

Excelencia Administrativa Online

Revista de la Facultad de Contaduría y Administración
de la Universidad Autónoma de Chihuahua



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE
CHIHUAHUA



FACULTAD DE
CONTADURÍA Y
ADMINISTRACIÓN

NÚMERO

4

AÑO 2

Enero-Junio 2023

EXCELENCIA ADMINISTRATIVA ONLINE tiene como objetivo contribuir al avance del conocimiento científico técnico relacionado con la práctica empresarial, mediante artículos de investigación teórica o aplicada. Año 2, número 4, Enero-Junio de 2023, es una publicación semestral editada por la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua. Campus Universitario # 2 Circuito Universitario No. 1, C.P. 31125 Chihuahua, Chih., México Tels. (614) 442-0000, (614) 442-0030 Ext. 6623 o 6609.

<https://vocero.uach.mx/index.php/excelencia-administrativa>

Directora: Dra. Cristina Cabrera Ramos, Editor responsable: M.Au. Gloria Antonieta Martínez Caro. Reserva de derechos al uso exclusivo No. 04-2022-103110493800-203, ISSN en trámite ante el Instituto Nacional del Derecho de Autor (INDAUTOR). Responsable de la actualización de este número: M.A.R.H. Erika Nancy Rodríguez Quintana Secretaria de Investigación y Posgrado de la Facultad de Contaduría y Administración.

DIRECTORIO INSTITUCIONAL

Universidad Autónoma de Chihuahua

M.D. Luis Alfonso Rivera Campos

Rector

Mtra. Georgina Alejandra Bujanda Ríos

Secretaria General

Dr. Luis Carlos Hinojos Gallardo

Director de Investigación y Posgrado

M.A.P. Martha Lorena Mier Calderón

Directora Académica

L.A.E. Alberto Eloy Espino Dickens

Director Administrativo

Dra. Ruth del Carmen Grajeda González

Directora de Extensión y Difusión Cultural

M.A.P. Marcela Herrera Sandoval

*Directora de Planeación y Desarrollo
Institucional*

Facultad de Contaduría y Administración

Dra. Cristina Cabrera Ramos

Directora

**M.F. Armando Salustio González
Terrazas**

*Secretario de Planeación y Desarrollo
Institucional*

**M.A.R.H. Erika Nancy Rodríguez
Quintana**

*Secretaria de Investigación y
Posgrado*

M.F. Viviana Berroterán Martínez

Secretaria Académica

**M.A. Cynthia Guadalupe Parra
Almada**

*Secretaria de Extensión y Difusión
Cultural*

M.A.R.H. Victoria Herrera Nieto

Secretaria Administrativa

EQUIPO EDITORIAL Y CONSEJO DE ARBITRAJE

Equipo Editorial

Dra. Cristina Cabrera Ramos
Presidenta

M.Au. Gloria Antonieta Martínez Caro
Editora General

M.F. Mabel Guadalupe Sánchez Holguín
Editora de Producción

M.A.R.H. Erika Nancy Rodríguez Quintana
Editora Científica

M.F. Armando Salustio González Terrazas
Editor Gráfico

Consejo Local

Dra. Irma Leticia Chávez Márquez

Dr. José Eduardo Domínguez Arrieta

Dra. María Del Carmen Gutiérrez Diez

Dr. Juan Oscar Ollivier Fierro

Dra. Luz Elena Guzmán Ibarra

Dra. Marilyn Georgia Salcido Sáenz

Consejo Nacional

Dr. Arturo Tavizón Salazar (Universidad Autónoma de Nuevo León)

Dr. David Vázquez Guzmán (Universidad Autónoma de Ciudad Juárez)

Dr. Apolinar Zapata Aguilar (Universidad Tecnológica de Mérida)

Dra. Brenda Marcela Salcido Trillo (Universidad Tecnológica de Ciudad Juárez)

Consejo Internacional

Dra. Rocío Samino García (Universidad Rey Juan Carlos, España)

Dr. Juan Carlos Aguado Franco (Universidad Rey Juan Carlos, España)

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIHUAHUA
FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN

Excelencia Administrativa Online

ÍNDICE

Artículo: Impacto del COVID-19 en los índices de pobreza en México. <i>Berenice Núñez Meléndez, Héctor Hugo Domínguez Aragón y Omar Elier Varela Faudoa</i>	1-19
Artículo: Análisis de la brecha digital durante el COVID-19 en México. <i>María De Los Ángeles Guzmán Robles, Omar Elier Varela Faudoa y Berenice Núñez Meléndez</i>	20-39
Artículo: Factores que influyen en el estrés laboral de los despachos contables en la ciudad de Chihuahua. <i>Diana Bereniz De la Rosa González, Karinna Idalia Holguín Magallanes y Armando Javier Cabrera Zapata</i>	40-58
Artículo: Evaluación de 3600 de liderazgo en una empresa de servicios en Chihuahua utilizando técnicas multivariantes. <i>José Roberto Espinoza Prieto, Daniel Plascencia Díaz y Diana González López</i>	59-80
Ensayo: La Importancia Económica de las MiPyMES en México. <i>José Humberto González Meneses, José René Arroyo Ávila, Dra. María del Rosario de Fátima Alvírez Díaz</i>	81-94
Ensayo: Principios Constitucionales y Causas en el Incumplimiento de las Obligaciones Fiscales <i>Ana Luisa Reyes Martínez , José René Arroyo Ávila , María del Rosario de Fátima Alvírez Díaz</i>	95-106

Editorial

Estimada lectora, estimado lector:

Los indicios históricos muestran que, las estructuras organizacionales han existido desde años remotos a la época actual, no limitando esta forma estructurada solo a la humanidad, si no en general a la mayoría de los seres vivos que habitan el planeta. La misma historia muestra que, con el pasar de los años y los cambios constantes tanto naturales como sociales, es necesario que se adapten las estructuras organizacionales de acuerdo a las necesidades que dichos cambios demandan.

La sociedad no puede quedarse inerte al observar las necesidades que existen a su alrededor derivadas de los cambios constantes que el mundo global exige, por ello es necesario que cada persona aporte desde su área de conocimiento específica, soluciones que ayuden a una mejor organización mundial, ya que es pertinente que la humanidad esté preparada ante cualquier posible cambio radical que pueda existir.

Han pasado ya 4 años desde los inicios de la pandemia derivada por del COVID-19, hecho que demuestra el cambio organizacional que se tuvo que realizar para que se pudieran adaptar las ocupaciones generales y que la actividad tanto económica como social no se quedara estancada, por ello en este cuarto número de la revista "Excelencia Administrativa Online" se sigue dando espacio a las investigaciones derivadas de dicho suceso mundial iniciando con un artículo dedicado a estudiar los indicadores de pobreza pre y post pandemia durante los años 2018 al 2020, el objetivo primordial de dicho estudio fue evaluar el impacto que tuvo el COVID-19 en los índices de pobreza en México, respaldándose en la recopilación de datos de instrumentos aplicados por el INEGI y CONEVAL en esos mismos años, utilizando también las bases de datos de ENOE y ETOE. Entre los resultados más relevantes del estudio se pudo ver que los índices de pobreza incrementaron durante el 2020 principalmente por el aumento del desempleo, lo que generó disminución en los ingresos de los hogares mexicanos.

Editorial

Continuando con temáticas derivadas del COVID-19 el artículo número dos, analiza los efectos de la brecha digital en México previa y posterior a la pandemia, identificando los beneficios del uso de las TICs y explicando las desventajas de dicha brecha, tomando datos de ENDUTIH a través de las bases de datos de INEGI de los años 2019 a 2021, en donde se utilizó una metodología cuantitativa, auxiliándose de la estadística descriptiva, encontrando como resultados la existencia de una clara brecha digital, dejando ver la falta de estructura que se tiene en diferentes puntos del país para garantizar el accesos a las tecnologías de la información de los sectores vulnerables de México.

Por otro lado, es bien sabido que para que, la riqueza de cualquier país tenga cimientos fuertes independientemente de los desafíos que cualquier contingencia o evento extra ordinario pueda desatar, es necesario que todas las organizaciones económicas funcionen de manera correcta y para que esto ocurra, es preciso poner especial interés en el recurso humano, por ello el tercer artículo presentado en esta revista está dedicado al estrés laboral, tomando como objetivo general la identificación de los principales factores que influyen en el estrés laboral dentro de los despachos contables en la ciudad de Chihuahua, reconociendo las medidas preventivas en torno a esta temática, mencionando los principales efectos que se generan derivados del estrés laboral, entre los principales hallazgos destacan las largas jornadas laborales y el exceso de trabajo.

El cuarto artículo también está dedicado al recurso humano, pero específicamente a la aplicación de técnicas multivariantes que ayuden a reforzar el análisis de la evaluación 3600 dentro de una empresa de servicio en la ciudad de Chihuahua, con el objetivo principal de identificar las fortalezas y áreas de oportunidad que permitan mejorar de manera interna en cuanto al clima organizacional y la productividad para poder ofrecer un mejor servicio al cliente.

A partir de este cuarto número de nuestra revista, se está dando espacio a ensayos con contenido original e inédito, que puedan ser producto de análisis y reflexiones sobre temáticas dedicadas a las líneas de investigación de la F.C.A. por tal motivo se presentan en este número, dos escritos con dichas características, el primer ensayo está dedicado a brindar información referente

Editorial

al papel fundamental que juegan las MiPyMES en la economía de México, realizando una descripción de dichas organizaciones de acuerdo a sus diferentes características, enunciando ventajas y desventajas así como su participación el PIB.

El segundo ensayo, hace referencia a las atribuciones de los Tres Poderes de la Unión en cuanto al cumplimiento de las Obligaciones Fiscales, exponiendo sus facultades y limitaciones, además de describir los derechos humanos de los contribuyentes al respecto de esta temática y mencionando los principios constitucionales en materia tributaria.

Las aportaciones que los artículos y ensayos presentados en esta edición de la revista son de temas relevantes, enfocados en problemáticas actuales, que sugieren soluciones reales bajo fundamentos teóricos o prácticos estructurados, podrá comprobar la utilidad de los estudios realizados al realizar la lectura del número completo de la cuarta edición de "Excelencia Administrativa Online".

Dra. Cristina Cabrera Ramos
Directora de la Facultad de Contaduría y
Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua

Impacto del COVID-19 en los índices de pobreza en México

Impact of COVID-19 on poverty rates in Mexico

Fecha de recepción: Febrero de 2023

Fecha de aceptación: Marzo de 2023

Berenice Núñez Meléndez¹, Héctor Hugo Domínguez Aragón², Omar Elier Varela Faudoa³.

1. Maestra en Administración, docente en la Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Autónoma de Chihuahua. Circuito Universitario #1, Nuevo Campus Universitario, Chihuahua, Chih, México. CP 31125, , (52) 614 381 02 02
2. Maestro en Administración de Recursos Humanos, docente en la Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Autónoma de Chihuahua. Circuito Universitario #1, Nuevo Campus Universitario, Chihuahua, Chih, México. CP 31125, (52) 614 199 5073
3. Maestro en Economía Empresarial, egresada de la Facultad de Economía Internacional, Universidad Autónoma de Chihuahua. Circuito Universitario #1, Nuevo Campus Universitario, Chihuahua, Chih, México. CP 31125, (52) 614 381 02 02

Correspondencia: Berenice Núñez Meléndez

Dirección: Circuito columna de Limonera #3482, Chihuahua, Chih.

Teléfono: (52) 614 381 02 02

Correo: bnunez@uach.mx

RESUMEN

La investigación analizó el comportamiento de la pobreza en México durante 2018-2020. Este periodo se tomó como referencia para estudiar los indicadores de pobreza antes y durante COVID-19, en donde se tuvo como principal objetivo evaluar el impacto del COVID-19 en los índices de pobreza. Este análisis se realizó mediante la recopilación de datos de la encuesta ENIGH realizada por INEGI durante 2018 y 2020 y los resultados publicados por CONEVAL, también se empleó la base de datos de ENOE y ETOE. Para la comprobación de las hipótesis se empleó una metodología cuantitativa mediante un análisis descriptivo a partir de los resultados publicados en el informe por CONEVAL, y diferentes bases de datos de INEGI mediante un análisis de estadística descriptiva, en donde se demostró que durante 2020 los índices de pobreza incrementaron principalmente por la disminución en los ingresos de los hogares y por el incremento en el desempleo.

Palabras clave: Pobreza, desempleo, COVID-19

ABSTRACT

In this research, the behavior of poverty in Mexico during 2018-2020 was analyzed. This period was taken as a reference to study poverty indicators before and during COVID-19. The main objective was to evaluate the impact of COVID-19 on poverty rates. This analysis was carried out by collecting data from the ENIGH survey by INEGI during 2018 and 2020 and the results published by CONEVAL, the ENOE and ETOE database was also used. To verify the hypotheses, a quantitative methodology was used through a descriptive analysis based on the results published in the report by CONEVAL and some INEGI databases through a descriptive statistical analysis, where it was shown that during 2020 the indices of Poverty increased mainly due to the decrease in household income and the increase in unemployment.

Keywords: Poverty, unemployment, COVID-19

INTRODUCCIÓN

La pobreza ha estado presente durante años en las familias mexicanas, desafortunadamente sus índices se han incrementado durante los últimos 3 años derivado del COVID-19, la cual fue una crisis sanitaria que afectó gravemente a varios sectores económicos.

Cabe resaltar que el panorama de México no era favorable durante 2019, sin embargo, el cierre de comercios, el freno en la producción y de diferentes fronteras agravaron aún más la situación económica, social y empresarial. Conforme a CONEVAL (2020) de 2018 a 2020 se ha tenido un incremento en la pobreza, ya que se presentó mayores índices de pobreza extrema, ingresos más vulnerables y en mayores carencias sociales, lo que significa un punto alarmante para las familias afectadas. Por ello es necesario su estudio, ya que esto permitirá ver la realidad de las condiciones en las que viven las familias mexicanas. Además, se pretende comparar el nivel de afectación en cada una de las carencias sociales y su comportamiento antes y durante la pandemia

El presente artículo analizó el impacto que generó el COVID-19 en la pobreza, en el mercado laboral, en los ingresos de los individuos y en la economía de México. Esto se planteó realizando una comparación del comportamiento del mercado laboral y de los ingresos antes y durante COVID-19.

Este fenómeno lo han experimentado todas las economías en algún momento de su historia, sin embargo, las políticas que cada nación emplea tienen impactos y resultados diferentes. Por ello su medición se ha convertido en un elementoprincipal para medir su relación con la pobreza que presentan, el Banco Mundial ha sido el encargado por años de brindar información referente a la pobreza de las economías del mundo.

Planteamiento del problema

La pobreza es una problemática que ha estado presente durante años en las economías del mundo y ha impactado negativamente en el desarrollo y crecimiento de las mismas (MacEwan, 2010).

La situación en México precisa de atención, pues conforme a CONEVAL (2020), de 2018 a 2020 el país ha tenido un incremento del 2% en la pobreza y de 1.5% en pobreza extrema, impactando de manera negativa en los ingresos de las familias más vulnerables debido a una afectación del comportamiento del mercado laboral.

El COVID-19 considerado como una crisis sanitaria, es un fenómeno que ninguna economía estaba preparada para recibir y hacerle frente, por lo que generó problemáticas en la economía mexicana, en la cual hasta lo que va del 2022 sigue dejando estragos en el ingreso per cápita, acceso a alimentación, y en el rezago educativo.

Es evidente que este fenómeno generó mayor incremento en la pobreza y mayor disminución en la calidad de vida, las personas que viven en situación de pobreza, presentan al menos 1 de las 6 carencias sociales que propone CONEVAL (2020), las cuales son: rezago educativo, acceso a los servicios de salud, acceso a la seguridad social, acceso a los servicios básicos en la vivienda, calidad y espacios en la vivienda, acceso a la alimentación nutritiva y de calidad.

Pregunta general

¿Cuál es el impacto del COVID-19 en los índices de pobreza en México?

Preguntas Específicas

1. ¿Qué comportamiento presentaron los índices de pobreza en México durante el periodo 2018-2020?
2. ¿Cuál fue el comportamiento del mercado laboral mexicano, en las tasas de desocupación, ocupación y subocupación de la población económicamente activa durante COVID-19?
3. ¿Cuál es la relación que existe entre nivel educativo e ingreso per cápita?

Objetivo general

Evaluar el impacto del COVID-19 en los índices de pobreza en México

Objetivos específicos

1. Comparar los índices de pobreza en México durante el periodo 2018-2020.

2. Analizar el comportamiento del mercado laboral mexicano, en las tasas de desocupación y ocupación de la población económicamente activa durante COVID-19
3. Identificar la relación entre nivel educativo e ingreso per cápita

Hipótesis general

El COVID-19 generó un impacto negativo en los índices de pobreza en México

Hipótesis específicas

1. La pobreza incrementó considerablemente de 2018 a 2020 por la presencia de COVID-19.
2. El COVID-19 generó un impacto negativo en las tasas de ocupación y desocupación de la población mexicana.
3. A mayor nivel educativo, mayor ingreso per cápita

Marco referencial

El índice de pobreza es desarrollado por la organización de las Naciones Unidas (ONU), su principal acción es medir la pobreza en función del número de habitantes y el ingreso que perciben, tomando como referencia el promedio del ingreso de la población total se consideran en situación de pobreza (OCDE, 2020).

La pobreza es un fenómeno que presentan todas las economías sin excepción alguna, sin embargo, las políticas que cada nación emplea tiene impactos y resultados diferentes. Por ello su medición se ha convertido en un elemento primordial para calcular su relación con la pobreza que presentan, el Banco Mundial ha sido el encargado por años de brindar información referente a la pobreza de las economías del mundo (Esquivel, 2020).

El Banco Mundial, (2019) informó lo siguiente:

- En 2020 se esperaba un aumento de la pobreza y de la pobreza extrema en gran parte del mundo, ya que esto serían ocasionados por la pandemia de covid-19. Esta proyección se cumplió durante 2020, e incluso las personas que apenas alcanzaban a salir de la pobreza extrema, con la llegada de la pandemia, cayeron nuevamente a formar parte de la población en condición de pobreza extrema.
- Se generaron nuevos pobres, ya que la pérdida de empleo por el cierre de los negocios provocó que no se tuviera ingreso en gran parte de los hogares, lo cual orilló a gran parte de la población a formar parte del sector informal, ya que países como la India o Nigeria fueron de los países más afectados por la covid-19.

Según Macías (2014), en México la medición de la pobreza se lleva a cabo a través de la recopilación de información de la encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) generada por INEGI, cada 2 años para las entidades federativas, la cual es procesada posteriormente por El Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL).

Para que una persona pueda considerarse en situación de pobreza, debe presentar al menos 1 de las 6 carencias sociales y 3 o más para pobreza extrema. Las cuáles son: “Rezago educativo, acceso a los servicios de salud, acceso a la seguridad social, calidad y espacios de la vivienda, acceso a los servicios básicos de la vivienda, acceso a la alimentación nutritiva y de calidad” (CONEVAL, 2020. s.p.).

Sin embargo esta problemática se agrava con la llegada de la COVID-19 considerada como una crisis sanitaria, es un fenómeno que ninguna economía estaba preparada para recibir y hacerle frente, por lo que generó problemáticas en la economía mexicana, en la cual hasta lo que va del 2022 sigue dejando estragos en las carencias sociales que presenta la población. Con la llegada de COVID-19 la situación en México no fue favorable, ya que durante 2020 se presentó un porcentaje de pobreza de 43.9% cuando en 2018 se tenía un porcentaje de 41.9% (CONEVAL, 2020). Cabe resaltar que para México la llegada de la covid-19 no ha sido fácil, ya que a pesar de los esfuerzos, no se ha podido tener un crecimiento económico, y durante 2020 se ha presentado un problema inflacionario al llegar al 6%, y pese a los incrementos de la tasa de interés esto no se ha podido controlar, lo que señala aún más problemas para la economía no solo para 2021, sino también para los próximos años (BANCO DE MÉXICO, 2021).

El trabajo de Lusting y Martínez (2021) analiza el impacto del COVID-19 en la desigualdad y la pobreza para el caso de México, haciendo un comparativo de las diferencias de los ingresos antes y durante el COVID-19. Así mismo se estudiaron las repercusiones del COVID-19 en los hogares urbanos y rurales, mostrando mayor afectación en las viviendas rurales. Los autores asumen que México a diferencia de otros países de América Latina como Brasil o Argentina ha resaltado debido a que no diseñaron estrategias para tratar de frenar la llegada de COVID-19 a costa de la calidad de vida de sus habitantes.

Los autores desarrollaron la metodología mediante los datos de la ENIGH 2018 centrándose en los ingresos y el gasto, así mismo se hizo un planteamiento para identificar a las personas que reducirían su ingreso o que lo perderían por el COVID-19, considerando aquellos trabajos como esenciales los que permanecía y los no esenciales en riesgo. La investigación concluye que la covid-19 género aún más amplia la línea de desigualdad entre los mexicanos, afectando a los pobres para que fueran más pobres. Sin embargo, se generó mayor impacto en la zona urbana debido a que los habitantes suelen trabajar en mayor proporción en el sector formal.

El presente estudio tiene como principal objetivo evaluar el comportamiento de la pobreza en México a través del tiempo, y la afectación económica que se tiene por presentar alguna de las carencias sociales. Además, se realizó un análisis específico para el periodo 2018-2022, ya que durante este tiempo se presentó una de la crisis más grave y preocupante para las economías del mundo provocada por COVID-19.

El trabajo revisó la evolución de la pobreza a partir de los resultados publicados por CONEVAL mediante la encuesta de Ingreso y Gasto de los Hogares (ENIGH), la cual es realizada cada 2 años por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). La base de estudiar la pobreza recae en ver el nivel de afectación que se tuvo antes y durante la pandemia, y como esto llega a impactar de forma negativa en el ingreso de los hogares y al mismo tiempo en el incremento de la pobreza.

MÉTODO

Se aplicó una metodología cuantitativa mediante el análisis descriptivo de la evolución de la pobreza a partir de los resultados proporcionados por el Consejo Nacional de Evaluación De la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) en el periodo 2018-2020. Las bases de datos empleadas fueron procesadas mediante el software SPSS con la finalidad de comparar el comportamiento de la pobreza durante 2018 y 2020.

La información fue recopilada de la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares (ENIGH) publicadas por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), un instituto público autónomo mexicano que se encarga de recolectar información estadística de diversos sectores, al ser una institución reconocida, es posible afirmar que el instrumento tiene confiabilidad y validez pues utiliza criterios estadísticos. Además la información de la ENIGH es procesada por CONEVAL para medir la pobreza a través de 6 carencias sociales identificadas.

La información es útil para observar los estragos que generó el COVID-19 en la población mexicana y en el sector empresarial.

Para la comprobación de las hipótesis planteadas se realizaron 3 análisis diferentes, los cuales se muestran a continuación mediante las siguientes variables:

VD: Pobreza

VI: Ingreso laboral, carencias sociales, población ocupada, población desocupada

Para el desarrollo de la metodología de este estudio, se estudiarán dos diferentes bases de datos por medio de estadística descriptiva, con la finalidad de aprovechar las variables existentes y profundizar en el análisis mediante su comparación.

El primer análisis explora la evolución de la pobreza a partir de los resultados proporcionados por CONEVAL en el periodo 2018-2020. Resaltando que toda la aplicación será para 2018-2020 y exclusivamente para México.

El análisis de la medición de la pobreza se respalda con el trabajo de Lusting y Martínez (2021), en dónde se toma como base la encuesta ENIGH 2018 para medir la desigualdad y la pobreza en México y se realiza un comparativo con América Latina.

La segunda etapa de la metodología se desarrollará a través del análisis de los resultados obtenidos de la Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE) y la Encuesta Nacional Sobre ocupación y Empleo (ENOE) con la finalidad de demostrar el comportamiento del mercado laboral respecto a tasas de ocupación, desocupación.

Este segundo análisis se respalda con el trabajo de James (2021), utiliza variables respecto a la población económicamente activa antes y durante la covid-19 para medir su afectación en la ciudad de Cali mediante la base de datos Geih que es muy similar a la que se pretende utilizar para el presente estudio.

RESULTADOS

En la Figura 1 se observa que el porcentaje de población no pobre en México durante 2018 es de 58.84% y la población que representa a los pobres, es decir quienes presentan al menos 1 carencia social es del 41.16%. Cabe resaltar que durante este año el porcentaje de pobreza era muy elevado aun sin la presenciade COVID-19.

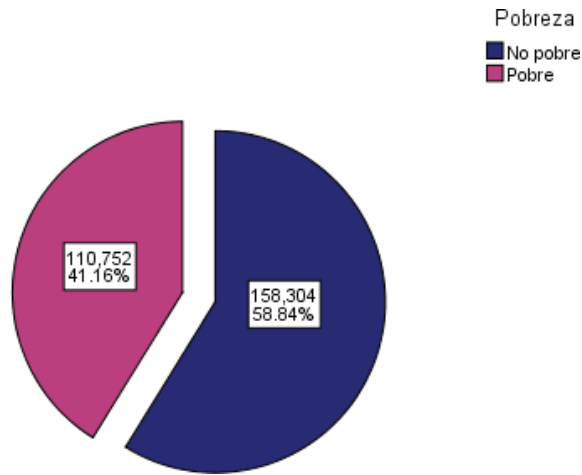


Figura 1. Porcentaje de población pobre y no pobre durante 2018.
Fuente: Elaboración propia con datos de CONEVAL, 2018

En la Figura 2 se muestra el porcentaje de población pobre y no pobre en México durante 2020. En él se puede observar que la población total pobre en México corresponde al 42%, lo que significa que un gran porcentaje de la población sufre al menos 1 de las 6 carencias sociales. Esto muestra un incremento del porcentaje de la población pobre respecto al número que se tenía durante 2018.

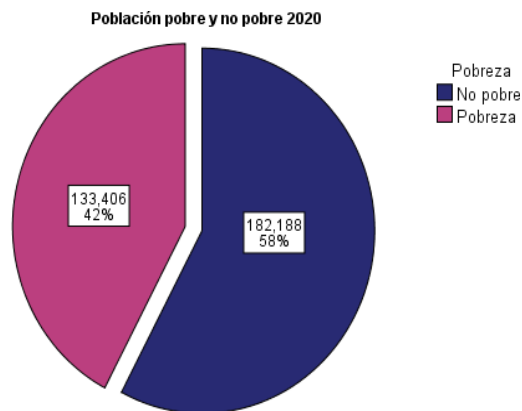


Figura 2. Porcentaje de población pobre y no pobre durante 2020.
Fuente: Elaboración propia con datos de CONEVAL, 2020

En la Figura 3 se presentan las carencias que presentan los mexicanos, dejando en primer lugar a los servicios básicos de la vivienda, ya que más del 22% de la población durante 2018 no tenía acceso a estos servicios básicos en su vivienda. El 8% no tenía acceso a drenaje y un .53 representa a la población sin acceso a electricidad.

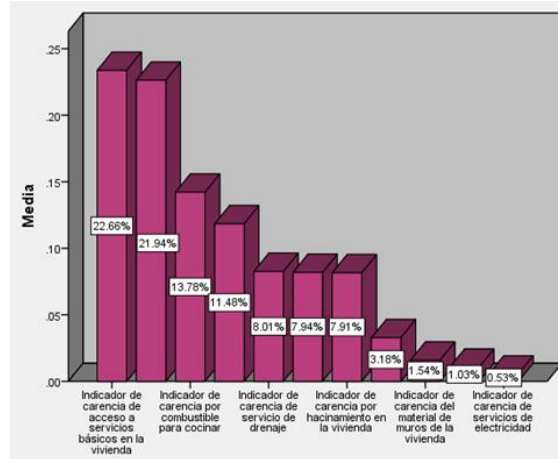


Figura 3. Porcentaje de población por carencia social 2018.
 Fuente: Elaboración propia con datos de CONEVAL, 2018

La Figura 4 muestra el porcentaje de población que presenta al menos una carencia social representando con mayor carencia al 23% de la población sin acceso a una alimentación nutritiva y de calidad cabe resaltar que durante 2018 no fue la carencia de la población mexicana, en tercer lugar se muestran las personas que carecen de algún combustible para cocinar con un 21% de la población total en México Punto y seguido como última carencia social se encuentra cuestiones relacionadas a la vivienda.

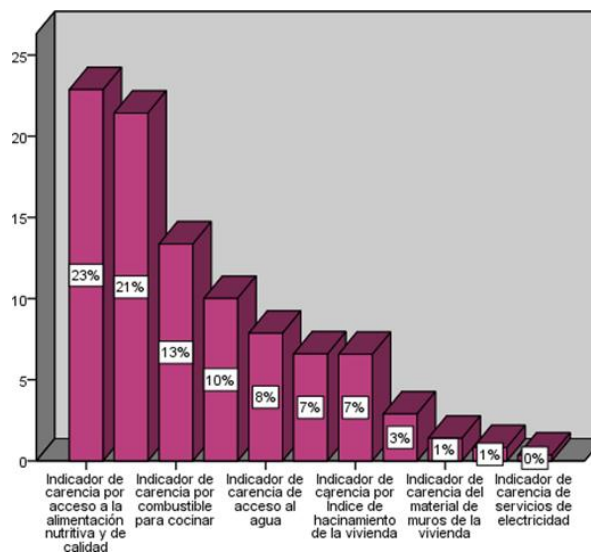


Figura 4. Porcentaje de población por carencia social durante 2020.
 Fuente: Elaboración propia con datos de CONEVAL, 2020

En la Figura 5 se observa que el 64.8% de la población mexicana se encontraba económicamente activa y tan sólo un uno un 1.88 por ciento de la población se encontraba desocupada, aunque parece ser un porcentaje muy bajo, las condiciones de esta población son realmente preocupantes.

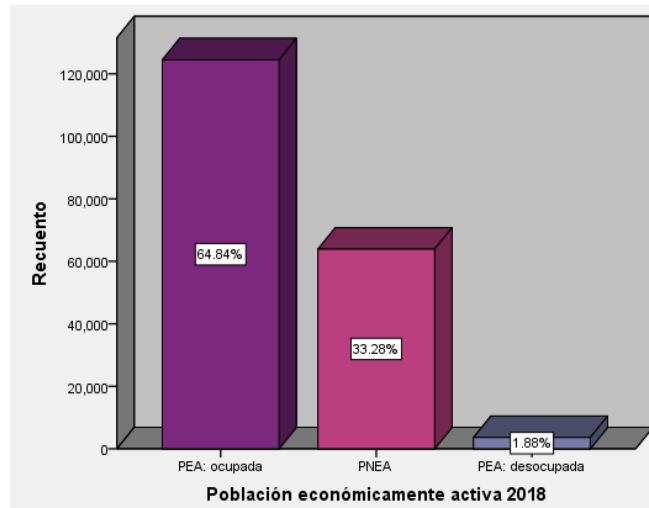


Figura 5. Distribución de la población económicamente activa y desocupada.
Fuente: Elaboración propia con datos de CONEVAL, 2018

En la Figura 6 se observa que la población desocupada es de 2.93% sin embargo la población ocupada durante 2020 fue de 62.74% el 34.33% restante de la población mexicana representa a la población no económicamente activa, es decir está representado por la población de cero a 14 años y población de 65 años en adelante. Teniendo con ello un incremento de la población desocupada respecto a 2018.

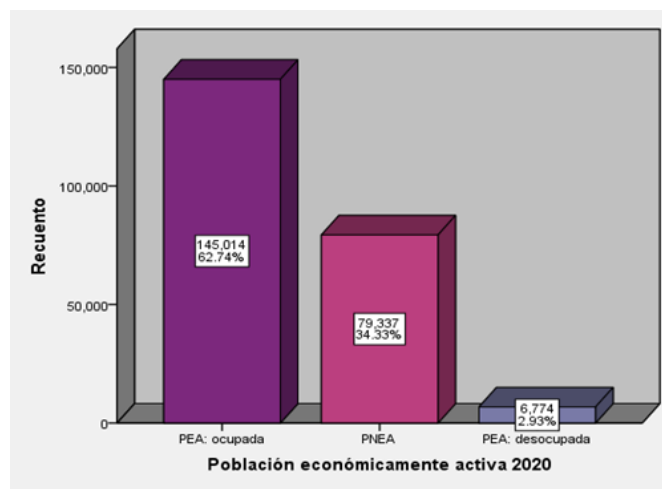


Figura 6. Distribución de la población económicamente activa y desocupada
Fuente: Elaboración propia con datos de CONEVAL, 2020

En la Figura 7 se observa que el 16.13% de la población mexicana durante 2018 presentaba situación de pobreza extrema, así mismo el 83.87% de la población presenta pobreza moderada. Es decir que casi un 17% de la población durante 2018 presentaba más de 3 carencias sociales. Si se compara con los datos de 2020 se afirma que durante 2018 la pobreza extrema fue menor durante este año, sin embargo, la pobreza moderada fue menor durante 2020, lo que significa que hubo una migración en la población al pasar de condición en pobreza moderada a pobreza extrema durante 2020.

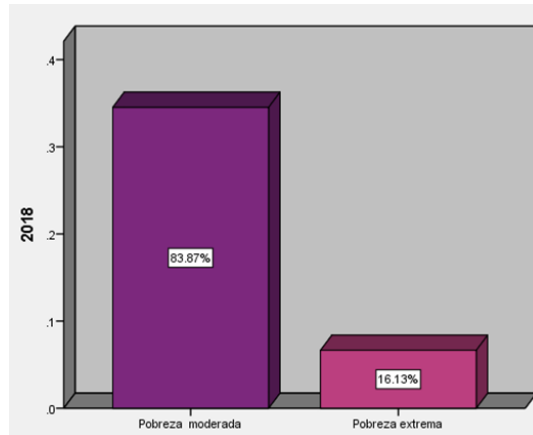


Figura 7. Porcentaje de la población con pobreza extrema y pobreza moderada durante 2018.
Fuente: Elaboración propia con datos de CONEVAL, 2018

La Figura 8 muestra el porcentaje de la población mexicana que se encuentra en condición de pobreza moderada durante 2020 representando al 80.60 % de la población total. Sin embargo, el 19.31% está representado por la población en condición de pobreza extrema, es decir que presentan 3 o más carencias sociales que propone CONEVAL dentro de la medición de pobreza multidimensional. Si se observa con detalle este dato es realmente alarmante que durante 2020 con la presencia de COVID-19 el índice de pobreza extrema sea casi del 20%.

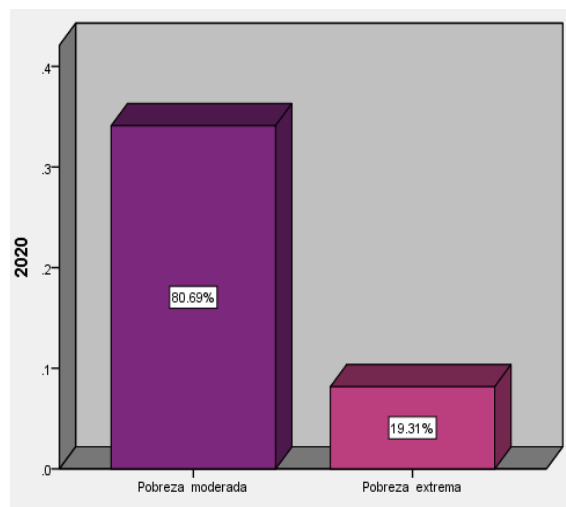


Figura 8. Porcentaje de la población en pobreza moderada y en situación de pobreza extrema durante 2020.

Fuente: Elaboración propia con datos de CONEVAL, 2020

En la Figura 9 se puede ver que el 50.33% de la población mexicana presenta al menos una carencia social es decir que durante 2018 más de la mitad de la población se encontraba vulnerable por alguna carencia, sin embargo, el 37.60% de la población no presenta condición de pobreza ni por ingreso ni por carencia y sólo un 12.07% es población vulnerable por ingresos, lo que significa que su ingreso se encuentra por debajo del promedio para tener acceso a servicios básicos.

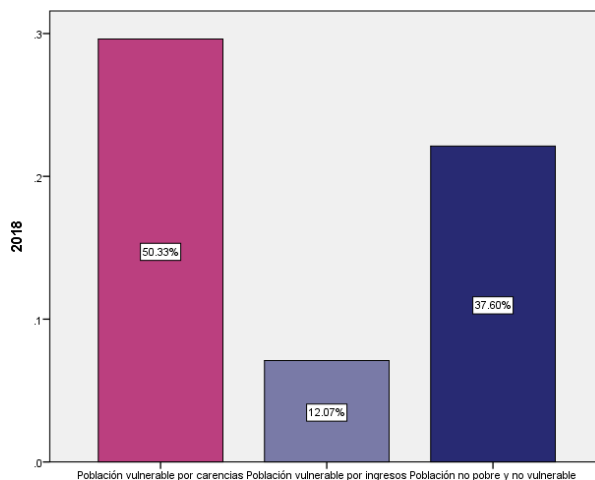


Figura 9. Porcentaje de la población mexicana vulnerable por carencias y por ingresos.

Fuente: Elaboración propia con datos de CONEVAL, 2018

Impacto del COVID-19 en los índices de pobreza en México
Núñez Meléndez, Domínguez Aragón y Varela Faudoa.

La Figura 10 muestra el porcentaje de población no pobre, la población vulnerable por ingresos y la población vulnerable por carencias. Cabe resaltar que el 48.15% de la población mexicana presenta al menos 1 carencia social lo que significa que posiblemente no se cuente con los recursos suficientes para tener acceso a servicios básicos ya sea de alimentación, educativos, de salud o servicios de su vivienda. Cabe resaltar que el 13.32% de la población se encuentra en condición vulnerable por ingreso. Es decir, se encuentra por debajo del ingreso promedio para tener acceso a servicios básicos. Sin embargo, el 38.53% de la población mexicana no presenta ninguna problemática respecto al ingreso ni a carencias sociales. Con ello se puede decir que tan solo el 38.53% de la población de México no es pobre. Estos datos dan una preocupante realidad ya que más de la mitad de la población presenta al menos una carencia social.

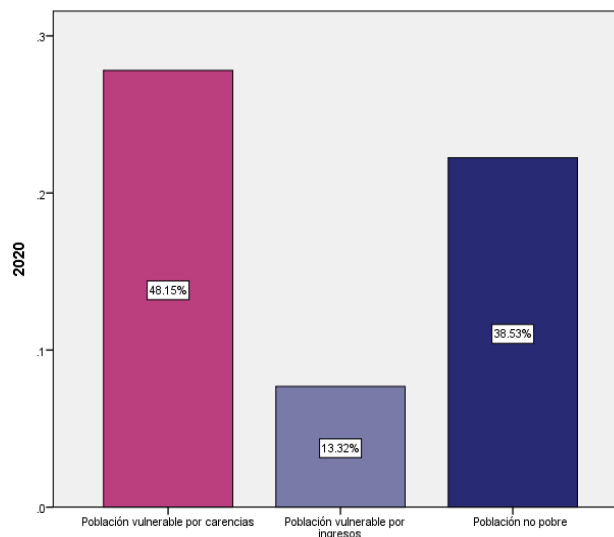


Figura 10. Porcentaje de la población mexicana vulnerable por carencias y por ingresos.
Fuente: Elaboración propia con datos de CONEVAL, 2020

Impacto del COVID-19 en los índices de pobreza en México
Núñez Meléndez, Domínguez Aragón y Varela Faudoa.

Se calculó la correlación bilateral de Pearson entre las variables ingreso corriente per cápita y Nivel educativo, encontrando una correlación débil, aunque significativa. Con un coeficiente de correlación de 0.140 como se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1. Prueba de Pearson 2020.

Fuente: Elaboración propia con datos de CONEVAL, 2020

Correlaciones

		Ingreso corriente total per cápita	Nivel educativo
Ingreso corriente total per cápita	Correlación de Pearson	1	.140**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	315619	302909
Nivel educativo	Correlación de Pearson	.140**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	302909	302909

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se repitió el cálculo de correlación bilateral de Pearson para los datos del 2018, encontrando que, aunque es una correlación un poco superior, sigue siendo muy baja tal como se muestra en la Tabla 2.

Tabla 2. Prueba de Pearson 2018.

Fuente: Elaboración propia con datos de CONEVAL, 2018

Correlaciones

		Ingreso corriente total per cápita	Nivel educativo
Ingreso corriente total per cápita	Correlación de Pearson	1	.197**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	269065	256685
Nivel educativo	Correlación de Pearson	.197**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	256685	256685

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Impacto del COVID-19 en los índices de pobreza en México
Núñez Meléndez, Domínguez Aragón y Varela Faudoa.

Se comparó mediante una tabla cruzada la proporción de personas en situación depobreza con las personas no pobres para ambas encuestas (2018 y 2020). Conforme la Tabla3 es posible detectar un incremento, aunque reducido, del porcentaje de pobreza en 2020 respecto a 2018. La validez de esta prueba se corroboró mediante una prueba Chi-cuadrada resultando estadísticamente significativa (Tabla 4).

Tabla 3. Tabulación cruzada pobreza 2018-2020.

Fuente: Elaboración propia con datos de CONEVAL, 2020

Año de encuesta*Pobreza tabulación cruzada

			Pobreza		Total
			No pobre	Pobreza	
Año de encuesta	2018	Recuento	158304	110752	269056
		% dentro de Año de encuesta	58.8%	41.2%	100.0%
	2020	Recuento	182188	133406	315594
		% dentro de Año de encuesta	57.7%	42.3%	100.0%
Total		Recuento	340492	244158	584650
		% dentro de Año de encuesta	58.2%	41.8%	100.0%

Tabla 4. Chi -cuadrada pobreza 2018-2020.

Fuente: Elaboración propia con datos de CONEVAL, 2020

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	73.340 ^a	1	.000		
Corrección de continuidad ^b	73.295	1	.000		
Razón de verosimilitud	73.357	1	.000		
Prueba exacta de Fisher				.000	.000
Asociación lineal por lineal	73.340	1	.000		
N de casos válidos	584650				

a. 0 casillas (0.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 112361.54.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Impacto del COVID-19 en los índices de pobreza en México
Núñez Meléndez, Domínguez Aragón y Varela Faudoa.

Se repitió el procedimiento estimando la proporción de pobres extremos, este indicado presentó un incremento mayor entre 2018 y 2020. Esta prueba también se validó mediante la prueba chi-cuadrada tal como se muestra en las Tablas 5 y 6.

Tabla 5. Tabulación cruzada pobreza extrema 2018-2020.

Fuente: Elaboración propia con datos de CONEVAL, 2020

			Pobreza extrema		Total
			No pobre extremo	Pobreza extrema	
Año de encuesta	2018	Recuento	251189	17867	269056
		% dentro de Año de encuesta	93.4%	6.6%	100.0%
	2020	Recuento	289828	25766	315594
		% dentro de Año de encuesta	91.8%	8.2%	100.0%
Total		Recuento	541017	43633	584650
		% dentro de Año de encuesta	92.5%	7.5%	100.0%

Tabla 6. Chi-cuadrada pobreza extrema 2018-2020.

Fuente: Elaboración propia con datos de CONEVAL, 2020

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	488.223 ^a	1	.000		
Corrección de continuidad ^b	488.003	1	.000		
Razón de verosimilitud	491.474	1	.000		
Prueba exacta de Fisher				.000	.000
Asociación lineal por lineal	488.223	1	.000		
N de casos válidos	584650				

a. 0 casillas (0.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 20079.91.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

CONCLUSIÓN Y DISCUSIÓN

Este artículo se concluye dejando una clara evidencia del incremento de pobreza y de pobreza extrema durante 2020. Si bien el COVID-19 generó graves estragos en la economía, no sólo se puede culpar a este virus del incremento de la pobreza ya que durante 2019 no se tuvo un crecimiento económico significativo, es decir la economía ya estaba debilitada.

Con ello se puede concluir que la hipótesis planteada respecto a que el COVID-19 generó un impacto negativo en los índices de pobreza se acepta. Aunque este no fue el único fenómeno que provocó el incremento de la pobreza, si fue una de las causas, y se observó al momento de que este incrementó durante 2020 que fue el año crítico por el aumento de contagios en el mundo y las acciones tomadas por el sector empresarial y el gobierno.

Respecto a la comprobación de las hipótesis específicas:

La pobreza incrementó considerablemente de 2018 a 2020 por la presencia de COVID-19, es aceptada, ya que se tuvo un incremento del 16% al 18% en pobreza extrema.

También se acepta la hipótesis planteada sobre que el COVID-19 generó un impacto negativo en las tasas de ocupación y desocupación de la población mexicana, ya que al cerrar las fronteras y frenar la producción las tasas de desocupación incrementaron, además la principal carencia durante 2020 fue por ingresos.

No se cuenta con evidencia suficiente para aceptar la hipótesis planteada respecto a que, a mayor nivel educativo, mayor ingreso per cápita. Con el análisis realizado a través de la prueba de Correlación bilateral de Pearson, se muestra una correlación significativa y positiva, pero débil, por lo que se falta información para su comprobación con validez estadística. Esta revisión permitió encontrar evidencia respecto a la relación que existe entre el incremento de pobreza y COVID-19 mediante la investigación de Alzate et al., (2021) se analiza la relación entre pobreza y COVID-19 en América Latina, respaldando su afirmación con otros estudios hechos en Colombia, Indonesia y China, al encontrar un claro incremento de la pobreza durante el COVID-19. Además, se encuentra evidencia de una relación directa ente COVID-19 y pobreza, pero también se muestra relación con las ciudades, vulnerabilidad, empleo y salud. Es decir, estos factores se vieron alterados durante la pandemia, lo que generó un incremento de pobreza no solo en México, sino también en otros países del mundo, afectando de manera diferente a cada uno por las estrategias implementadas de cada gobierno.

Para futuras investigaciones, se recomienda discutir a mayor detalle los factores que influyeron en el incremento de la pobreza y pobreza extrema durante 2020 a 2022, ya que hasta este momento se cuenta únicamente con información de CONEVAL hasta 2020 y no se toma en cuenta el sector externo ni cuestiones políticas. También se puede estudiar a profundidad la relación entre nivel educativo e ingresos, observando a detalle este comportamiento con edad, nivel educativo, género e ingreso.

BIBLIOGRAFÍA

- Alzate, P., Grisales, A., & Julio, K. (2021). Covid-19 como estudio de pobreza en América Latina en 2021. *Scielo*.
- Banco Mundial. (2019). *Bancomundial*. From <https://datos.bancomundial.org/indicador/SI.POV.GINI?locations=DE-BE-ES>
- Banco de México. (31 de Agosto de 2021). *Banxico*. From <https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/informes-trimestrales/informes-trimestrales-precios.html>
- CONEVAL. (2020). *Coneval*. From https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Paginas/AE_pobreza_2020.aspx CONEVAL.
- (2020). *Coneval*. From https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/Pobreza_Laboral_ETOE.aspx Esquivel, G. (Julio de 2020). *Los impactos económicos de la pandemia en México*. From Banxico: <https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/articulos-y-otras-publicaciones/%7BD442A596-6F43-D1B5-6686-64A2CF2F371B%7D.pdf>
- James, J. (16 de Abril de 2021). Analysis of Unemployment and Employment After a Strict COVID-19 Confinement Policy in Cali. *Scielo*.
- Lusting, N., & Martínez, V. (2021). El impacto del COVID-19 en la desigualdad y la pobreza en México. *Scielo* , 36 (1), 7-25.
- Lusting, N., & Martínez, V. (2021). El impacto del COVID-19 en la desigualdad y la pobreza en México. *Scielo* , 36 (1), 7-25.
- MacEwan, A. (2010). The meaning of poverty: questions of distribution and power. *Scielo* , 69 (272).
- Macías, A. (2014). Crecimiento, desigualdad y pobreza. *Redalyc* , 16 (31), 101-126.
- OCDE. (2020). *OECD*. From <https://www.oecd.org/centrodemexico/estadisticas/indice-pobreza.html>

Análisis de la brecha digital durante el COVID-19 en México

Analysis of the digital divide during COVID-19 in Mexico

Fecha de recepción: Febrero de 2023

Fecha de aceptación: Marzo de 2023

María De Los Ángeles Guzmán Robles¹, Omar Elier Varela Faudoa², Berenice Núñez Meléndez³.

1. Maestra en Mercadotecnia por la Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Autónoma de Chihuahua. Circuito Universitario #1, Nuevo Campus Universitario, Chihuahua, Chih, México. CP 31125, (52) 614 170 31 88
2. Maestro en Economía Empresarial, egresada de la Facultad de Economía Internacional, Universidad Autónoma de Chihuahua. Circuito Universitario #1, Nuevo Campus Universitario, Chihuahua, Chih, México. CP 31125, (52) 614 381 02 02
3. Maestra en Administración, docente en la Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Autónoma de Chihuahua. Circuito Universitario #1, Nuevo Campus Universitario, Chihuahua, Chih, México. CP 31125, (52) 614 381 02 02

Correspondencia: María De Los Ángeles Guzmán Robles

Dirección: C. La Confianza # 4326, Col. Integración Magisterial Chihuahua, Chih.
CP. 31140

Teléfono: (52) 614 1703188

Correo: maguzman@uach.mx

RESUMEN

En esta investigación se realiza un análisis de la evolución de la brecha digital en México durante los años 2019 – 2021, El objetivo principal de este trabajo es analizar el comportamiento que se ha generado de la brecha digital antes y durante la pandemia COVID-19 en México. Para la elaboración de este análisis se utilizaron datos proporcionados por ENDUTIH a través de INEGI, durante los años 2019, 2020 y 2021, así como información de un informe adicional por parte de INEGI. Con una metodología cuantitativa mediante un análisis descriptivo donde se demuestra los comportamientos durante este periodo referente al uso de las TIC en los hogares mexicanos.

Palabras clave: Brecha digital, Internet, COVID-19

ABSTRACT

In this investigation, an analysis of the evolution of the digital divide in Mexico is carried out during the years 2019 - 2021. The main objective of this work is to analyze the behavior that has been generated from the digital divide before and during the COVID-19 pandemic in Mexico. For the preparation of this analysis, data provided by ENDUTIH through INEGI was used, during the years 2019, 2020 and 2021, as well as information from an additional report by INEGI. With a quantitative methodology through a descriptive analysis where the behaviors during this period regarding the use of ICT in Mexican homes are demonstrated.

Keywords: Digital divide, Internet, COVID-19

INTRODUCCIÓN

La brecha digital es una problemática que aflige a nivel mundial, dicho termino se utiliza por primera a mediados de los 90s dentro de uno de los reportes oficiales de la Administración Nacional de Informática y Telecomunicaciones del Departamento de Comercio de los Estados Unidos, para el cual se buscaba dar referencia a ésta problemática, estableciendo esa diferencia de acceso a la información entre los pobres y ricos de cada país, en donde también se le daba hincapié a la diferencia entre los países desarrollados en el uso de las tecnologías de información y comunicación (Gómez et al. 2020).

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD) en su publicación del documento “Entendiendo la brecha digital” la define como, la brecha entre individuos hogares, negocios y áreas geográficas en diferentes niveles socioeconómicos con respecto a sus oportunidades de acceso a las tecnologías de información y comunicación (TIC) en su uso para diversas actividades (OECD, 2001, p.9).

Mientras que la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), describe la brecha digital como la separación entre aquellos que puede acceder y usar las tecnologías con respecto a los que no, que quedan marginados de las TIC y por esto también de potencializarlos a las habilidades de la Sociedad de información (CEPAL, 2008).

Existe muchos ámbitos que se ven beneficiados por el uso y aprovechamiento de las tecnologías de información y comunicación, debido a esto las economías mundiales se preocupan por revisar y analizar las causas que generan lo que es la brecha digital.

Planteamiento del problema

En la actualidad la brecha digital representa una problemática que aqueja a los países alrededor del mundo, ésta problemática ha llevado a las organizaciones mundiales y a los países a establecer estrategias con la intención de generar cambios que beneficien a sus sociedades, debido a la importancia que compone la inserción de la tecnología en el desarrollo de procesos para el ámbito empresarial, laboral, educativo y social, esto por el incremento sobre el uso de Internet. Se le da un alto grado de importancia a la medición y análisis de esta problemática, por esto los organismos a nivel mundial y de forma nacional se encargan de generar información que facilite el análisis y la medición de esta problemática.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el COVID-19 es un brote de enfermedad por coronavirus que fue notificado por primera vez en Wuhan, China el 3 de diciembre del 2019. Dicho brote y su propagación rápida a nivel mundial se le denominó pandemia, por afectar a más de un continente (Chile, P. U, 2021)

La presencia de dicha pandemia afectó a todos los estratos socioeconómicos y también llevó a los países a la adopción de medidas tales como diferentes modalidades, tanto para el ámbito laboral como el educativo, esto con la mayor intención de prevenir, minimizar y controlar los riesgos de la propagación del virus en otras sociedades de los diferentes países. Por esto se establece un aumento de usuarios de internet que accedieron desde su hogar del 2019 al 2021 y este aumento fue de 10 puntos porcentuales según indica el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en su Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de Información en los Hogares (ENDUTIH 2021), y también sobre la disminución de 4 puntos porcentuales de las personas que accedieron fuera del hogar (INEGI, 2022).

Pregunta general

¿Cuáles son los efectos de la brecha digital antes y después de la pandemia COVID-19 en México?

Preguntas específicas

1. ¿Cuál es el comportamiento de la brecha digital del 2019 -2021 en México?
2. ¿Cuál fue la demanda en el uso de las TIC durante la pandemia COVID-19?
3. ¿Cuáles son las desventajas que generadas por la brecha digital en México durante la pandemia COVID-19?

Objetivo general

Analizar los efectos de la brecha digital antes y después de la pandemia COVID- 19 en México

Objetivos específicos

1. Describir el comportamiento de la brecha digital del 2019-2021 en México
2. Identificar la demanda del uso de TIC durante la pandemia COVID-19 en México
3. Exponer la desventaja de la brecha digital durante la pandemia COVID-19

Hipótesis general

El COVID-19 generó un incremento en la brecha digital de México.

Hipótesis específicas

1. La brecha digital deja en evidencia que la pandemia COVID-19 trajo con ella más desigualdades digitales en México.
2. Se genera un incremento en el uso de las TIC durante la pandemia COVID- 19 en México.
3. La desventaja que la brecha digital tuvo durante la pandemia COVID-19 es que la falta de infraestructura sobre todo para la población que se encuentra en el área rural, imposibilita la realización de muchas de las actividades que involucran los tipos de usos de Internet.

Referentes teóricos

Según Montalvo, Torres y Parra (2021), durante la pandemia COVID-19 se estableció un confinamiento con la intención principal de prevenir la propagación de contagios, para lo cual se dio cierre a instituciones de educación y oficinas de trabajo, por tal razón se generaron muchas de éstas actividades a distancia.

Importancia de las tecnologías de información y comunicación en el crecimiento de las economías donde las tecnologías de información y comunicación cada vez son más requeridas para las actividades diarias, en las industrias, empresas y los países que buscan obtener beneficios de las inversiones dependiendo del sector a través del uso de las tecnologías de información y comunicación. Las TIC cuentan con gran importancia debido a que establecen beneficios para el incremento de la producción y la productividad, además de que se genera el desplazamiento de la producción para también utilizarse en los servicios, por esto existe una gran demanda personal en el ámbito del uso de las TIC, lo cual requiere personal capacitado que pueda implementarlas y efectuar su máximo aprovechamiento para el desarrollo de actividades. (OECD, 2002)

Como mencionan García, Buenrostro y López (2021), en la actualidad es claro que el Internet es un punto importante para el tema de las telecomunicaciones que con ello ha transformado muchas de las formas de las cuales se realizan las actividades diariamente, por esto se han buscado generar diferentes procesos para realizar de forma mucho más eficiente el intercambio y acceso a la información.

Cabe destacar que la disponibilidad de internet en casa es fundamental para enfrentar a la pandemia, pero con esto la digitalización dentro de los hogares en el país de México para facilitar la realización de tareas que antes requerían de un contacto de forma presencial y tomando en cuenta que de la población 45% viven alejados de las zonas urbanas y por esto les será difícil el acceso a los recursos tecnológicos, por lo que esto establece la brecha digital existente.

Los procesos tecnológicos y en innovación a lo largo de la historia han mostrado un comportamiento donde los beneficios se localizan en algunas regiones, países, sectores, lo cual genera desigualdad estructural con respecto a la utilización de las TIC, que propicia la desigualdad digital (Gómez et al. 2018). Las TIC propician un crecimiento económico e incluso la inclusión social, para obtener mejores condiciones de vida para la población, que generan un impacto positivo en las sociedades, impulsando lograr su desarrollo (Chamorro, 2018).

La Necesidad de cerrar la brecha digital en la pandemia COVID-19 en la creciente en el adelanto sobre conectividad de Internet, la capacitación e incremento en competencias relacionadas con las TIC, ha sido de gran ayuda para que muchos países puedan afrontar la crisis provocada por la pandemia COVID-19 y enfoca la necesidad de cerrar la brecha digital lo cual genera un alto riesgo que deja a individuos y empresas en situación vulnerable que otras en el mundo. Dicha necesidad se presenta no solo en la cuestión empresarial sino también en el ámbito educativo puesto que por la situación que presentó esta pandemia COVID-19 imposibilitó a los niveles educativos de mantener la forma presencial en la impartición de las clases, donde fue necesario implementar el uso de las TIC para mantener las actividades educativas, por lo cual se presenta un cambio en el esquema de trabajo en el ámbito educativo.

Los indicadores sobre el uso de las TIC, para el diagnóstico sobre el estado de conectividad y el nivel de avance con respecto al uso de las TIC en los hogares de México generan una apreciación de que se ha dado un progreso respectivo en los recientes años. Pero aún existen brechas por cerrar para tener una apropiación efectiva de las TIC en la población (Arellano, 2021).

De acuerdo con los datos obtenidos del INEGI, en su Encuesta Nacional sobre la Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares 2019 generada a nivel nacional, dentro de los ámbitos urbano y rural y también por estrato socioeconómico. En México hay 80.6 millones de usuarios de internet, lo cual representan el 70.1% de la población que cuenta con seis años o más, dicha cifra cuenta con un aumento de 4.3 puntos con respecto al registro del año 2018 en el cual fue un 65.8% y de 12.7 puntos porcentuales respecto al año 2015 con un 57.4% (INEGI, 2020).

El índice de desarrollo de las TIC es el indicador que está compuesto por una serie de indicadores, puesto en marcha en 2009 con la intención de evaluar y comparar los avances en el ámbito de tecnologías de información y comunicación en los países (ITU, 2020).

MÉTODO

Se empleó una metodología cuantitativa mediante el análisis de estadística descriptivo, sobre la evolución del uso de las TIC, esto obteniendo los resultados obtenidos por el INEGI en el periodo 2019 – 2021.

La información fue obtenida a través de la Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de Información en los Hogares (ENDUTIH), publicada por el INEGI, para la cual se encarga de recolectar información estadística. Dicha encuesta obtiene información sobre la disponibilidad y uso de las tecnologías de información y comunicaciones, tales como; computadora, Internet, teléfono celular y televisión (INEGI, 2020).

Dicha encuesta ofrece información relacionada con los porcentajes de la población que son usuarios de Internet, distribución de usuarios por grupo que usan Internet, distribución de usuarios por ámbito urbano y rural, según el tipo de conexión, usuarios de Internet por tipo de uso, principales problemáticas que tienen los usuarios cuando navegan por Internet y una comparativa de los usuarios de Internet entre varios países, hogares con Internet, población con población con teléfono celular, usuarios de teléfono celular según el equipo, también la proporción de usuarios de teléfono celular en el ámbito urbano y rural,

usuarios de celular inteligente según el tipo de conexión a Internet, usuarios de celular inteligente que instalan aplicaciones en su dispositivo, población con condiciones de uso de computadora, hogares con computadora, hogares con televisión digital.

Un punto importante para realizar la evaluación y comparación de los avances en el ámbito de tecnologías y comunicación en los países es el índice de desarrollo de las TIC (ITU, 2020).

Para el análisis se desarrolla con los datos obtenidos con la encuesta ENDUTIH de INEGI, del 2019 al 2021

VD: Disponibilidad de internet

VI: Población, edad, genero, tipo de conexión, usos de TIC y ámbito urbano/rural, unidades económicas, Usos de internet por sector.

La disponibilidad e internet se toma con valor de 1 si el hogar cuenta con conexión a Internet y 0 cuando es la situación contraria. Las variables independientes, se dividen en características individuales, hogar y ubicación geográfica, esto con la intención de abarcar las regiones del país sobre las Unidades Económicas que usan internet por entidad federativa de los Censos Económicos de INEGI.

Para el análisis de éste estudio, se utilizan los datos generados por INEGI de los periodos 2019, 2020 y 2021, con la finalidad de hacer una comparativa sobre las variables delimitadas para con esto dar una explicación y realizar un análisis a profundidad sobre dicha comparativa de los datos.

En primera instancia se analizará la información del periodo 2019-2021 con respecto a la disponibilidad de internet a nivel población, generada por la encuesta de ENDUTIH por parte de INEGI, de los tres años del periodo, para conocer el comportamiento de la brecha digital.

Después se hace una comparativa descriptiva del uso en tecnologías de información durante el periodo en cuestión con la intención de identificar los beneficios que aportaron durante la pandemia a la realización de tareas a través de internet.

Posteriormente se realizar una revisión sobre la evolución de diferentes variables independientes con respecto a la disponibilidad de internet con la intención de dar explicación de manera descriptiva sobre cuáles serían las desventajas que se presentan por la brecha digital durante la pandemia.

En lo que respecta a los datos epidemiológicos sobre el COVID-19 en México se presenta información obtenida por la Dirección General de Epidemiología del Gobierno de México, la cual presenta información sobre los casos positivos estimados y las defunciones confirmadas a nivel nacional, de lo que va de las semanas del 2020 hasta el 2022, todo con la intención de realizar un análisis sobre el impacto que pudo haber generado la pandemia sobre la brecha digital en el país.

RESULTADOS

La encuesta de ENDUTIH establece un incremento no solo en la población del país sino también en la participación gradual con respecto al uso de Internet.

En la Figura 1 se observa la comparativa de la cantidad de usuarios que disponen de internet en el país de México, éstos representados en millones, donde en el 2019 se tenía una población de 80.6 millones de usuarios que disponían de acceso a internet, con respecto al año 2020, para el cual incrementan por casi 4 millones con un total de 84.1 millones de usuarios con disponibilidad de internet y por último punto para el periodo en el 2021 se tuvo una cantidad de 88.6 millones de usuarios que disponían de acceso a internet. Esto claramente representa un incremento a más de 4 millones y medio a comparación de los otros años.

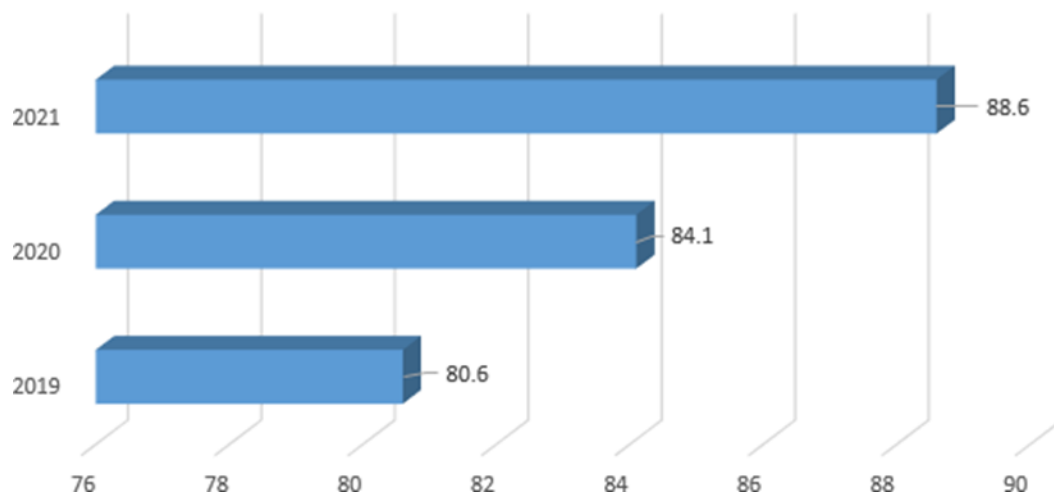


Figura 1. Usuarios de Internet en México (Expresado en millones)
Fuente: Elaboración propia con datos de ENDUTIH 2019, 2020 y 2021.

Análisis de la brecha digital durante el COVID-19 en México
Guzmán Robles, Varela Faudoa y Núñez Meléndez

La Figura 2 muestra el grupo en el cual se concentra el mayor porcentaje de usuario de internet, que como se puede observar es en la población con las edades de 18 a 24 años, que llega a una participación de un 93.4% en el año 2021, seguido del grupo de 12 a 17 años al igual que el de 25 a 34 años, donde ambos grupos cuentan con un 90% de participación y el tercer grupo de usuarios son los que cuentan con las edades de 35 a 44 años con un porcentaje del 82.7%.

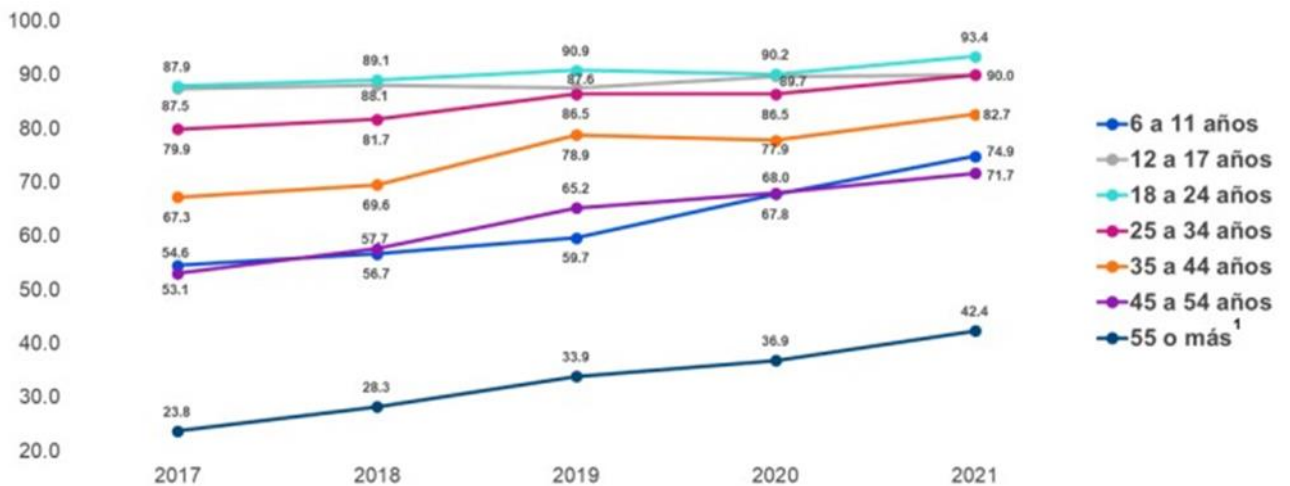


Figura 2. Usuarios de internet por edades
Fuente: ENDUTIH, 2021.

Se puede apreciar en la Figura 3 el incremento por año de los usuarios de Internet por su sexo, en lo que se observa durante el año 2019 pudiendo ver la diferencia de casi 4 puntos porcentuales de los usuarios que son del sexo femenino, en el 2020 se ve que se reduce la diferencia entre los porcentajes a menos de 2 puntos porcentuales y de nueva cuenta en el 2021 se genera casi esa misma diferencia al año anterior. Pero así se sigue presentando un incremento por ambos sexos en la disponibilidad de internet.

Análisis de la brecha digital durante el COVID-19 en México
Guzmán Robles, Varela Faudoa y Núñez Meléndez

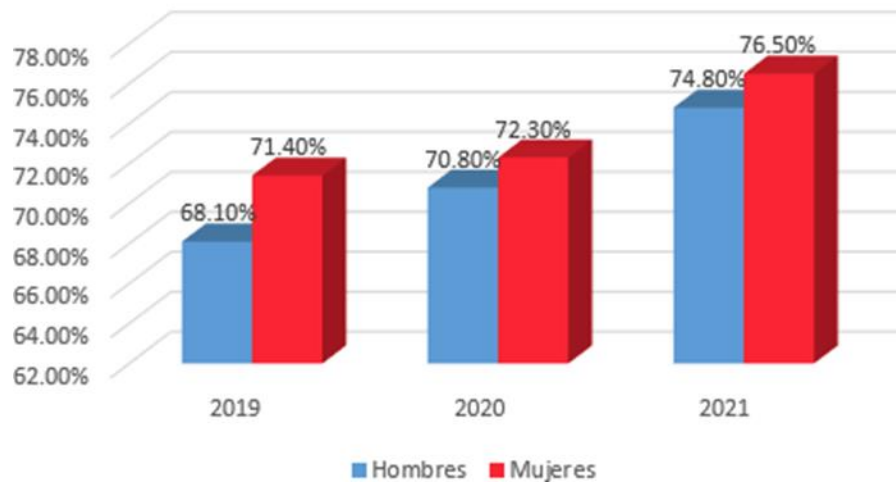


Figura 3. Usuarios de internet por sexo
Fuente: Elaboración propia con datos de ENDUTIH 2021.

La representación de los usuarios que usan internet, se encuentra en la Figura 4 pero de manera específica en qué tipo de conexión, donde se puede apreciar el incremento porcentual de 4 en el uso de Smartphone en los años 2019 y 2020, pero para el siguiente año tiene un incremento menor de casi 2 puntos porcentuales. En la conexión a través de laptop se aprecia una disminución muy clara del año 2019 al 2020, pero un incremento para el 2021 que no termina de igualar lo que sucedió en el 2019. Con respecto al uso de computadora de escritorio se ve un incremento anual muy bajo, pero sin caídas. A diferencia de la conexión por Smart TV, que vemos disminuciones año con año para el 2021 caer casi 5 puntos porcentuales.

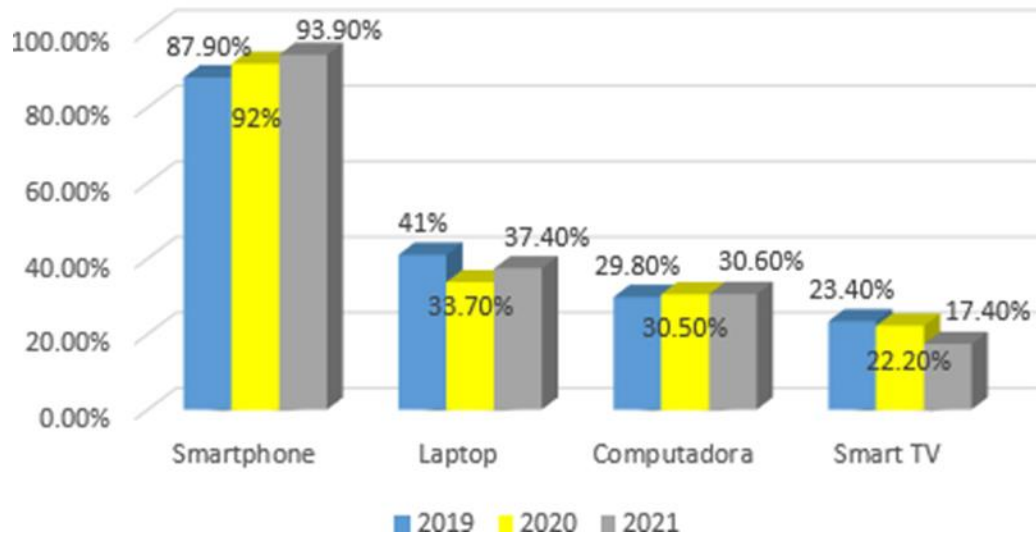


Figura 4. Usuarios de Internet, según tipo de conexión
Fuente: Elaboración propia con datos de ENDUTIH 2019, 2020 y 2021.

En la Figura 5 se aprecian el tipo de uso que dan los usuarios a internet, y de cierta manera sería la razón por la cual hacen uso del mismo, para la información que detalla la gráfica indica que más del 90% utiliza internet para comunicarse y buscar información, seguido de acceso a las redes sociales con 89% y 87.8% en los años 2019 y 2020, para continuar aún con porcentajes relativamente grandes con 91.5% y 88.8% de usuarios que utilizan internet para su entretenimiento. Para continuar con el apoyo a la capacitación y la educación con un porcentaje de 83.8% durante el 2019 y un 85.6% durante el 2020. Seguido de acceso a contenido audiovisual, acceso a libros, revistas, periódicos, continuando con la descarga de software, aplicaciones. Interacciones con el gobierno, compra de producto y servicios, realizar operaciones bancarias en línea, servicios en la nube y la realización de ventas por internet el cual tuvo un incremento al año 2020 de dos puntos porcentuales.

Análisis de la brecha digital durante el COVID-19 en México
Guzmán Robles, Varela Faudoa y Núñez Meléndez

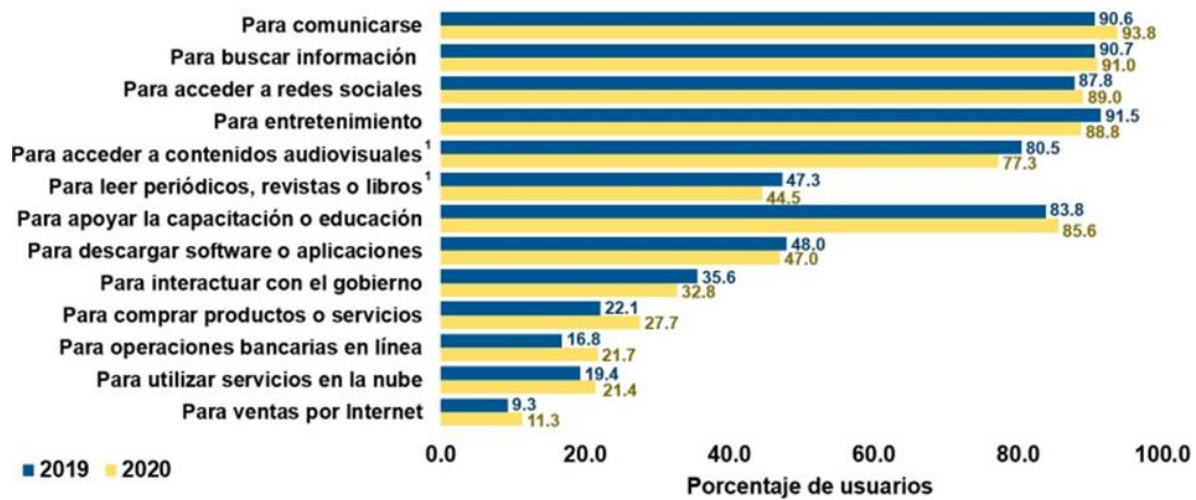


Figura 5. Usuarios de internet por tipo de uso, 2019 y 2020

Fuente: ENDUTIH, 2020.

La representación de los usuarios con disponibilidad de internet del ámbito urbano y del ámbito rural, se aprecia en la Figura 6 donde en todos los años se ven incrementos de casi 10 puntos porcentuales en el caso del ámbito urbano, pero en la situación que se representa en el ámbito rural es en el primer año 2019 al 2020 de 2.7 puntos porcentuales al alza y en el caso del 2020 al 2021, se aprecia un incremento de más de 6 puntos porcentuales.

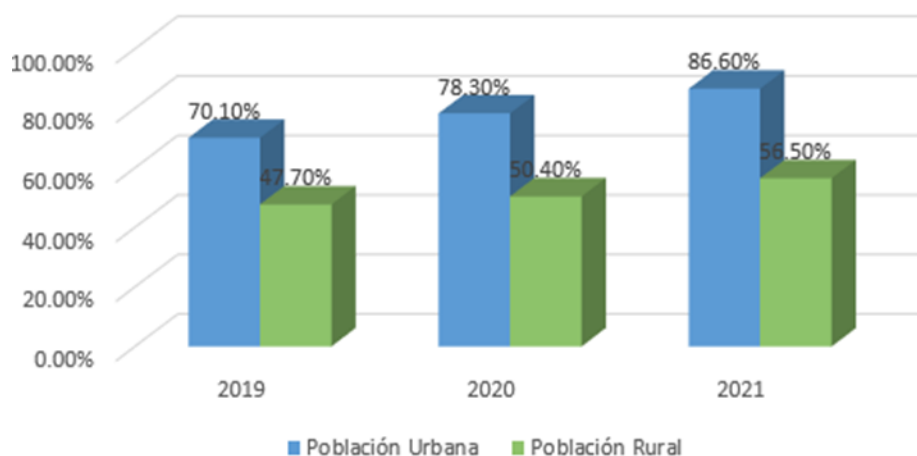


Figura 6. Usuarios de internet Ámbito urbano y rural
 Fuente: Elaboración propia con datos de ENDUTIH 2021

Análisis de la brecha digital durante el COVID-19 en México
 Guzmán Robles, Varela Faudoa y Núñez Meléndez

Gracias a los Censos Económicos se facilitan la captación de gran variedad de temas útiles para propósitos de la sociedad mexicana, con respecto a las características de establecimientos y empresas. En un Informe desarrollado para la estadística a propósito del día mundial de Internet se elabora un informe que muestra los siguientes resultados para su análisis en el uso de las TIC en diferentes ámbitos en el año 2021.

En México 20.7% de las unidades económicas hizo uso de Internet para el desarrollo de las actividades que realizaron. Donde se muestra en la figura 7, que Baja California Sur cuenta con un 39.7%, Baja California Norte con un 36.2%, Nuevo León 36%, Quintana Roo 35.7%, Sonora 34.3%, Querétaro 34.2%, Chihuahua 32.6% y así sucesivamente según se muestra en el gráfico fueron las entidades con mayores porcentajes en su utilización.

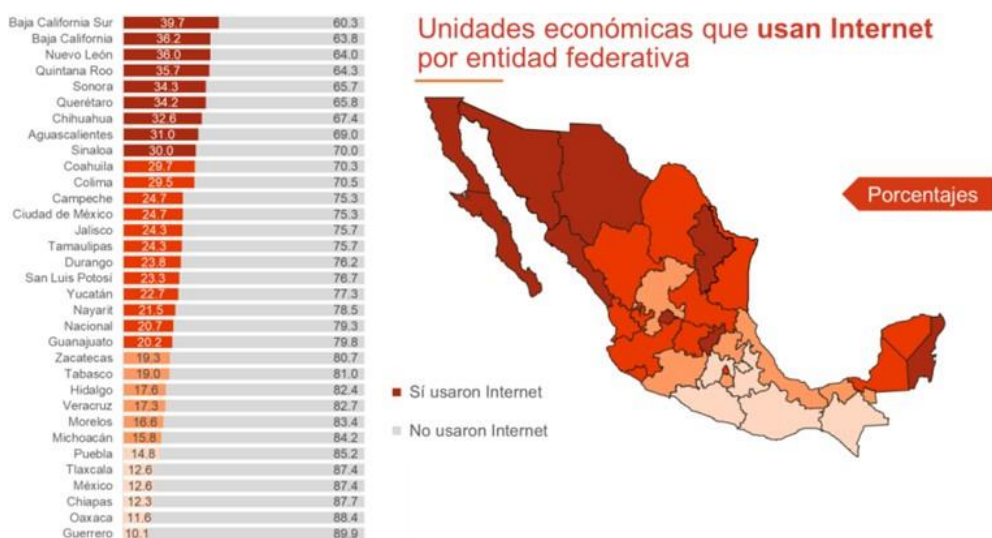


Figura 7. Unidades económicas en porcentaje que usan internet por entidad federativa
 Fuente: INEGI, 2021.

Análisis de la brecha digital durante el COVID-19 en México
Guzmán Robles, Varela Faudoa y Núñez Meléndez

Con respecto al uso de Internet en las unidades económicas, fue la búsqueda de información para bienes y servicios, para realizar trámites o gestiones gubernamentales, y efectuar operaciones bancarias y financieras la más demandada, esto se puede observar en la Figura 8, donde 80.4% de las empresas en el sector de manufactura utilizó internet para la búsqueda de información sobre bienes y servicios y 78.4% lo uso para realizar la gestión del negocio, en el sector de construcción, 90.1% de las empresas lo utilizó para operaciones bancarias y financieras.

Sector	Operaciones bancarias y financieras	Trámites o gestiones gubernamentales	Búsqueda de información para bienes y servicios	Realizar la gestión del negocio
	Porcentajes			
Manufacturas	66.7	53.0	80.4	78.4
Comercio	60.3	44.4	75.1	72.2
Servicios privados no financieros	53.6	45.4	82.7	71.7
Pesca y acuicultura	79.4	63.7	83.7	81.4
Minería	77.5	67.9	83.0	80.7
Electricidad, agua y gas	62.2	70.7	81.8	79.5
Construcción	90.1	77.3	89.0	85.2
Transportes, correos y almacenamiento	82.7	71.7	84.1	83.4
Servicios financieros y de seguros	70.7	55.9	75.9	81.0

Nota: Unidades económicas que sí usaron Internet.
 Pudieron reportar más de un uso.

Figura 8. Usos de Internet por Sector en México

Fuente: INEGI, 2021.

Por último se presenta en la Figura 9 un estimado de los casos positivos por semanas de duración de la pandemia en donde claramente se puede ver que el periodo de casos confirmados más alto fue entre la semana 3 y 5 del año 2022.

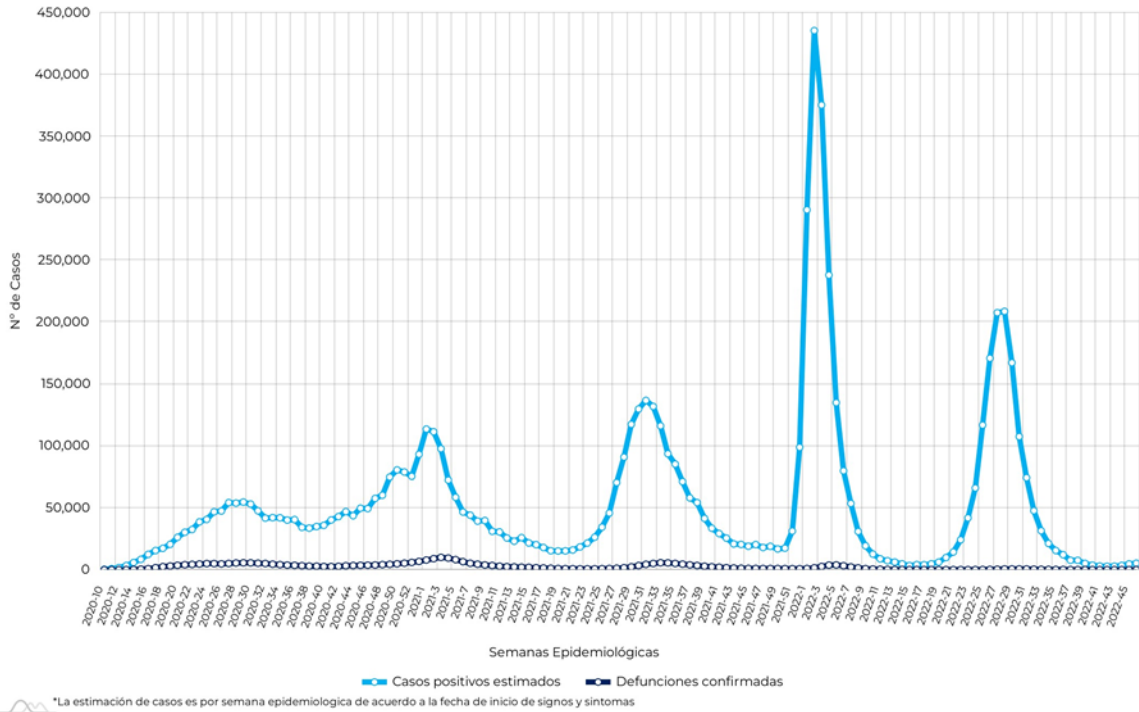


Figura 9. Casos positivos estimados y defunciones confirmadas a nivel nacional

Fuente: Gobierno de México, 2022.

CONCLUSIÓN Y DISCUSIÓN

A través del artículo se puede concluir que existe una clara brecha digital en la población mexicana donde se puede apreciar que la pandemia provocada por COVID-19 ha traído consigo mayor profundidad a esta problemática, cabe destacar que de los factores más claros es la falta de infraestructura, el poco crecimiento económico, la misma pandemia, la falta de conocimiento tecnológico y como se apreciaba en una de las últimas ilustraciones la brecha parece acrecentar inclusive en la situación regional, donde puede generar un impacto muy grande el acercamiento de la región norte con el país de Estados Unidos.

Con respecto a la comprobación de las hipótesis, solo con visualizar los datos presentados desde la situación urbana a la rural se puede evidenciar que existe la desigualdad digital, también puede establecerse por la imposibilidad de llegar a las zonas rurales que se encuentran en puntos de localización complejos para la habilitación de la infraestructura necesaria.

Con respecto al incremento del uso de las TIC, durante la pandemia, en la información que facilita el tipo de uso, el incremento de usuarios que usan internet, tipo de conexión y los usuarios por el sexo, habla de un impacto gradual en la utilización de las TIC para posiblemente diferentes actividades, tomando en cuenta que la pandemia lleva muchas de las tareas cotidianas a la realización en un formato virtual, en el caso de la educación y algunos trabajos que pudieron desarrollarse en formato remoto desde casa.

El cambio técnico en su evolución ha presentado grandes beneficios a las economías a nivel mundial, donde es más predominante en algunas regiones, países e incluso en sectores productivos, de lo cual se generan una serie de desigualdades estructurales, en el ámbito social, económico, educativo y laboral. No se puede negar que las TIC han generado grandes transformaciones inclusive en la vida cotidiana de los individuos, organizaciones, economías de los países y dicha evolución constante representa grandes retos en la cuestión teórica y metodológica para el estudio de la brecha digital, con respecto al uso de las TIC, las oportunidades de su utilización, las desventajas de no poder aplicarlas, el acceso en materia de infraestructura y la intención de este estudio con respecto a la brecha digital era brindar un acercamiento para la consideración de elementos que deberían tomarse en cuenta para los contextos del país y tomar en cuenta los factores que se establecen de lo que es la exclusión tecnológica.

Análisis de la brecha digital durante el COVID-19 en México
Guzmán Robles, Varela Faudoa y Núñez Meléndez

Ahora con el efecto que la misma pandemia ha causado en la brecha digital no solo es malo sino que también orilla a la misma población a elevar la demanda del consumo de internet sobre los momentos en los que se estableció el confinamiento en el país, debido a la llegada del COVID-19 al país de México y también en los momentos que se tuvieron repuntes durante el año 2020 y también sobre el aumento de tráfico de WIFI y el efecto que tuvieron inclusive las video llamadas en el al inicio del año 2020 considerando que uno de los países con mayor número de población se encontraba ya en confinamiento y para el abril del 2020 se eleva el uso del teletrabajo desde casa donde para este momento la gran parte del mundo decretado por la OMS en un periodo preventivo.

La comprensión de este problema, tiene el objetivo de impulsar estrategias para el cierre de la brecha digital que faciliten una Sociedad de Información de Conocimiento que crearan mayor conocimiento para aplicarlo en sectores económicos sociales para tener un sin fin de beneficios.

A fin de cuentas, este artículo da la posibilidad de mantener la discusión sobre aquellos factores que de forma gradual año con año generan una mayor o menor brecha digital, pero sobre todo como una situación atípica como la pandemia puede también presentar factores para dar todavía una mayor profundidad a la brecha que se puede presentar dentro de la población mexicana en una intención de mantener una mayor y mejor comunicación a través de las tecnologías digitales.

REFERENCIAS

Arellano, M. A. (2021, Enero 20). Scielo. Las brechas digitales en México: un balance pertinente. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-718X2020000200367

CEPAL,. (2008). Panorama Digital 2007 de America Latina y el Caribe: Avances y desafíos de las políticas para el desarrollo con las Tecnologías de Información y Comunicaciones.

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3634/S2008605_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chamorro, M. F. (2018, Diciembre). Scielo. Brecha digital, factores que inciden en su aparición: acceso a internet en Paraguay. http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2076-054X2018004700058#:~:text=Seg%C3%BAn%20dicho%20estudio%2C%20Paraguay%20tiene,4%25%20del%20total%20en%202015.

Chile, P. UCd. (2021, 10 13). Pontificia Universidad Católica de Chile. Observatorio Medicina UC. <https://observatorio.medicina.uc.cl/epidemia-pandemia- o-endemia/>

Dirección General de Epidemiología. (2022). COVID-19, México: Datos epidemiológicos. Gobierno de México. Retrieved Noviembre 24, 2022, from <https://covid19.sinave.gob.mx/>

García-Grajales, J., Buenrostro-Silva, A., & Ángel, LV. (2021, Junio 18). Ciencia ergo-sum. El internet en tiempos del SARS-Cov-2 (COVID-19) en México. <https://www.redalyc.org/journal/104/10467403003/html/>

Gomez, D., Alvarado, R., Martínez, M., & Díaz de León, C. (2020, Agosto 04). Scielo. La brecha digital: una revisión conceptual y aportaciones metodológicas para su estudio en México. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-80642018000100047

INEGI,. 2020. "ENDUTIH." México. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/dutih/2020/doc/nota_tecnica_endutih_2020.pdf

Análisis de la brecha digital durante el COVID-19 en México
Guzmán Robles, Varela Faudoa y Núñez Meléndez

INEGI,. (2020). Programas de Información ENDUTIH. Retrieved Noviembre 10, 2022, from <https://www.inegi.org.mx/programas/dutih/2020/#Herramientas>

ITU,. (2020). Índice de desarrollo de las TIC 2020. Retrieved Noviembre 11, 2022, from <https://www.itu.int/en/ITU->

[D/Statistics/Documents/events/egh2020/IDI2020_BackgroundDocument_S.pdf](https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/events/egh2020/IDI2020_BackgroundDocument_S.pdf)

Montalvo, G., Torres-Jimenez, J., & Parra-González, E. (2021, Octubre). Scielo. Las tecnologías de Información y la Comunicación en educación a distancia durante la pandemia COVID-19 utilizadas en educación primaria.. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000800042&script=sci_arttext

OCDE,. (2011). Perspectivas de la OCDE sobre las tecnologías de información. <https://www.oecd.org/digital/ieconomy/1933290.pdf>

Factores que influyen en el estrés laboral dentro de los despachos contables en la ciudad de Chihuahua

Factors that influence work stress within accounting firms in the city of Chihuahua

Fecha de recepción: Enero de 2023
Fecha de aceptación: Febrero de 2023

Diana Bereniz De la Rosa Gonzalez¹, Karinna Idalia Holguín Magallanes², Armando Javier Cabrera Zapata³

1. Contador Público, egresada de la Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Autónoma de Chihuahua. Circuito Universitario #1, Nuevo Campus Universitario, Chihuahua, Chih, México. CP 31125, (52) 614 252 5233
2. Maestra en Administración, docente en la Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Autónoma de Chihuahua. Circuito Universitario #1, Nuevo Campus Universitario, Chihuahua, Chih, México. CP 31125, (52) 614 199 5073
3. Maestro en Administración, docente en la Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Autónoma de Chihuahua. Circuito Universitario #1, Nuevo Campus Universitario, Chihuahua, Chih, México. CP 31125, (52) 614 184 8814

Correspondencia: Karina Idalia Holguín Magallanes

Dirección: Circuito Universitario #1, Nuevo Campus Universitario, Chihuahua, Chih, México. CP 31125

Teléfono: (52) 614 199 5073

RESUMEN

El estrés laboral es uno de los principales problemas a los que hoy en día se enfrentan los despachos contables en la ciudad de Chihuahua. Los efectos negativos del estrés laboral se pueden llegar a manifestar de maneras distintas, así como presentar diferentes síntomas como dolores de cabeza, insomnio y ataques de ansiedad los cuales se consideran los más frecuentes dentro del personal de los despachos contables, de igual manera pueden llegar a estar acompañados de agotamiento físico y/o mental, se considera que el estrés en el trabajo se relaciona con una reducción de la productividad, rotación de personal y absentismo dentro de los despachos.

La investigación tiene como objetivo conocer los factores que influyen en el estrés laboral dentro de los despachos contables tales como, la carga excesiva de trabajo, jornadas extensas, falta de motivación, remuneraciones bajas y la falta de capacitación, lo cual puede llegar a poner a prueba la capacidad del individuo, y se verá perjudicado en el desempeño laboral de muchos despachos contables de la Ciudad de Chihuahua. Dicha investigación se realizó en la ciudad de Chihuahua, en el periodo de enero a mayo de 2020. La población de interés fueron 64 empleados activos de despachos contables. El diseño de la investigación fue transeccional descriptivo de naturaleza cuantitativa. Los resultados de esta investigación permitirán el fortalecimiento en la aplicación de medidas preventivas que deben utilizarse e implementarse adecuadamente ante la problemática a la que hoy en día se enfrentan los despachos contables.

Palabras clave: Estrés laboral, estrés, ansiedad y burnout.

ABSTRACT

Work stress is one of the main problems that accounting firms in the city of Chihuahua face today. The negative effects of work stress can manifest in different ways, as well as present different symptoms such as headaches, insomnia and anxiety attacks which are considered the most frequent within the staff of the accounting firms, in the same way they can be accompanied by physical and /or mental exhaustion, it is considered that stress at work is related to a reduction in productivity, turnover of staff and absenteeism within the accounting offices.

Therefore, this research aims to know the factors that influence work stress within the accounting firms such as, excessive workload, extensive hours, lack of motivation, low remuneration and lack of training, which can test the capacity of the individual, and will be harmed in the work performance of many accounting firms in the City of Chihuahua. this research was conducted in the city of Chihuahua, in the period January to May 2020. The population of interest was 64 active employees of accounting firms. The design of the research was descriptive transferal of a quantitative nature. The results of this research will allow the strengthening in the implementation of preventive measures that must be used and implemented appropriately in the face of the problems faced today by accounting firms.

Keywords: Work stress, stress, anxiety, burnout.

INTRODUCCIÓN

El estrés laboral se ha convertido en una seria preocupación para los despachos contables en la ciudad de Chihuahua por las consecuencias negativas que causa en el desempeño y la salud física y mental de los trabajadores.

El estrés laboral se deriva, principalmente, de la sobrecarga de trabajo, falta de capacitación, jornadas extensas y la falta de motivación, y en los despachos contables como un todo, en baja productividad, ausentismo, alta rotación, clima laboral negativo, entre otros. Por ello, los despachos contables se enfrentan a costos muy altos, tanto económicos como humanos, que perjudican la efectividad y la eficiencia en el rendimiento organizacional y también en la competitividad.

Frente a la gran problemática del estrés laboral y sus reacciones negativas sobre el personal y la organización, es necesario continuar el estudio de los factores que influyen en el estrés, las características y las medidas de prevención que las personas utilizan para enfrentar y manejar el estrés laboral óptimamente.

JUSTIFICACIÓN

En la actualidad el estrés laboral es considerado como una de las enfermedades del siglo XXI. Por lo cual se debe analizar, describir y reconocer cada uno de los factores que influyen en el estrés laboral dentro de los despachos contables; el estrés laboral afecta a un número importante de profesionistas, el cual se empodera de su calidad de vida y su desempeño laboral, manifestándose en un descenso en la motivación laboral.

Hoy en día se vive en una época donde los cambios del entorno forman parte de las dinámicas en los despachos contables, lo cual representan mayores exigencias en su personal y mayor aumento de incertidumbre.

El estrés es el primer y más importante riesgo psicosocial ya que actúa como una respuesta general ante los factores de riesgo en las diferentes profesiones, pero cabe mencionar que, dentro de estas, las que cuentan con un trato directo y continuo con personas, son las más propensas a desarrollar este problema social. Se considera que el estrés laboral es resultado del desequilibrio, entre las exigencias y presiones a las que se presenta cada individuo, la mayor parte de las causas del estrés laboral son relacionadas con la forma en la que se distribuye el trabajo y el modo de la organización de los despachos contables. El estrés puede llegar a afectar de diferente manera a cada persona, así que se puede llegar a poner en peligro la salud y seguridad de cada individuo.

El estrés laboral no solo es un problema de salud, si no también impacta a la economía de los despachos contables, ya que al no contar con un personal sano psicológicamente puede generar un ambiente laboral negativo y el rendimiento de cada uno de los individuos será bajo, por lo cual sus funciones no se realizarán correctamente y existirá un margen de error mucho mayor. Es importante que se consideren una serie de factores internos como externos que influyen el entorno laboral.

Por lo tanto, se deriva el siguiente objetivo general: identificar cuáles son los principales factores que influyen en el estrés laboral dentro de los despachos contables en la ciudad de Chihuahua y los siguientes objetivos específicos: 1. reconocer qué medidas de prevención son utilizadas en los despachos contables para combatir el estrés laboral; 2. describir cuáles son los principales efectos que genera el estrés laboral en los trabajadores de despachos contables.

Las hipótesis planteadas en la investigación fueron:

Hipótesis General: La falta de capacitación, las jornadas de trabajo extensas y exceso de trabajo en los despachos contables en la ciudad de Chihuahua son los principales factores que provocan estrés laboral.

Hipótesis Específicas:

HE1. Los despachos contables en la ciudad de Chihuahua implementan la norma 035 como medida de prevención ante el estrés laboral. HE2. Dentro de los despachos contables en la ciudad de Chihuahua la rotación del personal, la disminución del rendimiento físico y la complicación para la toma de decisiones son los principales efectos del estrés laboral.

Revisión de literatura

Donato Torrencilla (2013), define el estrés laboral como un trastorno psicosocial que afecta actualmente a la población mundial, la cual se encuentra inmersa en una sociedad globalizada que exige y demanda cada día individuos aptos y capacitados para enfrentar y resolver cada uno de los problemas laborales, sociales y emocionales que se le presenten.

El término estrés se ha convertido en un vocablo habitual en la sociedad actual. El estrés es un fenómeno que cada vez va tomando importancia dentro de la sociedad moderna y prácticamente en todos los grupos poblacionales se produce un aumento de estrés. Una mala adecuación entre las capacidades personales las demandas generan manifestación y sentimientos de estrés. (Barradas Alarcón, y otros, 2018)

El miedo es un concepto central en el estrés, pero se reserva para nombrar una sensación de temor, con activación anticipada en todo el organismo, que aparece ante una situación o estímulo externo que puede ser identificado de forma precisa. La ansiedad, se refiere a un “estado de activación o agitación exagerada que aparece en el individuo como reacción ante acontecimientos externos o asociados a pensamientos o sentimientos” de cada uno de los individuos. (Donato Torrencilla, 2013)

Barradas Alarcón, y otros (2018), comentan que mayoría de las personas asocian el estrés con experiencias desagradables e incómodas, sin embargo, el estrés, en sí mismo no es destructivo. El estrés se puede generar en los individuos para que respondan a un nivel inapropiado de presión. Una presión excesiva puede causar tanto estrés como una presión demasiado baja, en sí cierto grado de presión es realmente bueno para los individuos. La situación ideal se produce cuando se responde de manera apropiada a la presión y a sus exigencias, cuando ésta se da por encima o debajo del nivel de presión adecuado, el equilibrio comienza a alterarse y se experimenta estrés: la tensión entre la presión que percibimos y nuestra capacidad para hacerle frente. El estrés surge ante una situación en la que hay un desequilibrio o una discrepancia significativa entre las demandas externas e internas sobre una persona.

Según Gutiérrez Calla (2019), al aumentar el estrés, pueden mejorar los niveles de salud y rendimiento, siempre que no se dé con excesiva frecuencia e intensidad y supere nuestra capacidad de adaptación. Además, el aburrimiento y la falta de estímulo, producto de un grado insuficiente de estrés, también pueden perjudicar la salud. De aquí que se haga la distinción entre:

Eustress o estrés positivo: Es un tipo de estrés que proporciona retos que motivan a los individuos a trabajar duro y lograr sus metas.

Distress o estrés negativo: Tipo de estrés que resulta de situaciones de demanda crónica que producen resultados negativos en la salud.

El estrés laboral es una forma específica que ocurre en el contexto del trabajo, donde se identifican una serie de situaciones o factores, que actúan como agentes estresores. Sus consecuencias no se limitan a la esfera profesional, sino que también a la vida personal y familiar. Las condiciones físicas del trabajo, como la temperatura, la pureza del aire, el espacio físico, la luminosidad, el ruido, el mobiliario, las máquinas e instrumentos de trabajo. (Donato Torrencilla, 2013)

Existen diferentes formas de definir el estrés:

Como conjunto de estímulos “Existen ciertas condiciones ambientales que nos producen sentimientos de tensión y /o se perciben como amenazantes o peligrosas. Así el estrés se define como una característica del ambiente (estímulo).”

Como una respuesta. “Este enfoque se encuentra en cómo reaccionan las personas ante los estresores”.

Como un proceso “es considerado como resultado de una interacción única entre las condiciones del estímulo ambiente y las respuestas que lo provocan. Esta transacción supone una influencia recíproca entre las personas y el medio ambiente. El determinante crítico del estrés es como la persona percibe y responde a diferentes acontecimientos” (Barradas Alarcón, y otros, 2018).

Según Sánchez citado por Ortiz Nolasco & Cruz Pérez (2019), menciona que existen dos tipos de estrés laboral:

El agudo - ocurre momentáneamente, es un estrés que no se posterga por mucho tiempo y luego de que se enfrenta o resuelve desaparecen todos los síntomas que lo originaron; un ejemplo de este tipo de estrés es el que se presenta cuando un trabajador es despedido de su empleo.

El crónico - es aquel que se presenta varias veces o frecuentemente cuando un trabajador es sometido a un agente estresor de manera constante, y mientras el individuo no afronte esa exigencia de recursos el estrés no desaparecerá. Algunos síntomas del estrés laboral, de acuerdo con Sarsosa Prowesk & Charria Ortiz (2017), son los siguientes:

Síntomas fisiológicos: dolores en el cuello y espalda o tensión muscular; problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon; problemas respiratorios; dolor de cabeza; trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche; palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos; cambios fuertes del apetito y problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).

Síntomas de comportamiento social: dificultad es en las relaciones familiares; para permanecer quieto o para iniciar actividades; dificultad en las relaciones con otras personas, sensación de aislamiento y desinterés.

Síntomas intelectuales y laborales: sentimiento de sobrecarga de trabajo; dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes; aumento en el número de accidentes de trabajo; sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida; cansancio, tedio o desgano; disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad; deseo de no asistir al trabajo; bajo compromiso o poco interés con lo que se hace; dificultad para tomar decisiones y deseo de cambiar de empleo.

Síntomas psicoemocionales: sentimiento de soledad y miedo; sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos; sentimiento de angustia, preocupación o tristeza; consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios; sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada"; consumo de bebidas, alcohólicas o café o cigarrillo; sentimiento de que está perdiendo la razón; comportamientos rígidos, obstinación o terquedad y sensación de no poder manejar los problemas de la vida.

El Desgaste Profesional o Burn-out, es considerado según la Organización Mundial de la Salud (OMS) desde el año 2000 como una enfermedad de riesgo laboral que causa detrimento del bienestar mental del trabajador de la salud que lo presenta, así como síntomas físicos. Este síndrome se define como una respuesta al estrés crónico y sostenido del ambiente laboral, integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado. (Arayago, González, Limongi, & Guevara, 2016)

El síndrome de Burnout es un tipo de estrés laboral cada vez más frecuente entre las personas que desempeñan una labor al tener contacto permanente con personas-clientes. (Orozco López, 2017)

El síndrome se caracteriza por bajo rendimiento personal en el trabajo; tendencia a la autoevaluación negativa, sobre todo en la capacidad para realizar el trabajo y para relacionarse profesionalmente con las personas a las que atiende; agotamiento emocional, no poder dar más de sí mismo en los aspectos emocional y afectivo; alta despersonalización y desarrollo de sentimientos y actitudes de cinismo y de carácter negativo hacia las personas destinatarias del trabajo. (Méndez Venegas, 2019).

De acuerdo con el Diario Oficial de la Federación (DOF) (2018), las medidas de prevención y acciones de control de los factores de riesgo psicosocial, de la violencia laboral, y promoción del entorno organizacional favorable, los centros de trabajo deberán:

Establecer acciones para la prevención de los factores de riesgo psicosocial que impulsen: el apoyo social, la difusión de la información y la capacitación;

Disponer de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral, y realizar acciones que promuevan el sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización; la capacitación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los miembros de la organización; la participación proactiva y comunicación entre sus integrantes; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño. (Diario Oficial de la Federación, 2018)

Crterios metodológicos

La naturaleza de la investigación fue cuantitativa, ya que se midió una variable con varios indicadores, de tipo aplicada ya que abordó un problema, para posteriormente generar alternativas de solución, de carácter no experimental, ya que no se manipuló la variable de estudio y se trabajó sobre situaciones o hechos ya existentes.

El diseño de la investigación fue transeccional descriptivo, porque se realizó en un espacio de tiempo específico y solo incluirá una variable, el método fue deductivo, ya que se partió de lo general a lo particular, de campo con apoyo bibliográfico.

El trabajo de investigación se llevó a cabo en la ciudad de Chihuahua, entre los meses de enero a mayo 2020. La población de interés con la que se trabajó fueron los empleados de los despachos contables de la ciudad de Chihuahua.

El marco muestral se elaboró tomando en cuenta los despachos contables de la ciudad de Chihuahua, conforme al DENUE del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) identificaron 41 despachos con 943 empleados en total.

La unidad de análisis fueron los empleados de los despachos contables de la ciudad de Chihuahua que contaban con las siguientes características:

Trabajen en despachos contables de la ciudad de Chihuahua.

Sean empleados vigentes.

Sean personal de tiempo completo.

El tipo de muestreo fue probabilístico aleatorio, donde los 943 empleados con las características deseadas tendrán la misma probabilidad de ser seleccionadas para participar en la muestra. El tamaño de la muestra fue de 64 empleados, con un nivel de Confianza del 90% y un error del 10%, se utilizó la siguiente fórmula para obtenerla:

Tamaño de la muestra = 68.0625 = 63.48

$$\text{Tamaño de la muestra} = \frac{\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2 N} \right)}$$

1.07217656

La selección de la muestra fue probabilística de manera aleatoria. La variable de estudio fue el estrés laboral y los indicadores que describen la variable fueron los siguientes:

Sexo

Edad

Antigüedad

Puesto

Factores causantes de estrés laboral que se consideraron:

Falta de capacitación

Jornadas extensas

Exceso de trabajo

No existe claridad en sus funciones

Las remuneraciones son bajas

Falta de motivación

Falta de apoyo

Tiempos para realizar las tareas asignadas

Posibles síntomas:

Dolor de cabeza

Depresión

Ataques de ansiedad

Insomnio

Pérdida de apetito

Otros

La recolección de datos se realizó mediante un instrumento de medición tipo encuesta con 10 preguntas cerradas. Para la recolección y concentración de datos de utilizo el programa Excel

RESULTADOS

En este apartado se muestran las gráficas resultados de la investigación en donde puede verse en inicio la distribución en cuanto a sexo en la Figura1 y edad en la Figura 2.

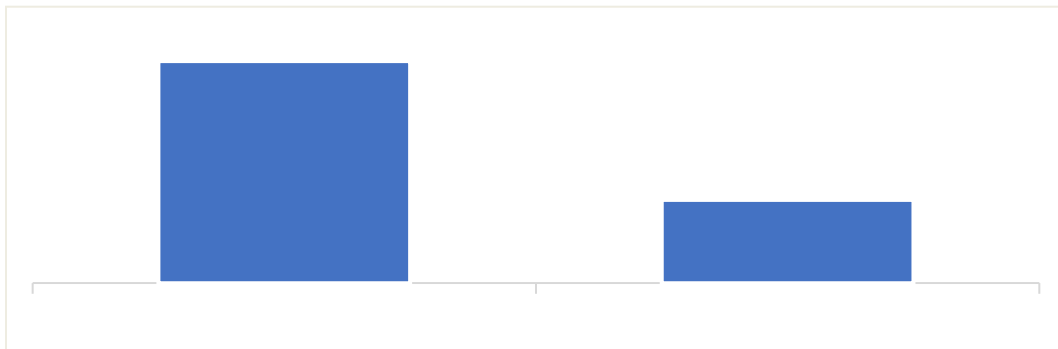


Figura 1. Sexo

Puede notarse que la mayor parte de los encuestados, es del sexo femenino, mientras que los hombres representan un menor porcentaje.

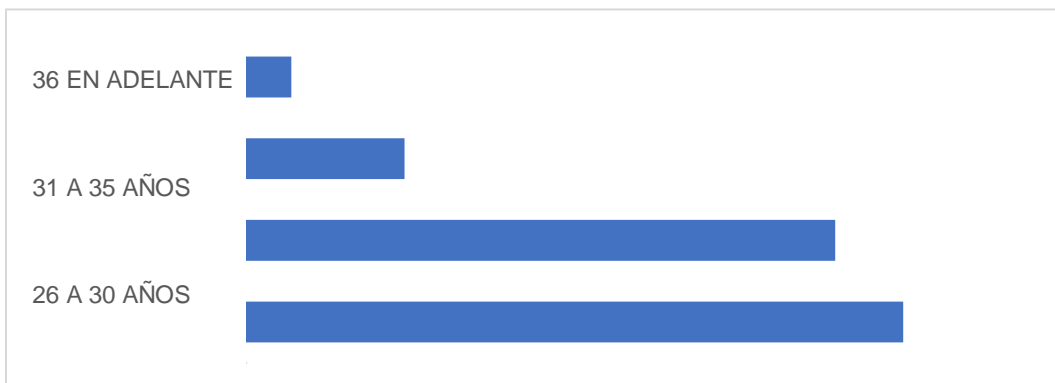


Figura 2. Edad

La edad más sobresaliente de los sujetos de estudio es entre los 20 a 25 años, seguida de quienes comentan tener entre 26 y 30 años posteriormente, en un menor porcentaje se encuentra la edad de 31 a 35 años y el último puesto lo ocupan las personas que tienen menos de 36 años.

Factores que influyen dentro de los despachos contables en la ciudad de Chihuahua
De la Rosa González, Holguín Magallanes y Cabrera Zapata

A continuación en la Figura 3 puede visualizarse el área en donde mayormente se desempeñan las personas, dentro de los despachos contables siendo auxiliar contable el primer puesto, en segundo lugar, contador y en tercer lugar recursos humanos y auditor

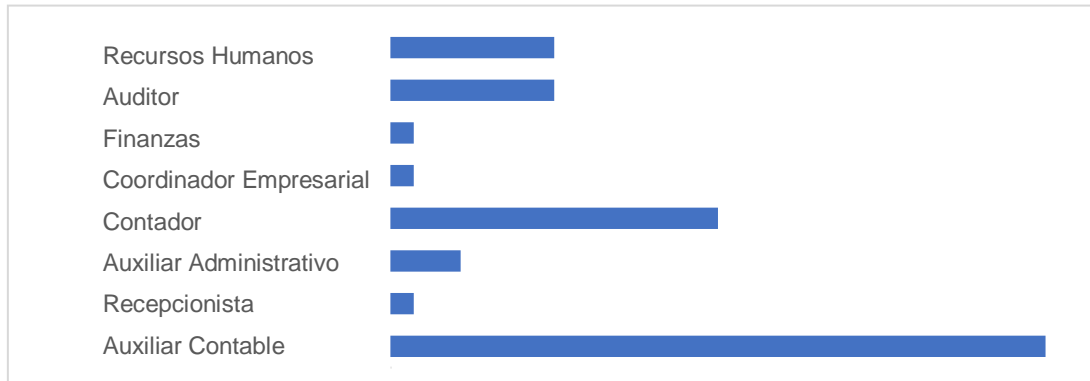


Figura 3. Puesto

Este gráfico muestra que el puesto más desempeñado dentro de los despachos contables es auxiliar contable, en segundo lugar, contador y en tercer lugar recursos humanos y auditor.

La antigüedad del personal en promedio es mayor de un año, pero menor a 4 años laborando, por lo cual se infiere que los empleados conocen el despacho, sus funciones y la manera en la cual se ven afectados por el estrés laboral, tal cual lo muestra la Figura 4.

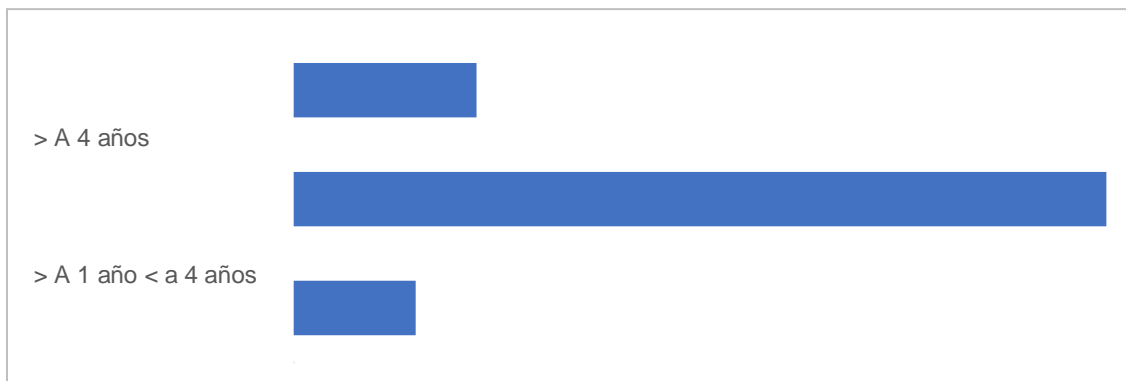


Figura 4. Antigüedad

En la Figura 5 se puede observar que en la mayoría de los despachos contables no se genera siempre una atmósfera agradable donde el personal pueda crecer profesional y laboralmente, es importante que cada despacho contable cuente siempre con espacios donde el personal no se vea expuesto a reacciones negativas dentro de su lugar de trabajo y así su rendimiento no se vea afectado por situaciones que se puedan prevenir.

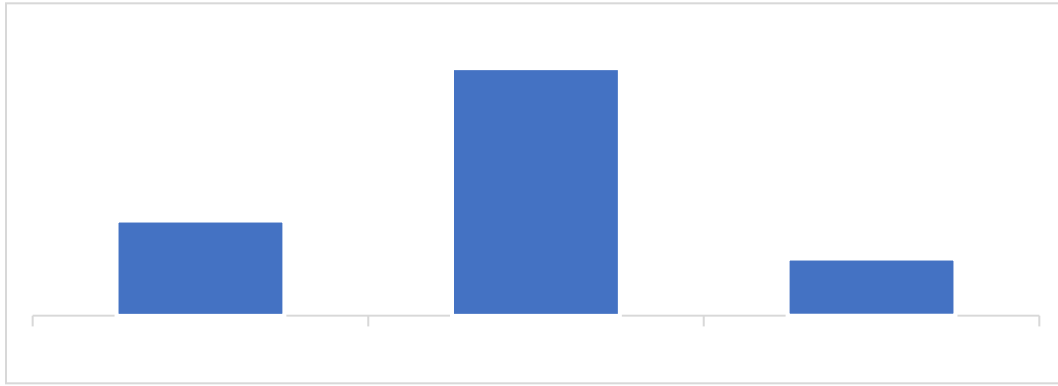


Figura 5. Atmósfera laboral agradable

Según los resultados de la Figura 6 se puede observar que los despachos contables no tienen áreas de esparcimiento y recreación para relajarse y soltar el estrés laboral, es importante que cada despacho cuente con dichos lugares ya que para todo ser humano es muy importante tener descansos y no solo trabajar continuamente, ya que esto puede tener un desgaste físico y mental.



Figura 6. Lugares de esparcimiento y recreación

Considerando los resultados de la Figura 7 se puede observar que realmente existe estrés laboral dentro de los despachos contables, es importante poner atención a este tipo de situaciones ya que como se mencionó en la investigación, el estrés laboral puede generar problemas en el desempeño de los trabajadores.



Figura 7. Estrés laboral en el lugar de trabajo

La Figura 8 muestra que los tres factores que más influyen para generar estrés laboral en los despachos contables según las personas encuestadas son el exceso de trabajo, la falta de capacitación y las jornadas extensas.

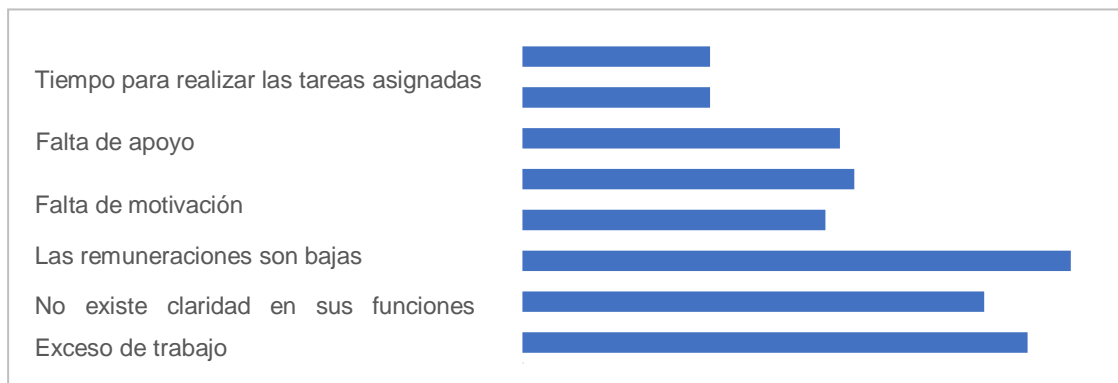


Figura 8. Factores generadores de estrés laboral

Los seis posibles síntomas a los que, están expuesto el personal de los despachos contables al padecer estrés laboral, aparecen en la Figura 9, en donde los tres síntomas más comunes son dolor de cabeza, insomnio y ataques de ansiedad.

Factores que influyen dentro de los despachos contables en la ciudad de Chihuahua
De la Rosa González, Holguín Magallanes y Cabrera Zapata

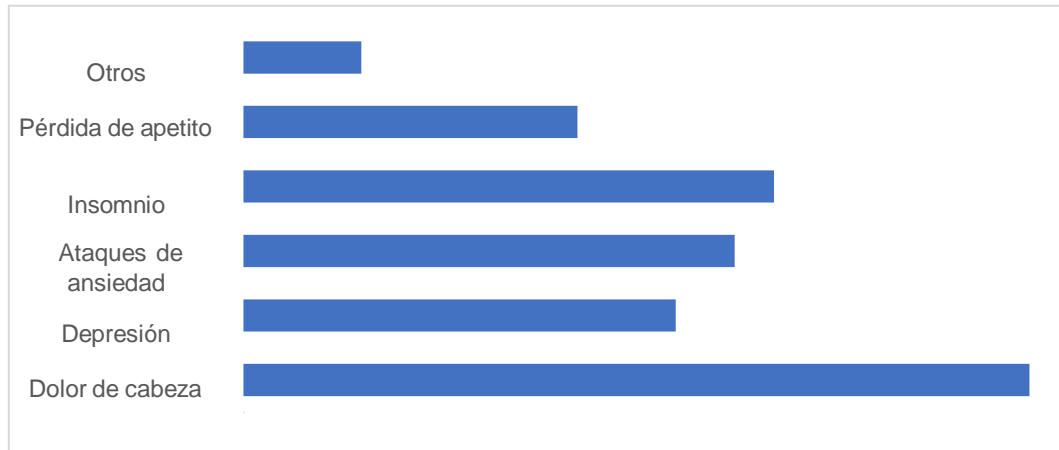


Figura 9. Síntomas del estrés laboral

La Figura 10 ilustra que la mayoría del personal dentro de los despachos contables no conoce o a oído hablar de la norma 035.

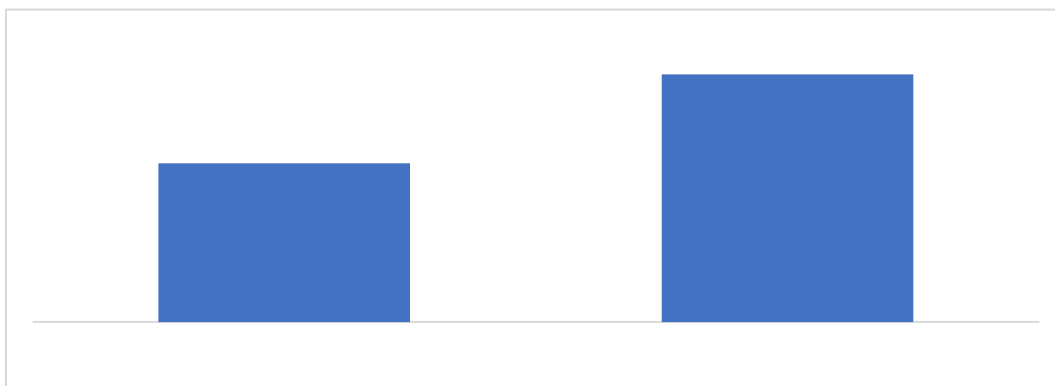


Figura 10. Conocimiento la Norma 035

Dentro de los despachos contables las medidas de prevención más comunes son el control sobre la carga de trabajo, en segundo lugar, la buena comunicación dentro del lugar de trabajo y por último la participación proactiva tal cual se observa en la Figura 11.

Factores que influyen dentro de los despachos contables en la ciudad de Chihuahua
De la Rosa González, Holguín Magallanes y Cabrera Zapata



Figura 11. Medidas de prevención

Las diferentes formas en que se motiva dentro de los despachos contables, se observan en la Figura 12, pudiendo ver que la motivación con más puntaje es que, el personal puede asumir más responsabilidades conforme su desempeño laboral, en primer lugar, en segundo lugar se considera que el sueldo que se percibe va de acuerdo con las funciones realizadas y en tercer lugar, el personal de los despachos

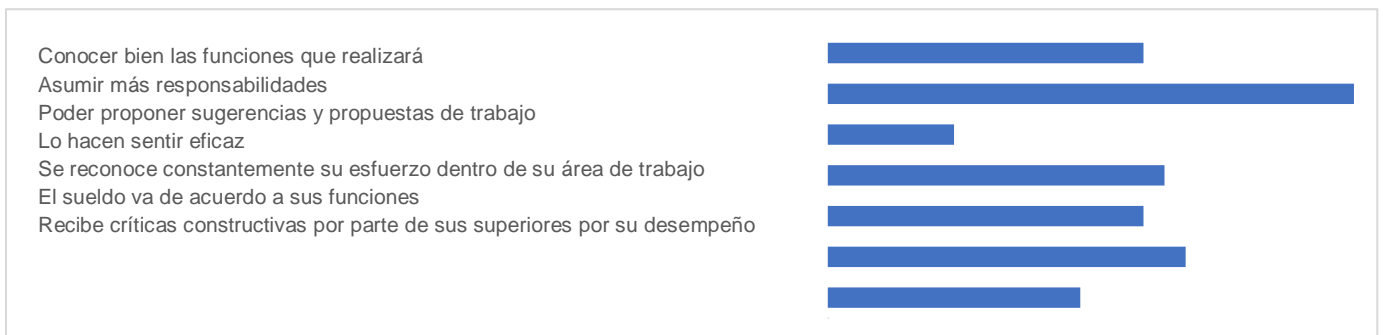


Figura 12. Formas de motivación

Los principales efectos del estrés laboral que existen dentro de los despachos contables se dejan notar en la Figura 13, en donde el personal entrevistado considera que la rotación de personal es el principal, es importante poner atención este tipo de efecto negativo ya que para los despachos contables puede ser una derrama económica grande.



Figura 13. Principales efectos del estrés laboral

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La presente investigación tuvo como objetivo el identificar los factores causantes de estrés laboral en personal de los despachos contables dentro de la ciudad de Chihuahua, debido a que en los últimos años se ha elevado el nivel de estrés laboral poniendo en riesgo la situación de los trabajadores en su empleo.

Se plantearon diferentes objetivos como lo son: Identificar las medidas de prevención que son utilizadas en los despachos contables para combatir el estrés laboral y describir cuáles son los principales efectos que genera el estrés, para poder llegar a los resultados mencionados anteriormente, y poder comprobar o rechazar las hipótesis planteadas, por tanto se puede concluir lo siguiente:

Hipótesis general: La falta de capacitación, las jornadas de trabajo extensas y exceso de trabajo en los despachos contables en la ciudad de Chihuahua son los principales factores que provocan estrés laboral, se comprueba ya que los resultados arrojan que la falta de capacitación, las jornadas de trabajo extensas y exceso de trabajo como los principales factores que provocan estrés laboral dentro de los despachos contables en la ciudad de Chihuahua.

Hipótesis 1. Los despachos contables en la ciudad de Chihuahua implementan la norma 035 como medida de prevención ante el estrés laboral, se rechaza, ya que los resultados arrojan que la mayor parte de los despachos no implementan la norma 035 como una medida de prevención ante el estrés laboral.

Al no comprobar la hipótesis 1 se concluyó que muchas veces los despachos contables no se basan en una norma específica para llevar el control sobre el estrés laboral,

pero si son utilizadas otras medidas de prevención tales como: el control sobre la carga de trabajo, fomentan la comunicación dentro del lugar de trabajo y proporcionan el tiempo necesario para la elaboración de las tareas asignadas, cabe destacar que las tres medidas más importantes y señaladas por el personal encuestado generan un ambiente sano para desempeñar adecuadamente las funciones asignadas, al analizar los resultados arrojados en la encuesta también se puede destacar que los despachos contables utilizan varias motivaciones como medida de prevención ante el estrés laboral.

Así mismo dentro de los despachos contables se presentan varios síntomas debido al estrés laboral los cuales son dolor de cabeza, insomnio y ataques de ansiedad, es importante que cada despacho analice todos estos síntomas y tenga la debida atención utilizando todas las medidas preventivas ante una posible enfermedad.

En la información recabada se muestra que las tres formas de motivación más importantes que los despachos contables utilizan para que su personal se encuentre en un ambiente más sano son: la asignación de más responsabilidades al personal, los directivos de los despachos contables hacen sentir eficaz a su personal y por último el sueldo que se percibe va de acuerdo con el rol que cada persona desempeña dentro de los despachos. Es muy importante que los despachos asignen las medidas necesarias para la prevención del estrés laboral ya que entre mayor sea el personal que se sienta satisfecho con su trabajo mejor será su desempeño.

Hipótesis 2. Dentro de los despachos contables en la ciudad de Chihuahua la rotación del personal, la disminución del rendimiento físico y la complicación para la toma de decisiones son los principales efectos del estrés laboral, pudo comprobarse ya que, los resultados arrojan que los principales efectos que tienen los despachos contables ante el estrés laboral son la rotación del personal, baja productividad y el absentismo. Se considera de suma importancia cuidar cada uno de los efectos que puede ocasionar el estrés laboral ya que a mayor estrés se pueden tener pérdidas económicas grandes para los despachos contables, al estar capacitando al personal, que al final opta por terminar la relación laboral al no contar con un buen ambiente.

Cabe recalcar que los despachos contables están demasiado expuestos a que su personal sufra de estrés laboral, por eso se considera importante que cada despacho conozca las necesidades, las capacidades, y el desempeño de cada uno del personal que integra el despacho contable, así se generara un ambiente sano y libre de estrés el cual traerá muchos beneficios para la empresa y sobre todo para el personal.

Factores que influyen dentro de los despachos contables en la ciudad de Chihuahua
De la Rosa González, Holguín Magallanes y Cabrera Zapata

Se recomienda que a la falta de conocimiento y aplicación de la norma 035, se realicen implementaciones para que el personal de los despachos contables tenga conocimiento, sean capacitados ante dicha norma y se pueda llegar a una implementación adecuada, para beneficio tanto del personal como de los despachos contables.

Se recomienda también que, aunque sea pequeña, exista un área de esparcimiento para que los empleados puedan tener tiempos de distracción y así poder soltar el estrés que genera su lugar de trabajo, ya que a mayor personal estresado menor será el rendimiento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arayago, R., González, Á., Limongi, M., & Guevara, H. (Enero-Abril de 2016). Síndrome de Burnout en residentes y especialistas de anestesiología. (U. d. Carabobo, Ed.) *Salus*, 20(1), 13-21. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3759/375946213004.pdf>

Barradas Alarcón, M. E., Delgadillo Castillo, R., Gutiérrez Serrano, L., Posadas Tello, M. H., García Andrade, J. N., López González, J., & Dennis Rodríguez, E. (2018). *Estrés y Burnout enfermedades en la vida actual*. palibrio. Obtenido de

[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=rOBiDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=Estr%C3%A9s+y+Burnout+enfermedades+en+la+vida+actual&ots=xFRHmFksrd&sig=ayMvoqTFWod8F5tI5tX4545pITc#v=onepage&q=Estr%](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=rOBiDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=Estr%C3%A9s+y+Burnout+enfermedades+en+la+vida+actual&ots=xFRHmFksrd&sig=ayMvoqTFWod8F5tI5tX4545pITc#v=onepage&q=Estr%C3%A9s%20y%20Burnout%20enfermedades%20en%20la%20vida%20actual&f=f)

[C3%A9s%20y%20Burnout%20enfermedades%20en%20la%20vida%20act ual&f=f](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=rOBiDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=Estr%C3%A9s+y+Burnout+enfermedades+en+la+vida+actual&ots=xFRHmFksrd&sig=ayMvoqTFWod8F5tI5tX4545pITc#v=onepage&q=Estr%C3%A9s%20y%20Burnout%20enfermedades%20en%20la%20vida%20actual&f=f)

Diario Oficial de la Federación. (2018). *NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*. DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION. Obtenido de

<https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y- prevencion>

Donato Torrencilla, O. (2013). *Enfermedades laborales como afectan el entorno organizacional*. Obtenido de <http://codutitesisenfermedadeslaborales.pdf>

Gutiérrez Calla, Y. B. (Octubre de 2019). *"El estrés laboral y Desempeño laboral en los colaboradores de ADRA"*. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/2183/Yina_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Méndez Venegas, J. (Septiembre de 2019). Estrés laboral o síndrome de "burnout". *Acta*

Factores que influyen dentro de los despachos contables en la ciudad de Chihuahua
De la Rosa González, Holguín Magallanes y Cabrera Zapata

Pediatría de México, 25(5). Obtenido de
<http://repositorio.pediatrica.gob.mx:8180/bitstream/20.500.12103/1814/1/ActPed200448.pdf>
Orozco López, S. I. (2017). *Prevalencia de síntomas del estrés laboral, síndrome de Burnout en los empleados de un hipermercado en la sección textil en la ciudad de Medellín, Colombia*. Obtenido de
<https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/6036/Trabajo%20final%20Sara%20I%20%20Orozco%20L%20%20Estr%c3%a9s%20Laboral-Burnout%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
Ortiz Nolasco, G. M., & Cruz Pérez, J. C. (2019). *El estrés laboral y el rendimiento laboral en los trabajadores administrativos en el área de gestión administrativo de la UGEL – N°16 Barranca, durante el año 2018*. Obtenido de
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3172>
Sarsosa Prowesk, k., & Charria Ortiz, V. (2017). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de. *BITACUS*.

Evaluación de 360⁰ de liderazgo en una empresa de servicios en chihuahua utilizando técnicas multivariantes
360⁰ evaluation of leadership in a service company in Chihuahua using multivariable techniques

Fecha de recepción: Febrero 2023

Fecha de aceptación: Marzo 2023

**José Roberto Espinoza Prieto¹, Daniel Plascencia Díaz²,
Diana González López³**

1. Maestro en Administración de Empresas y Centros de Investigación Agropecuaria del Tecnológico de Monterrey, Av. Eugenio Garza Sada 2501 Sur, Monterrey, N.L., México. CP. 64849, (52) 614 235 43 63
2. Doctor en Filosofía y Nutrición Animal de la Facultad de Zootecnia y Ecología de la Universidad Autónoma de Chihuahua, Perif. Francisco. R. Almada Km 1, Chihuahua, Chih. México, CP. 31453, (52) 614-246 73 34
3. Maestra en Administración Pública por la Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Autónoma de Chihuahua. Circuito Universitario #1, Nuevo Campus Universitario, Chihuahua, Chih, México. CP 31125, (52) 614 255 47 18

Correspondencia: José Roberto Espinoza Prieto

Dirección: Conetico 4712 Residencial Campestre. Chihuahua, Chih. CP. 31213

Teléfono: (52) 614 235 43 63

Correo: jespinoza@uach.mx

RESUMEN

El propósito de esta investigación fue aplicar varias técnicas multivariadas para reforzar el análisis e interpretación de una Evaluación de 360° y de liderazgo en un estudio de caso de una empresa de servicios en Chihuahua; con el propósito de determinar las fortalezas y las áreas de oportunidad hacia el interior de la organización que le permitan mejorar y prestar un servicio más consistente de calidad a los clientes. Se evaluaron competencias técnicas, profesionales y personales mediante un instrumento conformado por 44 preguntas por medio de una entrevista a cada uno de los principales colaboradores. El instrumento se validó con el parámetro de alfa de Cronbach de 0.702. La técnica de componentes principales redujo las dimensiones a solo 6 componentes explicando el 85 % de la información. Las puntuaciones de las comunales oscilaron entre 0.750 a 0.943. Se hicieron mapas conceptuales mediante escalamiento multidimensional para cada participante y global con valores de Stress de 0.08329 y un RSQ de 0.98394. Entre las fortalezas visualizadas destacan el prestar atención a las necesidades de los clientes, a las conversaciones y habilidades comunicativas. Como áreas de oportunidad la definición de objetivos y de medición del desempeño en el corto y largo plazo, como la capacidad de motivar a su equipo de trabajo con valores discriminantes entre 0.715 a 0.739. Las técnicas multivariadas permiten no solo visualizar la manera en que los colaboradores son percibidos en su actuación dentro de la empresa, sino asignar valores a variables cualitativas que permitan mejorar el clima laboral y la productividad en la organización.

Palabras clave: Evaluación 360°, Liderazgo, Técnicas, Multivariadas

ABSTRACT

The purpose of this research was to apply several multivariate techniques to reinforce the analysis and interpretation of a 360° and Leadership Evaluation in a case study of a service company in Chihuahua; with the purpose of determining the strengths and areas of opportunity within the organization that allow it to improve and provide a more consistent quality service to customers. Technical, professional and personal skills were evaluated through an instrument made up of 44 questions through an interview with each of the main collaborators. The instrument was validated with Cronbach's alpha parameter of 0.702. The principal components technique reduced the dimensions to only 6 components explaining 85% of the information. The scores of the communalities ranged from 0.750 to 0.943. Concept maps were made using multidimensional scaling for each participant and globally with Stress values of 0.08329 and an RSQ of 0.98394. Among the strengths displayed, attention to customer needs, conversations, and communication skills stand out. How areas of opportunity the definition of objectives and measurement of performance in the short and long term, such as the ability to motivate your work team with discriminant values between 0.715 to 0.739. Multivariable techniques allow not only to visualize the way in which collaborators are perceived in their performance within the company, but also to assign values to qualitative variables that allow improving the work environment and productivity in the organization.

Key words: 360° Evaluation, Leadership, Techniques, Multivariable.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se basa en un estudio de caso fundamentado en una asesoría empresarial de una Evaluación de 360° y de liderazgo de una empresa de servicios que radica en la ciudad de Chihuahua y que atiende en promedio a más de 250 clientes al día; con el propósito de determinar las principales fortalezas y áreas de oportunidad de sus gerentes y directivos para mejorar el clima laboral que repercute en un mejor servicio a los clientes; respaldado con la aplicación de varias técnicas multivariantes para dimensionar mejor las competencias profesionales, técnicas y personales de los evaluados en el estudio.

Entre las principales competencias personales que se miden en una evaluación de 360° y de liderazgo son:

- I. Liderazgo:* Aspectos como delegación, responsabilidades de acciones, motivación, toma de decisiones, toma de riesgos accesibilidad.
- II. Inteligencia emocional:* Empatía, estabilidad, seguridad. Valores personales: Respeto, ética, presentación física.
- III. Trabajo en equipo:* Participación, retroalimentación, aceptación de diferencias, negociación.
- IV. Comunicación:* Presentación oral, entendimiento de ideas, habilidad para escuchar.
- V. Creatividad:* Solución de problemas, innovación, etc.
- VI. Organización:* Toma de notas, cumplimientos de responsabilidades
- VII. Valores organizacionales:* Alineamiento a la visión y misión, lealtad a la empresa.

Entre las competencias técnicas que se analizan destacan:

- I. Conocimientos técnicos:* Dominio de plataformas, conocimientos contables, financieros, entre otros.
- II. Dominio del producto o servicio:* Relacionado con los conocimientos del colaborador sobre el producto o servicio que ofrece la empresa.
- III. Soporte al cliente.* Para colaboradores que traten directamente con los clientes.
- IV. Habilidades de ventas:* Para colaboradores que traten directamente con clientes o prospectos.

Evaluación de 360° de liderazgo en una empresa de servicios en Chihuahua utilizando técnicas multivariantes
Espinoza Prieto, Díaz Plascencia y González López

Entre los pasos que se utilizaron para implementar la evaluación de 360° y de liderazgo como parte de la consultoría y estudio de caso fueron los siguientes:

Paso 1. Definir el objetivo del proceso: Determinar las principales competencias personales y técnicas de los principales responsables de la empresa con el propósito de mejorar la productividad, el servicio al cliente y el clima laboral.

Paso 2. Seleccionar a los participantes evaluados: Para este propósito se seleccionaron a los gerentes y principales responsables del servicio al cliente.

Paso 3. Seleccionar las áreas de competencias: Técnicas, profesionales y personales.

Paso 4. Definir los diferentes criterios, metodologías y redes para evaluar el proyecto: En este caso fue una evaluación cruzada entre los participantes seleccionados.

Paso 5. Definir la confidencialidad de las evaluaciones: La participación fue anónima para la imparcialidad de las aportaciones en la evaluación; como de la empresa seleccionada para el estudio.

Las competencias principales seleccionadas para este proyecto y estudio de caso en forma conjunta con la empresa fueron las siguientes:

- 1) Comunicación.
- 2) Liderazgo.
- 3) Motivación.
- 4) Trabajo en equipo.
- 5) Resolución de problemas.
- 6) Mejora continua.
- 7) Organización y administración del tiempo.
- 8) Enfoque a clientes.
- 9) Pensamiento estratégico.
- 10) Enfoque a resultados.
- 11) Capacidad personal.

METODOLOGÍA

Se seleccionaron a seis de los principales colaboradores de la empresa, con base en su puesto de autoridad y de responsabilidad; con un total de once competencias técnicas y personales en el estudio, como ya se mencionó en el punto anterior; un total de 44 preguntas como variables ordinales, con 5 posibles respuestas: deficiente (1), regular (2), bueno (3), muy bueno (4) y excelente (5); así como también 4 preguntas abiertas. Cada uno de los participantes de manera anónima evaluó a sus demás compañeros. El instrumento de evaluación se llevó a cabo mediante una entrevista formal y personalizada con todos los participantes.

El instrumento se validó con el parámetro del alfa de Cronbach, haciendo un análisis estadístico y explorativo de datos; utilizando conjuntamente las siguientes técnicas multivariantes: análisis de componentes principales, análisis de escalamiento multidimensional ALSCAL y pruebas de independencia estadística. Para el análisis de datos se utilizó el programa estadístico del SPSS versión 20.

Posteriormente se presentaron los resultados a la empresa y a los participantes para determinar sus principales fortalezas y áreas de oportunidad para establecer conjuntamente un plan de acción.

RESULTADOS

Una vez concluido el proceso, se procedió a realizar el análisis de los datos, se construyeron algunos estadísticos descriptivos, que permitieron valorar y visibilizar las principales competencias técnicas, profesionales y personales de los participantes. El instrumento arrojó un total de más de 250 datos a procesar y la validación se llevó a cabo con el parámetro de alfa de Cronbach de 0.702 considerado como bueno y consistente.

En la Tabla No.1 se puede observar las competencias técnicas, profesionales y personales que en promedio obtuvieron en conjunto los colaboradores, donde los promedios más altos se pueden considerar como fortalezas.

Evaluación de 360° de liderazgo en una empresa de servicios en Chihuahua utilizando técnicas multivariantes
Espinoza Prieto, Díaz Plascencia y González López

Se procedió a hacer el Análisis de Componentes Principales, es cual es particularmente útil para reducir la dimensionalidad de un grupo alto de datos. Los primeros componentes principales describen la mayor parte de la varianza de los datos (más cuanto más correlacionadas estuvieran las variables originales). Estos componentes de bajo orden a veces contienen el aspecto “más importante” de la información, y los demás componentes se pueden ignorar. Existen diferentes técnicas para estimar el número de componentes principales que son relevantes; la técnica más apropiada dependerá de la estructura de correlaciones en los datos originales.

Para este caso, la comunalidad que es la proporción de variabilidad de cada variable que es explicada por los factores. El valor de comunalidad es el mismo, de que se utilice las influencias de los factores no rotadas o las influencias de los factores rotadas para el análisis (SPSS, versión 20). Mientras más cerca de 1 esté la comunalidad mejor se explicarán los factores la variable. Como se ve en la Tabla No.2.

Como se puede observar las variables de:

- A) Capacidad para motivar a todo su equipo de trabajo (0.924),
- B) No muestra resistencia a las ideas de las demás personas.
- C) Se adapta a trabajar con nuevos procesos y tareas (0.912).
- D) Es percibido por el cliente como una persona confiable que representa la empresa (0.912); las que presentaron los valores más cercanos a 1.0.

Evaluación de 360° de liderazgo en una empresa de servicios en Chihuahua utilizando técnicas multivariantes

Espinoza Prieto, Díaz Plascencia y González López

Tabla 2. Competencias con los promedios más elevados en caso.

Estadísticos descriptivos			
	Media	Desviación tí	N del análisis
Presta atención en las conversaciones	3.78	0.91	32
Entiende las necesidades del cliente y busca exceder sus expectativas	3.78	0.91	32
Es percibido por el cliente como una persona confiable que representa la empresa	3.66	0.90	32
Expresa sus ideas con claridad y respeto a la otra persona	3.63	1.04	32
Se desempeña como miembro activo del equipo	3.56	1.01	32
Busca manera de brindar valor agregado a los clientes	3.56	0.91	32
Utiliza eficientemente los recursos asignados para lleva a cabo sus actividades	3.53	0.98	32
Establece y mantiene a largo plazo con los clientes al ganar su confianza	3.53	0.84	32
Reconoce y aprovecha las oportunidades	3.53	0.92	32
Demuestra interés por el logro de las metas individuales y organizacionales con compromiso	3.53	1.08	32
Busca reforzar sus habilidades y trabajar en sus áreas de oportunidad	3.50	1.16	32
Denota conocimiento técnicos para lleva a cabo su trabajo	3.50	1.02	32
Como calificar su desempeño para el logro de los objetivos de la organización	3.50	1.08	32
Mantiene altos niveles de estándares de desempeño	3.50	1.11	32
Comparte información de manera efectiva y asertiva	3.47	1.08	32

Variables que pudiera considerarse como áreas de oportunidad son: a) Comparte el reconocimiento de logros al resto del equipo (0.750). b) Denota conocimientos técnicos para llevar a cabo su trabajo (0.756). c) Comparte su conocimiento, habilidades y experiencia (0.766). d) Demuestra actitud y resultados excepcionales en reducir costos e incrementar la productividad (0.781); etc. Presentaron valores de comunalidades altos entre 0.70 a 0.80. Es importante citar que valores de comunalidades por debajo de 0.50 se consideran moderados a bajos; sin embargo en los seis colaboradores evaluados no arrojó este criterio valores inferiores a 0.70.

Evaluación de 360° de liderazgo en una empresa de servicios en Chihuahua utilizando técnicas multivariantes
Espinoza Prieto, Díaz Plascencia y González López

Tabla 3. Resultados de las comunales por el método de Componentes Principales.

Comunalidades	Inicial	Extracción
Comparte información de manera efectiva y asertiva	1	0.811
Escucha activamente y es receptivo a las opiniones de los demás	1	0.854
Presta atención en las conversaciones	1	0.868
Se comunica de manera escrita con claridad	1	0.819
Expresa sus ideas con claridad y respeto a la otra persona	1	0.841
Fomenta el diálogo de manera abierta y directa	1	0.849
Se desempeña como miembro activo del equipo	1	0.862
Inspira, motiva y guía al equipo para el logro de las metas	1	0.943
Comparte su conocimiento, habilidades y experiencia	1	0.766
Comparte el reconocimiento de logros al resto del equipo	1	0.750
Recauda información de diferentes fuentes para tomar una decisión	1	0.830
Se enfoca en los asuntos claves para resolver problemas	1	0.816
Tiene flexibilidad y disposición ante las situaciones	1	0.785
Considera las implicaciones antes de llevar a cabo una acción	1	0.865
Conserva la calma en situaciones complicadas	1	0.886
Se adapta a trabajar con nuevos procesos y tareas	1	0.912
No muestra resistencia a las ideas de las demás personas	1	0.915
Busca activamente nuevas maneras de realizar actividades	1	0.908
Se esfuerza por innovar y aportar ideas	1	0.855
Busca reforzar sus habilidades y trabajar en sus áreas de oportunidad	1	0.804
Es capaz de establecer prioridades en sus tareas laborales	1	0.858
Completa de manera efectiva en tiempo y forma los proyectos asignados	1	0.850
Utiliza eficientemente los recursos asignados para llevar a cabo sus actividades	1	0.892
Establece y mantiene a largo plazo con los clientes al ganar su confianza	1	0.908
Determina objetivos y establece prioridades para lograrlos	1	0.895
Busca manera de brindar valor agregado a los clientes	1	0.889
Entiende las necesidades del cliente y busca exceder sus expectativas	1	0.860
Es percibido por el cliente como una persona confiable que representa la empresa	1	0.912
Ha demostrado conocimiento, habilidades y experiencia sorprendentes y excepcionales	1	0.823
Denota conocimiento técnicos para llevar a cabo su trabajo	1	0.756
Demuestra actitud y resultados excepcionales en reducir costos e incrementar la productividad	1	0.781
Cuenta con conocimiento para capacitar y entrenar a sus colaboradores	1	0.812
Cuenta con la responsabilidad y autoridad para dirigir la empresa	1	0.885
Es capaz de motivar a todo su equipo de trabajo	1	0.924
Como calificar su desempeño para el logro de los objetivos de la organización	1	0.898
Comprende las implicaciones de sus decisiones en el negocio a corto y largo plazo	1	0.836
Determina objetivos y establece prioridades para lograrlos	1	0.896
Tiene visión a largo plazo y busca oportunidades para llevar a la organización al crecimiento	1	0.901
Basa sus decisiones y acciones estratégicas en la visión, misión y valores de la organización	1	0.865
Reconoce y aprovecha las oportunidades	1	0.852
Mantiene altos niveles de estándares de desempeño	1	0.887
Demuestra interés por el logro de las metas individuales y organizacionales con compromiso	1	0.828
Número de caso de clúster	1	0.782
Distancia del caso desde su centro del clúster de clasificación	1	0.865
Método de extracción: Análisis de Componentes principales.		

Evaluación de 360° de liderazgo en una empresa de servicios en Chihuahua utilizando técnicas multivariantes

Espinoza Prieto, Díaz Plascencia y González López

Es importante destacar que las variables manejadas en el trabajo de investigación se adaptaron perfectamente a la Técnica de Componentes Principales pues reduciendo las dimensiones en más de un 70 %, es decir con 6 componentes se puede explicar: el 85.445 % del total de las 44 variables utilizadas en el estudio, como se puede analizar en la Tabla No.3.

Para validar la efectividad del método de Componentes Principales se utiliza el parámetro de Kaise, Meyer-Olkin en cuál contrasta si las correlaciones entre las variables estudiadas son pequeñas; donde determinó un valor KMO de 0.730 que se considera como moderado, con un valor de P 0.012.

Tabla 4. Varianza explicada de los componentes principales.

Varianza total explicada						
Componente	Autovalores iniciales	Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción				
Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varia	% acumulado	
1	30.457	69.220	69.220	30.457	69.220	69.220
2	2.221	5.047	74.267	2.221	5.047	74.267
3	1.560	3.545	77.812	1.560	3.545	77.812
4	1.253	2.847	80.659	1.253	2.847	80.659
5	1.097	2.494	83.153	1.097	2.494	83.153
6	1.009	2.293	85.446	1.009	2.293	85.446
7	0.873	1.984	87.430			
8	0.725	1.648	89.079			
9	0.653	1.484	90.563			
10	0.532	1.210	91.773			
11	0.471	1.070	92.842			
12	0.414	0.941	93.783			
13	0.375	0.852	94.635			
14	0.350	0.797	95.431			

La otra técnica utilizada en el presente estudio de caso fue el de Escalamiento Multidimensional “ALSCAL”, el cual es una técnica de análisis multivariante que, partiendo de una matriz de distancias (o bien de similitudes) entre individuos, produce una representación de los individuos en una escala euclídea ordinaria de modo que las distancias en dicha escala se aproximen lo mejor posible a las distancias de partida. Se trata, pues, de construir unas pocas variables (dos es lo más común, por ser representables en papel), y otorgar puntuaciones a los individuos de manera que las distancias entre puntuaciones representen las distancias dadas en el enunciado del problema. En la literatura es frecuente denominar a estas puntuaciones, coordenadas principales, y por este motivo, también se conoce al escalamiento multidimensional como análisis de coordenadas principales tal cual se muestra en la Figura 1.

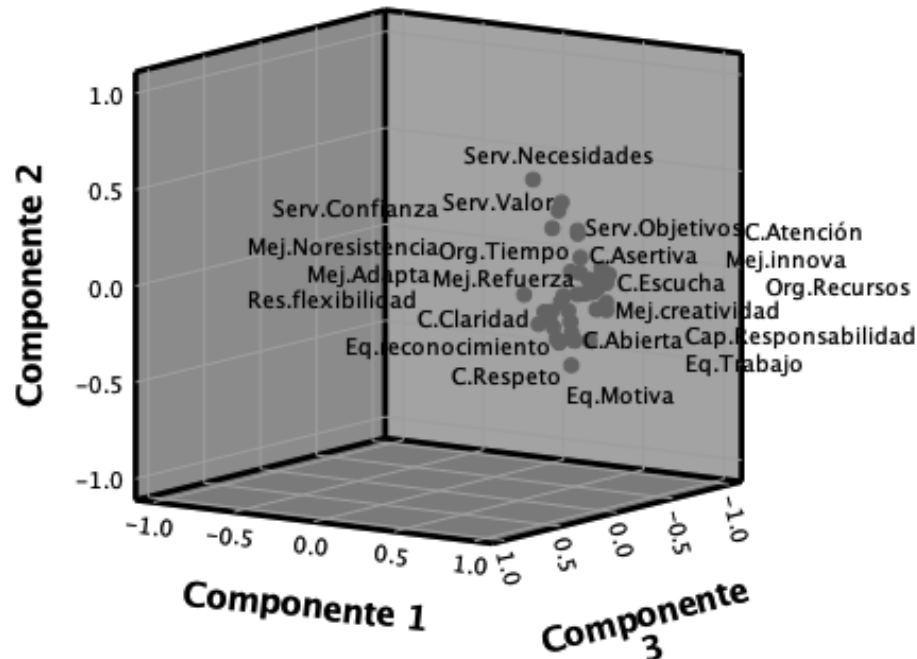


Figura 1. Componentes Principales del modelo.

En ocasiones la información disponible es una medida de distancia o de discrepancia o diferencia entre individuos, mientras que en otras se dispone de una medida de similitud entre individuos. Se va a proporcionar una solución común tanto si los datos de partida son distancias como si son similitudes, pues de hecho será posible transformar una medida de similitud en una medida de distancia.

Lo que implica que se pueden elaborar mapas o diagramas que permite ilustrar los estímulos que perciben los individuos bajos el estudio.

A continuación se gráfico utilizando este criterio todas las competencias personales, técnicas y profesionales de los evaluados en este estudio de caso, Figura No.2.

Para esta metodología los parámetros utilizados son el nivel de Stress que entre más cercano a 0 mejor y el valor de RSQ que es un coeficiente de determinación siendo para su caso un valor más cercano a 1.0.

Los valores obtenidos en el presente estudio fueron un valor de stress de 0.27962 y un RSQ de 0.62205 lo que indica que este mapa elaborado por escalamiento multidimensional es moderado.

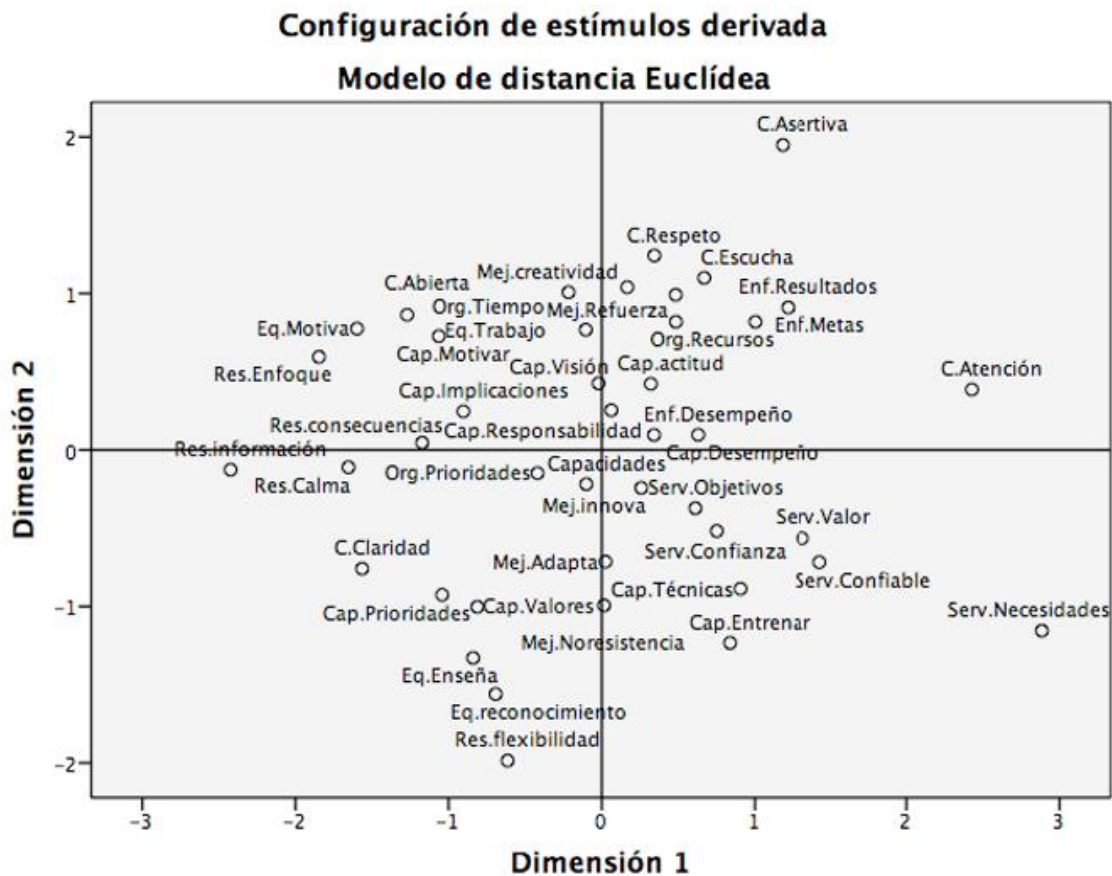


Figura 2. Percepción de las competencias por parte de todos los colaboradores.

Esta técnica multivariable permite elaborar mapas conceptuales para cada uno de los evaluados en este estudio de caso, donde a continuación se presenta el colaborador en el puesto de la gerencia de ventas, Figura 3.

Configuración de estímulos derivada Modelo de distancia Euclídea

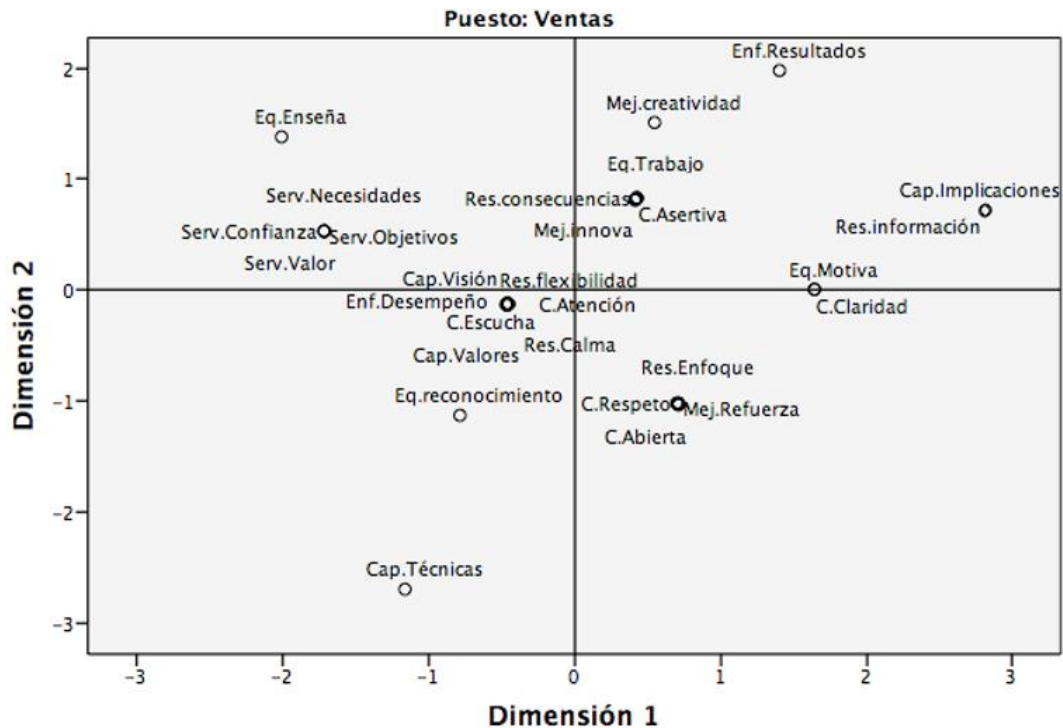


Figura 3. Percepción del gerente de ventas por Escalamiento Multidimensional.

Para ilustrar la aplicación práctica de este criterio, a continuación se presenta el mapa conceptual de colaborador responsable de servicio al cliente en la Figura 4. y en la Figura 5 el de contador.

Revise como es diferente la percepción entre el colaborador en el puesto de gerente y el de servicio al cliente. Para estos casos se obtuvieron un valor de Stress de 0.08329 y un RSQ de 0.98394. Se puede observar como las competencias de enfoque a resultados, prestar atención a las conversaciones, compartir información efectiva y asertiva, etc. se encuentran más percibidas por los demás cinco colaboradores en el caso del responsable de servicio al cliente.

Evaluación de 360° de liderazgo en una empresa de servicios en Chihuahua utilizando técnicas multivariadas
 Espinoza Prieto, Díaz Plascencia y González López

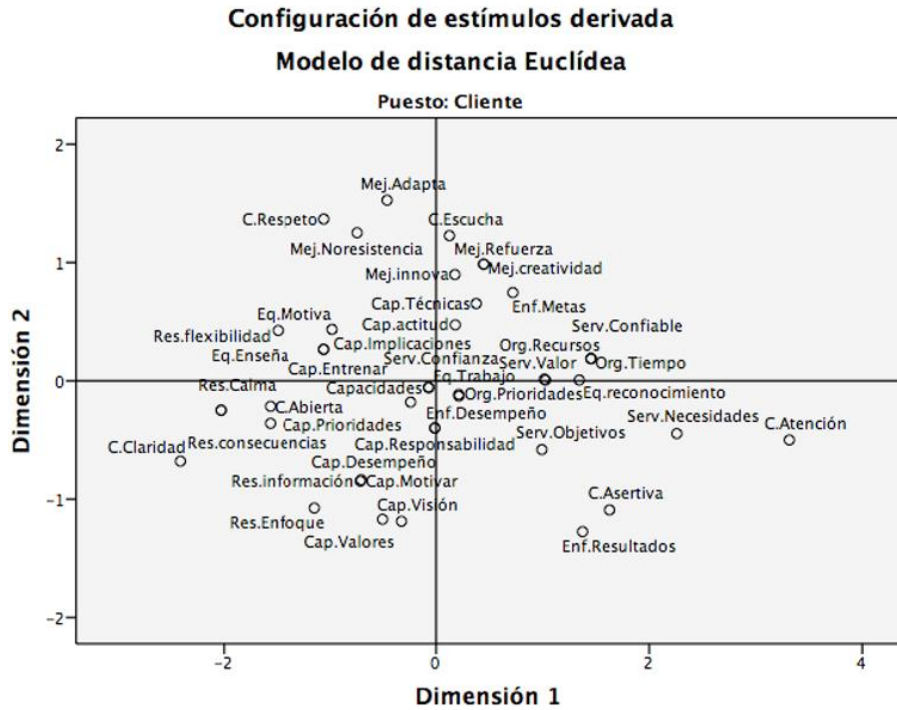


Figura 4. Percepción del responsable de servicio al cliente por Escalamiento Multidimensional.

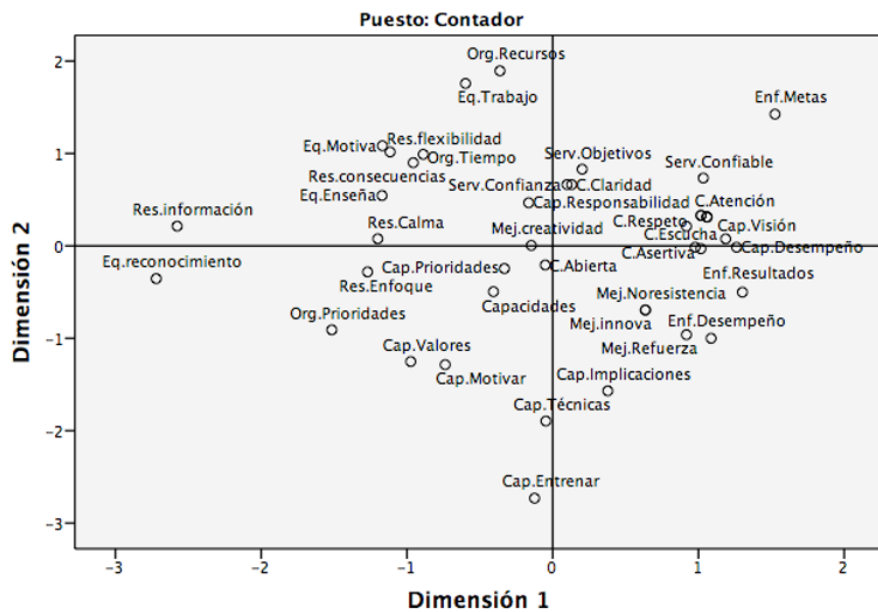


Figura 5. Percepción del contador por Escalamiento Multidimensional.

Posteriormente mediante la técnica multivariable del análisis discriminante se procedió analizar las competencias en la evaluación 360° del estudio con los resultados mostrados en la Tabla 4.

Evaluación de 360° de liderazgo en una empresa de servicios en Chihuahua utilizando técnicas multivariantes

Espinoza Prieto, Díaz Plascencia u González López

Tabla 5. Valores del análisis discriminante de las competencias de los colaboradores.

Medidas de discriminación	Dimensión	Media	
	1	2	
Comparte información de manera efectiva y asertiva	0.618	0.190	0.404
Escucha activamente y es receptivo a las opiniones de los demás	0.765	0.674	0.719
Presta atención en las conversaciones	0.694	0.550	0.622
Se comunica de manera escrita con claridad	0.704	0.316	0.510
Expresa sus ideas con claridad y respeto a la otra persona	0.735	0.446	0.590
Fomenta el diálogo de manera abierta y directa	0.840	0.457	0.649
Se desempeña como miembro activo del equipo	0.730	0.305	0.518
Inspira, motiva y guía al equipo para el logro de las metas	0.728	0.437	0.582
Comparte su conocimiento, habilidades y experiencia	0.701	0.446	0.574
Comparte el reconocimiento de logros al resto del equipo	0.615	0.486	0.551
Recauda información de diferentes fuentes para tomar una decisión	0.694	0.494	0.594
Se enfoca en los asuntos claves para resolver problemas	0.766	0.511	0.638
Tiene flexibilidad y disposición ante las situaciones	0.649	0.659	0.654
Considera las implicaciones antes de llevar a cabo una acción	0.784	0.627	0.706
Conserva la calma en situaciones complicadas	0.811	0.596	0.703
Se adapta a trabajar con nuevos procesos y tareas	0.833	0.598	0.715
No muestra resistencia a las ideas de las demás personas	0.828	0.448	0.638
Busca activamente nuevas maneras de realizar actividades	0.880	0.374	0.627
Se esfuerza por innovar y aportar ideas	0.808	0.388	0.598
Busca reforzar sus habilidades y trabajar en sus áreas de oportunidad	0.827	0.402	0.615
Es capaz de establecer prioridades en sus tareas laborales	0.733	0.637	0.685
Completa de manera efectiva en tiempo y forma los proyectos asignados	0.694	0.292	0.493
Utiliza eficientemente los recursos asignados para llevar a cabo sus actividades	0.744	0.439	0.592
Establece y mantiene a largo plazo con los clientes al ganar su confianza	0.789	0.494	0.641
Determina objetivos y establece prioridades para lograrlos	0.779	0.458	0.618
Busca manera de brindar valor agregado a los clientes	0.723	0.427	0.575
Entiende las necesidades del cliente y busca exceder sus expectativas	0.617	0.241	0.429
Es percibido por el cliente como una persona confiable que representa la empresa	0.724	0.470	0.597
Ha demostrado conocimiento, habilidades y experiencia sorprendentes y excepcionales	0.779	0.639	0.709
Denota conocimiento técnicos para llevar a cabo su trabajo	0.596	0.594	0.595
Demuestra actitud y resultados excepcionales en reducir costos e incrementar la productividad	0.708	0.538	0.623
Cuenta con conocimiento para capacitar y entrenar a sus colaboradores	0.681	0.696	0.688
Cuenta con la responsabilidad y autoridad para dirigir la empresa	0.828	0.637	0.733
Es capaz de motivar a todo su equipo de trabajo	0.778	0.668	0.723
Como calificar su desempeño para el logro de los objetivos de la organización	0.851	0.626	0.739
Comprende las implicaciones de sus decisiones en el negocio a corto y largo plazo	0.683	0.594	0.638
Determina objetivos y establece prioridades para lograrlos	0.805	0.431	0.618
Tiene visión a largo plazo y busca oportunidades para llevar a la organización al crecimiento	0.899	0.539	0.719
Basa sus decisiones y acciones estratégicas en la visión, misión y valores de la organización	0.841	0.365	0.603
Reconoce y aprovecha las oportunidades	0.580	0.284	0.432
Mantiene altos niveles de estándares de desempeño	0.814	0.312	0.563
Demuestra interés por el logro de las metas individuales y organizacionales con compromiso	0.703	0.311	0.507
Colaborador ^a	0.124	0.155	0.139
Total activo	31.362	20.094	25.728
% de la varianza	74.671	47.842	61.257

El objetivo del análisis discriminante es a través de estas combinaciones lineales, es maximizar la varianza entre grupos y minimizar la que se da inter grupos. De esta forma, se pueden agrupar los nuevos casos con cierta probabilidad de la que podemos conocer su valor y determinar cuáles son las competencias de los colaboradores más observadas o en su defecto discriminadas por los demás colaboradores. En este caso la variable con mayor puntaje es: comprende las implicaciones de sus decisiones en el negocio a corto plazo y a largo plazo (0.739), seguido de que cuenta con responsabilidad y autoridad para dirigir la empresa (0.733), es capaz de motivar a todo su equipo de trabajo (0.723) y así sucesivamente, o bien se pueden observar en la Figura 6.

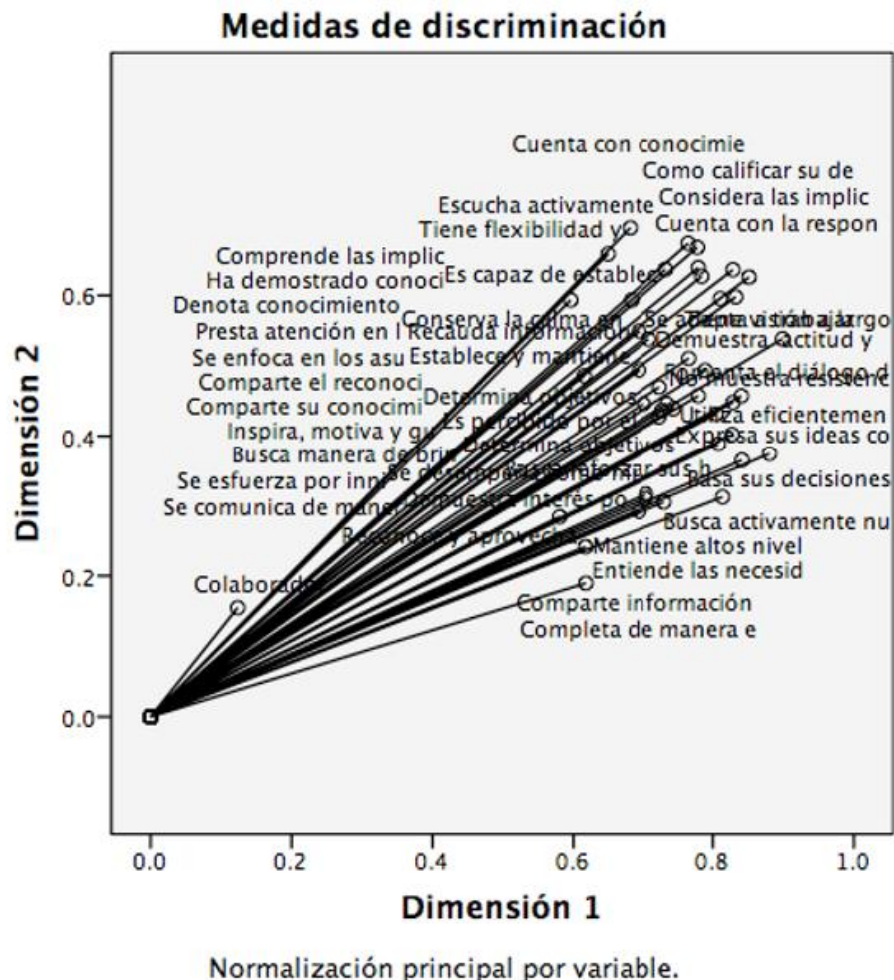


Figura 6. Principales variables discriminadas de la evaluación 360°

Evaluación de 360° de liderazgo en una empresa de servicios en Chihuahua utilizando técnicas multivariantes

Espinoza Prieto, Díaz Plascencia y González López

También se realizaron las pruebas de independencia estadística entre cada uno de los ítems o variables con respecto a cada uno de los colaboradores; aquellos valores que presentan un valor de P menor que 0.05 significa que si existe dependencia estadística o relación entre la variable en cuestión y el colaborador; en este punto ninguna de todas las competencias técnicas, profesionales y personales resultaron estadísticamente significativas o en su defecto asociados en particular a un solo líder o colaborador de la organización tal cual se puede ver en la Tabla 5.

Tabla 6. Parámetros de Chi – cuadrada y nivel de significancia de las variables de estudio.

Variable en cuestión	Chi-cuadrado	Valor de P
Comunicación [Comparte información de manera efectiva y asertiva.]	18.442	0.240
Comunicación [Escucha activamente y es receptivo a las opiniones de los demás.]	17.492	0.621
Comunicación [Presta atención en las conversaciones.]	12.659	0.629
Comunicación [Se comunica de manera escrita con claridad.]	22.332	0.323
Comunicación [Expresa sus ideas con claridad y respeto a la otra persona.]	19.087	0.516
Comunicación [Fomenta el diálogo de manera abierta y directa.]	25.339	0.182
Trabajo en Equipo [Se desempeña como un miembro activo del equipo.]	19.532	0.191
Trabajo en Equipo [Inspira, motiva y guía al equipo para el logro de las metas.]	17.921	0.593
Trabajo en Equipo [Comparte su conocimiento, habilidades y experiencia.]	23.804	0.251
Trabajo en Equipo [Comparte el reconocimiento de logros con el resto del equipo.]	17.013	0.652
Resolución de Problemas [Recauda información de diferentes fuentes antes de tomar una decisión.]	19.198	0.509
Resolución de Problemas [Se enfoca en los asuntos clave para resolver el problema.]	16.830	0.664
Resolución de Problemas [Tiene flexibilidad y disposición de cambio ante las situaciones.]	22.991	0.293
Resolución de Problemas [Considera las implicaciones antes de llevar a cabo una acción.]	23.893	0.247
Resolución de Problemas [Conserva la calma en situaciones complicadas.]	18.382	0.562
Mejora Continua [Se adapta a trabajar con nuevos procesos y tareas.]	20.909	0.402
Mejora Continua [No muestra resistencia a las ideas de las demás personas.]	17.219	0.639
Mejora Continua [Busca activamente nuevas maneras de realizar las actividades.]	15.230	0.435
Mejora Continua [Se esfuerza por innovar y aportar ideas.]	24.570	0.218
Mejora Continua [Busca reforzar sus habilidades y trabajar en sus áreas de oportunidad]	15.226	0.763
Organización y administración del tiempo [Es capaz de establecer prioridades en sus tareas laborales.]	13.953	0.529
Organización y administración del tiempo [Completa de manera efectiva en tiempo y forma los proyectos asignados]	4.429	0.996
Organización y administración del tiempo [Utiliza eficientemente los recursos asignados para llevar a cabo sus actividades.]	15.310	0.758
Enfoque al cliente [Establece y mantiene relación a largo plazo con los clientes al ganar su confianza.]	12.619	0.632
Enfoque al cliente [Determina objetivos y establece prioridades para lograrlos.]	9.947	0.823
Enfoque al cliente [Busca nuevas maneras de brindar valor agregado a los clientes.]	15.698	0.402
Enfoque al cliente [Entiende las necesidades del cliente y busca exceder sus expectativas.]	10.261	0.803
Enfoque al cliente [Es percibido por el cliente como una persona confiable que representa a la empresa.]	15.994	0.386
Capacidad personal [Ha demostrado conocimientos, habilidades y experiencia sorprendentes y excepcionales.]	12.607	0.633
Capacidad personal [Denota conocimientos técnicos para llevar a cabo su trabajo.]	14.187	0.511
Capacidad personal [Demuestra actitud y resultados excepcionales en reducir costo e incrementar la productividad]	19.333	0.199
Capacidad personal [Cuenta con el conocimiento para capacitar y entrenar a su colaboradores]	16.321	0.361
Capacidad personal [Cuenta con la responsabilidad y autoridad para cumplir con la autoridad y responsabilidad de su puesto]	9.743	0.836
Capacidad personal [Es capaz de motivar a todo su equipo de trabajo.]	14.224	0.818
Capacidad personal [Como calificar su desempeño para el logro de los objetivos de la organización]	18.333	0.246
Pensamiento estratégico [Comprende las implicaciones de sus decisiones en el negocio a corto y largo plazo.]	22.769	0.300
Pensamiento estratégico [Determina objetivos y establece prioridades para lograrlos.]	18.350	0.564
Pensamiento estratégico [Tiene visión a largo plazo y busca oportunidades para llevar a la organización al crecimiento.]	19.230	0.507
Pensamiento estratégico [Basa sus decisiones y acciones estratégicas en la misión, visión y valores de la organización.]	21.474	0.370
Enfoque a resultados [Reconoce y aprovecha las oportunidades.]	13.200	0.587
Enfoque a resultados [Mantiene altos niveles de estándares de desempeño]	14.213	0.509
Enfoque a resultados [Demuestra interés por el logro de metas individuales y organizacionales con compromiso.]	16.427	0.690

La prueba de Chi-cuadrado es un método estadístico que se utiliza para determinar si existe una diferencia significativa entre los resultados esperados y los observados en una o más categorías. Esta es una prueba no paramétrica que los investigadores usan para examinar las diferencias entre variables categóricas en la misma población. También se puede utilizar para confirmar las frecuencias observadas o proporcionar un contexto adicional. La idea básica de una prueba es comparar valores de datos reales con lo que se esperaría si la hipótesis nula fuera cierta. De esta manera trata de determinar si la diferencia entre los datos observados y esperados se debe al azar o se debe a una relación entre las variables que se estudian.

La prueba de chi-cuadrado es una excelente manera de comprender e interpretar la relación entre dos variables categóricas. Una tabla cruzada muestra las distribuciones de dos variables categóricas simultáneamente con los puntos de intersección de las categorías de variables en las celdas de la tabla. Calcular la estadística de Chi-cuadrado y compararla con el valor crítico de la distribución de Chi-cuadrado permite al investigador evaluar si el recuento de células observado es significativamente diferente del recuento de células esperado. Debido a la forma en que se calcula el valor de Chi-cuadrado, es muy sensible al tamaño de la muestra: si el tamaño de la muestra es demasiado grande (~500), casi todas las pequeñas diferencias parecen estadísticamente significativas, que no es nuestro caso, también es sensible a la división celular. Esto se puede solucionar utilizando siempre variables categóricas con un número limitado de categorías, que sí es nuestro caso donde únicamente había 5 categorías.

Es importante destacar que en una evaluación de 360 grados se debe incluir:

- a) Al líder más inmediato del colaborador a evaluar.
- b) A los pares cercanos.
- c) A los clientes más cercanos.
- d) A todos los reportes directos asociados.

Lo anterior se muestra en la Figura 7.

Para este caso de investigación en esta primera etapa; no se consideraron a los clientes más cercanos de esta empresa de servicios; como también a reportes asociados a los evaluados en el estudio, por lo que se concretó hacer una evaluación cruzada entre el líder y en su caso a colaboradores que están al frente de los principales departamentos asociados a la atención de sus clientes.

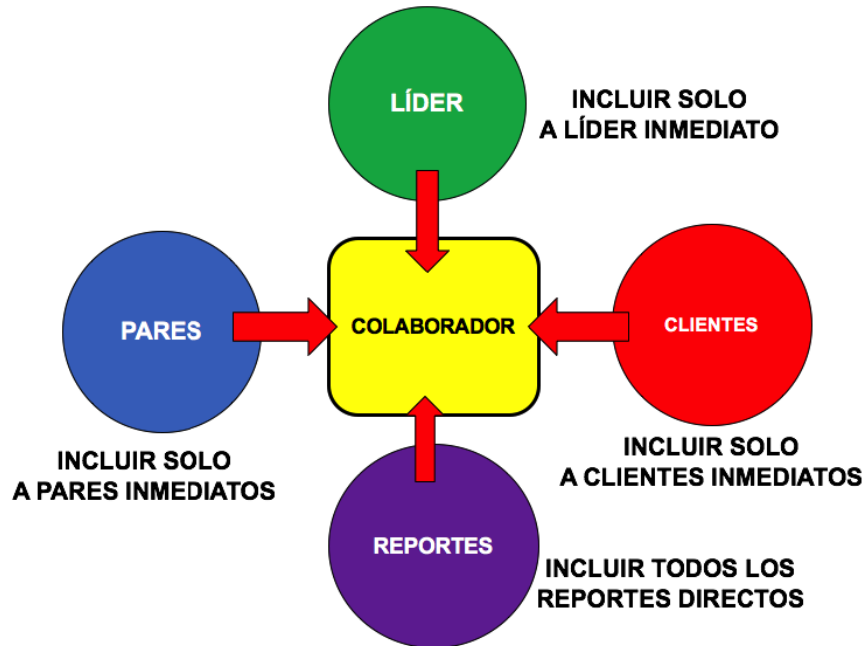


Figura 7. Principales variables de la evaluación 360°.

CONCLUSIONES

Es importante evaluar las habilidades de los empleados de la organización; principalmente en aquellos que se comprometen a brindar servicios a sus clientes; percibe no solo el nivel de satisfacción de sus clientes como el principal grupo de interés; sino también entre sí en la evaluación de 360°. Si se utilizan técnicas multivariantes como componentes principales, escalamiento multivariante, análisis discriminante, etc. Con su ayuda no solo podemos obtener estadísticas que faciliten valoraciones de valor, sino también diagramas o mapas conceptuales donde visualizar la relación entre las competencias de los colaboradores; cómo definir fuerzas más importantes que los recursos humanos para aumentar la productividad y competitividad de la empresa. En este estudio de caso, la capacidad de evaluar la implementación de los objetivos de la organización, la capacidad de motivar a los propios grupos de trabajo, la capacidad de delegar y administrar la empresa se evalúan como áreas potenciales de especialización; ¿Cómo fortalece la capacidad de prestar atención a las conversaciones entre empleados y clientes, la capacidad de comprender las necesidades de los clientes y la confianza que experimentan los empleados? La persona que trabaja en la gestión y atención al cliente de la empresa fue la mejor calificada. Los resultados de este estudio de caso se presentaron a la empresa correspondiente y, con base a la colaboración, se preparó un programa de capacitación para empoderar al personal y mejorar el ambiente de trabajo.

La importancia del modelo de evaluación 360 tiene sus propias características:

1. El modelo de 360 grados evita el sesgo porque recibe información de múltiples fuentes, es decir múltiples personas con diferentes responsabilidades, relaciones con la persona evaluada y roles en la empresa.
2. El formato de evaluación 360 es más objetivo porque evalúa diferentes habilidades de diferentes maneras. Por ejemplo, la comunicación con un cliente es valorada más por un cliente que por un colega. Con los beneficios que esto conlleva. Sin embargo para este trabajo de investigación como ya lo citamos no incluimos en la evaluación por parte de los clientes.
3. La evaluación de 360 grados promueve la formación de grupos de trabajo más completos y unificados.

Evaluación de 360° de liderazgo en una empresa de servicios en Chihuahua utilizando técnicas multivariantes
Espinoza Prieto, Díaz Plascencia y González López

4. Otra ventaja de una herramienta de 360 grados es que te permite recopilar una gran cantidad de información de cada persona clave en el proceso. Puede evaluar las habilidades clave del puesto y las fortalezas y debilidades del empleado. Incrementar la equidad y asegurar que los procesos de promoción interna sean justos. Además, y debido a que esta información proviene de muchas fuentes diferentes, una evaluación de 360 grados fomenta la comunicación horizontal e involucra a diferentes departamentos e inclusive determinar los perfiles para los puestos.
5. Las técnicas de escalamiento multidimensional permite de una manera gráfica o mapa conceptual visibilizar la percepción que tiene el colaborador de sus competencias por parte de sus colaboradores y jefes inmediatos.

Sin embargo este criterio también tiene sus desventajas en lo que podemos citar:

1. Se puede dificultar la interpretación por las diferentes fuentes que se utilizan para la evaluación de 360. Pero como ya lo citamos el escalamiento multidimensional permite deslumbrarlo de una manera más objetiva.
2. Puede generar conflictos o problemas entre los participantes si no se realiza correctamente. Por esa la importancia de darle un seguimiento muy puntual a su evaluación e interpretación por parte de la empresa.
3. Puede generar una crítica poco objetiva, sí no se sustenta correctamente.

Lo que permitió este trabajo de investigación en la empresa es ofrecer métricas precisas y objetivas de su desempeño, de las habilidades que más destacan y de los aspectos y aptitudes en lo que deben formarse y mejorar.

Los puntos fuertes son fáciles de comunicar, sin embargo, las debilidades son más sensibles y necesitan un plan de comunicación interna a la medida, que no afecte el clima laboral.

El objetivo primordial es sacar provecho de cada evaluación. Es decir, en los colaboradores con mayor potencial seguir formando las habilidades para alcanzar su máximo rendimiento.

Y en los empleados con debilidades capacitarlos para que puedan rendir cómo necesita la entidad.

RECOMENDACIONES

Es trascendental citar que la utilización de las evaluaciones de 360 grados y la utilización de técnicas multivariantes, como es el caso de escalamiento multidimensional permite ganar visibilidad del estado de los colaboradores dentro de la empresa y tomar las decisiones pertinentes para mejorar sus habilidades directivas, de atención a los clientes, de comunicación, resolución de problemas, trabajo en equipo, etc.

Debemos de recordar que en este trabajo de investigación está en su primera etapa; lo que ha permitido evaluar el desempeño de los líderes o gerentes de las áreas más sensibles en la atención a los clientes para mejorar el servicio a los clientes con el propósito de elevar su productividad y competitividad en la entidad.

De este estudio ha permitido ver las áreas de oportunidad en cada uno de los evaluados, como también las necesidades de capacitación y de entrenamiento en la organización; entendiendo que el servicio al cliente no depende únicamente del personal con puestos de poder y de autoridad, sino de todo el capital humano de la empresa.

Finalmente que las técnicas multivariantes permiten enriquecer los diferentes criterios para la evaluación de 360 y el poder comprender gráficamente la percepción de todos los colaboradores involucrados; como también de las diferentes competencias o variables analizadas.

BIBLIOGRAFÍA

Balluerka, N. y Vergara, A.I. (2002). Diseños de investigación experimental en psicología: modelos y análisis de datos mediante el SPSS 10.0. Madrid: Pearson Educación. Cód. Univ. Jaén: 159.9.07 (159.9 BAL dis)

Camacho, J. (2005). Estadística con SPSS para Windows versión 12. Madrid: RA-MA.

Díaz de Rada, V. (2002). Técnicas de análisis multivariante para investigación social y comercial: (ejemplos prácticos utilizando SPSS versión 11). Madrid: RA-MA. Cód. Univ. Jaén: 681.3SPSS/519.237 (519.2 DIA tec)

Lizasoain, L. y Joaristi, L. (2003). Gestión y análisis de datos con SPSS. Versión 11. Madrid: Thomson Paraninfo.

Pardo, A., Ruiz, M.A. (2002). SPSS 11: Guía para el análisis de datos. Madrid: McGraw-Hill/Interamericana de España. Cód. Univ. Jaén: 681.31.066 SPSS/519.23 (681.3 PAR sps).

Pérez, César (2003). Técnicas estadísticas con SPSS. Madrid: Prentice. Cód. Univ. Jaén: 519.22 (519.2 PER tec y 519.2 PER tec CD-ROM).

Robbins, Stephen P. (2017) "Comportamiento organizacional: conceptos, controversias y aplicaciones." México: Prentice-Hall Hispanoamericana

Soto, Eduardo. (2001) "Comportamiento organizacional: impacto de las emociones" Mexico: Thomson Learning.

La Importancia Económica de las MiPyMES en México

The Economic Importance of MiPyMES in Mexico

Fecha de recepción: Abril de 2023

Fecha de aceptación: Mayo de 2023

**José Humberto González Meneses¹, José René Arroyo Ávila²,
María del Rosario de Fátima Alvírez Díaz³**

1. Maestro en Impuestos por el Instituto de Estudios Universitarios de Puebla, Poniente 1919 Col. San Matías, Puebla. Pue. México C.P. 72140, (52) 313 119 67 50
4. Doctor en Administración por la Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Autónoma de Chihuahua. Circuito Universitario #1, Nuevo Campus Universitario, Chihuahua, Chih, México. CP 31125, (52) 614 427 44 88
5. Doctora en Administración por la Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Autónoma de Chihuahua. Circuito Universitario #1, Nuevo Campus Universitario, Chihuahua, Chih, México. CP 31125, (52) 614 184 45 87

Correspondencia: José René Arroyo Ávila

Dirección: Huerto los Durazno 426 Fracc. Los Huertos

Chihuahua, Chih, México. CP 31125

Teléfono: (52) 614 427 44 88

Correo: rene.arroyo@ideas.edu.mx

RESUMEN

El presente escrito, pretende brindar información acerca del papel que juegan la MiPyMES en México, describiendo su clasificación, de acuerdo al número de empleados y rango de ganancias, además de mostrar las ventajas y desventajas que tienen estas empresas en comparación con los grandes corporativos así como la participación que tienen en el Producto Interno Bruto, mostrando cifras que avalan dicha participación, además de dar a conocer los apoyos gubernamentales que existen para su puesta en marcha, mantenimiento y crecimiento, con lo que se pretende mostrar de manera muy resumida la relevancia que tienen para el desarrollo del país.

Palabras Clave: MiPyMES, Economía, PIB

ABSTRACT

This paper aims to provide information about the role played by MiPyMES in Mexico, describing their classification, according to the number of employees and range of earnings, in addition to showing the advantages and disadvantages that these companies have compared to large corporations as well. such as the participation they have in the Gross Domestic Product, showing figures that support said participation, in addition to publicizing the government support that exists for its start-up, maintenance and growth, with which it is intended to show in a very summarized way the relevance they have for the development of the country.

Keywords: MiPyMES, Economy, PIB

INTRODUCCIÓN

Las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MiPyMEs) representan un pilar fundamental para la economía mexicana dada su enorme trascendencia, no solo por sus aportaciones al crecimiento económico nacional y su contribución a mejorar la distribución de la riqueza, sino además por la capacidad de ajustarse a los cambios y por su enorme potencial de generación de empleos.

Por consiguiente, las MiPyMEs representan un elemento fundamental del Producto Interno Bruto (PIB) doméstico; siendo eslabones primordiales para el desarrollo económico del país, pese a los monumentales desafíos a los que se enfrentan.

¿Qué es una MiPyME?

Para Andersen (1999), las MiPyMEs son unidades económicas que participan y realizan diversas actividades económicas, y que, por medio de la implementación de los componentes de capital y trabajo, logran generar bienes o servicios para su oferta en el mercado, con la intención de satisfacer la demanda de estos y así obtener una ganancia.

A continuación en la Tabla 1. Puede notarse una clasificación de las empresas de acuerdo a su tamaño.

Tabla 1. Estratificación de las micro, pequeñas y medianas empresas

Fuente: (Secretaría de Economía, 2009).

ESTRATIFICACIÓN				
TAMAÑO	SECTOR	RANGO DE NÚMERO DE TRABAJADORES	RANGO DE MONTO DE VENTAS ANUALES (MDP)	TOPE MÁXIMO COMBINADO*
Micro	Todas	Hasta 10	Hasta \$4	4.6
Pequeña	Comercio	Desde 11 hasta 30	Desde \$4.01 hasta \$100	93
	Servicios e Industria	Desde 11 hasta 50	Desde \$4.01 hasta \$100	95
Mediana	Comercio	Desde 51 hasta 100	Desde \$100.01 hasta \$250	235
	Servicios	Desde 51 hasta 100		
	Industria	Desde 51 hasta 250	Desde \$100.01 hasta \$250	250

*Tope Máximo Combinado = (Trabajadores) X 10% + (Ventas Anuales) X 90%

Clasificación de las MiPyMEs

De conformidad con la Secretaría de Economía (2009), la categorización de las MiPyMEs se fundamenta en el número de empleos que produce e instituye como determinante el grado de ventas anuales, tal como se puede apreciar en la Tabla 1.

De acuerdo con esta categorización, y a los censos que hace el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) se puede establecer cuánto es lo que aporta cada una al PIB según su tamaño, y cuántos empleos generan de acuerdo a su rango, y con dichos datos ampliar el acceso a los programas públicos que tienen como finalidad el fortalecimiento de estas.

Ventajas e inconvenientes de las MiPyMEs

Se mencionan las principales ventajas que Anzola Rojas (2008) afirma se encuentran en las MiPyMEs:

- Ayudan a que la industrialización se desconcentre geográficamente hablando, logrando con esto la diversificación.
- Disminuyen el desempleo, además de alentar la innovación de los empresarios y emprendedores.
- Aumentan el reconocimiento del trabajo artesanal, técnico y profesional, para que de manera colectiva o individual puedan desarrollar ventajas competitivas.
- Ayudan al crecimiento de distintos sectores y servicios, pues proporcionan valor agregado a los insumos, creando industrias que puedan abastecer a la sociedad distintos productos.
- Son base principal para el desarrollo de la región donde se establezcan, además de propiciar las actividades de exportación nacional, incrementan el capital, la productividad y contribuyen a la distribución de los ingresos, contribuyendo a la autosuficiencia de cada nación

Algunas desventajas para Rodríguez Valencia (1996) son:

- Son vulnerables ante los cambios económicos, incluyendo la inflación, devaluación y distintas crisis económicas que se puedan suscitar.
- Sus posibilidades de subsistir ante periodos largos de crisis son muy bajas pues prácticamente viven al día.
- Los controles y cuestiones fiscales impuestas por el gobierno las hacen vulnerables.
- No son entes confiables para el otorgamiento de créditos
- Poseen escasas o nulas posibilidad de fusionarse con otras empresas.
- El tiempo de crecimiento para pasar a medianas empresas es amplio.
- Al representar competencia para los emporios empresariales, dichos emporios tratan de que la competencia sea mínima hasta el grado de dejar de existir
- La manera de dirigitas se realiza de forma general sin que exista una persona específica en cada área.

El contexto de las MiPyMEs en México

Las MiPyMEs en México son fundamentales para el crecimiento de la economía, no solo por su aportación al PIB, sino por su alto impacto en la generación de empleos, y en la producción de bienes y servicios nacionales.

Dado que estas representan un porcentaje importante de los establecimientos que sostienen la economía del país, el gobierno se ha preocupado por implementar programas que les posibiliten establecerse formal y paralelamente brindarles asesoría y acompañamiento, así como financiamiento, de tal forma que les permita desarrollarse hasta lograr ser competitivas, o bien, se conviertan de una pequeña a una mediana empresa.

De acuerdo con datos del INEGI (2019) en el censo económico realizado en dicho año, en México existen aproximadamente 6.3 millones de establecimientos (Figura 1), de los cuales 94.9% de los establecimientos son tamaño Micro (Figura 2) y 4.9% son PyMEs (Figura 3), que aportan en su conjunto el 67.9% del personal empleado en nuestro país.

La Importancia Económica de las MiPyMES en México
González Meneses, Arroyo Ávila y Alvídrez Díaz

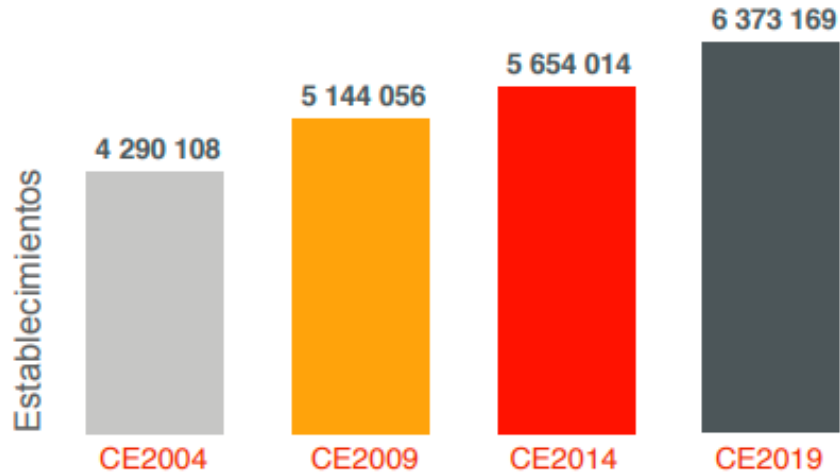


Figura 1. Número de establecimientos.
Fuente: (INEGI, 2019).

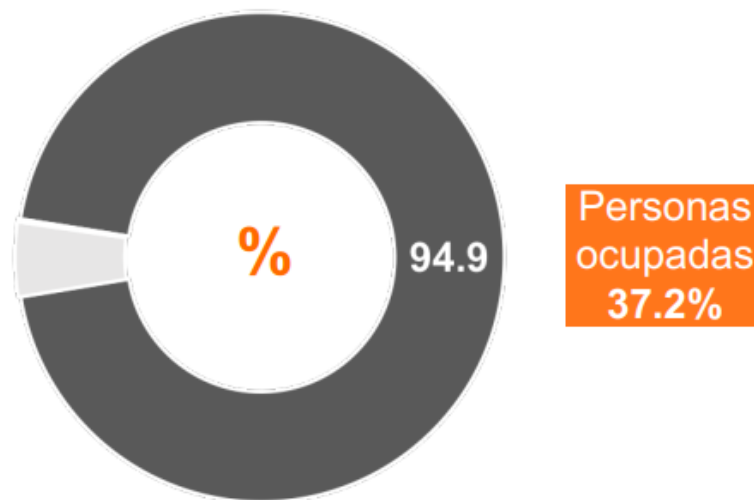


Figura 2. Tamaño de los establecimientos Micro (porcentajes).
Fuente: (INEGI, 2019).

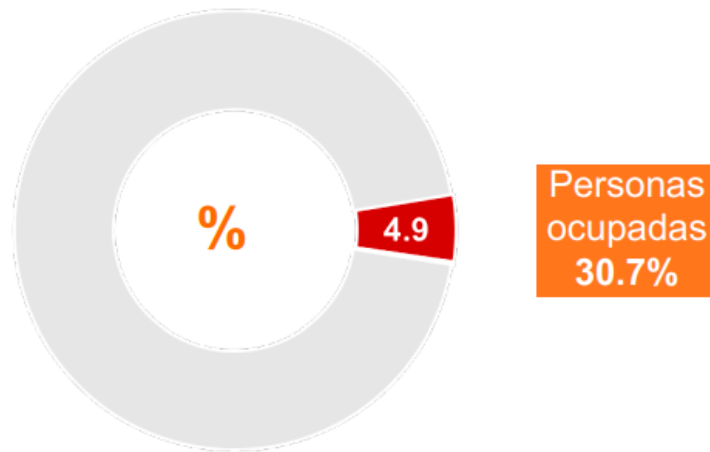


Figura 3. Tamaño de los establecimientos PyME (porcentajes).
 Fuente: (INEGI, 2019).

Respecto al PIB, las PyMEs aportan el 52% de este indicador económico (INEGI, 2018), lo que las convierte en un motor muy importante de la economía mexicana.

Con base en lo anterior se puede observar que las MiPyMEs son predominantes en la economía mexicana puesto que 99.8% de las unidades económicas que existen en el país son micro, pequeñas y medianas empresas, las cuales generan la mayoría de los empleos remunerados a pesar de los retos a los que se presentan día con día.

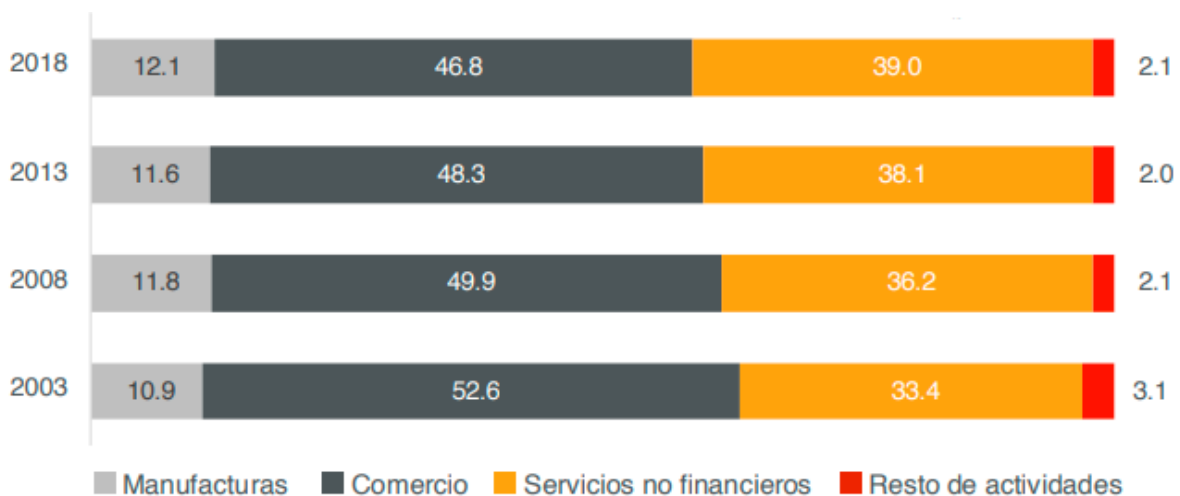


Figura 4. Unidades económicas por sector de actividad (porcentajes).
 Fuente: (INEGI, 2019).

En cuanto a las actividades económicas de los establecimientos, casi la mitad (46.8%) son comercios, es decir, se dedican a la compra y venta de bienes y servicios como se muestra en la Figura 4.

En tema de formalidad e informalidad, el 62.6% del total de los establecimientos son informales (Figura 5) lo que pone en evidencia la falta de políticas públicas que se traduce en estrategias (reforma hacendaria, laboral, económica etc.) para que el comercio que ejercen las MiPyMEs se formalice.

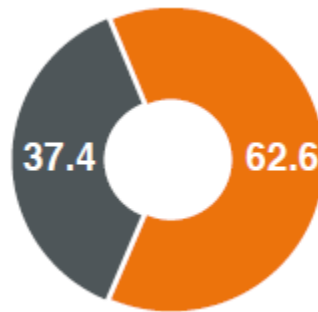


Figura 5. Establecimientos formales e informales (porcentajes).

Fuente: (INEGI, 2019).

Se define como informales aquellas MiPyMEs que poseen las siguientes características (INEGI, 2019):

Su personal es igual o menor que cinco.

Se reservan el pago de impuestos o contribuciones patronales.

Carecen de sucursales

La contratación de personal es de manera directa y sin intermediarios

Los gastos sobre contabilidad, administración o finanzas no son necesarios

Excluyen gastos derivados de mercadotecnia, asesoría comercial u otros servicios similares

Estas carencias impactan directamente en la esperanza de vida de las MiPyMEs, cuyo promedio es de 7.8 años (INEGI, 2019).

La Importancia Económica de las MiPyMES en México González Meneses, Arroyo Ávila y Alvírez Díaz

Pese a que su participación es menor a comparación de las grandes empresas, las MiPyMES representan una parte importante de los ingresos para la economía de México. Esto se ve reflejado en el valor agregado generado por estas, que tuvo un ritmo de crecimiento promedio anual de 10%, en los últimos cinco años (Figura 6).

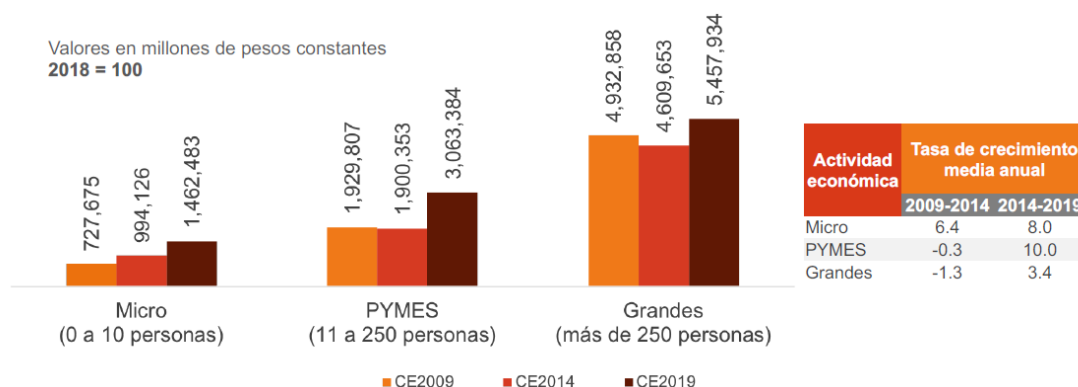


Figura 6. Valor agregado según tamaño de los establecimientos (absolutos).

Fuente: (INEGI, 2019).

Retos a los que se enfrentan las MiPyMES en México

Se resaltan las principales problemáticas que enfrentan las MiPyMES, a la luz de los censos económicos (INEGI, 2019), siendo la inseguridad pública el principal obstáculo para desarrollar su actividad económica (Figura 7).

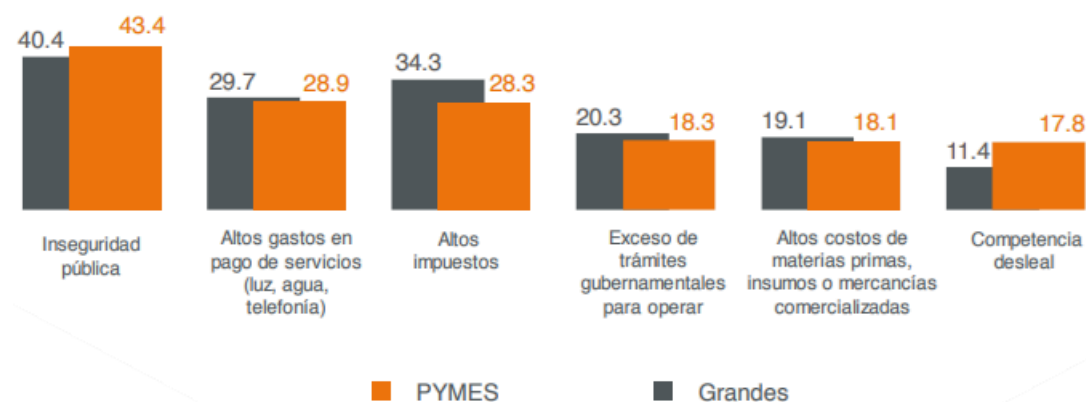


Figura 7. Principales problemas que enfrentan las PYMES y empresas grandes (porcentajes). Fuente: (INEGI, 2019).

Otro aspecto importante que considerar es que del total de establecimientos catalogados como MiPyMEs, el 46.5 % no maneja un sistema contable, y por ende no cumple con esta obligación legal fiscal (Figura 8).

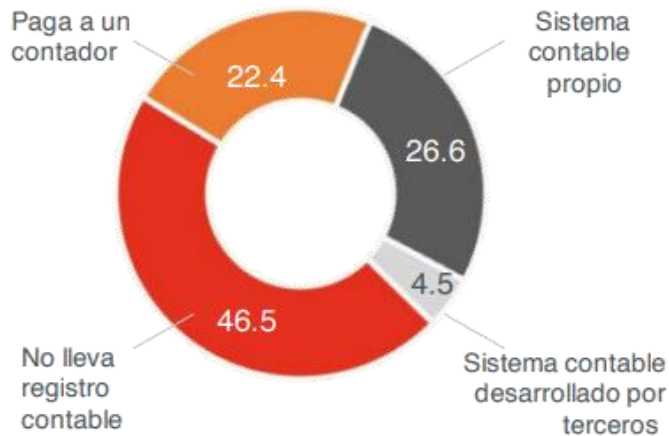


Figura 8. Registro contable (porcentajes).

Fuente: (INEGI, 2019).

En tema de acceso a fuentes de financiamiento, se tiene que en los últimos cinco años ha habido un menor acceso al financiamiento por parte de MiPyMEs. Para 2019, tan sólo el 11.4% de las Micro, y el 25.7% de las PYME, obtuvieron crédito o financiamiento (INEGI, 2019).

Otros retos que enfrentan las MiPyMEs y motivo por las cuales algunas de ellas fracasan, se debe a lo siguiente:

- Ausencia de cultura empresarial,*
- Falta de planeación estratégica,*
- Nula administración,*
- Incompetencia personal,*
- Mala previsión financiera:*
- Centralizar el poder,*
- Ausencia de control interno,*
- Carencia de recursos tecnológicos.*

Con la información obtenida se observan aspectos relevantes que perjudican a las MiPyMES, sin embargo, son retos que deben combatir si quieren permanecer en el mercado.

Por lo ya expuesto, el Gobierno de México ha implementado una serie de estrategias (acciones y programas) que apuestan al crecimiento de las MiPyMES con la finalidad de que estas se conviertan en unidades productivas competitivas que coadyuven al crecimiento del país.

Acciones y programas de apoyo a las MiPyMES mexicanas

Con las estrategias implementadas por el Gobierno de México a través de sus dependencias, se pretende que los retos antes expuestos disminuyan y las MiPyMES logren fortalecerse mediante el aprovechamiento de estos recursos.

Algunas acciones y programas de apoyo para las MiPyMES mexicanas, son:

- **Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario (PRONAFIM)**, su razón de ser es otorgar servicios de microfianzas para el desarrollo de entidades económicas (Secretaría de Economía, 2022).
- **MIPYMESMX**, Es una plataforma que muestra diferentes herramientas, programas y contenidos de interés así como información de eventos que van dirigidos a desarrollar y fortalecer las habilidades y capacidades empresariales y digitales de los emprendedores y MIPYMES (Secretaría de Economía, 2022).
- **Fondo Nacional Emprendedor**, su objetivo es estimular e incentivar el incremento de la economía de la nación, región y sector, fomentando la producción e innovación en las micro, pequeñas y medianas empresas ubicadas en secciones transcendentales, que promuevan el crecimiento sistemático, planeado y metódico de la promoción y del progreso corporativo en todo el territorio nacional, además de consolidar la economía con innovación, dinamismo y competitividad (Unidad de Desarrollo Productivo de la Secretaría de Economía, 2022).

- **Apoyos financieros a microempresas y trabajadores independientes (CRÉDITO A LA PALABRA y APOYO SOLIDARIO A LA PALABRA)**, es capital público destinado al apoyo de los pequeños negocios familiares y personas prestadora de servicio cuenta propia que fueron afectados por el COVID-19 (Secretaría de Economía, 2022).
- **Régimen Simplificado de Confianza para personas físicas y morales (RESICO)**, régimen fiscal en materia del Impuesto Sobre la Renta (ISR), está dirigido a animar a los individuos dedicados al comercio informal y a los pequeños contribuyentes a pagar sus impuestos, concediendo reducción en las tasas, esto hablando de personas físicas, en cambio mencionando a las personas morales, se otorga mayor fluidez para sus operaciones diarias, al únicamente grabar los ingresos que han sido cobrados de manera efectiva y no sobre los devengados.

Otras estrategias que se consideran importantes para apoyar a las MiPyMEs son aquellas que deben ir orientadas a:

- Recibir capacitación de forma permanente,
- Establecer convenios con Universidades (programas escuela-empresa, plan de becarios, fomento al empleo, etc.),
- Implementar recursos y herramientas tecnológicas,
- Realizar constantemente estudios de riesgos financieros.

CONCLUSIÓN

Las MiPyMEs son indispensables para el crecimiento económico de México ya que son un excelente medio para impulsar el bienestar social al ser factor en el mejoramiento de la distribución de la riqueza, la generación de empleos, el fomento a la cultura emprendedora, la innovación, etc. No obstante, presentan desafíos que deben sortear día con día, todo esto por el contexto global y altamente competitivo. Por consiguiente, el conocer de su trascendencia, permite al Gobierno, así como a los distintos elementos de la sociedad, el instrumentar acciones y crear condiciones que contribuyan a su establecimiento, desarrollo y consolidación.

Además los apoyos económicos a los que las MiPyMEs pueden acceder, ayudan a su apertura, desarrollo y consolidación, logrando con esto un crecimiento económico no solo para sus fundadores, sino para todo México pues son parte fundamental para la creación de empleos.

BIBLIOGRAFÍA

Andersen, A. (1999). Diccionario de economía y negocios, 2nd edition. Colección Diccionarios Espasa. Espasa Siglo XXI.

Anzola Rojas, S. (2008). Las MIPYMES en América Latina. Eco (2)

INEGI. (2018). Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas 2018. ENAPROCE. Retrieved Julio 15, 2022, from <https://www.inegi.org.mx/programas/enaproce/2018/>

INEGI. (2019). Censos Económicos 2019. Retrieved Julio 13, 2022, from <https://www.inegi.org.mx/programas/ce/2019/>

Rodríguez Valencia, J. (1996). Cómo Administrar Pequeñas y Medianas Empresas. Internacional Thomson Editores.

Secretaría de Economía (2009). ACUERDO por el que se establece la estratificación de las micro, pequeñas y medianas empresas. Diario Oficial de la Federación (DOF).

Secretaría de Economía. (2022). APOYOS FINANCIEROS A MICROEMPRESAS Y TRABAJADORES INDEPENDIENTES. Gobierno de México. Retrieved Julio 25, 2022, from <https://www.gob.mx/covid19medidaseconomicas/acciones-y-programas/apoyos-financieros-a-microempresas-y-trabajadores-independientes>

La Importancia Económica de las MiPyMES en México
González Meneses, Arroyo Ávila y Alvidrez Díaz

Secretaría de Economía. (2022). Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario. PRONAFIM. Retrieved Julio 25, 2022, from <https://www.gob.mx/pronafim>

Unidad de Desarrollo Productivo de la Secretaría de Economía. (2022). Fondo Nacional Emprendedor. FNE. Retrieved Julio 25, 2022, from <https://www.inadem.gob.mx/fondo-nacional-emprendedor/>

Principios Constitucionales y Causas en el Incumplimiento de las Obligaciones Fiscales

Constitutional Principles and Causes in Non-compliance with Fiscal Obligations

Fecha de recepción: Abril de 2023
Fecha de aceptación: Mayo de 2023

Ana Luisa Reyes Martínez¹, José René Arroyo Ávila², María del Rosario de Fátima Alvírez Díaz³

1. Maestra Fiscal por la Universidad Autónoma de Tamaulipas, Centro Universitario Tampico-Madero, Blvd. Adolfo López Mateos s/n Tampico, Tams. C.P. 89109, (52) 833 851 36 12
2. Doctor en Administración por la Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Autónoma de Chihuahua. Circuito Universitario #1, Nuevo Campus Universitario, Chihuahua, Chih, México. CP 31125, (52) 614 427 44 88
3. Doctora en Administración por la Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Autónoma de Chihuahua. Circuito Universitario #1, Nuevo Campus Universitario, Chihuahua, Chih, México. CP 31125, (52) 614 184 45 87

Correspondencia: José René Arroyo Ávila

Dirección: Huerto los Durazno 426 Fracc. Los Huertos

Chihuahua, Chih, México. CP 31125

Teléfono: (52) 614 427 44 88

Correo: rene.arroyo@ideas.edu.mx

RESUMEN

Este escrito expone la competencia de los poderes, Ejecutivo, Legislativo y Judicial, formando en conjunto los Poderes de la Unión en cuanto a el Incumpliendo de las Obligaciones Fiscales, describiendo sus facultades y limitaciones dentro del territorio nacional mexicano, así mismo se describen los derechos humanos de los contribuyentes, además se mencionan los principios constitucionales en materia tributaria, del mismo modo se esbozan de manera breve los elementos de las contribuciones y las causales del incumplimiento de las obligaciones fiscales, mencionando el momento explícito en donde se inicia la relación entre los contribuyentes y las autoridades fiscales, así como las consecuencias que tiene el no cumplir con las contribuciones correspondientes.

Palabras clave: Obligaciones fiscales, Derechos, Obligaciones, potestad tributaria

ABSTRACT

This document exposes the competence of the powers, Executive, Legislative and Judicial, forming together the Powers of the Union, describing their faculties and limitations within the Mexican national territory, likewise the human rights of taxpayers are described, in addition the constitutional principles in tax matters, in the same way, the elements of the contributions and the causes of non-compliance with tax obligations are briefly outlined, mentioning the explicit moment in which the relationship between taxpayers and the tax authorities begins, as well as the consequences of not complying with the corresponding contributions.

Keywords: Fiscal obligations, Rights, Obligations, tax power

INTRODUCCIÓN

Potestad Tributaria y Competencia de los Poderes de la Unión

De acuerdo con Guerrero Sánchez (2000), la autoridad tributaria es el poder imputado a un ente público, por el ordenamiento jurídico que le permite crear situaciones jurídicas; tratándose de derecho de mando o de imperium. Por otro lado el sistema jurídico en materia de contribuciones se refiere al conjunto de normas tributarias cuyo objetivo primordial es regular el actuar de los sujetos obligados imponiendo deberes pero también derechos, por lo que se trata de normas bilaterales. Al hablar del sistema jurídico en materia de contribuciones, Verduzco Reina (2022) describe que es un conjunto de leyes, estructuradas y ordenadas hacia fines específicos, que regulan el sistema tributario de una sociedad en particular. Al efecto Verduzco Reina (2022) especifica que los diferentes regímenes en México son complejos derivado de la gran diversidad de leyes fiscales.

Además el sistema de contribuciones esta conformado por el Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF) y la Ley de Ingresos de la Federación, el poder encargado de elaborar dichas leyes es el ejecutivo, mientras que el poder legislativo es el responsable de aprobarlo, para tal efecto Guerrero Sánchez (2000) especifica que para cumplir determinados fines, cada órgano debe, en principio, respetar su competencia, es decir, su campo de acción; lo que puede y lo que debe hacer.

Por otro lado, cada Poder de la Unión tiene facultades que le son otorgadas por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM, 2022), por ejemplo, el artículo 71 establece las figuras que tienen el derecho de iniciar leyes, adicionalmente el 73 de la misma le otorga al congreso de la unión la facultad de imponer las contribuciones necesarias para cubrir el PEF, sin embargo, Guerrero Sánchez (2000) determina lo siguiente:

Los poderes legislativos no se limitan a dictaminar legislaciones, además puede asumir las responsabilidades de juez, en lo que la Carta Magna llama Juicio Político, en donde literalmente, juzga a los servidores públicos, logrando emitir una declaración para efectos penales, además de ello tiene la facultad de administrar los recursos designados a su área, tal cual lo hace el Poder Judicial a quien le corresponde establecer jurisprudencia, emitiendo reglamentos internos e imponiendo sanciones administrativas (no sentencias). Por otro lado el Poder Ejecutivo tiene la autoridad de emitir reglas y decretos y por supuesto aplicar sanciones económicas, puede suspender el ejercicio de algunos derechos e inclusive privar (temporalmente) de la libertad a los infractores.

Para tal efecto es evidente que la función del Poder Legislativo es establecer un mandato jurídico a través de la excursión de Leyes (legislar); el Poder Ejecutivo tendrá la función de dirigir y hacer consumir las determinaciones del Poder Legislativo (Guerrero Sánchez, 2000) y el Poder Judicial corresponderá vigilar que se cumpla lo establecido en Constitución y en las leyes en general, hacer cumplir las responsabilidades de las sociedades y proteger los derechos de los ciudadanos, así como resolver controversias que se susciten entre la normatividad legal, el Estado y la sociedad. Entonces serán actos legislativos, todos los que realice el Poder Legislativo; actos jurisdiccionales todos los que emanan del Poder Judicial, y actos administrativos todos aquellos cuyo sujeto sea un órgano de la administración pública (Guerrero Sánchez, 2000).

Principios Constitucionales de las contribuciones y Derechos Humanos de los Contribuyentes

Es importante mencionar que los contribuyentes y la sociedad en general deben conocer sus derechos fundamentales con respecto al pago de contribuciones, por esta razón y con motivo de la publicación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos el 10 de diciembre de 1948 y la reforma a la

CPEUM el 10 de junio de 2011 (CPEUM, 2022) pasaron de ser garantías individuales a derechos humanos.

Derivado de lo antes mencionado la Tesis [A.]: 2a.LXXX/2008, Semanario judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, tomo XXVII, junio de 2008, p. 447. Reg. Digital 169467 en la que establece que por costumbre se les denomina principios, sin embargo, el criterio que toma el máximo tribunal constitucional es el de derechos fundamentales de corte económico:

Es un habito el nombrarlo de esa forma, aunque constitucionalmente no se les atribuye la calidad de principios ni tampoco son normas programática, más bien por sus atributos pueden asumirse como derechos fundamentales de corte económico, los cuales tienen alguna correlación con las garantías de propiedad y libertad, que son eficaces y tienen autonomía para operar, pues no son únicamente consejeros de los poderes públicos ya que, deben cumplirse a cabalidad y pueden utilizarse sin que sea necesario llevar acabo ningún proceso legislativo postrero, obligando a no expresar disposición alguna que objete su “contenido esencial y a producir una que sea acorde con su interpretación constitucional, pues de lo contrario la norma relativa podría invalidarse a través de los medios de control de la regularidad constitucional”(s.p.)

Ahora bien, los derechos humanos eran interpretados con la CPEUM, además de atender otros ordenamientos internacionales para beneficiar siempre en primer lugar al contribuyente, sin embargo en lo único en que benefició a los contribuyentes fue en la protección del mínimo vital, que de acuerdo a la iniciativa que reforma el art. 1 de la CPEUM (2022) es un conjunto de condiciones esenciales que posibilitan no sólo la subsistencia de las personas, sino su desarrollo pleno y la expansión de su libertad para poder disfrutar de una vida digna. De la misma manera Meza Flores (2011) describe que:

(...) la jurisprudencia de la Corte Interamericana, el núcleo esencial de los derechos económicos, sociales y culturales ha sido utilizado para dar luz y contenido al mínimo esencial que garantiza el goce de otros derechos contenidos en la Convención Americana. (s.p.)

Principios de Legalidad, Proporcionalidad y Equidad

En este ensayo se ha abordado la potestad tributaria sobre la cual deben basarse los principios constitucionales en materia tributaria, Venegas Álvarez (2022) manifiesta el principio de legalidad que proporciona legitimidad y que las figuras que expiden leyes tienen la facultad de crear contribuciones con la finalidad de cubrir el gasto público mediante la aprobación del PEF, por esta razón el principio de legalidad considera a la materia contributiva como sujeta de reserva de ley (normas con rango, valor y fuerza de ley formal).

Sin embargo en el artículo 131 Constitucional (CPEUM, 2022) estipula que el Congreso de la Unión puede delegar al Presidente para aminorar o incrementar los impuestos arancelarios o incluso eliminarlos, por esta razón, en temas anteriores Guerrero Sánchez (2000) afirma que la competencia tributaria tiene gran impacto en los Poderes de la Unión porque la propia CPEUM dota de facultades que son exclusivas del poder legislativo y sin embargo también le confiere dichas facultades al poder ejecutivo.

Por otro lado el principio de proporcionalidad manifiesta que cada individuo debe cooperar para el gasto público de acuerdo a su capacidad contributiva para tal caso Venegas Álvarez (2022) detalla que:

Frecuentemente los contribuyentes cuestionan el cumplimiento del principio de proporcionalidad por el legislador fiscal, y el intérprete de la Constitución se enfrasca en disquisiciones de conceptos indeterminados como el de capacidad económica, que en una noción básica se identifica con tener aptitud de pago, y en un sentido técnico esta capacidad se comprende como la riqueza que puede ser legalmente detraída sin perjudicar la existencia de la organización económica gravada.

En cuanto al principio de equidad contributiva es complementario de la capacidad contributiva, se refiere a que los individuos se encuentren en supuestos similares tendrán un tratamiento igual, es así que se refiere a la igualdad jurídica, para tal efecto Venegas Álvarez (2022) critica que es uno de los criterios jurisprudenciales que más variaciones ha tenido posiblemente por presiones políticas, por ejemplo, Personas Físicas y Personas Morales.

Elementos de las Contribuciones

Como elementos de las contribuciones de acuerdo a Venegas Álvarez (2022) se tiene los titulares de la potestad en contribuciones por ejemplo el sujeto activo de las contribuciones como la SHCP y los organismos fiscales autónomos el IMSS y el INFONAVIT. Otro elemento importante es el sujeto pasivo que es la persona física, moral o unidad económica obligado a cumplir con las obligaciones fiscales en calidad de contribuyente o de responsable. El hecho imponible y el hecho generador, se contemplan en la norma tributaria y una vez materializados producen consecuencias de derechos. El elemento de la realidad elegido por el legislador para ser gravado, mientras que el hecho imponible es por ejemplo la enajenación de bienes, prestación de servicios independientes o el uso o goce temporal de bienes, otros elementos sustanciales son la base gravable, la tasa, tarifa o la cuota. (Venegas Álvarez, 2022).

Elementos esenciales en el cumplimiento de las Contribuciones

La Ley Orgánica (LOAPF, 2022) estipula que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) es la Secretaría de mayor jerarquía en materia tributaria, por ende, es la indicada en la aplicación de las leyes fiscales, también la indicada en auditar a los contribuyentes, así como proporcionar información que sea útil en la elaboración de política fiscal. Por otra parte la autoridad fiscal (SHCP) tiene a su disposición diferentes herramientas de las que puede hacer uso para tener la certeza de que los contribuyentes están cumpliendo con sus obligaciones fiscales, por ejemplo la contabilidad electrónica, la E-Firma, los Certificados Digitales, el Sello Digital y el Buzón Tributario, estas herramientas dotan de información precisa que le da certeza de que un contribuyente está incumpliendo, adicionalmente

cuenta con la información que le proporcionan las instituciones bancarias sobre las cuentas que los individuos tienen como de ahorro o de inversión.

Además, se tiene una figura a la cual el artículo 26 del CFF (2021) denomina como responsable solidario, el cuál es una entidad a la que la ley señala una obligación y el sujeto pasivo es el responsable fiscal, éste último se encuentra en el hecho generador por el que debe contribuir. En este sentido Venegas Álvarez (2022) se cuestiona si se violan los derechos fundamentales, al obligar a personas que no se encuentran en una situación de hecho a realizar acciones en favor de la propia autoridad.

Causas en el incumplimiento de las obligaciones fiscales en México

Los gobiernos requieren de recursos para cubrir el Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF), por ello, se encuentra estipulado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM, 2022) la obligación de contribuir, esto permite proveer a los mexicanos de servicios públicos con el mínimo vital para subsistir. Para que el Estado cumpla con lo antes mencionado requiere de la aportación de recurso que se logra con la participación de los individuos, mediante el pago de contribuciones, ya que sin estos sería imposible cubrir los servicios básicos como seguridad, educación, carreteras y salud. De acuerdo a lo antes mencionado, el pago de contribuciones es una obligación que está fundamentada en la fracción IV del artículo 31 de la CPEUM, por ende, se tienen los impuestos federales como el ISR el IVA y el IESPS, también se tienen los estatales, por ejemplo el Impuestos sobre Nóminas (nombre que puede variar de estado a estado), el Impuesto sobre Hospedaje, el Impuesto sobre Honorarios, entre otros, además se cuentan con los impuestos municipales, como el predial.

Cabe mencionar que al inscribirse en el Registro Federal de Contribuyentes (RFC) se establece la relación entre el contribuyente y la autoridad fiscal, así mismo se originan las obligaciones que deberan cumplir tanto el sujeto pasivo (contribuyente) como el activo (autoridad fiscal) y una de las obligaciones es la determinación, entero y pago de las contribuciones. El hecho de que los contribuyentes dejen de contribuir provoca que el PEF no se cubra, lo cual se

traduce que al haber poca recaudación la autoridad fiscal busca los medios para allegarse de recursos, una forma de hacerlo es ejercer sus facultades de comprobación, con la finalidad de descubrir infracciones y sancionar a los contribuyentes.

La Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (s.f.), de manera interna, determina la violación de los principios básicos de la tributación como el principio de equidad, neutralidad, eficiencia, mínimos costos administrativos y facilidad administrativa para ejecutar la política fiscal provocan la baja recaudación, sin embargo, externamente los motivos por los que los mexicanos se niegan a contribuir al gasto pueden variar. Uno de los problemas por la que los mexicanos evaden impuestos son la falta de cultura tributaria, las altas tasas impositivas, la desconfianza a las autoridades fiscales, la insatisfacción ante los servicios públicos que recibe (Ávila Valenzuela, 2018).

Tan es así que la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (s.f.) determinó que:

(...) número de personas físicas que pagan impuestos asciende a 5.5 millones, es decir, únicamente el 16.18% de la población económicamente activa (PEA) de México contribuyen regularmente con el fisco, adicionalmente, solo el 27.5% de las personas morales pagan impuestos regularmente.(s.p.)

Lo que los contribuyentes no toman en cuenta es que el incumplimiento de las obligaciones fiscales trae consigo infracciones administrativas o incluso sanciones penales (San Juan Valenzuela, 2022). Ahora no todo estriba en que el contribuyente es quién evade impuestos de manera conciente y ventajosa, sino que también se puede dar el supuesto en el que los contribuyentes pueden no cumplir con sus obligaciones fiscales por causas fortuitas o de fuerza mayor. Otra razón por la que el contribuyente no cumple con sus obligaciones fiscales es el desconocimiento, aunque el desconocimiento no le exime de su cumplimiento por lo que si recae en este supuesto de igual manera no se librará de alguna infracción o sanción (Ávila Valenzuela, 2018).

CONCLUSIÓN

En conclusión, la potestad tributaria es indispensable para que se desarrollen armoniosamente las contribuciones, sin embargo como lo estipula Guerrero Sánchez (2000), es complejo tratarlo derivado de que la propia Constitución permite que el Representante de Gobierno tenga injerencia en las decisiones referentes a los impuestos y sobre la importación y exportación, por otro lado se tienen los principios constitucionales, que son indispensables para crear impuestos desde la legalidad, sin embargo, no sólo se debe cumplir con dichos principios para que se recauden los tributos, toda vez que los propios contribuyentes no cumplen con sus obligaciones fiscales, algunas veces consientes de que están incumpliendo como la insatisfacción ante los servicios públicos que el propio Estado ofrece, otras ocasiones puede llegar a incumplir por razones ajenas a él mismo (contribuyente), de lo antes mencionado, es inevitable que falta mucho por hacer, cuando el padrón de causantes de personas físicas asciende a 5.5 millones y la población económicamente activa supera los 34 millones de personas. Además, basta comparar el número de empresas cautivas la autoridad fiscal que es de alrededor de 550 mil, mientras que el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI) reporta en los Censos Económicos que el país cuenta con dos millones de establecimientos registrados que realizan actividades económicas (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, s.f.). La principal consecuencia de tener un alto nivel de evasión es que se generan rezagos en la política de recaudación, lo que también repercute en una economía nacional precaria.

Finalmente se considera violatorio el hecho de que la autoridad fiscal obligue al responsable solidario a que cumpla con obligaciones del sujeto pasivo cuando se podría decir que no en todos los casos el responsable solidario incumplió por completo, tal es el caso cuando dicho responsable informa de las obligaciones al contribuyente, sin embargo este último hace caso omiso por el simple hecho de no querer cubrir sus impuestos.

BIBLIOGRAFÍA

Ávila Valenzuela, MG. (2018). Consecuencias de la Evasión Fiscal Revista de Investigación Académica Sin Frontera: División De Ciencias Económicas Y Sociales., 12 Abril, 1-14.

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2021). Código Fiscal de la Federación. Diario Oficial de la Federación, 12 Noviembre.

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2022). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial de la Federación., 18 Noviembre.

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2022). Ley Ornánica de la Administración Pública Federal. Diario Oficial de la Federación., 9 Septiembre.

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (s.f.). Problemas estructurales del Sistema tributario en México. Retrieved Febrero 02, 2023, from <https://www.diputados.gob.mx/bibliot/publica/inveyana/econycom/reportes/reftribu/2problema.htm#:~:text=Existen%20problemas%20pol%C3%ADticos%20y%20administrativos,contribuyentes%20a%20pagar%20sus%20impuestos.>

Guerrero Sánchez, C. (2000). Ejercicio de Potestades Tributarias por Entes Distintos de los Congresos Locales. Indetec, 1-210.

Meza Flores, JH. (2011). La Protección de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el Sistema Interamericano de Protección a los Derechos Humanos Boletín mexicano de derecho comparado, 1127-1170.

Ríos Granados, G. & Sánchez Gil,. (2020). Principios Constitucionales en Materia Tributaria: Derechos Humanos de los Contribuyentes. In Ríos Granados, G., Manual de Derecho Fiscal (pp. 17-60). Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM.

San Juan Valenzuela, ME. (2022). Responsabilidad Punitiva. In Carrasco Iriarte, H., Verduzco Reina, C. J., Venegas Álvarez, S., & San Juan Valenzuela, M. E., Teoría General de las Contribuciones. Tirant lo Blanch. <https://doi.org/ISBN 978-84-1378-506-6>.

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2008, Junio). Tesis Aislada: 2a.LXXX/2008. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Novena Época. Registro 169467, Tomo XXVII, p.447.

Venegas Álvarez, S. (2022). Elementos Instrumentales para el Cumplimiento de las Contribuciones. In Carrasco Iriarte, H., Verduzco Reina, C. J., Venegas Álvarez, S., & San Juan Valenzuela, M. E., *Toería General de las Contribuciones*. Tirant lo Blanch. <https://doi.org/ISBN 978-84-1378-506-6>.

Venegas Álvarez, S. (2022). Elementos Sustanciales de las Contribuciones. In Carrasco Iriarte, H., Verduzco Reina, C. J., Venegas Álvarez, S., & San Juan Valenzuela, M. E., *Toería General de las Contribuciones*. Tirant lo blanch. <https://doi.org/ISBN 978-84-1378-506-6>.

Venegas Álvarez, S. (2022). Otros Principios Constitucionales de las Contribuciones. In Carrasco Iriarte, H., Verduzco Reina, C. J., Venegas Álvarez, S., & San Juan Valenzuela, M. E., *Toería General de las Contribuciones*. Tirant lo blanch. <https://doi.org/ISBN 978-84-1378-506-6>.

Verduzco Reina, CJ. (2022). Principios Constitucionales de las Contribuciones. *El Sistema Jurídico de las Contribuciones*. In Carrasco Iriarte, H., Verduzco Reina, CJ., Venegas Álvarez, S., & San Juan Valenzuela, ME., *Toería General de las Contribuciones*. Tirant lo blanch. <https://doi.org/ISBN 978-84-1378-506-6>.

FE DE ERRATAS

En el número 3 de la revista “Excelencia Administrativa Online”, correspondiente al cuatrimestre septiembre-diciembre de 2022, se publicó en sus páginas de la 17-33, el artículo *“El emprendimiento digital: ¿una oportunidad o un reto?”*, siendo correcta, únicamente la publicación de dicho artículo, en el volumen 2 en sus páginas de la 1 a la 17.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE
CHIHUAHUA



FACULTAD DE
CONTADURÍA Y
ADMINISTRACIÓN

EXCELENCIA ADMINISTRATIVA ONLINE FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN

EXCELENCIA ADMINISTRATIVA ONLINE tiene como objetivo contribuir al avance del conocimiento científico técnico relacionado con la práctica empresarial, mediante artículos de investigación teórica o aplicada. Año 2, número 4, Enero-Junio de 2023, es una publicación semestral editada por la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua. Campus Universitario # 2 Circuito Universitario No. 1, C.P. 31125 Chihuahua, Chih., México Tels. (614) 442-0000, (614) 442-0030 Ext. 6623 o 6609.
<https://vocero.uach.mx/index.php/excelencia-administrativa>

Directora: Dra. Cristina Cabrera Ramos, Editor responsable: M.Au. Gloria Antonieta Martínez Caro. Reserva de derechos al uso exclusivo No. 04-2022-103110493800-203, ISSN en trámite ante el Instituto Nacional del Derecho de Autor (INDAUTOR). Responsable de la actualización de este número: M.A.R.H. Erika Nancy Rodríguez Quintana Secretaria de Investigación y Posgrado de la Facultad de Contaduría y Administración.