, aunque manifiestan no sentir temor a la autoridad, el 88.8% respeta la autoridad de sus padres y acepta sus decisiones.

### ¿Tienes respeto por tus maestros?

89 respuestas

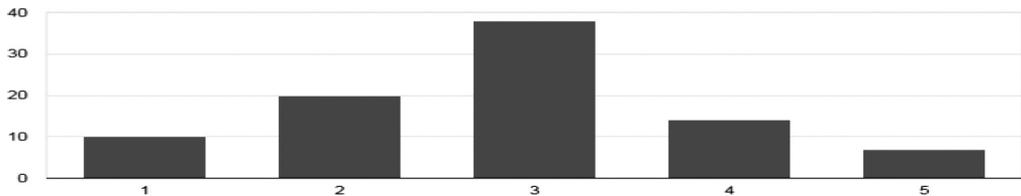


Fuente: propia del autor.

En el contexto educativo, el 56.2% manifestó que siempre respeta la autoridad de los maestros, el 33.7% casi siempre, por lo que el 89.9% acepta la distancia de poder de los docentes.

## ¿Aceptas autoridad de tus compañeros?

89 respuestas



*Fuente: propia del autor.*

En el contexto informal de relación social entre estudiantes el 47% estima sin importancia la autoridad de sus compañeros, que ésta puede ser generada por un diverso tipo de situaciones que tendrán diferentes orígenes e importancia.

## CONCLUSIONES

A pesar de que en un porcentaje muy alto (80.9%) los estudiantes dicen no temer a la autoridad, los resultados demuestran que la distancia de poder ejercida por sus padres (88.8%) y sus maestros (89.9%) es alta. Estas relaciones formales demuestran que los estudiantes universitarios tienen marcada aceptación de la autoridad. Al evaluar las relaciones laterales los estudiantes restan importancia en lo general por la autoridad de los compañeros de clase. Se concluye que sería muy poco probable que los estudiantes de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua aportaran en las cifras de hechos delictivos que se viven en el estado de Chihuahua.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alvear, C. (2004). *Manual de la historia de la cultura*. México: Editorial Limusa-Noriega Editores.
- Béteille, A. (1977). *Inequity among men*. Oxford Press
- Crozier, M. (1973). The problem of power, *Social Research*, 40.
- Gasse, Y. (1973). *Technological uniformity and cultural diversity in organizational structure*. Sherbrooke, Quebec: Faculté d'Administration, Université de Sherbrooke.
- Geertz, C. (1973). *The interpretation of cultures*. Estados Unidos: Basic Books.
- Hofstede, G. J., Padersen, P. & Hofstede, G. H. (2002). *Exploring culture: Exercises, stories and synthetic cultures*. Reino Unido: Nicholas Brealey Publishing.
- Hofstede, G. H. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*. Estados Unidos: Sage.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2018). *Incidencia delictiva*. Recuperado de <http://www.beta.inegi.org.mx/temas/incidencia/>.
- Kluckhohn, C. (1951). The study of culture. En D. Lerner & H. D. Lasswell (eds.). *The policy sciences* (pp. 86-101). Stanford, California: Stanford University Press.
- Kogut, B. & Singh, H. (1988). The effect of national culture on the choice of entry mode. *Journal of International Business Studies*, 19(3).
- Kottak, C. (2007). *Introducción a la antropología cultural*. España: McGraw-Hill.
- Moran, R., Harris, P. & Moran, S. (2010). *Managing cultural differences*. Estados Unidos: Butterworth-Heinemann.
- Mulder, M. (1976). *Reduction of power differences in practice*. Países Bajos.
- Trompenaars, F. & Hampden-Turner, C. (2004). *Riding the waves of culture: understanding diversity in global business*. México: McGraw-Hill.



# Competitividad regional de las manufacturas en el norte de México

*Regional competitiveness of manufacturing in Northern México*

JULIÁN ARROYO COSSÍO  
ALONDRA ALEJANDRA HERNÁNDEZ FLORES

*Fecha de recepción:* Mayo 2018

*Fecha de aceptación:* Agosto 2018

**Arturo Julián Arroyo Cossío** ([julia.arroyo@uabc.edu.mx](mailto:julia.arroyo@uabc.edu.mx)). Universidad Autónoma de Baja California.

**Alondra Alejandra Hernández Flores** ([alondra.alejandra.hernandez.flores@uabc.edu.mx](mailto:alondra.alejandra.hernandez.flores@uabc.edu.mx)). Universidad Autónoma de Baja California.

## RESUMEN

Este trabajo tiene la finalidad de hacer un análisis del comportamiento del sector manufacturero de la región norte de México y observar cuál es el impacto del sector externo en la competitividad de la industria manufacturera y en el crecimiento económico de la región. Partiendo de la teoría de la base exportadora, concluimos que tanto el comportamiento del sector externo como la competitividad de las manufacturas tienen un impacto positivo en el desarrollo económico de la región norte. Se analiza la aplicación de esta hipótesis a la realidad mediante un análisis econométrico de datos de panel entre la competitividad, la producción, las exportaciones y la inversión extranjera. De acuerdo con los resultados encontrados, podemos decir que para la región norte se cumplen las condiciones planteadas ya que las variables analizadas se relacionan positivamente con el crecimiento económico.

PALABRAS CLAVE: Competitividad regional,  
Comercio exterior, Desarrollo económico, MGM.

---

## ABSTRACT

This study has the purpose to make an analysis of the behavior of the manufacturing sector of the Northern region of Mexico and to observe what is the impact of the external sector on the competitiveness of the manufacturing industry and on the economic growth of the region. Based on the theory of the export base, we conclude that both the behavior of the external sector as well as the competitiveness of manufacturing have a positive impact on the economic development of the Northern region. The application of this hypothesis to reality is analyzed by means of an econometric analysis of panel data between competitiveness, production, exports and foreign investment. According to the results found, we can say that for the Northern region the conditions are met since the variables analyzed are positively related to economic growth.

KEY WORDS: Regional competitiveness, Economic growth.

*Cómo citar este artículo:*

Arroyo Cossío, J., Hernández Flores, A. A. (2018). Competitividad regional de las manufacturas en el norte de México. *Excelexencia Administrativa*, 15(47), 67-82.

## INTRODUCCIÓN

Al estudiar el comportamiento que ha tenido el desarrollo económico de diversos países, regiones o ciudades surgen dos preguntas que son la base en el estudio de la macroeconomía: ¿Por qué se da el crecimiento económico? y ¿Por qué unos crecen más que otros? El claro ejemplo de esto es México, en donde observamos que la tasa de crecimiento del producto interno bruto (PIB) varía de manera importante de un estado a otro.

Estudiar el comportamiento del sector manufacturero nos permite tener un acercamiento a la respuesta de estas preguntas, ya que es el principal motor de crecimiento para un país exportador como lo es México desde que la economía empezó a abrirse al mercado internacional.

La teoría de la base exportadora o multiplicador de las exportaciones nos dice que la producción y el desarrollo económico de una región dependen en gran medida del nivel de sus exportaciones, es por eso que, debido a que dependemos en gran medida de la demanda que proviene del exterior, debemos de adaptar nuestro mercado hacia éste, sin embargo esto no significa que la mejor alternativa sea orientar todo nuestro mercado a las necesidades del exterior sino diversificar la oferta de productos, diversificando también la base exportadora y la capacidad de innovación de la región con el fin de obtener una relación óptima entre la base exportadora y la local.

Sin embargo ha quedado demostrado que el multiplicador de las exportaciones no tiene los efectos esperados en el desarrollo económico debido a que gran parte del valor de la producción que se genera en la industria aporta poco valor agregado y depende mucho de insumos importados (Márquez, 2009); esta importación de insumos rompe con las cadenas de producción internas, ocasionando desarticulación entre los sectores de la economía.

Una solución para este problema se puede dar mediante la subcontratación de pequeñas y medianas empresas que absorban el conocimiento en prácticas

que generen mayor productividad ya sea en la producción o en el área administrativa, sin embargo en México esta palabra carece de una conceptualización jurídica, lo que limita de cierta manera el impacto que pudiera tener sobre el desarrollo económico ya que no existen los lineamientos necesarios para mantener un control y monitoreo sobre estas relaciones entre empresas, lo que a su vez genera algunos problemas, sobre todo en materia laboral. Otros países de Latinoamérica como Brasil y Argentina ya se encuentran trabajando en estos aspectos, sin embargo no es así para el caso de México, lo que implica un atraso en este sentido (Sánchez *et al.*, 2011).

Si la subcontratación no tiene el efecto esperado sobre las empresas y el trabajador no tiene la capacidad de absorber los conocimientos técnicos y tecnológicos que podría aprovechar de la grande empresa, entonces la región presentaría aún más problemas para crear nuevas tecnologías o conocimientos mediante la innovación, esto a su vez provoca que seamos casi totalmente dependientes de la tecnología que proviene del exterior, haciendo necesario que se importen muchos insumos necesarios para la producción, lo que ocasiona que nuestro crecimiento dependa de qué tanto podemos importar del exterior para producir (Ruiz, 2013).

Es importante crear mecanismos económicos y políticos que nos permitan generar estrategias que promuevan la creación de insumos que el sector requiera, para fomentar la competitividad en un mercado cada vez más global sin dejar de lado el desarrollo económico interno.

El presente documento se realizó bajo un enfoque regional, agrupando las entidades federativas: la región norte se compone por los estados de Baja California, Baja California Sur, Chihuahua, Coahuila, Durango, Nuevo León, Sinaloa, Sonora y Tamaulipas; la región sur está compuesta por Campeche, Chiapas, Guerrero, Oaxaca, Quintana Roo, Tabasco, Veracruz y Yucatán; la región centro se compone por Ciudad de México, Estado de México, Hidalgo, Morelos, Puebla, Querétaro y Tlaxcala; el resto de las entidades fueron agrupadas bajo el concepto de “otros”. Para el análisis teórico el estudio se enfoca en el comportamiento de la región norte.

Mediante esta investigación se busca generar una propuesta de política industrial que fomente la competitividad de las empresas locales mediante la producción de insumos para las grandes empresas; para lograrlo se pretende analizar el comportamiento histórico de la competitividad en el sector manufacturero de la región norte del país así como la razón de los cambios que ha tenido a través del tiempo, igualmente se hace un análisis sobre la importancia de una política de subcontratación de productores regionales para el desarrollo económico y finalmente una comparación de la competitividad de las manufacturas en el norte de México con las demás regiones del país.

En este trabajo se analizará la relación que tienen la competitividad de las manufacturas y la inversión extranjera con el desarrollo económico medido por el PIB, y se espera encontrar una relación directa o positiva entre estas variables.

El caso contrario sería que de alguna manera el comercio exterior medido por la inversión extranjera o la competitividad de las manufacturas tenga una relación negativa con el PIB.

## EJE TEÓRICO

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) define la competitividad como la habilidad de las firmas, industrias, regiones, naciones de generar altos niveles de empleo y de ingresos de los factores, mientras están expuestas a la competencia internacional. Siguiendo este mismo concepto y enfocándose desde el punto de vista regional, el análisis realizado identifica las áreas más competitivas buscando proponer estrategias regionales que detonen la competitividad y el desarrollo regional a través de la creación de insumos y especialización.

Para esto es necesario definir el desarrollo regional como un proceso de crecimiento y cambio estructural que, mediante la utilización del potencial de desarrollo existente en el territorio, conduce a elevar el bienestar de la población de una localidad o región. Si la comunidad local es capaz de liderar el

proceso de cambio estructural, nos encontramos ante un proceso desarrollo local endógeno (Vázquez, 2007).

A partir del desarrollo endógeno podemos explicar la mecánica de acumulación del capital en un entorno competitivo como el que se vive en la actualidad a través del proceso de globalización. De acuerdo con Vázquez (2000), la difusión del conocimiento, la organización productiva, las economías de urbanización y las instituciones son los procesos que determinan el aumento de la productividad y hacen posible generar sinergia entre los mismos, lo que a su vez permite la aparición de rendimientos crecientes. De esta manera, la política industrial local incide sobre los procesos antes mencionados y permite que las regiones puedan ser competitivas ante los demás agentes presentes del entorno globalizado.

El escenario actual se encuentra en constante transformación económica, organizacional, tecnológica, política e institucional, es por eso que lo más conveniente es adoptar una visión dinámica que tome en cuenta a todos los actores y su interacción para identificar las técnicas necesarias para lograr el desarrollo económico. Tanto la teoría como la experiencia han permitido considerar al desarrollo endógeno apto para explicar el comportamiento económico actual.

La teoría del desarrollo regional ha evolucionado a lo largo del tiempo: en la década de los 50 una región se definía como un país; después se basó en crecimiento económico equilibrado de las regiones (Cassel, 1957; Nurkse, 1953, y Lewis, 1965), y hay quienes apoyan la teoría del crecimiento desequilibrado (Perroux, 1955 [citado por Komarovskiy & Bondaruk, 2013], y Hirschman, 1958).

La teoría de crecimiento equilibrado rechaza la idea de lograr un crecimiento sectorial más rápido para regiones. Las teorías de desarrollo económico regional equilibrado sostienen que las fuerzas del mercado no disminuyen las diferencias geográficas del crecimiento, por el contrario, las fortalecen, por lo que el Estado debe regular el crecimiento de las regiones (Myrdal, 1957).

Se dice que una región es competitiva cuando es capaz de orientar a los diversos actores económicos hacia aquellos sectores estratégicos con el objetivo de aprovechar todos los recursos locales disponibles y así generar las condiciones que se requieren para lograr crecimiento económico y el bienestar de la población. Si la región en cuestión está utilizando todos sus recursos de manera eficiente estará creando las condiciones necesarias para generar economías de escala ya que se incentiva la competencia entre las empresas de la región. Aquellas regiones capaces de absorber la mayor información y lograr un mayor acervo de capital y tecnología tendrán las herramientas necesarias para ser más competitivas.

Las teorías de desarrollo económico regional más recientes pueden ser consideradas, en gran medida, como críticas y respuestas a la hipótesis de convergencia prevista por la economía neoclásica general (Dawkins, 2003).

El desarrollo regional actual enfrenta una serie de cambios en sus principales variables. En apariencia, globalización y región son contradictorias; mientras la globalización es esa dinámica económica, financiera, tecnológica, cultural, etcétera, que no conoce fronteras, la región le impone “ingredientes” y “matices” particulares a estas variables para acelerarlas o retardar sus ciclos reproductivos. Las modalidades organizativas de los actores regionales hacen que las regiones sean más o menos dinámicas, más o menos prósperas, más o menos competitivas. De esta forma, en esta época de creciente globalización, por región debe entenderse ese conjunto de relaciones entre empresas y agentes económicos que dan vida a un espacio económico y social específico.

Empresas de distintos tamaños, nacionales y extranjeras, convergen en un mismo espacio, tal vez no con la misma capacidad financiera, tecnológica y mercantil, pero interactúan para acceder a los mercados de las más diversas latitudes. Son las empresas transnacionales las que comandan estos procesos. [Corrales, 2007].

Este proceso de globalización ha logrado tener gran influencia sobre los países de América Latina en la actualidad, con los nuevos acuerdos comerciales, tratados e incluso políticas macroeconómicas coordinadas entre los mismos. Sin embargo surge la duda en cuanto a la profundidad con la que puedan abordar los problemas particulares de los involucrados y si esta

estrategia logra generar crecimiento económico. A pesar de lo anterior, está claro que la apertura comercial, caracterizada por el aumento en las exportaciones del sector manufacturero, ha venido acompañada de un aumento en la actividad económica, lo que también podría deberse a otras condiciones como una mayor presencia de las empresas locales como proveedoras de la gran empresa.

En un estudio realizado por Benavente (2001) se determina que la interacción creciente de las empresas regionales con los nuevos socios comerciales generados por una mayor accesibilidad a nuevos mercados es lo que crea las oportunidades para obtener mayor competitividad y crecimiento económico más que la sola apertura como tal. Es entonces esta herramienta de subcontratación de empresas locales y difusión del conocimiento lo que en última instancia permitirá obtener mayores rendimientos.

De acuerdo a la experiencia del norte de México, el crecimiento de las exportaciones manufactureras está determinado por el acceso a nuevos mercados y la integración económica más que por la apertura comercial en sí misma. Sin embargo al analizar las políticas industriales actuales nos damos cuenta de que están diseñadas únicamente para que las empresas regionales sirvan de proveedores indeterminadamente, sin que éstas puedan aprender de sus socios comerciales y así puedan ofrecer sus productos al mercado internacional en algún punto. Esto podría corregirse con la introducción de políticas microeconómicas que incentiven y apoyen a las empresas regionales.

Hasta ahora hemos reconocido la importancia que tienen las exportaciones para el crecimiento económico del país, a una conclusión similar llegaron Armstrong y Taylor (1978) al proponer que las regiones obtenían el impulso necesario del exterior y que su crecimiento estaría determinado por su reacción ante el mismo. Así se fue desarrollando la teoría de la base exportadora, en la cual se plantea que con base en una cesta de productos principales, su distribución productiva y las estrategias de urbanización e infraestructura se logra constituir una combinación que agiliza y facilita el proceso de pro-

ducción y distribución de los productos al mercado internacional (Rosales & López, 2008).

En teoría, la región organiza su actividad económica en rededor de una industria que destina sus productos a la exportación, y nos dice que el PIB regional se determina principalmente por la industria exportadora y las industrias ligadas indirectamente a la primera. Para conocer la influencia del comercio exterior en el desarrollo regional se utiliza el multiplicador de Keynes (Nowlan, 2006), en el cual a partir de la formula básica del producto de una economía abierta se desprende un sistema de ecuaciones que llevan a determinar que el multiplicador de las exportaciones está dado por la función consumo, las importaciones y los impuestos, mientras que todo lo demás se mantiene constante.

De lo anterior se desprende que el efecto que tenga una unidad adicional de exportación en el desarrollo regional variará inversamente al tamaño de la importación. Sin embargo la situación se complica si las exportaciones dependen de las importaciones, como en el caso de la mayoría de los países de América Latina y específicamente en el caso de México, ya que la elasticidad de las importaciones a largo plazo se vuelve más grande que la elasticidad de las exportaciones y altera la función.

Durante la crisis de la deuda las exportaciones se detuvieron abruptamente cuando anteriormente se encontraban en un proceso de expansión acelerado, lo que dejó en evidencia las débiles bases en las que se sostenía ese crecimiento y provocó el cambio de una política proteccionista a una creciente apertura comercial que pretendía dar un giro radical a las prácticas y estrategias realizadas hasta entonces.

Mediante esta nueva estrategia se buscaba aprovechar las oportunidades de crecimiento que ofrecía el mercado externo mediante la globalización, especializándose en el sector manufacturero para tener una participación más activa en el proceso de desarrollo tecnológico. Esta parecía entonces la mejor estrategia y a simple vista no representaba riesgos sino sólo beneficios, ya que en la práctica lograba compenetrarse con las teorías de desarrollo endógeno.

El impulso que se dio al proceso de integración regional aunado a la orientación de las economías al mercado internacional fueron las bases que propiciaron más y mayor inversión extranjera. Esto resalta una vez más el hecho de que la apertura comercial por sí sola no podría generar los beneficios de una expansión de la base exportadora, sino que son las estrategias y medidas que se toman a partir de ella lo que la determina.

## MÉTODO DE TRABAJO

Para conocer la competitividad manufacturera de las entidades que conforman la región norte del país se utilizó el índice de competitividad revelada (ICR) que fue propuesto por Unger (2011); para construir este índice se utilizan dos variables principales: la productividad laboral (que no es más que la razón entre la producción agregada y el número de trabajadores en el sector de la entidad) y el salario promedio por trabajador.

A través de este índice podemos conocer la competitividad de los estados a analizar y hacer una comparación entre ellos, utilizando como referencia la productividad laboral y las remuneraciones para todo el país. Si el índice es mayor a la unidad significa que tal estado es más competitivo que el resto del país, y de igual forma si el índice es menor a la unidad quiere decir que la entidad es menos competitiva que el resto.

También se debe advertir que un índice igual a 1 equivale a la competitividad nacional, por lo que la interpretación se puede hacer proporcionalmente; por ejemplo, un valor de 1.2 equivale a decir que la competitividad de dicho estado es 20% mayor que la nacional.

La fórmula es la siguiente:

$$C^{**} = \left(\frac{VA}{L}\right)^* + \left[1 - \left(\frac{W}{L}\right)^*\right] = \left[\frac{\frac{VA}{L}(\text{estado})}{\frac{VA}{L}(\text{pais})}\right] + \left[1 - \left(\frac{\frac{W}{L}(\text{estado})}{\frac{W}{L}(\text{pais})}\right)\right]$$

Donde  $C^{**}$  es el índice de competitividad revelada, el coeficiente  $\left(\frac{VA}{L}\right)^*$  es la producción por trabajador del estado dividida entre la de todo el país, y  $\left(\frac{w}{L}\right)^*$  es el salario promedio por trabajador del estado dividida entre la del país.

Después de obtener el índice de competitividad se utilizó este mismo para realizar un análisis econométrico de datos de panel en el que la variable explicada es el crecimiento económico de cada entidad y las variables independientes son la competitividad de la industria manufacturera, las exportaciones por entidad y la inversión extranjera como representación del desarrollo de la industria.

Los datos utilizados se obtuvieron del número de trabajadores asalariados afiliados al IMSS para obtener el salario promedio y la cantidad de trabajadores de la industria manufacturera que se utilizaron para obtener el índice de competitividad.

Para realizar la regresión se utilizaron los datos de las exportaciones y de inversión extranjera que se obtuvieron del INEGI, así como el PIB de los años 2003 al 2015 con periodo base 2013, sin embargo, para tener una serie más larga se utilizaron los datos de la publicación del “Sistema de Cuentas Nacionales: Producto Interno Bruto por Entidad Federativa” (INEGI) de 1994 al 2006 con año base 2003; para tener una serie homogénea se utilizó el método de retropolación con base en las tasas de crecimiento para finalmente obtener una serie que va del año 1994 hasta el 2015.

## Método

El análisis de panel de datos es una combinación entre la dimensión temporal y una transversal, es decir, es un conjunto de individuos observados a través del tiempo. El caso más común es encontrar un análisis de una cantidad de individuos más grande que las observaciones en el tiempo, esto puede deberse a que el estudio de las variables económicas ha cobrado importancia en los últimos años, mientras que pocos individuos tienen series históricas muy amplias (Gujarati, 2004).

Los tipos de panel pueden ser equilibrado o no equilibrado, dependiendo de la disponibilidad de datos que exista en las variables analizadas.

La ventaja es que al hacer un análisis de datos de panel existe una cantidad más grande de datos por estudiar, por lo tanto existe más información, lo que nos permite obtener estimadores más eficientes (Gujarati, 2004).

Para realizar un análisis de datos de panel utilizamos Método generalizado de momentos (MGM), y en este caso se realizó con el modelo de efectos aleatorios, esto significa que se considera que existen efectos individuales y que éstos varían, es decir, son aleatorios.

La relación esperada es la siguiente:

$$PIB_{it} = a + b_{ied}_{it} + b_{ex}_{it} + b_{competitividad}_{it} + u_i + e_{it}$$

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Para obtener el índice de competitividad se utilizaron los datos del PIB por entidad, el número de trabajadores asegurados en el IMSS y el salario promedio por entidad. Con los datos anteriores se obtuvo el índice de competitividad revelado para cada entidad, y los datos promedio encontrados para el periodo 1994-2015 los podemos observar en el cuadro 1.

Cuadro 1. Competitividad revelada  
de los estados del norte de México 1994-2015.

Año	BC	BCSUR	CHIH	COAH	DGO	NL	SIN	SON	TAMS
1994-1997	0.7173	1.0052	0.6561	0.9422	1.1647	0.7410	1.1739	1.1187	0.9047
1997-2000	0.6875	0.9218	0.6165	0.9388	1.1491	0.7421	1.1365	1.1458	0.8581
2000-2003	0.6973	0.9381	0.6313	0.9420	1.1984	0.7145	1.1416	1.1669	0.8491
2003-2006	0.6857	0.9242	0.6777	0.9742	1.1992	0.7407	1.1005	1.1505	0.8628
2006-2009	0.6877	0.9483	0.7315	0.9919	1.2161	0.7569	1.0811	1.1373	0.9097
2009-2012	0.7241	1.0621	0.7627	0.9841	1.1965	0.7631	1.0699	1.1557	0.8987
2012-2015	0.7620	1.0323	0.7932	0.9206	1.1806	0.7819	1.0789	1.1793	0.9334
Promedio	0.7092	0.9773	0.6938	0.9556	1.1854	0.7482	1.1146	1.1491	0.8905

Fuente: elaboración propia con datos de INEGI e IMSS.

De acuerdo con los resultados, las entidades más competitivas de la región son Durango, Sinaloa y Sonora, esto puede deberse a que son estados que tienen condiciones geográficas y climáticas que los hacen tener una posición estratégica para la inversión en diversos sectores económicos, esto representa un gran potencial en materia de crecimiento y desarrollo económico. Estas condiciones son como un punto de atracción para atraer nuevas empresas, industrias y negocios que a su vez vuelven cada vez más competitiva a la región.

Del índice creado se realizó un análisis econométrico en el que la variable dependiente es el crecimiento económico medido por la producción de cada entidad; los resultados encontrados se muestran en el cuadro 2.

Cuadro 2. Análisis econométrico de datos de panel del impacto del sector manufacturero en el crecimiento económico.

PIB	Coficiente	Error estándar	Z	P(Z)
Inversión extranjera	.0183863	.0047529	3.87	0.00
Exportaciones	.094786	.0118597	7.99	0.00
Competitividad	.1064284	.0192339	5.53	0.00
Constante	11.12105	.1924246	57.79	0.00

N = 288      I = 3      R<sup>2</sup> = .3909

Fuente: elaboración propia con datos de INEGI.

En cuanto al estadístico Z podemos observar que en todos los casos es mayor a 2 con una probabilidad menor al 5%, esto quiere decir que todas las variables son significativas y constituyen un modelo confiable.

De acuerdo con los resultados obtenidos podemos observar que las relaciones encontradas son las que se esperaban: la inversión extranjera tiene una relación positiva con el PIB de la entidad, es decir, a medida que la inversión aumenta en 1% el PIB lo hace en .018%, debido a que se estimó en logaritmos. Este resultado concuerda con la realidad económica, ya que la inversión genera competencia, empleo e innovación, lo que impacta directamente sobre la producción total.

De igual manera encontramos que las exportaciones tienen relación positiva con la producción, con .094%, esto tiene sentido ya que al aumentar las exportaciones es sinónimo de estar vendiendo más al exterior, lo que genera una mayor presencia de productos regionales en el exterior y hace más competitivo el mercado, generando una mayor producción.

El punto más importante a destacar es el hecho de que el coeficiente de la competitividad de la industria manufacturera fue la variable con un mayor impacto sobre el PIB, con una relación directa de .106%, esto resulta interesante pues nos demuestra lo importante que es para el desarrollo económico de la región. Si las empresas manufactureras regionales son competitivas sirven como un motor de crecimiento para las demás industrias de la región.

## CONCLUSIÓN

En el trabajo presentado se observó que el sector externo juega un papel muy importante en el desarrollo económico de la región, las exportaciones del sector manufacturero sirven de base exportadora y generan el impulso que se necesita para lograrlo, aunque para ello se necesitan crear estrategias que permitan el aprovechamiento de las oportunidades que esto representa.

La región norte posee oportunidades que quizás otras regiones no tengan, por lo que es muy importante saber aprovecharlas y crear los mecanismos y herramientas necesarias para que a partir de un impulso como este logremos salir del estancamiento creando una estrategia propia y diseñada para las necesidades y el potencial de la región; a partir de las exportaciones manufactureras podemos desarrollar un sector industrial competitivo que tenga un impacto positivo sobre otros sectores económicos que vuelvan a la región más competitiva y con un mayor desarrollo económico y social.

Las variables analizadas se relacionan directamente, es decir, tienen una relación positiva; esto demuestra que al aumentar las exportaciones también aumentará la producción, y esto a su vez depende de que aumenten las ven-

tajas comparativas de la región, medido en el índice de competitividad antes descrito.

Para lograrlo se requiere la participación de todos los agentes económicos que participan en el desarrollo de la región, tanto de los gobiernos estatales como de las empresas y la sociedad. La política industrial, los mecanismos de logística e infraestructura, así como la difusión del conocimiento y la innovación también tienen impacto sobre la economía regional y son los que en última instancia definirán qué tanto el país aprovechará las ventajas otorgadas por una apertura comercial y convertirán a la región en más o menos competitiva.

## REFERENCIAS

- Armstrong, H. & Taylor, J. (1978). *Regional economic policy and its analysis*. Oxford: Philip Allan Publishers Limited.
- Benavente, J. (2001). *Exportaciones de manufacturas de América Latina: ¿desarme unilateral o integración regional?* Santiago de Chile: CEPAL. División de Desarrollo Económico.
- Cilloniz, F., Grozo, J., Riva, L. & Guzmán, A. (2003). *Cadenas productivas y desarrollo empresarial*. Perú: Banco Interamericano de Desarrollo. Foro Nacional sobre Competitividad.
- Cordero, P., Chavarría, H., Echeverri, R. & Sepúlveda, S. (2003). *Territorios rurales, competitividad y desarrollo* (Cuaderno Técnico No. 23). Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA).
- Corrales, S. (2007). Importancia del cluster en el desarrollo regional actual. *Frontera Norte*, 19, 173-201.
- Dawkins, C. (2003). Regional development theory: Conceptual foundations, classic works, and recent developments. *Journal of Planning Literature*, 18(2), 131-172.
- Díaz-Bautista, A. (2006). *Efectos de la globalización en la competitividad y en los sistemas productivos locales de México*. Observatorio de la Economía Latinoamericana. Recuperado de [www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/index.htm](http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/index.htm).
- Ferraz, J., Kupjer, D. & Looty, M. (2004). Competitividad Industrial en Brasil. 10 años después de la liberalización. *Revista de la CEPAL*, 82, 91-119.
- Gómez, A., Vargas, R. & Castro, J. (2003). *Las políticas exteriores de Estados Unidos, Canadá y México en el umbral del siglo XXI*, México, D. F.: CISAN.
- Gujarati, D. (2004). *Econometría* (4a. ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Gutiérrez, L. (2006). Teorías del crecimiento regional y el desarrollo divergente. Propuesta de un marco de referencia. *Nóesis: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 15(30), 185-227. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/859/85903008.pdf>.

- Ibarra, M., González, L. & Demuner, M. (ene.-abr. 2017). Competitividad empresarial de las pequeñas y medianas empresas manufactureras de Baja California. *Estudios Fronterizos*, 18(35), 107-130.
- Komarovskiy, V. & Bondaruk, V. (2013). The role of the concept of “growth poles” for regional development. *Journal of Public Administration, Finance and Law*, 4, 31-42.
- Márquez, Y. (2009). Balanza de pagos, estabilidad y crecimiento en México 1979-2005. *Revista de Economía Institucional*, 2(21), 179-203.
- Mendoza, E. (2006). Economía regional moderna. Teoría y práctica. *Sociedad y Territorio*, 7(25), 267-271.
- Myrdal, G. (1957). *Economic theory and underdeveloped regions*. Londres: Methuen.
- Nowlan, D. (2006). *The export base and input-output models of regional development*. <http://www.chass.utoronto.ca/nowlan/teaching/note9.doc> (consulta: 1 oct. 2007).
- Nurkse, R. (1953). *Problemas de formación de capital en los países insuficientemente desarrollados*. Fondo de Cultura Económica.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (1992). *Technology and the economy. The key relationships*. París: OCDE.
- Polèse, M. (1998). *Economía urbana y regional. Introducción a la relación entre territorio y desarrollo*. Cartago, Costa Rica: Editorial Tecnológica de Costa Rica, Asociación de Editores de América Latina y el Caribe-EULAC-Agencia de Cooperación Técnica Alemana-GTZ.
- Pulido, A. (28 sep. 1999). *¿Por qué crecen las economías de unos países y regiones más que otras?: una revisión de experiencias* (lección inaugural del curso académico 1999-2000, Universidad Autónoma de Madrid). Recuperado de <http://www.antonipulido.es/documentos/con991001.pdf>.
- Rosales, S. & López, S. (sep.-dic. 2008). Base exportadora y sistema de innovación regional. El caso de Sinaloa. *Región y Sociedad*, 20(43).
- Rosserger, G. (1996). *The economics of production and innovation* (3a. ed.). Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Ruiz, C. (2013). Nueva política industrial. ¿Opción para un desarrollo sustentable e inclusivo en México? [diapositivas]. Recuperado de <http://www.pued.unam.mx/export/sites/default/archivos/actividades/Seminarios/311013/ClementeRuiz.pdf>.
- Sánchez, A., Reynoso, C. & Palli, B. (2011). *La subcontratación en México*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.
- Sarmiento, S. (2008). Competitividad regional. *Dimensión Empresarial*, 6(1), 19-37.
- Trejo, A. (jul.-dic. 2013). “Desafíos de la competitividad en la frontera norte de México en el marco del reajuste global”. *Frontera Norte*, 25(50), 213-221.
- Vázquez, A. (dic. 2000). Desarrollo endógeno y globalización. *Eure*, 26(79), 47-65.
- . (2007). Desarrollo endógeno. Teorías y políticas de desarrollo territorial. *Investigaciones Regionales*, 11, 183-210.

# Regulación ambiental y desempeño de PyMEs metalmecánicas mexicanas. Un comparativo en tres regiones

*Environmental regulations and performance  
on Mexican metal-mechanic SMEs.  
A comparative study between three regions*

ROSA MARÍA NAVA ROGEL  
MARÍA DEL ROSARIO DEMUNER FLORES  
OSVALDO URBANO BECERRIL TORRES

*Fecha de recepción:* Mayo 2018  
*Fecha de aceptación:* Agosto 2018

**Rosa María Nava Rogel** (rosanr06@yahoo.com.mx). Doctora en Ciencias Económico Administrativas. Universidad Autónoma del Estado de México.

**María del Rosario Demuner Flores** (demuner7@yahoo.com). Doctora en Ciencias Económico Administrativas. Universidad Autónoma del Estado de México.

**Oswaldo Urbano Becerril Torres** (osvalbt@hotmail.com). Doctor en Ciencias Económico Administrativas. Universidad Autónoma del Estado de México.

---

## RESUMEN

Para las PyMEs metalmecánicas la sustentabilidad ambiental es un tema obligatorio, como parte de los requerimientos que deben cumplir como proveedoras de los grandes clientes de la industria automotriz. Las regulaciones ambientales son más claras y estables en algunas regiones, lo que favorece una mayor certidumbre que les permite operar y crecer. El objetivo de este trabajo es demostrar que la falta de regulaciones ambientales provoca que la emisión de bióxido de carbono tenga un efecto negativo en el desempeño de las PyMEs metalmecánicas mexicanas, a partir de un estudio comparativo en tres regiones industrializadas. Se entrevistó a 197 PyMEs metalmecánicas, encontrando que en las ubicadas en la región de estudio con menos regulaciones ambientales la emisión de bióxido de carbono tiene un efecto negativo en su desempeño, mientras que en las otras dos regiones que cuentan con regulaciones ambientales desde hace algunas décadas la emisión de bióxido de carbono no tiene ningún efecto en su desempeño. Se propone desarrollar una estrategia a mediano y largo plazo en la que se involucren gobierno local y PyMEs para establecer estructuras con mayor enfoque a la sustentabilidad ambiental.

PALABRAS CLAVE: Desempeño, Regulaciones ambientales, PyMES.

---

## ABSTRACT

Environmental sustainability is mandatory for metal-mechanic SMEs, because it is a requirement that they must comply so that they remain suppliers of large customers in the automotive industry. In some regions, environmental regulations are more clear and stable, which helps to create an environment with greater certainty that allows SMEs to work and grow. The objective of this research was to demonstrate that the lack of environmental regulations causes a negative effect of the emission of carbon dioxide on the performance of Mexican metal-mechanic SMEs, comparing three industrialized regions. We interviewed 197 metal-mechanic SMEs and found that in SMEs located in the region with fewer environmental regulations the emission of carbon dioxide has a negative effect on their performance. On the other two regions that have environmental regulations for some decades, the emission of carbon dioxide has no effect on the performance of SMEs. It is proposed to develop a medium- and long-term strategy involving both local government and SMEs to establish structures with a greater focus on environmental sustainability.

KEYWORDS: Performance, Environmental regulations, SMEs.

### *Cómo citar este artículo:*

Nava Rogel, R. M., Demuner Flores, M. d. R., Becerril Torres, O. U. (2018). Regulación ambiental y desempeño de PyMEs metalmecánicas mexicanas. Un comparativo en tres regiones. *Excelencia Administrativa*, 15(47), 83-95.

## INTRODUCCIÓN

La sustentabilidad ambiental es un paradigma que ha cobrado fuerza en los últimos años como respuesta a la urgente necesidad de mantener la disponibilidad de los recursos naturales extraídos de nuestro entorno, sin afectar la capacidad de recuperación del ecosistema (Naredo, 1997). En México, la mayoría de las PyMEs metalmecánicas clasificadas como Tier 2 y 3 se someten constantemente a diferentes sistemas de evaluación (Velosa & Sánchez, 2012), incluyendo los ambientales, para satisfacer las demandas de las grandes empresas automotrices.

Por su parte, los gobiernos federales y locales han implementado algunas acciones para medir y regular la contaminación ambiental, sin embargo los gobiernos estatales son los que determinan su alineación o no a las políticas federales, por lo que no existen regulaciones homogéneas en todo el país.

Mientras que las regiones del norte y centro han tenido una participación continua en los últimos años sobre la medición y reporte de la contaminación del aire, la región del occidente no se ha sumado a esta iniciativa federal (ProAire, 2017) de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT), lo que deja ver un nulo o pobre avance en la regulación en cuanto a la contaminación ambiental.

Este trabajo comprueba que la falta de regulaciones ambientales provoca que la emisión de bióxido de carbono ( $\text{CO}_2$ ) tenga un efecto negativo en el desempeño en comparación con las PyMEs que se han establecido en regiones con regulaciones ambientales claras y con una permanencia mayor a diez años, en donde la emisión de  $\text{CO}_2$  no tiene relación con el desempeño de las PyMEs, porque es un factor que ya se ha asimilado como algo cotidiano. Se

propone desarrollar una estrategia a mediano y largo plazo que les permita desarrollar un mayor enfoque a la sustentabilidad ambiental a las PyMEs metalmeccánicas de la región con menos regulaciones, con el propósito de que en el futuro la aplicación de medidas regulatorias generales en todo el país beneficie o no afecte en su desempeño. Por otra parte se propone fortalecer las medidas regulatorias de la calidad del aire a nivel federal, considerando los parámetros internacionales.

Este trabajo de investigación consta de cuatro partes: en primer lugar se explica la teoría de la dependencia como el eje teórico del trabajo. Enseguida se encuentra el método de trabajo, en el cual se describe el camino que se siguió para la elaboración de esta investigación. En tercer lugar está el apartado de análisis e interpretación de resultados, en el que se explican con detalle los hallazgos encontrados. Finalmente se presentan las conclusiones, en las que se explica la propuesta y se sugieren algunas líneas de investigación como resultado de la que se presenta.

## EJE TEÓRICO

Las organizaciones requieren de un entorno para su existencia. De él toman recursos naturales, económicos y humanos, adquiriendo una obligación con la sociedad (Solomon, 1992). La teoría de la dependencia de recursos plantea que las organizaciones no son capaces de generar internamente todos los recursos, servicios o funciones necesarios para su supervivencia y/o crecimiento, por lo que entablan relaciones y transacciones de intercambio con distintos actores del entorno, como proveedores, instituciones e incluso competidores (Ulrich & Barney, 1984). Además, las empresas deben asegurar los recursos necesarios para su operación que, según Pfeffer y Salancik (1978), son escasos y valiosos.

De estas posturas se desprende la necesidad que tienen las empresas por la sustentabilidad para proteger, prevenir, revertir y detener los procesos de

deterioro de nuestro planeta (Morgensen, 2009). Para fines de este trabajo se define a la sustentabilidad ambiental como la necesidad de mantener la disponibilidad de los recursos naturales sin afectar la capacidad de recuperación del ecosistema, como componente ecológico (Naredo, 1997).

La teoría de la dependencia de recursos explica que las organizaciones se sujetan a la generación de recursos internos, pero también de recursos externos, por lo que deben adaptarse a las necesidades ambientales de su entorno y planear, gestionar y controlar el flujo de los recursos que requieren y que no pueden generar internamente (Pfeffer & Salancik, 1978).

Sin embargo, las organizaciones por sí solas no pueden regularse entre sí para controlar el uso de los recursos naturales y cuidarlos para asegurar su permanencia en el largo plazo, por ello existen diversas posturas para regular las emisiones contaminantes de las organizaciones. Uno de los primeros en expresarse fue Pigou (1932), quien sugirió que las empresas debían pagar un impuesto de acuerdo al efecto externo generado. Por su parte, Kneese (1964) sugirió el uso de incentivos monetarios para reducir las emisiones contaminantes de las organizaciones.

Según Viladrich (2004), los sistemas basados en incentivos monetarios son más eficientes porque apoyan ante la dificultad de satisfacer las demandas pro ambientales en la fabricación de bienes y en la mejor aceptación de los compradores por consumir productos de organizaciones que se esfuerzan más por la conservación del medio ambiente.

La existencia de normas ambientales impulsa a mejores comportamientos ecológicos en la mayoría de las empresas (Miranda, 2013), pues además de ser un requisito para operar, genera una buena imagen para quienes las siguen. Según Ahumada *et al.* (2012), la política ambiental de carácter preventivo, como complemento a una normatividad correctiva, hace más operativa la sustentabilidad ambiental. En las PyMEs existe una mayor resistencia a esas regulaciones, derivada de los escasos incentivos y de la alta inversión en infraestructura pro ambiental (Revell & Blackburn, 2007). Por otra parte, Wi-

lliamson *et al.* (2006) observaron que los pequeños y medianos empresarios toman decisiones con base en el mercado, aunque ello signifique ir en contra de la sustentabilidad ambiental, por lo que la regulación es indispensable en estas unidades económicas para inducir mejoras.

Según Revell y Blackburn (2007) y Revell, Stokes y Chen (2010), el desarrollo de políticas gubernamentales contribuye al cambio de percepciones de los propietarios de PyMEs sobre el impacto ambiental, a mejorar sus relaciones con la comunidad, a fomentar el desarrollo del capital humano y a crear oportunidades de crecimiento empresarial. Por otra parte, el cumplimiento de dichas regulaciones permite a las empresas entrar a programas gubernamentales y concursos públicos, además de mantener una relación cordial con sus *stakeholders* (Gunningham *et al.*, 2003).

## MÉTODO DE TRABAJO

Las PyMEs que son parte de la cadena de proveeduría de la industria metalmeccánica mexicana enfrentan un entorno complejo porque se enfrentan a constantes presiones por las certificaciones de calidad que les demandan sus grandes clientes, derivado de que gran parte de sus estrategias están alineadas a ellos (INEGI & AMIA, 2016). Por otra parte deben cumplir con las regulaciones ambientales que prevalecen en la región en donde se han instalado y ser eficientes en su operación, para lograr un desempeño superior.

El objetivo de esta investigación fue comprobar que la falta de regulaciones ambientales provoca que la emisión de CO<sub>2</sub> tenga un efecto negativo en el desempeño de las PyMEs metalmeccánicas mexicanas, a partir de un estudio comparativo en tres regiones industrializadas de México.

Se encuestó a pequeños y medianos empresarios de los giros que conforman el sector metalmeccánico (INEGI & AMIA, 2016), 76 en la región del centro, 40 del norte y 115 más de occidente, utilizando como instrumento de

recolección de datos una traducción del original de Schreiner, Kale y Corsten (2009) para medir la percepción sobre los resultados logrados comparándose con su competencia. A partir de una escala de Likert, los entrevistados respondieron desde 1 (que significó “mucho peor que la competencia”) hasta 7 (“mucho mejor que la competencia”). Los datos del perfil del entrevistado sirvieron para determinar el subsector al que pertenecen, con lo que se asignó el número de CO<sub>2</sub>, de acuerdo a la clasificación del reporte de Inventario Nacional de Gases de la SAGARPA (ProAire, 2017).

Para verificar la confiabilidad del instrumento se calculó el Alfa de Cronbach, determinando un parámetro aceptable de 0.866, muy razonable para este tipo de estudios (Hair *et al.*, 1999).

La investigación fue de corte correlacional y aplicada: a partir de investigaciones sobre el tema se desarrolló una investigación cuantitativa realizando cálculos estadísticos que sirvieron de base para la discusión de los resultados.

La hipótesis en la que se basó este trabajo fue:

H0 = La falta de regulaciones ambientales provoca que la emisión de gases con efecto invernadero tenga un efecto negativo en el desempeño de las PyMEs metalmecánicas mexicanas.

H1 = La falta de regulaciones ambientales provoca que la emisión de gases con efecto invernadero no tenga efecto en el desempeño de las PyMEs metalmecánicas mexicanas.

El diseño de investigación fue no experimental transeccional, haciendo el levantamiento de datos en febrero del 2017 a sujetos tipo, sin realizar manipulación alguna sobre las variables, limitándose a la observación de los fenómenos, para la descripción y análisis posterior de los hallazgos (Kerlinger *et al.*, 2002).

Para el análisis de datos se realizaron los cálculos estadísticos con apoyo del software SPSS Statistics 23.0, considerando la región como valor diferenciador.

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Los datos obtenidos mostraron que la emisión de CO<sub>2</sub> es muy similar en las tres regiones de estudio, obteniendo un indicador ligeramente inferior en la región occidente. Por otra parte, las PyMEs de las tres regiones perciben un desempeño similar, aunque las PyMEs de la región centro lo perciben sutilmente superior.

Tabla 1. Descriptivos general y por región de las variables de estudio.

	Valor medio de la escala	General		Centro		Norte		Occidente	
		Media	Desviación estándar	Media	Desviación estándar	Media	Desviación estándar	Media	Desviación estándar
CO <sub>2</sub>	432.0	426.33	160.142	437.34	197.326	438.94	62.403	409.77	154.780
Desempeño	3.5	5.00	1.142	5.29	1.147	4.68	1.041	4.89	1.135

Fuente: elaboración propia.

El cálculo de diferencia de medias para ambas variables arrojó los resultados que se observan en la tabla 2. En las emisiones de CO<sub>2</sub> no hay diferencia significativa entre las medias. Esto se debe a que se asignaron los indicadores promedio nacionales por subsector para cada PyME encuestada.

Tabla 2. Diferencia de medias.

Variable	Igualdad de medias Significancia	Interpretación	Comparativo entre regiones	Scheffe		
				Diferencia de medias	Error típico	Significancia
CO <sub>2</sub>	0.481	No hay diferencia entre las medias				
Desempeño	0.012	Hay diferencia entre las medias al menos dos grupos	Centro-Norte	0.608*	0.219	0.023
			Centro-Occidente	0.404	0.179	0.082
			Norte-Occidente	-0.205	0.217	0.642

Se basa en las medias observadas.

El término de error es la media cuadrática (error) = .373.

\* La diferencia de medias es significativa en el nivel .05.

Fuente: elaboración propia.

Para el caso de la variable desempeño se detectó una diferencia significativa entre las regiones del centro y del norte. Las PyMEs del centro perciben tener mejores resultados que su competencia, mientras que las PyMEs del norte perciben un desempeño similar.

La correlación entre CO<sub>2</sub> y desempeño se muestra en la tabla 3. En particular, la correlación negativa reportada en la región occidente es la única significativa a nivel 0.05, lo que indica que la falta de regulaciones ambientales provoca que la emisión de CO<sub>2</sub> tenga un efecto negativo en el desempeño de las PyMEs metalmecánicas de esa región. En contraste, la correlación reportada en las regiones del centro y del norte no es significativa, lo que indica que las regulaciones ambientales claras y con una permanencia mayor a diez años ya se han asimilado como algo cotidiano que debe cumplirse, por lo que no hay un efecto de la emisión de CO<sub>2</sub> sobre el desempeño.

Tabla 3. Correlación CO<sub>2</sub> y desempeño.

	General	Centro	Norte	Occidente
CO <sub>2</sub> /Desempeño	-0.021	0.127	-0.123	-0.202*

\*\* La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

\* La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral).

Fuente: elaboración propia.

Según Revell y Blackburn (2007), las PyMEs se resisten enormemente a las regulaciones gubernamentales, incluyendo las ambientales. Pero a pesar de la débil normatividad ambiental en occidente, las PyMEs no tienen libertad para decidir si establecen programas y actividades en pro de una menor contaminación ambiental, pues la mayoría de estas unidades económicas pertenecientes al sector metalmecánico automotriz han tenido que someterse a procesos de auditorías de empresas certificadoras con el fin de asegurar que sus procesos y productos cumplen los estándares de calidad solicitados por sus grandes clientes, por lo que las emisiones de CO<sub>2</sub> son similares en las tres regiones analizadas, sin embargo en las PyMEs del occidente existe

la diferencia de que no tienen certeza sobre los niveles mínimos permitidos de los gases contaminantes, las imposiciones que se les pueden solicitar y las multas a las que pueden ser acreedoras, por lo que existe total incertidumbre de cómo actuar, lo que provoca una baja en su desempeño.

Por otro lado, las PyMEs del norte y del centro han cumplido con la normatividad nacional, dado que los gobiernos estatales se han adherido desde hace más de una década a los parámetros del Gobierno Federal, por lo que es muy probable que estén cumpliendo con la mayoría de los parámetros nacionales en materia ambiental, lo que les da la oportunidad de vislumbrar otros mercados y otros clientes y así explotar el enfoque sustentable que ya han adquirido. Puede afirmarse que las regulaciones claras y continuas en el norte y el centro provocan un entorno de mayor certidumbre.

No hay evidencia de que estas políticas hayan contribuido al cambio de percepciones de los pequeños empresarios sobre el impacto ambiental, como lo señalan Revell y Blackburn (2007) y Revell, Stokes y Chen (2010), más bien es parte de las decisiones que tuvieron que tomar con base en las demandas del mercado (Williamson *et al.*, 2006) para no quedar fuera de él, pues las certificaciones de calidad y proambientales ya no son una ventaja competitiva, más bien son un requisito para seguir operando en la cadena de proveeduría del sector automotriz.

Derivado de lo anterior puede afirmarse que las PyMEs metalmecánicas no han asimilado la dependencia que tienen de los recursos naturales para poder sobrevivir y crecer (Ulrich & Barney, 1984) y, por tanto, tampoco han adquirido una cultura sustentable, pues la lucha diaria por satisfacer las demandas de sus grandes clientes no les ha permitido tomar conciencia sobre la importancia de la sustentabilidad ambiental para no afectar la capacidad de recuperación del ecosistema.

Con el fin de generar un entorno de mayor certidumbre en materia de regulaciones ambientales se propone que la inclusión al programa “ProAire” de la SEMARNAT se establezca como obligatorio para todas las regiones

industrializadas del país, esto ayudará a que todas las PyMEs del sector metalmecánico automotriz estén en las mismas condiciones para competir.

Por otra parte, es necesario que los gobiernos locales que no han participado en programas federales para medir y controlar la emisión de gases contaminantes implementen una estrategia a mediano y largo plazo para apoyar e incentivar a las PyMEs en la adquisición de infraestructura pro ambiental (Revell & Blackburn, 2007). Además es necesario que en todas las zonas industriales de México el Gobierno Federal y los gobiernos estatales implementen acciones para dar un acompañamiento con pláticas y capacitación, que contribuyan al cambio de percepciones de los propietarios de PyMEs sobre el impacto ambiental y con ello crear oportunidades de crecimiento hacia otros mercados (Revell & Blackburn, 2007; Revell, Stokes & Chen, 2010).

## CONCLUSIONES

Las políticas proambientales a nivel internacional empujan a los países a desarrollar políticas públicas que se alineen al desarrollo de una sustentabilidad integral, comenzando con la sustentabilidad ambiental. Por ello, el Gobierno Federal mexicano debe redoblar esfuerzos para desarrollar regulaciones ambientales, acompañadas de instrumentación que permita integrar a las PyMEs manufactureras a la integración económica en pro de la sustentabilidad.

Es necesario que los gobiernos estatales encaminen esfuerzos para homogeneizar la normatividad ambiental en todo el país, buscando su aplicación de manera clara y permanente. Con ello será posible que las PyMEs metalmecánicas del sector automotriz vivan en un entorno con mayor certidumbre y puedan enfocarse con mayor tranquilidad en desarrollar sus operaciones eficientemente y obtener un desempeño superior.

Ante las incipientes investigaciones que se han generado en torno a la sustentabilidad ambiental en PyMEs manufactureras en México, este trabajo aporta elementos para desarrollar otras investigaciones en estas unidades

económicas, que son el sostén de la economía. Por un lado, es necesario medir de manera particular las emisiones de gases contaminantes en cada unidad económica, para tener información suficiente y pertinente que permita profundizar sobre la eficiencia en la aplicación de normas ambientales por subsector. Por otro lado, sería conveniente realizar estudios comparativos en todas las regiones industrializadas de México para generar un dictamen más realista sobre la emisión de gases contaminantes y con ello elaborar propuestas particulares para cada región.

## REFERENCIAS

- Ahumada, B., Pelayo, M. & Arano, A. (2012). Sustentabilidad ambiental, del concepto a la práctica: una oportunidad para la implementación de la evaluación ambiental estratégica en México. *Gestión y política pública*, 21(2), 291-332.
- Gunningham, N., Kagan, R. & Thornton, D. (2003). *Shades of green: business, regulation, and environment*. Stanford University Press.
- Hair, J., Prentice, E. & Cano, D. (1999). *Análisis multivariante*. Madrid: Prentice-Hall.
- INEGI & AMIA. (2016). *Estadísticas a propósito de... la industria automotriz*. Aguascalientes, México: INEGI. Recuperado de <http://www.amia.com.mx/index.html>.
- Kerlinger, F., Lee, H., Pineda, L. y Mora, I. (2002). *Investigación del comportamiento*. México: McGraw-Hill.
- Kneese, A. (1964). *The economics of regional water quality management*. Baltimore: Johns Hopkins University Press for Resources for the Future.
- Miranda, L. (2013). Cultura ambiental: un estudio desde las dimensiones de valor, creencias, actitudes y comportamientos ambientales. *Producción+ Limpia*, 8(2), 94-105.
- Morgensen, R. (2009). Establecimiento de la prioridad ambiental en el desarrollo. En K. Ahmed y E. Sánchez-Triana (eds.). *Evaluación ambiental estratégica para la formulación de políticas* (pp. 69-106). Washington, D. C.: Banco Mundial y Mayol Ediciones, S.A.
- Naredo, J. (1997). *Sobre el origen, el uso y el contenido del término sostenible*. Recuperado de <http://habitat.aq.upm.es/cs/p2/a004.html> [consulta: 26 mar. 2018].
- Pfeffer, J. & Salancik, G. (1978). *The external control of organizations*. Nueva York: Harper & Row.
- Pigou, A. (1932). *The economics of welfare* (4a. ed.). Londres: McMillan.
- ProAire (2017). *Programas de gestión para mejorar la calidad del aire*. SEMARNAT. Recuperado de <https://www.gob.mx/semarnat/acciones-y-programas/programas-de-gestion-para-mejorar-la-calidad-del-aire> (consulta: 10 abr. 2018).
- Revell, A. & Blackburn, R. (2007). The business case for sustainability? An examination of small firms in the UK's construction and restaurant sectors. *Business Strategy and the Environment*, 16(6), 404-420.

- Revell, A., Stokes, D. & Chen, H. (2010). Small businesses and the environment: turning over a new leaf? *Business Strategy and the Environment*, 19(5), 273-288.
- Schreiner, M., Kale, P. & Corsten, D. (2009). What really is alliance management capability and how does it impact alliance outcomes and success? *Strategic Management Journal*, 30(13), 1395-1419.
- Solomon, R. (1992). *Ethics and excellence. Cooperation and integrity in business*. Nueva York: Oxford University Press.
- Ulrich, D. & Barney, J. (1984). Perspectives in organizations: resource dependence, efficiency, and population. *Academy of Management Review*, 9(3), 471-481.
- Velosa, V. & Sánchez, L. (ene.-jun. 2012). Análisis de la capacidad tecnológica en PyMEs metalme-cánicas: una metodología de evaluación. *Revista EAN*, 72, 128-147.
- Viladrich, M. (2004). Las principales aportaciones a la teoría de la regulación medioambiental. Los últimos cuarenta años. *Economía Agraria y Recursos Naturales*, 4(8), p. 41-62.
- Williamson, D., Lynch-Wood, G. & Ramsay, J. (2006). Drivers of environmental behaviour in manufacturing SMEs and the implications for CSR. *Journal of Business Ethics*, 67(3), 317-330.



# Análisis del estrés laboral en el personal de una institución pública de la ciudad de Chihuahua

*Analysis of work stress in the staff  
of a public institution in the city of Chihuahua*

CLAUDIA PATRICIA PÉREZ HEIRAS  
MYRNA ISELA GARCÍA BENCOMO  
JORGE LUIS CARNERO PORRAS

*Fecha de recepción:* Mayo 2018

*Fecha de aceptación:* Agosto 2018

**Claudia Patricia Pérez Heiras** (cperez@uach.mx). Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Autónoma de Chihuahua.

**Myrna Isela García Bencomo** (mygarcia@uach.mx). Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Autónoma de Chihuahua.

**Jorge Luis Carnero Porras** (jorgeluiscarnero@hotmail.com). Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Autónoma de Chihuahua.

## RESUMEN

El objetivo fue analizar el estrés laboral entre el personal de una institución hospitalaria pública de la ciudad de Chihuahua. Se efectuó de junio a diciembre del 2017. Tipo aplicada, descriptiva de campo con apoyo bibliográfico, cuantitativo, no experimental, transversal y/o transeccional. La población de interés fueron los empleados que laboran en dicho hospital, el marco muestral fue la lista de trabajadores proporcionada por el departamento de Recursos Humanos de dicha institución. Muestreo probabilístico. El tamaño de la muestra fue conformado por 125 empleados. *Principales resultados:* se logró el objetivo general de analizar el estrés laboral en el personal de una institución hospitalaria pública; se pudo probar que el 100% ha sufrido estrés laboral; el 58% del personal entrevistado conoce el concepto de estrés; el 65% ha sufrido de estrés laboral. El 62% respondió que consume alcohol, 25% tranquilizantes, 10% sedantes y 3% anfetaminas/estimulantes, siendo esta una de las características de las personas que sufren estrés. El 46% sufre de presión excesiva, 30% de exigencias, 12% de malas formas, 10% ansiedad y 2% de desprecios. El 75% respondió que en ocasiones le ha sido difícil controlar el estrés.

PALABRAS CLAVE: Estrés, Estrés laboral, Estresores, Clima organizacional.

---

## ABSTRACT

The objective was to analyze work stress among the staff of a public hospital institution in the City of Chihuahua. It was carried out from June to December 2017. Applied type, field descriptive with bibliographic support, quantitative, non-experimental, transversal and/or transeccional. The population of interest were the employees that work in said hospital, the sampling frame was the list of workers provided by the Department of Human Resources of said institution. Probabilistic sampling. The sample size was made up of 125 employees. *Main results:* The general objective to analyze the work stress in the staff of a public hospital institution was achieved; it was proven that 100% have suffered work stress; 58% of the personnel interviewed know the concept of stress; 65% have suffered from work stress. 62% responded that they consume alcohol, 25% tranquilizers, 10% sedatives and 3% amphetamines/stimulants, this being one of the characteristics of people who suffers from stress. 46% suffer from excessive pressure, 30% from demands 12% from bad forms, 10% from anxiety and 2% from contempt. 75% responded that sometimes it has been difficult to control stress.

KEYWORDS: Stress, Work stress, Stressors, Organizational climate.

### *Cómo citar este artículo:*

Pérez Heiras, C. P., García Bencomo, M. I., Carnero Porras, J. L. (2018). Análisis del estrés laboral en el personal de una institución pública de la ciudad de Chihuahua. *Excelencia Administrativa*, 15(47), 97-118.

## INTRODUCCIÓN

El concepto del estrés “proviene del término inglés *stress* y está asociado al estado que se produce a partir de hechos que generan agobio o angustia. Cuando un sujeto recibe demandas que le resultan excesivas, comenzará a sentir ansiedad y a experimentar diversos síntomas” (Definicion.de, 2012).

En México se estima que 40 por ciento de los trabajadores sufren estrés laboral, y al menos uno de cada cinco puede padecer algún problema de salud mental, advirtieron especialistas. Aunado a ello, se estima que padecimientos como la depresión o el estrés postraumático pueden generar pérdidas de hasta 25 días laborables al año (Poy, 2017).

El estrés laboral se presenta cuando los empleados son rebasados por los problemas que día a día tienen que enfrentar en su trabajo y que no pueden resolver de una manera adecuada.

El objetivo de nuestra investigación fue analizar el estrés laboral entre el personal de una institución hospitalaria pública de la ciudad de Chihuahua. Se efectuó de junio a diciembre del 2017 en Chihuahua, Chih.

Algunas de las preguntas de investigación fueron: ¿Sufren de estrés laboral los empleados de una institución pública? ¿Todos los trabajadores de la institución sufren de estrés el cual no les es fácil enfrentar? ¿Es posible darles herramientas adecuadas a los trabajadores para que puedan enfrentar el estrés laboral de una manera adecuada?

En el apartado de análisis de resultados se encontró que participaron los 125 trabajadores de la institución, conformando el 100% de los empleados, 45% del sexo masculino y el restante 55% del sexo femenino. Con respecto a la edad, 55% respondió tener de 41 a 50 años, el 25% entre 20 y 30 años, el 12% entre 31 y 40 años, y el 8% mayor de 51 años. Estado civil: 46% se encuentran casados, 35% solteros, 14% divorciados y el 5% en unión libre.

El 58% del personal entrevistado conoce el concepto de estrés, el 65% ha sufrido de estrés laboral. 62% respondió que consume alcohol, 25% tranquilizantes, 10% sedantes y 3% anfetaminas/estimulantes, siendo esta una de las características de las personas que sufren estrés. El 46% sufre de presión excesiva, 30% de exigencias, 12% de malas formas, 10% de ansiedad y 2% por desprecios. 75% respondió que en ocasiones le ha sido difícil controlar el estrés.

## EJE TEÓRICO

En el año 1936, en la Universidad McGill de Montreal, el médico austrocanadiense Hans Selye (1907-1982), a partir de la experimentación con animales, define por primera vez al estrés como “una respuesta biológica inespecífica, estereotipada y siempre igual, al factor estresante mediante cambios en los sistemas nervioso, endocrino e inmunológico”.

Claude Bernard, en 1867, sugirió que los cambios externos en el ambiente pueden perturbar el organismo y que una de las principales características de los seres vivos reside en su poder de mantener la estabilidad de su medio ambiente interno aunque se modifiquen las condiciones del medio externo. [Quispe, s. f.].

Los factores que pueden producir el estrés se conocen como estresores y son estímulos que, ya sea de forma directa o por una vía indirecta, desestabilizan el equilibrio del organismo, que recibe el nombre de homeostasis.

Algo percibido como una amenaza, un cambio en las funciones propias de la fisiología, la obligación de procesar datos e información de manera inmediata, la presión de un grupo y el confinamiento son algunos de los estresores más comunes. [Definición. de, 2012].

El estrés laboral es una lesión anímica. La puede padecer un trabajador bajo determinadas circunstancias laborales en las que el clima laboral no es el adecuado. Presión excesiva, exigencia fuera de lo admisible e incluso gritos, desprecios, malas formas... constantes y recurrentes amenazas de no renovación, despido... provocan en quienes las padecen una ansiedad y un estrés que desgasta su organismo [Oliva, 2017].

El estrés laboral o estrés en el trabajo es un tipo de estrés propio de las sociedades industrializadas, en las que la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física o mental del trabajador, generando que no sólo afectan a su salud, sino también a la de su entorno más próximo. Además, el estrés en el trabajo está asociado con una reducción de la productividad de las empresas y un descenso de la calidad de vida de aquellos que lo sufren, pudiendo incluso ser motivo de baja laboral en los casos más graves. [*Estreslaboral.info*, 2017].

El estrés laboral [...] tiene repercusiones en las personas. Gutiérrez, Contreras-Ibañez e Ito [(17) Gutiérrez R, Contreras-Ibañez C, Ito E: Salud mental, estrés y trabajo en profesionales de la salud. SWSSurvey. Facultad de Psicología, Universidad Nacional Autónoma de México, 2003] lo definen como “la percepción que tiene el trabajador de aquellas condiciones adversas en el lugar de trabajo, debidas a la naturaleza de la ocupación, a sus condiciones, a los conflictos interpersonales, a una supervisión, gerencia o dirección ineficaz y a los conflictos entre el trabajo y las obligaciones personales y las necesidades propias de la autorrealización” [Carreño *et al.*, 2006].

En México se estima que 40 por ciento de los trabajadores sufren estrés laboral, y al menos uno de cada cinco puede padecer algún problema de salud mental, advirtieron especialistas. Aunado a ello, se estima que padecimientos como la depresión o el estrés postraumático pueden generar pérdidas de hasta 25 días laborables al año. [...]

El espacio laboral es donde pasamos gran parte de nuestra vida, pero también es el lugar donde puede presentarse estrés por sobrecarga de trabajo, jornadas prolongadas, violencia laboral, e incluso, tener un empleo informal pueden ser factores detonantes del estrés.

Los padecimientos emocionales [...] pueden incluir depresión, que ocasiona pérdidas a su empleador estimadas en 25 días laborables; trastornos de la angustia, como ataques de pánico, que generan pérdidas por 20 días al año, y el estrés postraumático, que puede tener un impacto económico que se traduce en más de 15 días laborales perdidos. [Poy, 2017].

Más allá de la salud, las largas jornadas de trabajo también están en entredicho por su relación con la productividad. Son varios los estudios que afirman que aquellas personas que cuentan con jornadas más reducidas logran aumentar su productividad, siendo tanto o más eficientes que aquellos que sufren jornadas laborales más prolongadas. [...]

Según los expertos, el balance perfecto entre productividad y salud se sitúa entre las 7 y 8 horas de trabajo diario. No obstante, algunos gobiernos ya estudian reducir por ley el número de horas laborales por día con el objetivo de mejorar la eficiencia de los empleados y el nivel de vida de los mismos. [Rivera, 2016].

El hecho de que en México el estrés en general sea hoy día un fenómeno aún poco estudiado, tal vez tiene mucho que ver con la condición que lo ubica como un padecimiento (síndrome) y que no cuenta con el reconocimiento oficial que lo incluya en un listado oficial de enfermedades por las que es viable una baja o incapacidad laboral, lo que sí ocurre ya en otros países, modificando sustancialmente su concepción social y su tratamiento a nivel institucional.

El estrés ha pasado a formar parte de nuestra vida cotidiana, comúnmente (con fundamento o sin él), se le asocia a inestables estados de ánimo y emocionales; de cansancio, de agotamiento físico/mental, de situaciones de tensión que en el trabajo cotidianamente enfrentamos individuos y colectivos enteros (obreros, oficinistas, profesionistas, en general trabajadores de las diferentes ramas industriales y de servicios tanto públicos como privados); lo que lo hace aparecer como el comodín, con la aptitud de reflejar una situación indeseable que el individuo deja ver en un crónico estado de nerviosismo y de ansiedad. Se trata de un círculo vicioso que al mismo tiempo parece ser la causa y el origen de ese malestar. El estrés, puerta de entrada y condición inherente al desgaste laboral de nuestro tiempo, goza de una gran popularidad, lo que a la larga ha terminado por condenarlo a una falta de especificidad, y en consecuencia no se le ha dado la importancia y el peso que realmente representa al momento de mirar las cada vez más documentadas repercusiones que tiene sobre la salud.

Uno de los rasgos primordiales que distingue el trabajo de un obrero, y en este caso el de un médico estriba en el tipo de resultado que se obtiene de la correspondiente actividad laboral. Por un lado, tenemos un bien, un producto material que invariablemente se convierte en una mercancía, mientras que en el segundo caso, el bien producido adopta la forma de un servicio que se presta con el objetivo de satisfacer las necesidades de una población demandante que busca cumplir sus expectativas respecto a la atención sanitaria. Asimismo, el trabajo del médico, involucra un continuo y permanente contacto con otras personas, quienes demandan un servicio, lo cual supone un cambio radical entre un proceso de trabajo y otro, desde luego no en el sentido de una mayor o menor importancia, respectivamente, sino de una diferencia de la cual partir para

explicar y comprender dos tipos de actividad laboral susceptibles de desarrollar un crónico desgaste psicológico con implicaciones en la salud tanto física como mental.

El contexto institucional en el que socialmente se conforman las redes organizacionales, define los criterios procedimentales y reguladores a los que debe apegarse el desempeño profesional del médico; lo que determina las relaciones que asume una actividad laboral del tipo al que aquí se hace referencia, por lo que cabe enfatizar la urgencia por desarrollar un trabajo de investigación que ayude a develar los procesos y la administración del trabajo en el campo de la prestación de servicios [González, 2012].

- El Clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo.
- Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente.
- El Clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral.
- El Clima es una variable que interviene entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual. [Sandoval, 2004].

Algunos autores [(30) Toro F. Predicción del compromiso del personal A partir del análisis del clima organizacional. *Revista Psicología Trabajo Organizaciones*, 12:3, 1998] han resaltado la importancia del clima organizacional, por los efectos directos que tiene en la salud mental, la salud física y las consecuencias en la productividad dentro de las organizaciones laborales. Asimismo, se ha visto que el clima organizacional se refleja de forma positiva mediante el logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación y satisfacción; y de forma negativa con inadaptación, alta rotación, ausentismo y baja productividad [(10) Carr J, Schmidt A, Deshon R: Climate perceptions matter: A meta-analytic path analysis relating molar climate, cognitive an affective status, and individual level work outcomes. *J Applied Psychology*. Vol. 88(4):605-619, 2003]. [Carreño *et al.*, 2006].

## Prevención y manejo del estrés

Cualquier programa de afrontamiento o gestión del estrés ha de tener en cuenta todas las variables implicadas en la experiencia del estrés, ya que se trata de un fenómeno multidimensional: estresores, las características de la personalidad del sujeto (nivel de auto-estima, percepción de controlabilidad y autoeficacia, “dureza emocional”, etc.), las evaluaciones estresantes y negativas (cogniciones) realizadas por el sujeto, los déficits de estrategias de afrontamiento, la activación fisiológica y el malestar emocional.

El afrontamiento efectivo del estrés a nivel personal se sustenta en cuatro estrategias fundamentales: relajación, pensamiento realista y productivo (reestructuración cognitiva), la resolución de problemas y el ensayo de habilidades (Smith, 2002 [Smith, J.C. (2002). *Stress management: a comprehensive handbook of techniques and strategies*. New York: Springer]). Adicionalmente, disponemos de otra serie de técnicas complementarias como, por ejemplo, el manejo efectivo del tiempo. La relajación desempeña un papel esencial, tanto en sí misma, como en el funcionamiento y efectividad de las demás estrategias [Amutio, 2004].

## Planeamiento del problema

El estrés laboral se ha ido investigando a partir de 1936 cuando el doctor Hans Selye efectuó la primera investigación, sin embargo, se sigue presentado cada vez de manera más frecuente y más severo. Por más que las empresas hacen esfuerzos por tener empleados motivados y con un nivel adecuado de estrés, éste se hace presente haciendo que las personas se sientan desmotivadas, cansadas, se presenta en muchos casos el ausentismo, alcoholismo o diversos tipos de drogadicción (Munch, 2005). El estrés laboral se presenta cuando los empleados son rebasados por los problemas que día a día tienen que enfrentar en su trabajo y que no pueden resolver de una manera adecuada.

Por lo cual surgen las siguientes preguntas de investigación:

- ¿Sufren de estrés laboral los empleados de una institución pública?
- ¿Todos los trabajadores de la institución sufren de estrés el cual no les es fácil enfrentar?
- ¿Es posible darles herramientas adecuadas a los trabajadores para que puedan enfrentar el estrés laboral de una manera adecuada?

## Objetivo general

Analizar el estrés laboral en el personal de una institución pública.

## Objetivos específicos

- Comprobar si todos los trabajadores de la institución sufren de estrés laboral el cual no pueden enfrentar.
- Identificar las herramientas que les permitan a los trabajadores enfrentar el estrés laboral de una manera adecuada.
- Comprobar si todos los trabajadores de la institución sufren de estrés laboral el cual no pueden enfrentar.

## MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

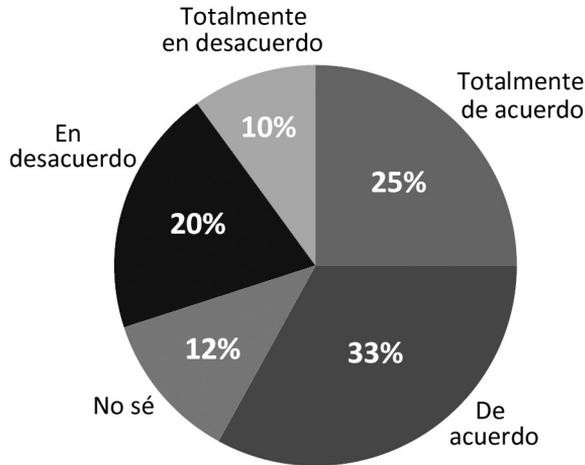
Esta investigación se efectuó en una institución hospitalaria pública de la ciudad de Chihuahua de junio a diciembre del año 2017; de tipo aplicada y forma descriptiva; investigación de campo con apoyo bibliográfico, cuantitativa, no experimental, transversal y/o transeccional, ya que la obtención de datos se realizó en una sola ocasión. La población de interés fueron los empleados de una institución pública, el marco muestral fue la lista de trabajadores proporcionada por el departamento de Recursos Humanos de dicha institución.

El muestreo fue probabilístico. El tamaño de la muestra fue conformado por el total de los trabajadores de la institución, 125 personas. Los indicadores fueron: el estrés, los síntomas, el rendimiento laboral, los estresores y el clima organizacional. Se aplicó un instrumento de medición elaborado por los investigadores.

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

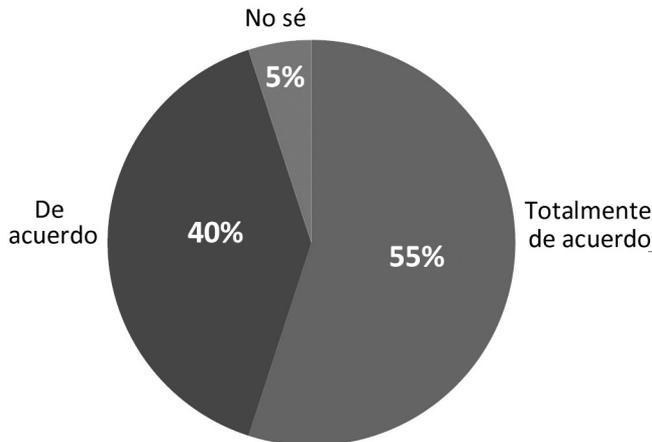
Se aplicó un cuestionario, en algunas preguntas utilizando la escala de Likert, en otras dando opciones de respuesta. El total de los trabajadores que participó fue de 125, 45% del sexo masculino y el restante 55% del sexo femenino. 55% respondió tener de 41 a 50 años de edad, el 25% entre 20 y 30 años, el 12% entre 31 y 40 años, y el 8% mayor de 51 años. Estado civil: 46% se encuentran casados, 35% solteros, 14% divorciados y el 5% en unión libre.

Gráfica 1. Conoce el significado de estrés.



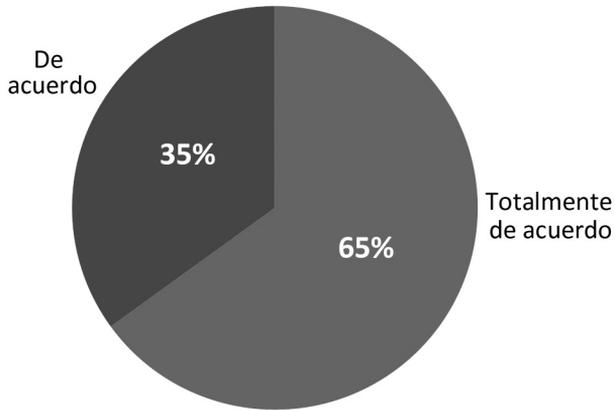
Gráfica 1. El 58% está totalmente de acuerdo o de acuerdo en que conoce el significado del estrés, el 30% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, el 10% reconoce que no sabe cuál es el significado del estrés.

Gráfica 2. Conoce la diferencia entre estrés y estrés laboral.



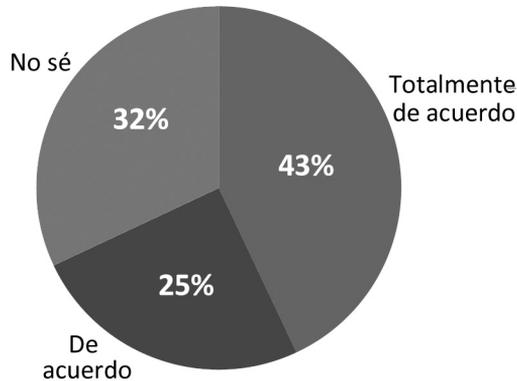
Gráfica 2. Aunque tenían las opciones que presenta la escala de Likert, el 95% está de acuerdo o totalmente de acuerdo en que conoce la diferencia entre el estrés y el estrés laboral, únicamente el 5% dice no saber.

Gráfica 3. Ha sufrido de estrés laboral.



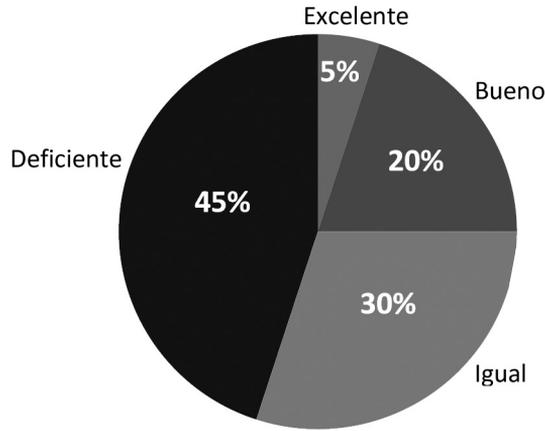
Gráfica 3. A pesar de que se tenían las opciones de en desacuerdo, totalmente en desacuerdo o no sé, 65% contestó estar totalmente de acuerdo y el 35% restante de acuerdo, lo que permite observar que efectivamente se está presentando el estrés laboral en la institución.

Gráfica 4. Sabe a qué está asociado el estrés laboral.



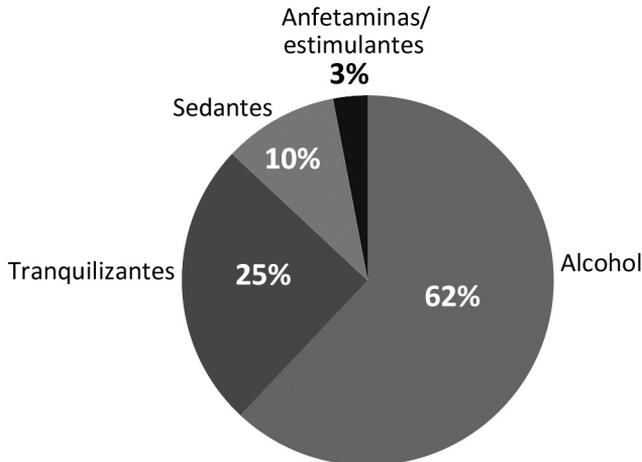
Gráfica 4. El 68% respondió que sí sabe, el 32% restante reconoció que no sabe cuáles son.

Gráfica 5. Cómo considera su productividad.



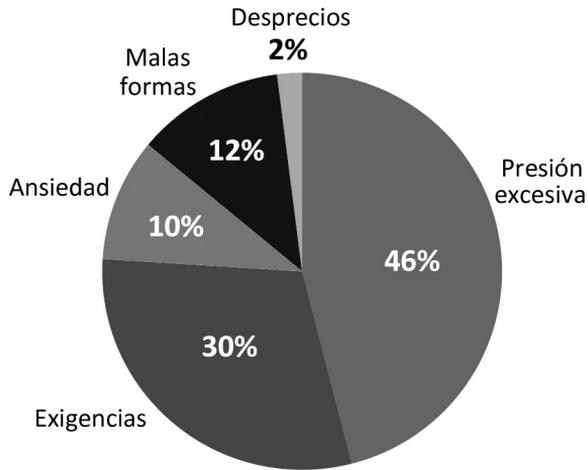
Gráfica 5. Únicamente el 25% respondió entre excelente y bueno, el 75% restante respondió entre igual y deficiente; si tomamos en cuenta la respuesta de la gráfica 3 se podría pensar que está asociado con el estrés laboral que sufren en el trabajo.

Gráfica 6. Consume algún tipo de droga (médicas y no médicas).



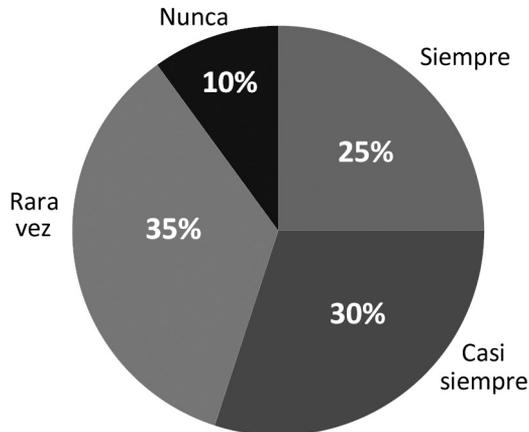
Gráfica 6. El 62% respondió que consume alcohol, 25% tranquilizantes, 10% sedantes y 3% anfetaminas/estimulantes, siendo esta una de las características de las personas que sufren estrés.

Gráfica 7. Ha padecido alguna de las siguientes situaciones dentro de la institución.



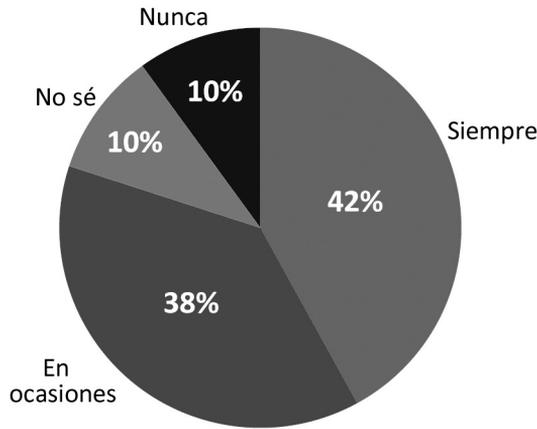
Gráfica 7. El 46% sufre de presión excesiva, 30% de exigencias, 12% de malas formas, 10% de ansiedad y 2% por desprecios.

Gráfica 8. Considera que tiene calidad de vida.



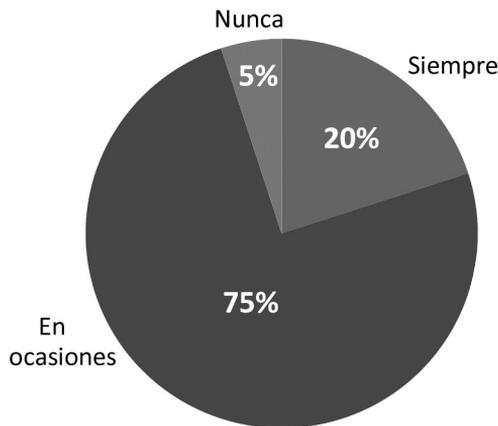
Gráfica 8. El 55% respondió que siempre y casi siempre, el 45% restante dice que nunca o rara vez.

Gráfica 9. Ha sufrido de depresión.



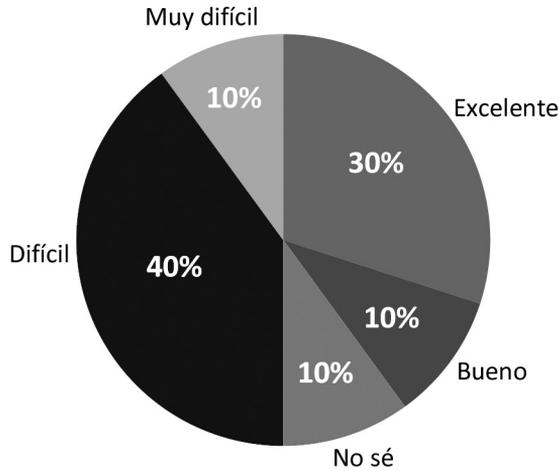
Gráfica 9. El 42% respondió que siempre, 38% en ocasiones, 10% no sabe y únicamente el 10% dijo que nunca.

Gráfica 10. Se ha encontrado en situaciones en las cuales le ha sido difícil controlar el estrés laboral.



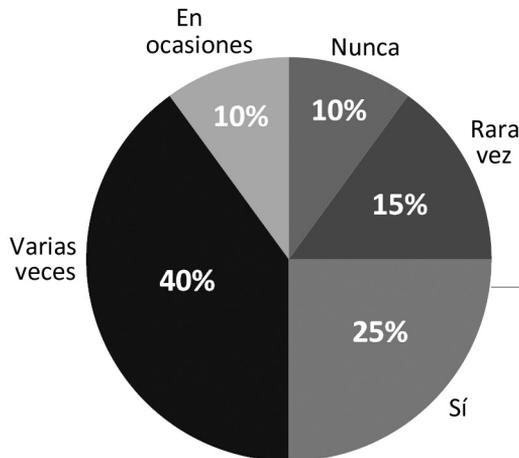
Gráfica 10. Esta pregunta se elaboró con el objetivo de conocer el nivel de control que consideran los trabajadores que tienen sobre el estrés en el trabajo, obteniendo una respuesta sumamente significativa ya que el 75% respondió que en ocasiones le ha sido difícil controlarlo.

Gráfica 11. Cómo considera el clima organizacional en la institución.



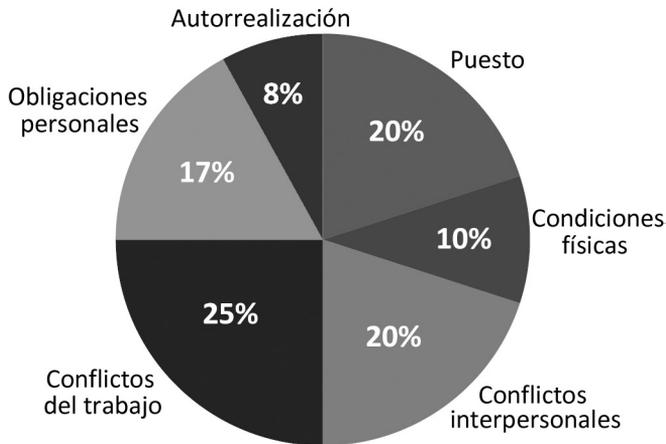
Gráfica 11. El 40% respondió de excelente a bueno, el 60% desde no sé hasta muy difícil.

Gráfica 12. Acostumbra faltar a la institución.



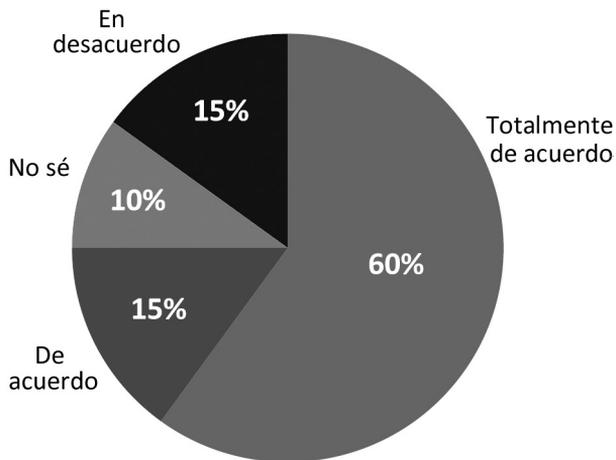
Gráfica 12. El 25% respondió que nunca o rara vez, el 75% restante respondió de manera afirmativa.

Gráfica 13. Considera que existen condiciones adversas en la institución que pueden provocar estrés laboral.



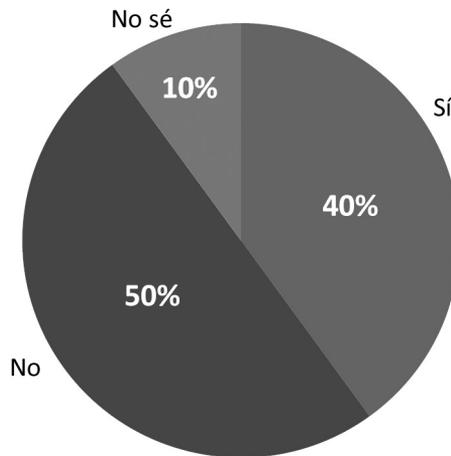
Gráfica 13. El 20% respondió que el puesto es una condición adversa, 10% las condiciones físicas, 20% conflictos interpersonales, 25% conflictos en el trabajo, 17% obligaciones personales y 8% autorrealización.

Gráfica 14. Considera que reducir las horas laborales por día mejoraría la eficiencia y la calidad de vida de los empleados.



Gráfica 14. 75% totalmente de acuerdo o de acuerdo, el 25% restante no sabe o está en desacuerdo.

Gráfica 15. En su institución existen medidas para la prevención y manejo del estrés.



Gráfica 15. El 40% respondió que sí, el 60% dice que no sabe o que definitivamente no.

## CONCLUSIONES

Se logró el objetivo general, que era analizar el estrés laboral en el personal de una institución pública, ya que ante la pregunta de la gráfica 3, “Ha sufrido estrés laboral”, el 65% contestó estar totalmente de acuerdo y el 35% restante de acuerdo, lo que permite observar que efectivamente se está presentando el estrés laboral en la institución.

Ante la pregunta principal “¿Sufren de estrés laboral los empleados de una institución pública?”, se evidenció que el 100% de los empleados sufre de estrés laboral.

El primer objetivo específico fue comprobar si todos los trabajadores de la institución sufren de estrés laboral el cual no pueden enfrentar. Se logró el objetivo ya que el 75% considera que en ocasiones le ha sido difícil controlarlo.

La primera pregunta específica, “¿Todos los trabajadores de la institución sufren de estrés el cual no les es fácil enfrentar?”, se elaboró con el objetivo de conocer el nivel de control que consideran los trabajadores que tienen sobre el estrés en el trabajo, obteniendo una respuesta sumamente significativa ya que el 75% respondió que en ocasiones le ha sido difícil controlarlo.

El segundo objetivo específico fue identificar las herramientas que les permitan a los trabajadores enfrentar el estrés laboral de una manera adecuada; también se logró este objetivo ya que

Según los expertos, el balance perfecto entre productividad y salud se sitúa entre las 7 y 8 horas de trabajo diario. No obstante, algunos gobiernos ya estudian reducir por ley el número de horas laborales por día con el objetivo de mejorar la eficiencia de los empleados y el nivel de vida de los mismos [Rivera, 2016].

El tercer objetivo específico fue comprobar si todos los trabajadores de la institución sufren de estrés laboral el cual no pueden enfrentar. El 75% respondió que le es difícil controlar el estrés, confirmando así lo que dice Oliva (2017).

Ante la pregunta “Considera que existen condiciones adversas en la institución que puede provocar estrés laboral”, el 20% respondió que el puesto es una condición adversa, 10% las condiciones físicas, 20% conflictos interpersonales, 25% conflictos en el trabajo, 17% obligaciones personales y 8% autorrealización.

Finalmente se les preguntó si “En su institución existen medidas para la prevención y manejo del estrés”; el 40% respondió que sí, 60% dice que no sabe o que definitivamente no.

## Discusión

En México se estima que 40 por ciento de los trabajadores sufren estrés laboral, y al menos uno de cada cinco puede padecer algún problema de salud mental, advirtieron especialistas. Aunado a ello, se estima que padecimientos como la depresión o el estrés postraumático pueden generar pérdidas de hasta 25 días laborables al año. [Poy, 2017].

Sin embargo, de acuerdo con las respuestas emitidas por los empleados se pudo constatar que el 100% ha sufrido de estrés, 62% afirma consumir alcohol, 25% tranquilizantes, 10% sedantes y 3% anfetaminas/estimulantes, siendo esta una de las características de las personas que sufren estrés. El 46% sufre de presión excesiva, 30% de exigencias, 12% de malas formas, 10% de ansiedad y 2% por desprecios. Por más que las empresas hacen esfuerzos por tener empleados motivados y con un nivel adecuado de estrés, éste se hace presente haciendo que las personas se sientan desmotivadas, cansadas, se presenta en muchos casos el ausentismo, alcoholismo o diversos tipos de drogadicción (Munch, 2005).

El estrés laboral es una lesión anímica. La puede padecer un trabajador bajo determinadas circunstancias laborales en las que el clima laboral no es el adecuado. Presión excesiva, exigencia fuera de lo admisible e incluso gritos, desprecios, malas formas... constantes y recurrentes amenazas de no renovación, despido... provocan en quienes las padecen una ansiedad y un estrés que desgasta su organismo [Oliva, 2017].

## Recomendaciones

A fin de lograr reducir el estrés entre el personal del hospital se recomienda:

- Capacitación continua en relación a el manejo del estrés.
- Evaluaciones periódicas sobre el clima organizacional que permitirán medir el grado de estrés.
- Continuar con las investigaciones para conocer si existe el conocimiento y las herramientas necesarias para controlar el estrés entre los empleados de las instituciones, tanto públicas como privadas.

## REFERENCIAS

- Amutio, A. (2004). Afrontamiento del estrés en las organizaciones: un programa de manejo a nivel individual/grupal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20(1), 77-93.
- Carreño, G., Medina-Mora, M., Martínez, N., Juárez, F. & Vázquez, L. (2006). Características organizacionales: estrés y consumo de alcohol en trabajadores de una empresa textil mexicana. *Salud Mental*, 29(4), 63-70.

- Definicion.de. (2012). *Definición de estrés*. Recuperado de <https://definicion.de/estres/> (consulta: 2017).
- Estreslaboral.info*. (2017). Recuperado de <http://www.estreslaboral.info/meditaciones-guiadas.html> (consulta: 2017).
- González, N. (sep.-dic. 2012). Estrés en el ámbito laboral de las instituciones de salud. Un acercamiento a narrativas cotidianas. *Argumentos*, 25(70).
- Munch, L. (2005). *Administración del capital humano: la gestión del activo más valioso de la organización*. México: Trillas.
- Oliva, J. (17 mar. 2017). *Estrés laboral. Síntomas y consecuencias*. Peritos Psicólogos. En *Peritos Expertia*. Recuperado de <https://www.peritosexpertia.com/estres-laboral/> (consulta: 13 sep. 2017).
- Poy, L. (7 oct. 2017). Padecen estrés laboral, 40 por ciento de trabajadores en México. *La Jornada*, p. 34.
- Quispe, A. (s. f.). *Historia del estrés*. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/158545409/Historia-Del-Estres> (consulta: 2017).
- Rivera, N. (20 mar. 2016). *Cómo las largas jornadas de trabajo influyen negativamente en la salud*. En *Hipertextual*. Recuperado de <https://hipertextual.com/2016/03/largas-jornadas-de-trabajo-efectos>.
- Sandoval, M. (may.-ago. 2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 10(27), 78-82.

## ANEXO

### Cuestionario



La Universidad Autónoma de Chihuahua, en colaboración con el Hospital ..., desea conocer el nivel de estrés que sufre actualmente el personal de esta institución. Toda la información que proporcionen será anónima y confidencial y se usará únicamente para fines académicos.

#### *Datos generales*

Sexo:            Masculino \_\_\_    Femenino \_\_\_  
Estado civil: Soltero \_\_\_    Casado \_\_\_    Divorciado \_\_\_    Unión libre \_\_\_  
Edad (años): 20-30 \_\_\_    31-40 \_\_\_    41-50 \_\_\_    Mayor de 51 \_\_\_

*Favor de contestar las siguientes preguntas, debe de escoger únicamente una respuesta:*

- 1.- ¿Conoce el significado de estrés?  
1.- Totalmente de acuerdo \_\_\_    2.- De acuerdo \_\_\_  
3.- No sé \_\_\_    4.- En desacuerdo \_\_\_    5.- Totalmente en desacuerdo \_\_\_
- 2.- ¿Conoce la diferencia entre estrés y estrés laboral?  
1.- Totalmente de acuerdo \_\_\_    2.- De acuerdo \_\_\_  
3.- No sé \_\_\_    4.- En desacuerdo \_\_\_    5.- Totalmente en desacuerdo \_\_\_
- 3.- ¿Ha sufrido de estrés laboral?  
1.- Totalmente de acuerdo \_\_\_    2.- De acuerdo \_\_\_  
3.- No sé \_\_\_    4.- En desacuerdo \_\_\_    5.- Totalmente en desacuerdo \_\_\_
- 4.- ¿Sabe a que está asociado el estrés laboral?  
1.- Totalmente de acuerdo \_\_\_    2.- De acuerdo \_\_\_  
3.- No sé \_\_\_    4.- En desacuerdo \_\_\_    5.- Totalmente en desacuerdo \_\_\_
- 5.- ¿Cómo considera su productividad?  
1.- Excelente \_\_\_    2.- Buena \_\_\_    3.- Igual \_\_\_    4.- Deficiente \_\_\_
- 6.- ¿Consumes algún tipo de droga (médicas y no médicas)?  
1.- Alcohol \_\_\_    2.- Tranquilizantes \_\_\_  
3.- Sedantes \_\_\_    4.- Anfetaminas/estimulantes \_\_\_

- 7.- ¿Ha padecido alguna de las siguientes situaciones dentro de la institución?  
1.- Exigencias \_\_\_\_ 2.- Ansiedad \_\_\_\_ 3.- Malas formas \_\_\_\_ 4.- Desprecios \_\_\_\_
- 8.- ¿Considera que tiene calidad de vida?  
1.- Siempre \_\_\_\_ 2.- Casi siempre \_\_\_\_ 3.- Rara vez \_\_\_\_ 4.- Nunca \_\_\_\_
- 9.- ¿Ha sufrido depresión?  
1.- Siempre \_\_\_\_ 2.- En ocasiones \_\_\_\_ 3.- No sé \_\_\_\_ 4.- Nunca \_\_\_\_
- 10.- ¿Se ha encontrado en situaciones en las cuales le ha sido difícil controlar el estrés laboral?  
1.- Siempre \_\_\_\_ 2.- En ocasiones \_\_\_\_ 3.- Nunca \_\_\_\_
- 11.- ¿Como considera el clima organizacional?  
1.- Excelente \_\_\_\_ 2.- Bueno \_\_\_\_ 3.- No sé \_\_\_\_  
4.- Difícil \_\_\_\_ 5.- Muy difícil \_\_\_\_
- 12.- ¿Acostumbra faltar a la institución?  
1.- Nunca \_\_\_\_ 2.- Rara vez \_\_\_\_ 3.- Sí \_\_\_\_  
4.- Varias veces \_\_\_\_ 5.- En ocasiones \_\_\_\_
- 13.- ¿Considera que existen condiciones adversas en la institución que pueden provocar estrés laboral?  
1.- Puesto \_\_\_\_ 2.- Condiciones físicas \_\_\_\_  
3.- Conflictos interpersonales \_\_\_\_ 4.- Conflictos de trabajo \_\_\_\_  
5.- Obligaciones personales \_\_\_\_ 6.- Autorrealización \_\_\_\_
- 14.- ¿Considera que reducir las horas laborales por día mejoraría la eficiencia y la calidad de vida de los empleados?  
1.- Totalmente de acuerdo \_\_\_\_ 2.- De acuerdo \_\_\_\_  
3.- No sé \_\_\_\_ 4.- En desacuerdo \_\_\_\_ 5.- Totalmente en desacuerdo \_\_\_\_
- 15.- ¿En su institución, existen medidas para la prevención y manejo del estrés?  
1.- Sí \_\_\_\_ 2.- No \_\_\_\_ 3.- No sé \_\_\_\_

Gracias por su participación

# Política editorial de la revista



**L**a revista “Excelencia Administrativa”, editada por la Secretaría de Investigación y Posgrado de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua, es una publicación periódica de divulgación científica cuyo objetivo es contribuir al avance del conocimiento científico y técnico en los campos de la contaduría, la administración y las tecnologías de la información y comunicaciones, finanzas, auditoría, impuestos y mercadotecnia, mediante artículos de investigación teórica o aplicada, incluidos aquellos que analizan la problemática que enfrentan las tareas de investigación en el área económico-administrativa. También da cabida a los temas de investigación elaborados desde la perspectiva teórico-metodológica de disciplinas afines como la economía y la innovación, siempre y cuando contribuyan al estudio y comprensión de los fenómenos teóricos o técnicos de la contaduría, la administración o las tecnologías de información y comunicaciones.

Son bienvenidos manuscritos originales e inéditos de tipo científico, tecnológico o humanístico, los cuales deberán estar escritos en un lenguaje accesible a lectores con formación profesional, atendiendo los principios de precisión, lógica y claridad. Para tal efecto, los artículos se acompañarán de una declaración que indique su carácter inédito y el compromiso de que, de ser aceptados, se ajustarán a los términos que el Consejo Editorial dictamine. Todo trabajo recibido es revisado en primera instancia por el Consejo Editorial de la revista para asegurar que cumple con el formato y contenido establecido por la política editorial de “Excelencia Administrativa”.

## ARBITRAJE “DOBLE CIEGO”

Todos los escritos, artículos, etc. serán sometidos a un arbitraje “doble ciego”, es decir, el árbitro no conoce el nombre del escritor, ni el autor del escrito conoce quién está revisando su artículo. En caso de que el árbitro considere que debe hacerse alguna modificación, lo regresará al Editor Ejecutivo, quien lo enviará al autor para su debida corrección. Una vez examinado, el Consejo determinará su publicación.

## LINEAMIENTOS GENERALES

Se aceptan manuscritos originales e inéditos producto de la creatividad de sus autores, cuyos resultados de investigación no hayan sido publicados parcial o totalmente (excepto como resumen en algún congreso científico), ni estén en vías de publicarse en alguna otra publicación periódica (nacional o internacional) o libro.

Se aceptan artículos en español o inglés, aunque el título y el resumen deberán escribirse en ambos idiomas, al igual que las palabras clave.

El contenido puede ser de acuerdo con las Líneas Generales de Aplicación del Conocimiento (LGAC) que cultivan los Cuerpos Académicos o de los Grupos Disciplinarios de esta Facultad o que a juicio del Consejo Editorial pueda ser de interés para la comunidad científica.

## REQUISITOS PARA PUBLICAR

Los autores (autor y dos coautores) enviarán una versión electrónica en formato de Word del manuscrito a los siguientes correos electrónicos: *fcarevista@uach.mx* o *fcainvestigacion2015@gmail.com*. El autor y los dos coautores deberán firmar una carta de autoría y entregarla personalmente en las oficinas del Departamento de Investigación de la Secretaría de Investigación y Posgrado (teléfono 442-0000, extensiones 6623 y 6609), o bien enviar su artículo y carta

de autoría en formato de Word a los correos mencionados. Todo manuscrito deberá acompañarse con la carta de autoría firmada por los autores, cuyo formato es proporcionado en el mismo Departamento de Investigación, o solicitar su envío vía correo electrónico. En la carta deberá indicarse el orden de coautoría y el nombre del autor responsable del contacto (o también llamado Autor de Correspondencia) para facilitar la comunicación con el Editor Ejecutivo. Esta carta debe incluir datos completos de su domicilio, número telefónico y dirección electrónica.

## Formato

El manuscrito científico tendrá una extensión mínima de 15 y máxima de 25 cuartillas, incluyendo figuras y cuadros, sin considerar la página de presentación. Para su escritura se utilizará procesador para plataforma PC compatible con Word para Windows XP o versiones más recientes de Windows (no se aceptarán en otro formato). Todo el texto se preparará con letra Times New Roman de 12 puntos, escrito a espacio y medio y numerando páginas, cuadros y figuras (se recomienda la notación arábica y decimal).

## Contenido

Existen diferencias en cuanto al contenido y estructura de cada una de las categorías de escritos científicos. Las normas específicas para cada categoría son descritas en los siguientes párrafos, y para aquellos textos recibidos que no se ajusten a estos formatos el Consejo Editorial decidirá si puede enviarse para su revisión al Editor Ejecutivo.

Las categorías pueden ser alguna de las siguientes:

1. Artículo científico.
2. Nota científica.
3. Ensayo científico.
4. Reseña.

### *1. Artículo científico*

Trabajo completo y original de carácter científico o tecnológico cuyos resultados se obtuvieron de investigaciones desarrolladas por los autores en algunas áreas del conocimiento conducidas en la Facultad de Contaduría y Administración de la UACH. El manuscrito deberá estructurarse de acuerdo con los siguientes apartados:

- Título.
- Autor(es) (tres como máximo, es decir, autor y dos coautores).
- Resumen.
- Palabras clave.
- Introducción.
- Materiales y métodos.
- Resultados y discusión.
- Conclusiones y recomendaciones.
- Literatura citada y/o consultada, bibliografía o referencias bibliográficas.

### *2. Nota científica*

Es de menor extensión que el artículo (máximo 10 cuartillas a espacio y medio, incluyendo cuadros y figuras). La nota científica debe contener:

- Título.
- Autor.
- Resumen y palabras clave.
- Introducción.
- Materiales y métodos.
- Resultados y discusión.
- Conclusiones y recomendaciones.
- Bibliografía.

Sin embargo, su redacción será corrida de principio a final del trabajo; esto no quiere decir que solo se suprimirán los subtítulos, sino que se redacte en forma continua y coherente.

### 3. *Ensayo científico*

Manuscrito de carácter científico, filosófico o literario que contiene una contribución crítica, analítica y sólidamente documentada sobre un tema específico y de actualidad. Se caracteriza por ser una aportación novedosa e inédita y expresa la opinión de sus autores, así como conclusiones bien sustentadas. Extensión mínima 15 máxima 25 cuartillas a espacio y medio (incluidos cuadros y figuras). La estructura del ensayo contiene:

- Título.
- Autor(es).
- Resumen.
- Palabras clave.
- Introducción.
- Desarrollo del tema. El tópicos es analizado y discutido bajo este apartado.
- Conclusiones y recomendaciones.
- Bibliografía.

### 4. *Reseña crítica*

Estará conformada por comentarios y aportaciones de tipo crítico al trabajo reseñado, de reciente publicación y que cumple con el espíritu de la revista. Por ejemplo de un libro de divulgación científica.

Componentes:

- Resumen (en 8-10 renglones describir el libro).

*Ejemplo:*

Reseña crítica que viene en el libro *Cómo leer la ciencia para todos. Géneros discursivos*, de Margarita Alegría, perteneciente a la colección “La ciencia para todos” del Fondo de Cultura Económica. En dicho libro se dan las recomendaciones para realizar un resumen, una reseña o un ensayo de un libro de divulgación científica. He ahí el texto modelo que propone la autora. La reseña crítica hace referencia a la publicación *El colesterol: lo bueno y lo malo*, de Victoria Tudela.

- *Abstract.*
- Datos bibliográficos del libro reseñado.

*Ejemplo:*

En la colección del Fondo de Cultura Económica, “La ciencia desde México”, con el número 140 se ha publicado el libro *El colesterol: lo bueno y lo malo*.

- Introducción.
- Tesis.
- Opinión del autor(es).
- Desarrollo.
- Citas textuales del libro reseñado.
- Opinión del autor(es) resaltando adjetivos acerca del libro reseñado.
- Conclusiones.

## CONSIDERACIONES GENERALES

1. El título se redactará hasta con un máximo de 15 palabras y estará relacionado con el objetivo del trabajo de investigación propuesto. Que describa el contenido clara, exacta y concisamente.
2. Deberá consignarse el nombre completo de los autores, nacionalidad, grado académico, adscripción laboral y buzón de correo electrónico.
3. En un máximo de 120 palabras (o 10 renglones), el resumen reseñará la justificación, objetivos y una breve descripción de la metodología empleada. Se pueden anotar los resultados relevantes y, de ser posible, enfatizar el significado estadístico, además de describir la conclusión general del trabajo. Deberá presentarse tanto en español como en inglés.
4. Después del resumen se anotarán alfabéticamente tres o cuatro palabras clave, diferentes a las del título, que ayuden a indexar y clasificar el trabajo de acuerdo con su contenido. Deberá presentarse tanto en español como en inglés.

5. Sin dejar de reconocer y respetar la amplia y diversa variedad de formas de citar las referencias bibliográficas, la revista “Excelencia Administrativa” utilizará el sistema APA. En términos generales se hará la cita siguiendo el esquema “Autor, año de edición, núm. de página”; ejemplo: “(Senge, 1999, p. 77)”. Toda la literatura citada y consultada deberá anotarse al final del artículo en orden alfabético. La diversa grafía de las fuentes bibliográficas y su manera de citarse puede ser consultada en la página electrónica [https://www.ubu.es/sites/default/files/portal\\_page/files/guia\\_para\\_citar\\_textos\\_y\\_referencias\\_bibliograficas\\_segun\\_norma\\_de\\_la\\_apa.pdf](https://www.ubu.es/sites/default/files/portal_page/files/guia_para_citar_textos_y_referencias_bibliograficas_segun_norma_de_la_apa.pdf), perteneciente a la Dirección Nacional de Bibliotecas INACAP 2013.
6. Los cuadros de datos se numerarán progresivamente con números arábigos y deberán referenciarse dentro del texto. Las figuras se numerarán de manera independiente de los cuadros de datos. Las figuras comprenden todo tipo de gráficos: gráficas, cuadros sinópticos, esquemas, dibujos, planos, mapas, etcétera.

El cumplimiento de las líneas editoriales es indispensable. Si bien las colaboraciones aceptadas se someterán a un proceso de corrección de estilo, se recomienda a los autores que entreguen versiones con una primera corrección. Además, su publicación estará sujeta a la disponibilidad de espacio en cada número de la revista. En ningún caso se devolverán originales a los autores ni habrá responsabilidad para la revista.

Si bien se procurará respetar el título de los artículos, el Consejo Editorial se reserva el derecho de modificarlo para fines de claridad.

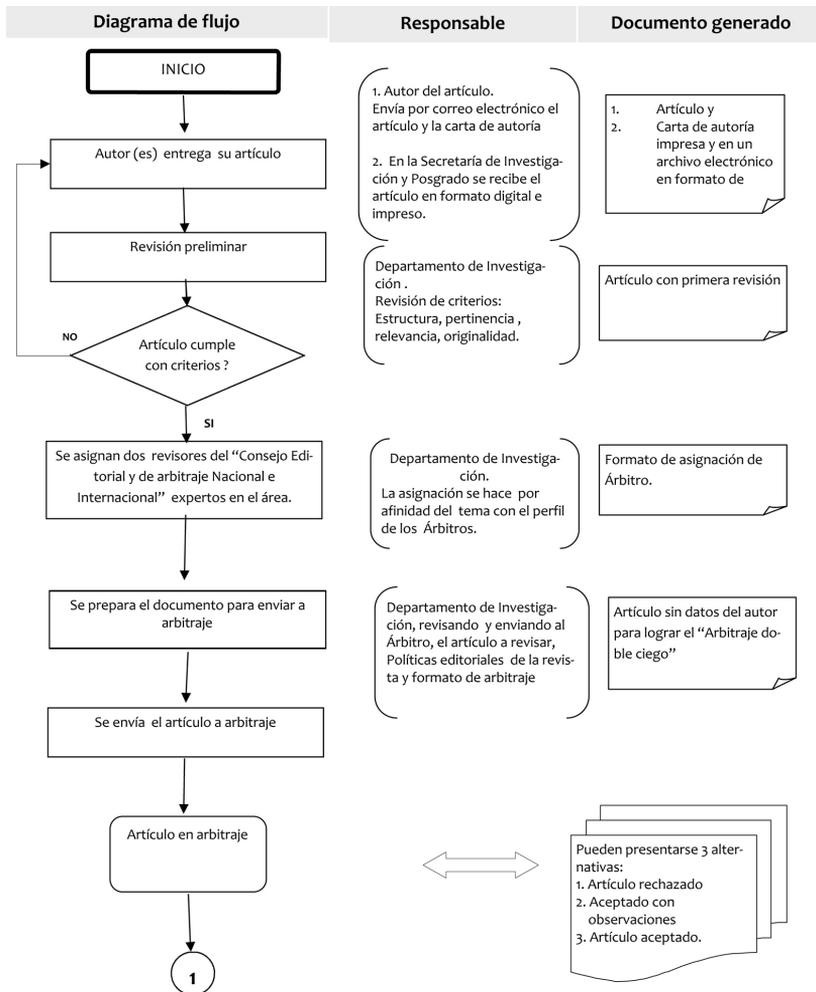
Para mayores informes:

Tel. 442 00 00, exts. 6623 y 6609

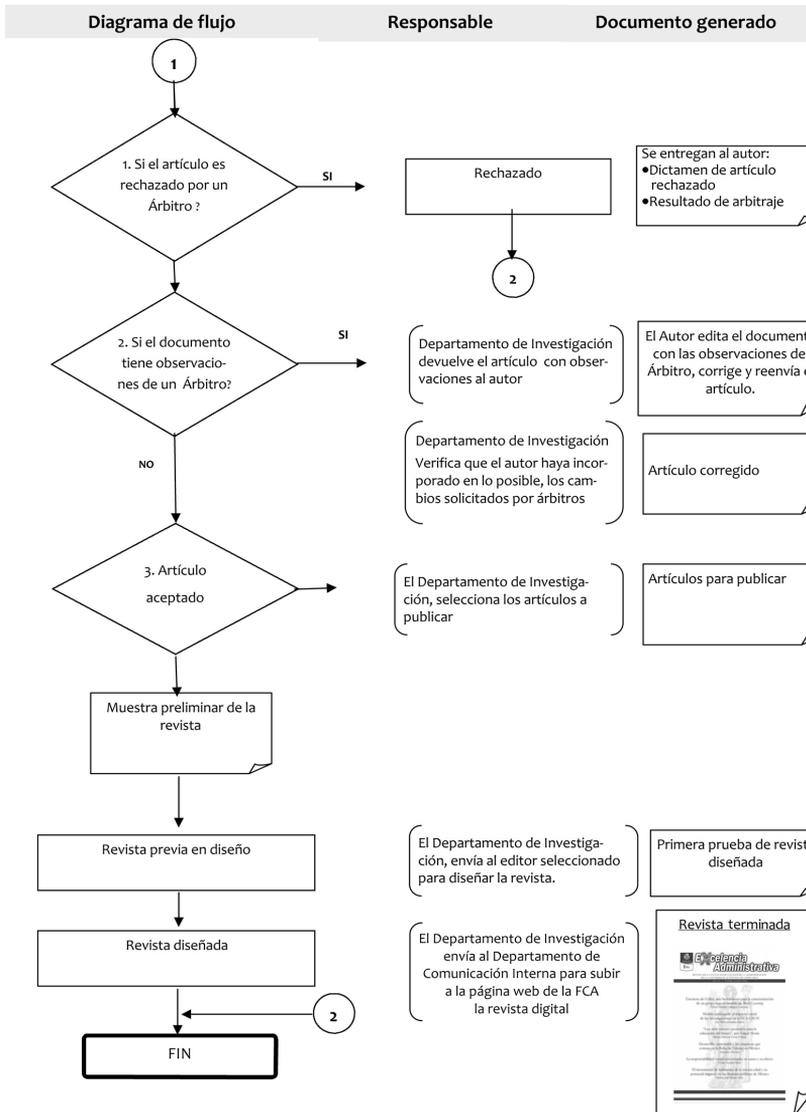
Correo electrónico: [fcarevista@uach.mx](mailto:fcarevista@uach.mx)

[fcainvestigacion2015@gmail.com](mailto:fcainvestigacion2015@gmail.com)

# Diagrama de flujo del proceso de recepción-arbitraje-publicación de un artículo en la revista



# Diagrama de flujo del proceso de recepción-arbitraje-publicación de un artículo en la revista



Este número 47 de la revista  
“Excelencia Administrativa”  
se terminó de imprimir en diciembre de 2018  
en IMAPCOLOR, S. A. de C. V.,  
Ave. Octavio Paz 185, Complejo Industrial Chihuahua,  
Chihuahua, Chihuahua, México, Tel. (614) 481-0155, [www.imapcolor.com](http://www.imapcolor.com)  
con un tiraje de 100 ejemplares.





---

FACULTAD DE  
CONTADURÍA Y  
ADMINISTRACIÓN

*“Investigación y docencia  
con sentido social”*