



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



FACPYA

FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA Y ADMINISTRACIÓN

InnOvaciOnes de NegOciOs®

Año 21 Número 41 Enero - Junio 2024





UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN®

Universidad Autónoma de Nuevo León

Dr. Santos Guzmán López

Rector

Dr. Juan Paura García

Secretario General

Dr. Jaime Arturo Castillo Elizondo

Secretaria Académica

Dr. José Javier Villarreal Tostado

Secretaría de Extensión y Cultura

Lic. Antonio Ramos Revillas

Director de Editorial Universitaria

Dr. Luis Alberto Villarreal Villarreal

Director de la Facultad de Contaduría Pública y Administración

Dra. María de Jesús Araiza Vázquez

Editor en jefe

M.A.E. Jesús Cardona Salinas

Editor

M.F.C. Miguel Ángel Vázquez Gutiérrez

Lic. María Alejandra Favela Castillo

Editores de sección

D. G. Carlos David Villanueva Valtierrez

Diseño de Portada

InnOvaciOnes de NegOciOs® Año 21, No 41, enero-junio 2024, es una publicación semestral editada y publicada por la Universidad Autónoma de Nuevo León a través de la Facultad de Contaduría Pública y Administración, Av. Pedro de Alba s/n, Cd. Universitaria, San Nicolás de los Garza, Nuevo León, México, C.P. 66451. Teléfono: + 52 81 13404431, <https://revistainnovaciones.uanl.mx/>, revinnova.negocios@uanl.mx Editor responsable: Dra. María de Jesús Araiza Vázquez. Reserva de derechos al uso exclusivo No. 04-2009-061218273900-102, ISSN impreso: 2007-1191. E-ISSN: en trámite, otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Licitud de Título y Contenido: No. 14,921, otorgado por la Comisión Calificadora de Publicaciones y Revistas Ilustradas de la Secretaría de Gobernación. Registro de marca ante el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial: 1172050. Responsable de la última actualización de este Número, la Coordinación de Publicaciones, Secretaría de Investigación, Facultad de Contaduría Pública y Administración, Av. Pedro de Alba S/N, Cd. Universitaria, San Nicolás de los Garza, Nuevo León, México, C.P. 66451. Fecha de última actualización: 31 de enero del 2024.

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

Prohibida su reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin previa autorización del editor.

Impreso en México
Todos los Derechos Reservados
©Copyright 2024
revinnova.negocios@uanl.mx

Innovaciones de Negocios®

Editor en jefe

Dra. María de Jesús Araiza Vázquez (Universidad Autónoma de Nuevo León)

Consejo editorial

Dr. Adriano Moura de Fonseca Pinto (Universidad Estacio de Sa Brasil)

Dr. Alberto Zapater (University ESAN)

Dr. Daniel Valera (Universidad San Martín de Porras)

Dr. Enrique Pozo Cabrera (Universidad Católica de Cuenca)

Dr. Gang Chen (University of Foreign Languages)

Dr. Jesús Gerardo Cruz Álvarez (Universidad Autónoma de Nuevo León)

Dr. Otto F. Von Feigenblatt (Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras de España)

Dra. Melissa Meham (City University of Seattle)

Dr. Vicente M. Ripoll Feliu (Universidad de Valencia)

Dr. Wilfredo Giraldo (Universidad San Martín de Porres)

Dra. Paola Plaza Casado (Universidad Rey Juan Carlos de Madrid España)

Dra. Paula Villalpando Cadena (Universidad Autónoma de Nuevo León)

Dra. Sandra Escamilla Solano (Universidad Autónoma de Nuevo León)

Comité editorial

Dr. Adrián Wong Boren (Universidad Autónoma de Nuevo León)

Dr. Alfonso López Lira Arjona (Universidad Autónoma de Nuevo León)

Dr. David Ceballos Homero (Universidad de Barcelona)

Dr. Elías Alvarado Lagunas (Universidad Autónoma de Nuevo León)

Dr. Federico Guadalupe Figueroa Garza (Autónoma de Nuevo León)

Dr. Gustavo Juan Alarcón Martínez (Universidad Autónoma de Nuevo León)

Dr. Heriberto García Núñez (Texas A&M International University)

Dr. Jean Dr. Charles Cachon (Laurentian University)

Dr. José Nicolás Barragán Codina (Universidad Autónoma de Nuevo León)

Dr. José Ricardo Salazar Garza (Universidad de Monterrey)

Dr. José Sánchez Gutiérrez (Universidad de Guadalajara)

Dr. Josep María Argilés Bosch (Universidad de Barcelona)

Dr. Juan Paura García (Universidad Autónoma de Nuevo León)

Dr. Juan Rositas Martínez (Universidad Autónoma de Nuevo León)

Dr. Klender Aimer Cortez Alejandro (Universidad Autónoma de Nuevo León)

Dr. Luis Alberto Villarreal Villarreal (Universidad Autónoma de Nuevo León)

Dr. Luis Arturo Rivas Tovar (Instituto Politécnico Nacional)

Dr. Yves Robichaud (Laurentian University)

Dra. Adriana Segovia Romo (Universidad Autónoma de Nuevo León)

Dra. Jeyle Ortiz Rodríguez (Universidad Autónoma de Nuevo León)

Dra. Karla Annett Cinthia Sáenz López (Universidad Autónoma de Nuevo León)

Dra. María Teresa Sorrosal (Universitat Rovira i Virgili)

Dra. Martha del Pilar Rodríguez García (Universidad Autónoma de Nuevo León)

Dra. Mónica Blanco Jiménez (Universidad Autónoma de Nuevo León)

Dra. Roxana Saldívar del Ángel (Universidad Autónoma de Nuevo León)

InnOvaciOnes de NegOciOs®

Año 21 Número 41 Enero - Junio 2024 ISSN impreso: 2007-1191, E-ISSN: en trámite

Contenido

- Cervantes-Contreras, D. A. / Análisis de los Factores que Impactan en el Cumplimiento Fiscal de las Organizaciones de la Sociedad Civil, a través del Método de Regresión Logística Binaria. (Analysis of the Factors that Impact the Tax Compliance of Civil Society Organizations, through the Binary Logistic Regression Method) 1-19
- Montano-Pérez, B. E.; Luévanos-Rojas, A.; Salas-Torres, L. H. & Martel-Carranza, C. P. / Grupos generacionales que integran el capital humano y su proyección en la empresa. (Generational groups that make up the human capital and its projection in the company.) 20-37
- Del Real-García, N. E. / Transparencia de los Estados Financieros Dictaminados en los Organismos Públicos Descentralizados de Salud en México: Análisis del Cumplimiento Normativo. (The Auditing of Financial Statements of Decentralized Health Care Organizations in Mexico: Analysis of Transparency and Regulatory Compliance.) 38-54
- Rico-Martínez, N. F., Hernández-Campos, A., Paura-García, J. & Villalpando-Cadena, P. / Adquisición de Comprobantes que Amparan Operaciones Simuladas o Inexistentes y sus Consecuencias Jurídicas, Fiscales y Penales en los Contribuyentes: Una Aproximación Contextual de la Problemática. (Acquisition of Vouchers that Cover Simulated or non-Existent Operations and Their Legal, Fiscal and Criminal Consequences on Taxpayers: A Contextual Approach to the Problem.) 55-68
- López-García, M. & Ramírez-Ramírez M. A./ Sistemas Integrados de Gestión (SIG), Implementación y Auditorías para la Seguridad Operacional de los Buques: un Análisis Crítico. [Integrated Management Systems (IMS), Implementation and Audits for the Operational Safety of Ships: a Critical Analysis.] 69-84
- Robichaud, Y.; Cachon, J. C., Barragán-Codina, J. N. & Guerra-Rodríguez, P. / Motivos, Factores de Éxito y Barreras en el Emprendimiento en las PYMES en México. (Entrepreneurial Motives, Success Factors and Barriers among SMEs in México.) 85-116

Análisis de los Factores que Impactan en el Cumplimiento Fiscal de las Organizaciones de la Sociedad Civil, a través del Método de Regresión Logística Binaria.

(Analysis of the Factors that Impact the Tax Compliance of Civil Society Organizations, through the Binary Logistic Regression Method)

Daniel Alberto Cervantes-Contreras*

Abstract: The Non-Profit Organizations (NPO) are organisms that arise from the motivation of citizens to attend to the diverse needs of the population; These organizations can obtain resources through an authorization from the Servicio de Administración Tributaria (SAT) in order to receive donations that are deductible for tax purposes for their donors. Considering that this authorization may lose its validity or be revoked due to non-compliance with tax obligations, it is important to analyze the factors that impact the tax compliance of these non-profit social organizations, so that the relevant strategies are designed based on this, to achieve compliance and can remain as "Authorized Donees" for tax purposes, continue to be not subject to income tax and manage to continue obtaining donations.

This research work is supported by the theoretical study of the variables that intervene in the tax compliance of NPOs so that they can remain as Authorized Grantees for Tax purposes, addressing various studies that have been written about these factors.

The fact that the Board of Directors, the Tax Human Capital Structure, the Internal Tax Control, the Tax Audit and Transparency are factors that have an impact on the tax compliance of NPOs is hypothesized.

Through the Binary Logistic Regression method, the regression equation is determined, with which the factors that impact the aforementioned Fiscal Compliance of NPOs are found, concluding that the Board of Directors, the Human Capital Structure and Control Internal Fiscal, it is estimated that these are factors that do have an impact on the tax compliance of NPOs to achieve their permanence as Authorized Grantees for Tax Purposes in Mexico.

Clasificación JEL: L30, L31, L39, H20, H25

Resumen: Las "Organizaciones de la Sociedad Civil" (OSC) son organismos que surgen de la motivación de la ciudadanía para atender diversas necesidades de la población; estas organizaciones pueden obtener recursos a través de una autorización del Servicio de

* Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, Nuevo León, México, Av. Universidad S/N Col. Ciudad Universitaria, (+52)8183294000. mexicodaniel@hotmail.com <https://orcid.org/0009-0001-5678-2190>

Administración Tributaria (SAT) para poder recibir donativos que sean deducibles para efectos fiscales para sus donantes. Considerando que esta autorización puede perder su vigencia o revocarse por el incumplimiento de las obligaciones fiscales, es que se vuelve importante analizar los factores que impactan en el cumplimiento fiscal de estas organizaciones sociales no lucrativas, para que con base en ello se diseñen las estrategias pertinentes para lograr el cumplimiento y puedan permanecer como “Donatarias Autorizadas” para efectos fiscales, continúen siendo no sujetas al impuesto sobre la renta y logren seguir obteniendo donativos. El presente trabajo de investigación se sustenta con el estudio de las variables que llegan a intervenir en el cumplimiento fiscal de las OSC para que estas puedan permanecer como Donatarias Autorizadas para efectos Fiscales, abordando diversos estudios que se han escrito sobre estos factores.

Se plantea como hipótesis el hecho de que el Consejo de Administración, la Estructura del Capital Humano Fiscal, el Control Interno Fiscal, la Auditoría Fiscal y la Transparencia, son factores que impactan en el cumplimiento fiscal de las OSC.

A través del método de Regresión Logística Binaria se determina la ecuación de regresión, con la que se encuentra cuáles son los factores que impactan en el citado Cumplimiento Fiscal de las OSC, concluyendo que el Consejo de Administración, la Estructura del Capital Humano y el Control Interno Fiscal, se estima que son factores que sí impactan en el cumplimiento fiscal de las OSC para lograr su permanencia como Donatarias Autorizadas para Efectos Fiscales en México.

Palabras Clave: OSC, Organizaciones de la Sociedad Civil, ONG, ONG's, Organizaciones No Gubernamentales, OSFL, Organizaciones Sin Fines de Lucro, OSAL, Organizaciones Sin Ánimo de Lucro, Donatarias Autorizadas, Cumplimiento Fiscal, Compliance Fiscal, Non-Profit Organizations, NPO, Tax Compliance.

Introducción

Las “Organizaciones de la Sociedad Civil” (OSC) son organismos que surgen de la motivación de la ciudadanía para atender diversas necesidades de la población; estas organizaciones pueden obtener recursos a través de, entre otras fuentes, una autorización del Servicio de Administración Tributaria (SAT) para poder recibir donativos que sean deducibles para efectos fiscales para sus donantes. Considerando que ésta autorización puede perder su vigencia o revocarse por el incumplimiento de las obligaciones fiscales, es que se vuelve importante analizar los factores que impactan en el cumplimiento fiscal de estas organizaciones sociales no lucrativas, para que con base en ello se diseñen las estrategias pertinentes para lograr el cumplimiento y puedan permanecer como “Donatarias Autorizadas” para efectos fiscales, continúen siendo no sujetas al impuesto sobre la renta y logren seguir obteniendo donativos y eviten llegar al posible cese organizacional por la falta de dichos recursos.

En las investigaciones realizados sobre el cumplimiento de obligaciones fiscales, se subrayan diversas cualidades en los sujetos constreñidos como el

Factores que impactan en el Cumplimiento Fiscal de las Organizaciones de la Sociedad Civil

grado de conocimiento, la carencia de la conciencia del cumplimiento, la percepción de una autoridad tributaria poco flexible, un supuesto bajo nivel de riesgo de ser detectado en el incumplimiento (Del Valle, 2011). Es por lo que en el presente estudio de investigación está encausado a analizar si hay una relación existente entre el cumplimiento fiscal de las OSC con distintos factores como lo son el Consejo de Administración (CA), la Estructura del Capital Humano Fiscal (EC), el Control Interno Fiscal (CI), la Auditoría Fiscal (AF) y la Transparencia (TR), esperando que esto pueda servir como un referente para dichos organismos sociales que actualmente operan bajo el amparo del citado beneficio fiscal.

Los resultados que lleguen a obtenerse podrán permitir comprobar si los factores citados en el párrafo que antecede impactan en el cumplimiento fiscal en OSC, a efectos de que estos organismos tengan a bien propio el cumplir con las disposiciones en materia de cumplimiento fiscal general, que les lleve a mantener su autorización para recibir donativos que sean deducibles en términos fiscales y que con esto puedan seguir obteniendo este tipo de recursos económicos para que, a su vez, logren el seguir llevando a cabo su objeto social.

Planteamiento de la Problemática de Investigación

La problemática que se analiza en este estudio, se centra en el cumplimiento de las obligaciones fiscales de las OSC, que operan bajo el amparo de un incentivo fiscal consistente en una autorización para recibir donativos que sean deducibles para sus donantes.

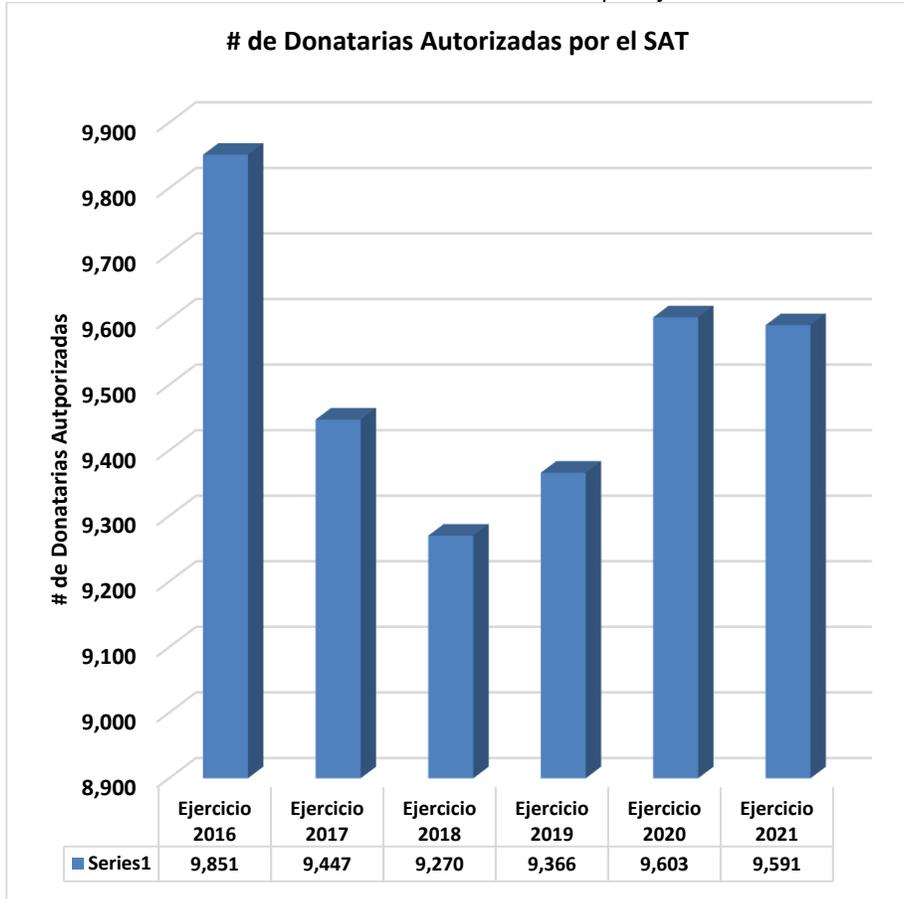
El cumplimiento fiscal es labor permanente de las donatarias autorizadas, pues de ello deriva el hecho de que sigan contando, año con año, con el aliciente de la citada autorización cuya vigencia es de carácter anual. El no cumplir en tiempo y forma con las disposiciones fiscales, implica el hecho de que esta autorización pueda ser perdida, derivado de diversos incumplimientos, o revocada, derivado de una revisión tributaria en la que se ponga de manifiesto el incumplimiento fiscal de la OSC.

Uno de los problemas que ha afectado en la permanencia organizacional de las OSC, es la pérdida o revocación de su autorización para recibir donativos deducibles de impuestos, puesto que esta pérdida representa un desinterés en los donantes para proveer a estas organizaciones de los recursos otorgados en donación; de la misma manera, el hecho de pasar de ser “no contribuyentes” a ser contribuyentes directos del impuesto sobre la renta y contribuyentes indirectos del impuesto al valor agregado, al momento

de perder la referida autorización, es una causa que genera menoscabo en la situación económica del organismo social. Este perjuicio se ha visto incrementado en recientes años en estas organizaciones, y ha sido derivado de la falta de cumplimiento en los distintos requerimientos que la autoridad fiscal impone a estas organizaciones.

En la Gráfica 1 se muestra el número de donatarias que han existido en México durante los últimos años:

Gráfica 1 - Número de Donatarias Autorizadas por Ejercicio Fiscal.

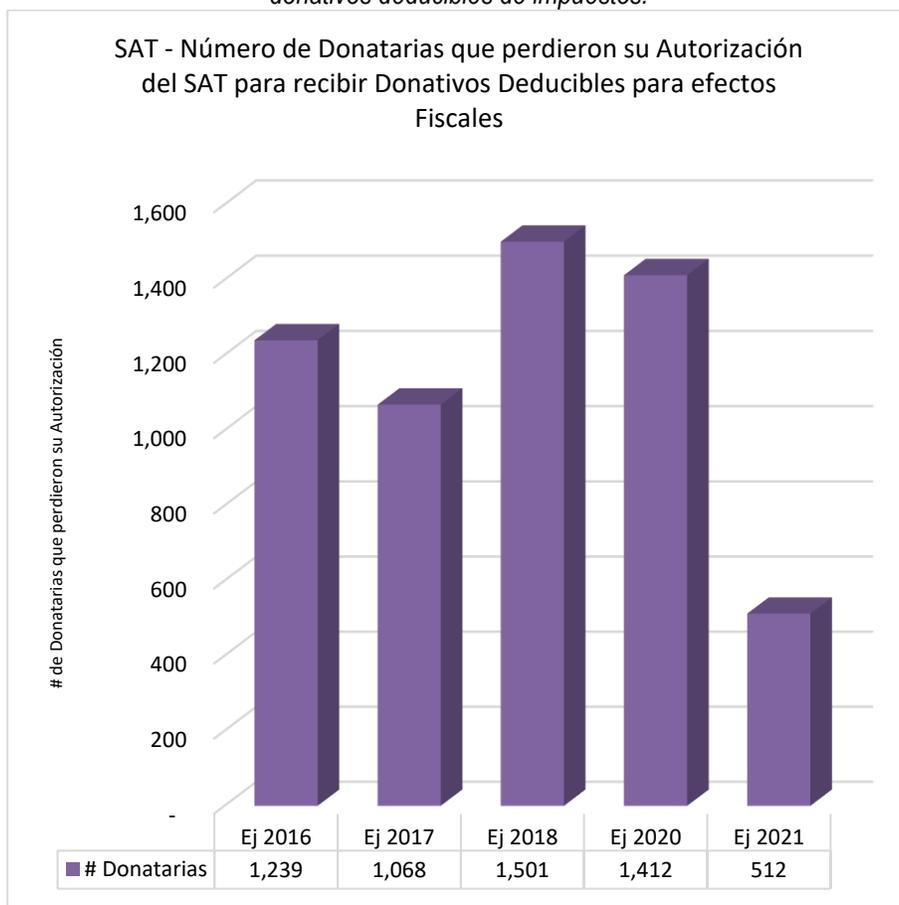


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SAT (2015-2021)

De la misma manera, en la Gráfica 2, se muestra el número de organismos sociales que han perdido su autorización en recientes años, cifras que han ido en incremento:

Factores que impactan en el Cumplimiento Fiscal de las Organizaciones de la Sociedad Civil

Gráfica 2. *Número de Donatarias que perdieron su autorización para recibir donativos deducibles de impuestos.*



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SAT (2015-2021)

Como logramos observar, es importante el número de donatarias que por falta de cumplimiento fiscal llegan a perder su autorización, como se percibe, por ejemplo, durante el ejercicio 2018, en el que el número de organizaciones que perdieron su autorización (1,501) representa el 16% del total del padrón de donatarias autorizadas en dicho año (9,270).

Es por lo anteriormente expuesto, y la comentada baja en el padrón de Donatarias Autorizadas, que se vuelve importante realizar la presente investigación en beneficio de estos organismos sociales no lucrativos, para evitar que sean acreedores a las diversas sanciones que puede imponer la autoridad fiscal en el marco de las facultades que le corresponden.

La problemática planteada para efectos del presente estudio, es el analizar la relación que tiene en el Consejo de Administración, la Estructura del Capital Humano Fiscal, el Control Interno Fiscal, la Auditoría Fiscal y la Transparencia en el cumplimiento fiscal de las donatarias autorizadas para efectos fiscales.

Pregunta de investigación

De conformidad con lo previamente expuesto, el presente estudio está direccionado a investigar la problemática que a continuación se muestra a manera de pregunta central de investigación:

¿Cuáles son los Factores que impactan en el cumplimiento fiscal de las OSC para permanecer como donatarias autorizadas para efectos fiscales en México?

Objetivo General

Determinar los factores que impactan en el cumplimiento fiscal de las OSC en México, que les permitan continuar con el cumplimiento fiscal y con ello puedan lograr la permanencia como Donatarias Autorizadas, así mismo, para que el presente estudio sirva como referente para las donatarias que cuentan con reciente autorización del fisco federal para obtener donativos de carácter deducible para efectos fiscales.

Objetivos Específicos

Derivado del objetivo general planteado en el punto que antecede, se desglosan los siguientes objetivos específicos:

- 1) Definir y analizar la relación que existe entre los Factores mencionados y el cumplimiento fiscal de las OSC que les permita continuar como Donatarias Autorizadas para Efectos Fiscales y analizar la relación que existe entre los Factores mencionados y el cumplimiento fiscal de las OSC que les permita continuar como Donatarias Autorizadas para Efectos Fiscales.
- 2) Llevar a cabo una revisión de la literatura relativa a los factores relacionados con el tema de investigación, para desarrollar el marco teórico de la investigación
- 3) Determinar la Metodología de la investigación para comprobar la Hipótesis

Factores que impactan en el Cumplimiento Fiscal de las Organizaciones de la Sociedad Civil

- 4) Analizar los resultados y determinar el impacto de las variables para comprobar o disentir la hipótesis
- 5) Sobre los resultados obtenidos, respecto al impacto de las variables, establecer las debidas conclusiones, las cuales puedan orientar a las OSC a llevar a cabo el debido cumplimiento y acatamiento a las disposiciones fiscales de manera más eficiente.

Justificación

La razón del presente estudio se centra en el tópico del cumplimiento fiscal de las OSC en México que cuentan con una autorización del SAT para obtener ingresos a través de donativos que son deducibles para efectos fiscales para quien provee citados recursos, ya que este cumplimiento les permite mantener vigente la autorización mencionada, que tiene vigencia de carácter anual, la cual se renueva con base en el cumplimiento fiscal del organismo social.

Revisar y analizar los citados factores en las Donatarias Autorizadas permite precisar los alcances y la profundidad del impacto que tienen en el cumplimiento fiscal, lo cual es la base de este estudio, que permita a las organizaciones continuar con el cumplimiento y hacerlo más eficiente, así mismo, para que las organizaciones que cuentan con reciente autorización sepan a qué elementos dirigir sus esfuerzos para continuar contando con este aliciente que les permite hacerse de recurso económicos para, a su vez, seguir llevando a cabo el objeto social para el que fueron constituidas.

En la labor de exploración de la teoría que existe enfocada con el tópico en particular, constatamos que existen pocos estudios sobre las OSC, tal como señala Barbosa et al (2013), quienes realizaron un estudio, sobre los documentos relacionados a las Organizaciones objeto de este estudio, en la clasificación correspondiente a las áreas relacionadas con el área Contable, donde encontraron que de un universo correspondiente a 1,561 composiciones literarias, solo 30 documentos (1.9%) abordaron sobre estos organismos, por lo que el desarrollo de esta investigación pretende dejar precedente para las citadas OSC, respecto a conocer la relación existente entre su cumplimiento fiscal y los factores mencionados.

Los resultados obtenidos del presente estudio, tienen una justificación de carácter práctico, pues se podrán obtener resultados que le permitan a las OSC el hecho de generar estrategias operativas, que, de aplicarlas, podrán contribuir a llevar a la práctica un íntegro acatamiento a las disposiciones tributarias en estas organizaciones aludidas. Aunado a lo anterior, se podrá

atender el requerimiento de la sociedad que llega a exigir el tener este tipo de organismos para atender las necesidades particulares de cada sector.

Hipótesis

La hipótesis de trabajo o de investigación que se plantea es que el Consejo de Administración, la Estructura del Capital Humano Fiscal, el Control Interno Fiscal, la Auditoría Fiscal y la Transparencia son factores que impactan en el cumplimiento fiscal de las donatarias autorizadas para recibir donativos deducibles de impuestos, ante la serie de requerimientos que solicita el Servicio de Administración Tributaria para mantenerse vigentes con el mencionado privilegio. Consecuentemente se establece la siguiente hipótesis nula:

“El Consejo de Administración, la Estructura del Capital Humano Fiscal, el Control Interno Fiscal, la Auditoría Fiscal y la Transparencia, son factores que no impactan de manera significativa en el cumplimiento fiscal de las OSC para lograr su permanencia como Donatarias Autorizadas para Efectos Fiscales en México”.

Definición de Variables

A continuación, se definen las variables de las hipótesis:

Variable X1.- Consejo de Administración, se refiere al mecanismo de gobierno, de carácter interno, encargado de vigilar las decisiones directivas en la organización.

Variable X2.- Estructura del Capital Humano, se refiere respectivamente al personal remunerado y no remunerado, que colabora en el área de cumplimiento fiscal en estas organizaciones.

Variable X3.- Control Interno Fiscal, se refiere al plan de la organización y su debido conjunto de procedimientos y políticas de carácter fiscal con el objetivo de brindar certidumbre en el acatamiento de las obligaciones de carácter fiscal de estos organismos.

Variable X4.- Auditoría Fiscal, se refiere a las revisiones de carácter externo a las que estos entes son sometidos con el fin de evaluar el cumplimiento de las obligaciones tributarias.

Variable X5.- Transparencia, se refiere al hecho de que la información sobre las actividades del organismo social sea creada y esté a disposición de las partes interesadas, de manera periódica y en formatos abiertos, sin límite para su utilización.

Factores que impactan en el Cumplimiento Fiscal de las Organizaciones de la Sociedad Civil

Variable Y.- Cumplimiento Fiscal, en nuestra definición, se refiere al hecho de que la Organización esté llevando a cabalidad el acatamiento a las disposiciones fiscales en cuanto a sus deberes de dar, de hacer, y de no hacer, con apego a la normativa tributaria aplicable.

Marco teórico

Las OSC son congregaciones que se crean por determinado grupo de personas, a los cuales las unen ciertos vínculos con el objeto de llevar a cabo cierto tipo de actividades de protección y respeto a los derechos de las personas, de sustento o asistencia a terceros, sin el objeto de perseguir un fin lucrativo, político o de carácter de religión, y sin el propósito de intentar un provecho personal, sino el de encontrar una intención totalmente social en servicio de la comunidad. La ciudadanía, de conformidad con las realidades que viven, suelen disponerse a unir sus esfuerzos, tener los mismos objetivos y llevar a cabo actos para que la comunidad en general, tenga la oportunidad de vivir mejor; esto es la plataforma primaria para promover el desarrollo, y es por ello que encuentran a través de las OSC un instrumento de cambio social para terminar con ciertos problemas como, entre otros, la escasez y la marginación (INDESOL, 2020).

Son distintas las denominaciones que se les pueden otorgar a los organismos que benefician a la sociedad. En algunas naciones son llamadas “organizaciones de la sociedad civil”, “ONG”, “ONGD”, “Entidades Sin Fines de Lucro”, “Organizaciones No Lucrativas”, etc. Según Girardo y Mochi (2012) la gran diversidad de los agentes que laboran y contribuyen en esta división de las sociedades no lucrativas, además de la falta de normas de carácter nacional que puedan estandarizar a este sector, frenan la posibilidad de tener un concepto único para definirlos. Así mismo, se les ha venido conociendo con el nombre de “el tercer sector”, toda vez que se contempla a las entidades de gobierno como el primer sector, a la iniciativa privada como el segundo y a estas organizaciones no lucrativas como el tercer sector.

Como “Donataria Autorizada” se puede concebir a una organización social sin ánimos lucrativos que ha sido autorizada por el fisco federal para recaudar donativos que pueden ser deducibles de impuestos para quienes otorgan dichos recursos. Esta calidad de “Donataria Autorizada” se logra una vez que el organismo social ha cumplido con todos los requisitos solicitados por el SAT, que se enunciarán más adelante, y una vez que dicha autoridad ha emitido, en favor de la OSC, un oficio en el cual se le hace saber a la

organización que ha sido beneficiada con el incentivo fiscal consistente en recibir donativos deducibles de impuestos.

Formas de Financiamiento de las OSC

Las OSC pueden financiarse de distintas maneras, a saber: a través de la realización de actividades consistentes en venta de productos o servicios, mediante apoyos de cooperaciones internacionales, así como a través de los Donativos que realizan los individuos y las empresas privadas hacia estas organizaciones.

En México, la autoridad fiscal establece un mecanismo para beneficiar la participación en este tipo de organizaciones no lucrativas a saber: la autorización, a la Donataria, de recibir Donativos cuyo atractivo para el donante es el incentivo de poder deducir para efectos fiscales este apoyo que otorga al organismo social.

Del Cumplimiento Fiscal

Como hemos mencionado en apartados anteriores, para las donatarias autorizadas por el SAT, es de suma importancia el acato íntegro a las obligaciones en materia fiscal, dado que la falta cumplimiento representaría el no refrendo o la revocación del privilegio fiscal antedicho.

Doran (2008), señala que el definir el cumplimiento para un sistema tributario de autoevaluación necesita que los contribuyentes estén sujetos a un estándar de evaluación, este alto estándar exige a los contribuyentes cumplir con sus obligaciones con el objetivo primordial de la exactitud; y es, justamente, esa evaluación que la autoridad hacendaria frecuentemente realiza a estas organizaciones del tercer sector.

Siguiendo con este deber del cumplimiento a las disposiciones fiscales, Livingston (2020) publica un artículo denominado "How to keep your Non Profit in Compliance: A checklist", en el que expone los deberes a realizar y prohibiciones a las que están sujetas este tipo de entidades no lucrativas en la nación estadounidense. Entre las prohibiciones señala algunas que son similares a las que existen para las DA en México, a decir: no deben tener accionistas, no destinar sus recursos a actividades distintas a las actividades por las cuales están autorizadas y no participar en campañas políticas. Entre los deberes que sugiere este autor, están: mantener buenos registros, presentar a tiempo las declaraciones a la autoridad fiscal, actuar conforme los estatutos sociales, celebrar reunión de consejo de administración, elaborar políticas, contratar personal externo y hacer promoción a la organización.

Factores que impactan en el Cumplimiento Fiscal de las Organizaciones de la Sociedad Civil

Como hemos visto, el acatamiento íntegro a las disposiciones fiscales es muy importante en este tipo de organizaciones, por lo que en los siguientes apartados expondremos los diversos factores de carácter intrínseco y extrínseco que actúan en el apego a las obligaciones de carácter tributario.

El Consejo de Administración

Atendiendo a lo que sugiere Livingston (2020), una organización no lucrativa debe llevar a cabo una reunión de la Junta de Consejo de Administración (CA) al menos una vez al año para realizar las gestiones y monitorear el cumplimiento, sin embargo, se recomienda encarecidamente tener reuniones con mayor frecuencia.

Antes de adentrarnos más a esta variable, es menester atender a la definición de “Consejo de Administración” que, de conformidad con Arévalo et al. (2020), es el mecanismo primordial de gobierno, de carácter interno, comisionado de vigilar cada una de las decisiones directivas. Entre las características de dicho CA podemos encontrar: el tamaño del CA, el gobierno corporativo, la pluralidad estructural, evaluada por la independencia del CA o la duplicidad de cargo, y la diversidad de género o diversidad demográfica al interior de los CA.

Según García (2012), a los organismos sin fines de lucro se debe aplicar el concepto de lo que implica el gobierno corporativo, entendido a este como el mecanismo gerencial por virtud del cual se establece y regula el cumplimiento de las normas dentro de una organización. Para esta causa, estos organismos deben dotarse de herramientas internas diversas, como lo es un código de buena gobernanza en miras de obtener un óptimo logro de los objetivos de general interés y de conseguir un alto grado de responsabilidad y una gran eficiencia en la gestión administrativa del organismo social.

La Estructura del Capital Humano

Regresando a lo que propone Livingston (2020) “How to keep your Non Profit in Compliance”, entre los deberes que se sugieren para las organizaciones no lucrativas están: mantener buenos registros, presentar a tiempo las declaraciones a la autoridad fiscal, actuar conforme los estatutos sociales, celebrar reunión de consejo de administración, elaborar políticas, contratar personal adecuado y hacer promoción a la organización.

Hernández (2011) define a la Estructura del Departamento Fiscal como “la cantidad total de personas que maneja el área de impuestos en una organización”. En su estudio, llega a la conclusión que la falta de estructura de dicho departamento origina la existencia de contingencias de carácter fiscal,

las que implicarían el hecho de que la organización ha cometido incumplimientos en sus obligaciones de esta índole.

Para efectos de analizar el cumplimiento fiscal de las organizaciones, es menester revisar justamente la estructura del capital humano fiscal con el que cuenta la entidad, así como revisar si existe apoyo voluntario que aporte valor a la entidad social.

El Control Interno Fiscal

Recapitulando lo que señala Doran (2008), al definir el cumplimiento en un sistema tributario de autoevaluación, como el que rige a las OSC en México, es necesario que los contribuyentes se sujeten a estándares de evaluación, ya que estos exige a los contribuyentes cumplir con sus deberes con el objetivo fundamental de la exactitud; por lo que esa precisión es la que se requiere en el cumplimiento de las obligaciones fiscales y en el momento en que la autoridad hacendaria revise a estas organizaciones del tercer sector.

De esta evaluación se desprende la variable que nos atañe en este apartado: el Control Interno Fiscal, que es definido por Hernández (2011) como “aquél que comprende el plan de organización y el conjunto de procedimientos y políticas fiscales instituidos por el consejo de administración, la dirección, el personal fiscal y legal, así como el resto del personal relacionado de una entidad, trazado con el objetivo de otorgar certidumbre en cuanto a la determinación y entero de los tributos de conformidad con las vigentes disposiciones de carácter fiscal”.

Según lo comentado por López y Solís (2018), el no contar con controles específicos en las áreas relacionadas con la determinación y declaración de impuestos, generan cierta diferencia entre lo que se debió declarar y lo que se declaró a la autoridad fiscal. Estas diferencias, al ser detectadas por el fisco, ocasionan incumplimientos y contingencias que las entidades no tienen contempladas económicamente.

La Auditoría Fiscal

Arenas (2013) define a la Auditoría Fiscal como “el proceso sistemático de obtener y evaluar objetivamente la evidencia acerca de las afirmaciones y hechos relacionados con actos y acontecimientos de carácter tributario, a fin de evaluar tales declaraciones a la luz de los criterios establecidos y comunicar el resultado a las partes interesadas”. En su investigación, Arenas concluye que los informes de Auditoría pueden ser utilizados por la Administración Tributaria en un sentido positivo, ya que un 62.2% de la gente encuestada coincidió en que las empresas cuyos informes de auditoría son de carácter

Factores que impactan en el Cumplimiento Fiscal de las Organizaciones de la Sociedad Civil

limpio, deben poseer más posibilidades de éxito a la hora de afrontar una revisión fiscal. Así mismo, un 72% de los participantes en su investigación coincidió en que se debería implementar alguna medida para que las empresas puedan regularizar de manera voluntaria aquellas situaciones Fiscales que no estén amparadas por la ley, cuando las mismas sean evidenciadas a través de una auditoría externa.

Por su parte, Sour y Gutiérrez (2011), en su investigación “Los incentivos extrínsecos y el cumplimiento fiscal”, respecto a la variable en comento en este punto, concluyeron que, si las entidades son auditadas, son eficaces para incrementar el cumplimiento de las obligaciones fiscales que les atañen.

Además de lo citado en los puntos que anteceden, en lo expuesto por Livingston (2020) se indica que una OSC debe mantener buenos registros contables, susceptibles de revisión, para poder presentar correctamente sus Declaraciones tributarias, además de ser esenciales para defender a la organización respecto a acusaciones indebidas. Lo anterior, aunado a lo expuesto por Doran (2008), en su obra “Tax Penalties and Tax Compliance”, al concluir que el cumplimiento en un sistema tributario requiere que los contribuyentes se sujeten a estándares de evaluación para cumplir con las obligaciones fiscales, es que nos hace adentrarnos a este tema de la Auditoría de carácter Fiscal, descrita en el presente apartado.

La Transparencia

Regresando a lo expuesto por Doran (2008), en su citada obra “Tax Penalties and Tax Compliance”, nos comenta que es necesario que las OSC se sujeten a patrones de evaluación, puesto que éstos exigen el cumplir con los deberes con la debida exactitud; por lo que el someter la información a lo que implica la transparencia, involucra precisamente esa evaluación de la que habla el autor.

Siguiendo con Ibarra (2013), la evolución de la sociedad va de la mano con el proceder de las OSC, quienes resuelven dificultades de las comunidades que no han podido ser solventadas por el sector privado ni por el sector público, principalmente en naciones que están en camino al progreso. Debido a lo anterior, las OSC cobran más importancia y así se concibe de manera internacional, pues existen organismos que realizan grandes aportes económicos para la realización de las labores sin fines lucrativos. No obstante, lo anterior, es posible levantar desconfianza sobre el correcto uso de los recursos y ciertos provechos de carácter fiscal. En este sentido se vuelve necesario tener una observancia de carácter externa de las labores operativas

fundamentales para garantizar la transparencia, así como la eficacia y la eficiencia del uso de los recursos económicos que se les han conferido. Lo que es trascendental en el inicio de la vida de la sociedad, es comenzar llevando a cabo las mejores prácticas que realizan otros organismos que han tenido éxito, que aún no estén adoptadas por la propia organización, lo que se conoce como Benchmarking.

En su investigación, García (2012) concluye que “se deben establecer instrumentos que aumenten la transparencia informativa de la entidad, y esta información debe ser exacta, veraz, clara y accesible fácilmente a cualquier interesado. Particularmente importante resulta que cualquier ciudadano pueda conocer las actividades de la entidad, así como sus recursos financieros y su origen a través de fundamentalmente la publicación de los documentos económico-contables en la página web de la entidad”.

Diseño de la Investigación

La metodología a emplear se desarrolla a través de la configuración de un estudio del tipo del tipo exploratorio, transversal, descriptivo, explicativo y correlacional cimentada en métodos del tipo cuantitativo y cualitativo.

Muestra

Atendiendo a Bujang, et al. (2018), en su artículo “sample size guidelines for logistic regression from observational studies with large population: emphasis on the accuracy between statistics and parameters based on real life clinical data”, una directriz sobre el tamaño de la muestra, para la regresión logística es la denominada regla “Evento por Variable” o “EPV” (por sus siglas en inglés, que significan “Events per variable”), que, de acuerdo a Concato et al. y Peduzzi et al., es aceptable en el empleo de la regresión logística como método estadístico, que es el método a emplear en la presente investigación. De conformidad con esta regla, se puede determinar el tamaño de la muestra multiplicando por 10 el número de variables independientes a utilizar, aunque autores como Austin y Steyerberg sugieren estudiar 20 eventos por cada variable independiente.

De conformidad con Rositas (2014), la determinación del tamaño de la muestra depende del método a utilizar. Adentrándonos en nuestra investigación en particular y atendiendo al mismo autor, para el estudio que nos concierne, en el cual se emplea el método de regresión logística, para obtener el tamaño de la muestra que sea representativa y que nos brinde una

Factores que impactan en el Cumplimiento Fiscal de las Organizaciones de la Sociedad Civil

buena estimación debemos multiplicar por 10 el número de variables a emplear; para en caso de requerirse una muestra que nos otorgue mayor precisión, es necesario multiplicar por 15 el número de variables de estudio para con ello determinar el volumen de la muestra.

Es por lo anterior que fue necesario aplicar nuestro instrumento de medición a un número de entre 60 y 90 Organizaciones.

Método

“En diversos usos de regresión, la variable dependiente llega a asumir sólo dos valores discretos. Por ejemplo, en un banco puede requerirse una ecuación de regresión estimada para pronosticar si a una persona se le llegará a aprobar su solicitud de tarjeta de crédito. A esta variable dependiente pueden dársele los valores $y = 1$ si la solicitud es aprobada, y $y = 0$ si la solicitud es rechazada. Con la Regresión Logística, dado un conjunto de valores particulares de las variables independientes seleccionadas, se puede estimar la probabilidad de que la institución bancaria apruebe o rechace la solicitud de la tarjeta de crédito” (Anderson et al., 2012).

Siguiendo con Anderson et al. (2012), “la Regresión Logística es parecida en muchos aspectos a la regresión común. Se necesita una variable dependiente y , y una o varias variables independientes”.

Resultados

Con los datos que se obtuvieron del instrumento de medición, se procedió a llevar a cabo la aplicación del método denominado Modelo de Regresión Logística Binaria, para lograr el modelo sobre la relación existente entre la variable del tipo dependiente llamada “Cumplimiento Fiscal” con las variables independientes denominadas “Consejo de Administración, variable X1”, “Estructura de Capital Humano, variable X2”, “Control Interno Fiscal, variable X3”, “Auditoría Fiscal, variable X4” y “Transparencia, variable X5”.

Así mismo, se realizó un condensado de los promedios de los resultados para cada variable, en función a los datos que se obtuvieron mediante el instrumento de medición, con el objetivo de conseguir los datos que representan a cada variable de estudio, para proceder a aplicar el método de Regresión Logística Binaria.

Una vez aplicado el método estadístico expuesto, ingresando los resultados obtenidos a través del instrumento de medición, llegamos a obtener el resultado de cada variable (CA = Consejo de Administración, EC =

Estructura del Capital Humano, CI = Control Interno Fiscal, AU = Auditoría, TR = Transparencia y CF = Cumplimiento Fiscal), como se observa enseguida:

Tabla 1. *Resumen del Modelo*

Variable	Coefficiente	P.Valor
C	-0.6485	0.2575
CA	1.0945	0.0968
EC	2.2146	0.0010
CI	1.6718	0.0192
AF	-0.6277	0.3862
TR	-0.4956	0.4853

C = Constante

CA = Consejo de Administración

EC = Estructura de Capital Humano

CI = Control Interno

AU = Auditoría

TR = Transparencia

Fuente: Resultados de aplicación del Método Estadístico en Software Estadístico

En la Tabla 1 se muestran los resultados de la regresión logística binaria, a través del cual se consiguen los índices probabilísticos y los coeficientes para las variables, lo cual puede permitir definir el modelo del presente estudio.

$$Y = -0.6485 + 1.0945 X_1 + 2.2146 X_2 + 1.6718 X_3 - 0.6277 X_4 - 0.4956 X_5$$

De los resultados obtenidos al aplicar el método estadístico, encontramos que:

- Las variables “Consejo de Administración”, “Estructura de Capital Humano” y “Control Interno Fiscal”, son variables que impactan significativamente en el Cumplimiento Fiscal de las OSC.
- Respecto a las variables “Auditoría Fiscal” y “Transparencia”, no se encontró evidencia de que sean variables que impacten significativamente en el Cumplimiento Fiscal de las OSC.

Es por lo anterior que la hipótesis de trabajo de nuestro estudio es aceptada con la siguiente resultante:

“El Consejo de Administración, la Estructura del Capital Humano y el Control Interno Fiscal, son factores que sí impactan significativamente en el cumplimiento fiscal de las OSC para lograr su permanencia como Donatarias Autorizadas para Efectos Fiscales en México”.

Factores que impactan en el Cumplimiento Fiscal de las Organizaciones de la Sociedad Civil

Conclusiones

Dados los resultados expuestos, con el modelo de regresión logística binaria presentado, se define la ecuación de predicción y se confirman de las siguientes hipótesis de carácter específico.

- 1) “El poseer un Consejo de Administración impacta positivamente en el cumplimiento fiscal de las OSC”.
- 2) “El contar con una Estructura de Capital Humano Fiscal impacta positivamente en el cumplimiento fiscal de las OSC”.
- 3) “El contar con medidas de Control Interno Fiscal impacta positivamente en el cumplimiento fiscal de las OSC fiscal de las OSC”.

La hipótesis de trabajo de nuestro estudio es aceptada de la siguiente manera:

“El Consejo de Administración, la Estructura del Capital Humano y el Control Interno Fiscal, son factores que sí impactan significativamente en el cumplimiento fiscal de las OSC para lograr su permanencia como Donatarias Autorizadas para Efectos Fiscales en México”.

Con lo anterior se concluye que, a las OSC, les impacta significativamente, en el cumplimiento de sus obligaciones de carácter fiscal, el Consejo de Administración, la Estructura de Capital Humano y las medidas de Control Interno establecidas.

Es por lo anteriormente citado que se confirma que el cumplimiento fiscal de estas entidades de lucro puede ser más eficiente en la medida en que:

- la OSC posea un Consejo de Administración que esté al pendiente de lo que sucede en el ámbito fiscal, y que este Consejo se reúna de manera periódica;
- la OSC cuente con una Estructura de Capital Humano Fiscal y en lo particular que el encargado del cumplimiento tributario tenga una especialidad en el área fiscal;
- la OSC establezca medidas de Control Interno y que se evalúen los riesgos de carácter tributario.

Referencias

- Anderson, D. R., Sweeney, D. J., William, T. A., Camm, J. D., & Cochran, J. J. (2012). *Estadística para negocios y economía*. México: Cengage Learning.
- Arévalo, M., Acuña, A., King, A. (2020). Composición del consejo de administración y desempeño financiero en mercados emergentes de América Latina: evidencia para Brasil, Chile y México. *Estudios Gerenciales*, 36(156), 272-287. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2020.156.3739>
- Barbosa, E., Silva, F., Costa, A. (2013). Organizações sem fins lucrativos: Um estudo bibliométrico. *Organizações Sem Fins Lucrativos: Um Estudo Bibliométrico. Revista Ambiente Contábil*, 5(2), 107-127.
- Bujang, M., Sa'at, N., Ikhwan, T., Bakar, A., Chien, L. (2018). Sample Size Guidelines for Logistic Regression from Observational Studies with Large Population: Emphasis on the Accuracy Between Statistics and Parameters Based on Real Life Clinical Data. *Malays J Med Sci*. 25(4):122–130. <https://doi.org/10.21315%2Fmjms2018.25.4.12>
- Del Buey Torres, P. A., & Romero, E. C. (2003). *Auditoría fiscal: concepto y metodología*. Instituto de Estudios Fiscales.
- Doran, Michael, Tax Penalties and Tax Compliance (December 10, 2008). Harvard Journal on Legislation, Vol. 46, 2009, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1314401>
- García Álvarez, B. (2012). Los códigos de buen gobierno corporativo en las entidades sin ánimo de lucro: en especial en las fundaciones (Codes of good corporate governance in non-profit organizations: especially in foundations). *Oñati socio-legal series*, 2(3). <https://ssrn.com/abstract=2043112>
- Girardo, C., & Mochi, P. (2012). Las organizaciones de la sociedad civil en México: modalidades del trabajo y el empleo en la prestación de servicios de proximidad y/o relacionales. *Economía, sociedad y territorio*, 12(39), 333-357. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212012000200003
- Hernández Campos, A. (2011). *Análisis crítico del control interno fiscal y su incidencia en las contingencias fiscales en la industria manufacturera de Nuevo León* (Doctoral dissertation, Universidad Autónoma de Nuevo León). <http://eprints.uanl.mx/2469/>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Ibarra Opazo, M. Á. (2013). Crecimiento y desarrollo de una empresa social con estándares internacionales. El caso de agrupación VI-DA, ayuda a personas con cáncer. (Tesis para obtener el grado de Magíster en Gestión para la Globalización) <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/113111>
- INDESOL (2022). Registro Federal de las OSC. Recuperado de: <https://www.gob.mx/indesol/acciones-y-programas/registro-federal-de-las-osc>
- Livingstone, M. (2020). How to keep your Non Profit in Compliance: A checklist. Recuperado de: <https://www.rocketlawyer.com/article/non-profit-compliance-checklist.r>
- López, E., Cabrera, Y., López, E., Puerto, A. (2018). Calidad percibida en servicios de asistencia al adulto mayor. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v16n3/ms12316.pdf>

Factores que impactan en el Cumplimiento Fiscal de las Organizaciones de la Sociedad Civil

- López, E., Solís, E. (2018). La importancia del Control Interno para el cumplimiento de las disposiciones fiscales en las entidades económicas. Recuperado de: <https://www.uv.mx/iic/files/2018/10/Num08-Art15-129.pdf>
- Normativa:
- CINIF (2021). Normas de Información Financiera. México. Instituto Mexicano de Contadores Públicos.
- Código Fiscal de la Federación. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1981.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917.
- Ley de Asistencia Social. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de septiembre de 2004.
- Ley del Impuesto al Valor Agregado, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29 de diciembre de 1978.
- Ley del Impuesto Sobre la Renta, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de diciembre de 2013.
- Real Academia Española (2020). Diccionario de la Lengua Española. Versión 23.4 en línea, disponible en: <https://www.rae.es/>
- Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 08 de octubre de 2015.
- Rositas J. (2014). Los tamaños de las muestras en encuestas de las ciencias sociales y su repercusión en la generación del conocimiento (Sample sizes for social Science surveys and impact on knowledge generation). Recuperado de: <http://revistainnovaciones.uanl.mx/index.php/revin/article/view/59/56>
- SAT (2023). Servicio de Administración Tributaria. Donatarias Autorizadas. Disponible en: <https://www.gob.mx/sat/articulos/donatarias-autorizadas>
- Sour, L., Gutiérrez, M. (2011). Los Incentivos Extrínsecos y el Cumplimiento Fiscal. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/313/31340969005.pdf>

InnOvaciOnes de NegOciOs 21(41): 20-37

© 2024 UANL, Impreso en México (ISSN: 2007-1191)

Fecha de recepción: 21 de agosto del 2023. Fecha de aceptación: 06 de noviembre del 2023

<https://revistainnovaciones.uanl.mx/>

DOI: <https://doi.org/10.29105/revin21.41-433>

Grupos Generacionales que Integran el Capital Humano y su Proyección en la Empresa. (Generational Groups that Make Up the Human Capital and its Projection in the Company.)

Blanca Estela Montano-Pérez *

Arnulfo Luévanos-Rojas ♦

Luis Horacio Salas-Torres ♥

Christian Paolo Martel-Carranza ♠

Abstract: The present research study aimed to determine which generational groups make up the human capital, describe their characteristics, and explain the impact indicators in a local company in the state of Coahuila, Mexico. The research design considered documentary research with a quantitative, descriptive, longitudinal approach. A convenience sample of 181 unionized employees and 87 trusted employees was taken. The data was obtained through the FACERAP system, which considered: failure, appearance, cause, effect, responsible, action, and prediction, of the results of the unionized and trusted staff during 2022. The results indicate the presence of 4 generational groups, which in the labor integration process were assigned to a position with the corresponding responsibilities within the company's operations. The characteristics of each generational group were also identified, as well as the KPIs, where indicators of absenteeism and a high percentage of staff turnover were observed. Finally, a proposal was presented in accordance with current trends on flexible and differentiated benefit schemes that would allow the retention of human capital in the organization. The limitations observed were specific information on various forms of behavior and performance of multigenerational employees, as well as determining strategies that would allow the conservation of human capital and the enhancement of their strengths aimed at creativity, innovation, and high-performance teamwork to achieve professional and organizational goals.

Keywords: human capital, generational groups, labor integration.

* *Universidad Autónoma de Coahuila, Facultad de Contaduría y Administración. (México), blancamontanoperez@uadec.edu.mx, <https://orcid.org/0000-0002-6646-8947>*

♦ *Universidad Autónoma de Coahuila, Facultad de Contaduría y Administración. (México), arnulfoluevanos@uadec.edu.mx, <https://orcid.org/0000-0002-0198-3614>*

♥ *Universidad Autónoma de Coahuila, Facultad de Contaduría y Administración. (México), luissalastorres@uadec.edu.mx, <https://orcid.org/0000-0002-6924-6792>*

♠ *Universidad Nacional Hermilo Valdizán, Facultad de Economía. (Perú), christian_martel@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-9272-3553>*

Clasificación JEL: M51, M54, D91, E24, F66

Resumen: La presente investigación asumió el objetivo para determinar qué grupos generacionales integran el capital humano, describir sus características y explicar los indicadores de impacto en una empresa de la localidad, en el estado de Coahuila, México. En el diseño de investigación se consideró una investigación documental con enfoque cuantitativo, descriptivo, longitudinal, se tomó una muestra por conveniencia, 181 empleados sindicalizados y 87 empleados de confianza, los datos fueron obtenidos a través del sistema FACERAP el cual consideró: falla, apariencia, causa, efecto, responsable, acción y previsión, de los resultados del personal sindicalizado y de confianza durante el año 2022. Los resultados indican la presencia de 4 grupos generacionales, los cuales en el proceso de integración laboral fueron asignados en una posición con las responsabilidades correspondientes dentro del funcionamiento de la empresa. Se identificaron características de cada grupo generacional, también los Kpi's donde se observaron indicadores de inasistencia y alto porcentaje en la rotación de personal. Finalmente, se concluyó presentando una propuesta de acuerdo a las tendencias actuales sobre esquemas de beneficios flexibles y diferenciados que permita retener el capital humano en la organización. Las limitaciones que se observaron es información específica sobre diversas formas de comportamiento y desempeño de los empleados multigeneracionales, así como determinar estrategias que permitan conservar el capital humano y potenciar sus fortalezas direccionadas a la creatividad, innovación, trabajo en equipo de alto desempeño para lograr las metas profesionales y organizacionales.

Palabras clave: *capital humano, grupos generacionales, integración laboral.*

Introducción

Potenciar las competencias de los colaboradores que están incorporados a la organización es una de las funciones de la administración de personal, ya que a través de su desempeño es posible lograr las metas establecidas, por lo que se interesan en retener al personal.

Sin embargo, se ha observado que las personas que se han interesado en formar parte de la empresa entre otras razones por recibir un sueldo y prestaciones, y son contratados no logran identificarse con la cultura organizacional, de ahí la importancia de realizar esta investigación con trabajadores sindicalizados y de confianza de una empresa de la localidad, ya que falta conocimiento sobre la cantidad y características de cada grupo generacional que forman parte del capital humano de la organización.

Bmagrouppglobal.com (2018) Considera que uno de los retos actuales que tienen las empresas es el cambio generacional en la fuerza de trabajo. Por una parte, las diferencias en actitudes, valores, expectativas y perspectivas multigeneracionales que pueden hacer caer la balanza para alcanzar los objetivos establecidos por la empresa. Por otra parte, tener disponible una

Grupos generacionales, capital humano y su proyección en la empresa

variedad de generaciones integrando a las personas de la empresa genera una gran oportunidad de potenciar sus competencias direccionadas al desarrollo organizacional.

El empuje global de la sistematización de los procesos ha provocado la evolución de los empleados en las organizaciones de todo tipo, observándose en interacción cuatro generaciones: de diferentes edades, hábitos, valores, cultura y obviamente diferentes estilos de trabajo.

Soluciones integrales en capital humano (2019) menciona que, en las pymes, así como en las empresas multinacionales interactúan en equipos de trabajo 4 generaciones, con diferentes características en cuanto a educación, valores, expectativas y comportamientos que se proyectan en el ejercicio de sus actividades y en la productividad de la empresa.

El planteamiento que genera esta investigación es conocer ¿Qué grupos generacionales integran el capital humano y cuál es su proyección en una empresa de Monclova, Coahuila México?, generando la siguiente hipótesis: La falta de conocimiento sobre las características de cada grupo generacional que integra el capital humano influye en los indicadores de la empresa en Monclova Coahuila., México, para dar respuesta, se analizan datos del sistema interno de la organización: FACERAP el cual considera: falla, apariencia, causa, efecto, responsable, acción y previsión, permitiendo identificar los Kpi's.

Eserp. Digital Businnes & Law School (2023) define los Kpis (Key performance indicator) como variables clave de beneficio que se manejan para valorar el desempeño de los trabajadores y de los procesos para conocer su marca en el provecho de los objetivos determinados y establecer si se cumple con las expectativas o si se requiere hacer modificaciones.

Finalmente, de acuerdo al análisis de los resultados, presentar propuestas dentro de un esquema de beneficios flexibles. Madero et al. (2021) en su investigación, mencionan indicadores válidos y confiables, sugiere aplicarlos en diversos contextos para reafirmar su integridad y equilibrio, de tal manera que permita prevenir el efecto negativo, por otra parte, describen efectos positivos que se proyectan favorablemente en el clima organizacional, concluye motivando a la nuevas prácticas sobre los esquemas flexibles, considerando el perfil de puesto, descripción de funciones del capital humano que integra la organización.

Marco teórico

La tendencia actualmente para referirnos al personal, a las personas, a los empleados, a los recursos humanos, es el capital humano, que finalmente es quien, con sus conocimientos, habilidades, formación profesional, educación, principios y valores acciona dentro de su perfil de puesto para llegar al éxito de los objetivos y metas organizacionales permitiendo la competitividad de la empresa. Salgado et al (2023) comparte representación sobre el capital humano de Becker (1983), donde sostiene que destinar recursos, apoyos en educación y formación puede potenciar las competencias de las personas para decidir y actuar de manera informada y mejorar sus expectativas económicas a largo plazo para ambas partes.

En este mismo sentido, Quintero y Washington (2020) explica la posición de Schultz (1960) en la American Economic Association, donde fue considerado por primera vez el término como sinónimo de educación y formación, menciona que al invertir en sí mismos, las personas incrementan conocimiento y habilidades, es un proceso por el cual pueden generar beneficios para sí mismos y para la empresa, participando activamente en el sistema productivo, poniendo a disposición las competencias desarrolladas a través de su proceso educativo y formativo.

Después de lo anterior expuesto, es importante clarificar la conceptualización de generación. Según Maioli y Filipuzzi (2016) mencionan la definición de generación como la identificación de un grupo de personas de acuerdo con su fecha de nacimiento y con situaciones ante experiencias históricas y sociales que impactan en su desarrollo, en la conducta, valores, creencias, actitudes, perspectivas, expectativas y capacidades específicas para interactuar en las diversas dimensiones de la vida y que la diferencia de otras generaciones.

Algunas generaciones que actualmente forman parte de la fuerza de trabajo de las empresas, como como se mencionó anteriormente son diversas y se han formado por la influencia de factores históricos, sociales y culturales. Interacciones Bing. (2023) Describe las principales características de la generación: baby boomers, se caracterizan por manifestar lealtad, responsabilidad, respeto y sacrificio, aprecian la estabilidad social y el reconocimiento de sus superiores.

En ese mismo sentido, González et al. (2023). Menciona que el comportamiento de la generación X, (1965 y 1980), son personas independientes, orientado a juzgar la verdad de efectos prácticos a través de la doctrina moral, religiosa o científica, son adaptables y emprendedores,

Grupos generacionales, capital humano y su proyección en la empresa

valoran el equilibrio entre la vida personal y el trabajo, se incorporan al uso de las tecnologías e implementan ideas innovadoras.

Por su parte, Montiel Hernández (2020) Considera que actualmente la generalidad de las personas integradas en las organizaciones corresponde a la generación Y o millenials, jóvenes nativos entre 1981 y 1996, aproximadamente, se caracterizan por vivir el presente, muestran preferencia por actividades que le son placenteras, son emprendedores, manifiestan alta sensibilidad a las opiniones de la sociedad, actúan con seguridad personal, son superficiales, apegados a la realidad, optimistas, creativos, individualistas e indiferentes. Esta generación nació en un entorno de fuertes cambios tecnológicos por lo que es parte de su vida, tienden al aprendizaje y formas de trabajo en red, su vida no está organizada en relación con su trabajo, presentan tendencia a evitar el compromiso, tienen actitudes de lealtad, práctica, respeto, desafiante y retardora, prefieren la libertad para trabajar, valoran el trabajo en equipo, la diversidad, el aprendizaje continuo y el propósito social.

Continuando con el orden de las generaciones. Interacciones Bing. (2023) presenta comportamientos de la generación Z o centennials, nacidos en el período de 1997 y 2012, se identifican con el proceso de globalización, la digitalización de los procesos, con alta tendencia a la conectividad, a la individualización, transparencia, sostenibilidad y participación. Por otra parte, Maioli et al. (2018) hacen referencia a las personas que integran esta generación con diferentes expectativas relacionadas a la inserción laboral, tienen habilidades específicas de adaptación y primordialmente uso de la tecnología. Especifica la capacidad para realizar actividades o tareas de manera simultánea, conservando en nivel de atención y dedicación, sin embargo, manifiestan una actitud superficial al momento de seleccionar, jerarquizar e internalizar información, presentan signos de ansiedad como parte de su personalidad, por lo que al enfrentarse para resolver un problema tienden a elegir información sin verificar si es la mejor opción.

Como se ha indicado cada grupo generacional tiene características diversas, así como expectativas y motivaciones laborales, siendo clave valiosa que las empresas obtengan conocimiento de fortalezas y áreas de oportunidad y potencien las competencias de cada generación y se proyecten en mejor rendimiento del capital humano y mayor productividad en la organización. En seguida se presentan los principales rasgos psicológicos de cada generación.

Montano-Pérez, B. E., Luévanos-Rojas, A., Salas-Torres, L.H., Martel-Carranza, C.P.

Generación	Baby Boomers
Valores	La paz, económico, cantidad de ingresos materiales. Enseñanza como medio de mejora. Tener una profesión. Idealistas La producción.
Actitudes	Positivo, optimista, valía al aprendizaje. Preparación para hacer carrera, tendencia al dominio, idoneidad por conseguir su principal meta. Su actitudes y comportamiento están motivado por incentivos económicos, títulos y posiciones. Destacados, Competitivos, Orientados al servicio., Experiencia y Conocimiento.
Entorno Laboral	Equidad de género, alto compromiso con la organización., enfocado a un plan de carrera., estabilidad., lealtad hacia la organización., introvertidos, moralistas, pretencioso. Seguro se sí mismos., creen en generosos paquetes de compensaciones., políticos de los que cambian al mundo., respetan jerarquías
Liderazgo que prefieren	Democrático, definen la razón de ser de su grupo, afirman que ellos hacen el contraste. Como recompensa esperan valoración particular, compensaciones y valoración formal.
Comunicación	Contacto y llamadas personales, e-mail

Generación	Generación X
Valores	Respaldo en grupo, Independientes, relegados, revolucionarios, prevenidos, confianza en sí mismos no en los otros, rápidos en la solución.
Actitudes	Individualismo, trabajar en equipo es un desafío, perfeccionista, con autonomía, no cree en las instituciones, escépticos, poco tolerantes, viven en pareja.
Entorno Laboral	Manejan idiomas, son ciudadanos del mundo, demandan el balance entre la vida personal y el trabajo. La mujer posterga su maternidad por su proyecto profesional y laboral. Adaptación a fuertes cambios tecnológicos. Muestra conductas de adaptación, independencia, creatividad, con tendencia a modificar sistemas, prefieren trabajar con personas confiables, en temas de educación y capacitación les resulta difícil aceptar errores.
Liderazgo que prefieren	Competentes, directos, legítimos, positivos, que delegue y aplique la flexibilidad, que apoye su aprendizaje y crecimiento. Como recompensa esperan tiempo libre, oportunidades de desarrollo, certificaciones para fortalecer su perfil laboral.
Comunicación	E-mails, video conferencias, mensajes de textos.

Grupos generacionales, capital humano y su proyección en la empresa

Generación	Generación Y o Millennials
Valores	Respeto a la diversidad, la justicia, la solidaridad, la libertad intelectual, autenticidad, conectividad, la familia, temporalidad geográfica.
Actitudes	Controvertidos, muestra desacuerdo a las reglas establecidas, desacata las indicaciones, independientes, contentos, activos, objetivos, rápidos, flexibles, ciudadanos globales, la tecnología es algo natural, siempre están conectados, gustos sofisticados.
Entorno Laboral	Actualmente, integran la mayor parte del mercado laboral Alternan el trabajo con viajes, les interesa el balance del trabajo y la vida personal, viven de acuerdo con plazos cortos, les interesan los proyectos, demandan calidad de vida y diversión en el trabajo, sensibles a problemas sociales y medio ambiente. Comportamiento amigable con el cambio, flexibles, sentido de independencia y autonomía, busca el progreso y la innovación.
Liderazgo que prefieren	Coaching, positivo, motivacional, colaborativo, como recompensa esperan retroalimentación inmediata.
Comunicación	Mensajes de texto, blogs, e-mail, mensajes en el momento
Generación	Generación Z o Centennials
Valores	Son en su totalidad nativos digitales. La diversidad, equidad e inclusión, buscan permanecer en empresas que compartan sus mismos valores personales, siendo uno de estos el reconocimiento y respeto a la diversidad sexual, cultural o de otra índole.
Actitudes	Tecno dependientes, alto nivel de independencia y autonomía, buscan solucionar los problemas por su cuenta, propensos a cambios de humor.
Entorno Laboral	Habilidad para manejar la tecnología en las actividades en el contexto laboral, en la sociedad, familiar, y cultural, presenta nuevas ideas, se adapta, expresa inconformidad a lo ya establecido, realiza acciones a gran velocidad, no cuenta con suficiente paciencia, les gusta investigar, informarse, maneja un diálogo constantemente fluyendo. Las jerarquías no les llama la atención, pero si se interesan en conocer por qué y para qué de su trabajo, les interesa adquirir conocimientos para nuevos desafíos., tiene tendencias al emprendedurismo.
Liderazgo que prefieren	Prefieren trabajar en equipos horizontales. Los líderes necesitan asumir el rol de orientadores, buscar la optimización y posicionarse como guías y no como jefes, donde la clave es cocrear y no solo girar órdenes.
Comunicación	Redes sociales con funciones instantáneas, con interacción inmediata, utilizan instagram, You Tube, y Tik Tok

El reto de la gestión de personas actualmente en las empresas es aprovechar el potencial que aporta cada generación al valorarlas, integrarlas y motivarlas considerando sus características, necesidades y expectativas, algunos indicadores a considerar pueden ser: Analizar el tiempo promedio de permanencia en la empresa, determinar que mueve a cada generación, facilitar el aprendizaje continuo y la innovación, fomentar el equilibrio entre la vida propia y profesional., para lograrlo es importante investigar y determinar estrategias, políticas organizacionales que generen este proceso.

De esta manera, Antonella Clausi, V. (2021) considera que, al comprender los elementos característicos de cada generación, las empresas se encontrarán en posición para desarrollar políticas destinadas a mejorar la comunicación, la satisfacción, el compromiso y la retención, para así avanzar en la gestión del conocimiento organizacional y la productividad., implementando políticas de gestión de capital humano que contemplen horarios de trabajo flexibles, entornos de inteligencia en las comunicaciones, oportunidades de educación continua y trabajo en equipo.

Generación	Influencia en las organizaciones	Estrategias de recursos humanos
Baby boomers	Compromiso organizacional, extensa antigüedad en la empresa, adquiere habilidades, experiencia y crecimiento profesional, amplio sentido de lealtad, cumple con sus deberes con buena actitud, con motivación interna, trabajan ligados emocionalmente a su empleo, se identifican y tienden a permanecer, orientado a logros y resultados, tendencia a crear relaciones estrechas con sus compañeros, tienen amplia experiencia y madurez, visión equilibrada de sus responsabilidades, respetan las estructuras jerárquicas, aunque cuestionan el liderazgo, por lo que se considera un pilar en la estructura organizacional. Impacto negativo por el proceso de retiro, preocupación por el capital intelectual. Conflictos en el trabajo en equipo con otras generaciones., no prioriza el hacer amistades,	Orientadas a la motivación y retención aún sobre pasando la edad de jubilación. Tutores de nuevas generaciones para transferir el conocimiento. Recibir tutorías de las nuevas generaciones para involucrarse en las nuevas tecnologías. Programas de capacitación y formación. Liderazgo cooperativo. Remuneraciones altamente competitivas y estímulos al esfuerzo. Ajustes al sistema de jubilación. Motivación por logro. Incentivo al trabajo en equipo y liderazgo. Inclusión en la resolución de problemas. Identificación de oportunidades. Cambios en las compensaciones y en la evaluación de desempeño. El reconocimiento es indispensable. Fomentar un alto nivel de satisfacción en el ambiente laboral. Flexibilidad de horarios y cargas de trabajo.

Grupos generacionales, capital humano y su proyección en la empresa

	<p>flexibles, son modelos de principios, valores, experiencia, fuerza intelectual fundamental para la empresa.</p>	
		<p>Estructura flexible, Salario de acuerdo con responsabilidades. Que no se afecte su vida personal.</p>
	<p>Actúan de forma profesional, Se destacan en el medio tecnológico. Reaccionan ante adversidades.</p>	<p>Estrategias considerando: movilidad, promoción de la colaboración, aprovechamiento de la tecnología y adopción de la estructura del recurso humano. El teletrabajo, espacios abiertos o informales para reuniones. La implementación de espacios de trabajo y la comunicación como base para el trabajo en equipo. Cuatro criterios de estilo de trabajo: el mentoring, el trabajo en equipo, el trabajo colaborativo y el trabajo virtual. Facilitar la comunicación en el equipo de trabajo, crear áreas de colaboración, y espacios de interacción que permitan variar fácilmente del trabajo individual al trabajo colaborativo., Modificar los instrumentos de evaluación de desempeño. Fondos de financiamiento para el desarrollo profesional, Preparar al personal para la transmisión del capital intelectual en el proceso de retiro, Implementar modelos innovadores para distribuir la carga de trabajo, garantizar un ambiente laboral seguro evitando las prácticas negativas de abuso laboral.</p>
X	<p>Proponen soluciones prácticas e inmediatas. Eficaz en el ambiente laboral. Espera una buena remuneración. Trabaja para beneficio personal y de la empresa. Le da importancia a su persona y al cargo que ostenta. Ajusta sus horarios. Obtiene los mejores resultados. Percibe mejoría en el ambiente laboral. Han implementado métodos más dinámicos, divertidos y desafiantes y variado las tareas. Implementaron grandes cambios. Conflicto interno por competencias generacionales.</p> <p>Orientado al rendimiento individual de trabajo. Utiliza la tecnología. Están orientados a los logros por objetivos, sin importar el tiempo de permanencia en el trabajo.</p>	
Millenials	<p>Es la generación mejor educada en términos de conocimiento científico, y la mejor conectada en términos de tecnología, debido al desarrollo de sus competencias, se han convertido en los mejores</p>	<p>Aplicar el reverse mentoring entre generaciones para la transferencia del conocimiento. Establecer redes de intercambio de información y conocimiento, tutoría inversa, uso de redes sociales, cursos,</p>

colaboradores en el trabajo en equipo, pudiendo potenciar acciones de complementar, enriquecer y de creatividad con otras generaciones que integren la fuerza laboral, propiciando un enfoque centrado en el talento, desarrollo y potencial. Reciben y valoran el cambio. Están interesados en la satisfacción del trabajo y en medio ambiente socialmente responsable. Generar intercambio de información y conocimiento. Aportan información y prácticas sobre los avances tecnológicos en diversas perspectivas en relación de la vida personal y el trabajo, muestran disposición para discutir sobre las políticas buscando establecer acuerdos en la dinámica laboral considerando la generación, la carrera profesional y laboral. Se proyecta mayor nivel de compromiso organizacional, disminuyendo la rotación de personal. Influyen de manera directa en la implementación de nuevas formas de comportamiento organizacional. Se pueden generar tensiones al interactuar con la generación baby boomers. Consistente valoración por la eficiencia en las tareas, procesos y resultados. Tiene fuerte ética de trabajo en disposición a la voluntad al trabajo duro. Esperan permanecer en la empresa menos de tres años, la tendencia es a trabajar por proyectos y el emprendedurismo. Alinear los objetivos, las normas culturales, políticas organizacionales y los valores de cada generación, para que puedan compartir sus compromisos laborales de manera armónica.

entrenamientos para transmitir y conservar el conocimiento de la empresa. Modificar el sistema de atraer el personal, incluir los valores de la empresa que las diferentes generaciones logren identificarse y se logre la atracción de talento para la organización. Ofrecer estímulos y oportunidades para el desarrollo profesional. Modificar el tipo de contrato y ofrecer un positivo ambiente laboral. Tomar en cuenta las expectativas, demandas y valores del capital humano en el proceso de atracción de talento. Aplicar el coaching empresarial, así como sistemas flexibles en las prácticas laborales, generar espacios de recreación y entusiasmo, desarrollo profesional continuo, incluir asesorías a la alta dirección, evaluar el desempeño de los jóvenes, promover una política de puertas abiertas, motivación en el trabajo, crecimiento, desarrollo, reconocimiento laboral y recompensas por los logros obtenidos. Transferencia del conocimiento, programas de capacitación, iniciativas para promover la innovación, sesiones de trabajo en equipo, estrategias de integración como la comunicación, negociación y premios a la excelencia, actualizar los perfiles de puesto y la descripción de funciones de acuerdo con las características de cada generación potenciando su talento. Generar una estructura organizacional flexible y ambiente dinámico de trabajo. Manejar el estilo de liderazgo de acuerdo con las características de la generación. Promoción de uso de la tecnología. Movilidad laboral en los puestos de trabajo, modelo gerencial inclusivo,

Grupos generacionales, capital humano y su proyección en la empresa

	proporcionar entornos de inteligencia en las comunicaciones. Promover estrategias de participación en diseño de actividades laborales.
Centennials	<p>Rodríguez et al. (2018) mencionan como características principales de esta generación en la interacción laboral, como: Emprendedores, anhelan equilibrio entre su subsistencia particular y laboral, buscan información preferentemente de manera digital, son menos optimistas que la generación millennials con respecto a las oportunidades de trabajo, desarrollan actividades de manera autodidacta, sólo el 3% se incorpora al contexto laboral, no le interesa ser jefe, su interés está enfocado en el aprendizaje y la experiencia, motivado por enfrentarse a nuevos desafíos, positivo ambiente laboral y desarrollo profesional, uso de la tecnología, priorizan la inmediatez, trabajan como emprendedores rechazan las estructuras organizacionales tradicionales. Por otra parte, Penagos Jaramillo (2018), encontró que, además, son colaboradores, trabajan en equipo, tienen facilidad para adaptarse, interactúan con diferentes culturas, son creativos, respetuosos a otros estilos de vida, muestran preferencia por crear sus propias reglas, apoyan las mejores prácticas de responsabilidad social y ambiental.</p> <p>Flexibilidad laboral, medir la productividad, alineación a los valores corporativos. Penagos Jaramillo (2018), Considera importante, hacerlos partícipes del sistema laboral, incorporarlos a equipos de trabajo, ofrecer oportunidades de desarrollo, implementar un sistema flexible que les permite equilibrar de la vida propia y profesional, ofrecer diferentes modalidades de liderazgo, trabajo, horarios y políticas organizacionales, abrir canales de comunicación efectiva, proporcionar los espacios para el uso de la tecnología y el análisis y solución de casos de la práctica laboral. Otra estrategia que se presenta es cambiar el modelo de gestión considerando el avance tecnológico, la globalización, la digitalización generando mejores prácticas y procesos más rápidos y flexibles que den respuesta a los retos que se presenten.</p>

Resulta oportuno abordar el proceso de inserción laboral, pues se tiene la expectativa para que la gestión de capital humano capitalice a través de procesos específicos, guíe, acompañe e integre a cada persona independientemente de la generación a la que pertenezcan con la diversidad de características, conocimientos, habilidades y comportamientos a una

posición dentro de la empresa. Femcet (2023). La experiencia en el contexto de la gestión de personas en las empresas nos ha permitido conocer el proceso de integración laboral, en donde se incluyen otros procesos desde la planeación, atracción, selección, contratación, socialización o inducción hasta la incorporación a su área de trabajo, en donde se guía, orienta y se proporciona acompañamiento al capital humano para facilitar su proceso de adaptación al ambiente laboral.

Sobre las consideraciones anteriores, Abril (2022) menciona que, al incorporarse el nuevo talento a la organización, se origina la necesidad por parte de los directivos para modificar las políticas organizacionales ya que se encuentran áreas de oportunidad en los procesos de atracción de personal, congruentes con retribuciones emocionales intrínsecas o extrínsecas, haciendo referencia a la aplicación de modelos confusos de compensaciones con respecto al potencial y exigencias de las nuevas generaciones con tendencias hacia la tecnología y la innovación.

Así mismo, Cerezo (2019) Menciona que las organizaciones actualmente se enfrentan a un desafío al encontrarse a una fuerza laboral tan diversa integrada por las nuevas generaciones con sus características que las diferencian por la influencia de diferentes cambios sociales, económicos, políticos, culturales y científico. Aporta una visión flexible para la implementación dentro de la administración de personas, en atracción, selección, motivación y retención de talentos de estas generaciones, donde los actores de recursos humanos identificarán las características, necesidades y comportamientos para la comprensión y desarrollo de competencias del capital humano.

Por otra parte, Dutra (2017) como consecuencia se visualizan conflictos en la interacción generacional derivado de las diversas características y actitudes al enfrentarse a situaciones de la vida, así como la relación que establecen con las figuras de autoridad, la motivación, comportamientos, el nivel de compromiso y el trabajo en equipo.

Sin embargo, las empresas que han implementado modificaciones a sus procesos de gestión de personas, a través de las mejores prácticas de modelos flexibles, se han proyectado exitosamente a nivel global. BBC News Mundo (2019). Después de las consideraciones anteriores, podemos ejemplificar las siguientes empresas como casos de éxito al integrar capital humano de diferentes generaciones: Alphabet/Google: En la última década ha creado nuevos modelos de negocios extrínsecos a lo tradicional como tecnología de la salud, servicios de internet y vehículos autónomos logrando la transformación a través de aprovechar el talento y diversidad de sus

Grupos generacionales, capital humano y su proyección en la empresa

empleados desde los baby boomers hasta la generación Z, además presentándoles un modelo flexible, considerando un ambiente de trabajo innovador y colaborativo.

De acuerdo con los razonamientos que se han estado realizando, Amazon es otra empresa que se ha incluido en el proceso de adaptación de acuerdo con las especificaciones y perspectivas de sus clientes y empleados de diferentes generaciones, generando opciones personalizadas, transparencia, rapidez y calidad. Un ejemplo más es Starbucks, es otra empresa que ha logrado posicionarse a nivel global, ofreciendo una experiencia de acuerdo con sus consumidores, con soporte en la calidad, sostenibilidad y el compromiso social, al mismo tiempo, ha tenido a bien incorporar a sus trabajadores de diferentes edades, proporcionarles formación continua, participación en las decisiones, incentivos económicos, y oportunidades de crecimiento.

Después de lo anterior expuesto, es importante describir brevemente, las políticas de incentivos, son aquellas medidas que las empresas ofrecen a sus empleados para mejorar su satisfacción, motivación y compromiso con la organización, pueden ser de tipo económico, como bonos, comisiones o participación de beneficios, o no económico, como formación, flexibilidad, conciliación, salud o bienestar., siendo clave estudiar el perfil de cada generación de acuerdo a características, necesidades y expectativas como se especificó anteriormente, para lograr el impacto deseado para el capital humano y para la organización. Ynfante (2023).

En este mismo orden y dirección, Imperial et al (2023) comparten como estrategia, implementar esquemas de remuneraciones flexibles, establecer programas de formación innovadores con el conocimiento de las variables que despiertan el interés del capital humano de diferentes edades, será un soporte importante para comprender las relaciones que se presenten entre la organización y las personas. Recomiendan acompañar este cambio con elementos intangibles para motivar al establecer compromiso, calidad de liderazgo, oportunidades de desarrollo y sentido de pertenencia.

Por su parte, Pere Salom (2023) Incluye en el informe Deloit, la flexibilidad laboral como un componente que los jóvenes han encontrado como soporte para establecer equilibrio con su vida personal y laboral., también indica que las preocupaciones financieras continúan presentes, así como la salud mental y la conciencia climática como factores primordiales de estas generaciones refiriéndose a la Gen Z y millennials., especifica entre otras cosas, un 44% de la Gen Z y un 37% de los millennials afirmaron haber

rechazado tareas por motivos éticos y más de un 35% ha declinado ofertas de trabajo porque no se alinean con sus valores.

Metodología

El objetivo de la investigación fue determinar qué grupos generacionales integran el capital humano, describir sus características y explicar los indicadores de impacto en una empresa de la Monclova, en el estado de Coahuila, México. En el diseño de investigación se consideró una investigación documental con enfoque cuantitativo, descriptivo, longitudinal, se tomó una muestra por conveniencia, 181 empleados sindicalizados y 87 empleados de confianza, se plantearon las siguientes hipótesis:

H1= La falta de conocimiento sobre los grupos generacionales que integran el capital humano se proyecta en los indicadores de la empresa.

H2= Las características de los grupos generacionales que integran el capital influyen en los indicadores de la empresa.

H3= Los grupos multigeneracionales que integran el capital humano influyen en los indicadores de la organización.

La información fue proporcionada por la empresa a través del sistema FACERAP el cual consideró: falla, apariencia, causa, efecto, responsable, acción y previsión, de los resultados del personal sindicalizado y de confianza durante el año 2022., permitiendo identificar los Kpis.

Resultados

Se analizó información recopilada durante el año 2022 a través del sistema FACERAP de la empresa., se identificó la fuerza laboral, integrada por trabajadores sindicalizados, empleados, así como los kpis, que se enseña se explicarán.

Tabla 1. Trabajadores Sindicalizados

Rango de Edad	Generación	No. De trabajadores	Porcentaje
59 – 70	B. Boomers	40<	22.10
43 – 58	X	72	39.78
27 – 42	Millenials	47	25.97
20 – 26	Z	22	12.15

Fuente: Sistema FACERAP. Adaptación propia.

Grupos generacionales, capital humano y su proyección en la empresa

Tabla 2. *Empleados*

Rango de Edad	Generación	No. De trabajadores	Porcentaje
59 – 70	B. Boomers	12	13.79
43 – 58	X	47	54.02
27 – 42	Millenials	25	28.73
20 – 26	Z	3	3.44

Fuente: Sistema FACERAP. Adaptación propia.

Tabla 3. *Escolaridad Trabajadores Sindicalizados*

Primaria	Secundaria	Preparatoria	Profesional
11 – 6 %	93 – 51 %	68 – 38 %	9 – 5 %

Fuente: Sistema FACERAP. Adaptación propia.

Tabla 4. *Escolaridad Empleados*

Primaria	Secundaria	Preparatoria	Profesional	Posgrado
3 – 3 %	19 – 22 %	16 – 18 %	43 – 50 %	6 – 7 %

Fuente: Sistema FACERAP. Adaptación propia.

Conclusiones

Al analizar la información, se concluye la presencia de 4 generaciones baby boomers, X, Millenials y Z o Centenials que interactúan en el contexto laboral de la organización.

Específicamente de los trabajadores sindicalizados, como se muestra en la tabla 1. Siendo importante destacar que el mayor número de trabajadores 72, pertenecen a la generación X, lo que corresponde al 39.78%.

Por otra parte, los empleados, están representados en la tabla 2, donde se observa que 47 personas son de la generación X, correspondiente al 54%. En cuanto al grado de escolaridad de los trabajadores sindicalizados lo relevante fue encontrar que 93 personas cuentan con estudios a nivel secundaria lo que representa el 51%.

Continuando con el nivel de escolaridad de los empleados, se encontró que 43 personas tienen estudios a nivel profesional, correspondiente al 50%.

Los kpis muestran la rotación del personal sindicalizado con el 1.10% en el mes de diciembre por separación voluntaria, mientras los empleados presentan el 2.30% en el mes de diciembre por separación voluntaria.

Otro de los indicadores, es el ausentismo, los trabajadores sindicalizados se ausentaron durante el mes de mayo el 9.22%, en octubre el 8.41 %, en noviembre el 10.22 % y en diciembre el 11.21%, mientras los

empleados se ausentaron durante el mes de julio el 4.61% y en diciembre el 6.53%

De acuerdo al análisis de la información investigada sobre el tema, así como los datos del sistema interno de la organización se consideran comprobadas las hipótesis planteadas: ya que la falta de conocimiento, comportamientos de los grupos generacionales que integran la estructura organizacional de la empresa, impactan en la rotación de personal y en el ausentismo.

La aportación, es el planteamiento de una estrategia flexible de administración de capital humano, que presente opciones diferenciadas para todas las personas de acuerdo a su generación, características, valores, estilo de liderazgo y de acuerdo a la cultura organizacional.

Se desprenden otras líneas de investigación sobre: Atracción y selección de talento, formación y desarrollo, políticas de compensaciones flexibles, trabajo en equipo, trabajo por mentoring.

Referencias

- Antonella Clausi, V. (2021). La influencia de la generación Y en la estructura organizacional: Una perspectiva desde las características generacionales que impactan en el desempeño laboral. [Tesis doctoral, Pontificia Universidad Católica Argentina "Santa María de los Buenos Aires" Facultad de Ciencias Económicas]. <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/12156/1/influencia-generacion-y-estructura.pdf>
- Abril Flores, J., & Abril Ruiz, E. (2022). Impacto de las Compensaciones Empresariales: su Influencia en la Atracción y Retención de las Nuevas Generaciones. *Revista Científica Hallazgos* 21, 7(3), 309–319. Recuperado a partir de <https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/596>
- B B C News Mundo. (11 de octubre de 2019). Las 10 empresas que han transformado la forma de hacer negocios en la última década (y cuál fue su fórmula para el éxito) [mx.indeed.com](https://www.indeed.com)2. [coparmexjal.org.mx](https://www.coparmexjal.org.mx)3. [scielo.org.mx](https://www.scielo.org.mx)
- Bmagrouppglobal.com (2018) Cambio generacional: Aportaciones de cada generación a la eficiencia empresarial. <https://bmagrouppglobal.com/blog/cambio-generacional-aporaciones-de-cada-generacion-a-la-eficacia-empresarial/>
- Cerezo, P. (2019). *¿Cuáles son las expectativas de los jóvenes que pertenecen a la Generación Z ante su próxima inserción al mundo profesional?* [Tesis de grado para optar al título de Psicología, Universidad Siglo 21] <https://repositorio.21.edu.ar/handle/ues21/17509>
- Dutra, M. F. (2017). Generación Z: entre las nuevas formas de organización del trabajo y la convivencia generacional. [Tesis de grado para optar al título de Psicología, Universidad de la República, Uruguay] <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/10918>
- Eserp. DIGITAL BUSINNES & LAW SCHOOL (2023) ¿Qué son los Kpis?: Definición, claves y ejemplos. <https://es.eserp.com/articulos/que-son-los-kpis/>
- Femcet. Centre Especial de Treball. (17 de agosto 2023). Que es la inserción laboral. <https://femcet.com/es/que-es-la-insercion-laboral/>
- González Espitia, C.G., Sarmiento García, V.M., & Arboleda Cuesta, J.M. (2023). Determinantes de la aspiración al crecimiento del negocio de los emprendedores colombianos: el rol de algunas generaciones, Baby Boomers, Generación X y Millenials. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*. 35, 223-249 <https://doi.org/10.46661/revmetodoscuanteconomia.6893>
- Imperial, I., Mendeli, A., Rivera, L. (17 agosto 2023). *El desafío de retener a distintas generaciones*. Delineando Estrategias una visión de KPGM. <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/pa/delineandoestrategias/DE-El-desafio-de-retener-generaciones.pdf>
- Madero-Gómez, Sergio, Ortiz-Mendoza, Oscar Eliud, & Guerra-Leal, Eva María. (2021). Estrategias de flexibilidad y su relación con el ambiente laboral, la dedicación y el reto intelectual. *Ciencia UAT*, 15(2), 122-134. Epub 14 de abril de 2021. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v15i2.1462>
- Maioli, E.; Piva, Y.; Ruggero, A. (2018). Fuerza de trabajo multi-generacional y estructuras organizacionales: Tensiones y conflictos emergentes de la gestión administrativa y de recursos humanos (AMBA, 2017-2018). X Jornadas de Sociología de la UNLP, 5 al 7

- de diciembre de 2018, Ensenada, Argentina. EN: [Actas]. Ensenada: Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología. En Memoria Académica. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.11605/ev.11605.pdf
- Maioli, E & Filipuzzi, M. (2016). Nuevas generaciones y empleo. Características psico-sociales de las generaciones Z y su inserción en las estructuras organizacionales asociadas al empleo. *Journal de Ciencias Sociales*. 5 (8), 88-98. DOI: <https://doi.org/10.18682/jcs.v0i8.610> <https://doi.org/10.18682/jcs.v0i8.610>
- Montiel-Hernández, M. G. (2020). Análisis de los grupos generacionales. *Con-Ciencia Boletín Científico De La Escuela Preparatoria No. 3*, 7(14), 24-27. Recuperado a partir de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/prepa3/article/view/6111>
- Penagos Jaramillo, M. (2018). *Adaptación de gestión humana para recibir a la generación Z (Centennials) en las grandes empresas del Valle de Aburrá* [Tesis de grado para optar al título de Ingeniera Administradora, Universidad EIA Ingeniería Administrativa, Colombia] <https://repository.eia.edu.co/entities/publication/d1434f95-c6e9-4bc9-b1a1-f15a936d8649>
- Quintero Montaño, Washington Jesús. (2020). La formación en la teoría del capital humano: una crítica sobre el problema de agregación. *Análisis económico*, 35(88), 239-265. Epub 13 de noviembre de 2020. Recuperado en 17 de agosto de 2023, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-66552020000100239&lng=es&tng=es
- Rodríguez-Garza, B. N., Terán-Cazares, M. M., & García-De la Peña, M. E (2018). El vínculo de la personalidad y la Selección de Recursos Humanos en México: Caso Generación Z. *Revista Vinculatégica EFAN*. 71-80 http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Vinculatagieca_4/11%20RODRIGUEZ_TERAN_GARCIA.pdf
- Salgado Ortiz, P. J., Vernaza Corozo, N. C E., Guerrero Freire, E. I & Santana Torres, A.A. (2023). Una aproximación teórica a la relación entre finanzas personales y desarrollo sostenible: Evidencia desde la teoría del capital humano. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*. ISSN: 2588-090X. *Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP)*, 8(2), 108-123. Recuperado a partir de <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/811> <https://orcid.org/0000-0002-5366-7330>
- Soluciones Integrales en Capital Humano (2019) Grupos generacionales en las organizaciones modernas. GRUPOS GENERACIONALES EN LAS ORGANIZACIONES MODERNAS (kom.com.mx)
- Ynfante, R. (17 de agosto 2023). *Los incentivos y la motivación laboral*. Gestipolis. <https://www.gestipolis.com/los-incentivos-y-la-motivacion-laboral/>

Transparencia de los Estados Financieros Dictaminados en los Organismos Públicos Descentralizados de Salud en México: Análisis del Cumplimiento Normativo. **(The Auditing of Financial Statements of Decentralized Health Care Organizations in Mexico: Analysis of Transparency and Regulatory Compliance.)**

Noé Emmanuel del Real-García*

Abstract: This research analyzed the transparency and regulatory compliance in the auditing of the financial statements of the Decentralized Public Bodies (OPD) responsible for Health in the 32 Federal Entities in Mexico during the period 2015 to 2021. An exhaustive review methodology was employed through consultation in the transparency portals at the national level and/or the national transparency portal. The findings indicate that only 34.3% of the entities published at least one opinion during this period. Of the 224 possible fiscal years, only 46 (20.5%) complied with the publication of opinions. Half of these opinions were found to be qualified, while 32.6% were unqualified. The variability in the results suggests the need to establish a more uniform regulatory framework to improve transparency and compliance in Mexico's health DPOs.

Key words: Audit, public policy, health system, transparency, financial statements

JEL: M42, H00, I18, D73, G34

Resumen: Esta investigación analizó la transparencia y el cumplimiento normativo del dictamen de los estados financieros en los Organismos Públicos Descentralizados (OPD) responsables de la Salud en los 32 Entidades Federativas en México durante el periodo 2015 a 2021. Se empleó una metodología de revisión exhaustiva a través de la consulta en los portales de transparencia a nivel nacional y/o del portal estatal de transparencia. Los hallazgos indican que solo 34.3% de las entidades publicaron al menos un dictamen durante este periodo. De las 224 posibles publicaciones correspondientes a las 32 entidades en los ejercicios fiscales 2015 a 2021, solo 46 (20.5%) cumplían con la publicación de dictámenes. Se encontró que la mitad de estos dictámenes tenían salvedades, mientras que solamente el 32.6% no presentaban salvedades. La variabilidad en los resultados sugiere la necesidad de

*Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, Nuevo León, México, Av. Universidad S/N Col. Ciudad Universitaria, (+52)8183294000 emmanueldelrealq@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-4791-4120>

establecer un marco normativo más uniforme para mejorar la transparencia y el cumplimiento normativo en los OPD de Salud en México.

Palabras clave: Auditoría, política pública, sistema de salud, transparencia, estados financieros

Introducción

En el escenario contemporáneo de la administración pública; la transparencia y rendición de cuentas son elementos que cada vez han sido más indispensables para el desarrollo y buen funcionamiento de los Organismos Gubernamentales, ayudando a la reducción de la corrupción y a la mejor eficiencia de los recursos públicos. El presente estudio se enfoca en la investigación del cumplimiento en materia de rendición de cuentas conforme a la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública para la publicación del dictamen externo de los estados financieros para los Organismos Descentralizados responsables de la Salud en las 32 entidades federativas comprendidos de los ejercicios fiscales 2015 a 2021, así como mencionar la opinión resultante del trabajo elaborado por el auditor externo.

El Dictamen emitido por un contador público certificado tiene por objeto otorgar una opinión sobre la formulación de los Estados Financieros conforme a las normatividades en la materia. Al conceder la presunción de la veracidad de los hechos y opiniones expresados, la palabra del auditor juega un papel fundamental en la generación de confianza y credibilidad de los estados financieros presentados por la Organizaciones (Grisanti B & Andrés, 2014). Este papel se vuelve aún más relevante para los Organismos Públicos Descentralizados (OPDS), que operan en un marco de libertad administrativa para asegurar el bienestar y la salud pública de la población mexicana.

La administración de los servicios de salud en México fue Descentralizada en el año 1996 con el objetivo de proporcionar a las Entidades Federativas una mayor autonomía y responsabilidad en la prestación de los servicios de salud a la población. Como resultado, cada entidad federativa tiene la responsabilidad de administrar y gestionar sus propios recursos financieros y prestar servicios a la población en sus respectivas entidades federativas (Secretaría de Salud, 1996)., así como contar con la responsabilidad social de transparentar y dictaminar sus estados financieros conforme a lo establecido en el artículo 52 del Código Fiscal de la Federación. Según el artículo 52 del Código Fiscal de la Federación, las personas morales tienen la opción de dictaminar sus estados financieros, un proceso que contribuye a la transparencia y a la responsabilidad financiera. (CFF, 2021)

Transparencia de los Estados Financieros Dictaminados en los Organismos Públicos Descentralizados de Salud

Sin embargo, la transparencia en la presentación de estos estados financieros y el cumplimiento de las normativas y regulaciones relativas al dictamen de estados financieros ha sido un tema de debate y escrutinio. A pesar de que la ley federal y las leyes estatales exigen la publicación transparente de estos dictámenes en portales de transparencia, el dictamen no se presenta como una obligación explícita, más bien como una sugerencia para la opinión de cumplimiento a las obligaciones, así como para contribuir a la aclaración de aplicaciones contables en el registro. (Fierro, 2002)

El objetivo de la presente investigación se enfoca en analizar la transparencia y el cumplimiento normativo en la dictaminación de los estados financieros de los OPDS en México mediante la revisión de los portales de transparencia de las entidades federativas y el portal nacional de transparencia y acceso a la información pública. La investigación se realizó rastreando si los OPDS de Salud habían publicado los dictámenes de los estados financieros durante el periodo de 2015 a 2021.

Este estudio no solo es relevante para los OPDS y los profesionales en el campo de la contabilidad y la auditoría, sino que también tiene implicaciones significativas para los legisladores, reguladores y la población en general. Al proporcionar un análisis riguroso de la transparencia y el cumplimiento normativo en la dictaminación de los estados financieros de los OPDS, se busca contribuir al debate académico y mejorar las prácticas de gestión en el sector de la salud en México.

A continuación, se presentarán los antecedentes históricos y legislativos pertinentes al estudio. Posteriormente, se desplegará el marco teórico que sostiene la investigación, incluyendo el proceso de dictaminación de los estados financieros, la descentralización de los servicios de salud en México, y los conceptos de transparencia y cumplimiento normativo. Se expondrán los hallazgos obtenidos a través de la metodología de investigación empleada y, finalmente, se presentarán las conclusiones derivadas del estudio.

Metodología de la Investigación

Para llevar a cabo esta investigación, se empleó una metodología de análisis documental y de datos a partir de la información disponible en los portales de transparencia de las entidades federativas, así como en el portal nacional de transparencia y acceso a la información pública en México. El método tiene un enfoque cualitativo y considera una técnica de investigación documental exploratoria. (Hernández, S., 2008).

El objetivo era determinar la frecuencia y consistencia de la publicación de los dictámenes de los estados financieros por parte de los Organismos Públicos Descentralizados de Salud (OPDS) en el periodo comprendido entre los años 2015 y 2021.

Técnica

A través de una técnica documental exploratoria, se hizo una consulta documental utilizando medios de búsqueda de portales oficiales como el portal nacional de transparencia, o las páginas oficiales de transparencia de las 32 entidades federativas, así mismo fueron consultadas bases de datos académicos, tales como sciencedirect, SPJ, Google académico, Scopus, Web of Science y Scielo. Se ha elegido el carácter exploratorio para buscar las fuentes oficiales y evaluar el cumplimiento de las entidades responsables de la salud.

Recopilación de Datos

El primer paso de la metodología consistió en la recolección de datos a partir de los portales mencionados anteriormente. Se registró la información pertinente sobre la publicación de los dictámenes de los estados financieros de cada OPD de Salud en cada entidad federativa de México.

Análisis de Datos

A continuación, los datos recopilados se sometieron a un análisis cuantitativo y cualitativo. En el análisis cuantitativo, se determinó la proporción de OPDS que publicaron sus dictámenes de estados financieros en cada año durante el periodo de estudio.

En el análisis cualitativo, se evaluó la consistencia y el cumplimiento de las normas de presentación y transparencia de los dictámenes. También se comparó la práctica de la publicación de dictámenes de los estados financieros entre diferentes OPDS y entidades federativas.

Interpretación de Resultados

Basándose en el análisis cuantitativo y cualitativo, se interpretaron los resultados para identificar patrones, tendencias y desviaciones con respecto a la publicación de los dictámenes de estados financieros por parte de los OPDS.

Presentación de Hallazgos

Finalmente, los hallazgos obtenidos a través del análisis de datos se presentaron de manera clara y coherente, enfocándose en las conclusiones

Transparencia de los Estados Financieros Dictaminados en los Organismos Públicos Descentralizados de Salud

que pueden extraerse sobre la transparencia y el cumplimiento normativo en la dictaminación de los estados financieros de los OPDS de Salud en México.

Cabe destacar que este enfoque de investigación también posee ciertas limitaciones, principalmente debido a la dependencia de la disponibilidad y calidad de los datos publicados en los portales de transparencia. Sin embargo, estos desafíos son inherentes a cualquier estudio que se basa en la información pública y no disminuyen la validez de los hallazgos y conclusiones de esta investigación.

Antecedentes

La transparencia y el cumplimiento normativo de la transparencia en México han sido temas de interés creciente en la última década. Esta atención se ha dado en parte debido a la creciente necesidad de mejorar la transparencia, la rendición de cuentas y el buen manejo de los recursos en el sector público mexicano (Martínez & Heras, 2011).

Los estados financieros dictaminados son un instrumento crucial para la transparencia y la rendición de cuentas, ya que proporcionan una visión clara y precisa de la situación financiera de una entidad. La dictaminación de los estados financieros está regulada por una serie de normas y procedimientos que garantizan su precisión y fiabilidad. Según el Comité de Terminología del Instituto Americano de Contadores Públicos, el dictamen "es la opinión del contador público en funciones de auditor. Es un documento por medio del cual el contador público independiente señala brevemente la naturaleza y el alcance de la auditoría que ha realizado y expresa la opinión que se ha formado respecto de los estados financieros correspondientes.(la Cruz-Rodríguez, 2014)

Sin embargo, el nivel de cumplimiento de la publicación de estos dictámenes y su respectiva dictaminación por parte de los OPDS ha variado significativamente a lo largo de los años y entre las diferentes entidades federativas, según lo revisado en los portales de información de transparencia. En este contexto, la presente investigación surge como una respuesta a la necesidad de examinar más de cerca la dictaminación de los estados financieros de los OPDS de salud en México, con un enfoque particular en la transparencia y el cumplimiento normativo en el periodo 2015-2021.

Marco Teórico

Dictaminación de Estados Financieros:

El dictamen de estados financieros es un proceso crítico y sofisticado que requiere de habilidades y conocimientos especializados. Se refiere al examen minucioso de los estados financieros de una entidad por parte de un contador público independiente, con el propósito de formar y expresar una opinión profesional sobre si estos reflejan razonablemente la situación financiera de la entidad. (Yáñez Rodríguez & Ávila Mazzocco, 2015) El dictamen, por tanto, no es una simple revisión contable, sino una evaluación y juicio basado en las pruebas y técnicas de auditoría aplicadas. (Caballero, 2017)

Según el Instituto Americano de Contadores Públicos, el dictamen "es la opinión del contador público en funciones de auditor...expresa la opinión que se ha formado respecto de los estados financieros correspondientes." (la Cruz-Rodríguez, 2014). Esto significa que el dictamen es más que una simple afirmación de la veracidad de los estados financieros; es un juicio profesional y experto formado después de un exhaustivo examen.

Descentralización de los Servicios de Salud en México:

La descentralización de los servicios de salud en México es un fenómeno importante que ha tenido implicaciones significativas en la gestión de los servicios de salud a nivel local. Desde la década de los 80, México ha experimentado un proceso de descentralización en el que las responsabilidades de administración de los servicios de salud han sido transferidas de la federación a los estados y municipios. Esta descentralización ha tenido como objetivo mejorar la eficiencia y efectividad de los servicios de salud, pero también ha presentado desafíos significativos, incluyendo la necesidad de mejorar la transparencia y la rendición de cuentas en la administración de los recursos de la salud. (Guadalupe & García, 2012)

Transparencia y Cumplimiento Normativo:

La transparencia y el cumplimiento normativo son dos conceptos clave en la gestión del sector público. La transparencia se refiere a la disponibilidad y accesibilidad de la información sobre las actividades y decisiones del sector público. El cumplimiento normativo, por otro lado, se refiere a la adherencia a las leyes, regulaciones y normas que rigen las actividades del sector público. (LGTAIP, 2020)

En el contexto de la dictaminación de los estados financieros de los organismos de salud descentralizados en México, estos dos conceptos son fundamentales. La transparencia es necesaria para garantizar que los ciudadanos y los órganos de control tengan acceso a información precisa y completa sobre la gestión financiera de estos organismos. El cumplimiento

Transparencia de los Estados Financieros Dictaminados en los Organismos Públicos Descentralizados de Salud

normativo, por otro lado, es esencial para garantizar que estos organismos operen de acuerdo con las normas y regulaciones aplicables, lo que incluye la adecuada dictaminación de sus estados financieros. (LGTAIP, 2020)

En este sentido, la dictaminación de los estados financieros es una herramienta crucial para fomentar tanto la transparencia como el cumplimiento normativo. Al proporcionar una opinión independiente y experta sobre los estados financieros, los dictámenes pueden ayudar a identificar y corregir problemas, fortalecer la confianza del público en la gestión financiera de los organismos de salud, y promover la adherencia a las normas y regulaciones financieras.

Además, cabe señalar que la dictaminación de los estados financieros, especialmente en el sector de la salud descentralizado, es vital para garantizar la transparencia y el cumplimiento normativo. Estos dictámenes ofrecen un medio eficaz para verificar si los recursos financieros de los organismos descentralizados se están utilizando de manera eficiente y en conformidad con las regulaciones financieras y fiscales vigentes.

Hernández et al., (2019), definen la Auditoría Financiera como la revisión de la información contenida en los Estados Financieros, los cuales comprenden los estados de Situación Financiera, Resultado Integral, Estado de Cambios en el Capital Contable y Estado de Flujos de Efectivo. El auditor a través de sus conocimientos y experiencia emiten “una opinión sobre la razonabilidad de estos en materia del cumplimiento a las disposiciones normativas financieras vigentes y aplicables a la fecha de su revisión”(Hernández et al., 2019)

En conclusión, la dictaminación de los estados financieros es un proceso de vital importancia para los Organismos Públicos Descentralizados de Salud en México. No solo garantiza la transparencia y el cumplimiento normativo, sino que también contribuye a la confianza del público en la integridad y eficiencia de estos organismos.

Análisis de Datos

La metodología de esta investigación incluyó la revisión exhaustiva de los portales de transparencia de las 32 entidades federativas de México y del portal nacional de transparencia. Se examinaron las publicaciones de dictámenes de los estados financieros para los años 2015 a 2021. A partir de este análisis, se observó que sólo 11 de las 32 entidades federativas (representando un 34.3% del total) habían publicado al menos una vez un dictamen de sus estados financieros durante los años estudiados. Estas

Del Real-García, N. E.

entidades incluyen Aguascalientes, Baja California, Ciudad de México, Nuevo León, Puebla, Quintana Roo, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas, Yucatán y Zacatecas. Ver tabla 1.

Tabla 1. *Dictámenes de estados financieros de los OPD de Salud publicados en el portal de transparencia en el periodo de 2015 a 2021*

Entidad Federativa	Ejercicios dictaminados	Total	Fundamento legal
Aguascalientes	2015 a 2021	7	Art. 55 Fracc. XXV, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Aguascalientes y sus Municipios
Baja California	2017, 2018, 2021	3	Art. 81 Fracc. XXV, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Baja California
Baja California Sur	No disponible	0	Art. 75 Fracc. XXV, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Baja California Sur
Campeche	No disponible	0	Art. 74 Fracc. XXV, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Campeche
Chiapas	No disponible	0	Art. 85 Fracc. XXV, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Chiapas
Chihuahua	No disponible	0	Art. 77 Fracc. XXV, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Chihuahua
Ciudad de México	2017, 2019, 2020, 2021	4	Art. 121 Fracc. XXVII B, Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México
Coahuila de Zaragoza	No disponible	0	Art. 70 Fracc. XXV, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Campeche
Colima	No disponible	0	Art. 29 Fracc. XXV, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Colima
Durango	No disponible	0	Art. 65 Fracc. XXVI, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Durango
Guanajuato	No disponible	0	Art. 26 Fracc. XXV, Ley de Transparencia y Acceso a la Información para el Estado de Guanajuato
Guerrero	No disponible	0	Art. 81 Fracc. XXV, Ley No. 207 de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Guerrero
Hidalgo	No disponible	0	Art. 69 Fracc. XXV, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Hidalgo
Jalisco	No disponible	0	Art. 8 Fracc. V - n, Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública
México	No disponible	0	Art. 92 Fracc. XXX, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de México y Municipios
Michoacán	No disponible	0	Art. 35 Fracc. XXV, Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de

Transparencia de los Estados Financieros Dictaminados en los Organismos Públicos Descentralizados de Salud

			Datos Personales del Estado de Michoacán de Ocampo
Morelos	No disponible	0	Art. 51 Fracc. XXII, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Morelos
Nayarit	No disponible	0	Art. 33 Fracc. XXV, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Nayarit
Nuevo León	2015 a 2021	7	Art. 95 Fracc. XXVI, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Nuevo León
Oaxaca	No disponible	0	Art. 70 Fracc. XXV, Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública
Puebla	2017 a 2021	5	Art. 77 Fracc. XXV, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Puebla
Querétaro	No disponible	0	Art. 66 Fracc. XIV, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Querétaro
Quintana Roo	2019 a 2021	3	Art. 91 Fracc. XXV, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Quintana Roo
San Luis Potosí	No disponible	0	Art. 84 Fracc. XXXI, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de San Luis Potosí
Sinaloa	2017 a 2021	5	Art. 95 Fracc. XXXVII, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Sinaloa
Sonora	2016, 2018	2	Art. 70 Fracc. XXV, Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública
Tabasco	No disponible	0	Art. 76 Fracc. XXV, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Tabasco
Tamaulipas	2019, 2021	2	Art. 67 Fracc. XXV, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Tamaulipas
Tlaxcala	No disponible	0	Art. 63 Fracc. XXV, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Tlaxcala
Veracruz	No disponible	0	Art. 15 Fracc. XXV, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el estado de Veracruz de Ignacio de la Llave
Yucatán	2020, 2021	2	Art. 70 Fracc. XXV, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Yucatán
Zacatecas	2016 a 2021	6	Art. 39 Fracc. XXV, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Zacatecas
Total		46	

Fuente: Elaboración propia a partir de (Instituto Nacional de Transparencia y Acceso a la Información Pública, 2023) y portales Estatales de Transparencia.

Tabla 2. Resultados de opinión de los dictámenes publicados por los OPD de Salud en el portal de transparencia de los ejercicios 2015 a 2021

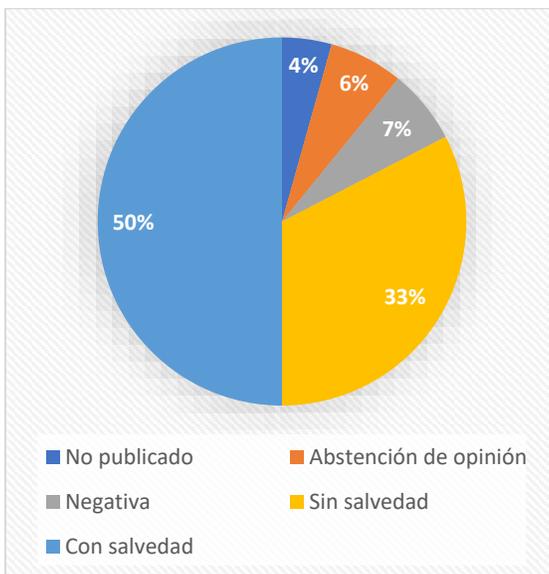
Del Real-García, N. E.

Entidad	Ejercicio	Despacho	Opinión
Aguascalientes	2015	GFC Vega Franco y Cía., S.C.	Con salvedad
	2016	COCOFI, S.C.	Con salvedad
	2017	Russell Bedford Aguascalientes, S.C.	Con salvedad
	2018	BHR enterprise world wide México	Con salvedad
	2019	RSM México Bogarín, S.C.	Con salvedad
	2020	Garxo Grupo Asesor, S.C.	Con salvedad
	2021	Martínez Loredó, S.C.	Con salvedad
Baja California	2017	Beltrán Corona y Cía, S.C.	Sin salvedad
	2018	Beltrán Corona y Cía, S.C.	Sin salvedad
	2021	MXGA Gómez y Sánchez Aldana, S.C.	Con salvedad
Ciudad de México	2016	n.d.	Con salvedad
	2017	Prieto, Ruiz de Velasco y Cía., S.C.	Con salvedad
	2019	Altieri, Gaona y Hooper, S.C.	Abstención de opinión
	2020	Rivera y Asociados, S.C.	Abstención de opinión
	2021	Apertum Firm Consultores, S.C.	Abstención de opinión
Nuevo León	2015	Sepúlveda Zambrano, S.C.	Con salvedad
	2016	Sepúlveda Zambrano, S.C.	Con salvedad
	2017	Sepúlveda Zambrano, S.C.	Con salvedad
	2018	Sepúlveda Zambrano, S.C.	Sin salvedad
	2019	De la Paz Costemalle - DFK, S.C.	Sin salvedad
	2020	De la Paz Costemalle - DFK, S.C.	Sin salvedad
	2021	De la Paz Costemalle - DFK, S.C.	Sin salvedad
Puebla	2017	Zaragoza rocha y Asociados, S.C	Sin salvedad
	2018	Zaragoza rocha y Asociados, S.C	Sin salvedad
	2019	PriceWaterhouseCoopers, S.C.	Sin salvedad
	2020	AuDyc Consultores, S.C.	Sin salvedad
	2021	AuDyc Consultores, S.C.	Sin salvedad
Quintana Roo	2019	Manuel Alonso Albor Díaz	Con salvedad
	2020	Manuel Alonso Albor Díaz	Con salvedad
	2021	Manuel Alonso Albor Díaz	Con salvedad
Sinaloa	2017	Baker Tilly Garza García	Con salvedad
	2018	Chavez, Ames y Cia, S.A. de C.V.	Con salvedad
	2019	Chavez, Ames y Cia, S.A. de C.V.	Con salvedad
	2020	Chavez, Ames y Cia, S.A. de C.V.	Con salvedad
	2021	Chavez, Ames y Cia, S.A. de C.V.	Con salvedad
Sonora	2016	HLB Sonora	Negativa
	2018	Crowe Howart	Con salvedad
Tamaulipas	2019	Raquel González Farías	Sin salvedad
	2021	Raquel González Farías	Sin salvedad
Yucatán	2020	Priego Castro, Arcos y Asociados, S.C.	Negativa
	2021	Priego Castro, Arcos y Asociados, S.C.	Negativa
Zacatecas	2016	Acosta Escalante y Cía., S.C.	Sin salvedad
	2017	Acosta Escalante y Cía., S.C	Sin salvedad
	2018	Venegas Loera y Cía., S.C	Con salvedad
	2020	DESPACHO VENEGAS, LOERA Y CIA, S.C.	Con salvedad

Fuente: Elaboración propia a partir de (Instituto Nacional de Transparencia y Acceso a la Información Pública, 2023) y portales Estatales de Transparencia.

Gráfica 1. Resultados de las opiniones contenidas en los dictámenes de estados financieros publicados por los OPD de Salud (2015 a 2021) en los portales de transparencia.

Transparencia de los Estados Financieros Dictaminados en los Organismos Públicos Descentralizados de Salud



Fuente: Elaboración propia a partir de (Instituto Nacional de Transparencia y Acceso a la Información Pública, 2023) y portales Estatales de Transparencia.

Destaca que solo Nuevo León y Aguascalientes publicaron consistentemente sus dictámenes de estados financieros todos los años. Zacatecas, por su parte, realizó dictámenes de 2016 a 2021 pero no publicó los correspondientes a los años 2019 y 2021. Otras entidades, como Sinaloa y Puebla, publicaron dictámenes de 2017 a 2021. Ciudad de México dictaminó y publicó los ejercicios de 2017, 2019, 2020 y 2021, y Baja California hizo lo propio para 2017, 2018 y 2021. Quintana Roo publicó dictámenes de 2019 a 2021, Tamaulipas en 2019 y 2021, Sonora en 2016 y 2018, y finalmente, Yucatán en 2020 y 2021. De los 224 ejercicios fiscales consultados, solo se publicaron 46 dictámenes, lo que representa un cumplimiento del 20.5%.

En términos de los resultados de las auditorías, 23 de los 46 dictámenes (el 50%) resultaron en una opinión con salvedades. Un 32.6% (15 dictámenes) se emitieron sin salvedades. Se encontraron tres dictámenes con opiniones negativas y tres abstenciones de opinión debido a la falta de documentación suficiente para formar una opinión, cada categoría representando el 6.5% del total. En el caso de Zacatecas, no se contó con la opinión del auditor para los años 2019 y 2021 ya que no se publicaron los resultados de esos ejercicios. Al desglosar la información por entidad federativa, se obtiene un panorama más detallado de la dictaminación de los estados financieros en cada una de ellas.

Del Real-García, N. E.

Aguascalientes, que cumplió con la publicación de los estados financieros durante los siete ejercicios, obtuvo una opinión con salvedades en cada uno de ellos. Cabe destacar que cada ejercicio fue dictaminado por un despacho de auditores distinto.

Baja California, que obtuvo una opinión sin salvedades en los años 2017 y 2018 (auditados por el despacho Beltrán Corona y Cía, S.C.), presentó una opinión con salvedades en el ejercicio 2021, dictaminado por MXGA Gómez y Sánchez Aldana, S.C., un despacho distinto al de los años anteriores.

La Ciudad de México tuvo una opinión con salvedades en 2017 y abstenciones de opinión en los ejercicios de 2019, 2020 y 2021, donde los auditores indicaron que no contaban con información suficiente para emitir una opinión.

Nuevo León, en los años 2015 a 2017, obtuvo una opinión con salvedades por parte del despacho Sepúlveda Zambrano, S.C. Sin embargo, este mismo despacho emitió una opinión sin salvedades en 2018. Posteriormente, el despacho De la Paz Costemalle - DFK, S.C., que audito del 2019 al 2021, continuó otorgando opiniones sin salvedades.

Puebla fue auditado por Zaragoza Rocha y Asociados, S.C. durante 2017 y 2018, recibiendo una opinión sin salvedades. Esta opinión se mantuvo en los años subsecuentes, con auditorías realizadas por PriceWaterhouseCoopers, S.C. en 2019 y por AuDyc Consultores, S.C. en 2020 y 2021.

Quintana Roo, auditado por el C.P.C. Manuel Alonso Albor Díaz en los ejercicios de 2019 a 2021, obtuvo una opinión con salvedades.

Sinaloa recibió una opinión con salvedades en todos los ejercicios del 2017 al 2021. El auditor en 2017 fue Baker Tilly Garza García, y de 2018 a 2021 fue Chazev Ames y Cia, S.A. de C.V.

Sonora fue auditado por el despacho "HLB Sonora" en 2016, obteniendo una opinión negativa. En 2018, el despacho Crowe Horwath emitió una opinión con salvedades.

Tamaulipas fue auditado por la C.P.C. Raquel González Farías en 2019 y 2021, recibiendo una opinión sin salvedades.

Yucatán obtuvo una opinión negativa en 2020 y 2021 de la mano del despacho "Priego Castro, Arcos y Asociados, S.C."

Finalmente, Zacatecas obtuvo una opinión sin salvedades en 2016 y 2017, auditado por el despacho Acosta Escalante y Cía., S.C. Posteriormente, fue auditado por Venegas Loera y Cia., S.C., obteniendo una opinión con salvedades.

Transparencia de los Estados Financieros Dictaminados en los Organismos Públicos Descentralizados de Salud

Conclusiones:

La investigación de la dictaminación de los estados financieros de los Organismos Públicos Descentralizados de Salud en México ha proporcionado una serie de resultados significativos, que evidencian tanto las fortalezas como las debilidades en el cumplimiento normativo y la transparencia de estas entidades.

En primer lugar, es importante señalar que solo 34.3% de las entidades federativas han optado por dictaminar sus estados financieros y publicar los resultados al menos en un año durante el periodo de estudio (2015-2021). De estos, sólo Nuevo León y Aguascalientes han dictaminado y publicado consistentemente los resultados cada año. Este hallazgo resalta la necesidad de incrementar el nivel de transparencia y cumplimiento normativo en todos los estados, especialmente en aquellos donde la dictaminación de los estados financieros no ha sido una práctica habitual.

En cuanto a las opiniones emitidas por los auditores, es relevante que el 50% de los dictámenes resultó en una opinión con salvedades, indicando que existe espacio para mejorar en términos de gestión financiera y cumplimiento de normas contables y financieras. El hecho de que el 6.5% de los dictámenes haya resultado en opiniones negativas o abstenciones de opinión, sugiere la existencia de deficiencias graves que necesitan ser abordadas de manera urgente.

El análisis de la información por entidad federativa ha permitido identificar las tendencias particulares en cada uno de los estados. Es de notar que cada entidad presenta una situación única, reflejada en el tipo de opiniones recibidas y en la constancia o variabilidad de las auditorías a lo largo del tiempo.

En conclusión, esta investigación ha demostrado que, aunque ha habido avances notables en algunos estados en términos de dictaminación de los estados financieros y transparencia, aún hay un largo camino por recorrer para alcanzar un cumplimiento normativo óptimo en todos los Organismos Públicos Descentralizados de Salud en México. Será importante seguir monitoreando estos desarrollos y promover mejores prácticas para garantizar una gestión financiera eficaz y transparente en este sector crítico.

Bibliografía:

- Caballero, E. (2017). Estrategias para el dictamen del Contador Público independiente en la auditoría de estados financieros en México. <http://tesis.ipn.mx/xmlui/handle/123456789/24077>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2021). CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN. Diario Oficial de La Federación, D.O.F., 1–353.
- Fierro, F. (2002). La ley federal de transparencia y acceso a la información pública gubernamental: Impacto en el futuro democrático en México. *Revista Latina de Comunicación Social*, 5(52), 1–6. <http://www.ull.es/publicaciones/latina/2002fierrooctubre5204.htm>
- Grisanti, A. (2014). Responsabilidad del contador público en el ejercicio independiente de su profesión. *Actualidad contable FACES*, 17(29), 18-48
- Guadalupe, E., & García, L. (2012). LA DESCENTRALIZACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD. [www.juridicas.unam.mx](http://biblio.juridicas.unam.mx)<http://biblio.juridicas.unam.mx>
- Hernández, A., Martínez, V., Luna, A., & Hernández, J. (2019). La auditoría de estados financieros para efectos fiscales como control interno para reducir las contingencias fiscales de las empresas. *Innovaciones de Negocios*, 16(31). <https://doi.org/10.29105/rinn16.31-3>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Pilar-Baptista, L. (2008). Metodología de la Investigación. Vasa, 1–265. <http://medcontent.metapress.com/index/A65RM03P4874243N.pdf>
- Instituto Nacional de Transparencia y Acceso a la Información Pública. (2023). Plataforma Nacional de Transparencia. <https://www.plataformadetransparencia.org.mx/>
- la Cruz-Rodríguez, D. (2014). NIC 1: Presentación de estados financieros. 1.
- Ley de Acceso a la Información Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza, [LAIPE CZ], reformada, Periódico Oficial del Estado [P.O.E.], 15 de julio 2022, (México) web: coah205.pdf (congresocoahuila.gob.mx)
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información para el Estado de Guanajuato, [LTAIPEG], reformada, Periódico Oficial del Estado [P.O.E.], 28 de octubre de 2022, (México) web: https://congreso-gto.s3.amazonaws.com/uploads/reforma/pdf/3420/LTAIP_PO_28Octubre2022.pdf
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública de Jalisco, [LTAIPJ], reformada, Periódico Oficial del Estado [P.O.E.], 29 de diciembre de 2022, (México) web: <https://congresoweb.congresojal.gob.mx/bibliotecavirtual/legislacion/Leyes/Ley%20de%20Transparencia%20y%20Acceso%20a%20la%20Informaci%C3%B3n%20P%C3%BAblica%20del%20Estado%20de%20Jalisco%20y%20sus%20Municipios.doc>
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Aguascalientes y sus Municipios, [LTAIPEAEM], reformada, Periódico Oficial del Estado [P.O.E.], 31 de octubre de 2022, (México) web: EDO-18-59.pdf (aguascalientes.gob.mx)
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Baja California Sur, [LTAIPEBCS], reformada, Periódico Oficial del Estado [P.O.E.], 30 de enero de 2020, (México) web: LEY-DE-TRANSPARENCIA-Y-ACCESO-A-LA-INFORMACION-PUBLICA.pdf (bcs.gob.mx)
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Campeche, [LTAIPEC], reformada, Periódico Oficial del Estado [P.O.E.], 06 de marzo 2023, (México) web: [Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Campeche](http://Ley%20de%20Transparencia%20y%20Acceso%20a%20la%20Informaci%C3%B3n%20P%C3%BAblica%20del%20Estado%20de%20Campeche.pdf) (congresocam.gob.mx)

Transparencia de los Estados Financieros Dictaminados en los Organismos Públicos Descentralizados de Salud

- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Chiapas, [LTAIPECH], reformada, Periódico Oficial del Estado [P.O.E.], 22 de diciembre 2021, (México) web: [ley-transparencia.pdf](#) ([haciendachiapas.gob.mx](#))
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Chihuahua, [LTAIPECHH], reformada, Periódico Oficial del Estado [P.O.E.], 14 de agosto de 2021, (México) web: [1175.pdf](#) ([congresochihuahua2.gob.mx](#))
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Colima, [LTAIPEC], reformada, Periódico Oficial del Estado [P.O.E.], 13 de marzo 2021, (México) web: [transparencia_acceso_informacion.doc](#) ([live.com](#))
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Durango, [LTAIPED], reformada, Periódico Oficial del Estado [P.O.E.], 12 de abril de 2018, (México) web: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Estatal/Durango/wo24666.pdf>
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Guerrero, [LTAIPEG], reformada, Periódico Oficial del Estado [P.O.E.], 15 de octubre 2021, (México) web: <https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/normativa/electronico/documentos/114558.pdf>
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de México y Municipios, [LTAIPEMYM], reformada, Periódico Oficial del Estado [P.O.E.], 27 de marzo de 2023, (México) web: <https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/vig/leyvig233.pdf>
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Morelos, [LTAIPEM], reformada, Periódico Oficial del Estado [P.O.E.], 22 de diciembre 2021, (México) web: <http://marcojuridico.morelos.gob.mx/archivos/leyes/pdf/LTRANSPARENCIAMO.pdf>
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Nayarit, [LTAIPEN], reformada, Periódico Oficial del Estado [P.O.E.], 24 de abril de 2023, (México) web: <http://periodicooficial.nayarit.gob.mx:8080/periodico/index.xhtml>
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Nuevo León, [LTAIPENL], reformada, Periódico Oficial del Estado [P.O.E.], 15 de abril de 2022, (México) web: https://www.hcnl.gob.mx/trabajo_legislativo/leyes/leyes/ley_de_transparencia_y_acceso_a_la_informacion_publica_del_estado_de_nuevo_leon/
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Puebla, [LTAIPEP], reformada, Periódico Oficial del Estado [P.O.E.], 2 de octubre de 2020, (México) web: <https://www.itaipue.org.mx/documentos/20201030-LTAIPEP.pdf>
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Querétaro, [LTAIPEQ], reformada, Periódico Oficial del Estado [P.O.E.], 01 de febrero de 2022, (México) web: http://legislaturaqueretaro.gob.mx/app/uploads/2016/01/LEY075_59_18.pdf
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de San Luis Potosí, [LTAIPESLP], reformada, Periódico Oficial del Estado [P.O.E.], 15 de diciembre de 2020, (México) web: https://slp.gob.mx/cepc/pdf/Marco%20Juridico/Ley_de_Transparencia_y_Acceso_a_la_Informacion_Publica_15_Dic_2020_compressed.pdf

Del Real-García, N. E.

- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Sinaloa, [LTAIPES], reformada, Periódico Oficial del Estado [P.O.E.], 23 de septiembre de 2022, (México) web: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGTAIP_200521.pdf
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Tabasco, [], reformada, Periódico Oficial del Estado [P.O.E.], 03 de diciembre de 2019, (México) web: <https://congresotabasco.gob.mx/wp-content/uploads/2019/02/Ley-de-Transparencia-y-Acceso-a-la-Informacio%CC%81n-Pu%CC%81blica-del-Estado-de-Tabasco.pdf>
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Tamaulipas, [], reformada, Periódico Oficial del Estado [P.O.E.], 02 de junio de 2017, (México) web: https://po.tamaulipas.gob.mx/wp-content/uploads/2017/06/Ley_Transparencia.pdf
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Tlaxcala, [], reformada, Periódico Oficial del Estado [P.O.E.], 13 de septiembre de 2017, (México) web: https://congresodetlaxcala.gob.mx/archivo/leyes2020/pdf/72_Ley_de_transpar.pdf
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Yucatán, [], reformada, Periódico Oficial del Estado [P.O.E.], 20 de mayo de 2021, (México) web: https://www.poderjudicialyucatan.gob.mx/digestum/marcoLegal/02/2016/DIGESTU_M02337.pdf
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Zacatecas, [], reformada, Periódico Oficial del Estado [P.O.E.], 10 de abril de 2021., (México) web: <http://periodico.zacatecas.gob.mx/visualizar/38e6be8d-306a-458f-b638-5538b5ec94fb;1.0>
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Baja California, [LTAIPEBC], reformada, Periódico Oficial del Estado [P.O.E.], 30 de noviembre 2018, (México) web: 30112018_LEYTRANSACCESO.PDF (congresobc.gob.mx)
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Hidalgo, [LTAIPEH], reformada, Periódico Oficial del Estado [P.O.E.], 28 de julio 2021, (México) web: http://www.congreso-hidalgo.gob.mx/biblioteca_legislativa/leyes_cintillo/Ley%20de%20Transparencia%20y%20Acceso%20a%20la%20Informacion%20Publica%20para%20el%20Estado%20de%20Hidalgo.pdf
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Quintana Roo, [LTAIPEQR], reformada, Periódico Oficial del Estado [P.O.E.], 08 de junio de 2022, (México) web: <http://documentos.congresogroo.gob.mx/leyes/L169-XVI-20220608-L16.pdf>
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, [], reformada, Periódico Oficial del Estado [P.O.E.], 21 de diciembre de 2022, (México) web: <https://www.legisver.gob.mx/leyes/LeyesPDF/TRANSPARENCIA290916.pdf>
- Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de Michoacán de Ocampo, [LTAIPPDMO], reformada, Periódico Oficial del Estado [P.O.E.], 10 de agosto de 2022, (México) web: http://congresomich.gob.mx/file/LEY-DE-TRANSPARENCIA-ACCESO-INOFORMACION_15-06-16.pdf
- Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México, [LTAIPRCCDMX], reformada, Gaceta Oficial de la Ciudad de México

Transparencia de los Estados Financieros Dictaminados en los Organismos Públicos Descentralizados de Salud

[GOCDMX], 26 de febrero 2021, (México) web: https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/images/leyes/leyes/LEY_DE_TRANSPARENCIA_ACCESO_A_LA_INFORMACION_PUBLICA_Y_RENDICION_DE_CUENTAS_DE_LA_CDMX_5.pdf

Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, [LGTAIP], reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 20 de mayo de 2020, (México) web: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGTAIP_200521.pdf

Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, [LGTAIP], reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 20 de mayo de 2020, (México) web: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGTAIP_200521.pdf

Martínez, M., & Heras, L. (2011). Transparencia gubernamental y acceso a la información en México (2002-2010): un análisis exploratorio. *Ciencia Ergo Sum*, 18(3), 297–306. <https://www.redalyc.org/pdf/104/10420073012.pdf>

Secretaría de Salud. (1996). ACUERDO nacional para la descentralización de los servicios de salud. <http://www.salud.gob.mx/unidades/cdi/nom/compi/a250996.html>

Yáñez Rodríguez, R. J., & Ávila Mazzocco, H. E. (2015). Dictamen de estados financieros para efectos fiscales: naturaleza jurídica, evolución e incongruencias. *Contaduría y Administración* 60(2), 402–422. [https://doi.org/10.1016/S0186-1042\(15\)30007-3](https://doi.org/10.1016/S0186-1042(15)30007-3)

Innovaciones de Negocios 21(41): 55-68

© 2024 UANL, Impreso en México (ISSN: 2007-1191)

Fecha de recepción: 04 de septiembre del 2023. Fecha de aceptación: 17 de noviembre del 2023

<https://revistainnovaciones.uanl.mx/>

DOI: <https://doi.org/10.29105/revin21.41-438>

Adquisición de Comprobantes que Amparan Operaciones Simuladas o Inexistentes y sus Consecuencias Jurídicas, Fiscales y Penales en los Contribuyentes: Una Aproximación Contextual de la Problemática.

(Acquisition of Vouchers that Cover Simulated or non-Existent Operations and Their Legal, Fiscal and Criminal Consequences on Taxpayers: A Contextual Approach to the Problem.)

Noe Francisco Rico-Martínez*

Alfonso Hernández-Campos♦

Juan Paura-García♥

Paula Villalpando-Cadena▲

Abstract. The objective of this research work is to demonstrate, through a contextual approach, the problem of the acquisition of vouchers that cover simulated or non-existent operations and their legal, fiscal and criminal consequences on taxpayers. The approach is qualitative descriptive. To achieve the objective, the problem and an interpretative analysis were addressed from a theoretical perspective, seeking to answer the question: Can the authority confiscate my assets according to the National Law of Asset Forfeiture? The purpose of this study is not to test whether or not a hypothesis is rejected, but to generate empirical knowledge as a result of the method. The information was obtained through the list of taxpayers published by the Tax Administration Service, updated as of May 31, 2023. The result was a total of 12,675 companies that represent 50% of the taxpayer list, of which 1,329 companies have a judgment favorable that shows 5%, that is, that they filed a means of defense, likewise, 143 companies are presumed, which expresses 1%, so they will have to distort the facts. It is concluded that the magnitude of the problem continues through simulated operations. What is worrisome is that as of May 31, 2023, 10,878 are definitive companies that constitute 43%, that is, they failed

*Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, Nuevo León, México, Av. Universidad S/N Col. Ciudad Universitaria, (+52)8183294000. noe.rico77@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-1197-2724>

♦Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, Nuevo León, México, Av. Universidad S/N Col. Ciudad Universitaria, (+52)8183294000. alfonsoh91@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-8318-5818>

♥Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, Nuevo León, México, Av. Universidad S/N Col. Ciudad Universitaria, (+52)8183294000 juan_paura@yahoo.com.mx, <https://orcid.org/0000-0002-4532-8267>

▲Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, Nuevo León, México, Av. Universidad S/N Col. Ciudad Universitaria, (+52)8183294000. villalpandopaula@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-9177-4607>

to distort the facts that they are accused of in accordance with the term established in article 69-B of the Fiscal Code of the Federation in force.

Clasificación JEL: H21, H26, H29

Resumen. El presente trabajo de investigación tiene como objetivo evidenciar mediante una aproximación contextual la problemática sobre la adquisición de comprobantes que amparan operaciones simuladas o inexistentes y sus consecuencias jurídicas, fiscales y penales en los contribuyentes. El enfoque es cualitativo descriptivo. Para lograr el objetivo, se abordó desde una perspectiva teórica la problemática y un análisis interpretativo, buscando contestar la pregunta ¿La autoridad puede confiscarme los bienes de acuerdo a la Ley Nacional de Extinción de Dominio? El propósito de este estudio no es probar si se rechaza o no una hipótesis, sino generar conocimiento empírico como resultado del método. La información, se obtuvo mediante la lista de contribuyentes que publica el Servicio de Administración Tributaria actualizada al 31 de mayo de 2023. El resultado fue un total 12675 empresas que representan el 50% de la lista de contribuyentes, de las cuales 1329 empresas tienen sentencia favorable que muestra un 5%, es decir, que interpusieron un medio de defensa, así mismo, 143 empresas están como presuntos, lo que expresa el 1%, por lo que tendrán que desvirtuar los hechos. Se concluye, que la magnitud de la problemática continúa a través de operaciones simuladas. Lo que es preocupante, es que al día 31 de mayo del 2023, 10878 son empresas definitivas que constituyen un 43%, es decir, que no lograron desvirtuar los hechos que les imputan de conformidad con el plazo establecido en el artículo 69 – B del Código Fiscal de la Federación vigente.

Palabras Clave: *Efos, Edos, Evasión fiscal, Operaciones simuladas, Consecuencias*

Introducción

Derivado de la reforma fiscal 2014, donde se adiciona el artículo 69-B del Código Fiscal de la Federación; leyendo la exposición de motivos por parte del ejecutivo federal, establecía que un grupo de contribuyentes¹ trataban de darle certeza jurídica a situaciones que jamás ocurrieron, es decir, simulación, además, de considerarlas para efectos fiscales como, deducción, acreditamiento e incluso solicitud de saldos a favor. Por tal motivo, se faculta a la autoridad fiscal, a través de un derecho subjetivo, a presumir la inexistencia de las operaciones.

No obstante, en la reforma fiscal 2020 surgieron cambios importantes en referencia artículo 5-A del Código Fiscal de la Federación, donde se amplía la facultad de la autoridad a presumir la inexistencia de operaciones fiscales, haciendo énfasis, a que dichas operaciones pueden carecer de una razón de negocios.

Adquisición de Comprobantes que Amparan Operaciones Simuladas

En la citada reforma 2020, en los artículos 69, Fracción IX, y 83, Fracción XVIII, del Código Fiscal de la Federación, se incluye por primera vez la palabra materialización.

En México, en el año 2014 surgen las figuras fiscales Empresas que Facturan Operaciones Simuladas (EFOS) y Empresas que Deducen Operaciones Simuladas (EDOS), que describen a las empresas que utilizan como medio para el tráfico de Comprobantes Fiscales Digitales por Internet (CFDI), considerando operaciones simuladas y a la vez obteniendo un beneficio en perjuicio del fisco federal.

Por lo anterior, y para una mejor comprensión se describen características para poder detectar operaciones simuladas o inexistentes.

Características de Empresas que Facturan Operaciones Simuladas (EFOS)

1. No cuentan con activos, personal ni con la infraestructura física.
2. No se localizan en el domicilio fiscal o después de un tiempo desocupan el lugar sin dar aviso a la autoridad.
3. Comparten domicilios con otros contribuyentes, generalmente en zonas marginadas, virtuales o ficticias.
4. Los socios no cuentan con recursos económicos, no declaran, son ilocalizables, habitan en zonas marginadas o fueron empleados.
5. Abren cuentas bancarias y las cancelan de inmediato, presentan montos totales de facturación y pocos o nulos gastos.
6. El objeto social es muy amplio, la mayoría son intangibles, para ofrecer facturas de acuerdo a las actividades de quienes la compran.

Características de Empresas que Deducen Operaciones Simuladas (EDOS)

1. Por lo general, cumplen con sus obligaciones fiscales.
2. Están localizados en el domicilio fiscal que tienen registrado ante el SAT.
3. Tienen actividades donde la materialidad es visible.
4. Los socios generalmente forman parte de la nómina y tienen mayor cumplimiento que los EFOS.
5. Suelen reportar pérdidas o utilidades fiscales, generando un mínimo de impuesto a cargo.
6. Genera documentación apócrifa para acreditar la materialidad de la operación, (asesoría, consultoría, capacitación, mantenimiento, etc).

Rico-Martínez, N. F., Hernández-Campos, A., Paura-García, J. & Villalpando-Cadena, P.

Por consiguiente, según el SAT (2019) la empresa que factura la operación simulada, por lo general, son empresas con pérdidas fiscales ficticias o que cuentan con más empresas detrás de ella, por lo general, utilizan los esquemas de presta nombres.

El EFO realiza la factura de la operación simulada a cambio de una prestación que se define como comisión.

El EDO transfiere los fondos para cubrir el pago de la factura al EFO y después de pasar una o más empresas, el monto transferido regresa a los socios o accionistas del EDO menos la comisión correspondiente, es por lo que se le denomina operación carrusel.

Por lo anterior, se presenta un ejemplo de cómo operan los EFOS y EDOS. Tal y como se observa en la tabla siguiente:

Tabla 1. Ejemplo de determinación del Impuesto Sobre la Renta

Conceptos	Sin simular operaciones	Simulando operaciones
Ingresos reales	5,000,000	5,000,000
Deducciones reales	3,000,000	3,000,000
Operaciones simuladas	0	1,000,000
Base para ISR	2,000,000	1,000,000
Tasa	30%	30%
Impuesto	600,000	300,000
Comisión por factura ¹	0	50,000
Costo total	600,000	350,000

Fuente: Elaboración propia

Se observa que para la empresa representa una reducción de costos de 250,000 pesos y para efectos de ISR un ahorro del 40%.

Tabla 2. Ejemplo de determinación del Impuesto al Valor Agregado

Conceptos	Sin simular operaciones	Simulando operaciones
Ingresos reales	5,000,000	5,000,000
IVA Traslado (16%)	800,000	800,000
Deducciones reales	3,000,000	3,000,000
IVA Acreditable (16%)	480,000	480,000
Operaciones simuladas	0	1,000,000
IVA Acreditable (simulado) (16%)	0	160,000
IVA por pagar	320,000	160,000

Fuente: Elaboración propia

¹ La comisión por factura es del 5% del valor de la operación simulada

Adquisición de Comprobantes que Amparan Operaciones Simuladas

Por lo anterior, se tiene un ahorro de 250,000 en ISR y 160,000 para efectos de IVA, lo que representa significativamente una evasión fiscal por un monto total de 410,000.

Sin embargo, en el precedente de tesis publicado por el Tribunal Federal de Justicia Administrativa (TFJA) señala lo siguiente:

VIII-P-1aS-503

COMPROBANTES FISCALES. LOS REGISTROS CONTABLES DEBEN ESTAR APOYADOS CON LA DOCUMENTACIÓN COMPROBATORIA CORRESPONDIENTE, POR LO QUE, SI ÚNICAMENTE OBRAN AQUELLOS, LA AUTORIDAD FISCALIZADORA ESTÁ EN POSIBILIDADES DE DETERMINAR LA FALTA DE MATERIALIZACIÓN DE LAS OPERACIONES DESCRITAS EN ELLOS. - La Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis 1a. CLXXX/2013, cuyo rubro es: "COMPROBANTES FISCALES. CONCEPTO, REQUISITOS Y FUNCIONES", señaló que los comprobantes fiscales son los medios de convicción a través de los cuales los contribuyentes acreditan el tipo de actos o las actividades que realizan para efectos fiscales, teniendo la función de dejar constancia fehaciente de que existió un hecho o acto gravado para deducir y acreditar determinados conceptos para efectos tributarios. Por su parte, el artículo 29 fracciones I y VI, del Reglamento del Código Fiscal de la Federación -legislación vigente en el ejercicio fiscal 2014- establece que los sistemas y registros contables deben identificar cada operación, acto o actividad y sus características, relacionándolas con la documentación comprobatoria, de tal forma que aquellos puedan identificarse con las distintas contribuciones, tasas y cuotas, incluyendo las actividades liberadas de pago por las disposiciones aplicables. En ese tenor, de la adminiculación del concepto de comprobantes fiscales, con lo previsto en el artículo mencionado con antelación, se tiene que los comprobantes fiscales no se pueden considerar perfectos per se, para acreditar la materialidad de las operaciones consignadas en ellos, ya que para que se considere real y probado su contenido, es indispensable que estén respaldados en los elementos documentales que comprueben que lo consignado en ellos, existió realmente; lo que implica la condición de contar con la documentación comprobatoria idónea para que se acredite el contenido de las operaciones detalladas. De ese modo, si el contribuyente auditado es omiso en exhibir la documentación comprobatoria que sirva de complemento y demuestre la materialización de los hechos consignados en los comprobantes fiscales exhibidos, la autoridad hacendaria válidamente podrá cuestionar la existencia de las operaciones descritas, ya que es imprescindible adminicular los comprobantes fiscales, con diversa documentación

comprobatoria, para así tener certeza de que las operaciones consignadas en tales documentos existieron en la vida material.

De ahí que, el artículo 69-B del CFF prevé un procedimiento donde si un contribuyente adquiere mercancías y/o servicios de un proveedor publicado en la lista de contribuyentes del SAT como una empresa que factura operaciones simuladas deriva de la invalidez fiscal de los comprobantes.

Por consiguiente, dichos comprobantes son:

- No deducibles para efectos del Impuesto Sobre la Renta
- El IVA no es acreditable
- No procede la devolución de saldos a favor

Derivado de lo anterior, un punto importante a considerar es que al no contar con validez fiscal los comprobantes, para la empresa se está generando una consecuencia fiscal y como resultado un pasivo contingente, que como regla de incertidumbre pudiera ser en lo posible registrado, en lo probable revelado en las notas de los estados financieros y en lo remoto ignorado. Muestra de ello, a continuación, se fundamenta lo antes dicho.

Los conceptos de provisiones y pasivos contingentes señalan en la norma NIF C-9, (Pasivos, Provisiones, Activos y Pasivos Contingentes y Compromisos) que, para efectos de nuestro estudio pareciera no ser tema de investigación, sin embargo, es importante tenerlo presente, ya que podría tener un efecto significativo en los recursos y finanzas en las organizaciones, pues al no ser deducible los comprobantes para efectos fiscales, significaría un desembolso del 46% para la persona moral, es decir, (30% ISR³ y 16% IVA³), en cambio, para las personas físicas un 51%, (35% ISR y 16% IVA), por tanto, económica y financieramente hablando, sería una deplorable decisión como estrategia la adquisición de comprobantes que amparan operaciones simuladas o inexistentes, lo cual no solo deriva en una multa o infracción, sino que pudiera tener consecuencias penales.

Por otro lado, no podemos dejar de pasar por alto el artículo 27 fracción I de la LISR, donde menciona los siguientes requisitos de la deducibilidad de las erogaciones: Fracción I.- Ser estrictamente indispensables para los fines de la actividad del contribuyente, que, si bien es cierto, no es una deducción falsa que ampara operaciones simuladas o inexistentes, si podría considerarse como una deducción indebida por carecer de razón de negocios.

Bajo ese contexto, surge el siguiente planteamiento, porque preguntas pudiera haber muchas. Por tal motivo, considerando la reforma fiscal de 2020 con base el artículo 22 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) en atención de la Ley Nacional de Extinción de Dominio

Adquisición de Comprobantes que Amparan Operaciones Simuladas

(LNED), es decir, si como contribuyente estoy inmiscuido en una situación de EFO o EDO, ¿La autoridad puede confiscarme los bienes de acuerdo a la LNED? A partir de esa interrogante, el presente trabajo de investigación tiene como objetivo evidenciar mediante una aproximación contextual la problemática sobre la adquisición de comprobantes que amparan operaciones simuladas o inexistentes y sus consecuencias jurídicas, fiscales y penales en los contribuyentes.

Marco teórico

Artículo 31 – IV de la CPEUM, establece:

“que es obligación de los mexicanos contribuir a los gastos públicos, así de la Federación, como del Distrito Federal o del Estado y Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes”. Bajo ese contexto, la ley nos obliga al pago de las contribuciones y al incumplir con la misma, estaríamos en presencia de un delito.

Clasificación de las contribuciones

De conformidad con el artículo 2 del CFF, las contribuciones se clasifican en impuestos, aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos, las que se definen de la siguiente manera:

- I. Los impuestos: Son las que deben de pagar las personas que se ubiquen en la situación jurídica o de hecho prevista por la ley.
- II. Aportaciones de seguridad social: A cargo de personas que son sustituidas por el estado en el cumplimiento de obligaciones de seguridad social.
- III. Contribuciones de mejoras: A cargo de las personas que se benefician en forma directa de las obras publicas.
- IV. Derechos: Por el uso o aprovechamiento de los bienes de dominio público o por servicios que cobra el estado.

Cargas a los particulares

De conformidad con el artículo 5 del CFF, las disposiciones fiscales que establezcan cargas a los particulares y las que señalan excepciones a las mismas, así como las que fijan las infracciones y sanciones, son de aplicación estricta. Se considera que establecen cargas a los particulares las normas que se refieren al sujeto (activo estado, pasivo contribuyente), objeto (hecho generador imponible), base (valor que se determina mediante un

establecimiento en la ley), tasa o tarifa (factor mediante el cual se determina el monto de la obligación tributaria, o por la aplicación de un porcentual sobre la base o la aplicación de una tarifa).

Los actos jurídicos

Así mismo el artículo 5-A del CFF, menciona que los actos jurídicos que carezcan de una razón de negocios y que generen un beneficio fiscal directo o indirecto, tendrán los efectos fiscales que correspondan a los que se habrían realizado para la obtención del beneficio económico razonablemente esperado por el contribuyente.

Evasión fiscal

La teoría vigente de la evasión fiscal aparece a principios de la década de los 70; del siglo pasado, como una aplicación específica de la teoría económica del crimen desarrollada por Gary Becker a finales de los 60.

El trabajo que se considera pionero de los desarrollos posteriores como evasión son de Allingham y Sandmo (1972), presenta un modelo en el cual la evasión es el resultado de la decisión tomada por el individuo maximizador de utilidad, es decir, decisión que dependerá de la estimación de los costos y beneficios esperados de evadir. Siendo este uno de las que más se adapta a lo que se investiga en el presente estudio.

Según Jarach (1943) “La evasión es el incumplimiento de un deber legal tipificado, que surge de lo que se llama hecho generador del crédito fiscal, y al que algunos autores especialmente extranjeros, denominan “hecho imponible”.

Por su parte, Macon (1987) señala que “el crecimiento de la evasión generalizada trae consigo el aumento de las tasas para compensarlo, con lo cual la diferencia entre los que pagan y los que no lo hacen se acentúa, es decir que no solamente la evasión es un proceso autoalimentado por actos de imitación, sino también fomentado por la política fiscal que reacciona en la única forma que puede”.

De igual manera Martínez (1989) menciona que se entiende a la evasión fiscal como el arte de no caer en el campo de la atracción de la ley fiscal, la evasión fiscal es algún tipo de fraude, es decir la evasión y el fraude son coincidentes.

Para Villegas (1993) “Evasión fiscal o tributaria es toda eliminación o disminución de un monto tributario producido dentro del ámbito de un país por parte de quienes están jurídicamente obligados a abonarlo y que logran tal resultado mediante conductas fraudulentas u omisivas violatorias de disposiciones legales”.

Adquisición de Comprobantes que Amparan Operaciones Simuladas

Del mismo modo, Tacchi (1993) “Evasión Tributaria es todo acto que tenga por objeto interrumpir el tempestivo y normado flujo de fondos al Estado en su carácter de administrador, de tal modo que la conducta del sujeto obligado implica la asignación “per se” de un subsidio, mediante la disposición para otros fines de fondos que, por imperio de la ley, deben apartarse de su patrimonio y que sólo posee en tenencia temporaria o como depositario transitorio al solo efecto de ser efectivamente ingresados o llevados a aquél”.

Según González (2002) “La evasión de impuestos surge debido a una decisión del contribuyente de no declarar, total o parcialmente, determinadas operaciones o ingresos que debería acumular para los respectivos efectos fiscales. La evasión fiscal se vuelve injusta por el hecho de que sólo una parte de la población paga por la provisión de los servicios públicos que todos disfrutan y, por lo tanto, conlleva una carga efectiva mucho más elevada para quienes sí cumplen con sus obligaciones fiscales”.

Por su parte Flores (2004) la evasión fiscal es el incumplimiento de un deber legal que surge del hecho generador del crédito fiscal, es decir es un ilícito que lleva aparejadas consecuencias de carácter legal, y se puede clasificar en dos formas: la legal y la ilegal, es el conjunto de actos o artificios realizados por un contribuyente para eludir el cumplimiento de disposiciones tributarias a su cargo.

De acuerdo con Folco (2005) define la evasión fiscal como “todo acto u omisión que, en contradicción con la ley fiscal aplicable al mismo, provoca indebidamente la disminución o eliminación de la denominada carga tributaria”.

Según Daza et al. (2019), la evasión es una decisión tomada por el sujeto pasivo para maximizar las utilidades, a sabiendas del riesgo jurídico que conlleva, una vez que estima los costos y beneficios.

Efos y Edos

Como se mencionó en párrafos anteriores, en México, en el año 2014 surgen las figuras fiscales (EFOS) empresas que facturan operaciones simuladas, que describen a las empresas que utilizan como medio para el tráfico de CFDI considerando operaciones simuladas y a la vez obteniendo un beneficio en perjuicio del fisco federal.

Según el SAT (2014) los EFOS, son las empresas encargadas de generar facturas apócrifas de venta de productos o servicios con el objetivo de generar gastos a otras empresas para su beneficio, evitando así el pago de contribuciones y por lo cual figuran en el entendido de evasión de impuestos.

Asimismo, los EDOS son las encargadas de contabilizar las transacciones generadas por los EFOS para poder registrar gastos

inexistentes y de esta forma evitar o disminuir el pago de impuestos a las autoridades fiscales (SAT, 2014).

Por su parte la Procuraduría de la Defensa del Contribuyente (PRODECON) los define como: aquellas empresas (personas físicas o morales) que facturan operaciones simuladas, es decir, los contribuyentes que han estado emitiendo CFDI sin contar con los activos, personal, infraestructura o capacidad material, para prestar los servicios o producir, comercializar o entregar los bienes que amparan tales comprobantes (PRODECON, 2020).

Así mismo, define a los EDOS como “los receptores de comprobantes fiscales emitidos por las EFOS, que por la naturaleza de dichos comprobantes no deben de producir efectos fiscales, como, por ejemplo, considerarlos para la deducción de gastos.”

Simulación

Cabe iniciar mencionando que en el CFF no señala el concepto de simulación fiscal. Por tal motivo, “A falta de norma fiscal expresa, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del derecho federal común cuando su aplicación no sea contraria a la naturaleza del derecho fiscal” (CFF, 2020).

Por consiguiente, el Código Civil para el Distrito Federal (CCDF) el cual se fundamenta en su artículo 2180, como norma jurídica un acto simulado a aquel “a las partes declaran o confiesan falsamente lo que en realidad no ha pasado o no se ha convenido entre ellas” (CCDF, 2020).

Metodología

El presente estudio es cualitativo, el enfoque es descriptivo. Así mismo, el procedimiento de búsqueda se inició consultando fuentes de información por internet para encontrar artículos con la disertación del tema de investigación utilizando las palabras claves “efos” “edos” “evasión fiscal”, “operaciones simuladas” y “consecuencias”. Para ello, se llevó a cabo una revisión contextual, buscando contestar la pregunta ¿La autoridad puede confiscarme los bienes de acuerdo a la LNED? A partir de esa interrogante, el presente trabajo de investigación tiene como objetivo evidenciar mediante una aproximación contextual la problemática sobre la adquisición de comprobantes que amparan operaciones simuladas o inexistentes y sus consecuencias jurídicas, fiscales y penales en los contribuyentes.

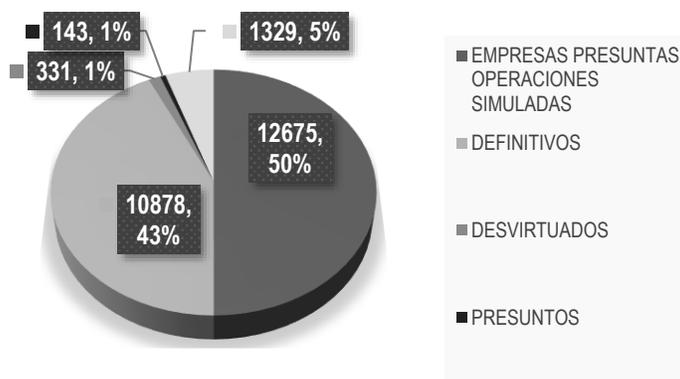
Resultados

Adquisición de Comprobantes que Amparan Operaciones Simuladas

La autoridad fiscal publicara en su página de internet el nombre, denominación o razón social y la clave del registro federal de contribuyentes de aquellos con quien es riesgoso celebrar actos mercantiles o de comercio, porque no cumplen con sus obligaciones fiscales, con el fin de que tengan elementos para decidir las operaciones que lleven a cabo entre contribuyentes cumplidos e incumplidos (CFF, 2014).

Por tal motivo, se presenta la siguiente figura 1.

Figura 1. Listado de contribuyentes
Artículo 69-B del CFF



Fuente: Elaboración propia con información del SAT.

Se observa un total 12675 empresas que representan el 50% de la lista de contribuyentes que publica el SAT, de las cuales 10878 son empresas definitivas que constituyen un 43%, es decir, que no lograron desvirtuar los hechos, así mismo, 1329 empresas tienen sentencia favorable que indica un 5%, es decir, que interpusieron un medio de defensa, del mismo modo, 143 empresas están como presuntos, lo que expresa el 1%, por lo que tendrán que desvirtuar los hechos y por último, pero no menos importante, 331 empresas desvirtuaron los hechos que les imputan, lo que significa que solamente el 1%, manifestaron ante la autoridad fiscal la suficiente información y documentación para probar las operaciones.

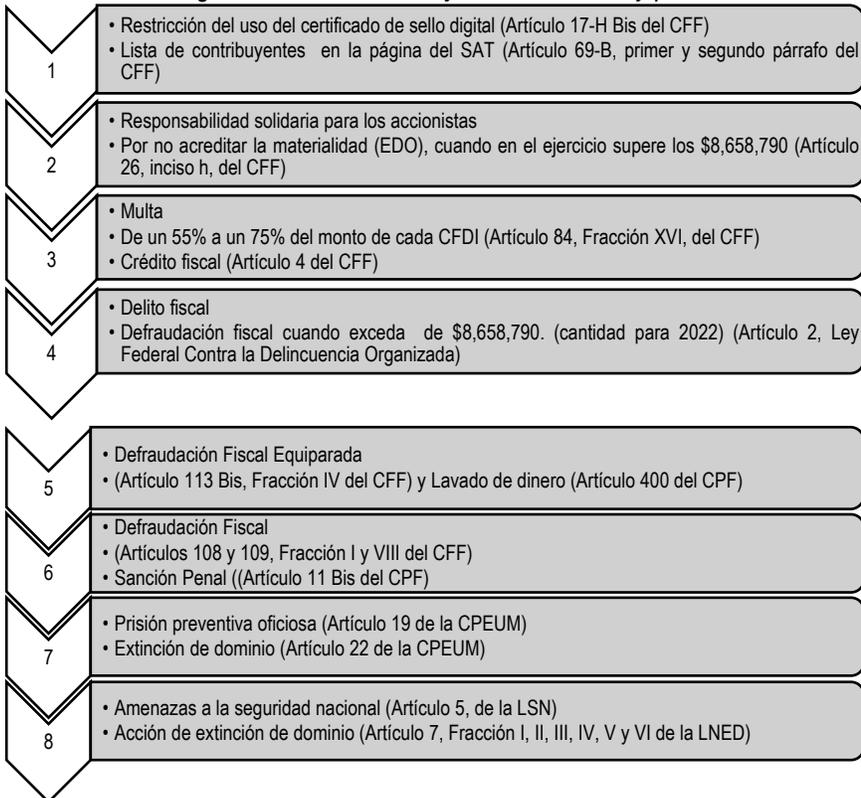
Discusión

El modelo de Allingham y Sandmo (1972) resulta muy apropiado para explicar en cuanto a los conocimientos, actitudes y percepción de los contribuyentes, quienes exponen un modelo que se basó en que la evasión depende del

individuo el cual desea maximizar su utilidad, estimando sus costos y beneficios para evadir.

El presente trabajo de investigación es de gran aportación al evidenciar lo siguiente: 12675 empresas que representan el 50% de la lista de contribuyentes que publica el SAT, donde 10878 quedaron como definitivas lo que representa un 43%, es decir, que no desvirtuaron los hechos que les imputan. Por tanto, podrían ser sujetas a consecuencias jurídicas, fiscales y penales por la adquisición de comprobantes que amparan operaciones simuladas o inexistentes. Tal y como se observa en la siguiente figura 2.

Figura 2. Consecuencias jurídicas, fiscales y penales



Fuente: Elaboración propia con base a revisión de la literatura contextual

Conclusiones

El objetivo de este trabajo de investigación fue evidenciar mediante una aproximación contextual la problemática sobre la adquisición de comprobantes

Adquisición de Comprobantes que Amparan Operaciones Simuladas

que amparan operaciones simuladas o inexistentes y sus consecuencias jurídicas, fiscales y penales en los contribuyentes.

En conclusión, la dimensión de la problemática continúa a través de operaciones simuladas. Lo que es preocupante, es que al día 31 de mayo del 2023, 10878 son empresas definitivas que constituyen un 43%, es decir, que no lograron desvirtuar los hechos.

Finalmente, esta investigación puede ser considerada como una opción temporal, debido a que, para efectos jurídicos, fiscales y penales la norma se encuentra en constantes cambios, esperando que futuros colegas aporten su conocimiento para el esclarecimiento de las leyes antes mencionadas.

Recomendaciones

En el caminar de este trabajo de investigación, se recomienda considerablemente a los empresarios, asesores, auditores y sobre todos a los contadores (as) a que apliquen el código de ética profesional, pues recordemos que de conformidad con los artículos 26 y 33-B del CFF fungen como colaboradores fiscales, ya que son responsables solidarios, lo cual podría tener consecuencias jurídicas, fiscales y penales.

Futuras líneas de investigación

Este estudio estuvo enfocado sobre la adquisición de comprobantes que amparan operaciones simuladas o inexistentes y sus consecuencias jurídicas, fiscales y penales en los contribuyentes.

En futuras investigaciones se podría desarrollar sobre los deberes que tienen los contribuyentes en cuanto a las figuras jurídicas Colaborador Fiscal Beneficiario Controlador (para efectos de la Ley Antilavado de Dinero) y (para efectos fiscales) o en su caso, Beneficiario Efectivo (para efectos de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico). Además, sería interesante estudiar el Registro de Prestadoras de Servicios Especializados (REPSE), Esquemas Reportables, Partes Relacionadas, Precios de Transferencia. Por tanto, al incumplir con las obligaciones ante las autoridades competentes pudiera tener consecuencias fatales.

Referencias

- Allingham, M. G. y Sandmo A. (1972). "Income tax evasion: A theoretical analysis". *Journal of Public Economics*, vol 1, pp 323-338. [https://doi.org/10.1016/0047-2727\(72\)90010-2](https://doi.org/10.1016/0047-2727(72)90010-2)
- Código Civil para el Distrito Federal. Última reforma 02-03-2021 recuperado de: <https://www.congresocdmx.gob.mx/media/documentos/ad63a5bd2aef33e50ef1ed68d82450cf368578c0.pdf>
- Código Fiscal de La Federación CFF. Vigente. Estados Unidos Mexicanos, Cámara de Diputados del H. Congreso de La Unión, Secretaría General, Secretaría de Servicios Parlamentarios, Centro de Documentación, Información y Análisis (2019).
- Código Fiscal de la Federación, publicado en el Diario Oficial de la Federación. Recuperado de: <http://gaceta.diputados.gob.mx/>
- Código Fiscal de la Federación. [en línea]. México, D.F. Última Reforma DOF 30-01-2007. [Fecha de consulta: 05 julio 2023]. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/leyinfo/pdf/8.pdf>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Vigente. Última reforma DOF-06-06-2023 recuperado de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Daza, M. A., Sánchez, A. y Leños, S. (2019). *Ética de lo fiscal y su aplicación práctica*. Thompson.
- Flores Zavala, Ernesto. "Elementos de Finanzas Públicas Mexicanas", 13ª ed. Porrúa, México, 2004
- Folco, Carlos María, "El fenómeno de la evasión fiscal", en Calos María Folco, Sandro F. Abaldes y Javier López Biscayart, *Ilícitos Fiscales*. Asociación ilícita en materia tributaria, Rubinzal – Culzoni Editores, Buenos Aires, 2004, p. 17.
- González, F (2002) *Derecho Fiscal Mexicano*, pag. 242 en Arrijo Vizcaíno, A., *Derecho Fiscal*, Ed. Themis, México, Sep.1998, p.488.
- Jarach, D. (1982). *El Hecho Imponible: Teoría General del Derecho Tributario Sustantivo*. Buenos Aires, Argentina: Abeledo- Perrot.
- Macon, J (1987). *Medida de la evasión, economía no registrada*. En: Publicaciones del INDEC, Buenos Aires Argentina, julio.
- Prodecon, "Presunción de inexistencia de operaciones amparadas en CFDI", Procuraduría De La Defensa del Contribuyente, México, 2020.
- Servicio de Administración Tributaria: recuperado el día 05 de julio de 2023 http://omawww.sat.gob.mx/cifras_sat/Paginas/datos/vinculo.html?page=ListCompleta69B.html
- Tacchi C. (1993, noviembre). *Concepto de Elusión y de evasión Tributarias y sus efectos sobre la aplicación del Sistema Tributario*. Trabajo presentado en Conferencia del Centro Interamericano de Administraciones Tributarias, Venecia, Italia.
- Villegas, H., Arguello Vélez, G., & Spila Jarcia, R. (1993). *La evasión fiscal en Argentina*. *Revista de Derecho Fiscal* No XXIII – Pág. 337.

Innovaciones de Negocios 21(41): 69-84

© 2024 UANL, Impreso en México (ISSN: 2007-1191)

Fecha de recepción: 14 de septiembre del 2023. Fecha de aceptación: 06 de diciembre del 2023

<https://revistainnovaciones.uanl.mx/>

DOI: <https://doi.org/10.29105/revin21.41-439>

Sistemas Integrados de Gestión (SIG), Implementación y Auditorías para la Seguridad Operacional de los Buques: un Análisis Crítico.

[Integrated Management Systems (IMS), Implementation and Audits for the Operational Safety of Ships: a Critical Analysis.]

Miguel López-García*

María Alejandra Ramírez-Ramírez*

Abstract: The purpose of this article is to critically analyze the relevance of implementing and auditing Integrated Management Systems (IMS) in maritime transportation, especially concerning the operational safety of ships. The proliferation of standards within the framework of the International Organization for Standardization (ISO) since the 1990s led to the integration of these standards, particularly those related to quality, environment, and occupational safety, in order to implement integrated management systems. As a result, the first IMS guidelines emerged, which quickly expanded into the maritime transportation industry. The study was conducted using a qualitative approach. Through this inquiry, problematic questions arose, which were addressed in the discussion section of the results. Critical analysis was essential, as the authors of the study expressed dissatisfaction with the current situation regarding IMS for ship operations. The main conclusion is that the advocated position is against the implementation and audits of an IMS in merchant ship operations. This stance is based on the additional workload involved in handling documents for ship officers, without finding added value that justifies the adoption of such a system.

Clasificación JEL: L9, L91, M4, M42, M420

Resumen: El propósito de este artículo es analizar de manera crítica la pertinencia de implementar y auditar Sistemas Integrados de Gestión (SIG) en el transporte marítimo, especialmente en lo que respecta a la seguridad operacional de los buques. La proliferación de normas dentro del marco de la Organización Internacional de Estandarización a partir de la década de los 90' llevó a la integración de estas normas, particularmente las relacionadas con calidad, medio ambiente y prevención de riesgos laborales, con el fin de implementar sistemas

*Universidad de Costa Rica (Costa Rica). miguel.lopezgarcia@ucr.ac.cr, <https://orcid.org/0000-0002-0834-8891>

*Universidad de Costa Rica (Costa Rica) maria.ramirezramirez@ucr.ac.cr, <https://orcid.org/0000-0002-0591-3955>

integrados de gestión. Como resultado, surgieron las primeras guías de SIG, las cuales se expandieron rápidamente hacia la industria del transporte marítimo. El estudio se llevó a cabo utilizando un enfoque cualitativo. A partir de esta indagación, surgieron preguntas problematizadoras que se abordaron en la sección de discusión de los resultados. El análisis crítico fue esencial, ya que los autores del estudio expresaron insatisfacción con la situación actual en lo que respecta a los SIG para las operaciones de los buques. La conclusión principal es que la posición defendida es contraria a la implementación y auditorías de un SIG en las operaciones de los buques mercantes. Esta postura se basa en la sobrecarga de trabajo que implica el manejo adicional de documentos para la oficialidad del buque, sin que se encuentre valor agregado que justifique la adopción de un sistema de este tipo.

Palabras Clave: Auditoría, buque, normas ISO, seguridad marítima, transporte marítimo.

Introducción

Los SIG, se pueden considerar enfoques que combinan varios sistemas de gestión relacionados en una única estructura coherente. Estos sistemas abarcan aspectos de una organización, como la gestión de la calidad, la gestión ambiental, la gestión de la seguridad y salud ocupacional, entre otros.

De ninguna manera el origen de estos sistemas es único, sino que surge de la evolución de diversos estándares y enfoques de gestión a lo largo del tiempo. Según señala Ferguson et al. (2002), en la década de los noventa emergieron en el seno de la Organización Internacional de Estandarización (siglas en inglés: ISO) las normas internacionales para la calidad (ISO 9001), la protección medioambiental (ISO 14001) y la seguridad e higiene en el trabajo (OHSAS 18001 y 18002 - EE. UU.). En la actualidad, se ha producido una proliferación mundial de certificaciones. En el año 2021, más de un millón de certificados en el mundo ISO 9001:2015 de gestión de la calidad; 420.433 certificados ISO 14001:2015 de gestión ambiental y 294.420 certificados ISO 45001:2018 de gestión de seguridad y salud en el trabajo (ISO, 2021).

Así pues, para Hall (1998, citado por Abad y Sánchez, 2012), considera los estándares de sistemas de gestión "como especificaciones de las mejores prácticas de gestión" (p.5). Sin embargo, estas normas presentan una restricción importante, ya que su alcance se limita a un solo sector de personas interesadas y a su correspondiente función técnica asociada (calidad, medio ambiente, seguridad o salud laboral, entre otras). Esto resulta en que diversas organizaciones disponen de sistemas de gestión individuales que funcionan en paralelo, al mismo tiempo que son dirigidos por departamentos disímiles (Abad y Sánchez, 2012).

Esto llevó a la idea de combinar estas normas en un solo sistema integrado, entonces comenzaron a surgir los primeros enfoques de SIG, los

SIG, implementación y auditorías para la seguridad Operacional

cuales se trasladaron rápidamente a la industria del transporte marítimo, particularmente a las operaciones de los buques mercantes.

Es así como las compañías navieras que deciden implementar y auditar SIG para sus flotas, los fundamentan en algunas guías disponibles. Como ejemplos, se tienen las desarrolladas por Det Norske Veritas [DNV Maritime] (2015) y American Bureau of Shipping [ABS] (2020). Sin embargo, la revisión de estos lineamientos muestra la ausencia de técnicas para la implementación por parte de las navieras de la integración de los sistemas. Y esto no se limita solo a las guías de la industria marítima. En general, se observa la carencia de una norma ISO que contenga prescripciones para la integración de sistemas de gestión. Si existiera tal norma, como mencionan Ferguson et al. (2002), sería algo similar a incluir un sistema dentro de otro de mayores proporciones.

Existen otras iniciativas para las industrias en general que presentan lineamientos para la integración de los sistemas de gestión. Un ejemplo es BSI British Standards que presentó en 2006 y mejoró en 2012 la guía "Specification of Common Management System Requirements as a Framework for Integration". Paradójicamente, esta misma organización desconoce este documento como una norma británica, ya que la especificación disponible públicamente, identificada en inglés como PAS 99:2012 expresa: "Este PAS no debe considerarse como un estándar británico. Será retirado tras la publicación de su contenido en, o como, un estándar británico", además indica que: "Este PAS no es destinado a fines de certificación como un dispositivo independiente documentado." (BSI British Standards, 2012, p.ii).

Por otro lado, la Asociación Española para la Calidad menciona algunas características de la norma española "UNE 66177: Guía para la Integración de los Sistemas de Gestión". Dicha guía ofrece una metodología basada en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar), la cual se utiliza para que la propia empresa identifique las correlaciones, resaltando la gestión por procesos para facilitar la integración (Asociación Española para la Calidad [AEC], 2016).

A partir de la lectura de la norma española UNE 66177, titulada "Guía para la integración de los sistemas de gestión" (Asociación Española de Normalización y Certificación [AENOR], 2005), surgen algunas incógnitas que se dilucidarán en la sección correspondiente a la discusión de los resultados.

Estas interrogantes están relacionadas con los Sistemas Integrados de Gestión (SIG) para las operaciones de los buques mercantes. Por lo tanto, emergen las siguientes preguntas problematizadoras:

¿Qué métodos estarán aplicando las navieras para lograr la integración y la auditoría de los sistemas?

¿El Sistema Integrado de Gestión (SIG) engloba al Sistema de Gestión de la Seguridad (SGS), o viceversa, o si deben ser sistemas independientes, por qué?

¿Cuáles pueden ser los beneficios y las dificultades en la implementación de un SIG para las operaciones de los buques mercantes?

Marco teórico

La perspectiva teórica que se proporciona pretende ubicar en su justa dimensión el planteamiento propuesto dentro del campo de conocimiento en el cual se sitúa esta investigación. En tal sentido, la indagación incluye temas como los sistemas de gestión de la seguridad operacional del buque, los niveles de integración de los SIG, las auditorías de los SIG, calidad y seguridad, lo que evidencia la revisión analítica de la literatura correspondiente al objeto de estudio.

Sistema de gestión de la seguridad operacional del buque

Según se explican las normas ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001, son de naturaleza genérica y voluntaria (Frost, 2009). En otras palabras, pueden ser empleadas en cualquier tipo de institución, unidad o área. Sin embargo, en el contexto de las operaciones de los buques mercantes, existe un estándar obligatorio denominado Código Internacional de Gestión de la Seguridad Operacional del Buque y Prevención de la Contaminación (Código IGS), cuya última versión fue publicada por la Organización Marítima Internacional [OMI] (2018). Por lo tanto, cuando una naviera pretenda implementar un SIG, deberá realizar una reflexión profunda antes de definir la estructura y el plan del proceso de integración. Esto se debe a que un SIG presenta características que pueden superponerse con el Sistema de Gestión de la Seguridad (SGS) del buque.

En este mismo orden de ideas, según OMI, el Código IGS tiene por objeto: “garantizar la seguridad marítima y que se eviten tanto lesiones personales o pérdidas de vidas humanas como los daños al medio ambiente..., y a los bienes.” (OMI, 2018, p.16). Esto resulta esclarecedor, por cuanto se hace mención expresa a garantizar la seguridad marítima, que se eviten lesiones personales, daños al medio ambiente y los bienes, aspectos propios de las normas ISO-14001 e ISO-45001.

En cuanto a los requisitos establecidos en el Código IGS, en primer lugar, debe destacarse que son de obligatorio cumplimiento para las compañías navieras y sus buques. En tal sentido, la observancia de este

SIG, implementación y auditorías para la seguridad Operacional

plasmada en el sistema de gestión de la seguridad conduce a la obtención de un certificado denominado Documento de Cumplimiento para la naviera y del Certificado de Gestión de la Seguridad para cada uno de los buques de la flota, emitidos por la administración marítima del Estado de bandera del buque o en una organización reconocida por esa autoridad.

Lo expuesto en el párrafo anterior, exige para la naviera la creación y mantenimiento de una serie de documentos y registros relacionados con la seguridad operativa y la gestión de riesgos. Estos documentos pueden incluir manuales de procedimientos, registros de incidentes y registros de mantenimiento, entre otros. Por ello, el dilema que suele presentarse cuando se decide integrar en un sistema de gestión el SGS.

Niveles de integración

Otro tema relacionado con los SIG es el nivel de integración que se busca alcanzar, estos indican "tres niveles progresivos de integración: alineamiento, combinación e integración total" (Ferguson et al., 2002, p.102). Este aspecto es de gran importancia, ya que el alineamiento ocurre cuando cada sistema opera dentro de una unidad que persigue sus propios objetivos autónomos. Este nivel de integración parece poco plausible en el contexto de una naviera con su flota, debido a que, en lo referente a la seguridad marítima, el capitán no puede operar de manera independiente en su buque con respecto a las otras embarcaciones y oficina de la naviera. El cumplimiento de las prescripciones del SGS está interconectado con la oficina en tierra y con los demás buques de la compañía.

Por otro lado, el nivel de integración conocido como combinación de sistemas mantiene "la separación departamental de responsabilidades, políticas, planes y objetivos, procedimientos de emergencia, y el sistema de evaluación y revisión de resultados" (Ferguson et al., 2002, p.103). Por razones evidentes, este nivel de integración también presenta dificultades, ya que en modo alguno es viable que cada buque opere con una separación en las responsabilidades, políticas y objetivos de la compañía en tierra, así como de los demás buques de la flota.

El tercer nivel de integración de los sistemas de gestión es la "integración total", que es "completamente unificado en términos documentales (política, manual de gestión, procedimientos operativos y procedimientos técnicos administrativos de apoyo), y en términos de autoridad y dirección" (Ferguson et al., 2002, p.103). Sin embargo, este nivel resulta quizás menos aplicable para las operaciones de los buques mercantes, ya que el SGS es mandatorio y se solapa con las normas ISO 9001, 14001 y 45001.

En otro contexto, surge otro aspecto esencial en la integración de sistemas: la elección del método para llevar a cabo dicha integración. En AENOR (2010) se establece que "Esta norma se basa en la gestión por procesos como el mejor método para la integración de los sistemas de gestión" (p.10). Debe destacarse la gestión por procesos como un método válido para la integración; no obstante, es llamativo que este método resulte inusual para un SGS, dado que el Código IGS está estructurado en base a "1.2.2 objetivos de la gestión de la seguridad de la compañía" y "2 Principios sobre seguridad y protección del medio ambiente ". En ninguna prescripción de la parte "A" Implantación y "B" Certificación y Verificación, del Código IGS hace mención expresa al término "proceso", que es un aspecto fundamental en los sistemas integrados de gestión, lo cual implicaría la implementación del enfoque de procesos en el SGS.

Auditoría de un SIG o SGS

Desde el punto de vista del alcance una auditoría de sistema de gestión se limita a un sistema de gestión específico (por ejemplo, calidad o medio ambiente). Sin embargo, el alcance de una auditoría de sistema integrado de gestión abarca varios sistemas de gestión que han sido combinados en la organización.

BSI British Standards (2012) define auditoría de un SIG como un "proceso sistemático, independiente y documentado para obtener evidencia de auditoría y evaluarlo objetivamente para determinar en qué medida se cumplen los criterios de auditoría" (p.12).

Por otro lado, la Organización Internacional para la Estandarización [en inglés ISO] (2015) establece en la Norma Internacional ISO-9000 Sistemas de gestión de la calidad — Fundamentos y vocabulario; en el numeral 3.13.1 la definición de auditoría como un "proceso (3.4.1) sistemático, independiente y documentado para obtener evidencias objetivas (3.8.3) y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar el grado en que se cumplen los criterios de auditoría (3.13.7)" y en el numeral 3.13.2 señala que una auditoría combinada es una "auditoría (3.13.1) llevada a cabo conjuntamente a un único auditado (3.13.12) en dos o más sistemas de gestión (3.5.3)".

Las definiciones anteriores permiten afirmar, que BSI British Standards (2012) define auditoría de un SIG de forma similar a como ISO (2015) define auditoría de un sistema de gestión, lo cual tiene sentido, por cuanto auditar un SIG, es similar a decir auditaría combinada.

Ahora bien, la auditoría de un SGS se rige por lo establecido por las "Directrices revisadas para la implantación del Código internacional de gestión

SIG, implementación y auditorías para la seguridad Operacional

de la seguridad (Código IGS) por las Administraciones” (OMI, 2017), estas directrices en su sección 4.8 señalan: “Auditorías de la gestión de la seguridad” (p.57). Empero, lo que describe son los pasos pertinentes de todas las verificaciones, por ejemplo: solicitud, preparación, realización e informe de la auditoría de un SGS, de ninguna manera se observa alguna definición o caracterización de la auditoría. A través del uso y las costumbres se ha venido utilizando la Norma Internacional ISO-19011:2018 “Directrices para auditar Sistemas de Gestión” (ISO, 2018), que contiene una variedad de criterios y orientaciones sobre la gestión de un programa de auditoría.

Lo expuesto en este subtítulo muestra que desde el punto de vista de la auditoría de un sistema de gestión es compatible la aplicación de la Norma ISO-19011:2018 tanto para un SIG como para un SGS.

Calidad y Seguridad en las operaciones de un buque

¿Qué tendrán los términos calidad y seguridad en común cuando se analizan en el marco de las operaciones de un buque? A priori parecieran estar distantes, sin embargo, al analizarlos detalladamente se observa por un lado el alto valor del enfoque basado en procesos como una forma de organizar y gestionar actividades (Simon i Villar, 2012). Esto se aprecia en el caso de un Sistema de Gestión de la Calidad basado en la norma ISO 9001, que tiene como objetivo principal la satisfacción del cliente y de otras partes interesadas. Por otro lado, tenemos el SGS basado en el Código IGS, que carece del enfoque de procesos y tiene como finalidad según la OMI “garantizar la seguridad marítima y que se eviten tanto las lesiones personales o pérdida de vidas humanas como los daños al medio ambiente” (2018, p.16).

En términos de calidad hay diversas definiciones, sin embargo, Juran y Gryna la definen de manera práctica y comprensible al mismo tiempo. Por esta razón, consideran que consiste en aquellas características del producto que se basan en las necesidades del cliente y, por lo tanto, brindan complacencia, lo cual se resume como “satisfacción del cliente” (Juran y Gryna, 1993). Al aplicar esta definición de calidad a las operaciones de un buque, se podría caracterizar como el cumplimiento del itinerario programado y el mantenimiento de las condiciones óptimas de la carga hasta el desembarco. Estos aspectos satisfarán al cargador (cliente). En este sentido, si se dan estas dos condiciones, esto permite afirmar que se trata de un servicio de transporte marítimo de calidad.

El análisis antes descrito admite que la calidad en el buque mercante es la seguridad; entendiéndose por seguridad marítima, la definición planteada por López y Ramírez (2023), que expresan: “Es un conjunto de actividades

(buenas prácticas) realizadas desde la compañía naviera y el buque, para prevenir riesgos, cuando esa condición adversa pueda producir efectos indeseados sobre las personas, el buque, su carga y/o el medio ambiente.” (p.244).

En resumen, si la calidad se considera la satisfacción del cliente y la seguridad la prevención de riesgos, se puede afirmar que un cliente estaría satisfecho (calidad) si su carga le llega a tiempo y en buenas condiciones, y si la seguridad tiene como propósito la prevención de pérdidas, al lograrse esta durante un viaje se estaría al mismo tiempo satisfaciendo al cargador, por lo tanto se puede considerar que la calidad y seguridad desde el punto de vista metafórico serán “dos caras de la misma moneda”.

En este mismo orden de ideas, sin un razonamiento precedente, para Nizam (2008, citado por Fernández, 2015), "la eficacia en la gestión de la seguridad aboca a la eficacia en la gestión de calidad, y la gestión de la calidad determina a su vez una eficaz gestión de la seguridad" (p. 69). Esta aseveración, que vincula la calidad y la seguridad, tiene cierto acercamiento a la postura de los autores de este trabajo en cuanto a que, para las operaciones del buque, son términos cuyos significados se relacionan.

Por otra parte, se observa una notable conexión entre Calidad y Seguridad, particularmente al referirse ambas al ámbito organizativo. Según algunos expertos, “en un Sistema de Gestión de la Seguridad (SMS), más del ochenta por ciento se asemeja a un Sistema de Gestión de Calidad” (Piniella et al., 2008, p.5).

En términos generales, si se considera que la calidad implica la satisfacción del cliente y la seguridad se centra en la prevención de riesgos, se puede afirmar que un cliente experimentará satisfacción (calidad) si su carga llega a tiempo y en buenas condiciones. Si la seguridad busca prevenir pérdidas, entonces lograr esto durante un viaje no solo garantiza la seguridad sino también satisface al cargador.

Metodología

El estudio se desarrolló mediante un enfoque cualitativo, que en palabras de Hernández et al. (2014, p.7) permitió “desarrollar preguntas, durante o después de la recolección y el análisis de los datos.”. La búsqueda descubrió las preguntas de investigación más importantes, que se plasmaron en la introducción, después se fueron mejorando y se respondieron en la discusión de resultados. La labor exploratoria se realizó de forma bidireccional: “entre los hechos y su interpretación” (Hernández et al., 2014).

SIG, implementación y auditorías para la seguridad Operacional

La técnica cualitativa específica que se utilizó para la recopilación y búsqueda de hallazgos fue el análisis de contenido. Esta técnica implicó examinar y analizar el contenido de un conjunto de datos provenientes de texto e imágenes con el objetivo de identificar patrones, temas y significados.

El análisis crítico se desplegó, entendiéndose que en diversas circunstancias puede considerarse como una actividad comprometedora. Esto se potencia cuando el objeto de estudio (operaciones de los buques mercantes) es un tema tan sensible para la comunidad marítima internacional. No obstante, en esta investigación la reflexión crítica es un aspecto insoslayable, puesto que los autores del trabajo se sienten insatisfechos con lo existente (en el ámbito de los SIG para las operaciones de los buques) y se considera esencial para un investigador el ser crítico. Desde luego, la crítica científica en el artículo no se confunde con la desacreditación; por ello, en este estudio fue importante ser transparente en torno al tema.

Las tres cualidades primordiales en que se fundamenta el análisis crítico del estudio se ajustan a las expresadas por Morles (2002), a saber: “a.) se basa en hechos y principios ampliamente reconocidos como verdaderos; b.) los argumentos que utiliza son claros, razonables y convincentes; y, c.) llega a conclusiones sintéticas que se derivan de la argumentación” (p.8).

Precisando la temática en estudio, se destaca que, de lo expuesto en relación con las normas y guías revisadas para la integración de SG, se analizaron críticamente aspectos de interés para posteriormente explicar las dificultades de integrar un sistema de gestión de la seguridad operacional del buque con las normas ISO.

Por otro lado, se reflexionó de forma crítica, en torno a por qué la calidad en las operaciones de un buque mercante es la seguridad; y las razones por las cuales un SGS (Código IGS), es incompatible con un SIG (ISO 9001, 14001 y 45001).

Resultados

La revisión de la literatura consultada Ferguson et al. (2002), ISO (2021), DNV Maritime (2015), ABS (2020), BSI British Standard (2012), AEC (2016) y AENOR (2005), presenta poca claridad en cuanto a cómo lograr la integración efectiva de un sistema de gestión, presentándose ausencia de una norma ISO que tenga aceptación mundial para estructurar un sistema integrado. Lo que sí existe, son diversas guías que proponen un conjunto de lineamientos para la integración de sistemas de gestión; así como, normas aisladas (Simon i Villar, 2012) en Australia y Nueva Zelanda: AS/NZS 4581: 1999 (SAI Global, 1999),

en Dinamarca: DS 8001: 2005 (Dansk Standard, 2005), en España: UNE 66177: 2005 (AENOR, 2005), y en el Reino Unido: PAS 99: 2006 (BSI, 2006), entre otras; pero se observa exigua nitidez de cómo se puede obtener la integración de los SIG.

Con el propósito de solventar este reto hay autores que sugieren que las organizaciones deberían acoger el uso de metodologías y técnicas para integrar los sistemas de gestión, para ello proponen cuatro opciones, a saber: el ciclo PHVA (en inglés PDCA), un mapa de procesos, un análisis detallado de los elementos comunes, o un modelo concreto de la institución (Karapetrovic et al., 2012).

En otro orden de ideas, a fin de responder a las interrogantes planteadas en la introducción, surge en primer lugar la cuestión de qué métodos estarían aplicando las compañías navieras para lograr la integración de los sistemas. En este sentido, existen dudas razonables, ya que sería necesario precisar en principio el alcance de los Sistemas Integrados de Gestión (SIG). Es decir, si la naviera incluye tanto la oficina en tierra como los buques de la flota, tendría que delimitar en el mapa de procesos las operaciones de los buques, un aspecto que generalmente se administra en el Sistema de Gestión de la Seguridad (SGS) mediante objetivos y lineamientos (políticas).

Además, se debería implementar el nivel de integración total de los Sistemas de Gestión (SG), ya que los otros dos niveles, conocidos como alineamiento o combinación, requieren una autonomía en el manejo de diversos aspectos del SIG que no sería apropiada otorgar al capitán de la nave, dado que el SGS del buque está integrado con la oficina en tierra.

Ya se expresó en la revisión teórica algunos posibles métodos a ser usados para la integración, uno de ellos es el despliegue del mapa de procesos, mencionado anteriormente, el otro podría ser la aplicación del ciclo PHVA, para lo cual habría que tener moderación, dado que integrar en un solo sistema, mediante un plan, acciones, evaluaciones y mejora, podría ser temerario, en virtud de las particularidades del Código IGS; por ejemplo, en el numeral 12.3 se indica que: “La compañía debería evaluar periódicamente la eficacia del SGS [Énfasis añadido] con arreglo a los procedimientos que ella misma establezca.”, es decir, todas las actividades de verificación, examen y evaluación, están referidas solo al SGS, lo que complica la integración con otros SG.

Otra opción como método a aplicar para la integración de Sistemas de Gestión (SG) es utilizar un modelo específico de la naviera. En particular, las compañías marítimas que deciden implementar un SIG, por lo general, adoptan alguna de las guías desarrolladas por organizaciones de la industria

SIG, implementación y auditorías para la seguridad Operacional

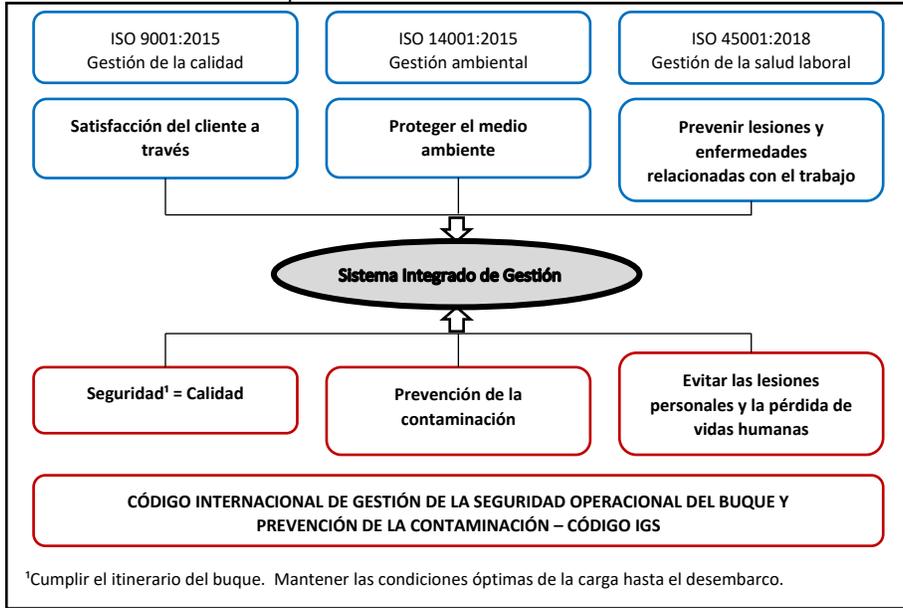
marítima, como las mencionadas en DNV Maritime (2015) y ABS (2020), entre otras.

Sin embargo, es importante destacar que DNV Maritime (2015) ofrece una "guía para la industria marítima como una herramienta para mejorar las prácticas de gestión marina y seguir apoyando la gestión responsable en la operación de los buques, la prevención de la contaminación y el mejoramiento del rendimiento energético". Aunque esta guía no hace referencia directa a SIG, se señala que es una "Guía de Sistemas de Gestión Marítima" (p. 6). En el numeral de la guía "1.2 Certificación", se presentan 15 posibles combinaciones de certificados, lo cual, para las operaciones del buque, resulta en una excesiva variedad de certificaciones, que de ninguna manera agregan valor, todo ello en contraposición a la filosofía de simplificación de la documentación de un SGS.

También, es llamativo que en ABS (2020) se observa una propuesta para la integración de Sistemas de Gestión, pero a pesar de ser una guía para la gestión de la salud, seguridad, calidad, medio ambiente y energía marina, no se considera de ninguna manera el Código IGS, que es fundamental.

En este mismo contexto, se debe discutir acerca de la conveniencia que el SIG contenga al Sistema de Gestión de la Seguridad (SGS), o por el contrario, el SGS incorpore a los otros sistemas, o SIG y SGS deben ser sistemas separados. Para una mejor comprensión se presenta el Gráfico.1:

Gráfico 1. Muestra la equiparación de como un SGS basado en el Código IGS se puede considerar como un SIG.



Fuente: Elaboración propia.

En la Gráfica 1 se evidencia cómo un Sistema de Gestión de la Seguridad (SGS) basado en el Código IGS constituye en sí mismo un Sistema Integrado de Gestión. Por lo tanto, integrar otros sistemas como calidad, ambiente y salud laboral en el SGS sería redundante en cuanto a objetivos, procedimientos, mediciones, registros, entre otros documentos y actividades. En tal sentido, la naviera debe ser cuidadosa, ya que podría interpretarse que cuando hay actividades que no se cumplen de acuerdo con lo previsto, eso significa que se requieren más estándares. Esto debe analizarse con objetividad, ya que los estándares que se implementan deben brindar un valor agregado a las operaciones del buque y, en ningún caso, se debe considerar que el aporte se limita a más documentos y certificados, a menos que sean requisitos estatutarios.

Debido a ciertos términos confusos que se pueden apreciar en algunos estudios, resulta pertinente analizar unos aspectos. Por ejemplo, el trabajo de Chruzik (2020), en el que se plantea lo siguiente: "la integración del sistema implica la combinación de sistemas para que puedan utilizar los recursos de los demás. Luego están sujetos a una certificación conjunta" (p. 394). Esta afirmación resulta enrevesada, ya que compara la integración con la

SIG, implementación y auditorías para la seguridad Operacional

combinación de sistemas. Por un lado, el término "integración" se refiere a la incorporación de los sistemas de gestión (ISO 9001, 14001 y 45001) en un conjunto único, es decir, en el Sistema Integrado de Gestión (SIG). Por otro lado, el término "combinación" implica la unión de sistemas distintos que poseen características o cualidades diferentes.

Además, Chruzik menciona que estos sistemas están sujetos a una "certificación conjunta". Sin embargo, es improbable lograr una certificación conjunta si se incluye en el SIG el SGS (Sistema de Gestión de la Seguridad), dado que este último es incompatible con los estándares ISO, como ya se explicó. Debido a su carácter obligatorio, la naviera debe contar con el certificado conocido como "Documento de Cumplimiento", mientras que cada buque de la flota debe obtener un certificado denominado "Gestión de la Seguridad".

En cuanto a las conclusiones de Chruzik (2020), resalta la expresión: "A día de hoy, existen varios modelos de integración de los sistemas de gestión en el transporte marítimo" (p.396), se desconoce a cuáles modelos se referirá el autor, sobre todo, por lo de "integración".

En relación con los beneficios y las dificultades en la implementación de un SIG para las operaciones de los buques mercantes, es importante destacar que los beneficios resultan inapreciables en comparación con los inconvenientes que implica la adopción de un sistema con esas características. En este sentido, ya se han mencionado los obstáculos, pero lo más relevante es reiterar que un SGS puede considerarse en sí mismo un SIG.

Además, tanto la ISO 9001 como la ISO 14001 e ISO 45001 se refieren a la forma en que una organización lleva a cabo su trabajo. De ninguna manera son estándares de producto ni de servicio. Son estándares de proceso y, paradójicamente, un Sistema de Gestión de Seguridad (SGS) está estructurado en base a objetivos y directrices, de ninguna manera es un sistema basado en procesos, lo que entraría en conflicto con las normas mencionadas anteriormente. De hecho, en el Código Internacional de Gestión de la Seguridad (IGS), el término "proceso" está ausente. Claro está, esto no implica que sea imposible concebir un Sistema de Gestión de la Seguridad (SGS) mediante procesos.

Conclusiones

Como se expuso al inicio, la intención de este artículo tuvo como propósito analizar de manera crítica los métodos que están empleando las navieras para lograr la integración y la auditoría de los sistemas de gestión. Además, se

busca aclarar la incógnita sobre si un Sistema Integrado de Gestión (SIG) engloba al Sistema de Gestión de la Seguridad (SGS), o viceversa, o si deben ser sistemas independientes. Se destacan los inapreciables beneficios y las dificultades que conlleva la implementación de un SIG en las operaciones de los buques mercantes.

En particular, se identificaron dos guías desarrolladas por DNV Maritime (2015) y ABS (2020). Estas guías carecen de técnicas para la implementación por parte de las navieras de la integración de los sistemas. Además, no se identifica el tipo de integración al que se aspira: alineamiento, combinación o integración total.

En cuanto a que un SIG puede abarcar a un SGS, o es a la inversa, se expone cómo un Sistema de Gestión de la Seguridad (SGS) basado en el Código IGS constituye en sí mismo un Sistema Integrado de Gestión. Por lo tanto, integrar otros sistemas en el SGS se convierte en retrabajo.

Acerca de los beneficios y dificultades, son insignificantes los primeros y varios los potenciales problemas, tal es el caso de la desmesurada cantidad de documentos a manejar, incomprensión del alcance de las auditorías, proliferación de objetivos, políticas y directrices, inexactitud para mostrar la eficacia del sistema integrado de gestión, entre otros.

Para finalizar, es importante destacar que la postura de los autores es antagónica a la implementación y auditorías de un Sistema Integrado de Gestión (SIG) en las operaciones de los buques mercantes. Esta posición se fundamenta en la sobrecarga de trabajo para la oficialidad del buque, que no se ve respaldada por un valor agregado que justifique la adopción de un sistema de este tipo. Todo esto se debe a que el Sistema de Gestión de la Seguridad (SGS) ya abarca aspectos de calidad, medio ambiente y prevención de riesgos laborales para la tripulación, que también se encuentran en un SIG.

Referencias

- Abad Puente, J. y Sánchez-Toledo Ledesma, A. (2012). Aspectos claves de la integración de sistemas de gestión. Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR). <http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/15056.pdf>
- American Bureau of Shipping (Abril de 2020). Guide for marine health, safety, quality, environmental and energy management. <https://maritimecyprus.com/wp-content/uploads/2022/09/ABS-integrated-man-systems-guide-Apr20.pdf>
- Asociación Española para la Calidad (2016). Tendencias y experiencias en integración de sistemas. https://www.aec.es/c/document_library/get_file?uuid=2f9c8623-b422-4b34-bb66-d406418bcf5&groupId=10128

SIG, implementación y auditorías para la seguridad Operacional

- BSI British Standards (2012). Specification of common management system requirements as a framework for integration. https://webstore.ansi.org/preview-pages/BSI/preview_30254209.pdf
- Chruzik, M. (2020). Integration Model of Management Systems in Sea Transport. *International Journal on Marine Navigation and Safety of Sea Transportation*, 14, pp.393-396. https://www.transnav.eu/Article_Integration_Model_of_Management_Chruzik,54,1015.html.
- Det Norske Veritas (2015). Integrated management systems onboard ships. Safety, quality, environment, and occupational health and safety. <https://maritimecyprus.com/wp-content/uploads/2015/03/dnv-integrated-management-systems-onboard-ships-1.pdf>
- Ferguson, M., García, M. y Bornay, M. (2002). Modelos de implantación de los sistemas integrados de gestión de la calidad, el medio ambiente y la seguridad. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, (8), 97-118. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=251464>
- Fernández, C. (2015). *Sistemas integrados de gestión para buques mercantes: Una aplicación a la gestión de información meteorológica necesaria para planificar la travesía y controlar la navegación* [Tesis doctoral, Universidad de Cantabria]. Repositorio abierto de la Universidad de Cantabria. <https://repositorio.unican.es/xmlui/handle/10902/8323>
- Frost, R. (2009). Overview of ISO 9001 and ISO 14001. International Organization for Standardization. https://www.iso.org/search.html?q=9001&hPP=10&idx=all_en&p=3
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México DF: McGraw-Hill.
- International Standardization for Organization (2021). ISO Survey of certifications to management system standards - Full results. <https://www.iso.org/committee/54998.html?t=KomURwikWDLiuB1P1c7SjLMLEAgXA7emZHKGWyn8f3KQUTU3m287NxnPA3Dluxm&view=documents#section-isodocuments-top>
- Juran, J. y Gryna, F. (1993). *Manual de control de calidad*. McGraw-Hill.
- Karapetrovic, S. Casadesús, M. y Heras, I. (2006). Dynamics and integration of standardized management systems: an empirical study. Serie GITASP No.1. Documenta Universitaria.
- López, M. y Ramírez, M. (2023). La Seguridad Marítima como valor; más allá del cumplimiento con la certificación. *InterSedes*, 24(49), 238-254. <https://doi.org/10.15517/isucr.v24i49.50812>
- Morles, V. (2002). *Ciencia, tecnología y sus métodos*. Ediciones del Vicerrectorado Académico, Universidad Central de Venezuela.
- Organización Internacional para la Estandarización (15 de septiembre de 2015). Norma Internacional ISO-9000 Sistemas de gestión de la calidad — Fundamentos y vocabulario. Ginebra.
- Organización Internacional para la Estandarización (julio de 2018). Directrices para auditar sistemas de gestión. Ginebra.
- Organización Marítima Internacional (6 de diciembre de 2017). Directrices revisadas para la implantación del Código internacional de gestión de la seguridad (Código IGS) por las Administraciones. Resolución A.1118 (30). Londres.

- Organización Marítima Internacional (2018). Código Internacional de gestión de la seguridad operacional del buque y prevención de la contaminación y directrices para su implantación. Londres.
- Piniella, F., Silos, J. y Monedero, J. (4 -7 de enero de 2008). Hacia un sistema integral en los buques: Seguridad, Protección, Calidad y Medioambiente [Congreso Nacional de Salvamento en la Mar]. https://www.researchgate.net/publication/292994721_Hacia_un_sistema_integral_de_seguridad_en_los_buques_Seguridad_Proteccion_Calidad_y_Medioambiente
- Simon i Villar, A. (2012). *An empirical analysis of integrated management systems (Gerona/Cataluña)*. [Tesis doctoral]. Universidad de Girona. <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/84065/tasv.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Innovaciones de Negocios 21(41): 85-116

© 2024 UANL, Impreso en México (ISSN: 2007-1191)

Fecha de recepción: 29 de septiembre del 2023. Fecha de aceptación: 17 de noviembre del 2023

<https://revistainnovaciones.uanl.mx/>

DOI: <https://doi.org/10.29105/revin21.41-440>

Motivos, Factores de Éxito y Barreras en el Emprendimiento en las PYMES en México. (Entrepreneurial Motives, Success Factors and Barriers among SMEs in México.)

Yves Robichaud*

Jean Charles Cachon*

José Nicolás Barragán-Codina*

Pablo Guerra-Rodríguez*

Abstract: SMEs are an important part of Mexico's economy in terms of job creation and GDP. It is therefore essential to better understand how SMEs are created and developed in order to build a stronger economy. The aim of this study was to determine the motivations of Mexican entrepreneurs, the success factors they value and the obstacles they face. To achieve this, this research identified and analyzed the entrepreneurial motives, success factors and obstacles experienced by a sample of 278 entrepreneurs in urban Mexico. The results show that entrepreneurs in Mexico are mainly motivated by economic goals, as four of the top six goals identified by firm owners were extrinsic. In terms of success factors, Mexican entrepreneurs favor those related to personal and product/service characteristics while difficulties related to finding reliable personnel as well as the weaknesses of the Mexican economic environment were reported as the main obstacles by respondents.

Keywords: Entrepreneurship, entrepreneurial motivations, success factors, barriers, SMEs, Mexico, gender, women entrepreneurship practices, business performance, entrepreneurial traits, entrepreneurial experience.

Resumen: Las PYMES son una parte importante de la economía de México en términos de creación de empleo y del producto interno bruto (PIB). Por lo tanto, es esencial comprender mejor cómo se crean y desarrollan las PYME para construir una economía más fuerte. El

*Laurentian University, Gran Sudbury, Canadá, Ramsey Lake Rd, Sudbury 935, (+1) 705-675-1151.
yrobichaud@laurentienne.ca, <https://orcid.org/0000-0003-1452-1475>

*Laurentian University, Gran Sudbury, Canadá, Ramsey Lake Rd, Sudbury 935, (+1) 705-675-1151.
ccachon@laurentian.ca, <https://orcid.org/0000-0001-5328-4201>

*Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, Nuevo León, México, Av. Universidad S/N Col. Ciudad Universitaria, (+52)8183294000. jbarraganc@uanl.mx, <https://orcid.org/0009-0009-3552-721X>

*Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, Nuevo León, México, Av. Universidad S/N Col. Ciudad Universitaria, (+52)8183294000. pablo.querrard@uanl.edu.mx, <https://orcid.org/0000-0003-0546-2098>

objetivo de este estudio fue determinar las motivaciones de los emprendedores mexicanos, los factores de éxito que valoran y los obstáculos que enfrentan. Para lograr esto, esta investigación identificó y analizó los motivos emprendedores, los factores de éxito y los obstáculos experimentados por una muestra de 278 emprendedores en el México urbano. Los resultados muestran que los emprendedores en México están motivados principalmente por objetivos económicos, ya que cuatro de los seis objetivos principales identificados por los propietarios de empresas eran extrínsecos. En términos de factores de éxito, los empresarios mexicanos prefieren aquellos relacionados con las características personales y del producto/servicio, mientras que las dificultades relacionadas con encontrar personal confiable, así como las debilidades del entorno económico mexicano, fueron los principales obstáculos por parte de los encuestados.

Palabras clave: Emprendimiento, motivaciones emprendedoras, factores de éxito, barreras, Pymes, México, género, prácticas de emprendimiento de mujeres, desempeño empresarial, rasgos emprendedores, experiencia emprendedora.

Introducción y marco teórico

Según el censo nacional de marzo de 2020 (INEGI, 2021a), México tiene una población total de 126 millones. Utilizando criterios estándar internacionales desarrollados en México por Gordon (2010) y Gordon y Nandy (2012), Coneval (2018) informó que, a pesar de las mejoras en algunos indicadores de pobreza entre 2008 y 2018, todavía había un 16.8 por ciento de los mexicanos que vivían con ingresos extremadamente bajos, y el 48,8 por ciento vive por debajo del umbral de pobreza. Además, se informó que la crisis de Covid 19 tuvo un grave impacto en la economía, particularmente entre las mujeres y los adultos jóvenes (Organización Internacional del Trabajo, 2020). De la Garza et al. (2020) también informaron que los sectores más afectados por la pandemia fueron el turismo, la construcción y la manufactura.

En 2017, la Cámara de Comercio de Estados Unidos publicó datos que muestran que el comercio entre Estados Unidos, México y Canadá creó 13,7 millones de empleos en Estados Unidos y representó un tercio del total de las exportaciones estadounidenses. Zepeda y Virchez (2019) observaron que el comercio entre los tres países se había cuadruplicado desde 1994, y que México y Canadá eran los principales países de destino de más de 125 000 pequeñas y medianas empresas en los EE. UU. Sin embargo, se esperaba que el comercio de América del Norte aumentara, afectado negativamente por algunos de los cambios implementados a través del nuevo acuerdo comercial T-MEC entre los tres países. Si bien la industria automotriz mexicana estaba en auge desde el acuerdo del TLCAN de 1994, los aumentos de cuotas en términos de contenido regional fueron vistos como amenazas potenciales a

largo plazo para los empleos mexicanos en ese sector. Incluso en la era post-Trump, el proteccionismo sigue siendo parte de las agendas políticas federales y estatales de Estados Unidos. Zepeda y Virchez (2019) también observaron que las cuestiones en las áreas de seguridad nacional y migración podrían representar oportunidades para conversaciones bilaterales renovadas que podrían conducir a nuevas soluciones en los próximos años.

México, al igual que sus socios comerciales, también miró más allá de América del Norte para ampliar sus relaciones comerciales con otros socios. Se firmaron acuerdos con más de 50 países y bloques comerciales, particularmente en América Latina, Europa y Asia.

58.8 millones de mexicanos fueron identificados como económicamente activos durante el cuarto trimestre de 2021 (INEGI, 2022a), lo que representa una tasa de actividad de 58.7% (INEGI, 2022b). Tras una caída del 8,3% en 2020, el producto interior bruto creció un 1,1% en 2021 hasta los 1.086 millones de dólares. El PIB per cápita ascendió a 8.329 dólares en 2020, mientras que la inflación fue del 3,4% ese año (Banco Mundial, 2022). Según la Administración de Comercio Internacional de Estados Unidos (2022), México ha firmado 13 acuerdos comerciales que involucran a 50 países: esto incluye el T-MEC que entró en vigor el 1 de julio de 2020, reemplazando el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) entre México, Canadá, y Estados Unidos. Además de impulsar las exportaciones, los acuerdos comerciales impactan indirectamente la economía de México al estimular las inversiones extranjeras directas del resto de América del Norte, así como de Europa y China.

Según Konfio (2022), el 60% de las Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes) mexicanas, los propietarios esperaban ver 2022 como un año de recuperación para su empresa, tras la crisis de Covid19 que provocó casi un millón de cierres de empresas. Todavía se consideraba que las pymes generaban más del 50% del PIB nacional y más del 72% del empleo (BBVA 2022).

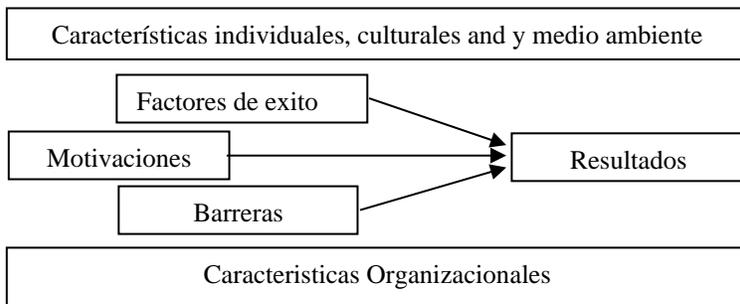
Esta investigación tiene tres objetivos: 1) determinar las motivaciones empresariales, factores de éxito y obstáculos que enfrentan los emprendedores mexicanos, 2) identificar la dirección y las diferencias en las motivaciones empresariales, factores de éxito y obstáculos por género, y 3) agregar individuos variables de las tres dimensiones en componentes más limitados (factores).

Dadas estas razones y la importancia de la contribución de las PYMES a la economía mexicana, es crucial comprender mejor cómo se crean y desarrollan las PYMES para construir una economía más fuerte. En este

sentido, una mejor comprensión de las motivaciones, factores de éxito y obstáculos que enfrentan los empresarios mexicanos ayudará al gobierno en el desarrollo de políticas públicas. Además, una mejor comprensión de las motivaciones empresariales, los factores de éxito y los obstáculos proporcionaría información clave a los propios empresarios (por ejemplo, en qué factores de éxito centrarse), minimizando así la tasa de fracaso de las PYME. Además, tales iniciativas reducirían el nivel de incertidumbre que rodea la creación y el desarrollo de una empresa, haciendo que más personas se interesen en una carrera empresarial. Para ello utilizaremos una muestra de 278 encuestados de México. Hasta la fecha, en México se han realizado muy pocos estudios empíricos sobre emprendimiento.

El marco conceptual utilizado en esta investigación (Figura 1) se basa en la literatura y específicamente en las publicaciones de Benzing, Chu y Kara (2009), Chu, Benzing y McGee (2007) y Kuratko, Hornsby y Naffziger (1997). Este marco conceptual enfatiza las siguientes tres dimensiones: motivaciones, factores de éxito y barreras.

Figura 1. Marco teórico: motivos emprendedores, factores de éxito y barreras



Este artículo se divide en dos partes: la primera presenta la situación del emprendimiento en México y analiza las motivaciones emprendedoras, factores de éxito y barreras, mientras que la última parte incluye la metodología del estudio, los resultados y la discusión y conclusión.

2. Revisión de la literatura

2.1 *Emprendimiento en México*

Basado en la tipología de Porter, Sachs y McArthur (2002), el Foro Económico Mundial clasifica las economías nacionales en tres categorías, es decir, 1) economías impulsadas por factores basadas en infraestructuras adecuadas y otros requisitos económicos básicos, 2) economías impulsadas por la eficiencia capaces de desarrollar sus base de mercado y competir a través de la educación superior y la eficiencia en la tecnología y en los mercados de trabajo, capital y bienes y servicios, y 3) economías impulsadas por la innovación capaces de competir a través de la innovación y el dinamismo empresarial (WEF, 2016). Según el WEF (2016), los países con mayor dinamismo empresarial tienen condiciones económicas que permiten que se inicien nuevas empresas más rápidamente, a un costo menor, donde las actitudes hacia el riesgo financiero son positivas y donde las empresas nuevas e innovadoras pueden crecer más rápidamente.

Según el Índice de Competitividad Global de 2016-17 y 2017-18 (Foro Económico Mundial, 2017), México avanzó del puesto 57 al 51 sobre un total de 138 países en 2016-17, y se mantuvo en ese puesto en 2017-18. Si bien se citaron la corrupción, el crimen y la burocracia ineficiente como los factores más problemáticos para hacer negocios en México, la calidad de la salud pública, la estabilidad del gobierno y de las políticas, la baja inflación, una sólida ética de trabajo, un acceso más fácil a financiamiento de capital y una capacidad para la innovación se citaron como factores empresariales positivos.

A escala global, México ocupa un lugar destacado en términos de actividad emprendedora total (índice TEA), con una tasa del 25% en 2015 (Kelley, Singer y Herrington, 2016). Además, en México la generación más joven es muy emprendedora: el grupo de 16 a 24 años representa casi el 30% del número total de emprendedores, cuya edad promedio es 33.5 años (Bosma *et al.*, 2007). México ha sido muy dinámico en términos de creación de empresas. Se ha atribuido a las políticas implementadas en México durante las últimas décadas el mérito de estar detrás de este crecimiento económico, incluyendo una desvinculación del Estado de la economía, avances hacia una mayor competencia, así como el libre comercio con Estados Unidos y Canadá (Méndez, 1998 a y 1998b). Llama la atención que más del 75% de las importaciones mexicanas involucran productos semiacabados destinados a la manufactura (Sánchez *et al.*, 2014).

Además, en los últimos años México ha aumentado su enfoque en el emprendimiento. En 2012, el gobierno federal creó un fondo inicial para coinversiones en nuevas empresas a través del banco federal de desarrollo, la Nacional Financiera (NAFIN): esta fue una novedad en México (North, 2012). Además, a principios de 2013 el gobierno creó el Instituto Nacional del Emprendedor (INADEM), una entidad administrativa integrada al Ministerio de Economía, con el mandato de desarrollar un ecosistema emprendedor más fuerte (INADEM). Existe una red de apoyo de más de 500 programas de incubadoras disponibles en 190 ciudades de todo México, incluidas 50 incubadoras dedicadas a empresas emergentes con alto potencial de crecimiento (New Venturist). Tales acciones subrayan el compromiso del gobierno de mejorar el potencial de innovación y competitividad de México a pesar de las dificultades persistentes para movilizar capital de riesgo.

Para reforzar estos esfuerzos, la proximidad geográfica de México a Estados Unidos, combinada con su participación en el TLCAN, así como en otros doce acuerdos de libre comercio que involucran a 44 países, ofrecen enormes oportunidades a los exportadores (Villareal, 2017). El aumento de los costos laborales en China también impulsó la reubicación a México de fabricantes que abastecían a clientes estadounidenses. En los últimos años, México ha progresado considerablemente desde que el gobierno federal identificó el emprendimiento como un vector de crecimiento económico.

Algunas debilidades estructurales aún obstaculizan el impulso empresarial de México, en particular un acceso limitado al financiamiento de corto y largo plazo que limita la capacidad de crecimiento de las empresas, y un bajo nivel de educación postsecundaria que reduce la oferta de personal calificado. En el mediano plazo, esto podría limitar seriamente la contribución de México a la economía basada en el conocimiento (EY, 2013). La economía de México también se ha visto directamente afectada por el colapso de los precios del petróleo desde 2014, por un comercio mundial lento, por una producción industrial reducida después de 2009, antes de verse afectada por los efectos adversos de los anuncios de la administración Trump sobre el Acuerdo Transpacífico, el TLCAN y la construcción de un muro entre Estados Unidos y México (Villareal, 2017, 16). A pesar de lo anterior, México sigue siendo una de las economías más competitivas de la región y sigue avanzando en términos de los factores fundamentales necesarios para su prosperidad futura.

2.2 Motivaciones de los emprendedores mexicanos

La investigación sobre la motivación humana intenta identificar por qué las personas piensan y actúan de diversas maneras, dentro del contexto de factores externos que afectan sus percepciones y sus medios de acción (Cachon et al., 2013). Los primeros estudiosos del emprendimiento han adoptado ampliamente teorías desarrolladas dentro del campo del comportamiento organizacional, hasta que Gartner, Bird y Starr (1992) observaron una brecha entre estas teorías y la realidad. Esto desencadenó más investigaciones relativas a los motivos y objetivos empresariales, como se describe a continuación.

Los modelos teóricos de desempeño han subrayado el importante papel que desempeña el establecimiento de objetivos por parte de los empresarios en el crecimiento de su empresa (Morris *et al.*, 2006; Blawatt, 1995; Naffziger, Hornsby y Kuratko, 1994; Herron y Robinson, 1993). Bird (1988) ha sugerido que las intenciones de un emprendedor determinarían la forma de una organización, así como la dirección que ésta tomaría. Añadió que las intenciones de un empresario determinado tienden a cambiar con la evolución de la empresa en el tiempo: «el éxito, el desarrollo, el crecimiento y el cambio organizacionales subsiguientes se basan en estas intenciones, que se modifican, elaboran, encarnan o transforman.» (Pájaro, 1988:444)

La literatura señala una amplia variedad de motivaciones para los emprendedores que pueden ser económicas, como obtener una compensación monetaria y generar riqueza en el negocio (Langan-Fox y Roth, 1995), generar ingresos adicionales después de la jubilación (Aspaas, 2004), adquirir riqueza personal, aumento de los ingresos personales y/o aumento de los ingresos (Kuratko *et al.*, 1997) o razones no económicas como la seguridad laboral para uno mismo y la familia (Aronoff y Ward, 1995), la autorrealización, la oportunidad de crear algo (Aspaas, 2004), independencia y autonomía, el control que se obtiene al ser el propio jefe, el crecimiento personal, el reconocimiento, el desafío y la satisfacción de una necesidad de éxito (Kuratko et al., 1997; Robichaud et al., 2001; Pereira, 2003).

Son poco comunes los estudios de campo basados en encuestas sobre motivos empresariales en México y otros lugares de América Latina. Samaniego (1998) distinguió a los trabajadores autónomos de los empresarios con empleados y encontró diferencias motivacionales entre estas dos categorías. Entre los fundadores de empresas que tienen empleados, el 40% declaró como principal motivo empresarial una remuneración insatisfactoria, el 25% eligió como segundo motivo el cierre de su empleador o la finalización de

un contrato. Otras razones estaban relacionadas con una mayor flexibilidad en un puesto directivo, jornadas laborales más cortas, proximidad a la residencia y otras razones. Por el contrario, el 33% de los que se convirtieron en autónomos sin tener asalariados mencionaron el cese involuntario del empleo como principal motivo de su decisión. Un salario insuficiente y la necesidad de flexibilidad fueron, por orden, los dos motivos siguientes.

Los resultados de Samaniego (1998) corresponden a los obtenidos más recientemente por Radojevich-Kelley (2014), donde el 64% de los empresarios mexicanos encuestados había calificado la independencia financiera como su motivo principal para haber iniciado un negocio. Hacer realidad su sueño y la independencia personal fueron mencionados respectivamente por el 18,7% y el 17,2% de los encuestados. Más del 57,5% de ellos consideraba la prosperidad financiera como la principal recompensa para un emprendedor, con mayores ingresos, la posibilidad de sostener a su familia y disfrutar de cierta libertad financiera y económica. La autonomía y la independencia ocuparon el segundo lugar (33,6%), brindando la libertad de elegir tus propios horarios de trabajo y no tener un jefe que te diga qué hacer. Kantis, Ishida y Komori (2002) también identificaron el deseo de ser el propio jefe como el factor de motivación más importante. De hecho, el 80.5% de los emprendedores mexicanos declararon haber estado motivados por un deseo de autonomía e independencia.

2.3 Factores de éxito

Algunos estudios empíricos han examinado la cuestión de los factores de éxito empresarial en América Latina, incluido México. En Argentina, Sastre (2013) entrevistó a empresarios en tres etapas diferentes de la actividad empresarial: 1) potencial – o en etapa de planificación; 2) emprendedores nacientes – o durante su puesta en marcha, y 3) emprendedores establecidos. Todos coincidieron en tres categorías principales de factores de éxito: a) la identificación de un nicho de mercado viable; b) proponer un producto o servicio comercializable, y c) brindar a los clientes un servicio excelente.

Kantis, Gonzalo y Álvarez (2013) encontraron que los empresarios exitosos (etiquetados como "ambiciosos") que dirigían empresas de tecnología en Argentina, Brasil y Chile eran significativamente diferentes de los que podían identificarse en parte por tener experiencia previa en una empresa grande, así como una excelente trayectoria en el negocio. También tendían a tener un capital sustancial para invertir en sus negocios, atender a una base de mercado establecida y la capacidad de mantener el capital de trabajo de su empresa. El éxito también dependía de atraer recursos humanos calificados,

encontrar socios capacitados y mantenerse al día con la tecnología. En términos de apoyo gubernamental, Kantis, Gonzalo y Álvarez informaron que las incubadoras de empresas desempeñaron un papel positivo importante hacia el éxito de nuevos negocios en Brasil y Chile. La tutoría de otros empresarios también jugó un papel importante para el éxito a largo plazo. Estos resultados confirmaron resultados anteriores en toda América Latina (Kantis, 2004).

La investigación empírica mexicana sobre los factores de éxito empresarial incluye informes de Morales-Jiménez *et al.* (2015) y de Ynzunza Cortés e Izar Landéta (2021). Entre los microempresarios informales ubicados en el estado de Guerrero, Morales-Jiménez *et al.* (2015) informaron que la ubicación y la manutención del cónyuge fueron los factores de éxito más importantes. Una investigación realizada en el estado de Querétaro por Ynzunza Cortés e Izar Landéta (2021) reveló una relación positiva entre las variables habilidades de gestión general, capacitación adecuada y apoyo conyugal sobre los factores de éxito.

En otras partes del mundo, los factores de éxito empresarial han sido examinados empíricamente por Benzing, Chu y Bove (2005), Benzing, Chu y Callanan (2005), Benzing, Chu y Kara (2009), Chu *et al.*, (2008, 2011), Zimmerman y Chu, (2013), y Gok *et al.* (2021). Estos estudios utilizaron un cuestionario desarrollado por Hung M. Chu (Chu y Katsioloudes, 2001).

En el estudio de Benzing Chu y Kara (2009), realizado en Turquía, los factores de éxito más importantes fueron «la reputación de la honestidad», «Carisma; Amabilidad con los clientes», «Buenas habilidades de gestión general» y «Buen servicio al cliente». El último de la lista fue la afirmación "Apoyo gubernamental satisfactorio". Datos empíricos similares obtenidos en Vietnam (Benzing, Chu y Callanan, 2005) y Rumania (Benzing, Chu y Bove, 2005) también ponen de manifiesto la afirmación «Carisma; la amabilidad con los clientes» a la cabeza, seguida de «buen servicio al cliente» en Rumanía y «buen producto a un precio competitivo» en Vietnam. En una muestra nigeriana de Chu *et al.* (2008), los encuestados eligieron en primer lugar la afirmación «Trabajo duro», seguida por «Buenas habilidades de gestión general», seguida de «Buen servicio al cliente» y «Carisma; Amabilidad con los clientes» en tercera y cuarta posición como contribución al éxito. La afirmación «Participación política» fue la menos preferida entre los encuestados nigerianos. Otra investigación realizada en China por Chu *et al.*, (2011) reveló el mismo resultado excepto que la Honestidad fue la primera opción como variable de éxito; Gok *et al.* obtuvieron un resultado similar en China, (2021), quienes también informaron que los empresarios chinos calificaron los

problemas relacionados con los empleados como el problema más crítico de todos. En Venezuela (Zimmerman y Chu, 2013) las primeras cuatro opciones fueron «Buenas habilidades de gestión general», «Capacitación adecuada», «Mantenimiento de registros precisos de ventas/gastos» y «Participación política». La Tabla 1 resume los resultados obtenidos por estos estudios. Se obtuvieron resultados similares en Bangladesh (Uddin y Bose, 2013).

Tabla 1. Factores de éxito identificados en la literatura

Variables de éxito	Benzing <i>et al.</i> , (2009) Pavo	Benzing <i>et al.</i> , (2005) Vietnam	Benzing <i>et al.</i> , (2005) Rumania	Chu <i>et al.</i> , (2008) Nigeria	Chu <i>et al.</i> , (2011) Gok <i>et al.</i> (2021) Porcelana	Zimmerman <i>et al.</i> (2013) Venezuela
Buenas habilidades de gestión general	3			2	3	1
Carisma: amabilidad con los clientes	2	1	1	4	4	
Formación adecuada						2
Buen producto a un precio competitivo		2				
Buen servicio al cliente	4		2	3	2	
Trabajo duro				1		
Mantenimiento de registros precisos						3
Participación política						4
Reputación de honestidad	1	3	3		1	

Los resultados anteriores sugieren que "Carisma - amabilidad hacia los clientes", "Reputación de honestidad", "Buenas habilidades de gestión general" y "Buen servicio al cliente" fueron citadas (o variables equivalentes) con mayor frecuencia por los encuestados de todas las culturas. De hecho, esto también fue cierto entre los empresarios hombres, así como en la mayoría de los países donde se midieron las mismas variables. Por lo tanto, será interesante saber si esos resultados se corroborarán aquí.

2.4 Barreras/Limitaciones

Otra dimensión importante de la investigación sobre emprendimiento se centra en las barreras o limitaciones que enfrentan los emprendedores (Yalcin y Kapu, 2008; Kantis, Gonzalo y Alvarez, 2013). Storey (1994) define las barreras como factores internos o externos que impiden el crecimiento de las empresas. En México, es probable que ciertas debilidades estructurales moderen el desarrollo del emprendimiento en México. De hecho, el acceso a la mayoría de los tipos de financiación sigue siendo muy difícil, lo que obstaculiza el crecimiento de muchas empresas. También está el hecho de que el desempeño de la innovación en México parece estar disminuyendo, ya que ha habido una disminución en el número de patentes registradas desde 2008.

A pesar de algunos obstáculos a la creación de empresas, México ha logrado avances considerables en los últimos años en varias áreas. Por ejemplo, según el Índice de Competitividad Global 2016-2017 del Foro Económico Mundial (World Economic Forum 2017), México ha pasado del puesto 57 al 51 de un total de 138 países y se considera que se encuentra en la fase de transición de un país orientado por preocupaciones de eficiencia a uno orientado hacia la innovación y la sofisticación. Este aumento en la clasificación se puede atribuir principalmente a las mejoras en la eficiencia del mercado. La posición competitiva de México tanto a nivel interno como externo en el mercado de bienes ha mejorado considerablemente, lo que refleja los resultados no sólo de las decisiones políticas sino también de las reformas políticas comerciales. El mercado laboral ha aumentado tanto la flexibilidad como los incentivos, y los mercados financieros han mejorado su accesibilidad.

Sin embargo, México sigue siendo una de las economías más competitivas de la región y está avanzando en algunos de los factores fundamentales responsables de la prosperidad futura (WEF, 2016). Según el Foro Económico Mundial (2016), los principales obstáculos para la creación de empresas en México son, en orden descendente de importancia, la corrupción, el crimen y el robo, la burocracia gubernamental ineficiente, la infraestructura inadecuada y una fuerza laboral con educación inadecuada.

3. Metodología

3.1 Selección de muestras y definición de PYME

Al ser obligatorio el registro en la Cámara de Comercio en México, los listados de empresas estaban fácilmente disponibles. Participaron 278 encuestados, de los cuales 78 fueron de Guadalajara y 200 de Monterrey. Todos los

empresarios mexicanos fueron entrevistados personalmente. Una entrevista promedio duró 30 minutos. Para efectos de esta investigación se adoptó la definición de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), es decir, cualquier empresa que tenga menos de 250 empleados.

Se eligieron para este estudio Guadalajara (estado de Jalisco) y Monterrey (estado de Nuevo León) debido a su fuerte sector de pequeñas empresas. La población total del área metropolitana de Monterrey es de 5.34 millones de personas, según Informador (2021). En promedio, en ambos estados, el 62.75% de la población masculina formaba parte de la población económicamente activa (PEA) en 2020 (INEGI 2021b y 2021c), mientras que el 40.2% de la población femenina era económicamente activa.

Las PYMES ocupan el 76% de la población en Nuevo León. Es también una de las principales entidades responsables del crecimiento económico y la creación de empleo en México. Con el 4% de la población, el estado produce el 7,5% del PIB nacional y el 11% de la manufactura nacional; Nuevo León también genera el 11% de las exportaciones, recibe el 10% de la inversión extranjera directa (IED) que llega a México y crea el 9% del empleo formal total. Su ingreso per cápita de 20.000 dólares es casi el doble del promedio nacional. Según los últimos datos publicados por INEGI (2021b), Nuevo León es el estado con menor tasa de actividad económica informal.

En cuanto a Guadalajara, es la segunda ciudad más grande de México con una población total de 5.27 millones de personas en 2020 (Informador 2021), con una tasa de participación económica del 64.1 % para el estado de Jalisco en su conjunto (INEGI 2021b). Este es el lugar de nacimiento de la música del mariachi y el tequila, pero también uno de los principales centros industriales y de negocios del país, a veces denominado el Silicon Valley de México (Webber, 2015).

Después de la Ciudad de México y Monterrey, Guadalajara tiene la tercera economía e infraestructura industrial más grande de México. y aporta el 37% del PIB total del estado de Jalisco. Su base económica es diversificada, basada principalmente en el comercio y los servicios, aunque el sector manufacturero juega un papel definitorio. También se encuentra entre los diez primeros de América Latina en términos de producto interno bruto y el tercer ranking más alto de México.

La mayor parte de la economía gira en torno al comercio y emplea al 60% de la población. Esta actividad se ha centrado principalmente en la compra y venta de los siguientes productos: alimentos y bebidas, textiles, aparatos electrónicos, tabaco, cosméticos, artículos deportivos, materiales de

construcción y otros. La actividad comercial de Guadalajara es superada sólo por la Ciudad de México.

En términos de tecnologías de la información y las comunicaciones, que son necesarias para la mayoría de las operaciones comerciales, tanto los estados de Jalisco como Nuevo León estaban por delante de los promedios nacionales de México al 2020. Según INEGI (2021a, b y c), mientras que el 37.6% de los mexicanos tenía una computadora personal, estas proporciones fueron de 44.5% en Jalisco y 47.8% en Nuevo León en 2020. La propiedad de teléfonos celulares equivalía al 87.5% en todo México, el 91.7% en Jalisco y el 93% en NL. La propiedad de teléfonos fijos alcanzó el 37.5% en todo el país. 43.4% en Jalisco y 55.7% en NL Finalmente, mientras el 52.1% de los mexicanos tenía acceso a Internet, en Jalisco lo tenía el 61.8% y en NL el 69.6%.

3.2 Medición de variables

Los datos sobre los motivos empresariales se recopilaron a través de un cuestionario desarrollado y validado por Robichaud, McGraw y Roger (2001) y Robichaud (2011) sobre la base de una revisión de la literatura que identifica las principales categorías de motivos presentes en la literatura existente. Luego se validaron constructos motivacionales entre muestras de emprendedores y mediante investigaciones adicionales en varios países, incluidos Canadá (Robichaud *et al.*, 2010), México y Estados Unidos (Cachon *et al.*, 2013) y Francia (Assaidi, Kizaba y Guilluy- Sulikashvili, 2015).

Los datos sobre factores de éxito y barreras se recopilaron mediante un instrumento desarrollado por Chu y Katsioloudes (2001). Este cuestionario ha sido ampliamente utilizado en muchos países, como Rumania, Vietnam, India, Venezuela, Canadá, México, Estados Unidos, Nigeria, Ghana y Kenia. La escala de factores de éxito consta de 17 ítems y la escala de barreras de 16 ítems. El citado instrumento de medición de las motivaciones de los emprendedores incluye 18 afirmaciones. Esta escala también se ha utilizado en diversos estudios, especialmente en Francia, Rusia, México, Marruecos, Canadá y Estados Unidos. Las variables de las escalas se midieron con escalas tipo Likert que van desde 1 = sin importancia hasta 5 = extremadamente importante.

3.3 Análisis de datos

Los datos fueron analizados con el paquete SPSS, utilizando las siguientes estadísticas: estadística descriptiva como medias y desviaciones estándar, pruebas no paramétricas de Mann-Whitney; Pruebas T de diferencias entre medias y análisis de componentes principales, generalmente denominados análisis factoriales (con rotación ortogonal en modo varimax, que maximiza la varianza de las cargas cuadradas en cada columna).

4. Resultados

4.1 Perfil de los encuestados

La Tabla 2 resume la distribución de los encuestados según características personales y organizacionales. Los resultados que describen las características personales de los encuestados revelan que el 51% de los emprendedores tienen entre 30 y 49 años, tienen un nivel educativo alto (el 72% tiene educación universitaria) y tienen experiencia previa en gestión y campo limitada.: El 70% tenía cinco años o menos de experiencia en gestión, mientras que el 68% tenía cinco años o menos de experiencia en su sector actual. La mayoría de los encuestados son hombres (63% frente al 37% de las mujeres), están casados o viven con su cónyuge en el 66% de los casos y el 47% de ellos se vieron obligados a crear su negocio por necesidad. Además, el 36% de ellos tiene un cónyuge involucrado en el negocio y la contribución conyugal al ingreso familiar puede calificarse de mínima, ya que sólo el 25% de los cónyuges aporta más del 26% del ingreso total de la familia. Finalmente, aproximadamente la mitad de los encuestados de la muestra (45%) informaron trabajar más de 40 horas por semana.

En términos de variables organizativas, las empresas de los encuestados están más concentradas en los sectores minorista y de servicios (el 92% está ubicada en estos dos sectores), son relativamente jóvenes (el 50% de las empresas se han creado en cinco años) y están ubicadas en comunidades urbanas (el 85% de las empresas están ubicadas en ciudades con más de 100.000 habitantes). En segundo lugar, la mayoría de los empresarios tienden a operar solos (55% de ellos), con ventas inferiores a \$100.000 en el 38% de los casos y el 84% de ellos había iniciado su propio negocio (en lugar de heredarlo o comprarlo). Finalmente, la mayoría de ellos califica el nivel de endeudamiento de su empresa como bajo (56%) y su personal es limitado (el 64% tiene menos de seis empleados).

Motivos, Factores de Éxito y Barreras en el Emprendimiento de las PYMES

Tabla 2. *Características personales y organizativas de los encuestados (N=278)*

Características personales		Características organizativas	
	%		%
Edad		Población	
20 a 29 años	23	Menos de 25.000	6
30 a 49 años	51	25.001 a 100.000	9
50 +	26	Más de 100.000	85
Educación		Ventas	
Preparatoria	28	Menos de \$100,000	38
Título universitario	72	\$100,001-\$500,000	26
		\$500,001 y +	36
Género		Complemento de dotación	
Masculino	63	1 a 5 empleados	64
Femenino	37	6 a 10 empleados	13
		11 +	23
Estado y participación conyugal		Sector económico	
Casado	66	Minorista	50
Cónyuge involucrado en negocios	36	Servicios	42
Empezó el negocio por razones de necesidad.	47	Manufactura	8
Experiencia pasada en el sector empresarial actual.		Proceso de puesta en marcha	
Ninguno	29	Creado por el propietario	84
1-5 años	39	Compró	9
6-10 años	14	Heredado/Franquiciado	7
11+ años	18		
Experiencia de gestión pasada		Edad de la empresa	
Ninguno	28	1-5 años	50
1-5 años	42	6-10 años	23
6-10 años	17	11-20 años	20
11+ años	13	21 años y +	7
Contribución conyugal a los ingresos familiares		Número de propietarios	
Ninguno		1 dueño	55
1% - 25%	62	2 dueños	33
26% - 60%	13	3 propietarios y +	12
61% - 100%	18		
	7		
Horas semanales trabajadas en la empresa		Importancia de la deuda	
0-20 horas	28	Bajo/muy bajo	56
21-40 horas	26	Medio	21
41 – 55 horas	23	Importante/muy importante	23
56 horas y más	22		

4.2 Motivaciones

La Tabla 3 presenta las puntuaciones de cada uno de los 18 ítems variables que forman la escala de motivación. La afirmación mejor valorada para todos los encuestados fue "Aumentar mis ingresos", con una puntuación media total de 4,31. La segunda afirmación mejor clasificada es "Para mi propia

satisfacción", con una puntuación media de 4,24, mientras que "Aumentar las ventas y los beneficios" y "Crear mi propio trabajo" ocuparon el tercer y cuarto lugar con puntuaciones medias de 4,16 y 4,11 respectivamente, seguidas de "Ser mi propio jefe" y "Maximizar el crecimiento empresarial" (puntuaciones medias de 4,07 y 4,06). Por otro lado, las dos opciones menos favorecidas por los encuestados son, por orden: "Obtener reconocimiento público" y "Divertirse" con puntuaciones medias de 2,99 y 2,75. Las opciones extrínsecas parecen haber sido las más importantes para los encuestados, ya que cuatro de las primeras seis opciones son de naturaleza económica.

Tabla 3. *Medias y desviaciones estándar de la escala de motivación empresarial*

Variabes de motivación	Media	Desviaciones estándar
Aumentar mis ingresos	4.31	.898
Para mi propia satisfacción	4.24	.947
Incrementar las ventas y las ganancias	4.16	.939
Crear mi propio trabajo	4.11	1.109
Ser mi propio jefe	4.07	1.113
Maximizar el crecimiento empresarial	4.06	1.027
Para tener siempre seguridad laboral	4.04	1.028
Tomar mis propias decisiones	4.00	1.058
Adquirir una vida cómoda	3.97	.985
Mantener mi libertad personal.	3.93	.956
Acepta el desafío	3,89	1.103
Demstrar que puedo tener éxito	3.75	1.221
Estar más cerca de mi familia	3.74	1.277
Construir un negocio para transmitir	3.50	1.237
Acumular capital para la jubilación	3.36	1.247
Proporcionar trabajo a mi familia.	3.25	1.233
Obtener reconocimiento público	2,99	1.277
Divertirse	2,75	1.424

Curiosamente, no hubo diferencias estadísticamente significativas en las motivaciones entre géneros. Además, "Aumentar mis ingresos" y "Para mi propia satisfacción" fueron las dos opciones principales tanto para hombres como para mujeres en la muestra, mientras que "Obtener reconocimiento público" y "Divertirme" fueron las dos últimas opciones en el mismo orden que Bueno.

Se realizó un análisis factorial (análisis de componentes principales Varimax) de las motivaciones de los encuestados para determinar los factores motivacionales. El criterio para la retención de factores fue el de Kaiser, es decir, se pueden conservar todos los factores con un valor propio superior a 1. Según lo recomendado por Hair *et al.* (2006), retuvimos afirmaciones cuyas

Motivos, Factores de Éxito y Barreras en el Emprendimiento de las PYMES

comunalidades entre variables eran superiores a 0,50 con una carga factorial superior a 0,40. La aplicación de estos criterios dio como resultado la eliminación de las siguientes afirmaciones:

"Para tener siempre seguridad laboral", y "Obtener reconocimiento público". Las principales observaciones que se derivan del Cuadro 4 son las siguientes:

- Del análisis de componentes principales resultaron cuatro factores motivacionales: motivos de independencia y autonomía (seis afirmaciones), motivos extrínsecos (cuatro afirmaciones), motivos intrínsecos (tres afirmaciones) y objetivos de seguridad y bienestar familiar (tres afirmaciones).
- El porcentaje total de varianza explicada fue del 60,15%.
- La consistencia interna de las cuatro escalas calculada por el alfa de Cronbach oscila entre 0,69 y 0,77 lo que indica una buena consistencia interna teniendo en cuenta el número de afirmaciones. Al respecto, Nunnally y Bernstein (1994) mencionan que, para un instrumento compuesto por escalas pequeñas de tres a cuatro afirmaciones, un coeficiente alfa de 0,70 o más se considera satisfactorio e indica que los ítems que forman las escalas probablemente miden el mismo constructo.

El análisis de componentes principales reduce un conjunto más amplio de variables a unas pocas dimensiones generales, proporcionando así una imagen general de los factores en lugar de una consideración individual de cada variable. Los valores propios obtenidos para cada factor indican su importancia relativa al explicar la proporción de la varianza total asociada con las variables que componen un factor. Por ejemplo, el factor "motivos extrínsecos" explica la mayor parte de la varianza total (32,66%), seguido del factor "independencia y autonomía" con un 10,08% y por los factores "motivaciones intrínsecas" y "seguridad y bienestar familiar". con 9,72% y 7,69% respectivamente.

Es importante comprender que los resultados del análisis factorial no nos informan sobre la importancia relativa de cada factor desde la perspectiva de los encuestados. Por ejemplo, aunque el factor "motivaciones intrínsecas" ocupa el tercer lugar en el porcentaje de varianza explicado en el análisis factorial con un 9,72% (Tabla 4), en la Tabla 5 se muestra que su puntuación acumulada ocupa el segundo lugar en importancia atribuida a los factores por los encuestados de la muestra, con una puntuación media acumulada de 3,97. Además, el factor "motivaciones extrínsecas" resultó ser el más importante

Robichaud, Y.; Cachon, J. C., Barragán-Codina, J. N. & Guerra-Rodríguez, P.

según las puntuaciones de los encuestados, con una media acumulada de 4,12. Ambos factores "independencia y autonomía" y "seguridad y bienestar familiar" ocuparon el tercer y cuarto lugar respectivamente con puntuaciones medias de 3,77 y 3,37.

Tabla 4. Motivaciones – Análisis factorial

Variables	Motivos extrínsecos	Independencia y autonomía	Motivos intrínsecos	Seguridad y bienestar familiar	Comunalidades
Adquirir una vida cómoda	0.605				0.538
Maximizar el crecimiento empresarial	0.525				0,598
Incrementar las ventas y las ganancias	0,797				0.709
Aumentar mis ingresos	0.836				0.743
Tomar mis propias decisiones		0.607			0,614
Ser mi propio jefe		0.584			0,694
Mantener mi libertad personal.		0,773			0.680
Estar más cerca de mi familia		0.605			0,577
Divertirse		0.521			0.504
Crear mi propio trabajo		0.502			0.542
Acepta el desafío			0.810		0,722
Demostrar que puedo tener éxito			0.750		0.633
Para mi propia satisfacción			0,624		0.502
Acumular capital para la jubilación				0.561	0.512
Proporcionar trabajo a mi familia.				0,761	0.603
Construir un negocio para transmitir				0,697	0.511
Valores propios	5.226	1.614	1.556	1.229	
Varianza explicada	32,66	10.08	9,72	7,69	
Alfa de Cronbach	.77	.73	.70	.69	

Tabla 5. Puntuaciones medias - Factores de motivación

Factores	Media	Desviación Estándar
Motivos extrínsecos	4.12	.74317
Motivos intrínsecos	3.97	.86336
Independencia y autonomía	3.77	.80861
Seguridad y bienestar familiar	3.37	.92648

Motivos, Factores de Éxito y Barreras en el Emprendimiento de las PYMES

Las medias de las escalas se calcularon promediando las puntuaciones de todas las afirmaciones que componen cada factor. Por ejemplo, la puntuación media igual a 3,37 obtenida para el factor «familia» equivale a la puntuación media de las afirmaciones que componen ese factor. (ver tabla 4).

4.3 Factores de éxito

La Tabla 6 presenta los resultados de un análisis de la importancia atribuida a todas las cargas de factores de éxito. El factor de éxito más importante fue "buen servicio al cliente" con una media de 4,61, seguido de "reputación por la honestidad" y "carisma - amabilidad hacia los clientes" con medias de 4,53 y 4,49 respectivamente. Los factores "trabajar muchas horas" y "buen producto/servicio a precio competitivo" ocuparon el cuarto y quinto lugar con promedios de 4,38 y 4,30 respectivamente. Las opciones menos importantes fueron "apoyo gubernamental satisfactorio" y "participación política" con promedios de 2,44 y 2,27. Estas son las únicas dos afirmaciones, entre las 17 afirmaciones del instrumento de medición de factores de éxito, que obtienen una media inferior a 3,00. Esto significa que, en general, los empresarios de nuestra muestra no dependen del apoyo gubernamental o político para asegurar el éxito de sus negocios.

Tabla 6: *Medias y desviaciones estándar de la escala de éxito empresarial*

Variables de éxito	Media	Desviaciones estándar
Buen servicio al cliente	4.61	.717
Reputación de honestidad	4.53	.777
Carisma; amabilidad con los clientes	4.49	.773
Trabajo duro	4.38	.882
Buen producto a un precio competitivo	4.30	.908
Capacidad para gestionar personal	4.11	.777
Buenas habilidades de gestión general	4.08	1.043
Mantenimiento de registros precisos de ventas/gastos	4.03	1.003
Formación adecuada	3.83	1.123
Ubicación	3.81	1.141
Factores de marketing como la promoción de ventas	3.76	1.141
Apoyo de familiares y amigos	3.70	1.196
Experiencia empresarial previa	3.61	1.258
Acceso a la capital	3.56	1.282
Participación comunitaria y creación de redes	3.35	1.082
Apoyo gubernamental satisfactorio	2.44	1.344
Participación política	2.27	1.259

Los resultados del análisis de género revelan que las mujeres priorizan los factores de marketing (media de 4,11 frente a 3,60) y la participación política (2,39 frente a 1,96) más que los hombres. Estos dos últimos resultados son estadísticamente significativos al nivel de 0,001. Los hombres obtuvieron puntuaciones más altas que las mujeres en los siguientes factores (estadísticamente significativos con 0,05): buenas habilidades de gestión general (4,16 frente a 3,86), formación adecuada (3,92 frente a 3,61) y experiencia empresarial (3,70 frente a 3,37).

La Tabla 7 presenta el resultado del análisis factorial (análisis de componentes principales) para los factores de éxito. Al igual que en el caso de las motivaciones, sólo se retuvieron los enunciados cuyas comunidades (también llamadas calidad de representación) entre las variables fueron superiores a 0,50 y cuyo peso factorial superó 0,40. Tras la aplicación de estos criterios, se eliminó la afirmación "conocida por su honestidad". Los resultados finales del análisis factorial sugieren cuatro agrupaciones: el Factor 1 corresponde a características personales y del producto/servicio (4 afirmaciones), el Factor 2 incluye 5 afirmaciones sobre diferentes aspectos, el Factor 3 se ocupa de las habilidades de gestión y la formación (3 afirmaciones), mientras que el cuarto factor se refiere a los entornos inmediatos y externos (4 afirmaciones). Se encontró que la escala de características personales y de producto/servicio era la más sólida en el análisis (% de la varianza explicada de 16,26 y un valor propio de 2,602), seguida en orden por el factor misceláneo (% de la varianza explicada de 14,09 y un valor propio de 2,255), el factor de habilidades directivas y capacitación (% de varianza explicada de 13,06 y un valor propio de 2,177), y el factor de entornos inmediatos y externos (% de varianza explicada de 13,4 y un valor propio de 2,149). El porcentaje total de varianza explicada es del 57,4% y la consistencia interna de las 4 escalas calculadas por el alfa de Cronbach oscila entre 0,66 y 0,74.

Motivos, Factores de Éxito y Barreras en el Emprendimiento de las PYMES

Tabla 7. Factores de éxito - Análisis factorial

Variables	Características personales y del producto/servicio.	Misceláneos	Habilidades de gestión y formación	Entornos inmediatos y externos.	Comunalidades
Carisma; amabilidad con los clientes	0.665				.523
Buen producto a un precio competitivo.	0,737				.610
Buen servicio al cliente	0,797				.653
Trabajo duro	0,695				.517
Experiencia empresarial previa		0.521			.510
Ubicación		0,788			.673
Acceso al capital		0.510			.537
Participación comunitaria y creación de redes.		0.560			.514
Mantenimiento de registros precisos.		0,676			.592
Formación adecuada			0.708		.653
Buenas habilidades de gestión general.			0,672		.553
Capacidad para gestionar personal.			0,653		.536
Apoyo gubernamental satisfactorio				0,715	.677
Factores de marketing				0.557	.523
Apoyo de familiares y amigos.				0,678	.562
Participación política				0,659	.643
Valores propios	2.602	2.255	2.177	2.149	
Varianza explicada	16.26	14.09	13.60	13.40	
Alfa de Cronbach	.74	.73	.66	.66	

La Tabla 8 presenta las medias acumuladas de los factores de éxito para determinar qué factores son más importantes para los encuestados. Se encontró que el factor "características personales y de producto/servicio" era el factor más importante entre los encuestados con un promedio acumulado de 4,44, seguido por el factor "habilidades de gestión y capacitación" con un promedio de 4,00. Los factores "misceláneos" y "entorno inmediato y externo" ocuparon el tercer y cuarto lugar en importancia atribuida a los factores por los encuestados con medias acumuladas de 3,67 y 3,04, respectivamente.

Tabla 8. Puntuaciones medias – Factores de éxito

Factores	Media	Desviaciones estándar
Características personales y del producto/servicio.	4.44	.61608
Habilidades de gestión y formación.	4.00	.79782
Misceláneos	3.67	.82373
Entornos inmediatos y externos.	3.04	.86363

Las medias de las escalas se calcularon promediando las puntuaciones de todas las afirmaciones que componen cada factor. Por ejemplo, la puntuación media obtenida para el factor «Misceláneos» es igual a la puntuación media de las afirmaciones que componen ese factor. (ver tabla 7).

4.4 Barreras

El Cuadro 9 presenta los resultados obtenidos sobre las barreras que enfrentan los emprendedores en México. Las tres opciones principales de los encuestados que se destacan del resto fueron "economía débil". "empleados no confiables y poco confiables" y "demasiada competencia", con puntuaciones medias de 3,59, 3,50 y 3,42. La obtención de financiación a corto plazo quedó en cuarto lugar con una puntuación media de sólo 3,19. La única diferencia de género que surgió del análisis fue en el ítem de competencia (estadísticamente significativo al nivel de 0,05): las mujeres percibieron que la competencia era más fuerte que los hombres (media de 3,84 versus 3,34 para los hombres).

Motivos, Factores de Éxito y Barreras en el Emprendimiento de las PYMES

Tabla 9. *Medias y desviaciones estándar de la escala de barreras empresariales*

Variables de barreras	Media	Desviaciones estándar
Economía débil	3.59	1.170
Empleados no confiables y poco confiables	3.50	1.359
Demasiada competencia	3.42	1.196
Obtención de financiación a corto plazo	3.19	1.224
Incapacidad para mantener registros contables precisos.	3.18	1.269
Obtención de financiación a largo plazo	3.03	1.184
Demasiada regulación/burocracia gubernamental	3.01	1.457
Falta de formación gerencial.	2,99	1.288
Falta de formación en marketing.	2,99	1.243
Ubicación insegura	2.94	1.395
Estructura fiscal compleja y confusa	2.91	1.351
Proceso de registro de empresas complicado	2.76	1.301
Problemas de electricidad	2.71	1.501
Carreteras en mal estado – transporte	2.59	1.411
Estacionamiento limitado	2.55	1.357
Limitaciones del comercio exterior	2.42	1.346

Los datos sobre barreras empresariales también se sometieron a un análisis de componentes principales para determinar su estructura factorial. Se eliminaron las declaraciones "empleados no confiables y poco confiables", "estacionamiento limitado" y "demasiada competencia". La Tabla 10 presenta los resultados del análisis factorial, sugiriendo tres agrupaciones de la siguiente manera: el factor 1 representa cuestiones de infraestructura (6 afirmaciones); El factor 2 representa la falta de habilidades (3 afirmaciones), mientras que el factor 3 engloba el entorno externo (4 afirmaciones). Se encontró que la escala de problemas de infraestructura era la más fuerte en el análisis (% de varianza explicada de 24,53 y un valor propio de 3,189), seguida en orden por el factor de falta de habilidades (% de varianza explicada de 22,19 y un valor propio de 2,886) y el factor de entorno externo (% de varianza explicada de 18,56 y un valor propio de 2,413). El porcentaje total de varianza explicada fue del 65,29%. La consistencia interna de las 3 escalas calculada por el alfa de Cronbach varía de 0,76 a 0,86 lo que indica una buena consistencia interna.

Tabla 10. Barreras – Análisis factorial

Variables	Infraestructura asuntos	Falta de habilidades	Entorno externo	Comunalidades
Estructura fiscal compleja y confusa	0.520			.677
Ubicación insegura	0.540			.572
Proceso de registro de empresas complicado	0.710			.650
Limitaciones del comercio exterior	0.690			.616
Carreteras/transporte en malas condiciones	0,852			.761
Problemas de electricidad	0,751			.666
Incapacidad para mantener registros contables precisos.		0.569		.623
Falta de formación en marketing.		0.864		.780
Falta de formación gerencial.		0.824		.761
Obtención de financiación a corto plazo			0,837	.713
Obtención de financiación a largo plazo			0.821	.693
Demasiada regulación/burocracia gubernamental	0,751		0.591	.510
Economía débil			0.606	.515
Valores propios	3.189	2.886	2.413	
Varianza explicada (%)	24,53	22.19	18.56	
Alfa de Cronbach	.86	.82	.76	

La Tabla 11 presenta los factores más importantes para los encuestados. El factor "Entorno externo" ocupó el primer lugar con una puntuación media de 3,20, mientras que "Falta de habilidades" y "Problemas de infraestructura" ocuparon el segundo y tercer lugar, con puntuaciones medias acumuladas respectivamente iguales a 3,06 y 2,71.

Tabla 11. Puntuaciones medias – Factores de barrera

Factores	Media	Desviaciones estándar
Entorno externo	3.20	.96045
Falta de habilidades	3.06	1.08201
Problemas de infraestructura	2.71	1.06849

Las medias de las escalas se calcularon promediando las puntuaciones de todas las afirmaciones que componen cada factor. Por ejemplo, la puntuación media obtenida para el factor «Entorno externo» es igual a la puntuación media de las afirmaciones que componen ese factor. (ver tabla 10).

5. Discusión y conclusión

Este estudio intentó obtener una mejor comprensión del emprendimiento en México a través del estudio de motivaciones, factores de éxito y barreras. Para ello, se identificaron las motivaciones emprendedoras, los factores de éxito y las limitaciones/barreras de los emprendedores mexicanos para resaltar los más importantes. También se utilizó un análisis factorial para agrupar las afirmaciones en grupos más pequeños.

Primero, los análisis estadísticos de los resultados revelan que los emprendedores en México están motivados principalmente por objetivos extrínsecos, ya que cuatro de las seis opciones principales están motivadas económicamente. Sólo la segunda opción "ayudar a mi desarrollo personal" y la quinta opción "ser mi propio jefe" son de naturaleza intrínseca. Los emprendedores de la muestra buscan, por tanto, a través de su negocio, alcanzar objetivos principalmente económicos, así como ayudar a su desarrollo personal y satisfacer su necesidad de independencia. Los resultados de este estudio parecen mostrar que los emprendedores en México comparten similitudes con sus pares de Kenia, Ghana, Nigeria, Venezuela, Rumania y Turquía, donde las motivaciones extrínsecas son predominantes, pero también con países como Canadá y Estados Unidos, donde las motivaciones intrínsecas son predominantes. más importante. (Benzing et al. 2009; Benzing y Chu, 2009).

En segundo lugar, los resultados finales del análisis factorial sugieren cuatro factores: motivación extrínseca, motivación intrínseca, independencia y autonomía, y seguridad y bienestar familiar. Esta agrupación es similar a los resultados obtenidos en los estudios de Robichaud, McGraw y Roger (2001), Kuratko, Hornsby y Naffziger (1997) y Benzing et al. (2009). Además, el factor de motivaciones extrínsecas ocupó el primer lugar en el cálculo de las medias acumuladas con una media de 4,12, seguido de cerca por el factor de motivaciones intrínsecas con una media de 3,97. En conclusión, estos resultados apoyan lo dicho en el párrafo anterior de que los empresarios mexicanos darían más importancia a las motivaciones extrínsecas y al mismo tiempo favorecerían ciertos objetivos intrínsecos como la necesidad de autonomía e independencia. Además, el estudio de Radojevich-Kelley (2014) coincide con esto en la medida en que el aspecto financiero constituía, para un emprendedor mexicano, la principal recompensa por estar en el negocio seguido en segundo lugar por la necesidad de autonomía e independencia. Además, la presencia de objetivos intrínsecos en las primeras elecciones de los encuestados podría explicarse por el hecho de que el estudio se realizó en

dos ciudades importantes de México donde las condiciones económicas son más favorables. En conclusión, no se observaron diferencias significativas entre hombres y mujeres de la muestra. De hecho, nuestros resultados muestran que las mujeres emprendedoras favorecían esencialmente las mismas motivaciones que los hombres emprendedores.

Los resultados de los análisis revelan muchas similitudes en los factores de éxito identificados en este estudio en comparación con investigaciones anteriores (Partida, Carrera y Villareal, 2012). De hecho, las tres opciones principales identificadas como "brindar un buen servicio al cliente", "honestidad" y "carisma o ser amigable con los clientes" estaban entre las principales opciones mencionadas en la literatura (ver Tabla 1). Además, Benzing *et al.*'s (2005b) obtuvo las mismas opciones, pero en diferente orden. En contraste con los resultados sobre motivaciones, hubo varias diferencias de género significativas en relación con los factores de éxito. Las mujeres favorecieron más que los hombres los factores de marketing y la participación política, mientras que los hombres pusieron más énfasis que sus contrapartes femeninas en las habilidades de gestión general, la capacitación adecuada y la experiencia empresarial como factores dominantes de éxito.

Los análisis factoriales identificaron cuatro grupos de factores de éxito: "características personales y de producto/servicio", "misceláneos", "capacidades de gestión y capacitación" y "entornos inmediatos y externos". Por lo tanto, el análisis factorial redujo el conjunto de 17 variables de éxito a dimensiones más generales, permitiendo una imagen global de los factores en lugar de una consideración individual. Comparando las medias acumuladas de las cuatro escalas de factores de éxito, encontramos que los encuestados están de acuerdo en la importancia de las escalas "características personales y de producto/servicio" y "habilidades de gestión y formación" en el éxito de su negocio. De hecho, estas dos escalas salen a la cabeza con medias de 4,44 y 4,00 respectivamente. Esto significa que los encuestados de nuestra muestra priorizan las características personales del emprendedor y del producto/servicio, concretamente carisma, trabajar muchas horas, buen servicio al cliente y un buen producto/servicio a un precio competitivo, así como capacidad de gestión (buen conocimiento general). capacidad de gestión, capacidad para gestionar personal, formación adecuada), en detrimento de factores relacionados con el entorno interno y externo, como un apoyo gubernamental satisfactorio, el apoyo de familiares y amigos y la implicación política. Por lo tanto, podemos concluir, con la cautela requerida en el contexto de una muestra de este tipo, que las organizaciones que capacitan, apoyan y

asesoran a los futuros emprendedores, así como aquellos que ya dirigen su empresa, deben poner énfasis en estas categorías de factores.

Al igual que con los factores de éxito, los resultados de los análisis de las barreras/limitaciones que enfrentan los encuestados revelan muchas similitudes con investigaciones anteriores. Las opciones que más destacaron para los encuestados fueron "economía débil", "empleado no confiable y poco confiable" y "demasiada competencia", con promedios de 3,59, 3,50 y 3,42 respectivamente. El problema de atraer y retener empleados fiables en los que se pueda confiar parece omnipresente. De hecho, este problema se encontró en muchos estudios, incluidos Argentina, Chile, Brasil, Rumania, Turquía, Nigeria, Kenia, Vietnam, China y Serbia, donde ocupó el primer o segundo lugar en la lista, mientras que el problema de la competencia se informó como un problema muy importante. barrera en los siguientes países: Nigeria, Venezuela, Kenia, China y Vietnam.

Al respecto, un artículo publicado por el Foro Económico Mundial (2016) plantea algunas debilidades estructurales, incluido el problema del personal, que probablemente moderen el desarrollo del emprendimiento en México. El documento menciona que la baja matrícula del país en la educación superior es responsable de una brecha de habilidades, que desacelera el crecimiento de la productividad y limita la oferta de talento para nuevas empresas. Como resultado, México podría verse incapaz de hacer frente a la economía del conocimiento en el mediano plazo. Sin embargo, durante el período 2008-2010, México gastó el 5,1% de su PIB en educación, cifra superior al promedio del G20 del 4,8% para el mismo período.

Finalmente, el análisis factorial realizado sobre las barreras sugiere tres agrupaciones: "problemas de infraestructura", "falta de habilidades" y "entorno externo". Los tres factores generados por el análisis factorial parecen ser bastante consistentes ya que se agruparon barreras de la misma naturaleza. Por ejemplo, el factor "entorno externo" incluye las declaraciones "economía débil", "demasiada burocracia gubernamental" y "obtención de financiamiento a corto y largo plazo", mientras que el factor "falta de habilidades" incluye las declaraciones "incapacidad mantener registros contables actualizados", "falta de capacitación en marketing" y "falta de capacitación en gestión". De hecho, son estos dos factores los que ocupan el primer y segundo lugar en el cálculo de los promedios de los factores acumulados con promedios de 3,20 y 3,06 respectivamente, por delante del factor "problemas de infraestructura" (promedio de 2,71).

6. Límites de esta investigación

Esta investigación tiene ciertas limitaciones en cuatro áreas: 1) en cuanto a la elección de las variables utilizadas (cuestionario utilizado), 2) en la limitación relacionada con los instrumentos de medición utilizados en el estudio. Estos instrumentos representan medidas perceptivas de los objetivos perseguidos por los emprendedores, así como de las variables de éxito y obstáculos, y no una evaluación objetiva. 3) Una tercera limitación reside en la elección de las regiones estudiadas. En el último caso, la muestra se extrajo exclusivamente de entornos urbanos, lo que impide cualquier generalización de los resultados a la población general (un problema de validez externa). 4) Una cuarta limitación reside en la importancia de las actividades clandestinas reportadas por los encuestados. Como se indicó anteriormente, el 58% de los encuestados consideró que más del 50% de la actividad de su sector no estaba reportada. Esto sugeriría que sería necesaria una mayor investigación en profundidad para encontrar por qué se produce esta situación y cuáles son sus consecuencias.

Sin embargo, saber, por ejemplo, que los motivos de los empresarios mexicanos se centran principalmente en resultados extrínsecos y que enfrentan problemas para contratar personal calificado, confiable y con la capacitación adecuada, y tienen dificultades para acceder a apoyo financiero, debería ayudar a los gobiernos locales en los respectivos estados de Nuevo León para el área de Monterrey, y Jalisco para la región de Guadalajara, para diseñar políticas apropiadas capaces de mejorar el apoyo a los emprendedores actuales y potenciales. Más específicamente, saber que la capacitación y confiabilidad de la fuerza laboral mexicana es el principal obstáculo para los empresarios mexicanos podría alentar a las autoridades gubernamentales a desarrollar programas de capacitación laboral mejor adaptados a las necesidades empresariales.

Esta investigación exploratoria podría extenderse a otras ciudades, así como a áreas rurales, para permitir una comparación urbana versus rural de un país. Un estudio de este tipo proporcionaría más información para comprender mejor las cuestiones que rodean las motivaciones, los factores de éxito y los obstáculos según el tamaño de las localidades en las que operan las PYME y así generalizar los resultados a todas las poblaciones

Referencias

- Aronoff, C.E. and Ward, J.L., 1995. «Family owned businesses: A thing of the past or a model for the future?». *Family Business Review*, 8(2), p. 121–130.
- Aspaas, H.R., 2004. «Minority women's microenterprises in rural area of the United States of America: African American, Hispanic American and Native American case studies». *GeoJournal*, 61(3), p. 281–289.
- BBVA Bancomer. 2022. Importancia de las pymes en México. <https://www.bbva.mx/educacion-financiera/creditos/porque-son-importantes-las-pymes-en-mexico.html>
- Benzing, C., and Chu. H.M., 2009. « A Comparison of the Motivations of Small Business Owners in Africa ». *Journal of Small Business and Enterprise Development* 16(1), p. 60-77.
- Benzing, C., H.M. Chu, and Kara O., 2009. «Entrepreneurs in Turkey: A Factor Analysis of Motivations, Success Factors, and Problems». *Journal of Small Business Management*, 47(1), p. 58-91.
- Benzing, C., Chu, H.M., and R. Bove (2005). 'The Motivation, Problems, and Perceived Success of entrepreneurs in Romania,' *Journal of the Academy of Business Administration* 10(1&2, Spring/Fall), 73-88.
- Benzing, C., Chu, H.M., and G. Callanan (2005). 'Regional Comparison of the Motivation and Problems of Vietnamese Entrepreneurs,' *Journal of Developmental Entrepreneurship* 10, 3-27.
- Bird, B. 1988. Implementing Entrepreneurial Ideas: The Case for Intention. *The Academy of Management Review* 13, 3, 442-453.
- Blawatt, K., 1995. « Defining the entrepreneur a conceptual model of entrepreneurship », *CCSBE-CCPME Proceedings*, 13-37.
- Bosma, N., Jones, K., Autio, E. & Levie, J. 2007. *Global Entrepreneurship Monitor: 2007 Executive Report*. London: London Business School.
- Cachon, J.-C., Barragan Codina, J.M., Eccius-Wellmann, C., McGraw, E., and D. A. Myers. 2013 «Entrepreneurial Motives and Performance: Evidence from North America». *Journal of Management Policy and Practice*, 14, 5, 50-77. http://na-businesspress.homestead.com/JMPP/CachonJC_Web14_3_.pdf
- Chu, H.M., Benzing, C., and McGee, C. (2007) "Ghanaian and Kenyan Entrepreneurs: A Comparative Analysis of their motivations, success characteristics, and problems" *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 12(3), 295-322.
- Chu, H.M., and Katsioloudes, M.I. (2001). Cultural Context in the Vietnamese-American Entrepreneurial Experience. *Journal of Transnational Development* 7(2), 37-46.
- Coneval (Consejo nacional de evaluación de la Política de Desarrollo Social) (2018) Medición de pobreza 2008-2018 Estados Unidos Mexicanos. Accessed July 23, 2021. https://www.coneval.org.mx/Medicion/PublishingImages/Pobreza_2018/Serie_2_008-2018.jpg
- De la Garza-Carranza, M.T., Guzmán-Soria, E. López-Lemus, J.A., & Sierra-Martínez, A.C. (2020). Social Entrepreneurship Innovation: A study from México. *Entrepreneurial Business and Economics Review*, 8(4), 201-202. <https://doi.org/10.15678/EBER.2020.080411>
- EY. 2013. *The Power of Three: The EY G20 Entrepreneurship Barometer 2013*: Mexico.

- Gartner, W.B., Bird, B.J., and A.J. Starr (1992). "Acting as if: Differentiating entrepreneurial from organisational behaviour". *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16, 3, 13-32
- Gok, K., Kara, O., Lakshman, S., Demirtas, O., and Chu, H. M. (2021) A Factor Analysis of the Entrepreneurial Success, Motivation and Problems Faced: The Case of Chinese Entrepreneurs. *Journal of Entrepreneurship and Innovation in Emerging Economies*, 7, 2, 165-193. <https://doi.org/10.1177/23939575211019591>
- Gordon, D. (2010) *Metodología de Medición Multidimensional de la Pobreza para México a partir del Concepto de Privación Relativa* (Methodology for Multidimensional Poverty Measurement in Mexico Using the Concept of Relative Deprivation – in Spanish). In Boltvinik, J., Chakravarty, S., Foster, J. Gordon, D. Hernández Cid, R., Soto de la Rosa, H. and Mora, M. (coord.), *Medición Multidimensional de la Pobreza en México* Ciudad de México, D.F: El Colegio de México and Consejo de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. pp 401-97.
- Gordon, D. Nandy, S. (2012) *Measuring Child Poverty and Deprivation*. In Alberto Minujin and Shailen Nandy (eds.) *Global Child Poverty and Well-Being Measurement, concepts, policy and action* Bristol, UK: The Policy Press – University of Bristol, 57-102.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. and Tatham, R.L. (2006). *Multivariate Data Analysis*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Herron, L. and Robinson, R.B., 1993. « A structural model of the effects of entrepreneurial characteristics on venture performance », *Journal of Business Venturing*, 8(3), p. 281-294.
- INEGI Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022a) Población Económicamente Activa - Última actualización: 30 de marzo de 2022. <https://www.inegi.org.mx/temas/empleo/>
- INEGI (2022b) Indicadores de Ocupación y Empleo. 30 de marzo de 2022. <https://www.inegi.org.mx/app/saladeprensa/noticia.html?id=7251>
- INEGI (2021a) Censo de Población y Vivienda 2020 – Última actualización: 16 de marzo de 2021. <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/default.html>
- INEGI (2021b) Panorama Sociodemográfico de Jalisco 2020. https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825197872.pdf
- INEGI (2021c) Panorama Sociodemográfico de Nuevo León 2020. https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825197926.pdf
- INEGI (2021d) Panorama Sociodemográfico de México – Censo de Población y Vivienda 2020. https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825197711.pdf
- Informador (2021) Guadalajara deja de ser la segunda metrópoli más poblada; Monterrey ocupa su lugar. <https://www.informador.mx/jalisco/Guadalajara-deja-de-ser-la-segunda-metropoli-mas-poblada-Monterrey-ocupa-su-lugar-20210125-0045.html>
- Kantis H. (Ed.). 2004. con la colaboración de Angelelli P. y Virginia Moori Koenig. *Desarrollo Emprendedor: América Latina y la Experiencia Internacional*. Washington DC: Banco Interamericano de Desarrollo y Fundes Internacional.
- Kantis, H. Gonzalo, M. and Alvarez, P. 2013. ¿Emprendedores “ambiciosos” en Argentina, Chile y Brasil?: el Papel del Aprendizaje y del Ecosistema en la Creación de Nuevas Empresas Dinámicas *Revista Pymes, Innovación y Desarrollo*, Vol. 1, No. 3, pp. 33-60.

Motivos, Factores de Éxito y Barreras en el Emprendimiento de las PYMES

- Kantis, H., Ishida, M., and Komori, M. 2002. Entrepreneurship in emerging economies: the creation and development of new firms in Latin America and East Asia: summary report. Inter-American Development Bank.
- Kelley, D., Singer, S. and Herrington, M. (2016). *GEM Global Report 2015-16*. Global Entrepreneurship Research Association (GERA) <https://www.gemconsortium.org/file/open?fileId=49480>
- Konfio (2022) Conoce las tendencias más relevantes para PyMEs en 2022. <https://konfio.mx/tips/negocios/tendencias-para-pymes-2022#:~:text=Seq%C3%BAn%20datos%20de%20la%20industria,que%20aportar%20en%20el%20tema.>
- Kuratko, D.F., Hornsby, J.S. and Naffziger, D.W. 1997. An Examination of Owner's Goals in Sustaining Entrepreneuriat, *Journal of Small Business Management* 35(1), p. 24-33.
- Langan-Fox, J. and Roth, S., 1995. Achievement motivation and female entrepreneurs, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68, p. 200-218.
- Méndez, M.J.S. 1998a. El neoliberalismo en México ¿éxito o fracaso? *Revista Contaduría y Administración*. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). 191:56-65.
- Méndez, J. 1998b. Las regiones como actores economicos: el caso de Pennsylvania, Estados Unidos (con referencias generales a los casos de Nuevo León México y Westfalia del Rin del Norte, Alemania), in C. Alba, I. Bizberg & H. Riviere (eds) *Las Regiones Ante la Globalizacion*. Mexico City: El Colegio de México CEMCA/ORSTOM.
- Morris, M.H., Miyasaki, N.N., Watters, C.E. and Coombes, S.M., 2006. The Dilemma of Growth: Understanding Venture Size Choices of Women Entrepreneurs, *Journal of Small Business Management*, 44(2), p. 221-244.
- Morales-Jiménez, J., Bustamante-González, A., Vargas-López, S., Pérez-Ramírez, N, y O. Sereno-Pareja. 2015. Factores de éxito emprendedor en dos municipios de la montaña de Guerrero, México. *Revista Electrónica Nova Scientia*, N° 15 Vol. 7 (3) 416-435.
- Naffziger, D.W., Hornsby, J.S. and Kuratko, D.F. 1994. A Proposed Research Model of Entrepreneurial Motivation, *Entrepreneurial Theory and Practice*, 18(3), p. 29-42.
- North, C. 2012. Mexico's First Government-Sponsored Seed Fund Debuts. *Emprende* August 1, 2012. Accessed April 14, 2022. <http://www.pvangel.com/news-mexico/2252/mexicos-first-government-sponsored-seed-fund-debuts>
- Nunnally, J.C. and Bernstein, I.H. 1994. *Psychometric Theory*. Third Edition. New York: McGraw-Hill.
- Partida, A. Carrera, M. & L.A. Villareal (2012) «Análisis de las motivaciones, factores de éxito y obstáculos al espíritu empresarial: estudio comparativo entre México, EEUU y Turquía» *Innovaciones de Negocios* 9(18): 207 – 231.
- Pereira, F. 2003. Reflexión sobre algunas características del espíritu emprendedor colombiano. *Economía, Gestión y Desarrollo*, 1(1), 9-26.
- Porter, M., Sachs, J., and McArthur, J. (2002). Competitiveness and stages of economic development. In M. Porter, J. Sachs, P. K. Cornelius, J. W. McArthur, & K. Schwab (Eds.), *The global competitiveness report*. New York: Oxford University Press.
- Radojevich-Kelley, N. 2014. Mexican Small Business Owners and Entrepreneurs: Who are They, What Motivates Them and What Challenges Do They Face. *The Journal of Business Leadership*, 194-216.

Robichaud, Y.; Cachon, J. C., Barragán-Codina, J. N. & Guerra-Rodríguez, P.

- Robichaud, Y., Cachon, J.-C. and Haq, R., 2010. « Motives, Success Factors, and Barriers Among Canadian Female Entrepreneurs: The Case of Greater Sudbury », *Entrepreneurial Practice Review*, 1(2), p. 36-64.
- Robichaud, Y., McGraw, E. and Roger, A., 2001. « Toward the Development of a Measuring Instrument for Entrepreneurial Motivation ». *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 6(2), 189-201.
- Samaniego, N. (1998). Urban Self-Employment in Mexico: Recent Trends and Policies, Paper presented at the Canadian International Labor Network Conference, Burlington, ON.
- Sánchez, R.M., Salazar, A.L., Ricardo Contreras Soto, R.C. (2014). El emprendimiento y crecimiento de las Pymes. *Acta Universitaria*, 24(NE-1), 59-72.
- Sastre R. (2013). La motivación emprendedora y los factores que contribuyen con el éxito del emprendimiento. *Ciencias Administrativas* 1: 1 - 10.
- Storey, D., 1994, *Understanding the small business sector*, Routhledge, London.
- United States Chamber of Commerce (2017) North American Economic Alliance Facts. <https://www.naeconomicalliance.com/nafta-and-you-interactive-map/>
- U.S. International Trade Administration (2022) Mexico – Country Commercial Guide. <https://www.trade.gov/country-commercial-guides/mexico-trade-agreements>
- Villareal, M.A. (2017). Mexico's Free Trade Agreements, Congressional Research Service. 17 p. Consulted April 17, 2022. <https://fas.org/sqp/crs/row/R40784.pdf>
- Webber, J (2015). Guadalajara: Mexico's Second City is a Latin American Silicon Valley. *Financial Times*, June 16, 2015.
- WEF - World Economic Forum (2016). The Global Competitiveness Report.
- Yalcin, S., and Kapu, H. 2008. Entrepreneurial dimensions in transitional economies: A review of relevant literature and the case of Kyrgyzstan. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 13(2), 185-203.
- Ynzunza Cortés, C.B. & J.M. Izar Landéta. 2021. Las motivaciones, competencias y factores de éxito para el emprendimiento y su impacto en el desempeño empresarial. Un análisis en las MIPyMES en el estado de Querétaro, México. *Contaduría y Administración* 66 (1), 2021, 1-26
- Zepeda, R. & J. Virchez (2019) The role of subnational actors in North America during the NAFTA renegotiation. *Geography Notebooks* 2, 2, 87-102.
- Zimmerman, M.A., and Chu, H.M. (2013). Motivation, Success, and Problems of Entrepreneurs in Venezuela, *Journal of Management Policy and Practice*, 14(2), 76-90.