



NAU
YUUMAK

ISSN: 2954-4653

*Nau Yuumak Avances de Investigación
en Organizaciones y Gestión*



Número 5

Volumen 3

Marzo 2024



Nau Yuumak Avances de Investigación en Organizaciones y Gestión

Universidad de Sonora DIRECTORIO INSTITUCIONAL

Dra. María Rita Plancarte Martínez
Rectora

Dr. Ramón Enrique Robles Zepeda
Secretario General Académico

Dr. Luis Enrique Riojas Duarte
Secretario General Administrativo

M.A. Carlos Armando Yocupicio Castro
Tesorero General

Dra. Dena María Jesús Camarena Gómez
Coordinadora General de la Facultad
Interdisciplinaria de Ciencias Económicas
y Administrativas

Dr. José Humberto López Caballero
Jefe del Departamento de Contabilidad
Campus Hermosillo



Universidad Juárez del Estado de
Durango, México
Facultad de Economía, Contaduría y
Administración
Fotografía: María Eugenia De la Rosa.

Comité editorial *Nau Yuumak Avances de Investigación en Organizaciones y Gestión*

Universidad de Sonora. México

Dra. María Eugenia De la Rosa Leal
Directora editorial

MLH. Dafne Karina Parra Guerrero
Miembro del Comité Editorial

MLH. Lenny Monjardín Olivas
Miembro del Comité Editorial

Lic. Luis Alejandro Medellín
Miembro del Comité Editorial

Nau Yuumak Avances de investigación en Organizaciones y Gestión. Volumen 3 Número 5. Marzo 2024. Es una publicación semestral editada por la Universidad de Sonora a través del Departamento de Contabilidad. Luis Encinas y Rosales s/n, colonia Centro. Hermosillo, Sonora, México. C.P. 83000. Teléfono 662-259-2211, correo electrónico: revistanau@unison.mx. Editor responsable: María Eugenia De la Rosa Leal, Reserva de Derechos al Uso Exclusivo 04-2022-032413350300-102 otorgada por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. ISSN: 2954-4653. Responsable de la última actualización de este número: Dirección de Tecnologías de la Información, edificio 8c, Campus de la Universidad de Sonora. Fecha de última actualización 30 de marzo de 2024.



Se permite descargar las obras y compartirlas, siempre y cuando se otorgue reconocimiento a la fuente y a los autores. Se prohíbe su uso con fines comerciales. Se prohíbe modificar, reformar o mezclar el material para distribuir.





Contenido

	Página
Contenido	1
Editorial	3
<i>El Impacto Del ODS 3 en la Disminución de Factores Psicosociales en PyMes de Hermosillo, Sonora.</i> Laura Elena Woolfolk Gallego Luis Enrique Ibarra Morales Fidel Antonio Mendoza Shaw.	5
<i>Agenda 2030: Impacto de la Corrupción en los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Caso México</i> María Eugenia Álvarez Almonte Luz María Rico Pérez Hortensia Hernández Vela.	25
<i>Acercamiento Teórico a la Transición Energética en México</i> Francisco Javier Quezada González Armando Medina Jiménez Miguel Ángel Vega Campos.	55
<i>Determinantes del Compromiso Organizacional de los Empleados de una Productora y Empacadora de Hortalizas Hidropónicas</i> David González Díaz María Edith Balderas Huerta Ramón Gerardo Recio Reyes	85
<i>Resultados de la Aplicación de la Matriz Prafa en Empresas Mexicanas</i> Lourdes Elena Hernández Carrillo María Teresa Salazar Tapia María Teresa Lucero Sánchez.	103





	<i>Página</i>
<i>Valor de Marca de los Supermercados de Rioverde y Ciudad Fernández, S.L.P.</i> Sanjuana Edith Grimaldo Reyes David Gómez Sánchez Héctor López Gama.	123
<i>Evolución en la Gestión de Empresas No Lucrativas: Una Propuesta de Análisis con Indicadores Financieros</i> Patricia Hernández García Mónica Hernández Madrigal Vicente Hernández García.	149
<i>Autoevaluación y Análisis Documental de Niveles de Apropiación Tecnológica en Docentes</i> Alejandra del Rocío Rostro Contreras José Wilfredo Aronia Silva Pablo Flores Corpus	171



Editorial

La revista *Nau Yuumak Avances de Investigación en Organizaciones y Gestión* presenta en esta ocasión ocho artículos que reflejan la adaptación comunitaria a una nueva realidad post pandemia COVID 19, que se enmarca en la atención de la Agenda 2030 de la ONU, la transición energética, el uso de nuevas tecnologías de información y la conducta empresarial y académica.

En este número los artículos siguen una ruta temática, iniciando con enfoques sostenibles, continuando con conductas empresariales, terminando con la visión académica, todos ellos en la respuesta resiliente de la nueva normalidad sostenible. .

El primer artículo estudia los factores psicosociales laborales y su relación con el ODS 3 de Salud y Bienestar utilizando una metodología cuantitativa aplicada a una muestra de estudio de pequeñas y medianas empresas analizando el efecto positivo en ellas

El segundo artículo en la temática de la Agenda 2030 revisa la interpretación de la corrupción y su efecto negativo en la justicia social, revisando estadísticas internacionales, resaltando la situación de México en el índice de percepción de la corrupción como un país estable con sistemas de control para la prevención de actos de corrupción.

El siguiente artículo estudia teóricamente la pertinencia de la transición energética, desarrollando una revisión de los gases con efecto invernadero en el calentamiento global, y la situación de México ante esta propuesta. Observando la necesidad de una transición justa en donde México tiene formulada una política nacional de equilibrio ambiental hacia el uso de energías limpias sin afectar la justicia social del país.

Continuando con el artículo del estudio de las conductas y situación del compromiso laboral y organizacional, aplicando un estudio cuantitativo de factores sociodemográficos del personal de una empresa de agricultura hidropónica, para confirmar el compromiso afectivo en relación con el comportamiento organizacional.

Estudiando las conductas empresariales, el siguiente artículo fundamenta el uso de una matriz cuantitativa descriptiva para el diagnóstico organización de las áreas funcionales de una empresa.



Por su parte el artículo de valor de la marca, desde un enfoque de mercadotecnia, aplica un estudio cuantitativo de supermercados de una región, distinguiendo las variables de lealtad, calidad y conciencia de marca, para establecer la importancia de cada una en la decisión de los consumidores.

En la preocupación de la situación operativa de las empresas no lucrativas, el artículo de evolución de la gestión revisa a través de un análisis financiero, su nivel de transparencia, solvencia, liquidez, apalancamiento y rentabilidad a una empresa de atención social, determinando indicadores financieros que afectan su sostenibilidad a pesar de su alto desempeño social.

Este número cierra con un artículo que estudia de forma cuantitativa una autoevaluación de la apropiación del personal docente de una institución de educación superior en el uso de las TIC a partir de la nueva normalidad, sumado a las características de un mundo cambiante.

En esta ocasión, a través de los artículos de investigación emergente de este número compartimos con Uds. la visión actual empresarial y docente.

Atentamente

Comité editorial

***Nau Yuumak Avances de Investigación
en Organizaciones y Gestión***



El impacto del ODS 3 en la disminución de factores psicosociales en PyMes de Hermosillo, Sonora.

The impact of SDG 3 on the reduction of psychosocial factors in SMEs in Hermosillo, Sonora.

Laura Elena Woolfolk Gallego, Luis Enrique Ibarra Morales, Fidel Antonio Mendoza Shaw

Laura Elena Woolfolk Gallego. Profesora de tiempo Completo Universidad Estatal de Sonora. Correo electrónico: laura.woolfolk@ues.mx. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3518-9187>

Luis Enrique Ibarra Morales Profesor de tiempo completo Universidad Estatal de Sonora. Correo electrónico: luis.ibarra@ues.mx. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8804-3934>

Fidel Antonio Mendoza Shaw. Profesor de tiempo completo Universidad Estatal de Sonora. Correo electrónico: fidel.antonio@ues.mx. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2477-1363>

Códigos JEL: I31 Bienestar general
J81 Condiciones de trabajo.

Recibido: 30 enero 2024.
Aceptado: 28 febrero 2024.

Resumen

La salud y la productividad de una empresa están fuertemente vinculadas por razones obvias: las personas sanas tienen mejor desempeño laboral; la buena salud es uno de los principales factores para disminuir el ausentismo, además genera en las personas mayor y mejor disposición para realizar

actividades. Estas condiciones fueron alteradas drásticamente durante la pandemia por el Coronavirus SARS-Cov2. El objetivo es evaluar el grado de cumplimiento del ODS 3 en las pymes de Hermosillo, Sonora, y cómo impacta en la disminución de los factores psicosociales en los nuevos modelos de trabajo emergentes por la contingencia sanitaria. El estudio fue de tipo descriptivo y exploratorio con un diseño transversal y de corte correlacional, con una muestra probabilística aleatoria simple de 213 pymes, a las cuales se les aplicó un instrumento de medición para evaluar el grado de cumplimiento del ODS 3 en función de los factores psicosociales. Los resultados señalan que existe una disminución de los factores psicosociales en 41.7% y una correlación positiva moderadamente fuerte entre las variables de 61.5%. Se concluye que, el sector empresarial está colaborando de forma proactiva en el logro de los ODS con rumbos a lograr la Agenda 2030.

Palabras clave: Salud Laboral, Factores de Riesgo Psicosocial, Objetivos Desarrollo Sostenible.

Abstract

The health and productivity of a company are strongly linked for obvious reasons: healthy people have better job performance; Good health is one of the main factors to reduce absenteeism, it also generates older people and a better disposition to carry out activities. These conditions were drastically altered during the SARS-Cov2 Coronavirus pandemic. The objective is to evaluate the degree of compliance with Sustainable Development Goals (SDG 3) in SME's in Hermosillo, Sonora, and how it impacts the reduction of psychosocial factors in the new work models emerging due to the health contingency. The study was descriptive and exploratory with a cross-sectional and correlational design, with a simple random probabilistic sample of 213 SME's, to which a measurement instrument was applied to evaluate the degree of compliance with SDG 3 based on the psychosocial factors. The results indicate that there is a decrease in psychosocial factors in 41.7% and a moderately strong positive correlation between the



variables of 61.5%. It is concluded that the business sector is collaborating proactively in achieving the SDGs towards achieving the 2030 Agenda.

Keywords: Occupational Health, Psychosocial Risk Factors, Sustainable Development Goals.

Introducción

Se sabe que las buenas condiciones laborales favorecen la disminución de los riesgos físicos y psicosociales en el trabajo, de los cuales se pueden encontrar la cultura organizacional, factores interpersonales, condiciones salariales y ergonómicas, ambientes de trabajo y las situaciones personales. Este escenario fue alterado drásticamente durante la pandemia por el Coronavirus SARS-Cov2 (Covid-19), además de generar más estrés y presión en los trabajadores, también el riesgo de contagio por la exposición al virus en los centros de trabajo. Esto ocasionó un aumento en la carga laboral, jornadas de trabajo más largas y periodos de descanso más cortos o menos frecuentes, así como el medio ambiente laboral sufrió cambios radicales, por un lado, por las propias condiciones de trabajo y, por otro, por las capacidades y necesidades humanas.

En ese sentido, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) se vio obligada a establecer pautas para identificar y tratar estas alteraciones con la Norma Oficial Mexicana, la NOM-035, la cual tiene un carácter de cumplimiento obligatorio, a partir de octubre del 2018, pero también la Organización de las Naciones Unidas (ONU), a través de la Agenda 2030, donde se establecen los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los cuales fueron comprometidos el 27 de septiembre del 2015 y que constituyen una oportunidad única para sentar las bases de una transformación global que conduzca hacia modelos de desarrollo incluyentes y sostenibles. Con base en este planteamiento, vale la pena hacer el esfuerzo por evaluar el grado de cumplimiento, específicamente del ODS 3, el cual está involucrado directamente con los centros de trabajo y, a su vez, con la posible aplicación de estrategias

laborales para disminuir los factores psicosociales que afectan a la clase trabajadora en las pymes del municipio de Hermosillo, Sonora, México. En otras palabras, se puede indicar que el presente trabajo de investigación tiene como referente los ODS considerados en la Agenda 2030 de la ONU, específicamente, el ODS 3 [Salud y Bienestar].

Lo expuesto anterior, parte como resultado parcial de una investigación intitulada: “Aplicación de la NOM-035-STPS-2018 en la pequeña y mediana empresa y su integración al logro de los ODS 3, 8, 10 y 16 en los nuevos modelos de trabajo emergente por la contingencia sanitaria por SARS-coV2”.

El desarrollo sostenible y la proporción de riqueza de un país se le atribuye a la calidad de vida y bienestar de los trabajadores. A pesar de que el derecho a un trabajo seguro y saludable haya sido reconocido como un derecho fundamental de los trabajadores, la perspectiva económica de la salud y la seguridad en el trabajo (SST) no es inmediatamente evidente. Los objetivos de la SST deberían ser diseñados para sus beneficios intrínsecos sobre la salud.

Con base en el planteamiento anterior, el objetivo general de la investigación es evaluar el grado de cumplimiento del ODS 3 en la pequeña y mediana empresa de Hermosillo, Sonora, y cómo impacta en la disminución de los factores psicosociales en los nuevos modelos de trabajo emergentes por la contingencia sanitaria por SARS-CoV-2. Para poder dar cumplimiento al objetivo anterior planteado, se han formulado las siguientes preguntas de investigación: 1) ¿qué tanto ha contribuido la organización al logro del ODS 3?; 2) ¿qué tanto ha contribuido la organización a disminuir los factores psicosociales? y; 3) ¿cuál es el impacto del ODS 3 en la disminución de los factores psicosociales?

1. Marco de Referencia

En septiembre del año 2000, los 189 países miembros de las Naciones Unidas firmaron una alianza mundial que se materializó en el establecimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). Algunas de las metas planteadas invitaban a erradicar la pobreza extrema y el hambre del mundo, a lograr la enseñanza primaria universal, a garantizar la sostenibilidad del medio ambiente o a fomentar una alianza mundial para el desarrollo. Esta alianza llegó a su fin en el año 2015 y a pesar de los esfuerzos y logros tuvo un cumplimiento desigual de los Objetivos planteados. Los 15 años de trabajo en torno a los ODM permitieron detectar las principales dificultades para su cumplimiento, como son: la relevancia de determinar las fuentes de financiación, el establecimiento de indicadores adecuados para medir el progreso o la falta de claridad sobre el papel de determinados actores en la consecución de la agenda, como la sociedad civil y el sector privado (CEPAL, 2018).

Con la experiencia del trabajo previo en enero de 2012, el secretario general de Naciones Unidas, Ban Ki-Moon, estableció un equipo de trabajo para apoyar la preparación de la agenda Post-2015. Las conclusiones de este trabajo se presentaron en junio de 2012 en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible (Rio+20), una de las reuniones mundiales más importantes sobre desarrollo sostenible de nuestros tiempos, bajo el lema, *el futuro que queremos*. El informe se convirtió a partir de entonces en la hoja de ruta para definir un conjunto de Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Finalmente, la Asamblea General de las Naciones Unidas realizada en septiembre de 2015, 193 Estados miembros, por medio de sus representantes, acogieron uno de los pactos globales más ambiciosos e importantes de era moderna, el documento “transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible”, en el cual se establece una visión transformadora hacia la sostenibilidad económica, social y ambiental. Esta Agenda entró en vigor el 1 de enero de 2016 y, con ello, la implementación de un plan estratégico con metas, estrategias y compromisos de aspirar

a un mundo y futuro mejor (Naciones Unidas, 2022; CEPAL, 2019; 2018).

Lo anterior, se logró a través de la participación colaborativa de los diversos sectores sociales, entre los que destacan, el sector gubernamental, el sector académico, el sector empresarial y la sociedad civil organizada. Se busca asumir un papel activo y eficaz en la integración de un plan estratégico común enfocado en lograr la armonía, la paz y el bienestar de las personas y del planeta Muñoz-Torres, Fernández-Izquierdo, Rivera-Lirio, Ferrero-Ferrero, Escrig-Olmedo, Gisbert-Navarro, & Chiara-Marullo, 2018 citado por Ibarra-Morales, Paredes-Zempual & Huerta-Dueñas, 2021).

En la Agenda 2030, se establecen 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que constituyen una ambiciosa tarea en favor de las personas, el planeta, la prosperidad y la paz mediante la creación de alianzas. Su finalidad es poner fin a la pobreza, combatir las desigualdades y las injusticias y hacer frente al cambio climático en el período comprendido desde hoy hasta 2030 (ONU, 2022). Asimismo, iguala las contribuciones al desarrollo sostenible independientemente del actor que las realice, lo que posibilita que las empresas y los sectores (industriales, comerciales y de servicios) jueguen por primera vez un rol protagonista en la consecución de la nueva agenda de desarrollo (ONU, 2022). En este sentido, es importante resaltar la relevancia de todas las organizaciones, incluyendo las pequeñas y mediana empresa, al progreso económico y sostenibilidad, al ser un factor clave en la creación de puestos de trabajo que promueva el crecimiento económico sostenido, y que garantice la salud y el bienestar de la clase trabajadora.

Para fines de exposición vamos a considerar la definición de “salud” que cita la Organización Mundial de Salud (OMS) «La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades». La cita procede del Preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud, que fue adoptada por la Conferencia Sanitaria



Internacional, celebrada en Nueva York del 19 de junio al 22 de julio de 1946. (OMS, 2024).

La salud y la productividad están fuertemente vinculadas por razones obvias: las personas sanas tienen un mejor desempeño laboral. La buena salud es uno de los principales factores en la reducción del ausentismo; además de generar en las personas una mayor y mejor disposición para la realización de sus actividades. Por lo anterior, se infiere que el ODS 3. Salud y bienestar, está estrechamente relacionado con el ámbito del trabajo y la economía, ya que garantiza una vida sana y promueve el bienestar para todos, busca mejorar las condiciones de trabajo, especialmente entre grupos en situación de vulnerabilidad e incrementar la productividad económica. Así como, proteger los derechos laborales y promover entornos seguros sin riesgo para todos los trabajadores, para lo cual las empresas deben de poner en marcha planes adecuados de seguridad y salud laboral para sus empleados (CEPAL, 2019; 2018).

Uno de los detonantes que contribuyen a causar y agravar una enfermedad e influir en los resultados de las medidas de curación y rehabilitación son los factores psicosociales.

Para la OIT (2016) los factores psicosociales en el trabajo son:

...Interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo... (p. 12).

En cuanto a los factores psicosociales considerados como riesgos laborales, en México, 89% de

las empresas aseguran contar con programas y actividades dirigidas a garantizar los derechos laborales y condiciones seguras, y a disminuir los riesgos en el trabajo (Pacto Mundial México, 2021). Según datos del Gobierno de México (2022), 75% de los mexicanos padece fatiga por estrés laboral, donde la presión constante en el entorno laboral puede conducir a un hartazgo físico y una saturación mental en el trabajador.

Cuando se generan ambientes no propicios para un buen desarrollo laboral, éstos generan diversos problemas que no sólo afectan la salud física, sino también la estabilidad emocional. Las consecuencias que se pueden presentar a largo plazo son: disminución en la productividad, decadencia en la calidad de vida, enfermedades, trastornos de depresión y ansiedad, problemas familiares, riesgos de alcoholismo y otras adicciones (Gobierno de México, 2022).

2. Metodología

El estudio sigue los lineamientos de una investigación descriptiva del tipo exploratorio de diseño transversal y de corte correlacional, donde se aplicó un instrumento de medición para recolectar información sobre los factores psicosociales en los centros de trabajo; así como evaluar el grado de cumplimiento del ODS 3 por parte de las pymes del municipio de Hermosillo, Sonora.

En una primera etapa, el proyecto de investigación implicó la ciencia básica por tratarse de un estudio exploratorio, el cual se llevó a cabo mediante un enfoque cuantitativo en cada una de las pymes seleccionadas de forma aleatoria. En ese sentido, la población de estudio comprendió al universo de pymes oficialmente registradas en el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE) editado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) que, de acuerdo con datos del 2023, en el municipio de Hermosillo, Sonora, operan 4,574 pymes.



El nivel de confianza que se utilizó fue del 95% y con un error máximo aceptable de $\pm 5\%$. (de “acertar en la representatividad de la muestra”). La certeza total siempre es igual a uno, las posibilidades a partir de esto son “p” de que sí ocurra y “q” de que no ocurra ($p + q = 1$). Cuando no se tiene marcos de muestreo previos, se usa un porcentaje estimado de 50%, es decir, $q=p=50\%$, en términos de proporciones. El cálculo de la muestra se obtuvo a partir de la fórmula:

$$n = \frac{Z^2 * (p * q)}{e^2 + \frac{(Z^2 * [p * q])}{N}}$$

En donde:

N =Tamaño de la población.

n = Tamaño de la muestra.

Z = Nivel de confianza deseado. Para 95%, el valor de $Z=1.96$

p = Proporción de la población con la característica deseada (éxito).

q = Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso).

e = Nivel de error dispuesto a cometer.

Con base en la aplicación de la fórmula anterior, la muestra para el trabajo de investigación fue de 385 pequeñas y medianas empresas. Tal y como se mencionó anteriormente, las muestras probabilísticas requieren la determinación del tamaño de la muestra y de un proceso de selección aleatoria que asegure que todos los elementos tengan la misma probabilidad de ser elegidos (Given, 2008; Otzen & Manterola, 2017). En ese orden de ideas, se diseñó un directorio en Microsoft Excel® con todas las pymes que provea el DENUÉ de acuerdo con las características de la población; es decir, pequeñas y medianas empresas en todos los sectores o actividades económicas.

Se utilizó una muestra probabilística aleatoria simple del total poblacional, aplicando los criterios de exclusión determinados por el grupo de investigación a cargo, los cuales son: servicios bancarios y

financieros, consultorios médicos, oficinas gubernamentales, sector salud, sector educativo y oficinas de consultoría, capacitación y asesoría empresarial, la muestra con la cual se trabajó fue de 213 pymes, de las cuales 157 (73.7%) son pequeñas empresas, mientras que, 56 (26.3%) son medianas.

El estudio utilizó la técnica de recolección de datos a través de la encuesta, dado su carácter transversal y predictivo (Ato et al., 2013). Se validó un cuestionario previamente, para ser aplicado directamente a los trabajadores y mandos medios (jefes de departamento, gerentes, directores, propietarios, jefes de área, jefes de sección) de las empresas seleccionadas, siguiendo un protocolo de generación de números aleatorios con la ayuda de Microsoft Excel® con la finalidad de cumplir con el criterio de enumerarlos y, por ende, de proceder a la selección de las unidades muestrales con inclusión probabilística.

La encuesta, instrumento de captación de datos, constó de 35 ítems, divididos en 2 secciones con temáticas específicas. La primera refiere a los datos generales de los encuestados; la segunda, con una escala de Likert se generó un conocimiento práctico sobre la cultura organizacional para un desarrollo sostenible y saludable, al tener como base los factores psicosociales en el logro del cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la agenda 2030.

El análisis y procesamiento de datos se realizó a través del software estadístico SPSS v23, versión Windows en español®. Se hizo uso de la estadística descriptiva y multivariada para el tratamiento de los datos, de acuerdo con la tabla 1, donde se especifica el proceso metodológico utilizado en la investigación.



Tabla 1

Ficha metodológica.

Diseño y método de investigación	Investigación descriptiva del tipo exploratorio y de diseño transversal y corte correlacional.
Instrumentos de investigación	Se aplicarán una serie de instrumentos para recolectar información sobre los factores psicosociales en los centros de trabajo; así como evaluar el grado de cumplimiento del ODS 3 y su relación con la disminución de los factores psicosociales.
Participantes/ encuestados	La población estará conformada por las pequeñas y medianas empresas (pymes) del municipio de Hermosillo, Sonora registradas en el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE) editado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) que, de acuerdo a datos del 2023, operan 4,574 pymes.
Muestra	La muestra con la cual se trabajó fue de 213 pymes, de las cuales 157 (73.7%) son pequeñas empresas, mientras que, 56 (26.3%) son medianas.
Tratamiento estadístico	Se utilizó una muestra probabilística aleatoria simple. Del total poblacional, aplicando los criterios de exclusión determinados por el grupo de investigación a cargo, los cuales son: servicios bancarios y financieros, consultorios médicos, oficinas gubernamentales, sector salud, sector educativo y oficinas de consultoría, capacitación y asesoría empresarial.
Recopilación de datos	Tipo cuestionario aplicado por medio de dos vías: 1) In situ y; 2) On line a través de <i>Google de forms</i> .
Análisis de datos	IBM SPSS <i>Statistics is software for advanced statistical analysis</i> , versión 23 en español.

Fuente: elaboración propia.

3. Resultados

Como parte de los resultados descriptivos de la muestra se presentan los siguientes hallazgos. Por un lado, se presenta el grado de satisfacción en el logro del ODS 3 por parte de los gerentes de las pymes, el cual está indicado por su media de 4.3144 en una escala de 1 al 5, con una desviación estándar de 0.6965, mientras que, el grado de disminución de los factores psicosociales está dado por su media de 3.87 con una desviación estándar de 0.9670. Ambos resultados sobresalen por ser superiores a la media de 3 en la propia escala de Likert utilizada, lo que significa que las estrategias empleadas para disminuir los factores psicosociales en función que se conoce y se consigue cumplir con el mandatorio dictado en el objetivo de desarrollo sostenible número 3 [Salud y Bienestar].

Por otro lado, se precisa que, el género predominante en los puestos de trabajo son los hombres, con un 59.2%, mientras que, las mujeres representan 40.8% del total de la muestra. El grado de estudios más sobresaliente fue licenciatura con un 64.8%, seguido por bachillerato con 16%. La edad del participante oscila en el rango de 18 a 70 años con una media de 36.69 años y una desviación estándar de 11.035 años. Por último, el año de inicio de operaciones más antiguo de las empresas participantes fue en 1923, mientras que el año más reciente fue en 2023.

La muestra estuvo compuesta por 157 (73.7%) pequeñas empresas y 56 (26.3%) medianas empresas. La actividad económica de las pymes está representada por los sectores de participación, los cuales se muestran en la tabla 2.



Tabla 2.

Sectores económicos en donde participan las PyMes de Hermosillo, Sonora.

Sector económico	Frecuencia	Porcentaje
Automotriz	22	10.3
Construcción	16	7.5
Electrónica	4	1.9
Aeroespacial	3	1.4
Software/TIC	4	1.9
Comercio (al por mayor y al por menor)	33	15.5
Metalmecánica	3	1.4
Agroindustrial	10	4.7
Muebles y decoración	13	6.1
Agropecuaria	12	5.6
Textil	4	1.9
Eléctrica	10	4.7
Servicios (transporte, alojamiento, bebidas y alimentos)	38	17.8
Comunicaciones	6	2.8
Minería	5	2.3
Otro sector	30	14.1
Total	213	100.0

Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos en el SPSS.

Asimismo, se determina, por un lado, que las empresas han contribuido en un 75.6% en el logro del ODS 3; es decir, el sector empresarial está colaborando de forma proactiva y positiva en la consecución de los ODS con rumbos a lograr la Agenda 2030. Con esto, se da respuesta a la pregunta de investigación número 1. En ese mismo orden de ideas, y como respuesta a la pregunta 2 que se formuló, las empresas han favorecido en disminuir los riesgos psicosociales en un 66.7% y con ello, en disminuir la probabilidad de afectar negativamente en la salud y bienestar de los trabajadores, así como reducir el nivel de estrés laboral en los centros de trabajo.

Por último, y de acuerdo con el modelo de regresión lineal estadístico generado a partir del método de pasos sucesivos con el criterio de probabilidad de F para que las variables entren al modelo menor a 0.05; en ese sentido, el modelo se ajusta en ($R=0.639$; $R^2=0.409$; $DW=1.905$; $F=145.962$; $p=0.001$). Dichos parámetros y resumen del modelo se pueden observar con más detalle en la tabla 3.

Tabla 3

Resumen del modelo de regresión lineal.

R	R ²	R ² ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio					
				Cambio en R ²	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F	Durbin-Watson
0.639	0.409	0.406	0.745	0.409	145.962	1	211	0.000	1.905

a. Predictores: (Constante), ODS 3

b. Variable dependiente: factores psicosociales

Fuente: elaboración propia, a partir de los datos calculados en el SPSS.

De acuerdo a la tabla 3, se tiene, por un lado, el coeficiente de correlación simple ($R=0.639$) mide el grado de asociación lineal entre las dos variables. En ese sentido, existe una asociación lineal positiva de 63.9% entre los factores psicosociales y el ODS 3, por lo que resulta factible determinar el modelo y/o ecuación de regresión lineal. Por otro lado, el coeficiente de determinación se define a partir del coeficiente de correlación múltiple ($R^2=0.409$) y mide la proporción de variabilidad de la variable dependiente explicada por la variable independiente introducida; es decir, 40.9% de la reducción de los factores psicosociales se debe al logro del objetivo de desarrollo sostenible número 3 [Salud y Bienestar]. El valor de ANOVA (análisis de la varianza) proporciona el estadístico F ($F=145.962$, $p=0.001$) a partir del cual se puede contrastar la H_0 de que R^2 es igual a 0 o lo que es lo mismo, las dos variables no están correlacionadas. Por lo tanto, el p-valor asociado al estadístico F es menor que el nivel de significancia ($p<0.05$), se rechaza la hipótesis nula planteada.



El estadístico *Durbin Watson* ($DW=1.905$), explica la autorrelación o interdependencia entre el residuo correspondiente a cada observación de las variables; es decir, el valor observado en una variable para un individuo no debe estar influenciado en ningún sentido por los valores de esta variable observados en otro individuo; en ese sentido, como el valor del estadístico DW es próximo a 2 se asume que los residuos son interdependientes o no están correlacionados.

La tabla 4 explica a detalle los coeficientes del modelo estadístico generado. El grado de cumplimiento del ODS 3 incide en la disminución de los factores psicosociales en las pymes en un 63.91% ($\beta=0.639$, $t=12.081$, $p=0.001$), como respuesta a la pregunta número 3 de la presente investigación.

Tabla 4.

Coefficientes de regresión del modelo estadístico.

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	Estadísticas de colinealidad	
	β	Error estándar	β			Tolerancia	VIF
(Constante)	0.038	0.321		0.118	0.906		
ODS 3	0.888	0.073	0.639	12.081	0.000	1.000	1.000

Variable dependiente: factores psicosociales

Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos en el SPSS.

Para medir la correlación entre las variables se utilizó el estadístico Rho de Spearman por tratarse de una prueba no paramétrica, ya que los datos no cumplen con el supuesto de una distribución y comportamiento normal; en ese sentido, se corroboró la existencia de una correlación positiva

moderadamente fuerte entre las variables ($\rho=0.615$, $p=0.001$ [bilateral]).

Por último, si se analiza el efecto del ODS 3 en la disminución de los factores psicosociales por el tamaño de la empresa, se tiene los siguientes resultados. Para la pequeña empresa ($R=0.632$; $R^2=0.399$; $DW=1.967$; $F=103.100$; $p=0.001$) y con un efecto explicativo sobre la variable de respuesta ($\beta=0.632$; $t=10.154$; $p=0.001$); mientras que, para la mediana empresa ($R=0.643$; $R^2=0.414$; $DW=2.030$; $F=38.084$; $p=0.001$) con un efecto explicativo en la varianza de la variable de respuesta ($\beta=0.643$; $t=6.171$; $p=0.001$).

Los resultados anteriores, indican que el grado de cumplimiento del ODS 3 incide de forma positiva en la disminución de los factores psicosociales en las pymes de Hermosillo, Sonora; sin embargo, el peso del efecto es diferente para cada tamaño de empresa. Para corroborar este resultado, se aplicó la prueba U de Mann-Whitney para dos muestras independientes, con la finalidad de comparar si dos medias muestrales provienen de la misma población, así como para probar si dos medias muestrales son iguales o no. En ese sentido, la tabla 5 indica el resultado de la prueba U de Mann-Whitney ($U=0.012$ y $U=0.010$, $p=0.05$), la cual p-valor se encuentra debajo del nivel de significancia ($\alpha=0.05$), con lo cual se rechaza H_0 y se concluye que existe una diferencia estadísticamente significativa entre los dos tamaños de empresas.



Tabla 5
Prueba U de Mann-Whitney

	ODS 3	Disminución de los Factores Psicosociales
U de Mann-Whitney	3407.500	3384.500
W de Wilcoxon	15810.500	15787.500
Z	-2.502	-2.560
Sig. asintótica (bilateral)	0.012	0.010

a. *Variable de agrupación: Rango de empleados de la empresa*

Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos en el SPSS.

4. Conclusiones

Con base en lo anterior, se puede concluir que el tejido empresarial ha trabajado de forma proactiva después de la pandemia por el Covid-19 en disminuir los factores psicosociales que pueden ocasionar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores, mediante el conocimiento y logro del ODS 3 relacionado con la salud y bienestar. No es una tarea fácil, no obstante, se torna necesario, ya que asumen una alta probabilidad de tener consecuencias importantes para la salud del trabajador.

En cuanto al conocimiento y logro de los objetivos de desarrollo sostenible por parte del sector empresarial, es importante que las empresas continúen apropiándose de su consecución y, no sólo del

ODS 3, sino de los 17 ODS, ya que de alguna u otra forma inciden en el cumplimiento de la Agenda 2030. A partir de la presente investigación, se pudo comprobar que el ODS 3 [Salud y Bienestar] si tiene un efecto positivo en la disminución de los factores psicosociales, así como el tener una correlación moderadamente fuerte entre ambas variables, lo que indica que las estrategias que se están implementando a la fecha han tenido un resultado favorable.

Por último, el trabajo no solo es la fuente de ingresos para satisfacer las necesidades básicas, sino que también puede tener un impacto positivo en la salud social, física y mental, así como en el bienestar de los trabajadores y, si éste se relaciona de una forma práctica con el logro y consecución de los ODS el efecto será aún mayor y satisfactorio.

Referencias

- Ato, M., López, J.J., & Benavente, A. (2013). *Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. Anales de psicología*, 29(3), 1038-1059.
<https://doi.org/doi:10.6018/analesps.29.3.178511>
- Comisión Económica para América Latina, CEPAL (2019). *Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible Una oportunidad para América Latina y el Caribe.*
<https://www.cepal.org/es/publicaciones/40155-la-agenda-2030-objetivos-desarrollo-sostenible-oportunidad-america-latina-caribe>
- Comisión Económica para América Latina, CEPAL [Naciones Unidas]. (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe (LC/G.2681-P/Rev.3)*, Santiago Repositorio CEPAL.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf



- Comisión Económica para América Latina, CEPAL. (2018). [Naciones Unidas]. (2018). Objetivos de Desarrollo del Milenio. <https://www.cepal.org/es/temas/objetivos-de-desarrollo-del-milenio-odm/objetivos-desarrollo-milenio>
- Given, L.M. (2008). *Sampling frame*. In *The SAGE Encyclopedia of Qualitative Research Methods*. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781412963909>
- Gobierno de México. (2022). Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. <https://www.gob.mx/promosalud/es/articulos/que-es-un-entorno-de-trabajo-saludable-y-seguro>
- Ibarra-Morales, L.E.; Paredes-Zempual, D. & Huerta-Dueñas, M. (2021). Monitoreo de buenas prácticas empresariales para el cumplimiento de los objetivos del Desarrollo Sostenible. Un estudio exploratorio, Sonora, México. *Revista Ágora de Heterodoxias*, 7(1), 30-52. <http://doi.org/10.5281/zenodo.6480578>
- Muñoz-Torres, M. J., Fernández-Izquierdo, M.Á., Rivera-Lirio, J.M., Ferrero-Ferrero, I., Escrig-Olmedo, E., Gisbert-Navarro, J.V., & Marullo, M.C. (2018). An assessment tool to integrate sustainability principles into the global supply chain. *Sustainability*, 10(3), 535. <https://doi.org/10.3390/su10020535>
- Naciones Unidas [ONU]. (2023). Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2023: Edición especial. Por un plan de rescate para las personas y el planeta. https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023_Spanish.pdf?_gl=1*r6xkv6*_ga*OTY2NTQ4ODI5LjE2OTcxMzAxMTA.*_ga_TK9BQL5X7Z*MTcxMzg5MDIwNC4yLjAuMTcxMzg5MDIwOC4wLjAuMA
- Pacto Mundial México. (2021). Las empresas mexicanas por la Agenda 2030 en la Década de Acción. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/654378/ODS_reporte_Sector_Privado_MX_final-comprimido.pdf
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2017). Oficina Internacional de Trabajo. Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo. *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, 8(1-2), 13-21. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf

- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2024). Organización Mundial de Salud. Preguntas más frecuentes. <https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions#:~:text=%C2%BFC%C3%B3mo%20define%20la%20OMS%20la,ausencia%20de%20afecciones%20o%20enfermedades%C2%BB>.
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2022). Objetivos de desarrollo sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es>
- Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal Morphology*, 35(1), 227-232. <https://doi.org/10.4067/s0717-95022017000100037>
- Sudman, S. (1976). Sample Surveys. *Annual Review of Sociology*, 2(1), 107-120. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.02.080176.000543>



Agenda 2030: El Impacto De La Corrupción En Los Objetivos De Desarrollo Sostenible. Caso México.

2030 Agenda: The Impact Of Corruption On The Sustainable Development Goals. Mexico Case.

María Eugenia Álvarez Almonte, Hortensia Hernández Vela,
Luz María Rico Pérez

María Eugenia Álvarez Almonte. Doctora en Ciencias. Docente de la Facultad de Economía, Contaduría y Administración de la Universidad Juárez del Estado de Durango. Correo: maru.alvarez@ujed.mx

Hortensia Hernández Vela. Doctora en Ciencias. Docente de la Facultad de Economía, Contaduría y Administración de la Universidad Juárez del Estado de Durango. Correo: paloma@ujed.mx .ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4109-7393>

Luz María Rico Pérez. Doctora en Ciencias. Docente de la Facultad de Economía, Contaduría y Administración de la Universidad Juárez del Estado de Durango. Correo: lucy.rico@ujed.mx

Código JEL: D6 – Economía del bienestar
D63 - Equidad, justicia y otros criterios
normativos y de medida

Recibido: 31 enero 2024
Aceptado: 25 febrero 2024.

Resumen

En este trabajo se hace un estudio de la corrupción y desde su definición hasta los hechos que se consideran como tal y las consecuencias de su ocurrencia, por ejemplo, en la Agenda 2030. Este fenómeno es abordado punto de vista del sector gubernamental y para su conocimiento, valoración y generación de información a nivel internacional se presentan dos instrumentos: el Índice de Percepción de la Corrupción y la métrica utilizada por el *World Project Justice* (WPJ). Se muestra el resultado de ambos instrumentos a nivel global y específicamente en México.

Palabras clave: Agenda 2030, corrupción, México

Abstract

In this work, a study of corruption is made and from its definition to the events that are considered as such and the consequences of its occurrence, for example, in the 2030 Agenda. This phenomenon is addressed from the point of view of the government sector and for its knowledge, assessment and generation of information at an international level, two instruments are presented: the Corruption Perception Index and the metric used by the World Justice Project (WPJ). The result of both instruments is shown at a global level and specifically in Mexico.

Keywords: *Agenda 2030, corruption, Mexico*

Introducción

A tan solo 6 años, aproximadamente, de llegar al año 2030, el escenario que se presenta a nivel internacional y en muchos casos nacional, no es el indicado para el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) plasmados en la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

La situación en que se encuentra cada nación es, en muchas ocasiones, diametralmente opuesta, en cuanto a ingresos, producción, seguridad, posibilidades de crecimiento, calidad de vida, etc.

En mayor o menor grado, se hace patente la presencia de factores como la violencia que permea en las sociedades en todos los niveles, el tráfico de personas, armamento, productos, órganos, drogas, la elaboración y venta de bienes apócrifos que afectan la competencia comercial, desastres naturales y accidentes nucleares, migraciones multitudinarias, conflictos bélicos; así como falta de oportunidades educativas y de inserción en el mercado laboral, pandemias, omisión o ejecución parcial de las leyes, falta de justicia, etc., entre otras tantas manifestaciones que frenan el desarrollo de la población y en un efecto de círculo continuo, generan más episodios de ira, crueldad, empobrecimiento, etc.



No obstante, un elemento clave, latente en los innumerables casos que constituyen la causa y/o el resultado de los hechos mencionados, es la corrupción.

La corrupción es un fenómeno que afecta intensamente a gran parte de los individuos, y de organismos públicos y privados.

Con la finalidad de atenuar o abatir en definitiva las circunstancias perjudiciales y acceder a un estadio de calidad de vida aceptable, el 25 de septiembre de 2015, la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas presentó la Agenda 2023 la cual fue firmada por los 193 Estados miembros.

El objetivo global que pretende lograr la ONU es noble y deseable, empero, basta conocer la condición particular de México para proyectar el resultado que podrá ser alcanzado, de continuar bajo las mismas directrices y forma de actuar del Estado ante los acontecimientos derivados de la administración de funcionarios públicos electos y designados.

Problema

Determinar la factibilidad de alcanzar los ODS en el año 2030 y en especial el ODS 16 relativo a la Paz, justicia e instituciones sólidas; tanto a nivel global como particular para el caso de México.

Objetivo

Conocer de qué, manera impacta la corrupción al mundo y en especial a México en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible establecidos en la Agenda 2030.



Preguntas de Investigación

1. ¿Cómo influye la corrupción en la Agenda 2030?
2. ¿Cómo se determina el grado de corrupción?
3. ¿Qué se considera corrupción de acuerdo con la ONU?
4. ¿Quién se encarga de medir el grado de corrupción?
5. ¿Cuál metodología se aplica para determinar el grado de corrupción?
6. ¿Cómo se afectan las organizaciones por la corrupción?

Justificación

La importancia del presente trabajo radica en el hecho de que la situación que, está viviendo la humanidad en este momento es bastante difícil para la mayor parte de la población mundial.

Se entiende que debiera estar cambiando hacia una mejor posición, de acuerdo con el plan establecido por la ONU, sin embargo, de acuerdo con los indicadores e información obtenida, no parece ser así, además de la cercanía para concluir la Agenda 2030.

Es relevante porque muestra un panorama específico de las circunstancias que está atravesando México.

Marco de Referencia

Corrupción

De acuerdo con el Diccionario panhispánico del español jurídico (2023), la corrupción es definida como:

Comportamiento consistente en el soborno, ofrecimiento o promesa a otra persona que ostenta cargos públicos, o a personas privadas, a los efectos de obtener ventajas o beneficios contrarios a la legalidad o que sean de naturaleza defraudatoria.

Por otra parte, el Diccionario de la lengua española (2022) señala:

En las organizaciones, especialmente en las públicas, práctica consiste en la utilización indebida o ilícita de las funciones de aquellas en provecho de sus gestores.

Esta práctica representa la antítesis de la encomienda que se ha hecho a los servidores públicos.

Causas de la corrupción

La razón de la comisión de actos y actividades fuera del marco legal que se consideran corrupción, en mayor o menor medida son diversas, de acuerdo con El mundo infinito (2023), algunas de ellas son:

1. Salarios bajos
2. Pocas oportunidades de empleo
3. No se reconoce el trabajo
4. Falta de castigo severos
5. Falta de unidad
6. Poca transparencia
7. Falta de instituciones independientes
8. Falta de valores y vocación de servicio
9. Falta de denuncia

Son variadas las causas que dan origen a los actos de corrupción porque se ha sistematizado su práctica, está enraizada profundamente en la sociedad y para muchos individuos representa una ganancia económica, material o en servicio, por lo que puede verse más afectado el denunciante que el practicante. Conjuntamente, genera ventajas al usuario al acelerar trámites, obtener documentos, bienes, transacciones, etc. He ahí la dificultad de su erradicación.



Efectos de la corrupción

Las consecuencias de la corrupción son altamente nocivas, permean en todos los aspectos de la vida personal y social y distorsionan el plan trazado para conquistar el bienestar de todos en cualquier entidad. De acuerdo con lo señalado por la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (2021), los efectos de la corrupción son:

1. El socavamiento de los objetivos de desarrollo sostenible
2. Pérdidas e ineficiencias económicas
3. Pobreza y desigualdad
4. Pérdidas personales, intimidación e inconvenientes
5. Disfuncionalidad del sector público y privado
6. Fallas en la infraestructura
7. Sistemas económicos y políticos manipulados
8. Impunidad y justicia parcial
9. Aumento del populismo iliberal
10. Delincuencia organizada y terrorismo
11. Capacidad disminuida del Estado
12. Aumento de la polarización y los disturbios
13. Cambio climático y daños a la biodiversidad
14. Violaciones de los derechos humanos
15. Conflicto armado y crímenes atroces
16. Frustración y cinismo públicos

Agenda 2030

Como se mencionó anteriormente, los ODS fueron elaborados y aprobados desde el año 2015 con la finalidad de alcanzar una sociedad más igualitaria, tal y como lo menciona la CEPAL (2023) en la Agenda 2030:

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada en septiembre de 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, establece una visión transformadora hacia la sostenibilidad económica, social y ambiental de los 193 Estados miembros de las Naciones Unidas que la suscribieron y es la guía de referencia para el trabajo de la comunidad internacional hasta el año 2030.

De lograr tan ansiado resultado, las circunstancias favorecerían el desarrollo equitativo e igualitario de la sociedad en general.

Objetivos de Desarrollo Sostenible

Los llamados ODS, Objetivos de desarrollo sostenible son definidos por la ONU (2023) como:

El plan maestro para conseguir un futuro sostenible para todos. Se interrelacionan entre sí e incorporan los desafíos globales a los que nos enfrentamos día a día, como la pobreza, la desigualdad, el clima, la degradación ambiental, la prosperidad, la paz y la justicia. Para no dejar a nadie atrás, es importante que logremos cumplir con cada uno de estos objetivos para 2030.

El plan integra 17 objetivos:

1. Fin de la pobreza
2. Hambre cero
3. Salud y bienestar
4. Educación de calidad
5. Igualdad de género
6. Agua limpia y saneamiento
7. Energía asequible y no contaminante
8. Trabajo decente y crecimiento económico
9. Industria, innovación e infraestructura



10. Reducción de las desigualdades
11. Ciudades y comunidades sostenibles
12. Producción y consumo responsables
13. Acción por el clima
14. Vida submarina
15. Vida de ecosistemas terrestres
16. Paz, justicia e instituciones sólidas
17. Alianzas para lograr los objetivos

El origen de los Objetivos de Desarrollo Sostenible se remonta al año 2000, como lo explica Gómez (2015):

Primero, todo comienza con los denominados Objetivos del Milenio (ODM). Los ODM se convirtieron en un compromiso por parte de las Naciones Unidas en el año 2000 en la Cumbre del Milenio, obligándose a realizar acciones para avanzar en las sendas de la paz y el desarrollo humano. Los ODM se basan en una alianza mundial que hace hincapié en la responsabilidad de los países en desarrollo de poner orden en sus propios asuntos, así como en la de los países desarrollados de apoyar esos esfuerzos. Los Jefes de Estado se comprometieron a alcanzar los ODM en 2015.

Segundo, en la Cumbre para el Desarrollo Sostenible, que se llevó a cabo en septiembre de 2015, los Estados Miembros de la ONU aprobaron la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que incluye un conjunto de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para poner fin a la pobreza, luchar contra la desigualdad y la injusticia, y hacer frente al cambio climático. Los nuevos Objetivos Mundiales y la agenda para el desarrollo sostenible intentan ir más allá de los ODM (Persona, Planeta, Prosperidad, Paz y Alianzas), abordando las causas fundamentales de la pobreza y la necesidad universal de desarrollo que funcione para todas las personas.

Objetivo de Desarrollo Sostenible 16

Todos los ODS son fundamentales para el alcance de plan de la ONU. Sin embargo, el ODS 16 merece especial atención debido a que, el tema que trata se encuentra directamente vinculado con el problema de la corrupción, como señala el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2023):

Sin paz, estabilidad, derechos humanos y gobernabilidad efectiva basada en el Estado de derecho, no es posible alcanzar el desarrollo sostenible. Vivimos en un mundo cada vez más dividido. Algunas regiones gozan de niveles permanentes de paz, seguridad y prosperidad, mientras que otras caen en ciclos aparentemente eternos de conflicto y violencia. De ninguna manera se trata de algo inevitable **que debe** ser abordado.

A su vez, el objetivo 16 comprende las siguientes metas, como se explica en ONU Paz, justicia e instituciones sólidas (2023):

16.1 Reducir significativamente todas las formas de violencia y las correspondientes tasas de mortalidad en todo el mundo

16.2 Poner fin al maltrato, la explotación, la trata y todas las formas de violencia y tortura contra los niños

16.3 Promover el estado de derecho en los planos nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos

16.4 De aquí a 2030, reducir significativamente las corrientes financieras y de armas ilícitas, fortalecer la recuperación y devolución de los activos robados y luchar contra todas las formas de delincuencia organizada

16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas

16.6 Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas

16.7 Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades



16.8 Ampliar y fortalecer la participación de los países en desarrollo en las instituciones de gobernanza mundial

16.9 De aquí a 2030, proporcionar acceso a una identidad jurídica para todos, en particular mediante el registro de nacimientos

16.10 Garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales

16. a Fortalecer las instituciones nacionales pertinentes, incluso mediante la cooperación internacional, para crear a todos los niveles, particularmente en los países en desarrollo, la capacidad de prevenir la violencia y combatir el terrorismo y la delincuencia

16. b Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible.

A continuación, se analiza la forma en que se ve socavado este ODS, en base a lo señalado por El ODS 16 y la corrupción (2015):

El impacto de la corrupción es determinante en el debilitamiento de la democracia, distorsionando el Estado de Derecho, erosionando la confianza en líderes e instituciones, llevando a espirales de ira y malestar, además de facilitar diferentes formas de delincuencia organizada. Complementariamente, es un desafío para la economía al socavar la libre competencia, desalentando la inversión y el comercio. Asimismo, afecta desproporcionadamente a los grupos desfavorecidos al impedir la inclusión social y promover la desigualdad e inhibir la prosperidad.

México

Es definido por la Secretaría de Relaciones Exteriores (2023):

El nombre oficial es Estados Unidos Mexicanos. Es el décimo cuarto país más extenso del



mundo, con una superficie cercana a los 2 millones de kilómetros cuadrados. Es el undécimo país más poblado del mundo, con una población de aproximadamente 118 millones de habitantes.

México es una república representativa y democrática, conformada por estados libres, unidos por un pacto federal. La república está integrada por 31 estados libres y soberanos, y el Distrito Federal, que es conocido como Ciudad de México. El gobierno federal y los gobiernos estatales cuentan con sus Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

Estado de Derecho World Justice Project (WJP)

El índice de Estado de Derecho en México (IEDMX) es una herramienta que recopila información de la ciudadanía y de instituciones, dentro de áreas urbanas como rurales en todas las entidades federativas del país. De acuerdo con lo expresado en la propia página del organismo *World Justice Project (WJP)* (2023):

Es una organización independiente y multidisciplinaria que trabaja para crear conocimiento, crear conciencia y estimular acciones para promover el estado de derecho en todo el mundo.

Un estado de derecho eficaz reduce la corrupción, combate la pobreza y las enfermedades y protege a las personas de injusticias grandes y pequeñas. Es la base de comunidades de justicia, oportunidades y paz, que apuntala el desarrollo, el gobierno responsable y el respeto por los derechos fundamentales.

El *WJP Rule of Law Index*® (2023) calcula puntuaciones y clasificaciones para ocho factores y 44 subfactores, tabla 1.



Tabla 1
Puntuaciones y clasificaciones de factores y subfactores del estado de derecho

1. Restricciones a los poderes gubernamentales	<ul style="list-style-type: none">a. Los poderes del gobierno están efectivamente limitados por la legislaturab. Los poderes del gobierno están efectivamente limitados por el poder judicialc. Los poderes del gobierno están efectivamente limitados por auditorías y revisiones independientesd. Funcionarios gubernamentales son sancionados por mala conductae. Los poderes gubernamentales están sujetos a controles no gubernamentalesf. La transición del poder está sujeta a la ley
2. Ausencia de corrupción	<ul style="list-style-type: none">a. Los funcionarios gubernamentales del poder ejecutivo no utilizan sus cargos públicos para beneficio privadob. Mide si los órganos legislativos tienen la capacidad en la práctica de ejercer controles y supervisión efectivos del gobiernoc. Los funcionarios gubernamentales del poder judicial no utilizan sus cargos públicos para beneficio privadod. Mide si el poder judicial tiene la independencia y la capacidad en la práctica para ejercer controles efectivos sobre el gobiernoe. Los funcionarios gubernamentales de la policía y el ejército no utilizan cargos públicos para beneficio privadof. Se debe determinar si los contralores o auditores, así como los organismos nacionales de defensa de los derechos humanos, tienen suficiente independencia y capacidad para ejercer controles y supervisión efectivos del gobiernog. Los funcionarios gubernamentales del poder legislativo no utilizan sus cargos públicos para beneficio privadoh. Mide si los funcionarios gubernamentales en el ejecutivo, el legislativo, el judicial y la policía son investigados, procesados y castigados por mala conducta oficial y otras violaciones
3. Gobierno abierto	<ul style="list-style-type: none">a. Leyes publicadas y datos gubernamentalesb. Derecho a la informaciónc. Participación cívicad. Mecanismos de denuncia



4. Derechos fundamentales

- a. Igualdad de trato y ausencia de discriminación
- b. Mide si los órganos legislativos tienen la capacidad en la práctica de ejercer controles y supervisión efectivos del gobierno
- c. Se garantiza efectivamente el derecho a la vida y a la seguridad de la persona
- d. Mide si el poder judicial tiene la independencia y la capacidad en la práctica para ejercer controles efectivos sobre el gobierno
- e. Debido proceso legal y derechos del imputado
- f. Se debe determinar si los contralores o auditores, así como los organismos nacionales de defensa de los derechos humanos, tienen suficiente independencia y capacidad para ejercer controles y supervisión efectivos del gobierno
- g. La libertad de opinión y de expresión está efectivamente garantizada
- h. Mide si los funcionarios gubernamentales en el ejecutivo, el legislativo, el judicial y la policía son investigados, procesados y castigados por mala conducta oficial y otras violaciones
- i. La libertad de creencias y de religión está efectivamente garantizada
- j. Mide si los miembros de minorías religiosas pueden adorar y realizar prácticas religiosas libre y públicamente, y si los no adherentes están protegidos de tener que someterse a leyes religiosas
- k. Se garantiza efectivamente la libertad de sufrir injerencias arbitrarias en la privacidad
- l. Mide si la policía u otros funcionarios gubernamentales realizan registros físicos sin orden judicial o interceptan comunicaciones electrónicas de particulares sin autorización judicial.
- m. Se garantiza efectivamente la libertad de reunión y asociación
- n. Mide si las personas pueden asistir libremente a reuniones comunitarias, unirse a organizaciones políticas, realizar manifestaciones públicas pacíficas, firmar peticiones y expresar opiniones contra las políticas y acciones gubernamentales sin temor a represalias
- o. Los derechos laborales fundamentales están efectivamente garantizados
- p. Mide la aplicación efectiva de los derechos laborales fundamentales, incluida la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la ausencia de discriminación con respecto al empleo y la libertad contra el trabajo forzoso y el trabajo infantil



Agenda 2030 el Impacto de la Corrupción en los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Caso México

María Eugenia Álvarez Almonte, Hortensia Hernández Vela, Luz María Rico Pérez

- | | |
|-----------------------------|--|
| 5. Orden y seguridad | <ul style="list-style-type: none">a. La delincuencia se controla eficazmenteb. Mide si los órganos legislativos tienen la capacidad en la práctica de ejercer controles y supervisión efectivos del gobiernoc. El conflicto civil está efectivamente limitadod. Mide si el poder judicial tiene la independencia y la capacidad en la práctica para ejercer controles efectivos sobre el gobierno.e. Las personas no recurren a la violencia para reparar agravios personalesf. Se debe determinar si los contralores o auditores, así como los organismos nacionales de defensa de los derechos humanos, tienen suficiente independencia y capacidad para ejercer controles y supervisión efectivos del gobierno |
| 6. Cumplimiento regulatorio | <ul style="list-style-type: none">a. Las regulaciones gubernamentales se aplican efectivamenteb. Las regulaciones gubernamentales se aplican y hacen cumplir sin influencia indebidac. Los procedimientos administrativos se llevan a cabo sin demoras injustificadasd. Se respeta el debido proceso en los procedimientos administrativose. El gobierno no expropia sin un proceso legal y una compensación adecuada |
| 7. Justicia civil | <ul style="list-style-type: none">a. Las personas pueden acceder y costear la justicia civilb. La justicia civil está libre de discriminaciónc. La justicia civil está libre de corrupciónd. La justicia civil está libre de influencia gubernamental indebidae. La justicia civil no está sujeta a demoras injustificadasf. La justicia civil se aplica efectivamenteg. Los mecanismos alternativos de resolución de disputas son accesibles, imparciales y eficaces |
| 8. Justicia penal | <ul style="list-style-type: none">a. El sistema de investigación criminal es eficazb. El sistema de resolución penal es oportuno y eficazc. El sistema penitenciario es eficaz para reducir la conducta delictivad. El sistema penal es imparciale. El sistema penal está libre de corrupciónf. El sistema penal está libre de influencia gubernamental indebidag. Debido proceso de la ley y derechos del imputado |

Fuente: elaboración propia con base en WJP *Rule of Law Index*® (2023).

Índice de Percepción de la Corrupción (IPC)

El ABC del CPI: Cómo se calcula el Índice de Percepción de la Corrupción (2021):

El índice de Percepción de la Corrupción (CPI) es el ranking de corrupción más utilizado en el mundo. Su función es calificar los niveles percibidos de corrupción en el sector público de cada país, de acuerdo con las opiniones de expertos y empresarios.

La puntuación de cada país se calcula a partir de un mínimo de tres fuentes de datos tomadas de trece estudios y evaluaciones. Estas fuentes proceden de diversas instituciones de prestigio, como el Banco Mundial y el Foro Económico Mundial.

La puntuación de un país es el nivel percibido de corrupción en el sector público, en una escala de 0 a 100, donde 0 significa altamente corrupto y 100 muy limpio.

El tipo de corrupción que mide el Índice es la referente a:

1. Soborno
2. Malversación de fondos públicos
3. Funcionarios que utilizan su cargo público para obtener lucro personal sin afrontar las consecuencias
4. Capacidad de los gobiernos para prevenir la corrupción en el sector público
5. Excesiva burocracia en el sector público que puede incrementar las oportunidades de ejercer la corrupción
6. Nepotismo en los nombramientos de funcionarios públicos
7. Legislación que garantice la transparencia en las declaraciones de finanzas personales y posibles conflictos de interés en los cargos públicos
8. Protección legal de denunciantes de casos de soborno y corrupción
9. Captura del estado por intereses privados
10. Acceso a la información sobre asuntos públicos de interés ciudadano y actividades de gobierno



El Índice de Corrupción no cubre:

1. Percepciones o experiencias directas de corrupción por parte de la ciudadanía
2. Fraude fiscal
3. Movimientos ilícitos de fondos
4. Facilitadores de la corrupción (abogados, contables, asesores financieros, etc.)
5. Blanqueo de fondos
6. Corrupción en el sector privado
7. Economías y mercados informales.

Metodología

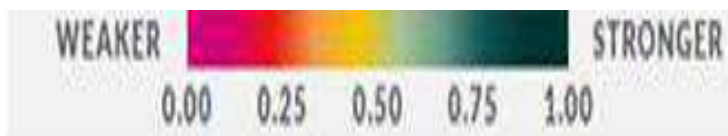
Se trata de una investigación documental, basada en la recolección de datos en sitios oficiales como Transparencia Internacional (TI), Organización de las Naciones Unidas (ONU), *World Justice Project (WJP)*, así como referencias sobre la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Resultados

Respecto al índice World Justice Project (WJP) se debe considerar la siguiente escala para su interpretación, figura 1.

Figura 1

Escalas de medición de la corrupción de WJP

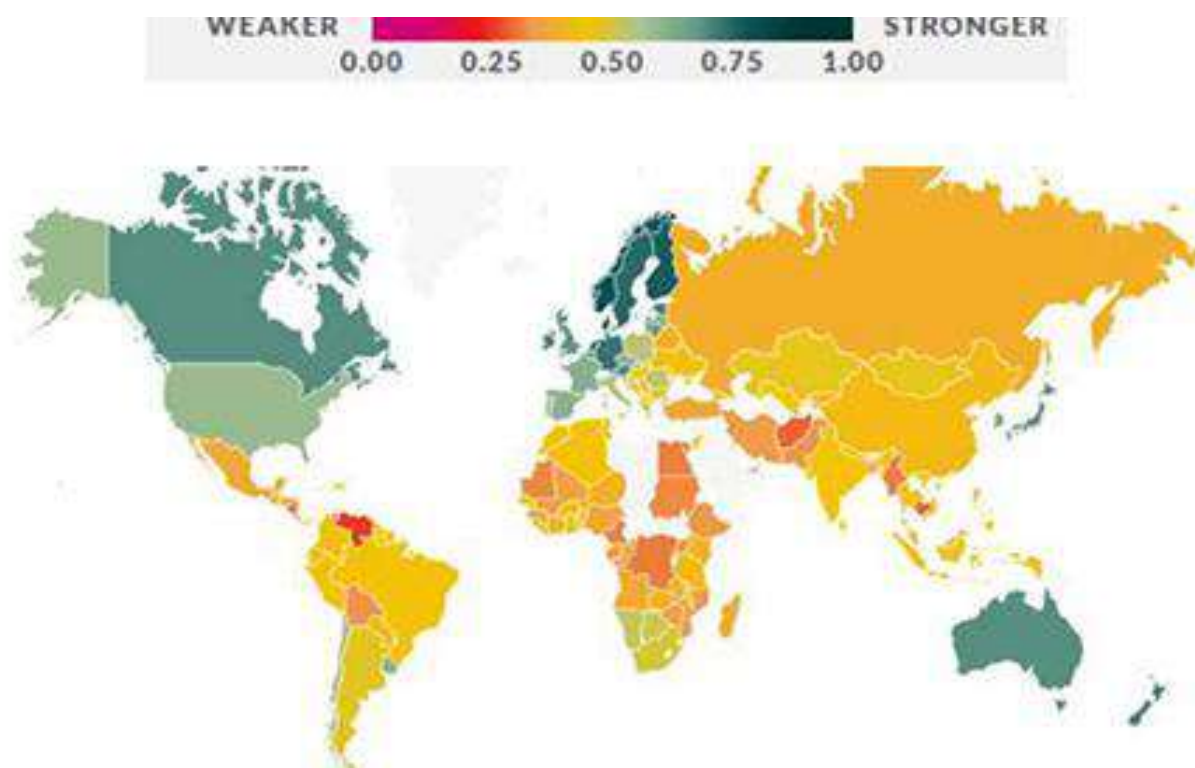


Fuente: World Justice Project 2023.

A continuación, se muestra la posición de cada país, de acuerdo con lo expuesto por World Justice Project (2023), figura 2.

Figura 2.

Factores del Índice de Estado de Derecho del WJP Global



Fuente: *World Justice Project 2023.*

Unido a la estadística de corrupción de la misma fuente, tabla 2.



Tabla 2.

Estadística de corrupción por países del World Justice Project

	GLOBAL RANK	Government Powers	Absence of Corruption	Open Government	Fundamental Rights	Order and Security	Regulatory Enforcement	Civil Justice	Criminal Justice	OVERALL SCORE
Denmark	1 / 142	0.95	0.96	0.86	0.92	0.93	0.88	0.86	0.83	0.90
Norway	2 / 142	0.92	0.94	0.88	0.91	0.93	0.88	0.86	0.83	0.89
Finland	3 / 142	0.92	0.89	0.86	0.90	0.92	0.87	0.81	0.84	0.87
Sweden	4 / 142	0.86	0.90	0.84	0.87	0.92	0.83	0.82	0.79	0.85
Germany	5 / 142	0.86	0.82	0.79	0.86	0.89	0.84	0.83	0.78	0.83
Luxembourg	6 / 142	0.82	0.85	0.82	0.85	0.95	0.87	0.78	0.73	0.83
Netherlands	7 / 142	0.85	0.87	0.83	0.84	0.85	0.85	0.84	0.74	0.83
New Zealand	8 / 142	0.85	0.87	0.82	0.82	0.88	0.84	0.78	0.73	0.83
Estonia	9 / 142	0.83	0.81	0.81	0.83	0.90	0.81	0.81	0.75	0.82
Ireland	10 / 142	0.83	0.82	0.79	0.82	0.95	0.82	0.73	0.72	0.81
Austria	11 / 142	0.84	0.80	0.70	0.84	0.91	0.80	0.74	0.79	0.80
Canada	12 / 142	0.82	0.83	0.80	0.81	0.90	0.81	0.69	0.73	0.80
Australia	13 / 142	0.82	0.81	0.81	0.78	0.87	0.82	0.75	0.73	0.80
Japan	14 / 142	0.73	0.82	0.70	0.78	0.92	0.80	0.76	0.76	0.79
United Kingdom	15 / 142	0.81	0.83	0.79	0.80	0.84	0.79	0.71	0.70	0.78
Belgium	16 / 142	0.82	0.79	0.76	0.84	0.82	0.79	0.74	0.71	0.78
Singapore	17 / 142	0.67	0.91	0.61	0.67	0.93	0.86	0.79	0.77	0.78
Lithuania	18 / 142	0.76	0.72	0.75	0.78	0.89	0.76	0.79	0.69	0.77
Korea, Rep.	19 / 142	0.71	0.67	0.72	0.75	0.84	0.74	0.75	0.71	0.74
Czechia	20 / 142	0.74	0.66	0.69	0.78	0.89	0.71	0.69	0.70	0.73
France	21 / 142	0.72	0.75	0.75	0.74	0.79	0.75	0.69	0.63	0.73
Latvia	22 / 142	0.71	0.68	0.72	0.77	0.86	0.71	0.69	0.68	0.73
Hong Kong SAR, China	23 / 142	0.57	0.83	0.69	0.60	0.93	0.79	0.71	0.69	0.73
Spain	24 / 142	0.72	0.73	0.70	0.79	0.83	0.69	0.65	0.66	0.72
Uruguay	25 / 142	0.76	0.73	0.73	0.80	0.71	0.71	0.72	0.58	0.72
United States	26 / 142	0.69	0.73	0.76	0.68	0.83	0.72	0.62	0.60	0.70
Slovenia	27 / 142	0.65	0.67	0.66	0.75	0.89	0.65	0.67	0.56	0.69
Portugal	28 / 142	0.76	0.71	0.64	0.76	0.78	0.60	0.65	0.56	0.68
Costa Rica	29 / 142	0.77	0.64	0.70	0.79	0.70	0.68	0.61	0.58	0.68
Malta	30 / 142	0.64	0.68	0.64	0.74	0.91	0.59	0.60	0.63	0.68
Cyprus	31 / 142	0.66	0.65	0.60	0.72	0.81	0.66	0.62	0.68	0.68
Italy	32 / 142	0.71	0.65	0.63	0.73	0.75	0.64	0.58	0.64	0.67
Chile	33 / 142	0.71	0.69	0.70	0.72	0.67	0.64	0.62	0.54	0.66
Slovak Republic	34 / 142	0.67	0.53	0.69	0.73	0.90	0.62	0.55	0.58	0.66
Barbados	35 / 142	0.64	0.70	0.55	0.73	0.80	0.62	0.63	0.58	0.66
Poland	36 / 142	0.53	0.72	0.58	0.61	0.86	0.63	0.61	0.58	0.64
United Arab Emirates	37 / 142	0.57	0.78	0.34	0.45	0.91	0.70	0.66	0.68	0.64

Agenda 2030 el Impacto de la Corrupción en los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Caso México

María Eugenia Álvarez Almonte, Hortensia Hernández Vela, Luz María Rico Pérez

The Gambia	85 / 142	0.57	0.47	0.38	0.52	0.70	0.37	0.49	0.40	0.49
Dominican Republic	86 / 142	0.51	0.39	0.55	0.58	0.64	0.42	0.43	0.38	0.49
Vietnam	87 / 142	0.45	0.42	0.45	0.45	0.78	0.44	0.45	0.46	0.49
Peru	88 / 142	0.59	0.33	0.54	0.60	0.62	0.48	0.41	0.33	0.49
Ukraine	89 / 142	0.47	0.33	0.55	0.59	0.61	0.43	0.53	0.36	0.49
Benin	90 / 142	0.50	0.40	0.38	0.52	0.74	0.48	0.43	0.43	0.48
Albania	91 / 142	0.43	0.36	0.47	0.57	0.78	0.43	0.45	0.38	0.48
Morocco	92 / 142	0.51	0.42	0.43	0.43	0.69	0.50	0.52	0.37	0.48
Serbia	93 / 142	0.35	0.42	0.45	0.55	0.76	0.46	0.47	0.39	0.48
Colombia	94 / 142	0.50	0.38	0.61	0.49	0.56	0.52	0.47	0.32	0.48
Burkina Faso	95 / 142	0.53	0.43	0.48	0.53	0.43	0.46	0.45	0.48	0.47
Ecuador	96 / 142	0.49	0.38	0.52	0.53	0.59	0.47	0.46	0.33	0.47
China	97 / 142	0.31	0.53	0.40	0.25	0.81	0.49	0.52	0.43	0.47
Tanzania	98 / 142	0.50	0.41	0.39	0.44	0.70	0.44	0.47	0.37	0.47
Paraguay	99 / 142	0.50	0.29	0.56	0.51	0.70	0.46	0.42	0.26	0.46
Philippines	100 / 142	0.47	0.43	0.47	0.40	0.67	0.47	0.45	0.31	0.46
Kenya	101 / 142	0.50	0.27	0.50	0.47	0.58	0.45	0.49	0.39	0.46
Togo	102 / 142	0.38	0.43	0.32	0.46	0.70	0.51	0.48	0.36	0.45
Kyrgyz Republic	103 / 142	0.43	0.29	0.50	0.46	0.73	0.41	0.48	0.32	0.45
Belarus	104 / 142	0.26	0.49	0.31	0.36	0.81	0.44	0.56	0.39	0.45
Zambia	105 / 142	0.46	0.38	0.39	0.40	0.69	0.43	0.46	0.40	0.45
Cote d'Ivoire	106 / 142	0.38	0.35	0.36	0.45	0.67	0.52	0.51	0.36	0.45
Lebanon	107 / 142	0.49	0.36	0.44	0.46	0.68	0.44	0.40	0.32	0.45
El Salvador	108 / 142	0.41	0.35	0.47	0.46	0.66	0.48	0.49	0.25	0.45
Niger	109 / 142	0.39	0.39	0.37	0.47	0.62	0.47	0.46	0.35	0.44
Sierra Leone	110 / 142	0.48	0.36	0.39	0.48	0.67	0.37	0.43	0.35	0.44
Guatemala	111 / 142	0.49	0.34	0.52	0.53	0.59	0.40	0.33	0.30	0.44
Liberia	112 / 142	0.49	0.30	0.46	0.51	0.60	0.40	0.40	0.33	0.44
Russian Federation	113 / 142	0.32	0.41	0.45	0.38	0.66	0.46	0.51	0.29	0.44
Madagascar	114 / 142	0.43	0.27	0.45	0.46	0.71	0.38	0.43	0.32	0.43
Angola	115 / 142	0.41	0.44	0.39	0.37	0.57	0.43	0.44	0.35	0.43
Mexico	116 / 142	0.44	0.26	0.58	0.48	0.50	0.44	0.37	0.26	0.42
Türkiye	117 / 142	0.28	0.44	0.40	0.30	0.72	0.42	0.41	0.34	0.41
Guinea	118 / 142	0.38	0.29	0.37	0.50	0.72	0.37	0.39	0.29	0.41
Honduras	119 / 142	0.38	0.32	0.45	0.45	0.64	0.39	0.30	0.26	0.41
Nigeria	120 / 142	0.50	0.32	0.42	0.42	0.37	0.41	0.46	0.39	0.41
Mali	121 / 142	0.41	0.31	0.45	0.50	0.37	0.47	0.41	0.28	0.40
Congo, Rep.	122 / 142	0.36	0.30	0.33	0.40	0.61	0.43	0.44	0.34	0.40
Zimbabwe	123 / 142	0.33	0.32	0.33	0.34	0.67	0.35	0.46	0.36	0.40
Gabon	124 / 142	0.32	0.24	0.37	0.43	0.63	0.46	0.40	0.29	0.39
Uganda	125 / 142	0.39	0.26	0.39	0.35	0.57	0.43	0.42	0.32	0.39
Iran, Islamic Rep.	126 / 142	0.32	0.37	0.27	0.20	0.63	0.44	0.51	0.33	0.39
Bangladesh	127 / 142	0.37	0.33	0.40	0.29	0.63	0.38	0.36	0.30	0.38



Agenda 2030 el Impacto de la Corrupción en los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Caso México

María Eugenia Álvarez Almonte, Hortensia Hernández Vela, Luz María Rico Pérez

Antigua and Barbuda	38 / 142	0.61	0.62	0.52	0.71	0.79	0.52	0.68	0.53	0.63
St. Kitts and Nevis	39 / 142	0.61	0.65	0.45	0.69	0.78	0.62	0.68	0.59	0.63
Romania	40 / 142	0.61	0.56	0.63	0.67	0.83	0.59	0.63	0.52	0.63
Rwanda	41 / 142	0.60	0.65	0.57	0.52	0.85	0.60	0.65	0.56	0.63
St. Vincent and the Grenadines	42 / 142	0.58	0.68	0.51	0.70	0.76	0.53	0.64	0.60	0.63
St. Lucia	43 / 142	0.60	0.64	0.50	0.66	0.73	0.61	0.65	0.54	0.62
Namibia	44 / 142	0.66	0.52	0.58	0.66	0.75	0.58	0.62	0.55	0.61
Croatia	45 / 142	0.58	0.57	0.61	0.68	0.84	0.56	0.56	0.51	0.61
Mauritius	46 / 142	0.58	0.58	0.53	0.64	0.75	0.62	0.63	0.54	0.61
Greece	47 / 142	0.67	0.56	0.61	0.65	0.72	0.55	0.58	0.50	0.61
Georgia	48 / 142	0.53	0.68	0.59	0.62	0.79	0.58	0.53	0.52	0.60
Grenada	49 / 142	0.58	0.66	0.46	0.62	0.80	0.55	0.61	0.54	0.60
The Bahamas	50 / 142	0.59	0.64	0.48	0.64	0.73	0.51	0.57	0.58	0.59
Botswana	51 / 142	0.61	0.57	0.47	0.59	0.72	0.58	0.61	0.59	0.59
Kuwait	52 / 142	0.55	0.66	0.43	0.45	0.87	0.66	0.58	0.47	0.58
Dominica	53 / 142	0.52	0.60	0.49	0.62	0.73	0.53	0.57	0.56	0.58
Jamaica	54 / 142	0.64	0.53	0.57	0.64	0.82	0.55	0.56	0.49	0.57
Malaysia	55 / 142	0.57	0.57	0.42	0.49	0.78	0.55	0.62	0.56	0.57
South Africa	56 / 142	0.62	0.47	0.62	0.63	0.60	0.52	0.59	0.50	0.57
Montenegro	57 / 142	0.52	0.48	0.53	0.67	0.82	0.48	0.54	0.47	0.56
Kosovo	58 / 142	0.56	0.48	0.58	0.61	0.83	0.48	0.50	0.46	0.56
Bulgaria	59 / 142	0.51	0.45	0.57	0.61	0.78	0.53	0.54	0.44	0.56
Senegal	60 / 142	0.55	0.55	0.41	0.59	0.70	0.56	0.56	0.47	0.55
Ghana	61 / 142	0.66	0.39	0.51	0.58	0.71	0.53	0.57	0.45	0.55
Jordan	62 / 142	0.46	0.58	0.39	0.46	0.76	0.55	0.61	0.57	0.55
Argentina	63 / 142	0.56	0.46	0.61	0.69	0.61	0.49	0.55	0.39	0.55
Mongolia	64 / 142	0.53	0.42	0.49	0.56	0.76	0.48	0.54	0.48	0.53
Kazakhstan	65 / 142	0.45	0.48	0.47	0.46	0.80	0.52	0.63	0.47	0.53
Indonesia	66 / 142	0.66	0.40	0.55	0.50	0.71	0.57	0.47	0.40	0.53
North Macedonia	67 / 142	0.46	0.45	0.50	0.60	0.80	0.46	0.52	0.44	0.53
Moldova	68 / 142	0.51	0.38	0.57	0.59	0.81	0.46	0.50	0.41	0.53
Malawi	69 / 142	0.57	0.42	0.46	0.58	0.68	0.46	0.56	0.44	0.52
Trinidad and Tobago	70 / 142	0.53	0.49	0.53	0.59	0.65	0.49	0.56	0.31	0.52
Nepal	71 / 142	0.59	0.40	0.52	0.52	0.73	0.49	0.44	0.45	0.52
Tunisia	72 / 142	0.54	0.47	0.48	0.51	0.72	0.50	0.49	0.41	0.52
Hungary	73 / 142	0.37	0.50	0.45	0.55	0.90	0.45	0.45	0.45	0.51
Panama	74 / 142	0.53	0.40	0.56	0.62	0.70	0.49	0.46	0.34	0.51
Bosnia and Herzegovina	75 / 142	0.45	0.42	0.47	0.58	0.77	0.49	0.46	0.47	0.51
Guyana	76 / 142	0.54	0.45	0.45	0.56	0.63	0.47	0.52	0.40	0.50
Sri Lanka	77 / 142	0.50	0.47	0.51	0.50	0.68	0.48	0.43	0.41	0.50
Uzbekistan	78 / 142	0.38	0.47	0.37	0.45	0.90	0.45	0.52	0.44	0.50
India	79 / 142	0.57	0.40	0.59	0.46	0.64	0.48	0.43	0.37	0.49
Belize	80 / 142	0.48	0.45	0.44	0.52	0.71	0.41	0.52	0.39	0.49
Suriname	81 / 142	0.48	0.43	0.38	0.51	0.65	0.46	0.49	0.53	0.49
Thailand	82 / 142	0.45	0.45	0.48	0.46	0.74	0.44	0.49	0.41	0.49
Brazil	83 / 142	0.51	0.43	0.59	0.49	0.60	0.48	0.49	0.32	0.49
Algeria	84 / 142	0.47	0.45	0.36	0.43	0.75	0.49	0.55	0.41	0.49



Mozambique	128 / 142	0.41	0.35	0.36	0.39	0.43	0.41	0.42	0.31	0.38
Ethiopia	129 / 142	0.35	0.44	0.31	0.30	0.53	0.36	0.42	0.35	0.38
Pakistan	130 / 142	0.47	0.31	0.41	0.38	0.33	0.38	0.38	0.36	0.30
Bolivia	131 / 142	0.36	0.25	0.44	0.44	0.59	0.39	0.31	0.21	0.37
Sudan	132 / 142	0.29	0.35	0.35	0.33	0.56	0.33	0.36	0.34	0.36
Mauritania	133 / 142	0.33	0.29	0.28	0.38	0.65	0.28	0.40	0.27	0.36
Cameroon	134 / 142	0.37	0.24	0.33	0.36	0.48	0.40	0.40	0.24	0.35
Myanmar	135 / 142	0.29	0.42	0.30	0.20	0.58	0.42	0.32	0.25	0.35
Egypt, Arab Rep.	136 / 142	0.24	0.38	0.23	0.24	0.62	0.36	0.38	0.33	0.35
Nicaragua	137 / 142	0.23	0.30	0.32	0.30	0.70	0.36	0.32	0.25	0.35
Congo, Dem. Rep.	138 / 142	0.40	0.17	0.34	0.41	0.45	0.34	0.36	0.28	0.34
Haiti	139 / 142	0.36	0.24	0.35	0.42	0.48	0.28	0.35	0.25	0.34
Afghanistan	140 / 142	0.37	0.30	0.35	0.28	0.30	0.35	0.33	0.25	0.32
Cambodia	141 / 142	0.26	0.23	0.24	0.33	0.66	0.26	0.25	0.26	0.31
Venezuela, RB	142 / 142	0.18	0.28	0.28	0.30	0.51	0.19	0.26	0.12	0.26

Fuente: World Justice Project, 2023.

De acuerdo a los resultados del Índice Global de Estado de Derecho 2023 (2023): México se encuentra en la siguiente situación:

México se encuentra en la posición 116 de 142 países en el Índice global de Estado de Derecho 2023. Tiene una puntuación de 0.42 en una escala que va de 0 a 1, donde 1 significa la máxima adhesión al Estado de Derecho. Su puntaje es el mismo que obtuvo en la edición anterior. Entre sus tendencias más importantes está el retroceso en orden y seguridad (Factor 5), de 0.61 en 2016 a 0.50 en 2023. También, se observa un deterioro del sistema de justicia civil (Factor 7), de 0.44 en 2015 a 0.37 en las últimas tres ediciones, y el debilitamiento de los contrapesos no gubernamentales como la sociedad civil y la prensa (sub-factor 1.5), de 0.58 en 2015 a 0.48 en las dos ediciones más recientes. A esto se suma un estancamiento en materia anticorrupción (Factor 2), con 0.26 y la posición 136. Su mejor posición y puntaje está en gobierno abierto (Factor 3), la 45 con 0.58, aunque está por debajo de su 0.61 en 2019. También, destaca la transición de poder conforme a la ley y la integridad de los procesos electorales (sub-factor 1.6), con 0.62 y la posición 71.



En cuanto al Índice de Percepción de la Corrupción, se elaboró una tabla que muestra la tendencia del Índice de cada uno de los 180 países miembro por un periodo de 11 años (de 2012 a 2022), tabla 3:

Tabla 3
Índice de Percepción de la Corrupción

NÚM	PAÍS	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012
1	Dinamarca	90	88	88	87	88	88	90	91	92	91	90
2	Finlandia	87	88	85	86	85	85	89	90	89	89	90
3	Nueva Zelanda	87	88	88	87	87	89	90	91	91	91	90
4	Noruega	84	85	84	84	84	85	85	88	86	86	85
5	Singapur	83	85	85	85	85	84	84	85	84	86	87
6	Suecia	83	85	85	85	85	84	88	89	87	89	88
7	Suiza	82	84	85	85	85	85	86	86	86	85	86
8	Países Bajos	80	82	82	82	82	82	83	84	83	83	84
9	Alemania	79	80	80	80	80	81	81	81	79	78	79
10	Irlanda	77	74	72	74	73	74	73	75	74	72	69
11	Luxemburgo	77	81	80	80	81	82	81	85	82	80	80
12	Hong Kong	76	76	77	76	76	77	77	75	74	75	77
13	Australia	75	73	77	77	77	77	79	79	80	81	85
14	Canadá	74	74	77	77	81	82	82	83	81	81	84
15	Estonia	74	74	75	74	73	71	70	70	69	68	64
16	Islandia	74	74	75	78	76	77	78	79	79	78	82
17	Uruguay	74	73	71	71	70	70	71	74	73	73	72
18	Bélgica	73	73	76	75	75	75	77	77	76	75	75
19	Japón	73	73	74	73	73	73	72	75	76	74	74
20	Reino Unido	73	78	77	77	80	82	81	81	78	76	74
21	Francia	72	71	69	69	72	70	69	70	69	71	71
22	Austria	71	74	76	77	76	75	75	76	72	69	69
23	Seychelles	70	70	66	66	66	60	ND	55	55	54	52
24	Estados Unidos de	69	67	67	69	71	75	74	76	74	73	73
25	Bután	68	68	68	68	68	67	65	65	65	63	63
26	Taiwán	68	68	65	65	63	63	61	62	61	61	61
27	Chile	67	67	67	67	67	67	66	70	73	71	72
28	Emiratos Árabe	67	69	71	71	70	71	66	70	70	69	68
29	Barbados	65	65	64	62	68	68	61	ND	74	75	76
30	Bahamas	64	64	63	64	65	65	66	ND	71	71	71
31	Israel	63	59	60	60	61	62	64	61	60	61	60
32	Corea del Sur	63	62	61	59	57	54	53	54	55	55	56



Agenda 2030 el Impacto de la Corrupción en los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Caso México

María Eugenia Álvarez Almonte, Hortensia Hernández Vela, Luz María Rico Pérez

33	Lituania	62	61	60	60	59	59	59	59	58	57	54
34	Portugal	62	62	61	62	64	63	62	64	63	62	63
35	Botsuana	60	55	60	61	61	61	60	63	63	64	65
36	Cabo Verde	60	58	58	58	57	55	59	55	57	58	60
37	San Vicente y las	60	59	59	59	58	58	60	ND	62	62	62
38	España	60	61	62	62	58	57	58	58	60	59	65
39	Letonia	59	59	57	56	58	58	57	56	55	53	49
40	Qatar	58	63	63	62	62	63	61	71	69	68	68
41	Chequia	56	54	54	56	59	57	55	56	51	48	49
42	Georgia	56	55	56	56	58	56	57	52	52	49	52
43	Italia	56	56	53	53	52	50	47	44	43	43	42
44	Eslovenia	56	57	60	60	60	61	61	60	58	57	61
45	República Dominicana	55	55	55	55	57	57	59	ND	58	58	58
46	Polonia	55	56	56	58	60	60	62	63	61	60	58
47	Santa Lucía	55	56	56	55	55	55	60	ND	71	71	71
48	Costa Rica	54	58	57	56	56	59	58	55	54	53	54
49	Fiji	53	55	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
50	Eslovaquia	53	52	49	50	50	50	51	51	50	47	46
51	Cipre	52	53	57	58	59	57	55	61	63	63	66
52	Grecia	52	49	50	48	45	48	44	46	43	40	36
53	Granada	52	53	53	53	52	52	56	ND	ND	ND	ND
54	Malta	51	54	53	54	54	56	55	60	55	56	57
55	Ruanda	51	53	54	53	56	55	54	54	49	53	53
56	Arabia Saudita	51	53	53	53	49	49	46	52	49	46	44
57	Croacia	50	47	47	47	48	49	49	51	48	48	46
58	Mauricio	50	54	53	52	51	50	54	53	54	52	57
59	Namibia	49	49	51	52	53	51	52	53	49	48	48
60	Vanuatu	48	45	43	46	46	43	ND	ND	ND	ND	ND
61	Jordania	47	49	49	48	49	48	48	53	49	45	48
62	Malasia	47	48	51	53	47	47	49	50	52	50	49
63	Armenia	46	49	49	42	35	35	33	35	37	36	34
64	Rumanía	46	45	44	44	47	48	48	46	43	43	44
65	China	45	45	42	41	39	41	40	37	36	40	39
66	Cuba	45	46	47	48	47	47	47	47	46	46	48
67	Montenegro	45	46	45	45	45	46	45	44	42	44	41
68	Santo Tomé y	45	45	47	46	46	46	46	42	42	42	42
69	Baréin	44	42	42	42	36	36	43	51	49	48	51
70	Jamaica	44	44	44	43	44	44	39	41	38	38	38



Nau Yuumak
Avances de investigación en Organizaciones y Gestión

ISSN: 2954-4653
Número 5 Volumen 3
Marzo 2024

*Agenda 2030 el Impacto de la Corrupción en los Objetivos
de Desarrollo Sostenible. Caso México*

María Eugenia Álvarez Almonte, Hortensia Hernández Vela, Luz María Rico Pérez

76	Sudáfrica	43	44	44	44	43	43	45	44	44	42	43
77	Burkina Faso	42	42	40	40	41	42	42	38	38	38	38
78	Hungría	42	43	44	44	46	45	48	51	54	54	55
79	Kuwait	42	43	42	40	41	39	41	49	44	43	44
80	Islas Salomón	42	43	42	42	44	39	42	ND	ND	ND	ND
81	Timor-Leste	42	41	40	38	35	38	35	28	28	30	33
82	Trinidad y Tobago	42	41	40	40	41	41	35	39	38	38	39
83	Vietnam	42	39	36	37	33	35	33	31	31	31	31
84	Kosovo	41	39	36	36	37	39	36	33	33	33	34
85	Guyana	40	39	41	40	37	38	34	29	30	27	28
86	India	40	40	40	41	41	40	40	38	38	36	36
87	Maldivas	40	40	43	29	31	33	36	ND	ND	ND	ND
88	Macedonia del	40	39	35	35	37	35	37	42	45	44	43
89	Surinam	40	39	38	44	43	41	45	36	36	36	37
90	Túnez	40	44	44	43	43	42	41	38	40	41	41
91	Bielorrusia	39	41	47	45	44	44	40	32	31	29	31
92	Colombia	39	39	39	37	36	37	37	37	37	36	36
93	Moldavia	39	36	34	32	33	31	30	33	35	35	36
94	Argentina	38	38	42	45	40	39	36	32	34	34	35
95	Brasil	38	38	38	35	35	37	40	38	43	42	43
96	Etiopía	38	39	38	37	34	35	34	33	33	33	33
97	Marruecos	38	39	40	41	43	40	37	36	39	37	37
98	Tanzania	38	39	38	37	36	36	32	30	31	33	35
99	Costa de Marfil	37	36	36	35	35	36	34	32	32	27	29
100	Lesoto	37	38	41	40	41	42	39	44	49	49	45
101	Albania	36	35	36	35	36	38	39	36	33	31	33
102	Ecuador	36	36	39	38	34	32	31	32	33	35	32
103	Kazajistán	36	37	38	34	31	31	29	28	29	26	28
104	Paraná	36	36	35	36	37	37	38	39	37	35	38
105	Perú	36	36	38	36	35	37	35	36	38	38	38
106	Serbia	36	38	38	39	39	41	42	40	41	42	39
107	Sri Lanka	36	37	38	38	38	38	36	37	38	37	40
108	Tailandia	36	35	36	36	36	37	35	38	38	35	37
109	Turquía	36	38	40	39	41	40	41	42	45	50	49
110	Bosnia-	34	35	35	36	38	38	39	38	39	42	42
111	Gambia	34	37	37	37	37	30	26	28	29	28	34
112	Indonesia	34	38	37	40	38	37	37	36	34	32	32
113	Malawi	34	35	30	31	32	31	31	31	33	37	37



*Agenda 2030 el Impacto de la Corrupción en los Objetivos
de Desarrollo Sostenible. Caso México*

María Eugenia Álvarez Almonte, Hortensia Hernández Vela, Luz María Rico Pérez

152	República	24	24	26	25	26	23	20	24	24	25	26
153	Guatemala	24	25	25	26	27	28	28	28	32	29	33
154	Libano	24	24	25	29	28	28	28	28	27	28	30
155	Nigeria	24	24	25	26	27	27	28	26	27	25	27
156	Tayikistán	24	25	25	25	25	21	25	26	23	22	22
157	Azerbaián	23	30	30	30	25	31	30	29	29	28	27
158	Honduras	23	23	24	26	29	29	30	31	29	26	28
159	Irak	23	23	21	20	18	18	17	16	16	16	18
160	Myanmar	23	28	28	29	29	30	28	22	21	21	15
161	Zimbabue	23	23	24	24	22	22	22	21	21	21	20
162	Eritrea	22	22	21	23	24	20	18	18	18	20	25
163	Sudán	22	20	16	16	16	16	14	12	11	11	13
164	Congo	21	21	19	19	19	21	20	23	23	22	26
165	Guinea Bissau	21	21	19	18	16	17	16	17	19	19	25
166	República	20	19	18	18	20	21	21	22	22	22	21
167	Chad	19	20	21	20	19	20	20	22	22	19	19
168	Comoras	19	20	21	25	27	27	24	26	26	28	28
169	Nicaragua	19	20	22	22	25	26	26	27	28	28	29
170	Turkmenistán	19	19	19	19	20	19	22	18	17	17	17
171	Burundi	17	19	19	19	17	22	20	21	20	21	19
172	Guinea Ecuatorial	17	17	16	16	16	17	ND	ND	ND	19	20
173	Haiti	17	20	18	18	20	22	20	17	19	19	19
174	Corea del Norte	17	16	18	17	14	17	12	8	8	8	8
175	Libia	17	17	17	18	17	17	14	16	18	15	21
176	Yemen	16	16	15	15	14	16	14	18	19	18	23
177	Venezuela	14	14	15	16	18	18	17	17	19	20	19
178	Sudán del Sur	13	11	12	12	13	12	11	15	15	14	ND
179	Siria	13	13	14	13	13	14	13	18	20	17	26
180	Somalia	12	13	12	9	10	9	10	8	8	8	8

Fuente: *World Justice Project, 2023.*



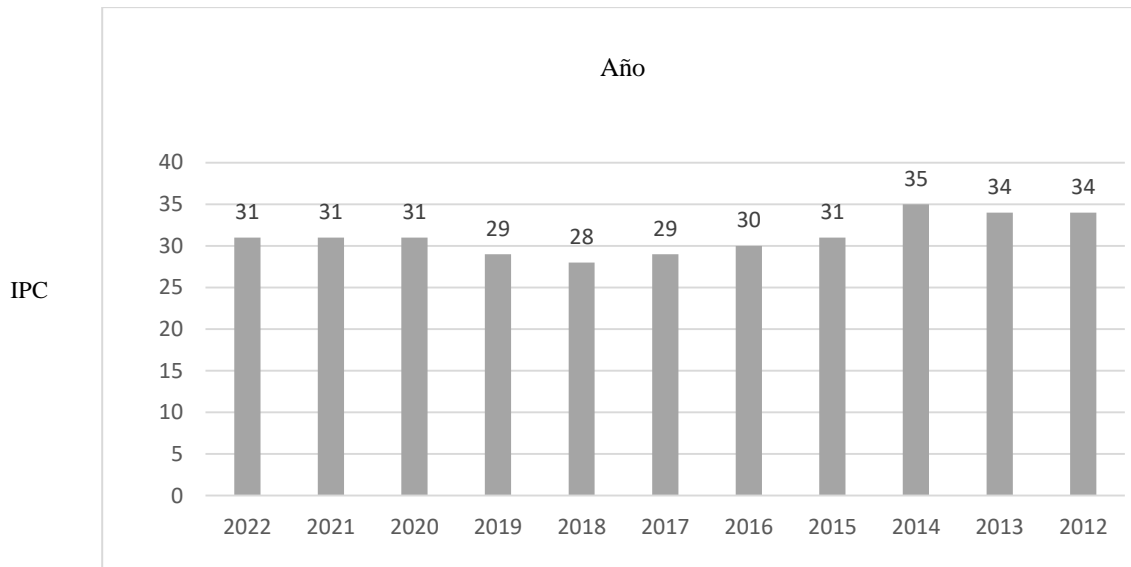
Nau Yuumak
Avances de investigación en Organizaciones y Gestión
ISSN: 2954-4653
Número 5 Volumen 3
Marzo 2024

En la tabla:

1. Las naciones se encuentran ordenadas de menor a mayor.
2. Cada país tiene diferente índice, lo que significa que, en ocasiones hay una mejora o por lo contrario un retroceso en el IPC. En otros casos el índice puede ser el mismo para varios años, lo que implica no avanzar, pues se continúa con el mismo grado de corrupción.
3. Las siglas ND, quiere decir que la información no estuvo disponible.
4. Para ejemplificar el comportamiento de la corrupción a través del Índice de Percepción, se muestran la gráficas correspondiente a algunos países.

Gráfica 1

Tendencia de IPC en México

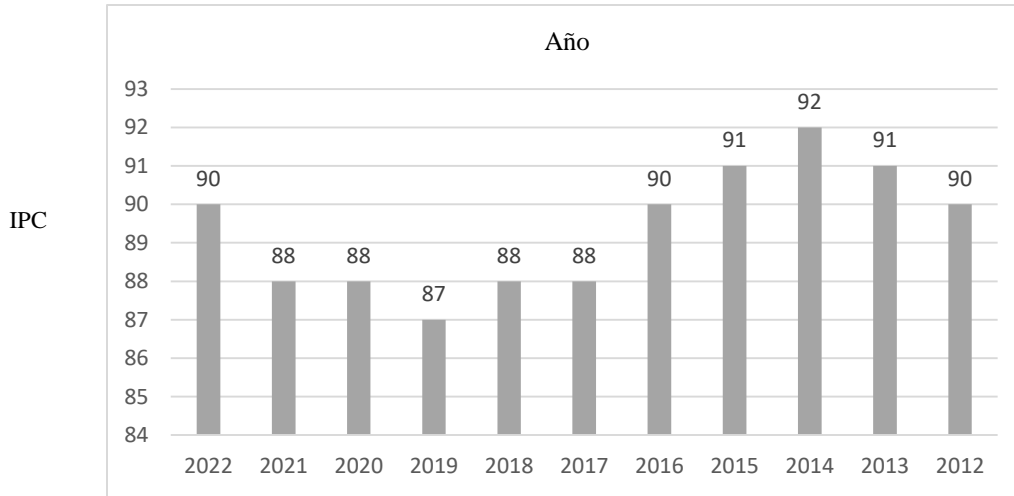


Fuente: elaboración propia.



Gráfica 2:

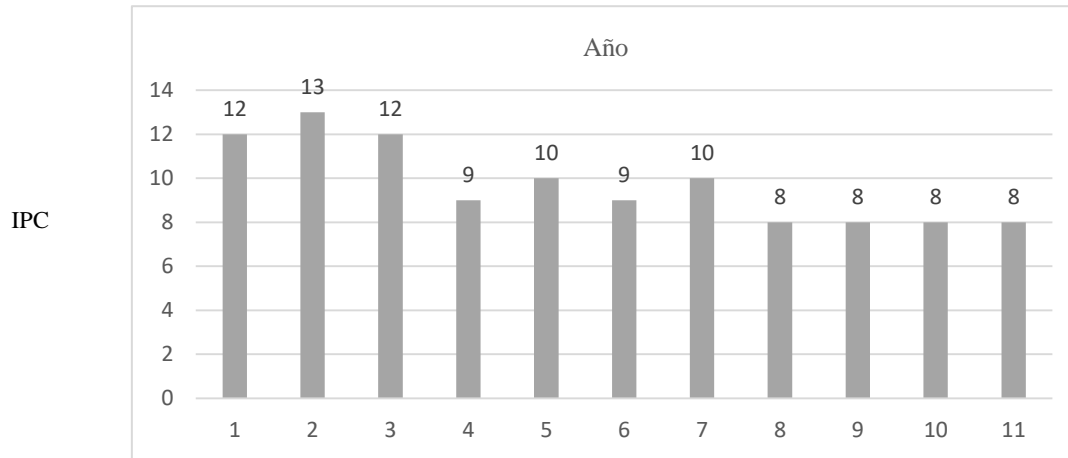
Tendencia de IPC en Dinamarca



Fuente: elaboración propia

Gráfica 3:

Tendencia de IPC en Somalia



Fuente: elaboración propia



Conclusiones

Falta poco tiempo para la conclusión del término establecido por la ONU, sin embargo, a gravedad no radica en alcanzar la fecha, sino en no lograr las metas propuestas por razón de la actuación antiética de ciudadanos, ya sea a través de las empresas o de organismos públicos.

La información que entrega Transparencia internacional incluye únicamente algunos elementos que estructuran el Índice de Percepción de la Corrupción, debido a que sus fuentes recopilan solo algunos datos.

Es innegable que la participación de los gobiernos es un factor decisivo en la identificación, freno y solución de actos de corrupción. Al menos en México, los tres niveles de la administración cuentan con diversas instancias revisoras para detectar cualquier desviación financiera o administrativa. Por otra parte, la implementación y cumplimiento del Control interno está enfocado a la prevención de fraudes y uso incorrecto de los recursos.

El sector privado debiese mantenerse ajeno y apegado a la ley en cuanto al desempeño público para evitar coludirse y sacar provechos de las operaciones con este.

Hay mucho por hacer desde la trinchera de cada uno de los ciudadanos, empezando por reflexionar sobre la propia conducta y la tolerancia de actos de corrupción propios o de terceros. La cultura de la denuncia se ha inmovilizado porque se encuentra que es más rápido acelerar procesos y trámites a cambio de regalos o cuotas extraoficiales.

Es fundamental aplicar la legislación, especialmente a aquellos que han utilizado el recurso de todos en su beneficio, y no se trata solo de procesar, sino de hacer exigible el resarcimiento de los daños causados. Se hace necesario regresar a la educación en casa para inculcar valores, pues es ahí donde inicia la formación de los individuos como mujeres y hombres de bien.



Referencias

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2023) Acerca de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible <https://mx.search.yahoo.com/search?fr=mcafee&type=E210MX91215G0&p=cepal>
- Diccionario panhispánico del español jurídico (2023) *corrupción*. <https://dpej.rae.es/lema/corrupci%C3%B3n#:~:text=1.,que%20sean%20de%20naturaleza%20defraudatoria.>
- Diccionario de la lengua española (2022) *corrupción*. <https://dle.rae.es/corrupci%C3%B3n?m=form>
- Transparency Internacional (2021) *El ABC del CPI: Cómo se calcula el Índice de Percepción de la Corrupción (IPC)* <https://www.transparency.org/es/news/how-cpi-scores-are-calculated>
- El ODS 16 y la corrupción (s/f). https://anticorrupcionmx.org/historico/archivo/biblioteca/FactSheet_5.pdf
- El mundo infinito (2023) Edición del Tricentenario <https://elmundoinfinito.com/causas-consecuencias-corrupcion/>
- Gómez (2015, 29 de octubre) Opinión de José Gómez. *Los 17 ODS y la corrupción* <https://diarioresponsable.com/opinion/22376-los-17-ods-y-la-corrupcion>
- Oficina de las Naciones Unidas contra el Delito y las Drogas (2021) *Efectos de la corrupción* Anti-Corruption Module 1 Key Issues: Effects of Corruption (unodc.org)
- ONU (2023) *Objetivos de desarrollo sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-development-goals/>
- ONU (2023) *Paz, justicia e instituciones sólidas*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/peace-justice/>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2023) *Objetivo 16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS*. https://www.undp.org/es/sustainable-development-goals/paz-justicia-instituciones-solidas?gclid=EAlalQobChMI64nQgdbQgQMVyh6tBh1CGAWVEAAYASAAEgKJL_D_BwE



*Agenda 2030 el Impacto de la Corrupción en los Objetivos
de Desarrollo Sostenible. Caso México*

María Eugenia Álvarez Almonte, Hortensia Hernández Vela, Luz María Rico Pérez

Secretaría de Relaciones Exteriores (2023) *Información general sobre México.*

[https://embamex.sre.gob.mx/republicadominicana/index.php/avisos/2-uncategorised/127-](https://embamex.sre.gob.mx/republicadominicana/index.php/avisos/2-uncategorised/127-informacion-general-sobre-mexico#:~:text=M%C3%A9xico%20es%20una%20rep%C3%BAblica%20representativa,conoci)

[informacion-general-sobre-](https://embamex.sre.gob.mx/republicadominicana/index.php/avisos/2-uncategorised/127-informacion-general-sobre-mexico#:~:text=M%C3%A9xico%20es%20una%20rep%C3%BAblica%20representativa,conoci)

[mexico#:~:text=M%C3%A9xico%20es%20una%20rep%C3%BAblica%20representativa,conoci](https://embamex.sre.gob.mx/republicadominicana/index.php/avisos/2-uncategorised/127-informacion-general-sobre-mexico#:~:text=M%C3%A9xico%20es%20una%20rep%C3%BAblica%20representativa,conoci)
[do%20como%20Ciudad%20de%20M%C3%A9xico.](https://embamex.sre.gob.mx/republicadominicana/index.php/avisos/2-uncategorised/127-informacion-general-sobre-mexico#:~:text=M%C3%A9xico%20es%20una%20rep%C3%BAblica%20representativa,conoci)

World Justice Project (2023) *Factores del Índice del Estado de Derecho del WJP.*

<https://worldjusticeproject.org/rule-of-law-index/factors/2023>

World Justice Project (2023) *Índice del Estado de Derecho del WJP.* [https://worldjusticeproject.org/rule-](https://worldjusticeproject.org/rule-of-law-index/global)

[of-law-index/global](https://worldjusticeproject.org/rule-of-law-index/global)

World Justice Project (2023) *Sobre nosotros.* <https://worldjusticeproject.org/about-us>

World Justice Project (2023) *Índice Global de Estado de Derecho.*

https://worldjusticeproject.mx/wp-content/uploads/2023/10/ROLI23_MX.pdf



Acercamiento Teórico a la Transición Energética en México

Theoretical Approach to the Energy Transition in Mexico

Francisco Javier Quezada González, Armando Medina Jiménez,
Miguel Ángel Vega Campos

Francisco Javier Quezada González. Ingeniero Mecánico Electricista. Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Candidato a Maestro en Administración con Énfasis en Negocios, Correo electrónico: Javierk239@gmail.com

Armando Medina Jiménez. Doctor en Administración. Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Profesor Investigador de Tiempo completo de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. amedina@uaslp.mx ORCID: 0000-0003-1116-0723

Miguel Ángel Vega Campos. Doctor en Administración. Secretario General de la Facultad de Contaduría y Administración. Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Correo electrónico: miguel.vega@uaslp.mx ORCID: 0000-0001-5576-863X

Código JEL: Q42 Fuentes de energía alternativa;
Q54 Clima, desastres naturales, calentamiento global

Recibido: 7 febrero 2024
Aceptado: 28 febrero 2024

“No hay pasajeros en la nave espacial Tierra: todos somos tripulantes”.

(Herbert Marshall McLuhan, filósofo, erudito y profesor canadiense).

Resumen



Nau Yuumak
Avances de investigación en Organizaciones y Gestión
ISSN: 2954-4653
Número 5 Volumen 3
Marzo 2024

El calentamiento global y su repercusión en el cambio climático del planeta tiene consecuencias graves en el presente, pero en el futuro los pronósticos son aún más sombríos, amenazando a todas las formas de vida conocidas.

Como resultado de esta preocupación la Organización de Naciones Unidas (ONU), ha realizado hasta ahora 28 reuniones anuales llamada COPS, en donde se han firmado acuerdos para limitar el aumento de la temperatura global del planeta a 1.5° C respecto a los niveles preindustriales (Organización de la Naciones Unidas, 2015, pág. 3).

El presente trabajo realiza un acercamiento teórico para determinar si la sustitución de las diversas fuentes de energía limpia representa un cambio disruptivo tecnológico, social, económico y ambiental cuyo objetivo es evitar la tendencia en el aumento de temperatura del planeta, mediante el análisis de la diversa literatura en busca de los rasgos predominantes de dichos tipos de energía limpia y poder describir la situación del país respecto de la transición energética.

Los resultados muestran que en México se realizan esfuerzos para avanzar a mediano y largo plazo hacia una transición energética y cumplir con los compromisos firmados a nivel mundial, sin embargo, durante este proceso se han observado diversos conflictos sociales en las locaciones donde estos proyectos de energías limpias se llevan a cabo.

Palabras clave: transición, energía, país.

Abstract

Global warming and its impact on the planet's climate change has serious consequences at the present, but in the future the forecasts are even more gloomy, threatening all known forms of life.

As a result of this concern, the United Nations (UN) has so far held 28 annual meetings called COPS, where agreements have been signed to limit the increase in the planet's global temperature to 1.5° C with respect to pre-industrial levels (United Nations Organization, 2015, page 3).

The present work carries out a theoretical approach to determine if the substitution of the various sources of clean energy represents a disruptive technological, social, economic and environmental



change whose objective is to avoid the trend in the increase in the temperature of the planet, through the analysis of the diverse literature in search of the predominant features of these types of clean energy and to be able to describe the country's situation regarding the energy transition.

The results show that in Mexico efforts are being made to advance in the medium and long term towards an energy transition and comply with the commitments signed worldwide, however, during this process various social conflicts have been observed in the locations where these energy projects clean are carried out.

Keywords: *transition, energy, country.*

Introducción

El presente trabajo es el resultado de una investigación documental de distintas fuentes, tanto oficiales e institucionales como de organismos especializados en transición energética en México y en otros países, con la intención de englobar los principales actores que juegan un papel preponderante en el proceso de transición energética. Es decir, los diferentes gobiernos, la situación geopolítica, económica y social. Todo ello siguiendo una metodología descriptiva y explicativa, formulando preguntas de investigación, objetivos e hipótesis que guiarán el análisis y para llegar a entender las diversas aristas que presenta un problema global. Entendemos, a su vez, que dicho problema requiere de estrategias y acciones particulares, pero condicionadas por intereses multisectoriales y cuyas repercusiones afectarán en un u otro modo el futuro del país. Las consecuencias de las decisiones que en este momento se tomen no son claras en su totalidad y solo la historia podrá evaluar sus resultados.

Antecedentes

El efecto invernadero es una condición que permite mantener en la atmósfera una temperatura media de 14.5 °c, haciendo que el planeta reúna las condiciones para la vida tal y como la conocemos. Sin

este efecto, la temperatura promedio de la atmósfera del planeta rondaría los de $-18\text{ }^{\circ}\text{C}$.

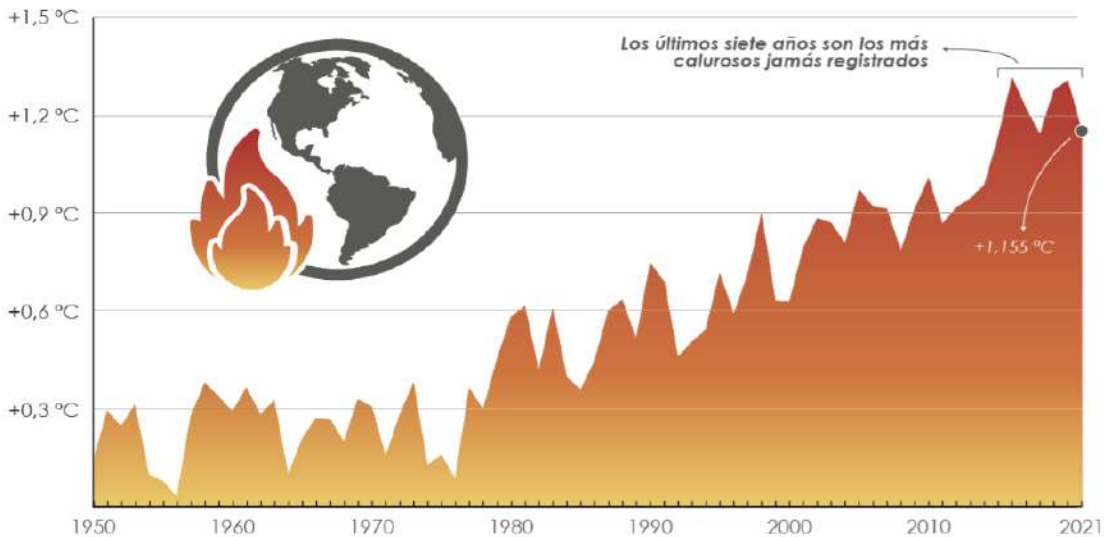
Como consecuencia del inicio de la revolución industrial, se comenzaron a emitir a la atmósfera cantidades excesivas de dióxido de carbono (CO_2) en conjunto con otros gases provocados por la combustión de combustibles fósiles. Como consecuencia, se produjo un incremento del efecto invernadero, aumentado de manera gradual de la temperatura del planeta y afectando al medio ambiente. Los efectos de este incremento se hacen evidentes en diferentes partes del mundo, ya sea por un aumento de las lluvias, por sequías o en el derretimiento de los polos, modificando los ecosistemas e impactando directamente en el desarrollo de su flora y fauna.

Se estima que debido al cambio climático la temperatura del planeta se incrementará en 0.1°C cada década y que a finales de 2099 la temperatura aumentará 4°C respecto de 1980-1999 (Gobierno de Aragón - Unión Europea, 2023).

La figura 1 muestra los incrementos de temperatura en la Tierra desde 1950 hasta 2021. Como puede observarse en los últimos 40 años el aumento de temperatura se ha incrementado al igual que su impacto en los ecosistemas.

Figura 1

Cambio de la temperatura media global anual respecto del periodo 1850 - 1900



Fuente: tomado de *La evolución de la temperatura global desde 1950* (Merino, Á., 2022).

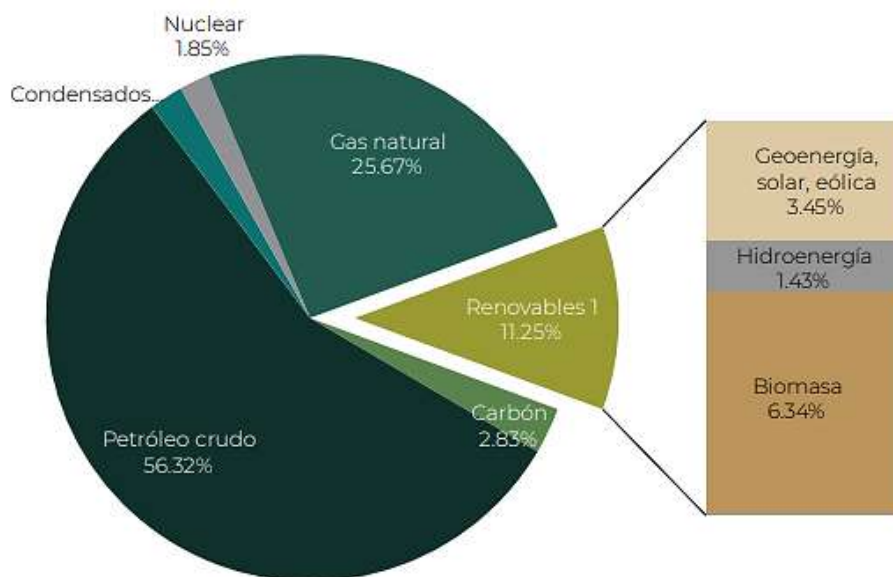
Mapas de El Orden Mundial EOM.

Dependencia de la utilización de combustibles fósiles en México

México, al ser un país industrializado, es un emisor de gases de efecto invernadero y de dióxido de carbono y, por tanto, contribuye de manera activa al calentamiento global del planeta. Como se muestra en la figura 2, existe una alta dependencia de hidrocarburos y de los combustibles fósiles como el petróleo y gas natural, la cual era para el 2020 era del 84% aproximadamente. Es decir que prácticamente toda actividad industrial y social dependen del consumo de combustible fósil en alguna medida.

Figura 2

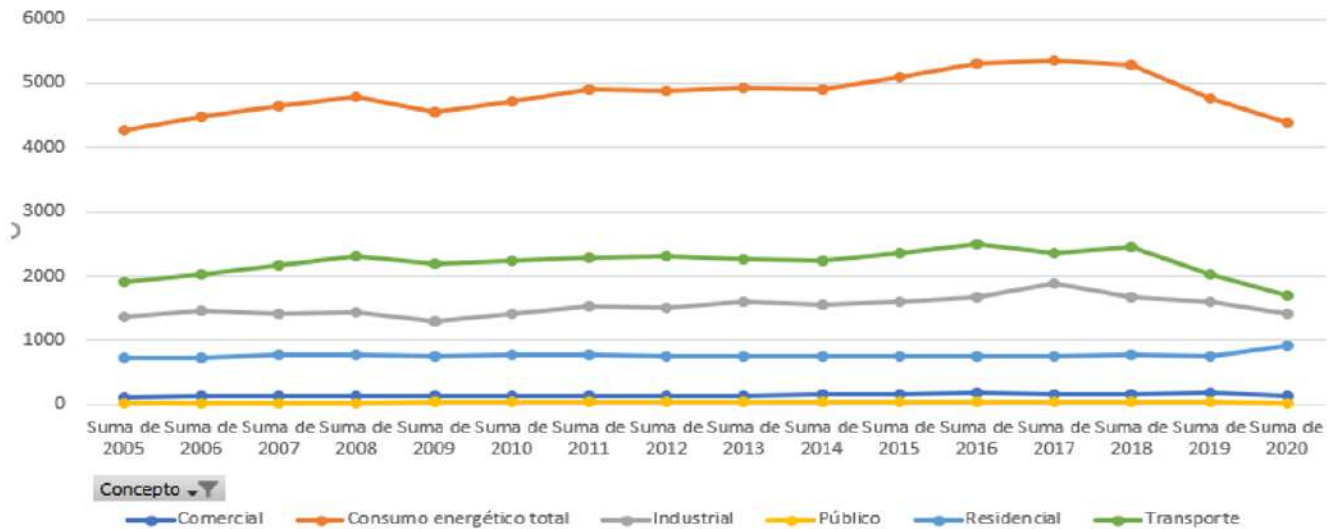
Dependencia de Hidrocarburos en México



Fuente: Balance Nacional de Energía 2020, Gobierno de México, Secretaría de Energía, (2021 Pág. 36).

En México el Sector de Transporte, Industrial y Residencial son los que en mayor medida contribuyen al consumo de combustibles fósiles como puede observarse en la figura 3. Según estos datos proporcionados por la Secretaría de Energía (2021), entre 2005 y 2020, después del Consumo Energético Total, el sector de transporte es el que ha tenido mayor demanda, seguido del sector industrial y residencial, presentando una tendencia a la baja en el año 2020 como consecuencia de la pandemia de COVID. Estos datos ponen de manifiesto la falta de políticas para promover el sistema ferroviario nacional, el cual tiene un costo más económico que el autotransporte, y desincentivar así el consumo de gasolina. Ante esta situación, la participación de intereses del sector autotransporte por mantener esta hegemonía cumple un rol crucial.

Figura 3



Consumo Energético total por Sector 2005 – 2020 – petajules

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de Aranza Sánchez (25 de septiembre de 2018) y SENER (2021).

En ese sentido, la gasolina y el diésel son el combustible fósil con mayor demanda en su consumo. Si analizamos los datos del consumo de energía en el Sector de Transporte (ver figura 4), podemos observar que el rubro de autotransporte se presenta como el principal consumidor de combustibles fósiles. Si bien el costo de las gasolinas tiene una tendencia al alza, sigue siendo un



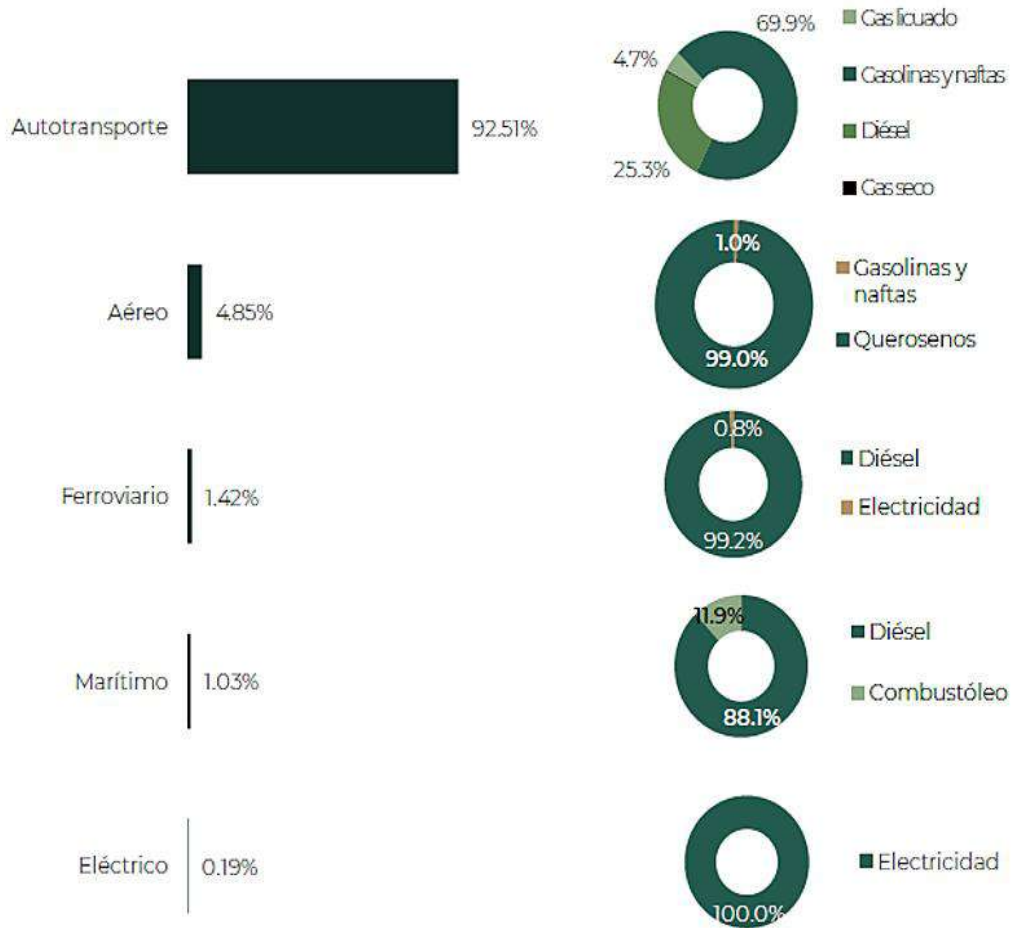
combustible relativamente barato, además de que su producción seguirá existiendo por varias décadas como consecuencia de la existencia de yacimientos de petróleo. Estos hechos manifiestan el enorme reto que México tiene en conseguir su disminución y transformación a energía limpia.

La dependencia de combustibles fósiles en el Sector Industrial también se puede analizar de acuerdo con el tipo de combustible que las diversas ramas demandan. En la figura 5 podemos observar la presencia destacada de la Electricidad y el Gas Seco, pero también de los productos derivados del petróleo o el gas natural, entre los que debemos incluir la gasolina, el diésel, el gas licuado, etc. De esta forma los precios de transporte y manufactura dependen de manera directa a los precios de los combustibles fósiles y, por lo tanto, el proceso especulativo mundial de los precios de petróleo afecta también la economía de los países, en especial a aquellos que no son productores de hidrocarburos (Secretaría de Energía, 2021, pág. 65).

A partir de la información brindada por los gráficos de la Secretaría de Energía podemos confirmar la alta dependencia que presenta México respecto al consumo de combustibles fósiles haciendo que salvaguardar su explotación y administración son prioridades de la actual administración del Estado. Esto supone no solo una cuestión de seguridad nacional, sino también una manera de garantizar la continuidad de la actividad industrial y el bienestar de la población. A su vez, el Gobierno debe promover la transición energética a energías limpias para poder contribuir de manera activa a la disminución de emisiones de CO₂ y frenar los efectos del calentamiento global sin interrumpir el suministro energético a las industrias y a la población civil.

Figura 4.

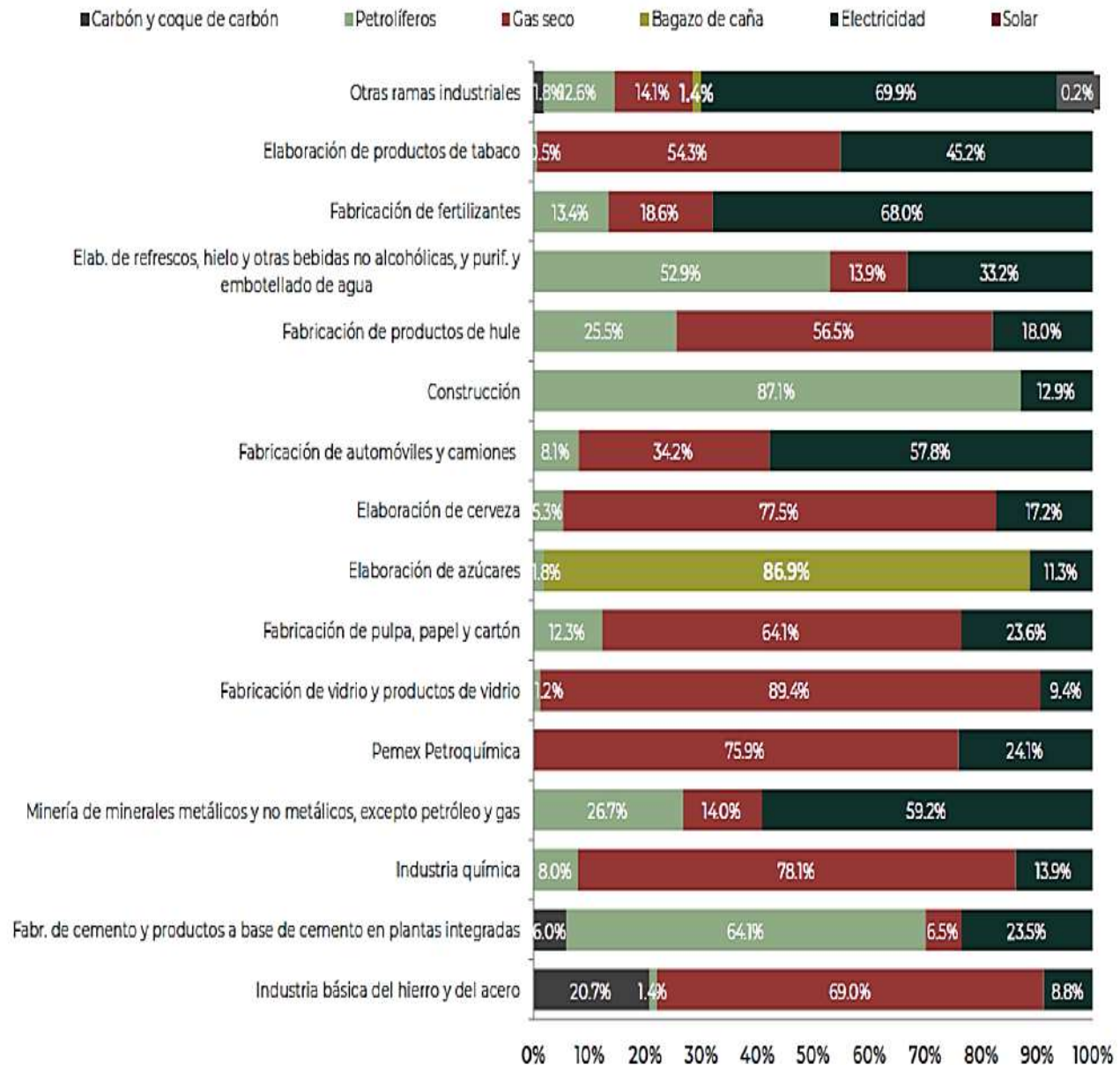
Consumo energético del sector transporte, 2020



Fuente: tomado de *Balance Nacional de Energía 2020*, (pág. 60) Secretaría de Energía, (2021).

Figura 5

Consumo de Energía por Sector Industrial, 2020



Fuente: tomado de *Balance Nacional de Energía 2020*, (pág. 65) Secretaría de Energía, (2021).

Objetivos

A partir de la información expuesta anteriormente nos proponemos los siguientes objetivos de investigación:

1- Describir los porcentajes de variación en el consumo de combustible fósiles en México en el periodo 2018-2024

2- Indagar en los plazos estimados en los que México puede alcanzar para reemplazar a los combustibles fósiles.

3- Caracterizar los conflictos sociales en México debidos al proceso de la Transición Energética.

Marco Contextual

Como se ha establecido ya, la transición energética se presenta como la respuesta al problema que suponen la enorme cantidad de dióxido de carbono (CO₂) que se emite al medio ambiente, en especial desde la Revolución Industrial. Estas emisiones fueron incrementándose con el desmedido crecimiento poblacional y con el consiguiente crecimiento de la industria, cuyos procesos productivos contribuyen a la contaminación del aire haciendo más crítico el efecto invernadero y, en consecuencia, el incremento de temperatura del planeta. Cabe aclarar que el efecto invernadero es un mecanismo que ha existido en el Planeta Tierra por millones de años, gracias al cual se crean las condiciones para que la vida exista. Sin embargo, el incremento en el cúmulo de emisiones de dióxido de carbono debido a quema de combustibles fósiles como el carbón, o el debido al petróleo, y las deforestaciones, etcétera, ha aumentado la cantidad de CO₂ atmosférico y con ello se ha incrementado el efecto invernadero provocando al calentamiento global (Caballero, Lozano, & Ortega, 2007, págs. 2-7).

Otra circunstancia que obliga a la transición energética es la eventual extinción de los combustibles fósiles como el petróleo, los cuales actualmente se usan para casi todo proceso industrial o sus derivados, en casi todas sus aplicaciones y usos, incluso los concernientes a la medicina. Se

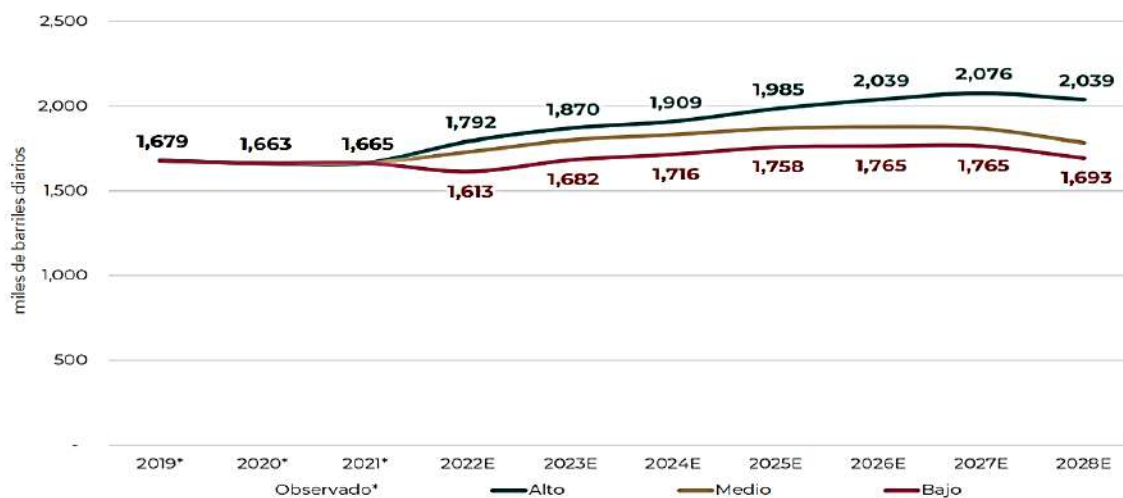


tiene previsto que dicho recurso solo durará aproximadamente 42 años, 65 años para el gas natural y 150 años para que se extinga el carbón (Energías Renovables. Periodismo de las Energías Limpias, 2023). Para México se estima que las reservas probadas de petróleo son de 9.7 años y las reservas posibles de 27 años (CONAHCYT, 2023, pág. 1).

Para argumentar lo dicho anteriormente, podemos observar la figura 6, en la cual se muestra la prospectiva de producción diaria en miles de barriles de petróleo al año 2028. A su vez, se puede observar el decaimiento en la producción de esta fuente de combustible fósil, lo que traerá como consecuencia una escalada de precios y una mayor demanda, agudizándose así el clima político global (Comisión Nacional de Hidrocarburos, 2021, pág. 2).

Figura 6.

Proyección de producción de petróleo al año 2028 (millones de barriles diarios).

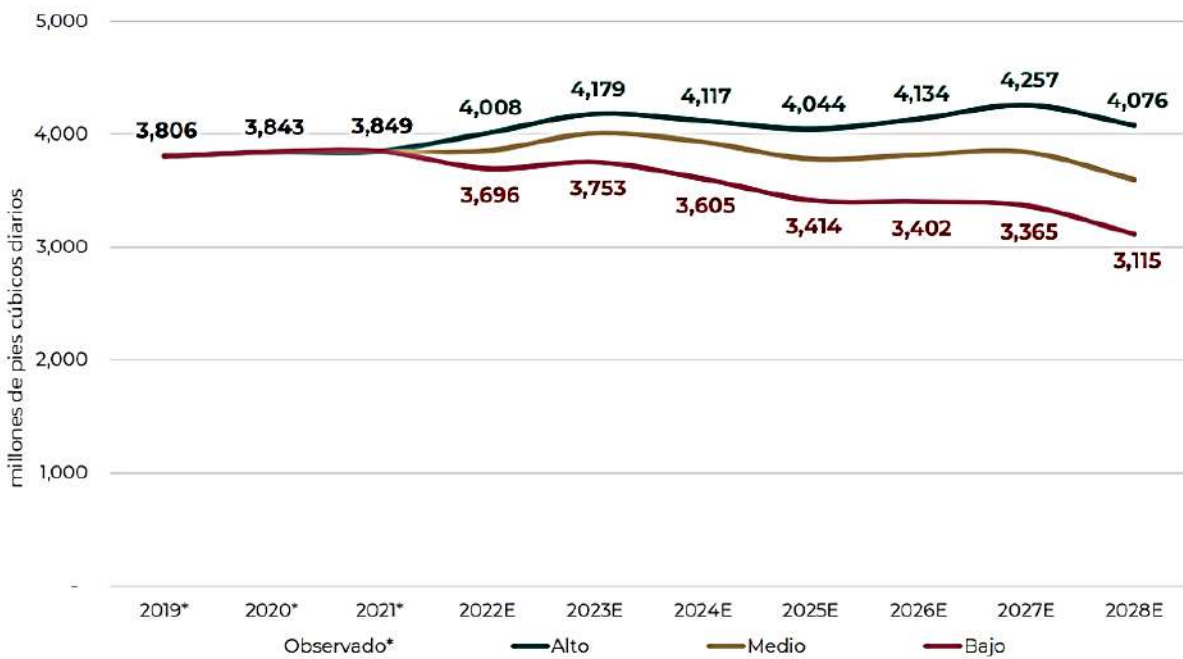


Fuente: tomado de *Prospectiva de producción - actualización al cierre del cuarto trimestre de 2021*, (p. 2)
Comisión Nacional de Hidrocarburos. (Octubre - Diciembre de 2021)

Por otro lado, en la figura 7 se muestra la prospectiva de producción de Gas al año 2028 y también se puede observar el decaimiento en la producción de este combustible (Comisión Nacional de Hidrocarburos, 2021, pág. 8). Esto pone en evidencia la urgente necesidad de reemplazar este tipo de combustibles fósiles por una fuente limpia e independiente de la especulación de los precios internacionales. De lo contrario, la inminente crisis energética hará vulnerable al país, dejándolo a merced de los altos precios que se dispararán ante la necesidad de adquirir las nuevas alternativas de manera urgente y sumiendo al país en una crisis económica de proporciones épicas.

Figura 7

Escenarios de la Proyección de Producción de Gas Natural



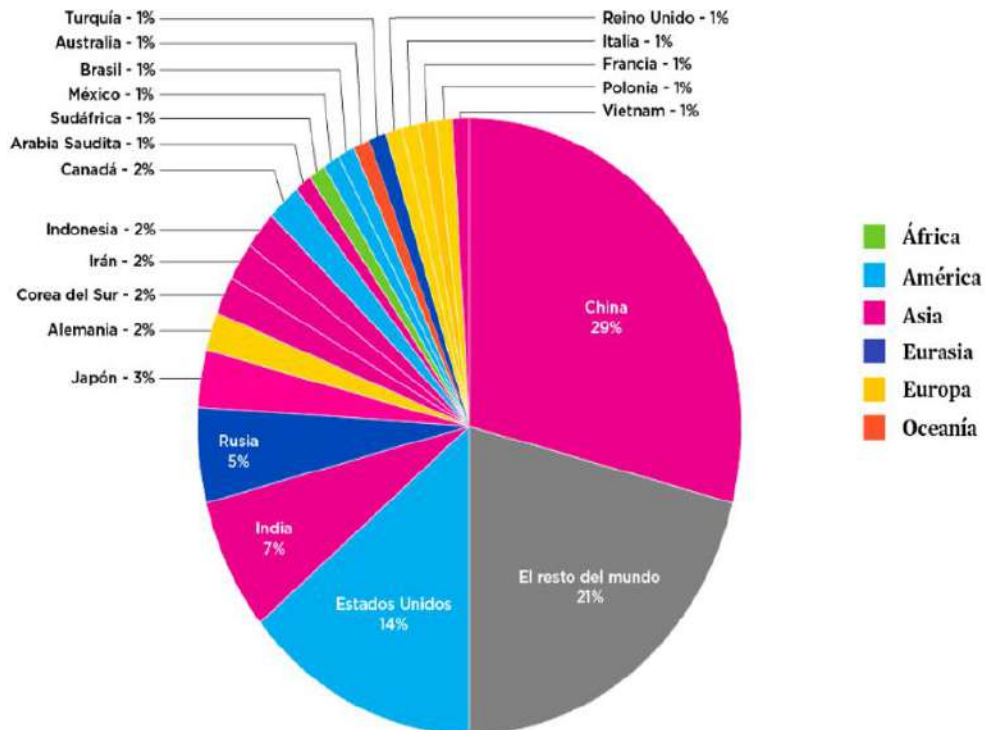
Fuente: tomado de *Prospectiva de producción - actualización al cierre del cuarto trimestre de 2021*, (p. 8) Comisión Nacional de Hidrocarburos. (Octubre - Diciembre de 2021)



Si bien México mantiene una alta dependencia en el consumo de combustible fósiles, sus contribuciones de CO₂ por año están por debajo del 1% de las que se generan a nivel global como se muestra en la figura 8. A pesar de ello, México se encuentra dentro de los 20 países con más emisiones de CO₂ como se muestra en la figura 9.

Figura 8

Países con mayor aportación de Emisiones de CO₂ al año – 2019 (por combustibles fósiles)



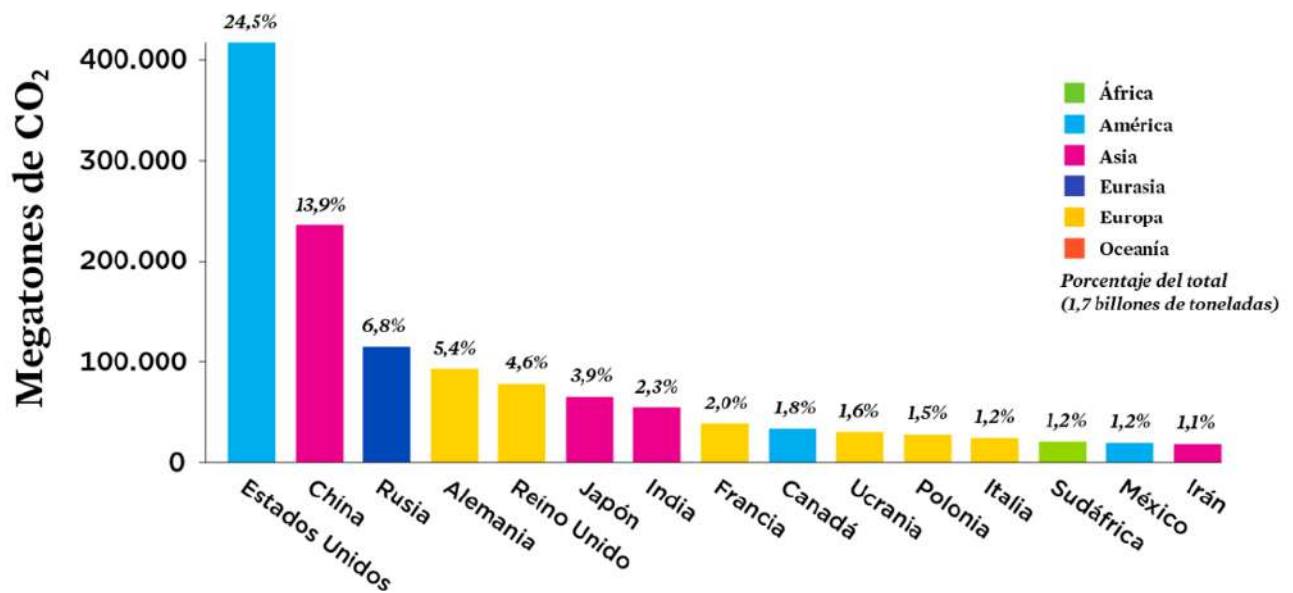
Fuente: tomado de *Unión de Científicos Conscientes*. (11 de julio de 2023).

A pesar de que México no es un país con altos niveles en su emisión de CO₂, ha mantenido, ratificado e incrementado los compromisos adquiridos en los Acuerdos de París, como alcanzar para

el 2030, una producción más de 40 gigavatios de manera combinada entre la energía eólica, geotérmica, hidroeléctrica y solar y disminuir en un 35% la generación de gases contaminantes (Secretaría de Relaciones Exteriores, 2022).

Figura 9

Los 20 Países con Mayor aportación de Emisiones de CO₂ – 1750 – 2020
(por combustibles fósiles y cemento)



Fuente: tomado de Union of Concerned Scientist. (11 de julio de 2023).

Transición energética en México y su impacto social

Cuando se habla de transición energética se debe tomar en consideración a la población, con lo cual, el proceso se vuelve mucho más complejo (Salazar Osorno, 2023). Resulta pertinente evaluar si las políticas enfocadas a la transición energética, a pesar de sus motivos en materia ambiental, están siendo llevadas a cabo de manera justa para la población (Ramos Olivares, 2019).



En México del año 2017 al 2020 se han manifestado 37 conflictos sociales de índole ambiental en un total de 56 proyectos fotovoltaicos y eólicos de gran envergadura (Universidad Iberoamericana, 2022).

De acuerdo con el reporte realizado por el consorcio Comunidades y Energías Renovables (2019), la transición energética en México tiene algunas implicaciones sociales como el riesgo de acrecentar el desempleo en regiones que dependen del sector de hidrocarburos. Por ello, se debe considerar la realidad social de los distintos territorios del país, es decir, las posibilidades de poder llevar a cabo un proyecto de transición tomando en cuenta las áreas naturales y los habitantes de la zona. A través de consultas públicas e indígenas dentro del territorio donde se llevará a cabo el proyecto se podrá obtener la información que permita su realización evitando la violación de derechos humanos y respetando los usos y costumbres de los pobladores (Salazar Osorno, 2023). Para ellos, México cuenta con un marco regulador suficientemente amplio, cuya utilización apoyaría a la creación de una política justa en la transición energética. Sin embargo, la problemática se enfoca más a su cumplimiento que a la carencia de dicho marco (Martínez, Tornel, & Villareal, 2019).

Los proyectos de energía renovables han generado intereses económicos nacionales para llevar a cabo estos proyectos en el menor tiempo posible por lo que se vislumbra que las decisiones estratégicas no serán de manera inclusiva, ya que como se ha demostrado en la práctica, no existe información suficiente de cómo las poblaciones se verán afectadas y tampoco se promueve su participación, cayendo en un simple protocolo (Ramos Olivares, 2019, pág. 2).

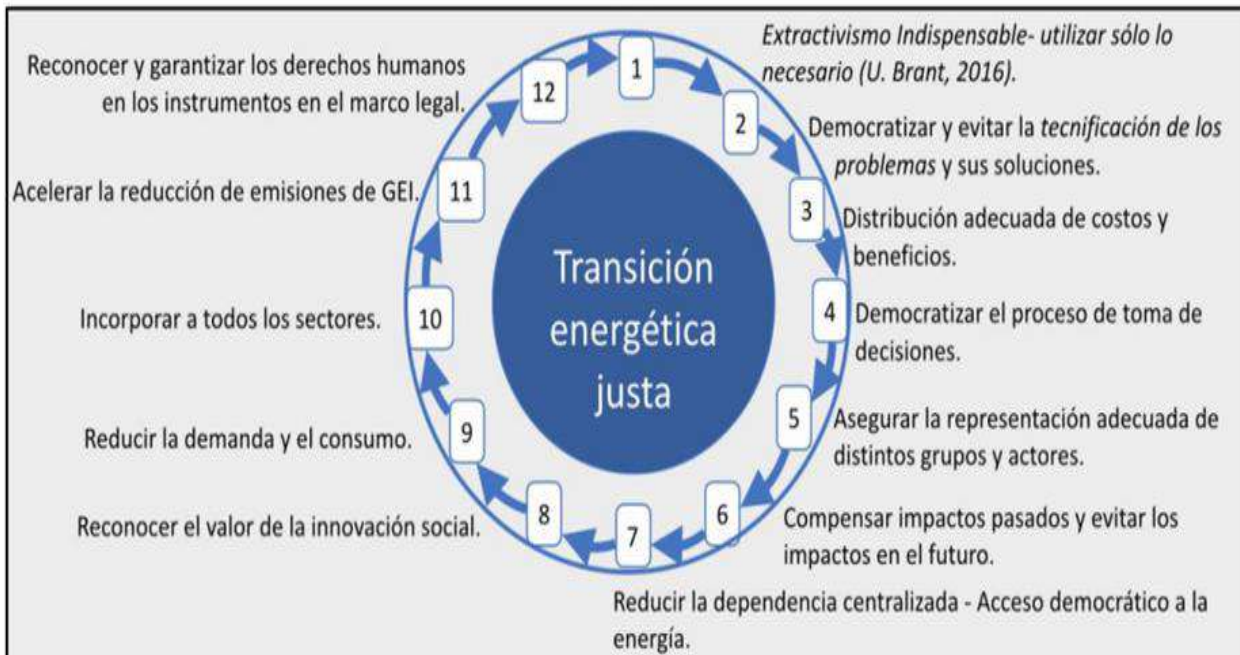
La participación de los pueblos indígenas en la generación de políticas y regulaciones relacionados con la reforma energética ha sido mínima, ocasionando desinformación, conflictos sociales y afectaciones a su hábitat. Muchas de las políticas implementadas suponen la potencial disminución de su tenencia de los recursos naturales y ha impactado negativamente en dichos pueblos. (EJAtlas - Global Atlas of Environmental Justice, 2022). De esta forma, se presenta una contradicción en la práctica relativa a la ejecución de proyectos de energías limpias. Mientras que por un lado tienen un fundamento y justificación con alcances y beneficios globales, por otro lado, han provocado injusticia social y priorizado los intereses económicos y políticos, tanto las iniciativas privadas como aquellas que provienen de las distintas áreas del Estado. El Gobierno Mexicano deberá replantearse esta situación para lograr el equilibrio entre los intereses sociales y los beneficios estratégicos para el futuro del país

(Centro Mexicano de Derecho Ambiental - CEMDA, 2018).

Como ejemplo de estos conflictos sociales debido a proyectos de energías renovables podemos destacar el caso en Oaxaca en el Istmo de Tehuantepec, cuyo proyecto eólico para generar 396 MW terminó cancelándose en el 2015 debido a la inconformidad y presión de los pueblos indígenas. Los mismos denunciaron la omisión del proceso de consulta formal a sus comunidades, contratos ilegales de arrendamiento de tierras, impactos ambientales en las fases de construcción y operación, y presentaron quejas contra los procesos de privatización de sus tierras y recursos locales. A su vez, sus reclamos señalaron la pérdida de biodiversidad y de su seguridad alimentaria (problemas con cosecha, etc.), deforestación y pérdida de área cultivada, además del impacto del proyecto en el sistema hidrogeológico, la reducción de la conectividad ecológica/hidrológica, la degradación de paisaje, la contaminación sonora y el aumento de la corrupción de distintos actores involucrados en el proyecto (EJAtlas - Global Atlas of Environmental Justice, 2022).

Figura 10

Aspectos que considerar para alcanzar la Justicia dentro de la Transición Energética en México.



Fuente: tomado de *La Planeación Social en la Transición Energética en México*, Martínez, N., Tornel, C., & Villareal, J. (Enero de 2019, p.18).

Para que se hable de justicia en el proceso de la transición energética se deben tomar en cuenta los aspectos relativos a la sociedad, al medio ambiente tanto como lo relativo a la tecnología aplicada y el punto de vista político, todos estos elementos deben ser balanceados en un todo. La figura 10 permite mostrar los distintos aspectos que se deben tomar en cuenta dentro de la transición energética de México (Martínez, Tornel, & Villareal, 2019, pág. 17).

El gobierno frente a los compromisos de la transición energética

En relación con los objetivos enmarcados en los acuerdos de Paris (COP21), la presente administración los ratifica con base al Diario Oficial del 4 de noviembre 2016, referente a las intenciones de que la temperatura del planeta no rebase los 2° C y de ser posible se mantenga en 1.5° C.

De esta forma, la tabla 1 muestra las metas que se ha planteado el Gobierno de México para alcanzar los objetivos de transición a energías limpias. De acuerdo con la Ley de Transición Energética “la Secretaría de Energía fijará como meta una participación mínima de energías limpias en la generación de energía eléctrica del 25 por ciento para el año 2018, del 30 por ciento para 2021 y del 35 por ciento para 2024” (SENER, 2023, pág. 203).

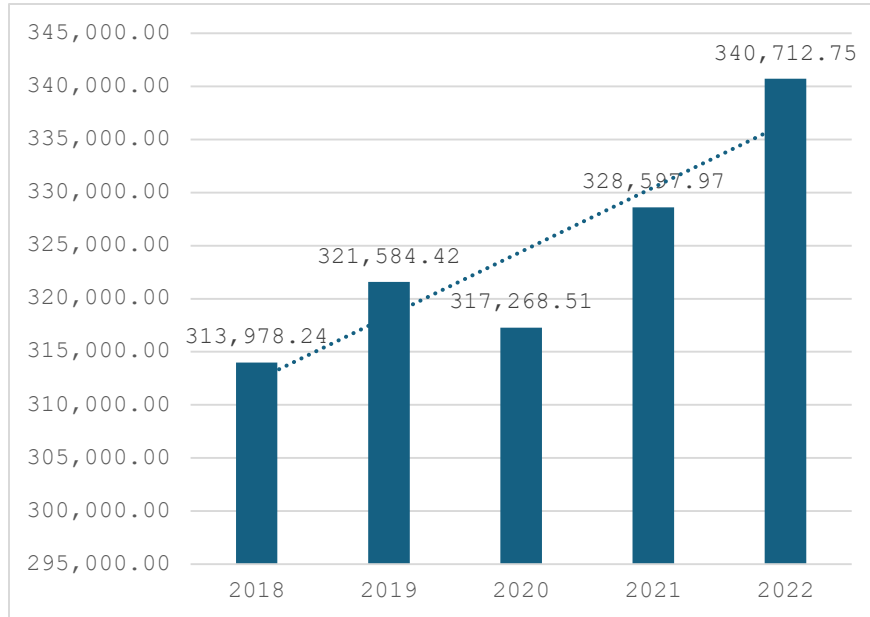
Tabla 1
Metas de Energía Limpia e Instrumentos que las mandatan

Año	Metas de Participación de Energías Limpias	Ley o Instrumento de Planeación
2018	25%	Ley de Transición Energética
2021	30%	Ley de Transición Energética
2024	35%	Ley General de Cambio Climático

Fuente: tomado de Programa de Desarrollo del Sistema Eléctrico Nacional 2023-2037, Anexo 3 (2023, p 203).

Figura 11.

Generación de Energía Limpia en México del sector privado en conjunto con el Estado GWh

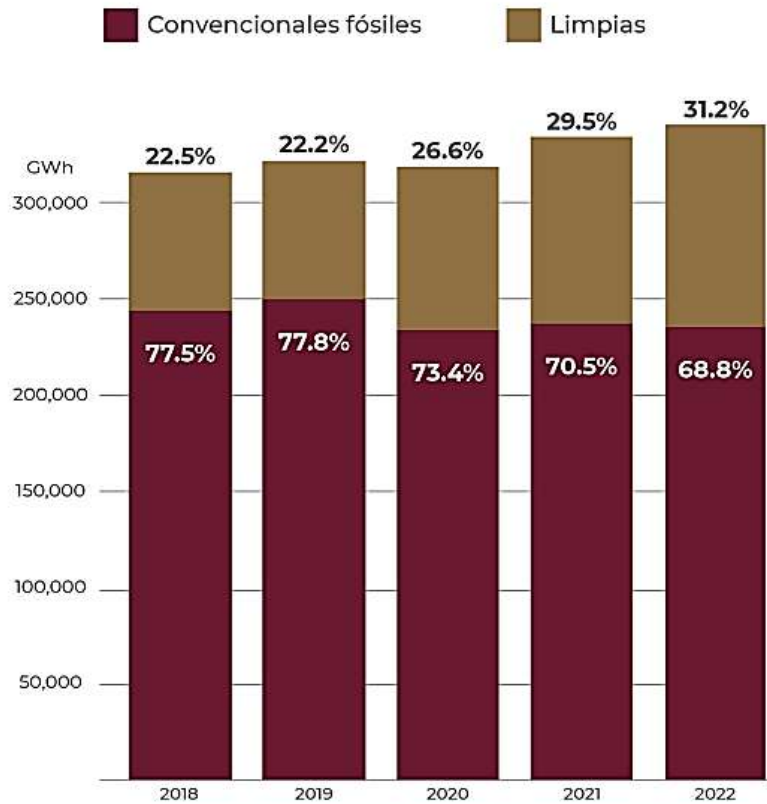


Fuente: tomado de Programa de Desarrollo del Sistema Eléctrico Nacional 2023-2037, Anexo 3 (2023, p. 205).

La generación distribuida de energía eléctrica proveniente de proyectos con participación gubernamental y privada ha mantenido una tendencia ascendente. Como se muestra en la figura 11, se presenta una disminución en el 2020 y luego una nueva tendencia positiva en los años subsecuentes, permitiendo con ello el aumento de la confiabilidad del sistema eléctrico, disminuyendo costos de operación, incrementando el uso de energías renovables y, en consecuencia, aportando capacidad instalada en busca de alcanzar la transición energética (SENER, 2023, pág. 205).



Figura 12
Comparación de Generación de Energía Limpia y Tradicional 2018-2022
(GWh)



Fuente: tomado de Programa de Desarrollo del Sistema Eléctrico Nacional 2023-2037, Anexo 3 (2023 p-205).

La figura 12 muestra la comparación del crecimiento de la energía limpia y el de la convencional, observándose una tendencia de crecimiento en la primera. Esto representa la manifestación del impulso gubernamental hacia la transición energética (SENER, 2023) y se alinea con los objetivos de impulsar la transición energética en México, además de reforzar la red eléctrica de energías limpias. Uno de los sectores que resultará más beneficiado con esta nueva infraestructura es el sector de transporte, pues podrá migrar del consumo de combustible fósil a eléctrico (México Energy, s.f.).

En la tabla 2 se comprueba el impulso gubernamental a las energías limpias. Si observamos el crecimiento por año del rubro “Porcentaje respecto al Total” vemos que se ha pasado del 17.5% en el 2018 al 24.4% en el 2022. Por otro lado, en ese mismo período se observa un crecimiento del 51.05% en el rubro de “Renovable total” que pasa de 54,934.9 a 82,983.6 giga watts. Adicionalmente, vemos que la generación fotovoltaica creció 533% y la eólica (eolétrica) 65% en el mismo período. Esto permite vislumbrar la gran capacidad que tiene México en la generación fotovoltaica y demuestra que la misma se presenta como una opción firme, comparada con las energías convencionales, que abre una oportunidad de desarrollo económico para el país y una oportunidad para la comercialización con Estados Unidos.

Tabla 2

Energía Limpia por Tipo de Tecnología (Gwh).

TECNOLOGÍA/FUENTE DE ENERGÍA	2018	2019	2020	2021	2022
Hidroeléctrica total	32,234.1	23,602.4	26,817.0	34,717.2	35,558.9
Hidroeléctrica de Embalse Mayor	26,442.5	18,299.8	21,235.5	29,668.1	30,390.9
Hidroeléctrica Menor	5,791.6	5,302.6	5,581.5	5,049.0	5,168.0
Geo termoeléctrica	5,064.7	5,060.7	4,574.6	4,242.9	4,412.7
Eolo eléctrica total	12,435.3	16,726.9	19,702.9	21,074.9	20,528.8
Eolo eléctrica - Abasto aislado					209.4
Eolo eléctrica - Gen Distribuida					2.1
Fotovoltaica total	3,211.7	9,964.3	15,835.6	20,194.9	20,342.0
Fotovoltaica	2,176.3	8,393.7	13,527.7	17,069.0	16,277.7
Fotovoltaica Gen Distribuida	1,018.2	1,564.8	2,303.6	3,110.3	4,049.3
Fotovoltaica - Abasto aislado	1.4	4.4	4.4	15.6	15.0
Fideicomiso de Riesgo Compartido (FIRCO)	15.8	1.5	0.0	0.0	0.0
Bioenergía Total	1,989.2	1,866.5	2,206.5	1,595.6	2,141.3



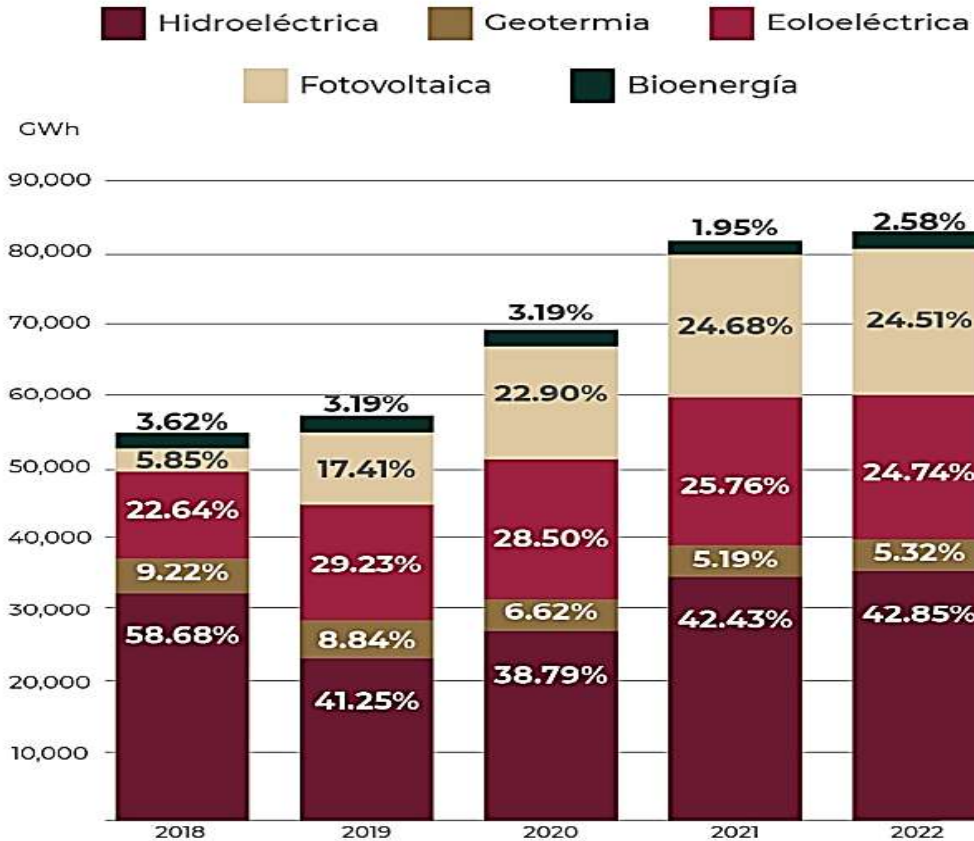
TECNOLOGÍA/FUENTE DE ENERGÍA	2018	2019	2020	2021	2022
Bagazo de Caña	1,578.8	1,476.3	1,583.2	1,374.1	1,918.2
Biogás	213.3	241.2	526.7	176.1	153.8
Biogás - Gen Distribuida					38.9
Relleno Sanitario	125.6	110.9	67.4	16.2	
Licor Negro	71.4	38.1	26.4	24.8	23.7
Biomasa	0.0	0.0	2.8	4.3	3.4
Biomasa Gen. Distribuida					3.3
RENOVABLES TOTAL	54,934.9	57,220.8	69,136.6	81,825.4	82,983.6
Porcentaje respecto al Total	17.5%	17.8%	21.8%	24.9%	24.4%

Fuente: Programa de Desarrollo del Sistema Eléctrico Nacional 2023-2037, Anexo 3 (2023, p-206).

En la figura 13 se resume la información de la tabla 2. Si bien la generación hidroeléctrica representa la mayor cantidad en generación de energías limpias, la que presentó mayor crecimiento al 2022 fue la fotovoltaica con el 533%, consolidándose como el principal recurso a explotar para conseguir la independencia energética y desarrollo industrial sustentable.

Figura 13

Evolución de la Generación Renovable Total 2018 – 2022 (%).



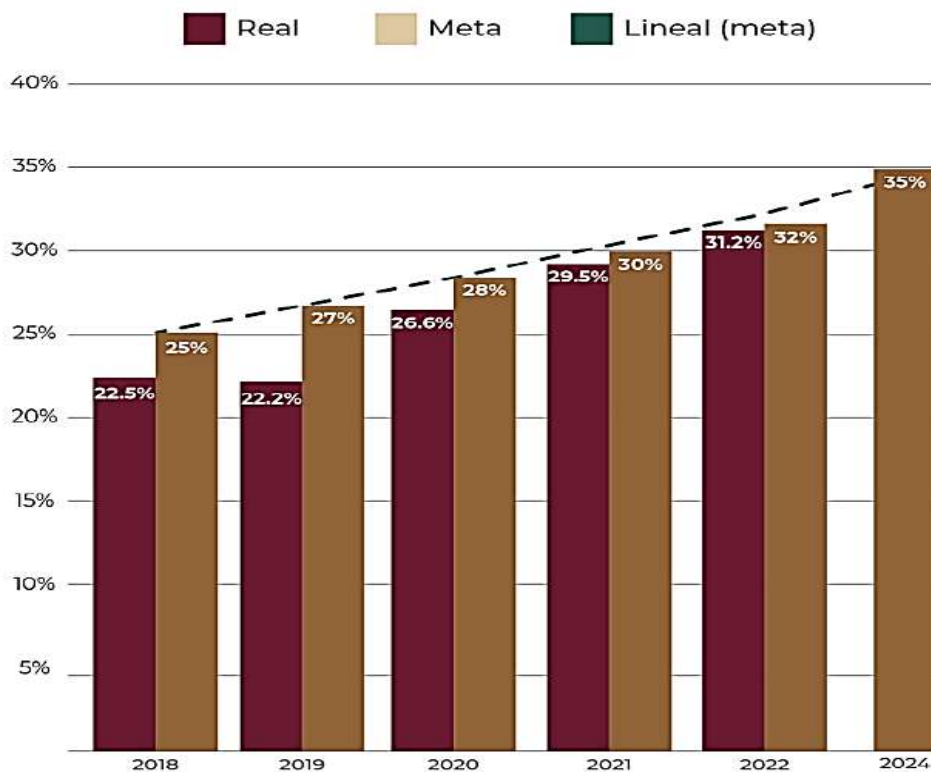
Fuente: tomado de Programa de Desarrollo del Sistema Eléctrico Nacional 2023-2037, Anexo 3 (2023, p. 207).

Finalmente, en la figura 14 se muestra el avance reportado en el cumplimiento de las metas establecidas en la Ley de Transición Energética y en la Ley General de Cambio Climático. Si bien los compromisos no fueron alcanzados, con excepción del año 2019, el diferencial se ha ido disminuyendo, haciendo muy probable que este objetivo sea alcanzado para el año 2024. De esta manera se ha generado mayor confianza en la red de energías limpias, lo que refuerza la seguridad energética nacional (SENER, 2023, pág. 211).



Figura 14

Comparación de cumplimiento de objetivos en Generación con Energías Limpias 2018-2024.



Fuente: tomado de Programa de Desarrollo del Sistema Eléctrico Nacional 2023-2037, Anexo 3 (2023, p.211).

Resultados

Como consecuencia de las distintas políticas y marco legislativo de las últimas dos administraciones relacionadas con la transición energética en México se encontraron los siguientes puntos relevantes:

- En la COP27 celebrada en el 2022 en el- Sharm El-Sheij, Egipto, el Gobierno de México ratificó los acuerdos de París, amplió su compromiso en la reducción de consumo de combustibles fósiles y anunció sus objetivos para la transición energética:
 - ✓ Llevar a cabo esfuerzos para mantener dentro del 1.5 grados centígrados el incremento de temperatura del planeta; conseguir cero emisiones de efecto invernadero al 2050; y llegar a 40 gigavatios al menos en energía solar y eólica en conjunto.
 - ✓ Sin embargo, México representa una paradoja: por un lado, existen políticas y acciones que promueven la transición del consumo de combustibles fósiles a energías limpias, y por otro, se está promoviendo el consumo de las reservas de combustibles fósiles, como el gas y el petróleo, repotenciando plantas de generación a gas y plantas de refinación de gasolinas.
 - ✓ El Gobierno actual tiene la intención de mantener la administración de la generación eléctrica y de la explotación del petróleo y gas por parte del Estado para salvaguardar la seguridad energética del país, ya que son recursos de los cuales se mantiene la mayor dependencia y son estratégicos en la actividad económica presente y futura.
 - ✓ Reducir las emisiones en un 35% desde los niveles habituales hacia el año 2030. Plan de inversión preliminar para implementar este objetivo de energías renovables hasta 48 mil millones de dólares en inversiones.
 - ✓ México cuenta con una legislación e instituciones que apoyan la transición energética como la Ley de Energía del 2012, la Ley de Transición Energética, la Ley General de Cambio Climático e instituciones como La Secretaría de Energía.



- ✓ Incremento en generación limpia distribuida privada en México del 9% que representan 340,712.75 GW al 2022.
- ✓ México ha tenido un incremento en la participación de energías limpias del 22.5% en el 2018 al 31.2% en el 2022, correspondiendo a 35,607.53 GWh adicionales por este tipo de tecnologías.
- ✓ México ha tenido un incremento de 533.4% en generación de energía fotovoltaica del 2018 al 2022, correspondiente a 20,342 GW ubicándose este tipo de generación energética en segundo lugar después de la generación hidroeléctrica.
- ✓ México ha tenido un incremento del 65.1% en energía eólica del 2018 al 2022, correspondiente a 20,52.8 GW ubicándose dicha generación en el tercer sitio de participación en energías limpias.
- ✓ La transición de consumo de combustibles fósiles a energías renovables se lleva a cabo de manera gradual.

A pesar de que existe en México una legislación robusta en materia de transición energética, en la práctica no se ha promovido la participación de los poblados en las divisiones locales en donde los proyectos para la generación limpia se llevan a cabo. El Gobierno ha dejado en manos de la iniciativa privada la relación con los pobladores locales, favoreciendo violaciones a los derechos humanos debido a la ineffectividad en el cumplimiento de las políticas en materia de transición energética, afectando, en particular, a las poblaciones indígenas.

México debe promover la distribución energética en todo el territorio nacional para contribuir, no solo a transición energética, sino también a mejorar las condiciones de hábitat social y promover el desarrollo en aquellas zonas carentes de infraestructura que indirectamente contribuyen a la emisión

de dióxido de carbono (CO₂) como la quema de leña por ser un recurso accesible y barato. Por otro lado, si bien existen regiones del país con infraestructura para el consumo de gas en casa-habitación, el incremento de su costo desincentiva su consumo en aquellos poblados con precaria capacidad económica.

Conclusiones

Como consecuencia de la crisis mundial, los países como USA, China, Rusia y los países europeos han incrementado su consumo de carbón a la par que invierten de manera acelerada en infraestructura para la utilización de tecnologías limpias. Sin embargo, a pesar de esto último, el cumplimiento de los compromisos para la reducción del consumo de combustibles fósiles por parte de los países desarrollados se torna difícil de lograr.

Con base en lo anteriormente expuesto se puede observar claramente que México cuenta con una legislación e instituciones que impulsan la transición energética de combustibles fósiles a energías limpias como son la Ley de Energía del 2012, la Ley de Transición Energética, Ley General de Cambio Climático e instituciones como La Secretaría de Energía, a la vez que el país ha ratificado y ampliado los compromisos adquiridos en la cumbre de los Acuerdos de París (COP21).

Las metas de participación de generación de energías limpias del 2014 al 2018 no se han cumplido, sin embargo, con excepción del año 2019, los años subsecuentes se han venido aproximando a los objetivos planteados. Esta tendencia permite estimar que la meta para el 2024 este muy próxima a alcanzarse.

Por otra parte, se observa que la dependencia en el consumo de combustibles fósiles en México en la generación eléctrica ha ido decrementándose en favor de las tecnologías limpias de una forma paulatina pero constante. Es importante destacar el crecimiento importante de la capacidad instalada de generación de energía fotovoltaica, seguida de la eólica, evidenciando el avance de las políticas que buscan alcanzar los objetivos establecidos rumbo a la transición energética.

Para la presente administración es clave y estratégico regresarle al Estado la administración de la generación eléctrica y de la explotación del petróleo y gas, ya que estos dos últimos seguirán jugando un papel preponderante en el progreso del país por varias décadas más. Al mismo tiempo, será



importante promover las inversiones en tecnologías limpias, manteniendo el control y decisión del uso de dichos recursos con inversión de la iniciativa privada. Así, se prevé que la transición de consumo de combustibles fósiles a energías renovables será de forma paulatina. De esta manera, el proceso permitirá que se logre mantener la soberanía energética del país, a la par que se continúa con el consumo descendente de combustibles fósiles de manera eficiente y se incrementa paulatinamente el consumo en energías renovables.

Las proyecciones indican que México tiene una amplia capacidad para convertirse en potencia en la generación de energía limpia, en particular en la solar, y puede aprovechar esta coyuntura debida al calentamiento global y la inminente crisis de combustibles fósiles para consolidarse, no solo en el plano de la generación limpia, sino para repuntar en el sector industrial aprovechando su ubicación estratégica.

En este proceso de transición no se debe pasar por alto a las poblaciones que tienen interacción directa en los proyectos de energías limpias para evitar ocasionarles afectaciones de diversos tipos y grados. Se ha visto que en muchos casos esta situación ha incrementado el descontento social y politizado los conflictos. Todo esto debido a la omisión gubernamental, la corrupción y las presiones de los diferentes actores involucrados, tanto gubernamentales como privados, que buscan defender y justificar sus inversiones en este tipo de proyectos. Toca entonces tomar en cuenta las necesidades y puntos de vista de los grupos indígenas y promover su participación para conseguir el consenso que lleve a una transición energética con justicia social.

La estrategia para que México consiga los compromisos arriba plantados en busca de la transición a nuevas fuentes de energía menos contaminantes o renovables se presenta compleja. El proceso involucra tanto a su política interna como a la iniciativa privado y a los distintos grupos poblacionales que puedan verse afectados. Es por eso que requerirá que se tome en cuenta la influencia del entorno geopolítico, sin olvidar mantener la independencia energética del país. Todo ello deberá coadyuvar al desarrollo de una política energética que logre trascender más allá de los

gobiernos en turno y que no se encuentra condicionada a la inversión que la iniciativa privada pretende. Se requiere de una política que más allá del beneficio del planeta y la búsqueda rentabilidad favorezca a la transición energética sin afectar los intereses de la sociedad. Es por ello que no es factible tener una transición energética de manera disruptiva que en lugar de beneficios a corto plazo comprometería la independencia energética nacional.

Referencias

- Caballero, M., Lozano, S., & Ortega, B. (10 de Octubre de 2007). Efecto Invernadero, Calentamiento Global y Cambio Climático: Una perspectiva desde las Ciencias de La Tierra. *Revista Digital Universitaria*, 8(10), 2-7.
https://doi.org/https://www.revista.unam.mx/vol.8/num10/art78/oct_art78.pdf
- Centro Mexicano de Derecho Ambiental - CEMDA. (2018). *Posibles impactos ambientales y sociales de la reforma energética*. <https://www.cemda.org.mx/posibles-impactos/>
- Comisión Nacional de Hidrocarburos. (Octubre - Diciembre de 2021). *Prospectiva De Producción - Actualización Al Cierre Del Cuarto Trimestre De 2021*. Comisión Nacional de Hidrocarburos. <https://hidrocarburos.gob.mx/media/4827/reporte-prospectiva-4to-trim.pdf>
- CONAHCYT. (2023). *Reservas de crudo en México*. CONAHCYT: <https://energia.conacyt.mx/planeas/hidrocarburos/reservas-crudo>
- EJAtlas - Global Atlas of Environmental Justice. (2 de Mayo de 2022). *Mareña renovables en San Dionisio del Mar, Oaxaca, México*. <https://ejatlas.org/conflict/marena-renovables-in-san-dionisio-del-mar-oaxaca/?translate=es>
- Energías Renovables. Periodismo de las Energías Limpias. (19 de Marzo de 2023). *Predicciones: quedan 42 años de petróleo, 65 de gas natural y 150 de carbón*. [energias-renovables.com: https://www.energias-renovables.com/panorama/m-xicopredicciones-quedan-42-anos-de-petroleo](https://www.energias-renovables.com/panorama/m-xicopredicciones-quedan-42-anos-de-petroleo)



Gobierno de Aragón - Unión Europea. (24 de Febrero de 2023). *El Cambio Climático: orígenes y consecuencias*. Dirección General de Calidad Ambiental: <https://www.aragon.es/-/el-cambio-climatico#:~:text=el>

Martínez, N., Tornel, C., & Villareal, J. (Enero de 2019). *La Planeación Social en la Transición Energética en México*. México: Comunidades y Energía Renovables. https://proyectocer.org/assets/img/La-Planeaci%C3%B3n-Social-en-la-Transici%C3%B3n-Energ%C3%A9tica-en-M%C3%A9xico_-elementos-anal%C3%ADticos-para-la-discusi%C3%B3n-p%C3%ABblicaial_Enero2020_VF2020.pdf

Merino, Á. (18 de Enero de 2022). *La evolución de la temperatura global desde 1950 - Mapas de El Orden Mundial - EOM*. EOM: <https://elordenmundial.com/mapas-y-graficos/evolucion-temperatura-global/?nab=0>

México Energy. (s.f.). *La panorama de las energías renovables en México*. <https://mexicoenergyllc.com.mx/es/blogs/mexico-energy-insights/an-overview-of-renewable-energy-in-mexico#:~:text=El%20sector%20de%20energ%C3%ADa%20solar,producci%C3%B3n%20geot%C3%A9rmica%20totaliz%C3%B3%20976%20MW>.

Organización de la Naciones Unidas. (2015). *Acuerdo de París*. ONU.

Programa de Desarrollo del Sistema Eléctrico Nacional 2023-2037, Anexo 3 Reporte de Avance de Energías Limpias(RAEL). (29 de Mayo de 2023). <https://www.gob.mx/sener/articulos/programa-de-desarrollo-del-sistema-electrico-nacional-2023-2037>.
<https://base.energia.gob.mx/PRODESEN2023/Anexo3.pdf>

Ramos Olivares, I. (2019). *Transición energética y conflictos socioambientales en México: situación, problemas y perspectivas jurídicas para una transición justa*. Tesis de Doctorado en Derecho. España: Universidad de Rovira i Virgili.
<https://www.google.com/search?q=Transici%C3%B3n+energ%C3%A9tica+y+conflictos+socioambientales+en+m%C3%A9xico%3A+situaci%C3%B3n%2C+problemas+y+perspectivas+jur%C3%ADdicas+para+una+transici%C3%B3n+justa&oq=Transici%C3%B3n+energ%C3%A9tica+y+conflictos+socioa>

Salazar Osorno, V. (1 de Junio de 2023). *Hay que hablar de los desafíos sociales de la transición energética*. <https://www.c3.unam.mx/noticias/noticia258.html>

Sánchez, A. (25 de septiembre de 2018). *Las necesidades energéticas de México (II)*. Nexos: <https://economia.nexos.com.mx/las-necesidades-energeticas-de-mexico-ii/>

Secretaría de Energía. (2021). *Balance Nacional de Energía 2020*. Gobierno de México: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/707654/BALANCE_NACIONAL_ENERGIA_0403.pdf

Secretaría de Relaciones Exteriores. (14 de Noviembre de 2022). *México anuncia nuevos compromisos contra el cambio climático en el marco de la COP27*. <https://www.gob.mx/sre/prensa/mexico-anuncia-compromisos-contr-el-cambio-climatico-en-el-marco-de-la-cop27>

SENER. (2023). *Programa de Desarrollo del Sistema Eléctrico Nacional 2023 - 2037, Anexo 3: Reporte de Avance de Energías Limpias (RAEL)*. Gobierno de México: <https://base.energia.gob.mx/PRODESEN2023/Anexo3.pdf>

Union of concerned scientists. (11 de julio de 2023). *Unión de Científicos Conscientes*. <https://es.ucsus.org/recursos/emisiones-de-co2-por-pais>

Universidad Iberoamericana. (18 de agosto de 2022). *Observatorio IBERO registra 37 megaproyectos con conflictos socioambientales*. [https://ibero.mx/prensa/observatorio-ibero-registra-37-megaproyectos-con-conflictos-socioambientales#:~:text=El%20Observatorio%20de%20Conflictos%20Socioambientales%20\(OCSA\)%20de%20nuestra%20Universidad%20Iberoamericana,menos%2037%20han%20detenido%20confli](https://ibero.mx/prensa/observatorio-ibero-registra-37-megaproyectos-con-conflictos-socioambientales#:~:text=El%20Observatorio%20de%20Conflictos%20Socioambientales%20(OCSA)%20de%20nuestra%20Universidad%20Iberoamericana,menos%2037%20han%20detenido%20confli)



Determinantes del Compromiso Organizacional de los Empleados de una Productora y Empacadora de Hortalizas Hidropónicas

Determinants of Organizational Commitment of Employees of a Hydroponic Vegetable Producer and Packer

David González Díaz, María Edith Balderas Huerta, Ramón Gerardo Recio Reyes

David González Díaz. Doctor en Ciencias Administrativas, Unidad Académica Multidisciplinaria Zona Media de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, Coordinador de la Licenciatura en Administración, david.gonzalez@uaslp.mx, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8902-1681>

María Edith Balderas Huerta. Doctora en Administración, Unidad Académica Multidisciplinaria Zona Media de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, Coordinadora de la Maestría en Administración, edith.balderas@uaslp.mx, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0502-8497>

Ramón Gerardo Recio Reyes. Doctor en Administración, Unidad Académica Multidisciplinaria Zona Media de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, Profesor Investigador de Tiempo Completo, reciog@uaslp.mx, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2008-745X>

Código JEL: D23: Comportamiento organizacional;
Costes de transacción; Derechos de propiedad;
M12: Gestión del personal.

Recibido: 31 enero 2024.
Aceptado: 25 febrero 2024.

Resumen

El objetivo de la presente investigación es analizar la relación entre el compromiso organizacional y los factores sociodemográficos de los empleados de una productora y empacadora de hortalizas hidropónicas ubicada en Rioverde, San Luis Potosí, entre los factores a considerar son: edad,



*Determinantes del Compromiso Organizacional de los Empleados
de una Productora Y Empacadora de Hortalizas Hidropónicas*

David González Díaz; María Edith Balderas Huerta; Ramón Gerardo Recio Reyes

estado civil, nivel de estudios concluido, antigüedad en la empresa y área del puesto. El estudio es cuantitativo, de tipo correlacional, de naturaleza descriptiva y al tratarse de una investigación que recopila datos en un momento único, también es alcance transversal. La muestra se integró por 270 trabajadores, considerando un muestreo estratificado. Se encontró que existe relación entre el compromiso normativo con el compromiso afectivo y compromiso de continuidad, con excepción del compromiso de continuidad donde no se corroboró una relación. Asimismo, existe relación entre el compromiso afectivo con todos los factores sociodemográficos de los empleados: género, edad, estado civil, nivel de estudios concluido, antigüedad en la empresa y área del puesto, en cuanto a las dimensiones de compromiso de continuidad y normativo también se encontró relación en los factores sociodemográficos con excepción del género.

Palabras clave: Compromiso organizacional, características sociodemográficas, empleados.

Abstract

The objective of this research is to analyze the relationship between organizational commitment and sociodemographic factors of the employees of a hydroponic vegetable producer and packer located in Rioverde, San Luis Potosí, among the factors to consider are age, marital status, level of studies completed, seniority in the company and area of the position. The study is quantitative, correlational, and descriptive in nature and since it is research that collects data at a single moment, it is also transversal in scope. The sample was made up of 270 workers, considering a stratified sampling. It was found that there is a relationship between normative commitment with affective commitment and continuity commitment, except for continuity commitment where a relationship was not corroborated. Likewise, there is a relationship between emotional commitment and all sociodemographic factors of employees: gender, age, marital status, level of education completed, seniority in the company and area of the position, in terms of the dimensions of continuity and normative commitment as well. A relationship was found in sociodemographic factors except for gender.

Keywords: Organizational commitment, sociodemographic characteristics, employees.



Introducción

La pandemia ha dejado profundos impactos en el ámbito organizacional, transcurridos ya tres años después de la pandemia, los estragos persisten, y un dato releva que de cada 10 trabajadores 7 manifiestan sufrir estrés laboral, esto según un informe de la OCC Mundial, citado por Migueles (2023), esta cifra ilustra la magnitud del problema que los trabajadores enfrentan actualmente. Este aumento en el estrés no es un fenómeno aislado, más bien, existe una gran relación con la falta de compromiso en el entorno laboral, es decir, hay una asociación directa entre los niveles elevados de estrés y un bajo compromiso; gran parte de los trabajadores en México manifiestan estar desconectados emocionalmente de la organización y, por ende, con un bajo compromiso (Morales, 2023).

De acuerdo con datos de la Consultoría Interdisciplinaria en Desarrollo (Gallup), solo uno de cada tres trabajadores se mantiene comprometido con la organización, México es el noveno país de Latinoamérica con altos niveles de compromiso laboral, apenas el 27% de los trabajadores manifiesta sentirse comprometido con sus empleos, lo cual se atribuye principalmente a la mala gestión del talento humano, las largas jornadas laborales y los altos niveles de estrés (El Economista, 2023).

En el ámbito de la administración de recursos humanos, el compromiso laboral adquiere creciente relevancia, ya que la implicación de los trabajadores está estrechamente vinculada con la eficiencia en el trabajo. No es nuevo que muchas empresas han situado este componente en el centro de sus prioridades, y reconocen que el bienestar de los empleados incide directamente en su desempeño y, asimismo en la retención del talento (Jiménez, 2021). Analizar el compromiso laboral es esencial para mejorar el desempeño organizacional, promover un ambiente de trabajo saludable y fomentar el crecimiento sostenible a largo plazo de las empresas.

Por ende, el efecto del compromiso de los empleados en la gestión del capital humano (GCH) sigue siendo un tema de gran interés para profesionales e investigadores en todo el mundo. Sin embargo, la mayoría de la investigación se centra en el compromiso emocional (CE), así como en el compromiso normativo (CN) y el compromiso de continuidad (CC). Estos aspectos suelen ser abordados de manera aislada en las investigaciones convencionales, enfocándose en las variables y a menudo se establecen conexiones con otras variables, incluyendo las experiencias en GCH (Mamani-Guzmán et al. 2023).

Por lo anterior, el objetivo de este estudio es analizar la relación entre el compromiso organizacional y los factores sociodemográficos de los empleados de una productora y empacadora de hortalizas hidropónicas ubicada en Rioverde, San Luis Potosí, entre los factores a considerar son: edad, estado civil, nivel de estudios concluido, antigüedad en la empresa y área del puesto.

Estado del arte

El desafío actual en el ámbito del liderazgo y la administración de organizaciones consiste en desarrollar herramientas efectivas que permitan a los trabajadores identificar los objetivos de la empresa y vincularlos a los proyectos corporativos. Desde esta óptica, la creación de estrategias exitosas de recursos humanos se traduce en una gestión adecuada de estos recursos, con el propósito de lograr ventajas sostenibles y de largo plazo (Mora et al. 2021).

Asimismo, el compromiso organizacional se ha destacado como un factor de gran importancia para las empresas, ya que puede influir en el rendimiento y la satisfacción de los empleados, y está vinculado a los resultados a nivel organizacional. La mayor implicación de los trabajadores puede tener un impacto significativo en aspectos críticos para las organizaciones, como la productividad, la reducción de ausencias y rotación, así como la promoción de la innovación (Licandro, 2022). Por lo tanto, mencionan Morilla-Luchean y Vázquez-Aguado (2023) que el compromiso organizacional podría conducir a empleados más dedicados en la consecución de los objetivos de la organización, más allá de sus metas personales, y comprometidos con sus roles laborales. Esto se convierte en un factor psicosocial de importancia que las organizaciones deben considerar, ya que puede tener un impacto positivo incluso en aquellas que colaboran con personas migrantes y sus profesionales, con sus propias particularidades y consecuencias.

Por ende, Murayari y Amasifúen (2022) afirman que, el compromiso en una organización engloba las acciones de los empleados que reflejan su alineación con los objetivos de la parte de la organización a la que pertenecen. En otras palabras, implica identificarse con la empresa y ser parte integral de ella. Esta mentalidad es ventajosa para la organización, ya que implica que los individuos están comprometidos con el éxito global de la empresa y también con el logro de sus metas personales.

De acuerdo a lo anterior, existen investigaciones que abordan el compromiso organizacional en diversos contextos y sujetos de estudio, como los aportes de Carlos-Ornelas et al. (2021) donde



analizaron el efecto que tiene el tipo de contratación y algunos factores demográficos, en el compromiso organizacional de profesores de dos instituciones de educación superior en Aguascalientes, México, no encontrando una diferencia significativa respecto al tipo de contratación, sin embargo, algunas otras variables como la edad y la antigüedad en la institución explican cierta variación. Asimismo, Atencio, E., Otero, O., y Peñata, J. (2020) realizaron una investigación en Canalete, Colombia con el propósito de describir el nivel de compromiso organizacional desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa, encontrando que los docentes tienen un nivel medio de compromiso organizacional en su dimensión afectiva y un nivel alto en las dimensiones de continuidad y normativo. Además, Esteba y Álvarez, (2023) llevaron a cabo un estudio en Perú, con la finalidad de establecer la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la empresa Promart, encontrando una fuerte relación entre dichas variables, un nivel de compromiso organizacional alto, así como un nivel alto para la dimensión de compromiso afectivo y un nivel medio para las dimensiones de continuidad y normativo. Por otro lado, Romo (2023) elaboró una propuesta de mejora para el fortalecimiento del compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Baldoré, teniendo como resultado que las dimensiones afectivas, de continuidad y normativa poseen un grado de compromiso medio, donde existe un ligero incremento en la dimensión afectiva, también se encontró una correlación positiva entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

Las teorías en las que se fundamenta el compromiso organizacional son la Teoría del compromiso psicológico, que se centra en la conexión entre el individuo y la organización a través de procesos cognitivos y emocionales, afirma que el compromiso se basa en la identificación del individuo con los valores y objetivos de la organización, así como en su percepción de apoyo y reconocimiento por parte de la misma; además la Teoría del intercambio social, menciona que el compromiso organizacional surge de un intercambio dinámico entre empleados y organización. Los empleados invierten su tiempo, esfuerzo y habilidades en la organización, y a cambio esperan recompensas emocionales, materiales y sociales, el incumplimiento de este intercambio puede llevar a la disminución del compromiso; y la Teoría del apego, sostiene que los empleados pueden desarrollar un apego emocional a su organización, similar a los vínculos emocionales que se forman en las relaciones cercanas, este apego puede influir en el compromiso a largo plazo.

*Determinantes del Compromiso Organizacional de los Empleados
de una Productora Y Empacadora de Hortalizas Hidropónicas*

David González Díaz; María Edith Balderas Huerta; Ramón Gerardo Recio Reyes

Aunado a ello, el compromiso organizacional (CO), ha sido notablemente estudiado especialmente en el sector académico y profesional (Varona, 1996; Somers, 2010 citado en Placeres et al. 2022). Se concibe como “el apego psicológico de los trabajadores a su lugar de trabajo” (Becker et al. 1996 citado en Meixner 2020), además agregan que los empleados comprometidos, argumentan además los autores, tienden a tener tasas de rotación más bajas, tienden a ser más Están satisfechos con su trabajo y, por lo tanto, suelen estar más motivados para realizar las tareas que se les asignan. Por otro lado, Araya et al. (2020) lo definen como aquella fuerza concerniente a la identificación y el involucramiento que posee un individuo hacia una organización particular, constituye un aspecto crítico para alcanzar el éxito, cuyo cumplimiento necesita de colaboradores altamente comprometidos, dispuestos a contribuir con su esfuerzo adicional para lograr la visión y las metas de la organización. Asimismo, Chiang y Candia (2021) mencionan que es la voluntad de permanecer en una organización debido a intereses personales, así como una dedicación a los objetivos y valores organizacionales. Finalmente, la propuesta de Meyer & Allen (1991) es considerada como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, donde las expectativas de ambas partes son muy propias.

Modelo de Meyer & Allen (1991)

En su teoría, Meyer & Allen (1991) desarrollaron un modelo considerado como uno de los más abarcadores para examinar de manera más efectiva el compromiso organizacional. Este modelo aborda las siguientes dimensiones: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad, mismos que se describen a continuación:

Compromiso afectivo o también llamada dimensión afectiva: es aquel que describe una orientación afectiva que siente el empleado hacia la organización por lo que es aquella fuerza interna, que identifica al individuo con la organización, lo que, a su vez, impacta directamente la participación e involucramiento emocional que muestra éste para con su organización (Meyer y Allen, 1991).

Compromiso normativo o también llamada dimensión normativa: grado en que un individuo siente, una obligación de carácter moral a pertenecer y permanecer en la organización. En el compromiso o mejor dicho de deber, se encuentra la creencia de la lealtad o un sentido moral, quizás por percibir que las prestaciones como la capacitación, beneficios económicos tales como bonos o prestaciones superiores a la ley, hace que el empleado debe permanecer hasta que la deuda sea cubierta. Es decir, que aquella persona que recibe beneficio adquiere el precepto moral interno de retribuir al donante (Meyer y Allen, 1991).



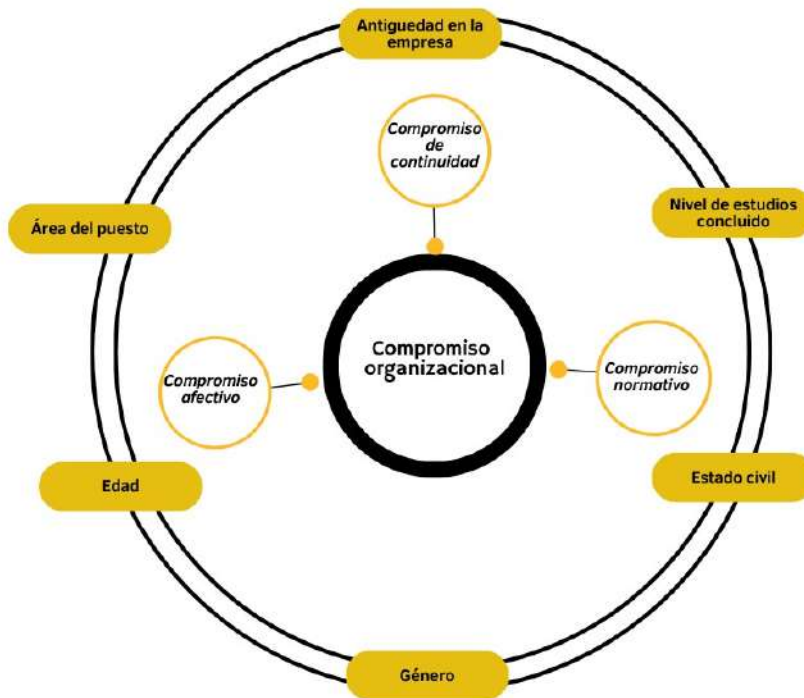
Compromiso de continuidad o también llamada como dimensión calculativa: es el grado en que un individuo percibe que debe permanecer en su organización, por lo que es muy viable encontrar una tendencia consistente de los empleados respecto a inversiones en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización, o sea de los costos financieros, físicos y psicológicos en los cuáles infiriera retirarse, como a su vez de la incertidumbre psicológica que genera el encontrar otro empleo, en otras palabras, se podría decir, que existe un beneficio asociado con continuar participando en la organización y un costo asociado a irse (Meyer y Allen, 1991).

El compromiso organizacional se fundamenta en la teoría del vínculo afectivo se manifiesta a través de la identificación con los objetivos y valores de la organización, el esfuerzo por alcanzar las metas propuestas y el deseo y satisfacción de formar parte de la entidad. Paralelamente, la dimensión de continuidad, basada en la "teoría del intercambio social", se desprende de la noción de que el compromiso organizacional representa la contribución del empleado en relación con los beneficios que recibe de la organización. En cuanto a la dimensión normativa, esta surge desde la perspectiva de la atribución y se presenta como una obligación moral, resultante del compromiso voluntario, explícito e irrevocable que el empleado establece con la organización (Aldana et al. 2018).

Este trabajo adopta como referencia el modelo que se muestra en la Figura 1, que contempla el compromiso organizacional en sus tres dimensiones: afectivo, de continuidad y normativo en relación con los factores sociodemográficos: edad, estado civil, nivel de estudios concluido, antigüedad en la empresa y área del puesto.

Figura 1

Modelo explicativo del compromiso organizacional



Fuente: elaboración propia

Metodología

Este estudio se enmarca como una investigación cuantitativa, una serie de procedimientos organizados de forma secuencial, de acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), la aproximación cuantitativa resulta adecuada al buscar estimar la magnitud o la frecuencia de los fenómenos, así como al poner a prueba hipótesis generadas previo a la recolección y análisis de los datos. El estudio es de tipo correlacional, de naturaleza descriptiva y al tratarse de una investigación que recopila datos en un momento único, también es alcance transversal, se basa en un cuestionario numérico que se enfoca en las características y atributos que describen a la población de empleados que laboran en las diferentes áreas del CEPSAR.

La unidad de análisis la conforman 901 empleados de las diferentes áreas del CEPSAR, quienes estén en activo y que tengan al menos dos años de antigüedad durante la aplicación del estudio. Mediante la ecuación de Berenson y Levine (1996), para poblaciones finitas se obtuvo la siguiente muestra:

$$n = \frac{(901) * (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)}{(0.05)^2 * (901 - 1) + (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)} = \frac{865.32}{3.2104}$$

$$n = 269.53 = 270$$

Se contempló un muestreo estratificado por área, esto con el fin de tener una mayor representatividad de la población, donde a partir de la muestra de 270 trabajadores, se obtuvo la siguiente distribución, ver tabla 1.

Tabla 1
Estratos del personal del CEPSAR

Área	Número de empleados	Muestra estratificada
Calidad	22	7
Empaque	185	55
Fitosanidad	47	14
Mantenimiento	142	43
Invernadero 1	49	15
Invernadero 2	66	20
Invernadero 3	59	18
Invernadero 4	51	15
Invernadero 5	55	16
Invernadero 6	54	16
Invernadero 7	63	19
Invernadero 8	57	17
Invernadero 9	51	15
Total	901	270

Fuente: elaboración propia.

El instrumento para evaluar el compromiso organizacional se apoya en el modelo propuesto por Meyer y Allen (1997), quienes definen tres temas distintos en la definición de compromiso: el compromiso como un apego afectivo a la organización, el compromiso como un costo percibido asociado con dejar la organización y el compromiso como una obligación de permanecer en la organización. Se refirieron a estas tres formas de compromiso como compromiso afectivo, continuo y normativo. El instrumento está constituido por 18 ítems distribuidos en las tres dimensiones de compromiso organizacional: compromiso afectivo, normativo y de continuidad. Se utilizó una escala de Likert para la nomenclatura de respuesta, donde 1=Totalmente en desacuerdo y 5=Totalmente de acuerdo.

La confiabilidad del instrumento de medición se midió a través del alfa de cronbach, obteniendo un valor de 0.765, lo cual indica una buena confiabilidad. La recolección de la información se realizó mediante la aplicación de una encuesta, técnica que se decidió utilizar por ser una forma directa y sencilla. La información se codificó y capturó en el programa de Microsoft Excel y el software estadístico para las ciencias sociales *Statistical Package for Social Sciences (SPSS)* versión 25 en español.

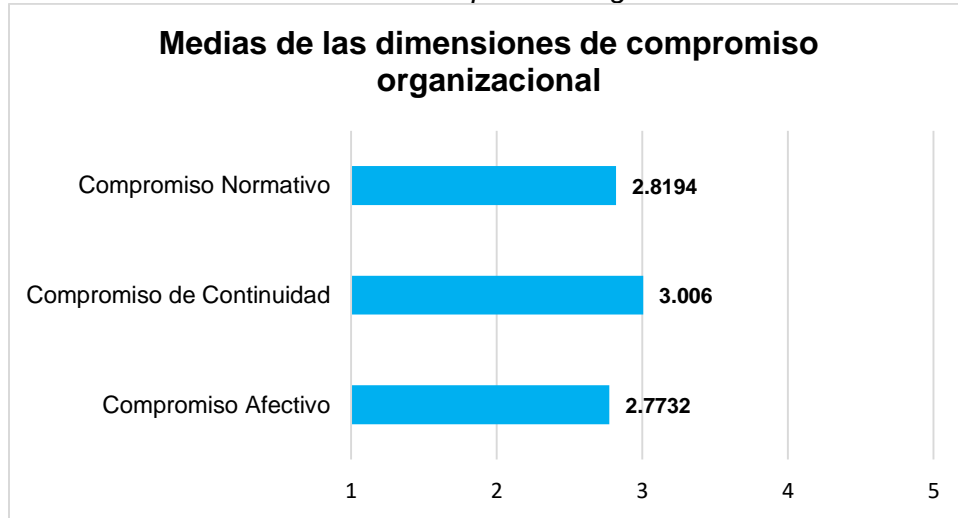
Resultados

Los datos de la muestra participante son 53% del género masculino y 47% del género femenino; en cuanto al estado civil el 37.8% son casados, el 27.8% son solteros y el 34.4% viven en unión libre; referente al nivel de estudios, el 50.7% de los empleados tienen nivel secundaria concluido, el 42.6% preparatoria, el 6.3% primaria y solo el 0.4% cuentan con una licenciatura; en el área de trabajo, el 20.4% de los trabajadores están en el área de empaque, 15.9% en mantenimiento, y el demás porcentaje está distribuido en fitosanidad, calidad, injertos e invernaderos; la edad promedio de los trabajadores es de 33.01 años cumplidos, la mínima de 19 años y la máxima de 56 años; referente a la antigüedad en el invernadero, el promedio es 6.66 años, el mínimo es de 2 años y el máximo es de 22 años.

El nivel de compromiso organizacional de los empleados estudiados fue en general mediano con un promedio de 2.868, las dimensiones tuvieron las siguientes medias en compromiso afectivo 2.77, compromiso de continuidad 3.00 y compromiso normativo 2.81, como se observa en el gráfico 1.



Gráfico 1
Medias de las dimensiones de compromiso organizacional



Fuente: elaboración propia.

En la tabla 2 se puede apreciar la relación entre las dimensiones del compromiso organizacional. Existe una relación lineal positiva entre el compromiso de continuidad y el compromiso normativo ($r=0.597^{**}$, $\text{sig.}=0.000$), indicando una relación positiva moderada entre variables (a mayor compromiso de continuidad mayor compromiso normativo). Por otra parte, existe una relación lineal negativa entre el compromiso afectivo y el compromiso normativo ($r=-0.286^{**}$, $\text{Sig.}=0.000$), manifestando una relación negativa débil entre variables (a mayor compromiso afectivo menor compromiso normativo). Asimismo, no existe relación entre el compromiso afectivo y el compromiso de continuidad ($r=0.017$, $\text{Sig.}=0.781$).

Tabla 2
Relación entre las dimensiones de compromiso organizacional

		Compromiso afectivo	Compromiso de continuidad	Compromiso normativo
Compromiso Afectivo	Correlación de Pearson	1	0.017	-0.286**
	Sig. (bilateral)		0.781	0.000
Compromiso de Continuidad	Correlación de Pearson	0.017	1	0.597**
	Sig. (bilateral)	0.781		0.000
Compromiso Normativo	Correlación de Pearson	-0.0286**	0.597**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	

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

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia a partir de datos generados del SPSS versión 25.

En la tabla 3 se muestra la relación entre los factores sociodemográficos de los empleados del invernadero con las dimensiones del compromiso organizacional, se utilizaron las técnicas estadísticas t para muestras independientes, ANOVA de un solo factor y r de Pearson, encontrando lo siguiente:

Existe relación entre las tres dimensiones de compromiso organizacional con las variables: estado civil, edad, departamento, antigüedad y área del puesto. Se presentó una relación positiva entre el compromiso afectivo y el estado civil ($F=17.605$, $Sig.=0.000$), relación positiva entre el compromiso de continuidad y estado civil ($F=4.898$, $Sig.=0.008$) y una relación positiva entre el compromiso normativo y el estado civil ($F=7.506$, $Sig.=0.001$). Además, una correlación negativa débil entre el compromiso afectivo y la edad ($r=-0.262^{**}$, $Sig.=0.000$), una correlación positiva débil entre el compromiso de continuidad y la edad ($r=0.348^{**}$, $Sig.=0.000$) y una correlación positiva débil entre el compromiso de normativo y la edad ($r=0.342^{**}$, $Sig.=0.000$). Por otra parte, existe correlación positiva débil entre el compromiso afectivo con el nivel de estudios ($Rho=0.077$, $Sig.=0.211$), correlación negativa moderada entre el compromiso de continuidad y el nivel estudios ($Rho=-0.444^{**}$ $Sig.=0.000$) y una correlación negativa débil entre el compromiso normativo y el nivel de estudios ($Rho=-0.361^{**}$, $Sig.=0.000$).



También, existe una correlación negativa débil entre el compromiso afectivo y la antigüedad del empleado en el invernadero ($r=-0.284^{**}$, Sig.=0.000), correlación positiva débil entre el compromiso de continuidad y la antigüedad ($r=0.366^{**}$, Sig.=0.000) y una correlación positiva moderada entre el compromiso normativo y la antigüedad ($r=0.413^{**}$, Sig.=0.004). Asimismo, existe relación entre el compromiso afectivo ($F=2.412$, Sig.=0.000), compromiso de continuidad ($F=2.331$, Sig.=0.008) y compromiso normativo ($F=2.526$, Sig.=0.004) con la variable área del puesto.

Tabla 3

Relación entre las dimensiones de compromiso organizacional y factores sociodemográficos

Factor sociodemográfico	Técnica estadística	Compromiso afectivo	Compromiso de continuidad	Compromiso normativo
Género	T para muestras independientes	$T=2.038$ Sig.=0.043	$T=-0.710$ Sig.=0.478	$T=0.442$ Sig.=0.659
Estado civil	Anova de un solo factor	$F=17.605$ Sig.=0.000	$F=4.898$ Sig.=0.008	$F=7.506$ Sig.=0.001
Edad	r de Pearson	$r=-0.262^{**}$ Sig.=0.000	$r=0.348^{**}$ Sig.=0.000	$r=0.342^{**}$ Sig.=0.000
Nivel de estudios	Anova de un solo factor	$Rho=0.077$ Sig.=0.211	$Rho=-0.444^{**}$ Sig.=0.000	$Rho=-0.361^{**}$ Sig.=0.000
Antigüedad	r de Pearson	$r=-0.284^{**}$ Sig.=0.000	$r=0.366^{**}$ Sig.=0.000	$r=0.413^{**}$ Sig.=0.000
Área del puesto	Anova de un solo factor	$F=3.412$ Sig.=0.000	$F=2.331$ Sig.=0.008	$F=2.526$ Sig.=0.004

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

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia a partir de datos generados del SPSS versión 25.

Las medias correspondientes a los grupos que resultaron de las clasificaciones por género, edad, estado civil, nivel de estudios, antigüedad y área del puesto, pueden verse en la Tabla 4.

Determinantes del Compromiso Organizacional de los Empleados de una Productora Y Empacadora de Hortalizas Hidropónicas

David González Díaz; María Edith Balderas Huerta; Ramón Gerardo Recio Reyes

Tabla 4
Medias por grupos

	Género			Estado civil			Edad			Nivel de estudios			Antigüedad			Área del puesto		
	Grupos	N	Medias	Grupos	N	Medias	Grupos	N	Medias	Grupos	N	Medias	Grupos	N	Medias	Grupos	N	Medias
C o m p r o m i s o a f e c t i v o	Femenino	127	2.87	Casado	102	2.41	19-26	50	3.04	Primaria	17	2.77	01-may	108	2.81	Fitosanidad	14	2.26
	Masculino	142	2.67	Soltero	74	3	27-34	92	2.88	Secundaria	137	2.72	06-oct	55	2.67	Calidad	7	2.32
				Unión libre	93	2.98	35-42	67	2.63	Preparatoria	114	2.81	nov-15	36	2.57	Empaque	55	2.84
							43-50	41	2.35	Licenciatura	1	4	16-20	23	2.16	Invernadero 1	20	2.6
							51-58	2	2.12				Más de 20	2	2.25	Injertos	15	3.21
																Invernadero 6	18	2.47
																Invernadero 4	16	2.93
																Invernadero 7	17	2.88
																Invernadero 8	15	3.53
																Invernadero 2	18	2.43
C o m p r o m i s o d e c o n t i n u i d a d	Femenino	127	2.97	Casado	101	3.13	19-26	50	2.8	Primaria	17	3.48	01-may	108	2.84	Fitosanidad	14	3.11
	Masculino	142	3.03	Soltero	75	2.8	27-34	92	2.86	Secundaria	134	3.26	06-oct	55	3.07	Calidad	7	2.25
				Unión libre	91	3.02	35-42	67	3.18	Preparatoria	115	2.63	nov-15	36	3.25	Empaque	54	3.08
							43-50	41	3.48	Licenciatura	1	2.6	16-20	23	3.72	Invernadero 1	20	2.83
							51-58	2	1.7				Más de 20	2	2.2	Injertos	15	3.4
																Invernadero 6	18	2.95
																Invernadero 4	16	2.8
																Invernadero 7	17	2.71
																Invernadero 8	15	2.7
																Invernadero 2	18	2.88
C o m p r o m i s o n o r m a t i v o	Femenino	127	2.84	Casado	102	3.03	19-26	50	2.69	Primaria	17	3.18	01-may	108	2.51	Fitosanidad	14	3.12
	Masculino	142	2.8	Soltero	75	2.6	27-34	92	2.6	Secundaria	135	3.04	06-oct	55	2.92	Calidad	7	2.37
				Unión libre	91	2.76	35-42	67	3	Preparatoria	115	2.49	nov-15	36	3.2	Empaque	55	2.97
							43-50	41	3.38	Licenciatura	1	2.6	16-20	23	3.47	Invernadero 1	20	2.85
							51-58	2	2.9				Más de 20	2	2.7	Injertos	15	3.29
																Invernadero 6	19	2.37
																Invernadero 4	16	2.7
																Invernadero 7	16	2.75
																Invernadero 8	15	2.3
																Invernadero 2	18	2.64
															Invernadero 5	16	2.98	
															Invernadero 3	15	2.76	
															Mantenimiento	42	2.88	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos generados del SPSS versión 25.

Se observa en la tabla 4 que las medias más altas en el estado civil son en casado en el compromiso de continuidad (3.136) y compromiso normativo (3.03) y el compromiso afectivo en soltero (3.00). En el área de trabajo las medias más altas están presentes en injertos en compromiso normativo (3.40), compromiso afectivo (3.21) y compromiso de continuidad (3.29). En el nivel de estudios, las medias más altas son en primaria en compromiso de continuidad (3.48) y compromiso de continuidad (3.18) y finalmente preparatoria en compromiso afectivo (4.00). En género, el masculino es la media



más alta en compromiso de continuidad (3.03) y el femenino en compromiso afectivo (2.87) y compromiso normativo (2.84). La edad con la media más alta de compromiso afectivo (3.50) con 19 años, compromiso de continuidad (3.80) de 47 y 48 años, compromiso normativo (3.66) 49 años. Referente a la antigüedad, el compromiso afectivo más alto está en los 14 años (3.00), compromiso de continuidad (3.90) en los 19 años y compromiso normativo (3.80) en 22 años.

Conclusiones

Respondiendo al objetivo planteado, se puede observar que existe relación entre el compromiso normativo con el compromiso afectivo y compromiso de continuidad, con excepción del compromiso de continuidad donde no se corroboró una relación. Asimismo, existe relación entre el compromiso afectivo con todos los factores sociodemográficos de los empleados: género, edad, estado civil, nivel de estudios concluido, antigüedad en la empresa y área del puesto, en cuanto a las dimensiones de compromiso de continuidad y normativo también se encontró relación en los factores sociodemográficos con excepción del género.

Este estudio coincide con Carlos-Ornelas (2021) donde encontró relación entre las dimensiones de compromiso organizacional con las variables edad y antigüedad, asimismo con Romo (2023) donde también se encontró un grado de compromiso medio entre las dimensiones de compromiso organizacional. Por ende, se puede comprobar que el modelo propuesto de revisión de literatura si está relacionado, aunque con correlaciones débiles, considerando el objeto de estudio que fueron empleados de una productora y empaquera de hortalizas hidropónicas (invernadero) ubicada en el municipio de Rioverde, San Luis Potosí, por lo que para futuras investigaciones se sugiere considerar otros contextos de estudio, asimismo otras variables que puedan explicar el comportamiento del compromiso organizacional.

Referencias

- Aldana, E., Tafur, J. y Leal, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del sector salud en Barranquilla-Colombia. *Espacios* 39(11).
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- Araya, D., Díaz, K., y Rojas, L. (2020). Compromiso Organizacional de Funcionarios de un Colegio Municipal Chileno: Un Análisis Multidimensional según Variables de Caracterización. *Propósitos Y Representaciones*, 8(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.428>
- Atencio, E., Otero, O., y Peñata, J. (2020). Compromiso organizacional desde la perspectiva del personal docente. *In Crescendo*, 11(1), 27-50.
- Berenson, M., & Levine, D. (1996). *Estadística básica en administración*. Pearson.
- Carlos-Ornelas, C., Rodríguez-González, M., Herrera-Estrada, S., Sánchez-Calvillo, V., González-Ortega, C., & Guevara-Alvarado, D. (2021). Determinantes del compromiso organizacional de los profesores de dos instituciones de educación superior mexicanas. *Conciencia Tecnológica*,(61).
- Chiang, M., y Candia, F. (2021). Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales. *Revista Científica de la UCSA*, 8(1), 14-25.
<https://doi.org/https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.01.014>
- El Economista. (17 de julio de 2023). Compromiso laboral, una realidad que vive sólo uno de cada tres trabajadores. Obtenido de <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Compromiso-laboral-una-realidad-que-vive-solo-uno-de-cada-tres-trabajadores-20230717-0027.html>
- Esteba, B., y Álvarez, C. (2023). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de Promart, Moquegua, 2022*. Perú: (Tesis de Licenciatura). Universidad José Carlos Mariátegui. https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/2049/Bianca-Claudia_tesis_titulo_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill.
- Jiménez, G. (2 de marzo de 2021). WTW. Obtenido de ¿A qué se debe la falta de compromiso laboral?: <https://www.wtwco.com/es-es/insights/2021/03/falta-compromiso-empleados-causas>
- Licandro, O. (2022). Satisfacción laboral y clima organizacional como mediadores en la relación entre responsabilidad social interna y compromiso. *Estudios de Administración*, 29(2), 59-78.

- Mamani-Guzmán, C., Palacios-Sarmiento, T., P.-F. M., y Tellez-Pérez, A. (2023). Compromiso organizacional, satisfacción laboral, y su repercusión en el desempeño del personal. *INNOVA Research Journal*, 8(1), 153-172.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v8.n1.2023.2219>
- Meixner, T. (2020). Organizational Commitment: Re-structuring a Concept Crucial for Management and Leadership Using a Confirmatory Factor Analysis. *International Journal of Organizational Leadership*, 77-92.
https://ijol.cikd.ca/article_60497_95d7208a164866bb0f67b29d6c06868e.pdf
- Meyer, J., y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
[https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Migueles, R. (15 de agosto de 2023). El Universal. Obtenido de A 3 años de la pandemia, 7 de cada 10 empleados aseguran haber sufrido estrés laboral: <https://www.eluniversal.com.mx/cartera/a-3-anos-de-la-pandemia-7-de-cada-10-empleados-aseguran-haber-sufrido-estres-laboral/>
- Mora, Y., Romero, C., Muñoz, I., y Sierra, J. (2021). Compromiso organizacional y factores demográficos que propician el ausentismo laboral en franquicias de Barranquilla-Colombia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 27(2), 1-16.
<https://www.redalyc.org/journal/280/28066593009/28066593009.pdf>
- Morales, F. (17 de julio de 2023). El Economista. Obtenido de Bajo compromiso y alto estrés, realidad laboral mexicana: <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Bajo-compromiso-y-alto-estres-realidad-laboral-mexicana-20230716-0011.html>
- Morilla-Luchean, A., y Vázquez-Aguado, O. (2023). Pasión por el trabajo y compromiso organizacional en profesionales que trabajan con personas migrantes: aproximación en entidades españolas. *Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social*, 30(2), 228-249. <https://doi.org/https://doi.org/10.14198/ALTERN.22399>

*Determinantes del Compromiso Organizacional de los Empleados
de una Productora Y Empacadora de Hortalizas Hidropónicas*

David González Díaz; María Edith Balderas Huerta; Ramón Gerardo Recio Reyes

- Murayari, C., y Amasifúen, E. (2022). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una institución pública-Peruana 2022. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 9(2), 241-253. <https://doi.org/https://doi.org/10.46677/compendium.v9i3.1064>
- Placeres, S., Araiza, M., y Torres, S. (2022). El compromiso organizacional un factor clave para la innovación en las organizaciones. *VinculaTécnica EFAN*, 8(2), 153-164.
- Romo, C. (2023). *Fortalecimiento de investigación previo a la obtención del título de Magister en Comportamiento Humano y Desarrollo Organizacional*. Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato.
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/4189/1/79347.pdf>



Resultados de la Aplicación de la Matriz Prafa en Empresas Mexicanas

Results of the Application of the Apraf Matrix in Mexican Companies

Lourdes Elena Hernández Carrillo, María Teresa Salazar Tapia,
María Teresa Lucero Sánchez

Lourdes Elena Hernández Carrillo. Doctora en Ciencias, Profesora investigadora de la Facultad de Economía, Contaduría y Administración de la Universidad Juárez del Estado de Durango.

Correo electrónico: lourdes.hernandez@ujed.mx

María Teresa Salazar Tapia. Maestra en Ciencias. Profesora de la Facultad de Economía, Contaduría y Administración de la Universidad Juárez del Estado de Durango. Correo electrónico: tere.salazar-feca@udej.mx

María Teresa Lucero Sánchez. Maestra en Administración Pública. Profesora de la Facultad de Economía, Contaduría y Administración de la Universidad Juárez del Estado de Durango. Correo electrónico: mariateresa.lucero@ujed.mx

Código JEL: M1. Administración de empresas;
M10.Generalidades.

Recibido: 31 enero 2024
Aceptado: 13 febrero 2024

Resumen

Elaborar un diagnóstico organizacional permite a las empresas contar con elementos sólidos para una mejor toma de decisiones, la Matriz PRAFA es una herramienta para medir la aplicación del proceso administrativo en relación con las Áreas Funcionales de una organización. Aunque existan



Nau Yuumak
Avances de investigación en Organizaciones y Gestión

ISSN: 2954-4653
Número 5 Volumen 3
Marzo 2024

diversas herramientas para realizar un diagnóstico organizacional entre las bondades de la matriz PRAFA, están su aplicación sencilla, rápida y además proporciona un panorama integral de cómo se encuentra la organización. En este caso se aplicó a empresas mexicanas cuyo resultado indica que la aplicación de proceso administrativo en relación con sus áreas funcionales es deficiente o escasa, lo cual implica una oportunidad de mejora de sus resultados.

Palabras clave: Diagnóstico organizacional, proceso administrativo, áreas funcionales.

Abstract

Developing an organizational diagnosis allows companies to have solid elements for better decision-making, the APRAF Matrix is a tool to measure the application of the administrative process in relation to the Functional Areas of an organization. Although there are various tools to carry out an organizational diagnosis, among the benefits of the APRAF matrix are its simple and fast application, and it also provides a comprehensive overview of how the organization is. In this case, it was applied to Mexican companies whose result indicates that the application of the administrative process in relation to their functional areas is deficient or scarce, which implies an opportunity to improve their results.

Keywords: Organizational diagnosis, administrative process, functional areas

Introducción

Las empresas constituyen el eje central de la vida productiva y económica de un país ya que en ellas recae la producción de bienes y servicios y contribuyen a la satisfacción de las necesidades de la sociedad.

La empresa busca efectividad y productividad en todo lo que emprenda a través de una gestión administrativa que es menester para su éxito y logro de sus objetivos.

En este artículo se describe y analiza el proceso y funciones administrativas de las organizaciones a través de una herramienta llamada matriz PRAFA, (PRA por el proceso administrativo y FA por las áreas funcionales) que demostrará su utilidad para elaborar la etapa previa para un diagnóstico en la gestión organizacional, presentándose como el elemento de partida para iniciar la profesionalización de toda administración empresarial.



El diagnóstico organizacional no es una tarea simple, es una actividad compleja, que permite entender en una organización: lo que es, lo que quiere ser, lo que quizá no quiere ser, lo que quiere hacer y cómo quiere hacerlo, cómo trabaja, cómo se organiza, cómo traza su jerarquía, cuáles son sus problemas: los mayores, los críticos, los secundarios, los que molestan a todos. Induce a encontrar soluciones a los problemas, porque hace posible que se entienda el quehacer de la organización y brindará la información necesaria para empezar a realizar sus operaciones (Proulx, 2014).

En las organizaciones en marcha un punto fundamental es conocer su situación actual en cada una de sus áreas funciones para tomar decisiones oportunas y precisas que impacten positivamente en el proceso administrativo.

Gran cantidad de pequeñas y medianas empresas se ven en problemas en nuestro país por falta de información. Esta situación se debe principalmente al tipo de decisiones que toman sin la base de un diagnóstico organizacional que proporcione el conocimiento y el respaldo para su toma de decisiones.

Marco referencial

Según Velázquez (2008) las empresas de nuestro país representan la columna vertebral de la economía por la generación de empleos y eslabón de la cadena productiva, así mismo, en la búsqueda de la eficiencia organizacional se hace necesario que los líderes de cualquier nivel dispongan de datos acerca de las pautas actuales del funcionamiento de la organización, de su desempeño, de su tarea e impacto sobre los miembros, y plantea que cuenten con tres tipos de herramientas:

- Conceptuales: conceptos y teorías que permitan entender cómo funcionan las organizaciones.
- Técnicas y procesos de medición: que ayuden a la recolección de datos acerca del funcionamiento organizacional.
- Tecnologías de cambio: aplicar métodos y procesos específicos para cambiar pautas de comportamiento mejorando así la eficiencia.

Con el fin de que los directivos conozcan los hechos reales que suceden al interior de su organización, señala como herramienta administrativa esencial al proceso de diagnóstico organizacional, cuya aplicación se inicia a través de las siguientes partes:

- Reconocimiento: de la evolución y desarrollo de tal estado a partir de un análisis diacrónico, que, mediante la experiencia, observación de los fenómenos, reflexión sobre ellos.
- La indagación: para esclarecer el estado que guarda una realidad y a partir de ciertos indicios o síntomas de problemas tomar acciones concretas con el objeto de resolverlos.

Así un diagnóstico permite elaborar un pronóstico y un plan estratégico para remediar un problema, aprovechar una oportunidad, organizar y administrar el programa de acción, plantea el problema del conocimiento y de realizar afirmaciones acerca del funcionamiento de la organización, y eventualmente, recomendaciones para su cambio.

Normalmente se emprende una tarea de diagnóstico organizacional cuando una organización tiene problemas actuales, o bien necesidades de cambio para desafíos que se anticipan y no hay completa claridad sobre cuáles son los problemas y cómo resolverlos.

Un diagnóstico organizacional debe servir para desarrollar hipótesis fundamentadas sobre la organización y sus problemas como base para tomar acciones realistas conducentes a resultados deseados.

Ignorar las ventajas del diagnóstico organizacional implica fallas graves en el establecimiento de las estrategias, inexistencia de planes alternativos, establecimiento de objetivos y expectativas poco realistas, inexistencia de un plan de negocios, planeación inadecuada, crecimiento no planificado y falta de previsión entre otros aspectos.

Suponen tres elementos:

1. Síntomas: son aquellos aspectos que causan preocupación porque se aprecian como situaciones disfuncionales.
2. Signos: son los datos que busca quien realiza el diagnóstico sobre la base de hipótesis preliminares.
3. La teoría: es la que opera sus principales procesos productivos y administrativos.



Administrar es considerada como una de las actividades más importantes para integrar y asegurar el esfuerzo coordinado de individuos, representando uno de los retos más esenciales para la sociedad y el mundo de las organizaciones. (Koontz, 2008).

Se destacan conceptos de Koontz, Weihrich y Cannice (2008) con el propósito de señalar conocimientos que nos ayuden a la comprensión de las variables del modelo de gestión propuesto que sirve como herramienta para evaluar el proceso administrativo de las empresas dirigidas por mujeres, el cual dará respuesta al planteamiento de esta investigación.

Dichos autores definen a la administración como el proceso de diseñar y mantener un ambiente donde los individuos trabajan juntos en grupo y cumplen metas específicas de manera eficiente.

Así administrar es la acción por excelencia de todo administrador. Todos administran organizaciones, definiendo éstas como grupo de personas que trabajan juntas para crear un superávit, el cual en el mundo empresarial se traduce en utilidades.

La administración se desglosa en cinco funciones gerenciales: planear, organizar, integrar personas, dirigir y controlar. Todos los gerentes realizan estas funciones, pero el tiempo dedicado a cada una puede variar. Así los gerentes de alto nivel pueden dedicar más tiempo a planear y organizar que los gerentes de menor nivel. Dirigir y controlar ocupa más tiempo para los supervisores.

La meta de todos los que dirigen empresas debe ser crear un excedente al establecer un ambiente donde las personas puedan lograr las metas del grupo con la menor cantidad de tiempo, dinero, materiales e insatisfacción personal.

Una de las consideraciones que señalan los autores citados es que para tener éxito en el siglo XXI, las compañías deben aprovechar las nuevas tecnologías de la información, en especial el internet, la globalización y el espíritu emprendedor.

De lo anterior se añade que es necesario que todos los empresarios(as) profesionalicen todas y cada una de las funciones administrativas, de esa manera sus empresas lograrán la eficiencia buscada por la Administración como ciencia, técnica o arte, como parte esencial de la perspectiva empresarial. Un proceso es una forma sistemática de hacer las cosas. Se habla de la administración como un proceso para subrayar el hecho de que todos los gerentes, sean cuales fueran sus aptitudes o

habilidades personales, desempeñan ciertas actividades interrelacionadas con el propósito de alcanzar las metas que desean. Benavides (2004).

El proceso administrativo está constituido por distintas etapas las cuales nos ayudan a lograr los objetivos de una forma eficiente en todo organismo social.

Planeación

Robbins y Coulter (2018) puntualizan a la planeación como: "El proceso de definir los objetivos de la organización, determinar las estrategias apropiadas para alcanzar esos objetivos, y desarrollar planes detallados para asegurar que las actividades se coordinen y se ajusten a los objetivos de la organización".

Esta definición destaca la importancia de establecer objetivos claros, seleccionar las estrategias adecuadas para alcanzarlos y desarrollar planes detallados para implementar esas estrategias. Además, hace hincapié en la coordinación de actividades para asegurar que todas las partes de la organización estén trabajando juntas hacia los mismos objetivos.

A todo empresario(a) le interesa la prosperidad de su negocio es por eso que utiliza la planeación, la cual consiste en fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, estableciendo objetivos, políticas, estrategias y presupuestos que habrán de orientarlo, para la consecución de sus fines.

Stoner (1996) afirma que "planificar implica que los administradores piensan con antelación en sus metas y acciones, y que basan su actos en algún método, plan o lógica, y no en corazonadas. Los planes presentan los objetivos de la organización y establecen los procedimientos idóneos para alcanzarlos".

El desarrollo de la planificación ofrece una excelente oportunidad para trabajar en equipo, al implementarla se impulsa la mejora y el consenso de todos los miembros para crear un sentido de propiedad compartida y compromiso con el plan y la estrategia.

La identificación de las desviaciones en los planes es de vital importancia para asegurar el cumplimiento de objetivos, así como el poder establecer medidas correctivas para tomar las decisiones pertinentes.



La planeación permite enfrentarse a las contingencias con la mayor posibilidad de éxito, eliminando la improvisación.

La planeación operativa es la aplicación de la planeación estratégica a través de planes a corto plazo, llevados a cabo en los departamentos de la organización.

En ésta fase se establece la misión, visión, objetivos, estrategias, políticas, programas y presupuestos de la organización. (Koontz, 2008).

Organización

Robbins y Judge (2018, p 5) en su libro "Comportamiento Organizacional" definen a la organización como "un sistema social coordinado de actividades y esfuerzos deliberadamente estructurados y orientados hacia una meta común". Esta definición destaca la coordinación y estructuración de las actividades en la organización, así como su orientación hacia una meta común. Además, se enfatiza en que la organización es un sistema social, lo que implica la interacción entre las personas que la conforman.

El objeto de estudio de la administración son las organizaciones; se aclara este elemento ya que la palabra organización se encuentra con dos acepciones, una como función del proceso administrativo y la otra como un ente conformado por personas aplicable como sinónimo de empresa, institución u organismos privados, públicos y social.

Organizar es el proceso para ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización, de tal manera que estos puedan alcanzar las metas de la organización. Reyes Ponce (1994).

La organización es el establecimiento de la estructura necesaria para la sistematización racional de los recursos, mediante la determinación de jerarquías, disposición, correlación y agrupación de actividades, con el fin de poder realizar y simplificar las funciones de la organización. Solana (1993).

Una vez que los directivos han preparado sus planes, deben partir de esas ideas más o menos abstractas para hacerlas realidad. Una organización sólida es fundamental para ello.

Los autores Stoner, Freeman y Gilbert Jr. (1996) definen la organización social como “el proceso para comprometer a dos o más personas para que trabajen juntas de manera estructurada, con el propósito de alcanzar una meta o una serie de metas específicas”.

Una definición sobre la función administrativa de organización es mencionada por Hellriegel, Jackson, Slocum (2010) como “el proceso de decidir dónde se tomarán las decisiones, quién ocupará cuál puesto y desempeñará qué tareas y quién dependerá de quién en la empresa”.

Para Terry y Franklin (1985) los fundamentos básicos que demuestran la importancia de la organización son:

1. Es de carácter continuo; jamás se puede decir que ha terminado, dado que la empresa y sus recursos están sujetos a cambios constantes (expansión, contracción, nuevos productos, etc.), lo que obviamente redundará en la necesidad de efectuar cambios en la organización.
2. Es un medio a través del cual se puede establecer la mejor manera de lograr los objetivos del grupo social.
3. Suministra los métodos para que se puedan desempeñar las actividades eficientemente, con un mínimo de esfuerzo.
4. Reduce o elimina la duplicidad de esfuerzos, al delimitar funciones y responsabilidades.

Integración

"La integración es el proceso de conectar sistemas, aplicaciones y servicios de manera flexible y segura para compartir datos y funcionalidades de manera transparente y eficiente, con el objetivo de mejorar la colaboración, la automatización y la toma de decisiones en una organización", definición propuesta por la consultora Gartner (2021) en su informe "*Market Guide for Application Integration Platforms*". La adaptación incluye conceptos como la flexibilidad, la seguridad, la transparencia y la colaboración, que son considerados importantes en la integración moderna para satisfacer las demandas cambiantes de los usuarios y del mercado.



Esta función gerencial es definida por Koontz, Weihrich y Cannice (2008) como cubrir y mantener cubiertas las posiciones de la estructura de la organización.

Esto se hace al identificar las necesidades de la fuerza de trabajo, ubicar los talentos disponibles y reclutar, seleccionar, colocar, promover, evaluar, planear las carreras, compensar y capacitar, desarrollar, acompañar a las personas a ocupar los puestos que les han sido asignados para que cumplan con efectividad y eficiencia.

Uno de los aspectos más delicados en las empresas es la integración de aquellas personas que serán parte de sus organizaciones ya que son éstas las que harán posible el éxito de la misma. La empresa necesita de personal calificado, idóneo, responsable y con el perfil que sus puestos requiere. (Dessier Gary, 2002).

El mismo autor señala que la integración de personal no se limita a todo ese proceso profesional de incluir personas sino también de proporcionales los recursos necesarios para su desempeño eficaz.

Además afirma que la integración de personal no se da en un vacío, que se debe considerar factores situacionales, tanto internos como externos y requiere ceñirse a leyes de igualdad de oportunidades en el empleo para evitar discriminaciones.

Dirección

La dirección es el proceso de influir en la gente para que trabaje juntos hacia un objetivo común, utilizando una variedad de herramientas y habilidades de liderazgo para lograr el éxito organizacional según Robbins y Coulter (2019). La dirección implica tomar decisiones estratégicas, comunicarse de manera efectiva con los miembros del equipo, motivar a los empleados y gestionar el cambio de manera efectiva, todo con el objetivo de alcanzar los objetivos.

Para Ponce (1994) “la dirección es la parte esencial y central, de la administración, a la cual se deben subordinar y ordenar todos los demás elementos”.

En efecto, si se planea, organiza, integra, dirige y controla, es sólo para bien realizar. De nada sirven técnicas complicadas en cualquiera de los cinco elementos, si no se logra una buena ejecución, la cual depende inmediatamente y coincide temporalmente, con una buena dirección. Tanto serán todas las demás técnicas útiles e interesantes, en cuanto nos permitan dirigir y realizar mejor.

Tomando en cuenta lo anterior, cuando un administrador se interesa por sí mismo en la función directiva, comienza a darse cuenta de la complejidad. En primer lugar, está tratando con gente, pero no en una base completamente objetiva, ya que también él mismo es una persona y, por lo general, es parte del problema. Está en contacto directo con la gente, tanto con los individuos, como con los grupos. Pronto descubre, como factor productivo, que la gente no está solamente interesada en los objetivos de la empresa; tiene también sus propios objetivos.

Schermerhon (2002) afirma que “para poder encaminar el esfuerzo humano hacia los objetivos de la empresa, el administrador debe pensar en términos de los resultados relacionados con la orientación, la comunicación, la motivación y la dirección”.

Aunque el administrador forma parte del grupo, es conveniente, por muchas razones, considerarlo como separado de sus subordinados. También es conveniente pensar en el administrador como separado del grupo porque es su propio jefe. Como jefe, no es uno más del grupo ya que es el encargado de persuadir a su equipo de hacer lo que él quiere y debe hacerse. La dirección implica el uso inteligente de un sistema de incentivos más una personalidad que despierte interés en otras personas. (Schermerhorn, 2002).

Es indispensable ser un buen líder y saber motivar a los empleados debido a que dirigir implica el ejercicio de ambos conceptos.

El liderazgo es resultado de la dirección como influencia en los individuos que la integran. Koontz y Weihrich (1998) definen que “el liderazgo es la influencia, el arte o proceso de influir en las personas para que se esfuercen voluntaria y entusiastamente en el cumplimiento de metas grupales”.

Otros autores como Stoner, Freeman y Gilbert Jr. (1996), señalan que “los factores que ocasionan, canalizan y sustentan la conducta humana en un sentido particular y comprometido, dependen de la motivación”



Control

Robbins y Coulter (2019), definen al Control como "el proceso de monitorear actividades para asegurarse de que se estén realizando según lo planeado y corregir cualquier desviación significativa". Esta definición destaca la importancia de monitorear las actividades y corregir los desvíos para asegurar el logro de los objetivos y metas establecidos en la planificación.

Un concepto de la función del control según Hellriegel, Jackson, Slocum Jr (2010), dice "control es el proceso por el cual una persona, grupo y organización vigila en forma consiente el desempeño y toma un acción correctiva".

Puesto que el control implica la existencia de metas y planes, sin estos ningún administrador puede controlar ni puede medir si sus subordinados están operando en la forma deseada, a menos que tenga un plan, ya sea, a corto, mediano o largo plazo. Generalmente, mientras más claros, completos, y coordinados sean los planes y más largo es el periodo que comprenden, más completo podrá ser el control.

Basándonos en lo anterior se muestra la importancia de tener un adecuado control dando la posibilidad al administrador de estudiar los planes pasados para ver dónde y cómo erraron, para descubrir qué ocurrió y porqué, y tomar las medidas necesarias para evitar que vuelvan a ocurrir los errores. Sin embargo, el mejor control previene que sucedan las desviaciones, anticipándose a ellas.

Una vez teniendo una visión global de las funciones del proceso administrativo se destacan los elementos que integran cada una de ellas, sin limitar tales datos debido a que existen diversos criterios de integración de los mismos así como el de los conceptos que los describen.

Administración por Áreas Funcionales

Para Hellriegel (2010) las áreas de actividad, conocidas también como áreas de responsabilidad, departamentos o divisiones, están en relación directa con las funciones básicas que realiza la empresa a fin de lograr sus objetivos. Dichas áreas comprenden actividades, funciones y labores relacionadas entre sí.

Las diferentes áreas funcionales que se identificaron en las empresas que fueron investigadas, sin limitar que las áreas pueden ser llamadas por otros nombres e inclusive integrar otras según el giro de la empresa en cuestión. Visualizando así las áreas siguientes:

- Producción y/o Servicio
- Recursos humanos
- Finanzas corporativas
- Mercadotecnia o marketing
- Estructura organizacional

Se presenta a continuación el concepto de cada una de las áreas funcionales mencionadas.

Estructura organizacional.

Robbins y Coulter (2018) definen estructura organizacional como "el marco formal que se utiliza para la toma de decisiones, la comunicación y la coordinación dentro de una organización. Se compone de un conjunto de unidades organizativas y de una jerarquía de autoridad y responsabilidad que determina cómo se asignan las tareas y cómo se coordina el trabajo en la organización".

Para Robbins (1994) la finalidad de una estructura organizacional es "establecer un sistema de roles que han de desarrollar los miembros de una entidad para trabajar juntos de forma óptima y que se alcancen las metas fijadas en la planificación".



El mismo autor nos señala los principios de una estructura de organización:

- Eficacia: una estructura organizativa es eficaz si permite la contribución de cada individuo al logro de los objetivos de la empresa.
- Eficiencia: una estructura organizativa es eficiente si facilita la obtención de los objetivos deseados con el mínimo costo posible.

La estructura organizacional es el arreglo e interrelación de las partes componentes y de las posiciones de una compañía; especifica su división de las actividades y muestra cómo están relacionadas las diferentes funciones y actividades. Indica su estructura jerárquica y de autoridad, así como sus relaciones de subordinación. (Robbins, 1994).

Recursos humanos.

"Los recursos humanos son la función estratégica de una organización que se enfoca en atraer, desarrollar, retener y administrar el talento y el potencial de su capital humano, con el fin de maximizar su aporte al logro de los objetivos de negocio y la creación de valor sostenible. Esta función abarca la gestión integral del ciclo de vida del empleado, desde su selección y contratación hasta su desempeño, desarrollo, bienestar y compensación, y promueve una cultura organizacional inclusiva, diversa y orientada a resultados", definición propuesta por el *Global Center for Digital Business Transformation* (2019).

Se considera que los recursos humanos pueden y deben jugar un papel integral en la administración estratégica de una organización. Es cada vez mayor la frecuencia con la que se considera que los recursos humanos tienen la posibilidad de otorgar ventajas competitivas a una organización.

Las organizaciones exitosas perciben que sólo pueden crecer, prosperar y mantener su continuidad si son capaces de optimizar el retorno sobre las inversiones de todos los socios en especial de los empleados. Cuando una organización está orientada hacia las personas, su filosofía general y su cultura organizacional se refleja en ese enfoque.

La administración de recursos humanos, es una función operacional relativamente reciente. En México, el profesional de recursos humanos es un administrador localizado en grandes y medianas organizaciones y excepcionalmente en micro empresas. Sin embargo, la administración de personal es perfectamente aplicable a cualquier tipo y tamaño de organismo social.

El área de recursos humanos ha evolucionado en las organizaciones, pasando de ser áreas de apoyo a niveles más reconocidos y valorados por la dimensión y el trabajo con el elemento humano. (Mathis, Jackson 2003).

El departamento de recursos humanos ha sufrido varias modificaciones en su concepción, pero siendo éste recurso el más valioso de las organizaciones tomando en cuenta que éstas se conforman con las personas que la integran. En opinión de Hernández (2012) se hace notar la importancia del talento humano como parte del capital intangible de toda empresa a veces se identifica separado de un área funcional, e igualmente el mencionado capital humano, conceptos que ve integran a todo lo referente a lo valioso que es la persona misma, como parte de capital de las organizaciones.

Producción

Collier y Hoeffler (2022) definen Producción como "el proceso de transformación de inputs en outputs mediante el uso de tecnología, trabajo y capital, con el fin de satisfacer las necesidades y deseos humanos", enfatizan su importancia y reconoce que es un medio para lograr un fin más amplio.

Es importante mencionar el concepto de sistema antes de iniciar a hablar de producción, ya que sistema va muy ligado a producción; sistema según Chiavenato (2000) es definido como el sistema es un todo organizado o complejo; un conjunto o combinación de cosas o partes que forman un todo complejo o unitario.

Se pudo notar que el departamento de producción o en el caso de las empresas de comercialización, el servicio que se brinda es fundamental en la empresa y si la actividad de esta área es ineficiente, la empresa dejaría de ser productiva.



Es en ésta área donde se solicita y controla el material con el que se va a trabajar, se determina la secuencia de las operaciones, las inspecciones y los métodos, se piden las herramientas, se asignan tiempos, se programa, se distribuye y se lleva el control del trabajo y se logra la satisfacción del cliente.

La instrucción en este campo revela cómo se realiza la producción, cómo se lleva a cabo, cómo se ejecuta y cuánto tiempo toma hacerla.

Por tal motivo se coincide con el mismo autor cuando menciona que el gerente o responsable de la producción debe elaborar un producto de calidad oportunamente y a menor costo posible, con una inversión mínima de capital y con un máximo de satisfacción de sus empleados.

Mercadotecnia.

Kotler et al (2021) señalan que la mercadotecnia es el proceso de creación, comunicación y entrega de valor a los clientes, y la gestión de las relaciones con ellos de manera rentable y sostenible para la empresa. Involucra la identificación de necesidades y deseos de los clientes, la creación de productos y servicios que satisfagan esas necesidades y deseos, la promoción y venta de esos productos y servicios, y la gestión de la relación con los clientes a largo plazo.

Acorde con Pujol (2002) la mercadotecnia es un proceso social y de gestión a través del cual los distintos grupos e individuos obtienen lo que necesitan y desean, creando, ofreciendo, e intercambiando productos y/o servicios con valor para otros.

La mercadotecnia impulsa a las empresas a enfocar su atención en el cliente para producir aquello que su mercado meta necesita, a un precio que puedan y estén dispuestos a pagar, con una actividad promocional que dé a conocer su oferta y a través de los canales de distribución que le permitan tener el producto en el lugar correcto y en el momento preciso.

La buena mercadotecnia es fundamental para el éxito de cualquier organización, sea grande o pequeña, lucrativa o no lucrativa, nacional o global.

Mercadotecnia no se debe entender en el sentido antiguo de vender o realizar una venta sino en el sentido moderno de satisfacer las necesidades de los clientes. Muchas personas piensan, equivocadamente, que la mercadotecnia solo consiste en realizar ventas y promociones.

Esto no significa que las ventas y las promociones carezcan de importancia. Por el contrario, significa que forman parte de una “mezcla mercadotécnica” mayor con una serie de instrumentos de mercadotecnia que trabajan en unión para influir en el mercado.

Es en este punto donde es importante definir lo que es la mezcla de mercadotecnia.

Kotler y Armstrong (2003) definen la mezcla de mercadotecnia como “el conjunto de herramientas tácticas controlables de mercadotecnia que la empresa combina para producir una respuesta deseada en el mercado meta. La mezcla de mercadotecnia incluye todo lo que la empresa puede hacer para influir en la demanda de su producto”.

Finanzas

"Las finanzas son la disciplina que se enfoca en la gestión óptima de los recursos económicos escasos, con el fin de maximizar su valor y generar beneficios para los distintos agentes económicos, a través de la toma de decisiones racionales y eficientes en el ámbito financiero, monetario y de inversión", definición propuesta por Fama y French (2018).

Las finanzas son usadas por numerosas organizaciones para el logro de sus metas, ya que de tener una buena inversión, es decir, una buena administración de su dinero y el uso correcto de los instrumentos financieros, determinarán el éxito de una empresa o una persona.

El mismo autor nos menciona que a los administradores las finanzas les permiten tomar decisiones financieras con las herramientas y los análisis adecuados. El objetivo de este tipo de finanzas es maximizar el valor empresarial mientras se reducen los riesgos financieros de la empresa.



En ésta se estudian los activos reales con los que cuenta una empresa para invertir y la obtención de fondos para conseguir activos para invertir. También son parte las decisiones sobre los dividendos y las decisiones directivas. Todo lo anterior con el objeto de mantener el valor de la empresa con el uso correcto de los recursos financieros.

Materiales y métodos

Es una investigación descriptiva, donde se aplicó un cuestionario integrado por 125 preguntas dicotómicas, cerradas de opción afirmativa o negativa que abarcan los elementos para cada una de las etapas del proceso administrativo en relación a las áreas funcionales de cada empresa analizada. En el cuestionario se identifican cada una de las etapas del proceso administrativo y áreas de la empresa donde se cruzan la información mediante la matriz PRAFA por medio de formulario realizado a gerentes, propietarios o administradores de 30 empresas nivel nacional micros, pequeñas, medianas y grandes, la determinación de la muestra fue por conveniencia.

En la tabla 1 se desglosan los elementos de la Matriz PRAFA para la evaluación de la gestión administrativa, se aplicó el paquete estadístico IBM® SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) con el cual se calculó los valores de estadística descriptiva, para el análisis respectivo.

Tabla 1
Evaluación de la gestión administrativa: Matriz PRAFA

<i>Nivel</i>	<i>Rango Puntos Área funcional</i>	<i>Evaluación</i>	<i>Rango Puntos Etapas del Proceso</i>	<i>Evaluación</i>	<i>Rango Puntos Matriz PRAFA</i>	<i>Evaluación</i>
I	0 - 5	Inadecuado	0 - 25	Elemental	0-125	Deficiente
II	6 - 10	Malo	26 - 50	Básico	126 a 250	Escasa

III	11 - 15	Regular	51 - 75	Limitada	251 a 375	Básica
IV	16 - 20	Bueno	76 - 100	Conveniente	376 a 500	Adecuada
V	21 - 25	Excelente	101 - 125	Óptima	501 a 625	Efectiva

Fuente: Hernández (2012).

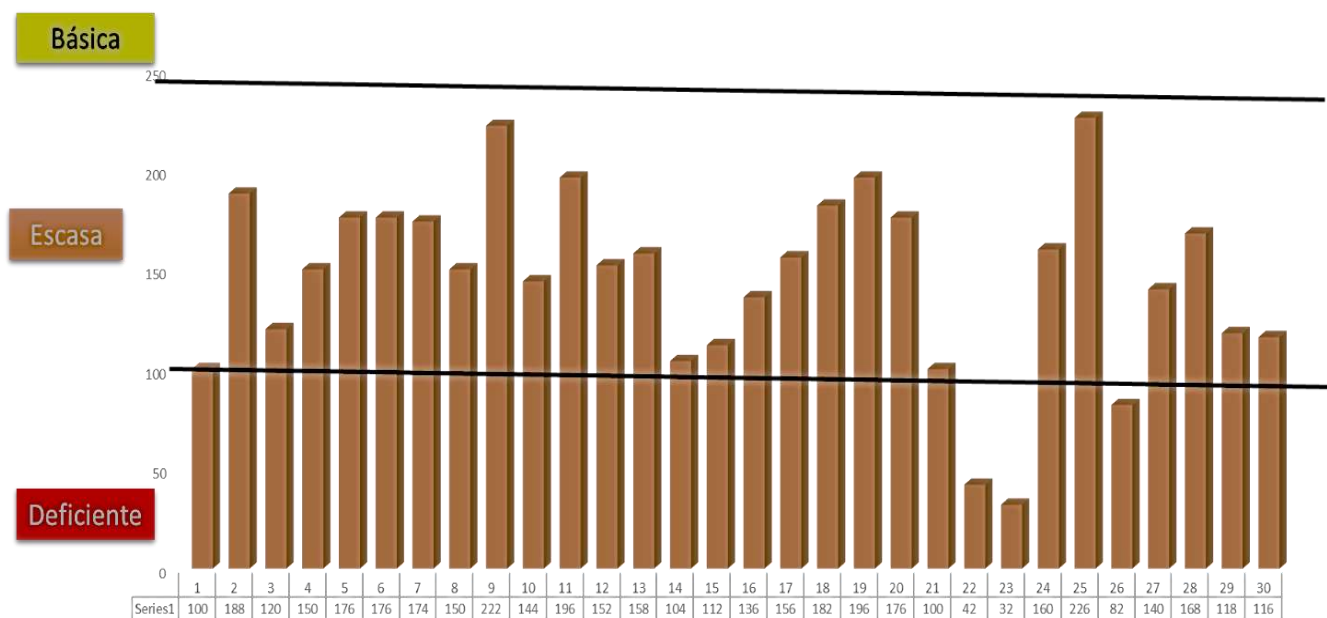
Resultados

La aplicación de la Matriz PRAFA en las 30 empresas analizadas dio como resultado que 28 tienen un nivel escaso, 2 en un nivel deficiente y ninguna alcanzó el nivel básico (Figura 1). Lo que significa que no llevan a cabo una adecuada gestión administrativa para crecer y desarrollarse de forma efectiva.

Lo que da pie para iniciar un proceso de intervención que mejore sus alcances en todas y cada una de sus áreas funcionales relacionadas con el proceso administrativo.

Figura 1

Resultados de la Matriz PRAFA por empresa



Fuente: elaboración propia



Conclusiones

Las empresas requieren instrumentos para realizar diagnósticos organizacionales que les permitan mejorar su desempeño, la Matriz PRAFA, refleja la situación la actual, como en este estudio se detectó que la aplicación de proceso administrativo en relación con sus áreas funcionales en deficiente o escasa, lo cual implica un oportunidad de mejora de sus resultados, con una intervención sistemática.

El empleo de la Matriz PRAFA, se puede realizar en empresa en lo individual o grupal, del mismo giro o de diferentes, al igual que la escala de medición es posible que se adapte a una Likert para ampliar el rango y diseñar intervenciones puntuales que generen conocimiento para aquellas empresas que enfrenten problemáticas similares.

Referencias

- Benavides-Pañeda J. (2004). *Administración*. Editorial McGraw-Hill.
- Byars, R. (1996). *Gestión de recursos humanos*, Madrid. Editorial IRWIN. Tercer Edición.
- Chiavenato, I. (2000). *Introducción a la teoría general de la administración*. Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración en los nuevos tiempos*. Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* .II edición. Editorial McGraw Hill.
- Collier P. M. y Hoeffler, A. (2022) *Public Goods and Public Finance*.
- Consultora Gartner (2021 agosto) Informe *Market Guide for Application Integration Platforms*.
- Dessler G. (2002). *Administración de Personal*. Editorial Pearson Educación.
- Fama, E. y French K. (2018). *Corporate Finance: Theory and Practice*
- Global Center (2019) Informe *The Digital Vortex: How Digital Disruption Is Redefining Industries, Digital Business Transformation* (DBT Center)
- Hellriegel y Slocum (2010). *Comportamiento organizacional*. 12va edición. Editorial Cengage Learning.
- Hellriegel, S E. y Jackson, Slocum Jr. J W. (2010). *Administración un enfoque basado en competencias*. Editorial Thomson.
- Hernández, L. (2012) *Gestión Administrativa en las Empresas de la Asociación Mexicana de Mujeres Jefas de Empresas de la Ciudad de Durango*. (Tesis de Maestría). Universidad Juárez del Estado de Durango. Durango, México.

- Koontz H, Wehrich H. (1998). *Administración, una perspectiva global*. 11va Edición. Editorial Mc Graw Hill.
- Koontz H, Wehrich H. y Cannice M (2008). *Administración, una perspectiva global*. 13va Edición. Editorial Mc Graw Hill.
- Kotler P y Armstrong G. (2003). *Fundamentos de Marketing*. Editorial Pearson Educación.
- Kotler, P, Keller K, Koshy, A y Jha M (2021) *Marketing Management*. 15ª edición.
- Mathis R L. y Jackson J H. (2003). *Fundamentos de Administración de Recursos Humanos, Perspectivas esenciales*. Editorial Thompson.
- Proulx, D. (2014) *Diagnóstico y cambio organizacional: Elementos claves, Proyecto Fortalecimiento de los Gobiernos Regionales para el Desarrollo Social y Económico en el Norte del Perú*. ProGobernabilidad. Perú
- Pujol B. (2002). *Dirección de Marketing y Ventas*. Editorial Cultural Madrid.
- Reyes-Ponce A. (1994). *Administración de Personal*. Editorial Limusa Wiley.
- Robbins S. P. y Coulter M. (2019) *Administración*. Editorial Pearson 13ª edición. México
- Robbins S. P. y Coulter M. (2018). *Administración*. Editorial Pearson 14ª edición. México
- Robbins S. P. y Judge T. A. (2018). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Pearson 13ª edición. México
- Ruiz, R. (2020) *Intervención Organizacional en Empresas del sector comercial en la Ciudad De Durango para la optimización del desempeño* (Tesis de Doctorado). Universidad Juárez del Estado de Durango. Durango, México.
- Schermerhorn (2002). *Administración*. Editorial Limusa Wiley.
- Solana, Ricardo F. (1993). *Administración de Organizaciones*. Editorial Interoceánicas S.A. Buenos Aires.
- Soto-Mayor A. (2007) *Administración de RH Fundamentos y aplicación*. Editorial Elsa G de Lazcano
- Stoner, J.; Freeman, R. Edward y Gilbert Jr, Daniel R. (1996). *Administración*. Editorial Pearson. México.
- Terry Y Franklin (1985). *Principios de la administración*. Editorial Continental.
- Velázquez, G. (2008). ¿Las pequeñas y medianas empresas mexicanas requieren aplicar diagnósticos organizacionales? (Artículos y Miscelánea). *Mundo Siglo XXI*. Revista del Centro de Investigaciones Económicas, Administrativas y Sociales del Instituto Politécnico Nacional, 13: 73-90. <http://hdl.handle.net/10469/7235> Mundo Siglo XXI, No. 13



Valor de Marca de los Supermercados de Rioverde y Ciudad Fernández, S.L.P.

Brand Value of the Supermarkets of Rioverde and Ciudad Fernandez, S.L.P

Sanjuana Edith Grimaldo Reyes, David Gómez Sánchez, Héctor López Gama

Sanjuana Edith Grimaldo Reyes. Doctora en Ciencias Administrativas. Docente investigadora de la Unidad Académica Multidisciplinaria Zona Media dependencia de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Correo electrónico: edith.reyes@uaslp.mx .ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4078-7720>

David Gómez Sánchez. Doctor en Dirección y Mercadotecnia. Docente investigador de la Unidad Académica Multidisciplinaria Zona Media dependencia de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Correo electrónico: david.gomez@uaslp.mx .ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7593-157X>

Héctor López Gama. Doctor en Educación. Docente investigador de la Unidad Académica Multidisciplinaria Zona Media dependencia de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Correo electrónico: hlopez@uaslp.mx .ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3458-6535>

Código JEL: M31 Marketing

Recibido: 14 noviembre 2023.
Aceptado: 21 enero 2024.

Resumen

El objetivo de esta investigación es evaluar el valor de marca mediante las dimensiones de calidad, notoriedad, imagen y lealtad de los supermercados ubicados en el municipio de Rioverde y Ciudad Fernández, S.L.P. La investigación fue de enfoque



cuantitativo, descriptivo, correlacional y de diseño transversal. La población se conformó por consumidores activos a los establecimientos de supermercados ubicados en el municipio de Rioverde y Ciudad Fernández, S.L.P., se empleó un muestreo probabilístico aleatorio simple, y considerando a 328 sujetos al estudio. Se empleó la encuesta como técnica de recolección de datos y dentro del cuestionario se consideraron variables para determinar el perfil sociodemográfico, variables para evaluar el valor de marca con las dimensiones de calidad, lealtad, conciencia de marca y asociación. Dentro de los principales hallazgos se identificó que la dimensión de valor de marca mejor valorada es la conciencia de marca y que respecto a los supermercados el mejor evaluado es el Super Abasolo, seguido de Bodega Aurrera y finalmente Super M.

Palabras clave: Valor de marca, supermercados

Abstract

The objective of this research is to evaluate the brand value through the dimensions of quality, notoriety, image and loyalty of the supermarkets located in the municipality of Rioverde and Ciudad Fernandez, S.L.P. The research had a quantitative, descriptive, correlational and cross-sectional design approach. The population was made up of active consumers in supermarket establishments located in the municipality of Rioverde and Ciudad Fernandez, S.L.P., simple random probabilistic sampling was used, considering 328 subjects for the study. The survey was used as a data collection technique and within the questionnaire variables were considered to determine the sociodemographic profile, variables to evaluate the brand value with the dimensions of quality, loyalty, brand awareness and association. Among the main findings, I identify that the best evaluated dimension of brand value is brand awareness and that with respect to supermarkets, the best evaluated is Super Abasolo, followed by Bodega Aurrera and finally Super M.

Keywords: Brand value, supermarkets.

Introducción

Los supermercados de acuerdo con la Real Academia Española (RAE) (s.f.), son establecimientos comerciales de venta al por menor en el que se expenden todo género de artículos alimenticios, bebidas, productos de limpieza, etc., y en el que el cliente se sirve a sí mismo y paga a la salida.

El sector de supermercados en México es una parte fundamental dentro de la industria minorista del país, puesto que es una industria dinámica y competitiva que satisface las necesidades de los consumidores en cuanto a alimentos y otros productos básicos. Las cadenas de supermercados actualmente continúan adaptándose a las demandas cambiantes de los consumidores y aprovechando las oportunidades tecnológicas para mejorar la experiencia de compra y ofrecer servicios más convenientes.

En México, los supermercados desempeñan un papel importante en la vida diaria de las personas ya que proporcionan una opción conveniente a los consumidores para que adquieran todos los productos que necesitan en un solo lugar, ofreciendo comodidad y ahorro de tiempo. Además de productos básicos, muchos supermercados también tienen secciones especiales, como panadería, carnicería, pescadería, productos orgánicos y alimentos preparados.

Actualmente el sector de supermercados en México ha sido dominado por cadenas nacionales y multinacionales. Algunas de las principales cadenas de supermercados en el país incluyen:

- *Walmart* que ingresó a México en el año 1991, y actualmente cuenta con más de 2,400 sucursales, con 6 formatos operantes: Walmart Supercenter, Bodega Aurrera, Mi Bodega Aurrera, Bodega Aurrera Express, Superama (recientemente transformado a Walmart Express) y Sam's Club;
- *Soriana* de origen mexicano, abrió sus puertas en el año 1968 y actualmente cuenta con casi 800 tiendas en México;
- *Chedraui* de origen mexicano abrió sus puertas en 1970, y al día de hoy cuenta con más de 250 sucursales;

- *La Comer* inicio sus operaciones en el 2017, y cuenta con formatos como: La Comer, Fresko, City Market y Sumesa y más de 30 sucursales;
- *Casa Ley* es una cadena mexicana que nace en 1954 y cuenta con casi 260 sucursales en el noroeste mexicano,
- *Costco* es una cadena tipo club de precios, con casi 40 sucursales en el país; HEB es un supermercado texano que entró a México en 1997 y que al día de hoy cuenta con más de 50 sucursales (Martin y Salazar, 2021).

De manera local, en el municipio de Rioverde, S.L.P. con una población estimada de 97,943 habitantes, el sector de supermercados se ha visto dominado por tres principales competidores: *Bodega Aurrera* (actualmente cuenta con un solo establecimiento ubicado en la zona centro de Rioverde), *Super Esquina Abasolo* (de origen local, cuenta con dos establecimientos ubicados en el municipio de Rioverde zona centro y boulevard universitario; a su vez un tercero en el municipio de Ciudad Fernández), *Super M* (de origen local, cuenta con 5 establecimientos en la zona centro y boulevard).

Con lo expuesto anteriormente, el propósito de esta investigación es evaluar el valor de marca mediante las dimensiones de calidad, notoriedad, imagen y lealtad de los supermercados Super Esquina Abasolo, Bodega Aurrera y Super M ubicados en el municipio de Rioverde y Ciudad Fernández, S.L.P.

Objetivo

Evaluar el valor de marca mediante las dimensiones de calidad, notoriedad, imagen y lealtad de los supermercados ubicados en el municipio de Rioverde y Ciudad Fernández, S.L.P.

Hipótesis

H1. El valor de marca está determinado por las características sociodemográficas de los consumidores de supermercados de Rioverde y Ciudad Fernández, S.L.P.



H2. La preferencia de una marca está relacionada directamente con su valor de marca de los supermercados de Rioverde y Ciudad Fernández, S.L.P.

Justificación

Hoy en día un gran número de compañías están en constante competencia y captación de mercado objetivos, por lo cual buscan diferentes formas y estrategias de mantenerse y ser puntos elegibles por los consumidores. Esta necesidad de mantenerse y crecer las orienta a manejar su marca para que sea generadora de valor a fin de que los consumidores puedan decidir o adquirir algún producto. Keller (1993) y Romaniuk (2018) afirman que el conocimiento de marca es medido sobre cuán notoria es la marca. Esto afecta la manera de ver las categorías específicas que tiene el consumidor cuando se decide por un producto, ya que este tiene en mente marcas que destacan sobre otras por algún motivo, lo que lleva a facilitar la compras. Por este motivo, definir una marca conocida conlleva la unión de atributos y asociaciones en la memoria del consumidor. Es por ello que, con esta investigación se pretende determinar cuales son las dimensiones mejor evaluadas por el consumidor rioverdense y fernandense para que con ello las empresas involucradas en el estudio puedan definir mejores estrategias de mercadotecnia para así mejorar su valor de marca.

Marco teórico

Las empresas al implementar su valor de marca recalcan que este se expresa como la diferencia entre lo que un consumidor va a preferir. Si será un producto con marca versus uno sin ella, que solo ofrece características funcionales (Macías & Cerviño, 2017). En la tabla 1 se define el concepto de valor de marca y sus dimensiones que son lealtad, notoriedad, imagen y calidad.

Tabla 1
Definición Valor de Marca y sus Dimensiones

Concepto	Autor (es)	Definición
Valor de marca	Fischer y Espejo (2017)	Es el reconocimiento que tiene el nombre de una compañía estando posicionada en la mente del consumidor siendo fácil de reconocer por él mismo y así identificando fácilmente el producto o servicio que requiere.
Valor de marca	Kotler y Armstrong (2012)	Es el efecto diferencial positivo que el conocimiento del nombre de la marca tiene en la respuesta del cliente ante el producto o su comercialización. Es una medida de la capacidad que tiene la marca para obtener la preferencia y lealtad del cliente.
Lealtad de marca	Gutiérrez et al. (2020)	Es el comportamiento insistente por parte de un consumidor en adquirir únicamente una marca determinada, la que buscará en todos casos sin permitirse sustituirla por otra marca.
Notoriedad de marca	Buil et al. (2013)	Es la capacidad potencial que tiene el consumidor para reconocer o recordar el nombre de una marca como miembro de una categoría de producto.
Imagen de marca	Santos et al. (2016)	Es la representación mental en el constructo del consumidor surgiendo del conjunto de percepciones de la marca, reflejadas a través de las distintas asociaciones de la marca, siendo lo que el cliente percibe a través de las experiencias, personaje de marca y la unicidad de marca.
Calidad	Buil et al. (2013)	Es la percepción del consumidor frente a la calidad global de un producto respecto a su propósito y la competencia existente en el mercado, es decir, la representación de la valoración subjetiva de la calidad del producto o servicio.

Fuente: elaboración propia.

Marco de referencial

En Lima, Perú, se realizó una investigación con el fin de describir las características psicográficas de los segmentos de clientes de supermercados de Lima agrupados a partir de su valoración de la marca Wong a partir del modelo de *Brand Equity* de Aaker. El estudio fue de enfoque



cuantitativo, con alcance de corte descriptivo, diseño no experimental y de corte transversal. La técnica de recolección de datos usada fue la encuesta en donde se midieron las cuatro dimensiones del modelo de *Brand Equity*: lealtad, calidad percibida, conciencia/asociaciones y valor general de la marca. Se definió el tamaño de la muestra por conveniencia y no probabilístico por viabilidad de recursos, en este tenor se realizaron 214 encuestas. Se realizó un análisis de conglomerados para segmentar a los clientes de supermercados de acuerdo con su valoración de la marca. Los resultados obtenidos fueron 8 segmentos de clientes los cuales, mediante factores psicográficos se les nombraron como: insatisfechos, ocasionales, amigos de la marca, situacionales, compradores satisfechos, específicos, potenciales y funcionales (Matos y Oré, 2019).

Se realizó una investigación que tuvo como objetivo proponer y validar una medida para el valor de marca, esto surge ya que se detectó la importancia de la gestión y medición del valor de las marcas; para cuya validación se realizó el estudio en dos países: España y Reino Unido. Se diseñó una encuesta personal que fue contestada por 417 individuos en la ciudad inglesa y 414 en la española, los encuestados fueron seleccionados mediante un muestreo por cuotas respecto a la edad y sexo. En concreto, del total de la muestra española fue de 49.4 % hombres; asimismo, un 24.8% de los entrevistados pertenece al segmento de edad entre 15 y 24 años, un 37.2% se situó entre los 25 y 93 años, mientras que el resto, un 38% fue de 40 y 59 años. Respecto a la muestra inglesa, un 50.9% fueron hombres, y en lo referente a la edad, un 24.3% se situó en el segmento entre 15 y 24 años, un 37.5% entre 25 y 39 años y el resto entre 40 y 59 años respectivamente. Referente a la selección de las categorías de productos y marcas se usó como referencia el ranking de las mejores marcas elaborado por *Interbrand*, eligiendo por las siguientes categorías de producto y marcas: en la categoría de refrescos Coca Cola y Pepsi, en la de ropa y calzado deportivo, Nike y Adidas; en la de productos electrónicos, Sony y Panasonic; y en la categoría de automóviles BMW y Volkswagen. De acuerdo a los resultados del trabajo, el valor de marca está constituido por las siguientes dimensiones: la notoriedad de marca, la calidad percibida, la lealtad y las asociaciones de marca, que incluye el valor percibido, la personalidad de la marca y las asociaciones organizativas. La propuesta de medición realizada permitió analizar y comprender el valor otorgado por los consumidores, presentando diversos usos para las empresas (Buil, De Chernatony y Martínez, 2013).

Oviedo (2014), desarrolló un estudio con el objetivo de determinar el valor de marca de las compañías de telefonía celular y los factores que la constituyen, así como conocer la preferencia y satisfacción de los consumidores, y el posicionamiento y los segmentos del mercado en Rioverde, S.L.P. El estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional y de diseño transversal. La muestra se integró de 196 individuos, utilizándose un muestreo de tipo probabilístico, polietápico, estratificado y sistematizado. Entre los resultados obtenidos la marca mejor posicionada fue Telcel, y en cuanto a la satisfacción de los atributos el más valorado fue el de los servicios móviles. Asimismo, se identificaron cuatro segmentos (los exigentes, los moderados, los no leales y los conformistas); la compañía de telefonía celular y la marca de teléfono celular con mayor valor fueron Movistar y Black Berry. En el análisis correlacional se encontró que el valor de marca tiene relación con la preferencia, la satisfacción y el segmento de consumidores. En conclusión, con la investigación se obtuvo un instrumento válido y confiable para medir el valor de marca.

Otro estudio tuvo como objetivo determinar la influencia del valor de marca en el comportamiento del consumidor en el mercado de la telefonía celular, así como conocer la satisfacción, preferencia y cuota de mercado en la zona conurbada de Rioverde, S.L.P., además de conocer la relación entre las variables estudiadas. Las compañías de telefonía celular objeto de estudio fueron: Telcel, Movistar, Unefon e Iusacell. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo, correlacional y de diseño transversal. La población de estudio se conformó por usuarios residentes y/o trabajadores de la zona conurbada de Rioverde, S.L.P. con una edad mínima de 14 años. La muestra se constituyó por 422 encuestas, el muestreo empleado fue probabilístico, polietápico, estratificado, y sistematizado. Entre los principales resultados destacó que la compañía de telefonía celular mejor posicionada debido a sus atributos en el mercado fue Telcel, seguida por Movistar, después Unefon y finalmente Iusacell. En cuanto a la satisfacción de atributos por compañía telefónica de celular: Telcel destacó en variedad de equipos, cercanía con los centros de atención a clientes y cobertura, en último lugar se encuentra mejores precios en tarifas. Movistar destaca en servicios móviles, mejores precios en tarifas, promociones y en último lugar se encuentra el atributo cercanía con los centros de atención a clientes. Unefon sobresalió en variedad de equipos, servicios móviles, promociones y mejores precios en tarifas. Y finalmente Iusacell con variedad de equipos, promociones y mejores precios en tarifas y en último lugar se encuentran los servicios móviles. La marca de celular que prepondera más en los consumidores fue Samsung y Nokia. Los consumidores prefieren la marca Samsung entre otras (Balderas, 2016).



Gómez (2016), realizó una investigación con el objetivo de evaluar los efectos que tiene el valor de marca en el comportamiento del consumidor en el mercado de la telefonía celular en la zona conurbada de Rioverde, S.L.P. mediante técnicas multivariantes. Gómez (2016), expone que una marca es un activo valioso para las empresas, y que por tanto el valor de marca debe de ser estudiado para determinar cómo es que las empresas al no conocer el valor de su marca no pueden satisfacer de la manera correcta las necesidades de los consumidores, cabe mencionar que las dimensiones que conforman el valor de marca son calidad, lealtad, notoriedad e imagen. Asimismo, para incrementar el valor de una marca es fundamental conocer y analizar el comportamiento del consumidor, entendiendo que el consumidor es un individuo que tiene fuerzas internas y externas para tomar decisiones, las variables internas que son la motivación, la percepción, la actitud, el aprendizaje y la personalidad y las variables externas que son la familia, los grupos de referencia, la cultura y la clase social. Tomando en consideración que todas las variables antes mencionadas definen el comportamiento. Las empresas implicadas en dicho estudio fueron respecto al mercado de telefonía celular Telcel, Movistar, Iusacell y Unefon. El estudio fue cuantitativo de alcance descriptivo, correlacional y explicativo de corte transversal, se realizó un muestreo polietápico a 361 residentes de la zona conurbada de Rioverde, S.L.P. Como principales resultados se encontró un modelo teórico que asocia el valor de marca con el comportamiento del consumidor, todas las dimensiones de valor de marca tienen influencia en el comportamiento del consumidor destacando la calidad de producto. Asimismo, se probó que los efectos del valor de marca en el mercado de la telefonía celular se presentan en la etapa de procesamiento específicamente en las variables psicológicas: actitud, aprendizaje, percepción, motivación y personalidad.

Metodología

La presente investigación es de tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional y de corte transversal (Hernández et al., 2014). La población fue infinita y se tomaron en cuenta los habitantes del municipio de Rioverde y Ciudad Fernández, S.L.P., considernado una muestra de 328 sujetos, se definió un

muestreo probabilístico aleatorio simple considerando un nivel de confianza de 93%, con un error de 5% y una probabilidad de éxito del 50%. La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta y el cuestionario aplicado se conformó por variables para describir el perfil sociodemográfico: género, edad, estado civil, cantidad de hijo, lugar de procedencia y Nivel Socioeconómico (NSE) basados en la regla de la Asociación Mexicana de Agencias de Investigación de Mercado (AMAI, 2021). También, se consideraron variables para evaluar el valor de marca con las dimensiones de calidad, lealtad, conciencia y asociaciones (Matos y Oré, 2019). Las técnicas empleadas para el análisis de los datos fueron descriptivas y bivariadas. La recolección de los datos fue en el mes de abril del 2023 y para dicho análisis de los datos se empleó el software de Microsoft Excel 365 y SPSS v25. (Ver tabla 2).

Tabla 2
Metodología empleada en la investigación

Objetivo de la investigación	Evaluar el valor de marca mediante las dimensiones de calidad, notoriedad, imagen y lealtad de los supermercados ubicados en el municipio de Rioverde y Ciudad Fernández, S.L.P.
Tipo de investigación	Cuantitativa, descriptiva, correlacional y de diseño transversal
Población y muestra	328 consumidores activos en supermercados de Rioverde y Ciudad Fernández, S.L.P.
Muestreo	Muestreo no probabilístico, por conveniencia
Margen de error	Error (5%); nivel de confianza (93%)
Técnica	Encuesta
Instrumento	Incluye variables que permiten medir aspectos sociodemográficos: género, edad, estado civil, cantidad de hijo, lugar de procedencia y NSE basados en la regla de la AMAI. También, variables sobre consumo en supermercados, frecuencia y preferencia y variables para determinar el valor de marca en sus cuatro dimensiones: calidad, lealtad, imagen y notoriedad.
Recolección de datos	Mes de abril del 2023
Técnicas empleadas	Descriptiva y bivariada
Análisis de datos	Microsoft Excel 365 y SPSS v25

Fuente: Elaboración propia.

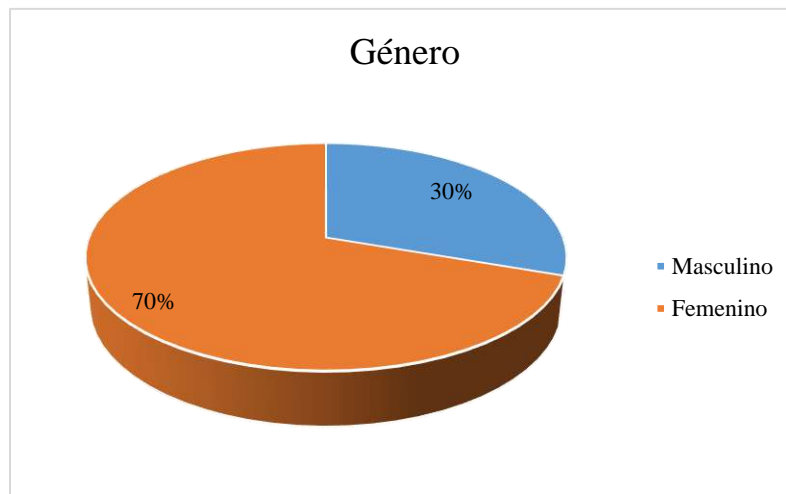


Resultados

Análisis descriptivo de la muestra

El gráfico 1 muestra la variable género de los consumidores activos de supermercados en Rioverde y Ciudad Fernández, indica que el 69.5% son del femenino y el 30.2% son del género masculino.

Gráfico 1
Género



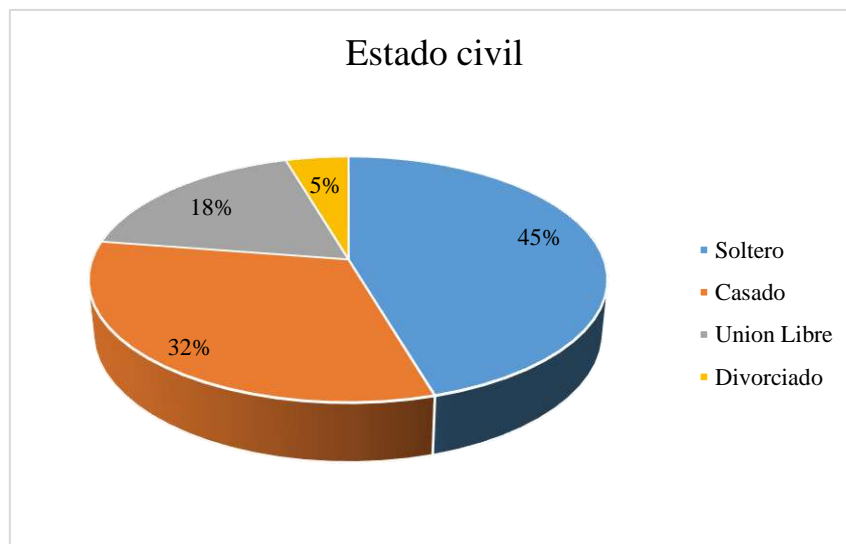
Fuente: elaboración propia.

En la tabla 3 se muestra la variable edad, la cual indica una media de 32.58 años, con una mediana de 29, una moda de 20, un mínimo de 16 y un máximo de edad de 74, una curtosis de -0.365 y una desviación de 13.174.

Tabla 3	
<i>Edad</i>	
Media	32.58
Mediana	29.00
Moda	20
Curtosis	-0.365
Mínimo	16
Máximo	74
Desviación típ.	13.174
Fuente: elaboración propia.	

Respecto a la variable de estado civil, el gráfico 2 muestra que el 45% son solteros, el 32 % están casados, el 18% están en unión libre y solo un 5% son divorciados.

Gráfico 2
Estado civil



Fuente: elaboración propia.



Respecto a la variable de tiene hijos, el gráfico 3 muestra que el 51% no tiene hijos y el 49% sí.

Gráfico 3
Tiene hijos



Fuente: elaboración propia.

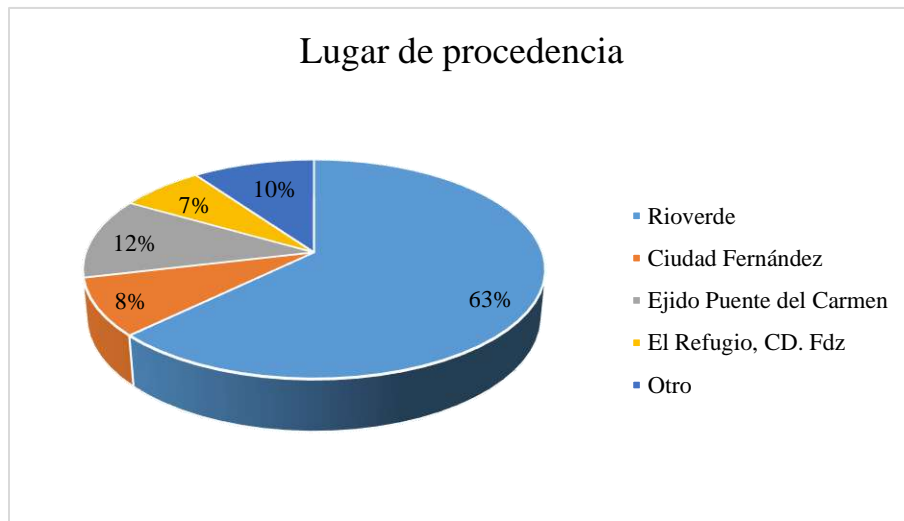
En la tabla 4 se muestra la variable cantidad de hijos, la cual indica una media de 2.55 hijos, con una mediana de 2, una moda de 2, un mínimo de 1 y un máximo de 8, una curtosis de 1.229 y una desviación de 1.376.

Tabla 4	
<i>Cantidad de hijos</i>	
Media	2.55
Mediana	2
Moda	2
Curtosis	1.229
Mínimo	1
Máximo	8
Desviación típ.	1.376

Fuente: elaboración propia.

Gráfico 4

Lugar de procedencia

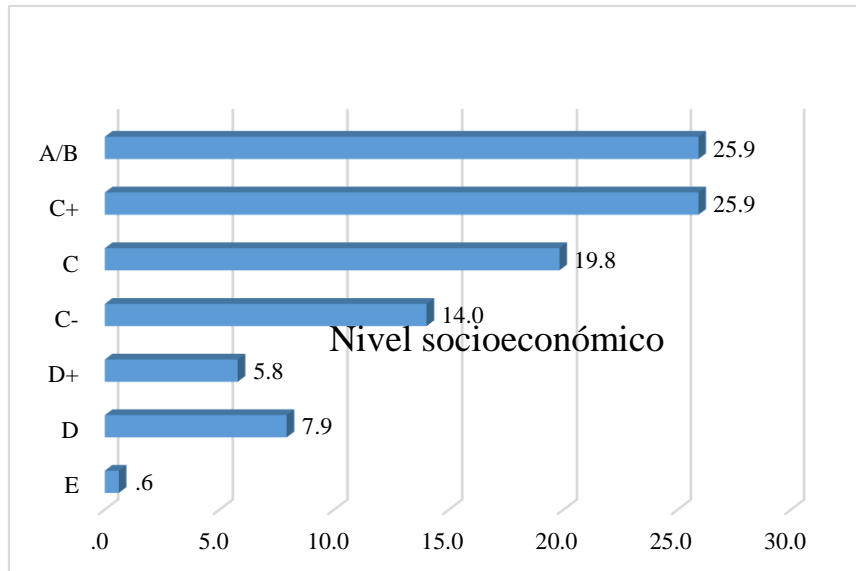


Fuente: elaboración propia.



Respecto a la variable de lugar de procedencia, el gráfico 4 muestra que el 63% son de Rioverde, el 12% son del ejido Puente del Carmen, el 10% son de otros lugares (San Ciró, Lagunillas, San Luis Potosí, entre otros), el 8% de Ciudad Fernández, y el 7% pertenecen a El Refugio.

Gráfico 5
Nivel socioeconómico



Fuente: elaboración propia.

Respecto a la variable de Nivel socioeconómico, el gráfico 5 muestra que el 25.9% son del NSE A/B al igual que el C+, el 19.8% pertenecen al NSE C, el 14.0% pertenecen a un NSE C-, el 7.9% a un NSE D, el 5.8 a un NSE D+ y solo un 0.6 pertenece a un NSE E.

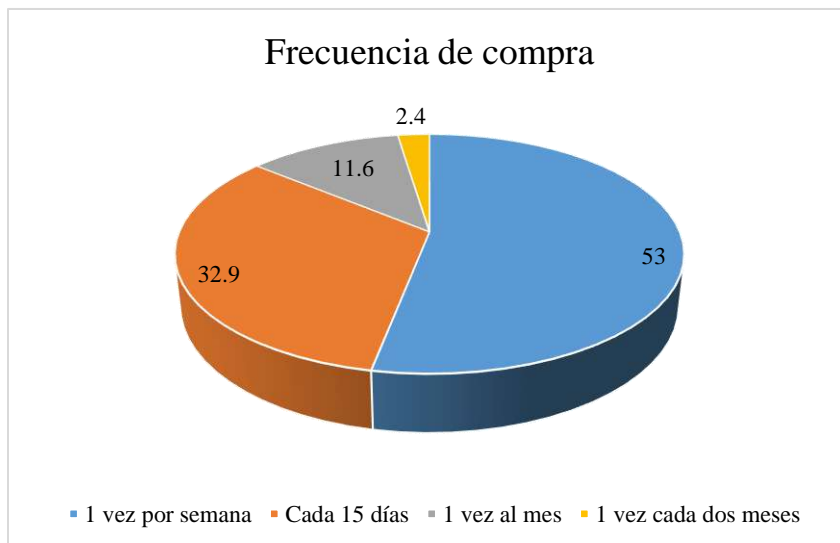
Gráfico 6
Compra en supermercados



Fuente: elaboración propia.

Respecto a la variable de compra en supermercados, el gráfico 6 muestra que el 96% si compra en supermercados y solo un 4% no lo hacen.

Gráfico 7
Frecuencia de compra

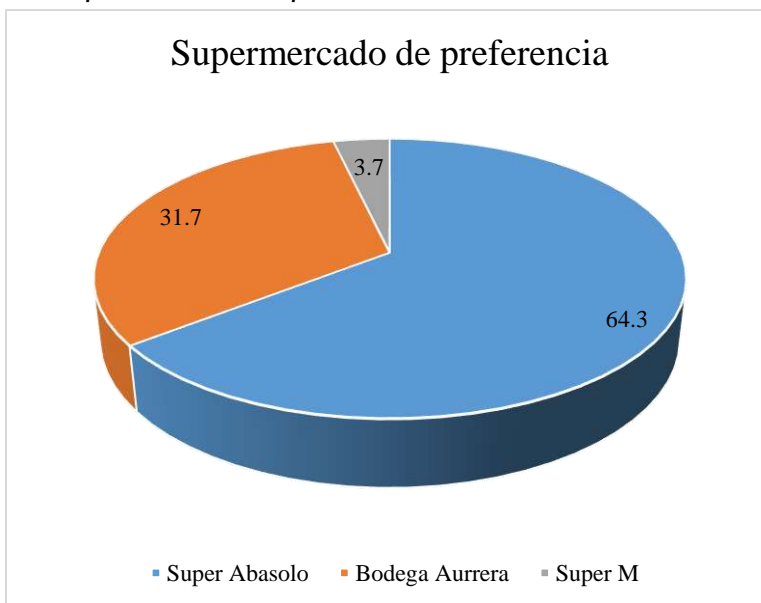


Fuente: elaboración propia.

Respecto a la variable frecuencia de compra, el gráfico 7 muestra que el 53% compra una vez por semana, el 32.9% cada quince días, el 11.6% una vez al mes y solo un 2.4% una vez cada dos meses respectivamente.

Respecto a la variable preferencia de supermercados, el gráfico 8 muestra que el 64.3% prefiere comprar en Super Abasolo, el 31.7% en Bodega Aurrera y solo un 3.7% prefiere comprar en Super M respectivamente.

Gráfico 8
Supermercado de preferencia



Fuente: Elaboración propia.

Análisis descriptivo del valor de marca

En la tabla 5 se muestra el análisis general del valor de marca, donde se determina una media de 3.29 para la lealtad, un 3.93 para la calidad percibida, un 4.28 para la conciencia de marca, con una media de 3.80 respecto a la asociación de marca y un valor de marca general de 3.48 respectivamente.

Tabla 5

Valor de marca general

Dimensión	Media	Variable	Ítem	Media
Lealtad de marca	3.29	L1	Me considero leal al supermercado de preferencia	3.34
		L2	El supermercado donde normalmente hago mis compras (de preferencia) sería mi primera opción	3.76
		L3	No compraría en otro supermercado si el que es de mi preferencia no está abierto	2.78
Calidad percibida	3.93	CP1	Normalmente, la calidad en el supermercado de preferencia es extremadamente alta	3.80
		CP2	La probabilidad de encontrar el producto que busco en el supermercado de preferencia es muy alta	4.08
Conciencia de marca	4.28	CM1	Puedo reconocer la marca (supermercado de preferencia) entre otros supermercados	3.88
		CM2	Soy consciente de la existencia del supermercado de preferencia "marca"	4.69
Asociaciones de marca	3.80	AM1	Algunas características del supermercado de preferencia vienen a mi mente rápidamente	3.81
		AM2	Puedo recordar rápidamente el logotipo del supermercado de preferencia	4.17



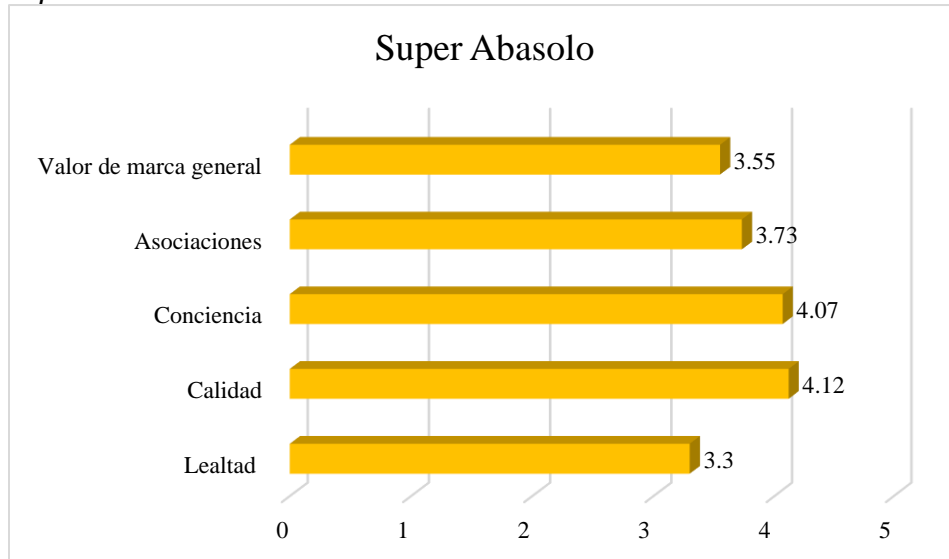
<i>Dimensión</i>	<i>Media</i>	<i>Variable</i>	<i>Ítem</i>	<i>Media</i>
		AM3	Se me facilita imaginar la marca de mi supermercado en mi mente	3.74
Valor de marca general	3.48	VM1	Tiene sentido comprar en el supermercado de preferencia en lugar de otros supermercados, incluso si tienen los mismos productos	3.68
		VM2	Prefiero comprar en el supermercado de preferencia, incluso si otros tienen las mismas características	3.54
		VM3	Si hay otro supermercado tan bueno como el de mi preferencia, de cualquier manera, prefiero comprar en el mismo	3.35
		VM4	Si otro supermercado no es diferente a "x" en ningún sentido, me parece más inteligente comprar en "x"	3.37

Fuente: elaboración propia.

En el gráfico 9 se muestra el análisis del valor de marca del Super Abasolo, se muestra una media de 4.12 para la dimensión de calidad, un 4.07 a la dimensión de conciencia de marca, una media de 3.73 a la asociación, una media de 3.3 a la lealtad y un valor de marca general de 3.55 respectivamente.

Gráfico 9.

Super Abasolo – Valor de marca

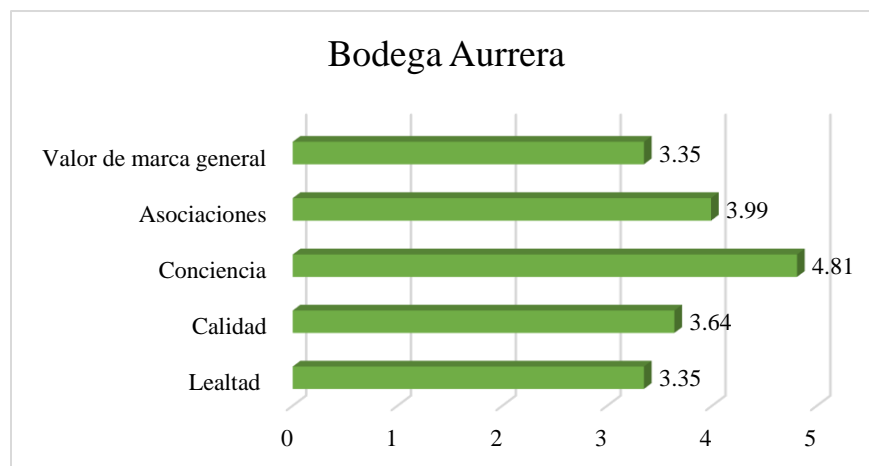


Fuente: elaboración propia.

En el gráfico 10 se muestra el análisis del valor de marca de Bodega Aurrera, se muestra una media de 4.81 para la dimensión de conciencia, un 3.99 a la dimensión de asociaciones de marca, una media de 3.64 a la calidad, una media de 3.35 a la lealtad y un valor de marca general de 3.35 respectivamente.

Gráfico 10

Bodega Aurrera – Valor de marca

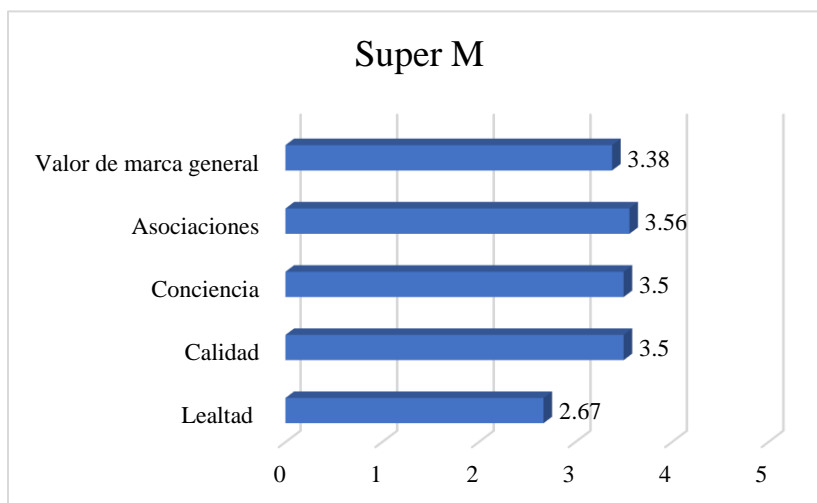


Fuente: elaboración propia.



En el gráfico 11 se muestra el análisis del valor de marca de Super M, se muestra una media de 3.56 para la dimensión de asociaciones, un 3.5 a la dimensión de conciencia y calidad, una media de 2.67 a la lealtad y un valor de marca general de 3.38 respectivamente.

Gráfico 11.
Super M – Valor de marca



Fuente: elaboración propia.

Análisis correlacional

H1. El valor de marca está determinado por las características sociodemográficas de los consumidores de supermercados de Rioverde y Ciudad Fernández, S.L.P.

Utilizando las técnicas de t para muestras independientes, R de Pearson, ANOVA de un factor, Rho de Spearman se comprobó que sólo existe relación entre la variable edad y valor de marca (Sig.=0.019, $r=0.131$), respecto a la variable género, estado civil, nivel socioeconómico, hijos no hay relación, por lo que se rechaza la hipótesis H1, ya que no hay evidencia de que el valor de marca tenga relación con las características sociodemográficas de los consumidores de supermercados en Rioverde y Ciudad, Fernández, S.L.P. (Ver tabla 6).

Tabla 6



Relación entre Valor de Marca y las Variables Sociodemográficas

Variable	Prueba	Estadístico
Género	T para muestras independientes	Sig.= 0.061 t= -1.364
Edad	R de Pearson	Sig.= 0.019 r= 0.131
Estado civil	ANOVA de un factor	Sig.= 0.953 F= 0.113
Nivel socioeconómico	Rho de Spearman	Sig.= 0.354 Rho= -0.051
Hijos	T para muestras independientes	Sig.= 0.140 t= 2.573

Fuente: elaboración propia.

H2. La preferencia de una marca está relacionada directamente con su valor de marca de los supermercados de Rioverde y Ciudad Fernández, S.L.P.

Con la técnica ANOVA de un factor se identificó que el valor de marca no está determinado por la preferencia de marca (Sig.=0.647, F=0.552), entonces existe evidencia para rechazar la H2.

Tabla 7

Relación entre Valor de Marca y las Variables Sociodemográficas

Variable	Prueba	Estadístico
Preferencia	ANOVA de un factor	Sig.= 0.647 F= 0.552

Fuente: elaboración propia.



Conclusiones

De acuerdo al objetivo planteado evaluar el valor de marca mediante las dimensiones de calidad, notoriedad, imagen y lealtad de los supermercados ubicados en el municipio de Rioverde y Ciudad Fernández, S.L.P., el resultado arroja que el valor de marca de los supermercados es alto, y que la dimensión mejor evaluada es la conciencia de marca y la calidad percibida principalmente.

Lo expuesto a lo largo de este estudio permite llegar a las siguientes conclusiones:

La dimensión del valor de marca respecto a la marca de supermercado del Super Abasolo es la calidad, seguida de la conciencia de marca, siguiendo las asociaciones y finalmente la lealtad y tiene un valor general de valor de marca de 3.55. En segundo lugar, está el supermercado Bodega Aurrera y la dimensión mejor evaluada es la conciencia, seguido de las asociaciones, seguido de la calidad y finalmente la lealtad y con un valor de marca general de 3.35 y en tercer lugar está el supermercado Super M y con la dimensión mejor evaluada es la asociación, seguido de la conciencia, calidad y finalmente la lealtad y que finalmente tienen un valor de marca general de 3.38.

De acuerdo a las hipótesis planteadas, H1. El valor de marca está determinado por las características sociodemográficas de los consumidores de supermercados de Rioverde y Ciudad Fernández, S.L.P y H2. La preferencia de una marca está relacionada directamente con su valor de marca de los supermercados de Rioverde y Ciudad Fernández, S.L.P., se rechazaron puesto que a que no hubo evidencia de que el valor de marca no tiene relación con las características sociodemográficas y la preferencia.

Referencias

- Asociación Mexicana de Agencias de Inteligencia de Mercado y Opinión (AMAI). (Octubre de 2021). *Nivel Socioeconómico AMAI 2022*. Recuperado el 31 de Enero de 2023, de https://www.amai.org/descargas/Nota_Metodologico_NSE_2022_v5.pdf
- Balderas, M. (2016). Influencia del valor de marca en el comportamiento del consumidor del mercado de la telefonía celular en la zona conurbada de Rioverde, S.L.P. Rioverde, San Luis Potosí, México: (Tesis Maestría) Unidad Académica Multidisciplinaria Zona Media. Universidad Autónoma de San Luis Potosí.
- Buil, I., De Chernatony, L., & Martínez, E. (2013). La importancia de medir el valor de marca desde la perspectiva del consumidor: Evidencia empírica en España y el Reino Unido. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, XIX(2), 226-237. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28026992003.pdf>
- Casado, J. (2018). Supermercados en México: expansión y espacios de inserción. *Estudios geográficos*, 79(284), 167-190. Obtenido de <https://estudiosgeograficos.revistas.csic.es/index.php/estudiosgeograficos/article/view/716/772>
- Fischer, L., & Espejo, J. (2017). *Mercadotecnia* (Quinta ed.). McGRAW HILL Education.
- Gómez, D. (2016). Evaluación de los efectos del valor de marca en el comportamiento del consumidor del mercado de telefonía celular en la zona conurbada de Rioverde, S.L.P. Puebla, México: (Tesis Doctoral) Centro Interdisciplinario de Posgrados e Investigación y Consultoría. Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla.
- Gutiérrez, A., Beltrán, C., & Ballesteros, L. (2020). Lealtad de marca como objetivo clave de las campañas publicitarias en el sector comercial. *Digital Publisher*, 205-219. Obtenido de https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/187/464



- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México: Mc Graw Hill Educación.
- Keller, L. (1993). Conceptualizing, measuring and managing customer-based brand equity. *Journal of marketing* , 57(1), 1-22. Obtenido de <https://doi.org/10.1177/002224299305700101>
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2012). *Marketing* (Decimocuarta ed.). PEARSON EDUCACIÓN.
- Macías, W., & Cerviño, J. (2017). Trademark dilution and its practical effect on purchase. *Spanish Journal of Marketing*, 21(1), 1-13. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.sjme.2016.12.003>
- Martin, C., & Salazar, D. (4 de marzo de 2021). *Dinámica territorial de las grandes cadenas de supermercados en México*. Obtenido de <https://geoestrategias.com.mx/blog/2021/03/04/dinamica-territorial-de-las-grandes-cadenas-de-supermercados-en-mexico/>
- Matos, D., & Oré, L. (2019). Segmentación de los clientes de supermercados de Lima moderna según su valoración de la marca WONG a partir del modelo de Brand Equity de Aaker. Lima, Perú: (Tesis de Licenciatura) Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Moreno, E., Ponce, D., & Moreno, H. (2021). Comportamiento del consumidor y el proceso de decisión de compra. *Ciencia Latina*, 5(6). Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/1478/2050/>
- Oviedo, R. (2014). Construcción del valor de marca en el mercado de la telefonía celular. Rioverde, San Luis Potosí, México: (Tesis de Maestría) Unidad Académica Multidisciplinaria Zona Media. Universidad Autónoma de San Luis Potosí.
- Real Academia Española [RAE]. (s.f). *DLE*. Recuperado el 23 de junio de 2023, de <https://dle.rae.es/supermercado>

Romaniuk, J. (2018). *Building Distinctive Brand Assets* . Oxford University Press.

Santos, J., Jiménez, W., & Jiménez, E. (2016). La imagen de marca como vector de posicionamiento en PYMES: caso sector calzado de la provincia de Tungurahua. *Revista Publicando*, 3(9), 791-806. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7054913.pdf>

Vargas, L. (2019). Inferencia de precio-calidad del producto entre consumidores infantiles. *Revista Espacios*, 40(38). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1399311.pdf>



Evolución en la Gestión de Empresas No Lucrativas: Una Propuesta de Análisis con Indicadores Financieros

Evolution in the Management of Non-Profit Business: an Analysis Proposal with Financial Indicators

Patricia Hernández García, Mónica Hernández Madrigal
Vicente Hernández García

Patricia Hernández García. Contador Público, Doctora en Administración. Profesora Investigadora de Tiempo Completo Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Correo electrónico: patricia.hernandez@uaslp.mx . ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6214-8268>

Mónica Hernández Madrigal. Contador Público, Doctora en Administración. Profesora Investigadora de Tiempo Completo Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Correo electrónico: hmadrigalmonica@uaslp.mx . ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7707-4911>

Vicente Hernández García. Ingeniero en Mecánica Administrativa. Doctor en Ciencias. Profesor Investigador de Tiempo Completo Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Correo: vicente.hernandez@uaslp.mx .ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5033-8267>

Código JEL: L31. Instituciones no lucrativas,
C58. Economía financiera.

Recibido: 14 enero 2024.
Aceptado: 22 febrero 2024.

Resumen

El crecimiento en el número de instituciones no lucrativas hace indispensable el análisis de su situación actual, los conceptos que deben ser analizados, el crecimiento y áreas de interés esperados,



y los conceptos sobre los cuales se piensa trabajar en el futuro. En años recientes la gestión pública ha sufrido cambios, en las políticas sociales, y en aspectos estructurales de la sociedad, dado que el alcance de sus objetivos sociales se ha incrementado (Sanz Lobo, 2018). Las empresas no lucrativas hay tenido mayor auge en épocas recientes. Su aportación a la sociedad ha permitido mejorar su operación, sin embargo, la mayoría no cuenta con una fuente confiable de información financiera para tomar decisiones. El problema de investigación identificado es la necesidad de incrementar los recursos financieros de las entidades no lucrativas para ser capaces de cumplir con su objeto social. Por lo anterior, el objetivo de la presente investigación es presentar una propuesta de análisis con indicadores financieros para las empresas no lucrativas debido a los cambios significativos en la gestión de las empresas en la era centenal. La metodología utilizada fue cuantitativa porque se utilizaron números para la confirmación de los objetivos. Los resultados muestran que las entidades puedes aplicar razones financieras: de solvencia, liquidez, operativa y rentabilidad; lo que permite que se pueda contar con indicadores confiables para la toma de decisiones. En conclusión, se puede tomar herramientas financieras adaptadas para las entidades no lucrativas, lo que le permitirá contar con bases sólidas para la toma de decisiones.

Palabras clave: empresa, no lucrativo, indicadores financieros

Abstract

The growth in the number of non-profit institutions makes it essential to analyze their current situation, the concepts that should be analyzed, the expected growth and areas of interest, and the concepts on which work is planned in the future. In recent years, public management has undergone changes, in social policies, and in structural aspects of society, given that the scope of its social objectives has increased (Sanz Lobo, 2018). Non-profit companies have had a greater boom in recent times. Their contribution to society has allowed them to improve their operations, however, the majority do not have a reliable source of financial information to make decisions. The research problem identified is the need to increase the financial resources of non-profit entities to be able to fulfill their corporate purpose. Therefore, the objective of this research is to present an analysis proposal with financial indicators for non-profit companies due to the significant changes in the management of companies in the centennial era. The methodology used was quantitative because numbers were used to confirm the objectives. The results show that entities can apply financial ratios: solvency, liquidity, operational and profitability;



which allows us to have reliable indicators for decision making. In conclusion, you can take financial tools adapted for non-profit entities, which will allow you to have solid bases for decision-making.

Keywords: *company, non-profit, financial indicators.*

Introducción

Las entidades no lucrativas desarrollan sus actividades dentro de la economía social, requieren buscar una administración eficiente para identificar las necesidades de financiamiento, llegando en ocasiones a requerir algún tipo de préstamo, generando la necesidad de buscar dichos recursos por diferentes medios, pero deben de cuidar siempre el origen de los recursos. La importancia de este tipo de entidades deriva del incremento en el número de empresas que de época reciente han iniciado operaciones e incrementado el número de empleados, generando beneficios directos en la economía y la sociedad en general (García Casarejos, Acero Fraile y Martín Valiente, 2014).

Las entidades no lucrativas tienen como objeto social la realización de actividades sin fines de lucro, por lo cual se les autoriza recibir recursos tanto de particulares como de instituciones gubernamentales, generando beneficios fiscales a las entidades lucrativas que les benefician económicamente, y creando obligación de rendición de cuentas por la recepción de recursos del sector gubernamental (Fuentes Perdomo, 2007).

Las organizaciones no lucrativas son entidades que colaboran en el funcionamiento de la sociedad (García Casarejos, Acero Fraile, y Martín Valiente, 2014). Por lo cual, la gestión eficiente de las entidades sin fines de lucro se debe ver reflejada en la información financiera presentada por medio de los estados financieros básicos, elaborados bajo las normas de información financiera y analizada de manera rigurosa con herramientas financieras que reflejen su situación real (Fuentes Perdomo, 2007).

Ser transparente es un elemento necesario para las empresas no lucrativas, ya que la publicación de los recursos les hace generar un valor ineludible. La transparencia aumenta la confianza en la gestión de la entidad ya que respalda y justifica el uso de fondos públicos, mejora la eficiencia, disminuye las malas prácticas, mejora la democracia, beneficia a la ciudadanía y se apegan al cumplimiento de ciertas leyes, en donde se publican también las sanciones para quienes no cumplen

con las obligaciones legales. Por otro lado, la publicación de la información también facilita la reflexión, la presentación de ideas innovadoras, y los acuerdos con órganos de gobierno, equipos técnicos, socios, colaboradores, voluntarios, entre otros (Rodríguez-Navas, P. M. y Rodríguez-Breijo, 2020).

Permite también que la organización cuente con profesionales que faciliten herramientas de trabajo para mejorar el desempeño de la entidad y que les permita consolidar el cumplimiento eficiente de la misión de la entidad, permitiendo el crecimiento y fortalecimiento no solamente de la entidad, sino de la comunidad que obtiene beneficios directos (Rodríguez-Navas, P. M. y Rodríguez-Breijo, 2020).

Dado que se tienen necesidades sociales que no pueden ser cubiertas por el sector público, son las entidades no lucrativas las que prevén y controlan el cumplimiento de dichas necesidades, realizando actividades que podrían ser exclusivas del Estado, sin embargo la captación de recursos de hace entonces indispensable para financiar dichas actividades, que son de interés general, y que además deben desempeñarse con transparencia y eficacia, en apego a leyes que permiten su operación sustantiva y procedimental, como la determinación de un régimen fiscal y la presentación de información contable. Por lo anterior, la utilización de indicadores de gestión permitirá medir el cumplimiento de los objetivos, y generan ventajas extraordinarias (González Quintana, y Cañadas Molina, 2008).

El problema de investigación identificado es la necesidad de incrementar los recursos financieros de las entidades no lucrativas para ser capaces de cumplir con su objeto social, sin embargo, es complicado que las empresas puedan incrementar sus fondos de manera directa ya que una de las características de las entidades es la prohibición de repartir las ganancias generadas, cabe mencionar en primer lugar que estas entidades no buscan generar ganancias, por ello la posibilidad de recibir recursos deriva de las buenas intenciones de los miembros de la asociación, de la comunidad o bien del gobierno en diferentes niveles (García Casarejos, Acero Fraile, y Martín Valiente, 2014).

Por lo anterior, el objetivo de la presente investigación es presentar una propuesta de análisis con indicadores financieros para las empresas no lucrativas debido a los cambios significativos en la gestión de las empresas en la era centenal.

La importancia de este estudio deriva de la necesidad de identificar herramientas financieras que permitan generar procesos eficientes por el uso de recursos enfocados a cubrir los costos de operación de la entidad e incrementar los beneficios sociales, por ello los donantes y la sociedad demandan la presentación de mecanismos de transparencia, rendición de cuentas y de herramientas de administración capaces de reconocer y reflejar la realidad financiera de la entidad (Martínez Franco y Guzmán Raja, 2014).



Las entidades no lucrativas pueden ser constituidas de diferente tamaño (pequeño, mediano o grande), considerando siempre la actividad u objeto social que estarán realizando, comúnmente son financiadas por medio de donaciones de organismos públicos o privados para cumplir con sus actividades en beneficio a la sociedad en general, y constituida de manera formal por fundaciones, nombrados en términos jurídicos como asociaciones. Las entidades no lucrativas buscan atender la demanda que el gobierno o el mercado no ha podido atender. Sin embargo, es necesario revisar la eficiencia de la entidad, analizando sus costos incurridos, a fin de generar información adecuada y registrada de manera adecuada en los estados financieros, con el fin de presentar dicha información en forma clara y transparente, lo que permitirá la obtención de mayor financiamiento, incluso de entidades internacionales, a fin de lograr mayor trascendencia en el desempeño de su objeto social (Queiruga, Salazar, y Vargas, 2015).

Marco Teórico

Entidades no lucrativas

Las entidades no lucrativas son aquellas que enfocan sus esfuerzos a beneficiar el bien común (Martínez Franco y Guzmán Raja, 2014). Se definen como aquellas entidades que en la mayoría de los casos ofrecen productos o servicios de manera gratuita a la comunidad en general, por lo que no buscan alcanzar objetivos económicos de manera directa, sino que buscan medir su desempeño en función a las personas beneficiadas con sus actividades (Fuentes Perdomo, 2007).

Las entidades no lucrativas se caracterizan por ser organizadas, generalmente son de capital privado, autónomas, no generan ganancias para sus asociados, y tienen como objeto social actividades de voluntariado y gratuitas (González Seguí, 2005). Algunos de los giros de las entidades no lucrativas son: asistencia social, vivienda, derechos humanos, medio ambiente, filantropía, salud, educación, investigación, cultura, deportes, profesionales y laborales (González Seguí, 2005).

Las entidades no lucrativas son aquellas que realizan actividades sin la intención de lucrar por ello, y además no distribuyen beneficios, están consideradas dentro de la economía social y tiene carácter privado (Ribas Bonet, 2001). El denominado tercer sector se desarrolla en el aspecto no

lucrativo de las entidades utilizando los conceptos de filantropía, voluntariado, altruismo, interés social, solidaridad; todo ellos con la intención de trabajar con los sistemas sociales y económicos más desprotegidos, algunos conceptos se pueden identificar en la tabla 1. La Teoría de los fallos de ejecución del estado, la Teoría de la Elección Institucional y del mercado respaldan a las entidades no lucrativas, fundamentando la existencia de un tercer sector, con un enfoque metodológico, y abordando el paradigma de la dimensión sistémica con variables políticas, sociales y económicas que argumentan el trabajo realizado por la entidad para beneficiar a la comunidad (Sajardo Moreno, y Chaves, 2006).

Tabla 1

Definición de entidades no lucrativas.

Término	Definición
Tercer Sector	Se define como tercer sector porque deriva de una organización diferente: primer sector o público, segundo sector o privado, y tercer sector o privado con apoyo gubernamental.
Voluntariado	Se denomina al trabajo realizado sin remuneración alguna y con aceptación de la voluntad.
No lucrativo	Término utilizado por las Naciones Unidas, destacando que no tienen la intención de obtener beneficios para distribuirlo entre los asociados.
Filantropía	Consiste en canalizar los recursos personales y materiales por las causas sociales.
Caridad	Es el apoyo que se le da a la sociedad en general por medio de donaciones bajo el enfoque altruista y de utilidad social de los donantes.
Organizaciones no lucrativas (ONG)	Son las entidades privadas que trabajan en actividades sociales en países subdesarrollados.
Sector independiente	Se refiere al papel que desempeñan las entidades con beneficio de las acciones sociales.
Exento de impuestos	Aquellas instituciones que tienen beneficios tributarios por la exención del pago de impuestos.
Economía social	Son entidades sin ánimo de lucro, formadas jurídicamente como asociaciones y fundaciones orientadas en actividades cooperativas, y de previsión social.

Fuente: Sajardo Moreno, y Chaves, 2006.

Las entidades no lucrativas cuentan con diversos beneficios, por ejemplo, están exentas del pago de impuestos, deben constituirse como personas morales, además en caso de caer en ciertos supuestos de ingresos solo se pagarán cuando se genere dicho supuesto jurídico y no por el resto de



los ingresos, además se tienen otro tipo de obligaciones como contabilidad electrónica, presentación de declaraciones provisionales, expedir constancias, ente otras actividades (Paz Pérez, 2020).

Las entidades no lucrativas requieren implementar mecanismos eficientes de operación, sobre todo en el capital humano, el cual es el elemento indispensable para el cumplimiento de los objetivos, y como el recurso más valioso para la organización, sobre todo por las condiciones laborales en que realizan su trabajo, por ejemplo, bajos sueldos y prestaciones, horarios de trabajo más largos dado su alto nivel de compromiso. En México las organizaciones no lucrativas pueden considerarse como una evolución en tres generaciones empezando desde la conquista, en donde se instalaron entidades enfocadas en salud (hospitales), alimentación (dispensarios) y religiosos (iglesias), la segunda generación se puede considerar a partir de la década de los 40's en donde el gobierno tenía fuerte injerencia en las entidades, y finalmente la generación actual que a partir de los 60's se enfocaron en el desarrollo, aplicación de políticas públicas y responsable de actividades que solían ser del estado, caracterizándose por la autogestión, y la adaptación al cambio (Máynez Guaderrama, y Cavazos Arroyo, 2014).

Las entidades lucrativas deben cumplir con múltiples roles, por lo que deben mejorar los temas de ética, de recursos humanos y de transparencia (Máynez Guaderrama, y Cavazos Arroyo, 2014). La transparencia permite obtener información de la entidad por parte de los *stakeholders*, generando mayor eficiencia en la utilización óptima de los recursos, dado que esta operación será pública y revisada por los grupos de interés. En este sentido, la calidad de la información presentada también debe ser de mayor calidad. De esta manera los donadores de entidades no lucrativas tendrán acceso a conocer el uso de los recursos, los beneficios e impactos obtenidos, y en general obtener información relevante de la entidad no lucrativa (Ruiz Lozano, Tirado Valencia, y Morales Gutiérrez, 2008).

Aspectos legales de las empresas no lucrativas

El hecho de que el estado mexicano modifique las políticas públicas para acoger a una mayor participación de la sociedad civil, por medio de la participación en entidades no lucrativas, así como la aplicación de políticas públicas para mejorar el desempeño por medio del monitoreo y evaluación constante (Máynez Guaderrama, y Cavazos Arroyo, 2014).

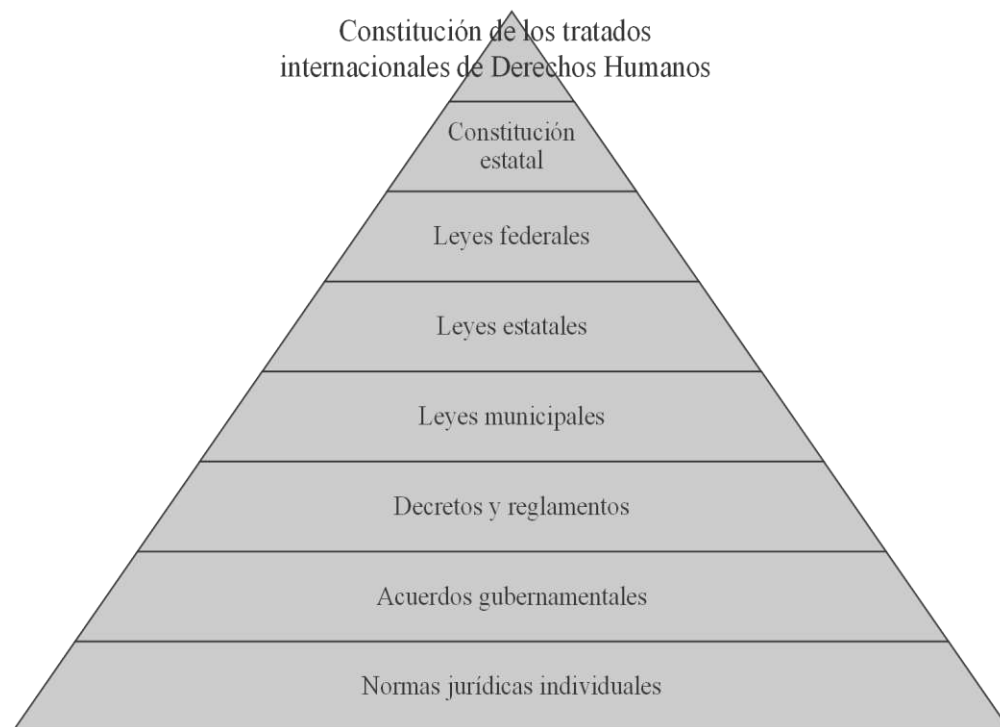
El aspecto jurídico tiene un marco constitucional, en el que se crean las entidades no lucrativas, también llamadas organizaciones no gubernamentales, para evitar ser utilizadas como estrategia fiscal, comercial y de evasión de pago de impuestos; cabe señalar que algunas de estas entidades trabajan en condiciones precarias debido a la falta de apoyo financiero (Máynez Guaderrama, y Cavazos Arroyo, 2014).

Las entidades no lucrativas son integradas legalmente en México como una sociedad o asociación civil, creándose como personalidad jurídica distinta de los socios. Su tratamiento fiscal es bajo el Título II de la LISR. Las asociaciones se crean con un fin común, que puede ser cultural, científico, político, apolítico, religioso, recreativo, y deportivo, entre otros, siempre y cuando no se encuentren prohibido por la ley y no tenga un fin económico. Para su formalización se hace un contrato de asociación civil de acuerdo con lo establecido en el Código Civil Federal. Los miembros de la asociación serán denominados como asociados, se requiere mínimo de dos personas para integrar la asociación. El patrimonio se integrará por las aportaciones de los asociados y por los bienes y derechos que adquiera la asociación. Cabe mencionar que la asociación de obtendrá utilidades y serán invertidos para lograr el fin social (Sajardo Moreno y Chaves, 2006).

En la figura 1 se puede observar el marco normativo que aplica para México, en el cual se muestra la estructura normativa que respalda el derecho de asociarse en una entidad no lucrativa, con la intención de conocer las leyes que garantizan el correcto funcionamiento de las asociaciones (Salazar Sánchez y López García, 2015).



Figura 1
Pirámide de Kelsen



Fuente: Salazar Sánchez, A. M. y López García, M. M. ,2015.

Aspectos fiscales de las empresas no lucrativas

Las entidades lucrativas son aquellas que realizan actividades de asistencia social, servicios, enseñanza, investigación y administración, entre otras. Pueden ser (SAT, 2023): sindicatos, asociaciones religiosas, cámaras, colegios de profesionales, asociaciones y sociedades civiles, donatarias, sociedades cooperativas, sociedades de inversión especializadas de fondos para el retiro, partidos y asociaciones políticas, legalmente reconocidos, y la federación, las entidades federativas, los municipios y organismos descentralizados. No son sujetos del impuesto sobre la renta, dado que sus ingresos son destinados a la realización de sus actividades sociales, y por tanto deben ser ejercidas en su totalidad, a menos que se recibieran otros tipos de ingresos como premios, intereses, venta de

bienes, o cuando en general los ingresos sean mayores que los gastos. Las entidades con fines de asistencia o de beneficencia, deben tener autorización legal cuando su actividad se enfoque a actividades civiles que promueven la participación ciudadana; apoyo para el desarrollo de pueblos indígenas, promoción en materia de equidad de género (SAT, 2023; Paz Pérez, 2020).

Son personas morales, que tributan como sociedades o asociaciones civiles, deben tener autorización de la autoridad competente para funcionamiento, por ejemplo, en el caso de entidades educativas con reconocimiento de validez oficial, y autorización del SAT como donatarias autorizadas. Las obligaciones de las entidades no lucrativas son: inscripción y actualización permanente en el registro federal de contribuyentes, expedir comprobantes fiscales, llevar contabilidad electrónica, presentar declaración anual el 15 de febrero, otorgar constancias fiscales, así como comprobantes fiscales para amparar el monto de las operaciones. Cuando las entidades tengan un excedente del 5% entre ingresos y egresos, deberán pagar el impuesto sobre la renta correspondiente aplicando una tasa del 35%, el cual se considerará como definitivo (Cámara de Diputados, 2023; Paz Pérez, 2020).

El Centro Mexicano para la Filantropía es un organismo que concentra a las entidades no lucrativas por medio de la asociación de sus agremiados, y menciona que algunas están integrados como donatarias autorizadas para expedir comprobantes deducibles de impuestos generando con ello un beneficio fiscal; y sus principales actividades están en los rubros de asistencia social, actividades educativas, investigación, ecología, museos y prácticas religiosas; su objetivo social se vincula en ocasiones con las carencias sociales y tratan de contribuir con el bienestar de grupos marginados, mecanismos de donación (Máñez Guaderrama, y Cavazos Arroyo, 2014).

Finalmente pueden tener autorización para recibir donativos y generar ingresos propios no mayores al 10% de los ingresos totales. Adicionalmente, si tienen la autorización para recibir donativos podrán obtener ingresos por actividades distintas a los fines para los que fueron autorizadas para recibir dichos donativos, siempre que no excedan del 10% de sus ingresos totales en el ejercicio de que se trate (Cámara de Diputados, 2023; Paz Pérez, 2020).



Aspectos financieros de las empresas no lucrativas

Las entidades con fines no lucrativos se encuentran regulados con las Normas de Información Financiera, las cuales detallan la forma de elaboración, revelación y valuación de la información financiera de las entidades con la NIF B-16 (Bellostas Pérez-Grueso, Brusca Alijarde, y Moneva Abadía, 2006).

Las entidades con fines no lucrativos deben realizar sus estados financieros conforme a las Normas de Información Financiera, con el fin de tener una base sólida para la toma de decisiones. Las entidades no lucrativas presentan tres estados financieros básicos (NIF, 2023):

- a) El estado de situación financiera muestra la información financiera sobre los bienes y obligaciones de la entidad, presentando activos de acuerdo con su disponibilidad, los pasivos por su exigibilidad, y el patrimonio contable, clasificando además en función a la restricción de la operación.
- b) El estado de actividades que presenta la información sobre las operaciones de la entidad realizadas durante un periodo de tiempo, considerando los ingresos, costos y gastos, a fin de reconocer el patrimonio contable clasificado por su restricción.
- c) El estado de flujos de efectivo el cual muestra el origen y aplicación de los recursos de efectivo, clasificados por las actividades de operación, inversión y financiamiento.

Metodología

Para realizar el objetivo de investigación se utilizó revisión de la literatura para conocer los antecedentes de las entidades no lucrativas, revisando artículos científicos de bases de datos como EBSCO, Redalyc, Science Direct; de los cuales se analizaron y sintetizaron para construir el conocimiento necesario para conocer la situación actual de las entidades con fines no lucrativos.

Posteriormente se aplicaron indicadores para medir el resultado financiero, por lo cual es una investigación cuantitativa, transversal porque los datos se toman una vez. La muestra seleccionada es la empresa Fundación Teletón AC, con los estados financieros de fechas 2021 y 2020.

Para la adaptación de indicadores se requiere identificar los factores que deberán medirse, y deberá seguirse las siguientes fases (González Quintana, y Cañadas Molina, 2008):

- 1.- Identificar los factores clave que se van a medir.
- 2.- Seleccionar los indicadores.
- 3.- Obtener la información requerida.
- 4.- Definir los valores.
- 5.- Verificar los resultados.
- 6.- Determinar las medidas de corrección.
- 7.- Aplicar los ajustes requeridos a los indicadores.

Para la fase 4 se utilizó la NIF A3 (CINIF, 2022) haciendo adaptación de los indicadores de entidades lucrativas con las entidades no lucrativas.

Resultados

De acuerdo con la NIF B-16 (CINIF, 2022) presenta los estados financieros básicos de las entidades con fines no lucrativos. Se considera como ejemplo el caso de la entidad denominada Fundación Teletón México AC.

El primer estado financiero presentado es el Estado de Posición financiera, presentado en la tabla 2, en donde posemos observar que el monto de activos propiedad de la entidad son de \$4,399,086 y de \$4,272,128, en donde la principal inversión se centra en propiedades, planta y equipo, para los ejercicios 2021 y 2020; en tanto que las obligaciones son de \$241,884 y \$149,970, y de patrimonio \$4,399,086 y \$4,272,128 integrado principalmente por resultados acumulados.

Tabla 2

Estado de posición financiera

Fundación Teletón AC

Estado de Situación Financiera

Al 31 de diciembre de 2020 y 2021

(Miles de pesos)

Activo	2021	2020
Activo Circulante		
Efectivo y Bancos	\$ 26,225	\$ 19,555
Donativos por recibir	129,514	86,529



IVA acreditable	-	-
Inventarios	21,061	17,767
Pagos anticipados	149	112
Suma activo circulante	\$ 176,949	\$ 123,963
Inversiones en Instrumentos financieros	\$ 1,591,002	\$ 1,317,294
Suma inversiones en Instrumentos Financieros	\$ 1,591,002	\$ 1,317,294
Propiedades y Equipo		
Bienes inmuebles y obras en proceso	\$ 1,962,734	\$ 2,101,077
Equipo Médico	122,450	151,166
Mobiliario y herramientas	78,573	88,969
Equipo de cómputo	8,510	13,122
Vehículos	10,567	12,361
Revaluación de activos fijos	33,387	39,054
Suma Propiedades y equipo (neto)	\$ 2,216,221	\$ 2,405,749
Otros Activos		
Impuestos por recuperar largo plazo	\$ 412,557	\$ 423,027
Depósito en garantía	2,357	2,095
Suma otros activos	\$ 414,914	\$ 425,122
Total activo	\$ 4,399,086	\$ 4,272,128
Pasivo y patrimonio		
Pasivo a corto plazo		
Cuentas por pagar	\$ 162,120	\$ 81,343
Impuestos por pagar	39,121	37,730
Suma pasivo a corto plazo	\$ 201,241	\$ 119,073
Pasivo a largo plazo		
Provisiones laborales	\$ 40,643	\$ 30,897
Suma pasivo a largo plazo	\$ 40,643	\$ 30,897
Total pasivo	\$ 241,884	\$ 149,970

Patrimonio



*Evolución en la Gestión de Empresas No Lucrativas:
Una Propuesta de Análisis con Indicadores Financieros*

Patricia Hernández García, Mónica Hernández Madrigal, Vicente Hernández García

Remanentes acumulados	\$ 4,122,158	\$ 4,557,317
Remanentes o (Déficit) del ejercicio	35,044	- 435,159
	\$ 4,157,202	\$ 4,122,158
Total pasivo y patrimonio	\$ 4,399,086	\$ 4,272,128

Fuente: elaboración propia con base en Teleton.org, 2021.

En la tabla 3 se observa el Estado de Actividades, el cual muestra los ingresos recibidos por la entidad, por \$1,600,044 y \$1,209,486, con gastos de \$1,565,000 y \$1,644,645, para ejercicios 2020 y 2021, lo cual se observa, de manera directa, que en el año 2020 tiene déficit por gastar más de lo que se recibe en ingresos.

Tabla 3.

Estado de Actividades

Fundación Teletón AC
Estado de Actividades

Por los años que terminaron el 31 de diciembre de 2020 y 2021

(Miles de pesos)

<i>Concepto</i>	<i>2021</i>	<i>2020</i>
Ingresos	\$925,605	\$734,828
Ingresos propios sistema infantil Teletón	65,661	86,079
Ingresos Financieros	436,844	304,821
Ingresos por colectas y donativos	78,834	71,247
Donativos en especie	92,800	11,503
Otros ingresos	300	1,008
Resultado Actuarial	\$1,600,044	\$1,209,486
Egresos		
Remuneraciones laborales al personal médico, técnico y administrativo	\$687,990	\$700,126
Cuotas de seguridad social, Infonavit y otras contribuciones	114,549	124,732
Provisiones laborales	10,046	13,494
Mantenimiento de edificios y equipo, energía eléctrica y seguros	217,826	195,012
Medicamentos, materiales e insumos médicos	80,923	63,304
Gastosa operativos SIT	87,542	75,659
Apoyo a instituciones familias	13,480	10,726
Servicios de comunicación y tecnología	11,444	10,084
Cultura y campañas	53,162	47,952
Gastos de recaudación	49,222	53,591
Gastos operativos universidad	1,041	984



Gastos de administración	6,652	7,787
Gastos financieros	6,091	3,711
Depreciación de activo fijo	214,805	223,752
Otros gastos	10,227	113,731
Total gastos de operación	\$1,565,000	\$1,644,645
Remanente (Déficit)	\$ 35,044	\$-435,159

Fuente: elaboración propia con base en Teleton.org, 2021.

En la tabla 4 se observan las herramientas financieras que podrán ser aplicadas para conocer los resultados de su actividad financiera.

Tabla 4

Análisis con razones financieras

a) **Razones de solvencia:** se refiere a tener más activos que pasivos, con el fin de poder cubrir las obligaciones adquiridas.

Deuda a patrimonio = Pasivo total / Patrimonio	0.06	0.04	veces
Deuda a activos totales = Pasivo total / Activo total	0.05	0.04	veces

b) **Razones de liquidez:** representan el resultado de revisar la disponibilidad de los fondos para satisfacer los compromisos financieros al vencimiento

Razones de capital de trabajo = activo circulante/ pasivo circulante	0.88	1.04	veces
Prueba del ácido = (activo circulante - Inventario) / Pasivo circulante	0.77	0.89	veces
Liquidez inmediata = efectivo y equivalentes / pasivo circulante	0.13	0.16	veces
Margen de seguridad = capital de trabajo neto / pasivo circulante	10.01	19.20	%

c) **Eficiencia operativa:** muestra el grado en que la actividad de la entidad evalúa los niveles de producción y el rendimiento de los recursos.

Rotación de cuentas por cobrar = ingresos totales / Promedio de cuentas por cobrar	24.71	27.96	veces
Antigüedad de cuentas por cobrar = promedio de cuentas por cobrar / ingresos totales	0.04	0.04	veces
Rotación del capital de trabajo = ingresos / capital neto de trabajo	-65.87	247.34	veces
Rotación de activos productivos = ingresos / activos productivos	0.42	0.31	veces
Rotación de activos totales = ingresos / activos totales	0.36	0.28	veces

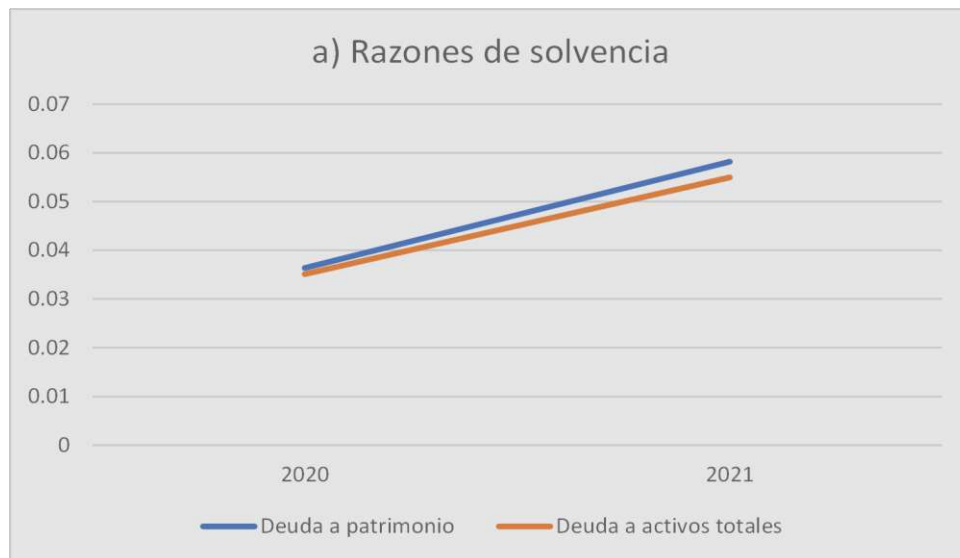
d) Rentabilidad

Margen de cambio neto en el patrimonio = Cambio neto en el patrimonio / ingresos / 0.02 -0.36 veces

Fuente: elaboración propia con base en Teleton.org, 2021.

Se puede observar que, en el caso de Razones de solvencia, el resultado es menor que 1, por lo tanto, se explica que las obligaciones que tiene la empresa se pueden cubrir con el patrimonio o con los activos, la ventaja de este resultado es que queda claro que el monto de la deuda es bajo. En el caso de las razones de liquidez, el resultado muestra que al ser menor a 1 la empresa no tiene liquidez, lo que implica que no tiene capacidad de pagar sus obligaciones. Para la eficiencia operativa calculada se puede observar que disminuye de 2020 a 2021. Finalmente, las razones de rentabilidad muestran que la entidad mejora su capacidad de obtención de ingresos. Con la información anterior se puede apreciar también que graficar los resultados presenta un mejor panorama para apreciar el crecimiento o la disminución, y apreciar mejor los resultados.

Figura 2
Razones de apalancamiento

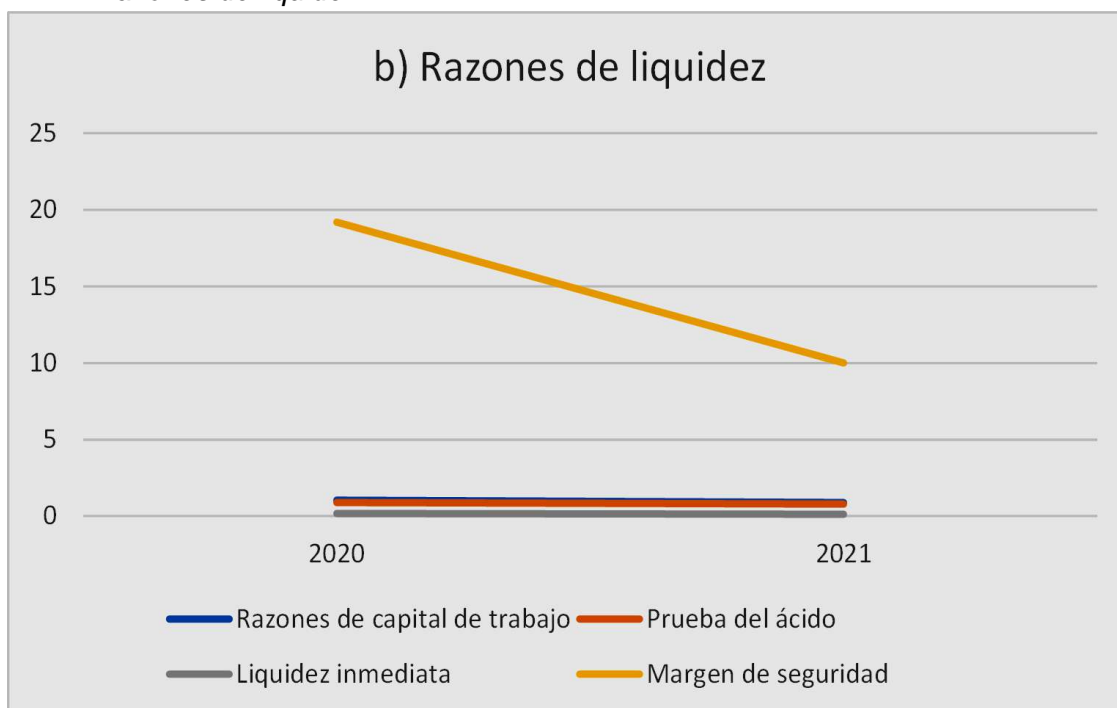


Fuente: elaboración propia con base en Teleton.org, 2021.



Se puede observar en la figura 2, que la razón de deuda a patrimonio y de deuda a activos totales van en aumento, aunque tienen la ventaja que ambas no pasan de 1 vez, por lo cual se concluye que el nivel de endeudamiento de la entidad es bajo.

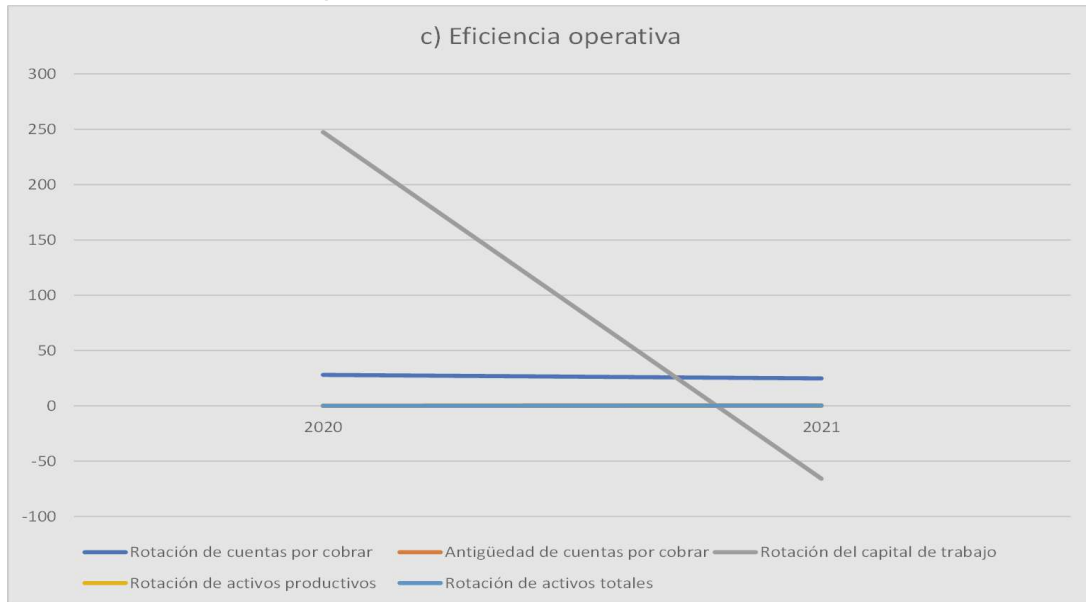
Figura 3.
Razones de liquidez



Fuente: elaboración propia con base en Teleton.org, 2021.

En la figura 3 se observa que el nivel de liquidez es menor que 1, y se observa también que baja de 2020 a 2021, lo que indica que se debe tener cuidado en el proceso de gestión del efectivo,

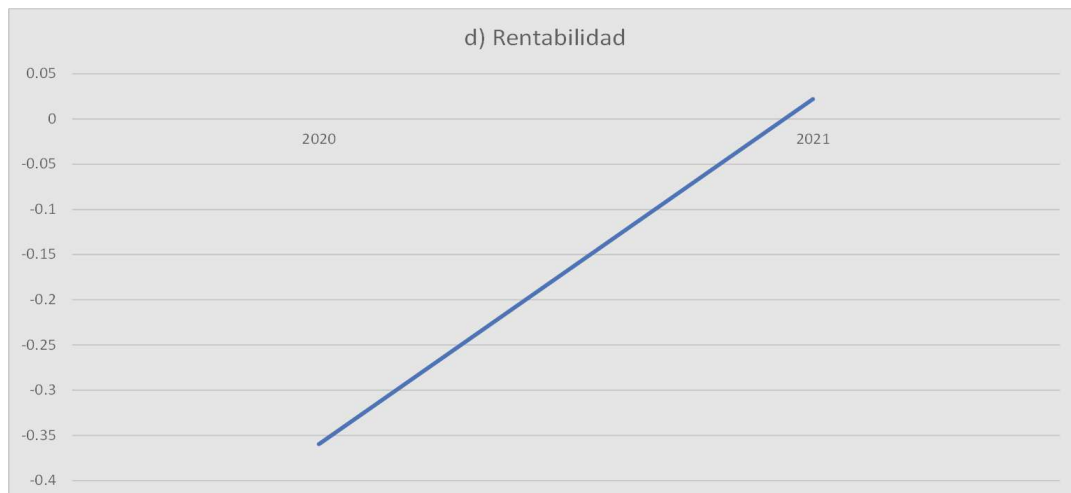
Figura 4
Razones de eficiencia operativa



Fuente: elaboración propia con base en Teleton.org, 2021.

En la figura 4 se aprecia que las razones de eficiencia operativa muestran una disminución de los resultados de 2020 a 2021, lo cual muestra que la entidad no es eficiente en sus actividades, de acuerdo con lo que se muestra en el cálculo de sus indicadores.

Figura 5.
Razones de rentabilidad



Fuente: elaboración propia con base en Teleton.org, 2021.



La rentabilidad presentada en la figura 5, permite conocer que la misma mejora del 2020 al 2021, lo que significa que mejora en la generación y uso de los ingresos y en la obtención de donativos.

Conclusiones

Las entidades no lucrativas, no tienen el fin de generar utilidades, pero deben de obtener los recursos suficientes para cumplir con su objeto social. Este tipo de organizaciones aumentan cada vez más dado que son un recurso adecuado para la gestión de una empresa lucrativa. Los conceptos como organización sin ánimo de lucro, donaciones, recaudación de fondos, responsabilidad social, servicios, organizacionales no gubernamentales, son utilizados con frecuencia para conocer el trabajo realizado por las entidades no lucrativas, la importancia de su conocimiento radica en la necesidad de definir el proceso realizado de manera continua para profundizar en su trabajo y en sus necesidades, dado que en fechas recientes las entidades han presentado mayor problema por la falta de financiamiento, las crisis económicas y en ocasiones la pérdida de confianza en las instituciones.

Sin embargo, es necesario continuar con el apoyo a las mismas dado el deterioro de la calidad de vida de los ciudadanos, explicado en parte por la situación económica y también por la falta de apoyo gubernamental en ciertas actividades o sectores, pues el Estado no puede cubrir al 100% las necesidades de los ciudadanos. Además, la falta de seguimiento a problemáticas específicas como educación, ciencia, salud, cultura, medio ambiente, etc. obliga a la sociedad a buscar ayuda para cubrir las necesidades o requerimientos generados por la sociedad, con el fin de mejorar la calidad de vida de las personas.

Considerando que el objetivo de la presente investigación fue el de presentar una propuesta de análisis con indicadores financieros para las empresas no lucrativas debido a los cambios significativos en la gestión de las empresas en la era centenal, Los resultados muestran que la entidad puede aplicar cuatro tipos de análisis con razones financieras: de solvencia, liquidez, operativa y rentabilidad, cada una aportando el nivel financiero en el que se encuentra. La importancia de conocer los resultados del análisis es para generar bases para la toma de decisiones. Esto implica que la empresa pueda conocer si es capaz de cumplir con sus obligaciones (solvencia), si cuenta con efectivo para cubrir la operación

diaria y sus actividades sociales (liquidez), además de medir el nivel de la eficiencia en el uso de los activos registrados en propiedad, planta y equipo (operativa), y finalmente conocer el nivel de generación de sus recursos financieros y el uso eficiente de los mismos (rentabilidad).

En la presente investigación se puede conocer que la entidad no tiene suficiente solvencia y liquidez, cuenta con eficiencia operativa y está en proceso de mejorar su rentabilidad, por lo cual se debe trabajar en identificar las necesidades de flujo de la entidad, hacer presupuesto de utilización de recursos, ser eficiente en la gestión de la deuda, y sobre todo buscar la forma de mejorar los ingresos, por actividades sociales propias o por la captación de donativos.

Se puede concluir por lo tanto que presentar indicadores financieros permite tener un panorama más completo respecto a la información financiera, robusteciendo con ello la toma de decisiones, y mejorando el desempeño de la entidad. El cumplimiento de las actividades sociales es primordial para cumplir con el objeto social, por lo cual se debe tener suficientes recursos, para cumplir en tiempo cada compromiso. Cabe señalar la importancia de contar con herramientas que les permitan dirigir mejor su futuro. La propuesta de la presente investigación genera un panorama eficiente para cumplir en tiempo y forma con su objeto social, y con ello poder analizar de manera más eficiente y robusta las actividades de la entidad.

Para futuras investigaciones se sugiere trabajar en los indicadores no financieros, para que se pueda tener un sistema integral de evaluación del desempeño, y medir no solamente los recursos financieros, sino también los recursos materiales en general, a fin de asegurar el uso correcto de los recursos, y con ello garantizar la recepción de nuevas contribuciones, ya sea por parte del gobierno, o bien por parte de privados, garantizando con ello la supervivencia de la entidad a largo plazo.

Referencias

Bellostas Pérez-Grueso, A. J., Brusca Alijarde, I. y Moneva Abadía, J. M. (2006). Utilidad de la información financiera para la gestión de las entidades privadas no lucrativas. *Revista de Contabilidad*, 9(18), 87-109.

Cámara de Diputados (2023), Ley del Impuesto sobre la renta, recuperado de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR.pdf>

CINIF. Consejo Mexicano de Normas de Información Financiera AC (2022). Normas de Información Financiera.



- Fuentes Perdomo, J. (2007). Las organizaciones no lucrativas: necesidades de los usuarios de información financiera. *Revista Española del Tercer Sector*, 6, 91-118.
- García Casarejos, N., Acero Fraile, I., Martín Valiente, E. (2014). Fuentes de financiación de las entidades no lucrativas: orientaciones para un cambio de modelo en España. *Revista de Ciencias Sociales*, 20(2), 336-350.
- González Quintana, M. J. y Cañadas Molina, E. (2008). Los indicadores de gestión y el cuadro de mando en las entidades no lucrativas CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 63, 227-252
- González Seguí, O. (2005). Organizaciones no lucrativas: visión de su trayectoria en México, de Gustavo Verduzco. *Espiral, Estudios sobre Estado y Sociedad*, 9(33), 209-214.
- Martínez Franco, C.M., y Guzmán Raja, I. (2014). Medida de la eficiencia en entidades no lucrativas: un estudio empírico para fundaciones asistenciales. *Revista de Contabilidad*, 17(1), 47-57.
- Máynez Guaderrama, A.; Cavazos Arroyo, J. (2014). ¿Permanecer o abandonar? Análisis de variables discriminatorias en una organización no lucrativa en México. *Nova Scientia*, 7(13), 470-494
- Paz Pérez, D. E. (2020). Esquemas tributarios de las entidades no lucrativas en México. *BIOLEX*, 12(22), 149-168. DOI 10.36796/biolex.v22i0.171
- Queiruga, D., Salazar, I. y Vargas, P. (2015). La relación entre la internacionalización y la eficiencia en las Organizaciones No Lucrativas. CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 85. <http://dx.doi.org/10.7203/CIRIEC-E.85.7625>
- Ribas Bonet, M. A. (2001). El balance social como instrumento para la evaluación de la acción social en las entidades no lucrativas CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 39, 115-147.
- Rodríguez-Navas, P. M.; Rodríguez-Breijo, V. (2020). Transparencia de las entidades no lucrativas: criterios, metodología de evaluación y resultados. *Sociedade e Cultura. Revista de Pesquisa e Debates em Ciências Sociais*, 23, DOI: <https://doi.org/10.5216/sec.v23.e51247>
- Ruiz Lozano, M., Tirado Valencia, P. y Morales Gutiérrez, A. C. (2008). Transparencia y calidad de la información económico-financiera en las entidades no lucrativas. Un estudio empírico a nivel andaluz. CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 63, 253-274

*Evolución en la Gestión de Empresas No Lucrativas:
Una Propuesta de Análisis con Indicadores Financieros*

Patricia Hernández García, Mónica Hernández Madrigal, Vicente Hernández García

- Sajardo Moreno, A., y Chaves, R. (2006). Balance y tendencias en la investigación sobre Tercer Sector no lucrativo. Especial referencia al caso español. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, 56, 87-116
- Salazar Sánchez, A. M. y López García, M. M. (2015). Manual del marco normativo para las Organizaciones de la Sociedad Civil: conociendo nuestros derechos y obligaciones. Campo Jurídico y Fiscal Convergencia de Organismos Civiles, A.C. Recuperado de <http://indesol.gob.mx/cedoc/pdf/I.%20SOCIEDAD%20CIVIL/MARCO%20LEGAL%20DE%20OSC's/Manual%20del%20Marco%20Normativo%20para%20las%20Organizaciones%20de%20la%20Sociedad%20Civil%20Conociendo%20nuestros%20derechos%20y%20obligaciones.pdf>
- Sanz Lobo, A. (2018). Análisis bibliométrico del Sector no Lucrativo. Ihering, 1, 215-250
- SAT. Servicio de Administración Tributaria. (2023). Trámites y Servicios. Recuperado de <https://www.sat.gob.mx/consulta/07190/personas-morales-con-fines-no-lucrativos#>



Autoevaluación y Análisis Documental de Niveles de Apropiación Tecnológica en Docentes

Self-assessment and Documentary Analysis of Level Technological Appropriation in Teachers

Alejandra del Rocío Rostro Contreras, José Wilfredo Aronia Silva;
Pablo Flores Corpus

Alejandra del Rocío Rostro Contreras. Maestra en Administración de Tecnologías de Información y Comunicación. Doctora en Sistemas y Ambientes Educativos. Profesor investigador tiempo completo de la Benemérita y Centenaria Escuela Normal. Email: arostro@beceneslp.edu.mx ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4027-8619>.

José Wilfredo Aronia Silva. Ingeniero en Sistemas Computacionales. Maestría en Tecnología Educativa. Profesor investigador tiempo completo de la Benemérita y Centenaria Escuela Normal. Email: jaronia@beceneslp.edu.mx ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9076-3882>

Pablo Flores Corpus. Licenciado en Informática. Pasante de la Maestría en Tecnología Educativa. Profesor investigador de la Benemérita y Centenaria Escuela Normal del Estado. Email: pflores@beceneslp.edu.mx ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2719-2084>

Código JEL: I21 Análisis de la educación.

Recibido: 31 enero 2024
Aceptado: 27 febrero 2024

Resumen

En la actualidad, nos encontramos en un mundo globalizado, en donde las sociedades evolucionan constantemente. Es evidente que las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)



Nau Yuumak
Avances de investigación en Organizaciones y Gestión
ISSN: 2954-4653
Número 5 Volumen 3
Marzo 2024

juegan un papel fundamental siendo el sector educativo el espacio donde los docentes han tenido que enfrentar múltiples retos para la integración de estas al proceso educativo, esto principalmente que en conjunto los aspectos pedagógicos, curriculares y uso de TIC permitan que el estudiante experimente prácticas innovadoras orientadas al aprendizaje significativo.

El presente trabajo de investigación forma parte de un proyecto integral conformado en 3 fases, que tiene como objetivo general establecer una estrategia para la integración efectiva de las TIC en el proceso de enseñanza–aprendizaje en una Institución de Educación Superior (IES) dedicada a la formación de futuros docentes, siendo los objetivos de la primera etapa: identificar el nivel de apropiación tecnológica donde se ubican los docentes según su autoevaluación, así como, determinar si existe una relación entre el nivel de percepción en donde el docente se ubica, lo declarado en la planificación de clase y el uso de la plataforma educativa.

La información obtenida a partir de este trabajo nos brinda información clave para la construcción de las siguientes fases del proyecto.

Palabras clave: Apropiación, docencia, tecnología educativa.

Abstract

Today, we are in a globalized world, where societies are constantly evolving. It is evident that Information and Communication Technologies (ICT) play a fundamental role, the educational sector being the space where teachers have had to face multiple challenges for the integration of these into the educational process, this mainly that together the pedagogical, curricular and use of ICT aspects allow the student to experience innovative practices aimed at meaningful learning.

The present research work is part of an integral project formed in 3 phases, which has as its general objective to establish a strategy for the effective integration of ICT in the teaching-learning process in a Higher Education Institution (IES) dedicated to the training of future teachers, being the objectives of the first stage: to identify the level of technological appropriation where teachers are located according to their self-assessment, as well as, to determine if there is a relationship between the level of perception where the teacher is located, what is declared in the class planning and the use of the Educational platform.

The information obtained from this work provides us with key information for the construction of the next phases of the project.

Keywords: *Apropriation, teaching, education technological*



Introducción

El uso de la tecnología en el sector educativo tomó una mayor relevancia a partir del cierre de las escuelas a nivel mundial derivado de la pandemia SARS-COVID 19. A causa de esto, el sector educativo se vio forzado a modificar el proceso de enseñanza aprendizaje tradicional a un modelo donde las TIC jugaron un papel fundamental, en muy poco tiempo se migró de un formato presencial a una modalidad en línea y posteriormente a un formato híbrido, al ser la principal forma de dar continuidad al proceso formativo de los estudiantes en todos los niveles educativos, con este suceso quedó en evidencia que desde la perspectiva del uso de las TIC en el sector educativo es un proceso esencial, por lo que es primordial contar con un punto de partida enfocado a integrarlas de forma efectiva.

Sumado a esto, los estudiantes en la actualidad experimentan nuevos procesos de aprendizaje, el estudiante tiene acceso a fuentes de información ilimitadas sin importar el nivel educativo que este cursando, una de las implicaciones principales es que se debe tomar conciencia es que la participación del estudiante deja de ser pasiva para tomar un rol participativo en su proceso de aprendizaje independientemente de que cuente con la información correcta. La diferencia en este proceso de construcción de conocimientos es evidente con respecto a generaciones pasadas, en donde dichas tecnologías no tenían una presencia tan importante en el desarrollo de la sociedad, en correspondencia con lo anterior, Henríquez (2002) afirma que:

El replanteamiento de los paradigmas educativos para adecuarlos a los nuevos tiempos supone un gran reto acompañado de una gran dificultad, sobre todo porque parecemos estar educando a los alumnos para la sociedad pasada y no para aquella que ellos vivirán (p.62).

Si bien es cierto que el docente enfrenta nuevos retos es necesario adquirir un rol activo como lo menciona Vaillant (2013a), se debe asumir la responsabilidad de participar de una manera proactiva en el proceso de generación y construcción de conocimiento, en un mundo donde el estudiante tiene acceso a comprobar si lo que se dice vive en el aula representa la realidad.

Ahora bien, es necesario resaltar que la integración de las TIC en la práctica docente implica llegar a la apropiación tecnológica con un enfoque pedagógico por parte del docente lo que nos

permitirá hacer un uso efectivo de las tecnologías. Derivado de esto han surgido diversas formas de abordar la situación, por lo que toma relevancia el analizar la apropiación tecnológica desde diversos escenarios con una mirada integral, como lo menciona Cabero-Almenara(2020):

Para una incorporación positiva de las TIC en los contextos de formación se debe potenciar fuertemente su investigación y adoptar una posición crítica en los contextos formativos, ya que es más difícil traspasar ideas que tecnologías. Los cambios tecnológicos son rápidos y los educativos lentos y pausados (p.11).

Por lo que el presente trabajo de investigación forma parte de una investigación integral enfocada a un análisis sistémico del nivel de apropiación tecnológica de los docentes de la Benemérita y Centenaria Escuela Normal del Estado (BECENE), dicho análisis responde a la necesidad de conocer la situación real de los docentes como lo menciona Fernández (2015):

Es indudable que para las instituciones educativas en su esfuerzo por responder a los avances tecnológicos y eficientizar los procesos de enseñanza-aprendizaje, requieren conocer la forma cómo se está dando el proceso de apropiación tecnológica en las personas y todas las variables que intervienen en el mismo, ya que este conocimiento le permitiría concebir las estrategias de comunicación e instrumentación de innovaciones en la estructura social de la institución con la fundamentación sólida que permita su difusión (p.121)

Los resultados que abordaremos son los correspondientes a la autoevaluación del nivel de apropiación tecnológica, el análisis de planeaciones de cátedra, un cuestionario de los niveles de apropiación así como el uso de plataforma educativa esto antes y después de la pandemia COVID-19, de los docentes de la BECENE, es importante mencionar que los docentes cumplen con diversas tareas, lo que significa que no se dedican sólo a la docencia, sus funciones se centran en gestión administrativa, docencia e investigación.

En relación al problema de investigación que se centró en conocer la información de forma directa de los docentes, y se establecieron las siguientes preguntas, ¿En qué nivel de apropiación tecnológica se ubican los docentes según su autoevaluación? y, ¿Existe relación entre la



autoevaluación del nivel de apropiación tecnológica del docente, lo que declara en su planificación de cátedra y el uso que le da a la plataforma educativa?

De modo que los objetivos de investigación en esta primera etapa son: identificar en qué nivel de apropiación tecnológica se ubican los docentes según su autoevaluación. El segundo consistió en determinar si existe una relación entre el nivel de percepción en donde el docente se ubica, lo declarado en la planificación de cátedra y el uso de la plataforma educativa.

Para abordar las cuestiones planteadas anteriormente, se desarrolló un marco conceptual que se basa en la revisión de lo propuesto por diferentes autores. Esta revisión nos llevó a la construcción de un modelo que sirvió como base en la construcción de los instrumentos para la recolección de datos sustentado en: Modelo de Hooper y Rieber(1995) (Reyes y Veytia-Bucheli, 2018, pp. 214-215), TPACK Mishra y Koehler (2006) (Koehler et al., 2013), Modelo de adopción Krumsvik (2009)(Cela-Ranilla et al., 2017, p. 6), Fases y dimensiones formación del docente en TIC Cabero (2019) (Gimeno y Almenara, 2019, p. 262) y Competencias y estándares TIC desde la dimensión pedagógica: Una perspectiva desde los niveles de apropiación de las TIC en la práctica educativa docente—UNESCO (Serna et al., 2016), el instrumento mencionado se construyó desde una perspectiva sistémica, lo que nos permitió contar con información confiable para dar seguimiento a la presente investigación.

En relación con los resultados obtenidos, se observa que los docentes en su autoevaluación se sitúan mayormente en un nivel 2, que corresponde a la adaptación y reorganización orientado a la construcción del conocimiento. Sin embargo, es importante mencionar que existe una discrepancia evidente en lo manifestado en las planeaciones, ya que en su mayoría se enfoca en un uso instrumental de las TIC.

Adicionalmente a lo encontrado en las planeaciones, al realizar un análisis del uso de plataforma institucional se observa un incremento en el porcentaje de docentes que no la utiliza, esto con respecto al periodo previo a la pandemia COVID-19. El presente trabajo de investigación sienta las bases para la realización de la siguiente fase de la investigación correspondientes a determinar el nivel de apropiación de los docentes en la práctica docente. En la próxima etapa, se planea contrastar los resultados de ambas investigaciones para contar con una perspectiva más clara y detallada.

1. Marco de referencia

Desde diferentes perspectivas, resultan evidentes los diversos esfuerzos que han hecho los docentes para integrar las TIC en la práctica educativa, sin embargo, los resultados no han dado cuenta de dicho esfuerzo. Si vamos un poco más allá y consideramos implicaciones de la apropiación tecnológica, nos damos cuenta que esto con lleva la transformación profunda de la práctica, no sólo en la impartición, sino también en la planificación de la cátedra. Es decir, el proceso enseñanza – aprendizaje se puede visualizar como un sistema en donde todos los elementos tienen un objetivo común: el aprendizaje significativo de los estudiantes. Al integrar la tecnología como un ente ajeno en este proceso, el resultado es que el sistema se fragmenta por lo que se dificulta lograr el objetivo deseado, Cabero y Lorente (2020) afirman que:

Por otro lado, y desgraciadamente, una gran parte del profesorado sigue percibiendo a las tecnologías como un mero añadido al proceso de enseñanza, y no como palancas de cambio e innovación educativa, a través de las cuales podemos construir escenarios fortalecidos por ellas para la colaboración, la interacción y construir nuevas formas de relacionarnos con la realidad (p.3)

Considerando que la apropiación es un concepto que generalmente se utiliza en el sector educativo, resulta complicado comprender el significado, ya que se puede llegar a confundir con adopción e integración por lo que comenzaremos por conceptualizarla, siendo que la apropiación desde un punto vista claro y concreto se refiere básicamente a “tomar algo que pertenece a otro y hacerlo propio, cuestión que implica una tensión permanente entre "lo ajeno y lo de uno" ya que supone la adaptación de ideas ajenas a la propia intención semántica y expresiva” (Sulle et al., 2013, p. 241).

Sumado a esto tomemos en cuenta, que la apropiación tecnológica tiene distintas aristas, por lo que, debemos considerar que en el campo de la educación “va más allá del dominio instrumental de las tecnologías, y debe fuertemente insertarse en la adquisición de competencias pedagógicas para saber trabajar intelectualmente con las tecnologías, en la indagación, investigación personal, creación de mensajes y construcción de conocimientos” (Cabero-Almenara y Llorente-Cejudo, 2020, p. 7).

Al mismo tiempo podemos afirmar que, en lo que corresponde a la formación de los docentes



es necesario verlo desde otro ángulo para de esta manera llegar a un punto de coincidencia, Cabero (2022) propone que “ la formación del profesorado debe plantearse desde nuevas perspectivas a las usuales instrumentales y técnicas, y alcanzar dimensiones más significativas para incorporación de las TIC a los procesos de enseñanza-aprendizaje” (p.8).

Cabe destacar que es fundamental que para poder garantizar una educación inclusiva y equitativa, impulsar oportunidades de aprendizaje en el proceso formativo a lo largo de todo el ciclo educativo, no sólo debe de ir en el sentido de incrementar la conectividad y la infraestructura digital, sino también las habilidades digitales del docente, y tener claridad en las adecuaciones en los planes y programas, tampoco se puede dejar a un lado la importancia de contar con herramientas digitales enfocadas a la educación que estén al alcance de la población, así como, que sean accesibles en contextos de baja conectividad (CEPAL, 2020, p. 10).

2. Metodología

Dando continuidad a este trabajo de investigación, la población que se consideró son los docentes de las diversas licenciaturas y en algunos casos de posgrado ya que imparten clase en los dos niveles formativos de la BECENE.

Con respecto a las muestras se consideró lo siguiente:

Para la aplicación del instrumento de encuesta se determinó una muestra estadística conformada por 114 docentes de la BECENE y de los cuales aceptaron participar 103 y 11 declinaron la petición, dentro del instrumento se contaba con un apartado de conocimiento informado por lo que se dio la libertad de responder o no la encuesta.

En lo referente a la muestra de las planeaciones analizadas, se consideró una muestra por conveniencia, ya que sólo se tuvo acceso a 244 planeaciones, las cuales corresponden a los semestres 2018-2019, 2019-2020 y 2021-2022.

Con respecto al uso de la plataforma educativa, al igual que en las planeaciones se consideró una muestra por conveniencia derivado del acceso a la información, siendo los ciclos escolares analizados los correspondientes a 2019-2020, 2020-2021, 2021-2022.

En el caso del presente trabajo de investigación se ha considerado un método mixto con un diseño convergente paralelo, ya que en éste se utilizan datos cuantitativos y cualitativos de forma simultánea para abordar el objeto de estudio, esto es que el investigador combina la investigación cualitativa y cuantitativa que da por resultado un diseño convergente paralelo. En lo correspondiente al análisis de datos, se realiza una vinculación de los datos y los resultados (Creswell et al., 2013), lo que nos permite tener información confiable que nos llevará a tomar decisiones más precisas en las siguientes etapas de la investigación.

Dicho de otra manera, Valenzuela y Flores (2012) afirman que el diseño convergente paralelo ocurre cuando el investigador de forma simultánea establece elementos tanto cuantitativos como cualitativos, dando la misma importancia a ambos y los maneja de forma independiente durante el análisis, pero en el momento de la interpretación los conjunta. En otras palabras, este diseño tiene como finalidad recolectar datos tanto cuantitativos, como cualitativos simultáneamente, en un periodo de tiempo establecido, los datos se deben de procesar de forma independiente para posteriormente combinar los resultados durante la fase de interpretación. (Valbuena, 2017, p. 280)

El estudio consistió en la aplicación de la técnica de encuesta y el instrumento un cuestionario, el cuál fue construido con base en el modelo anteriormente mencionado y con el que se conformaron los 3 constructos, los que nos permitieron conocer el nivel de apropiación en el que el docente se autoevalúa, dichos constructos son los siguientes:

- Dimensión 1. Nivel de uso e integración: El docente tiene el conocimiento general de las TIC, así como un recurso facilitan la comunicación, la transmisión e intercambio de información y el acceso a información de calidad, así como dar a conocer la información y la optimización del tiempo, recursos y espacios.
- Dimensión 2. Nivel adaptación y reorganización orientada a la construcción del conocimiento. El docente construye la planeación de su práctica docente conociendo las características de los estudiantes, utilizando esta información el diseño de actividades de enseñanza - aprendizaje. Las TIC ya no se utilizan de forma instrumental y se emplean como elementos que propicia y fomenta la generación e intercambio de conocimiento.



- Dimensión 3. Nivel transformación y difusión del conocimiento. El docente integra, analiza, diseña e intercambia información y conocimiento, así como diseña estrategias utilizando TIC en el entorno educativo, actúa como mediador con el estudiante, propicia el pensamiento crítico y razonamiento potenciando el aprendizaje significativo, el docente busca difundir en diferentes medios el conocimiento adquirido a lo largo de la práctica.

El cuestionario fue sometido a revisión para llegar a la validación de juicio de expertos, quienes realizaron una valoración profunda de cada uno de los elementos que integran el cuestionario, así como de los constructos, lo que permitió reorientar algunos de los ítems para que nos permitiera obtener la información pertinente.

Por otro lado, el pilotaje se realizó de la siguiente manera, para la encuesta se diseñó un formulario de google y se generó un enlace, el cual se envió vía correo a 20 docentes normalistas al azar, a quienes se les solicitó que leyeran detenidamente el cuestionario y contestaran cada uno de los ítems, una vez que finalizado este proceso, se obtuvo la información que nos permitió proceder a la aplicación del Alfa de Cronbach, lo resultados obtenidos se muestran en la tabla1 y tabla 2.

Tabla 1
Alfa de Cronbach por dimensión

Estadísticas de fiabilidad		
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Dimensión 1	0.954	16
Dimensión 2	0.924	14
Dimensión 3	0.939	13

Fuente: elaboración propia.

Tabla 2
Alfa de Cronbach general

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.971	43

Fuente: elaboración propia.

Los resultados los podemos interpretar de la siguiente manera, al contar con un coeficiente de .97 nos indica que existe una correlación entre los ítems que conforman el cuestionario, por lo que podemos afirmar que existe una alta coherencia, lo que nos lleva a concluir que cuenta con un alto nivel fiabilidad.

Por otro lado, en lo que corresponde al análisis de contenido de las planeaciones de los ciclos escolares 2019-2020, 2020-2021, 2021-2022 (par e impar) y 2022-2023(impar), como primer paso se construyeron las categorías alineadas con el cuestionario, sumado a esto se estableció como unidad de análisis el nivel de apropiación, esto enfocado a responder a criterios definidos previamente, sumado a esto, se consideró un proceso de codificación, utilizando como instrumento una bitácora de registro. En lo que corresponde a la validación del instrumento también se sometió al juicio de expertos, lo que permitió contar con una recopilación de datos que nos brindó fiabilidad en la información recabada.

En relación con el uso de plataforma se llevó a cabo un análisis de contenido de los semestres antes mencionados. que nos permitió llevar a cabo un análisis de la estadística del uso de la plataforma educativa conocida como “Campus Virtual”, con base en una rúbrica previamente elaborada y validada por el cuerpo evaluador de la Evaluación al Desempeño Docente (BECENE, 2014, p. 21) , ya que es parte de la valoración institucional del docente.

Resulta importante destacar que se realizó un análisis de correlación entre las 3 variables agrupadas con respecto a la correlación existente lo que se muestra en la tabla 3, dando por resultado una correlación positiva entre las 3 dimensiones, por lo que podemos afirmar que las 3 variables se mueven en una misma dirección de acuerdo a los datos obtenidos.

Tabla 3.
Correlación.

		Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión3
Dimensión 1	Correlación de Pearson	1	.807**	.623**
	Sig. (bilateral)		0.000	0.000
	N	103	103	103
Dimensión 2	Correlación de Pearson	.807**	1	.712**
	Sig. (bilateral)	0.000		0.000
	N	103	103	103
Dimensión3	Correlación de Pearson	.623**	.712**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	
	N	103	103	103

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

Fuente: elaboración propia.

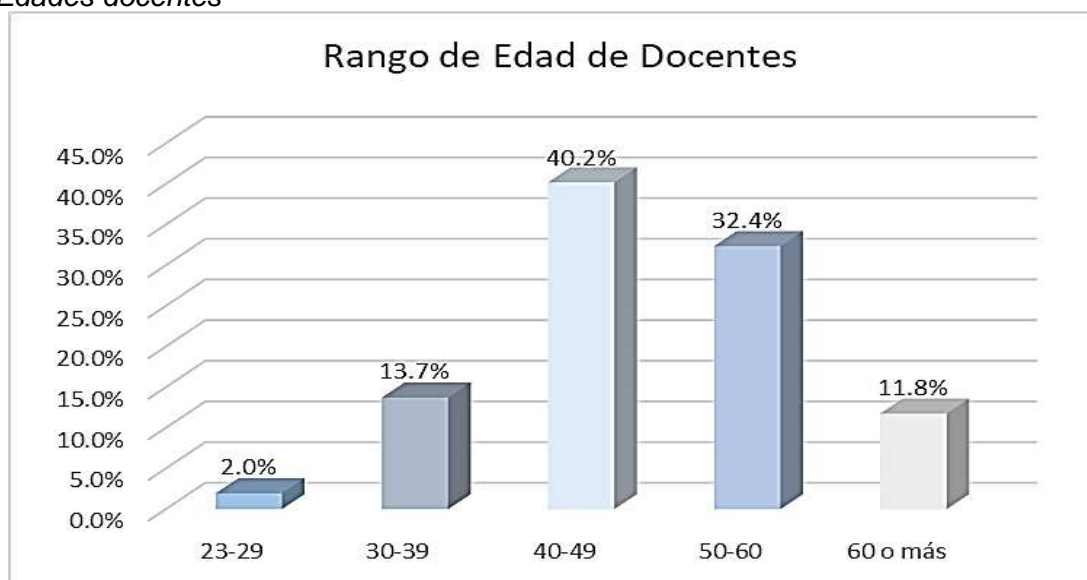


3. Resultados.

3.1 Análisis cuantitativo descriptivo

Destacando la importancia de este estudio al realizar el análisis de la relación edad – años de servicio con respecto a la práctica docente, los datos obtenidos de la aplicación de las 103 encuestas a docentes, se encontró que un gran porcentaje de los docentes se encuentran en un rango de 40 a 49 años como se muestra en la figura 1.

Figura 1
Edades docentes

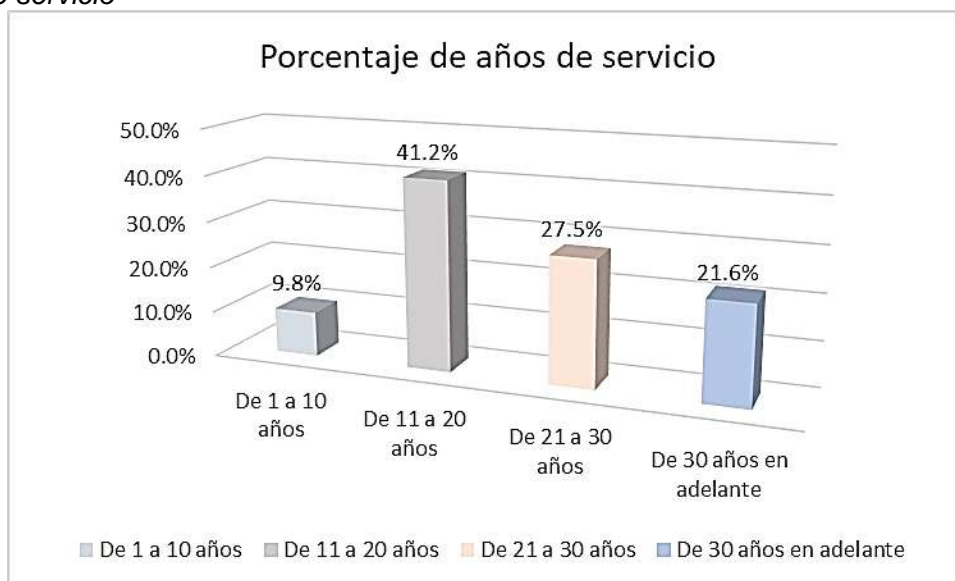


Fuente: elaboración propia.

Además, en lo correspondiente a los años de servicio destaca un significativo porcentaje (41.2%) que se encuentra ubicado en el rango de 11 a 20 años de servicio como se muestra en la figura 2. Si consideramos que el promedio de años en servicio activo es de 35 a 38 años, podemos afirmar que el 41.2% de los docentes aún cuentan con un periodo estimado de entre 13 y 22 años de servicio,

por lo que resulta de suma importancia conocer el estado actual del nivel de apropiación tecnológica que nos permita contar con la información clara y precisa para la construcción e implementación de estrategias que permitan que los docentes desarrollen las competencias que demanda la educación actual.

Figura 2
Años de servicio



Fuente: elaboración propia.

Ahora bien, enfocándonos a la evaluación del nivel de apropiación teniendo como punto de partida el modelo construido por el autor, se realizó el análisis de información generada a partir de la aplicación de la encuesta (Likert), donde se identificó el nivel de apropiación en donde el docente se autoevalúa.

Estadísticos descriptivos.

Dando continuidad al análisis de la información podemos observar en la tabla 4 las 3 dimensiones analizadas en la mayoría de los valores se encuentran ubicados en un rango relativamente cercano a la media, donde los valores tienen una dispersión moderada en ambos sentidos (arriba y abajo) de la media, lo que representa que los valores tienden dispersarse alrededor de la media.



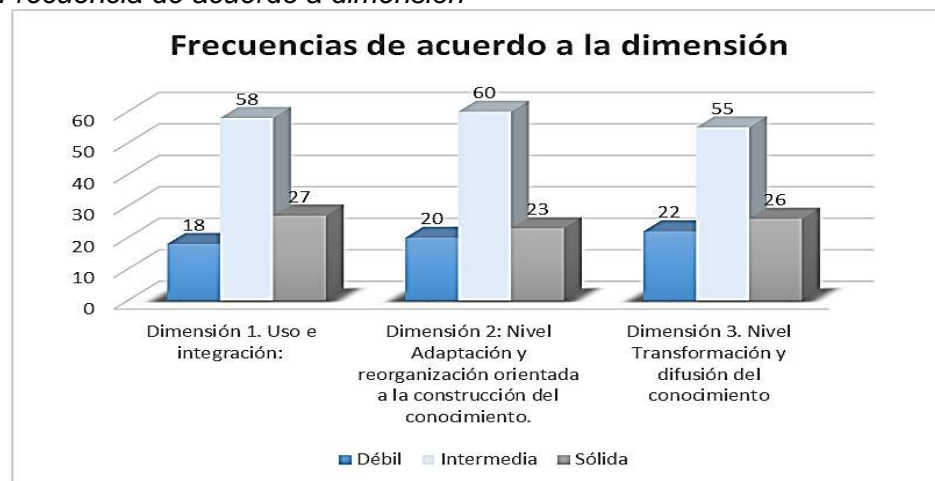
Tabla 4
Estadísticos descriptivos

Estadísticos descriptivos			
	Media	Desv. estándar	Varianza
Dimensión 1	69.90	9.736	94.794
Dimensión 2	57.30	9.238	85.350
Dimensión 3	52.21	9.561	91.405

Fuente: elaboración propia.

Sumado a lo anterior es importante destacar los resultados correspondientes a la frecuencia que se muestran en la figura 3 donde entre el 55% y el 60% de los docentes de autoevalúan en un nivel intermedio de apropiación en las 3 dimensiones, es de llamar la atención que consideran que llegan al nivel de transformación y difusión del conocimiento, situación que contrasta significativamente con el análisis realizado en las planeaciones que más adelante abordaremos.

Figura 3
Frecuencia de acuerdo a dimensión

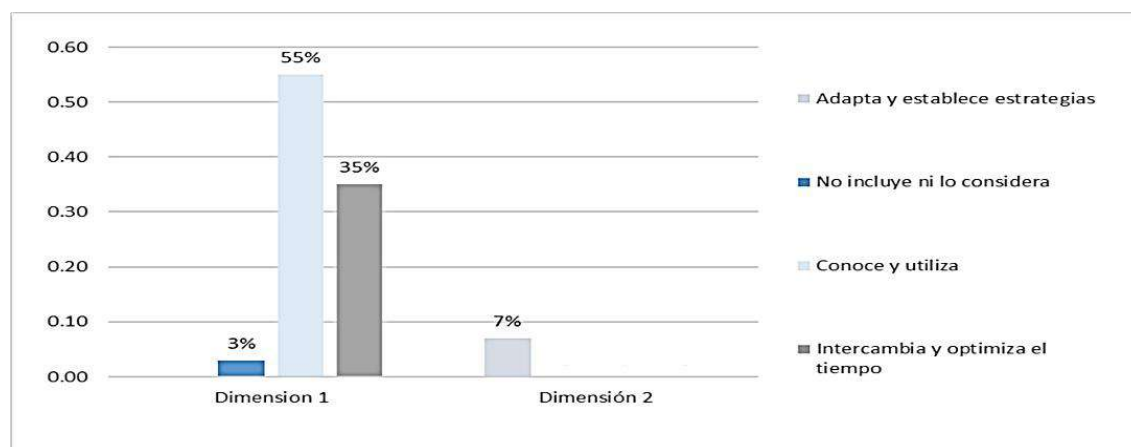


Fuente: elaboración propia.

3.2 Análisis cualitativo de los resultados

De forma paralela como lo indica la metodología elegida se llevó el análisis de las 244 planeaciones en donde los resultados arrojados son los siguientes:

Figura 4
Análisis cualitativo



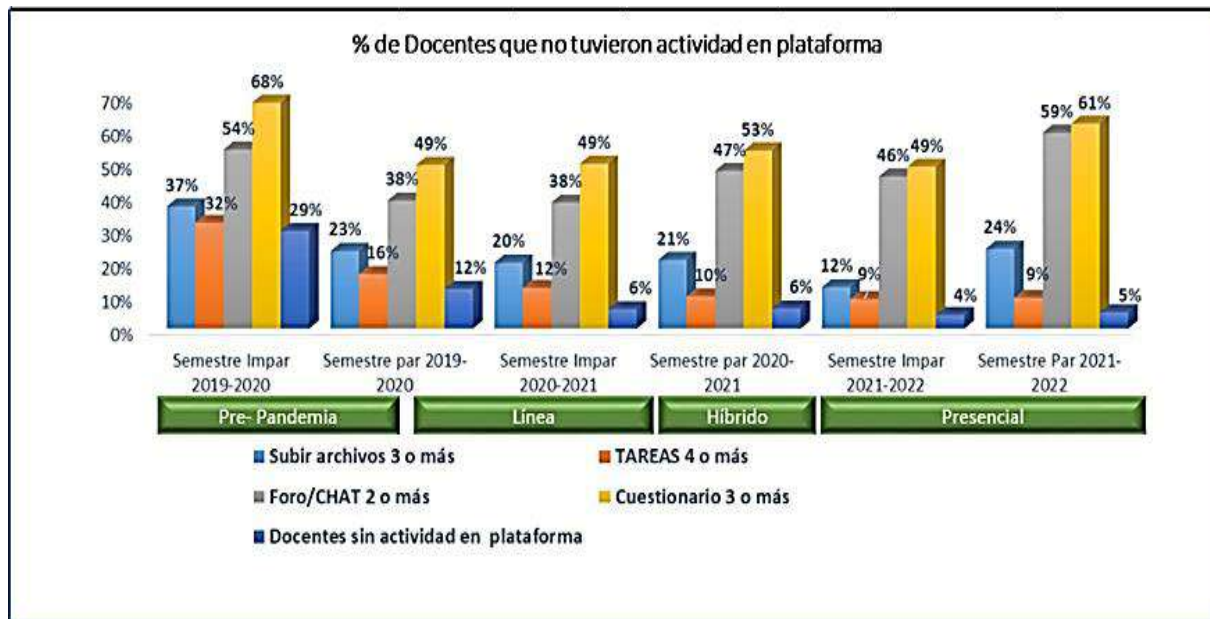
Fuente: elaboración propia.

En la figura 4 podemos observar que la mayoría de las planeaciones analizadas se encuentran en la dimensión 1 en donde destaca que el docente las conoce y las utiliza, pero de una manera instrumental, por otro lado, cabe destacar que dentro de las 244 planeaciones analizadas el 3% no utiliza las TIC en ningún sentido, siendo un dato que llamó la atención el que en uno de los casos se menciona el dictado como estrategia didáctica.

Refiriéndonos ahora al análisis de la información obtenida de la plataforma educativa como se muestra en la figura 5, se puede observar el porcentaje de docentes normalistas que no utilizaron la plataforma institucional durante los ciclos escolares 2019-2020, 2020-2021 y 2021-2022, se puede destacar que durante el periodo previo a la pandemia el porcentaje de docentes normalistas que no registraba actividad en la plataforma era muy alto (29%). Aunque es cierto que el porcentaje disminuyó considerablemente durante el periodo de pandemia, se puede apreciar que la tendencia es utilizarla solo para recibir archivos y recibir tareas.



Figura 5.
Actividad en plataforma



Fuente: elaboración propia.

También podemos observar que la mayor parte de los docentes registra su mayor actividad en la realización de cuestionarios, foros y chat dentro de la plataforma, eso nos indica que existe una interacción a través de este medio con los alumnos, y la tendencia va disminuyendo con respecto a los docentes que no utilizan la plataforma para llegar a un 5%.

Tomando como referencia el uso de la plataforma Moodle como parte del uso de la infraestructura tecnológica institucional, podemos observar que a pesar que un alto porcentaje de docentes utilizó la plataforma durante los ciclos escolares antes mencionados, no podemos afirmar que su uso fue el más apropiado, ya que el uso de plataforma está directamente relacionado con la evaluación al desempeño docente, en donde dicha evaluación se basa en 4 categorías que son: subida de archivos, tareas, foro/chat y cuestionarios, con un máximo de 3 o 4 actividades por semestre en cada categoría y con esto se puede alcanzar los puntos requeridos en dicha evaluación.

En muchos de los casos los docentes normalistas sólo subían la cantidad mínima de actividades para obtener una valoración positiva de su desempeño. Habría decir también que es

importante la evaluación del uso de plataforma, dado que el periodo de pandemia se encuentra dentro de los ciclos escolares analizados. Siendo esta plataforma el medio oficial para dar continuidad al proceso formativo de los docentes en formación.

Como siguiente paso, de acuerdo a lo correspondiente al diseño convergente paralelo que fue elegido para llevar a cabo esta investigación y una vez concluidos los análisis por separado de los datos cualitativos y cuantitativos se procedió a realizar la integración de la información generada de este ejercicio, como a continuación lo describimos.

4. Discusión y conclusiones

Basándonos en los datos obtenidos a través del cuestionario, la información de las planeaciones y el uso de la plataforma, podemos afirmar que no existe una congruencia en la información. Esto debido a que las respuestas obtenidas a partir de la aplicación del cuestionario reflejan una autoevaluación por parte del docente que esta significativamente por encima de lo declarado en los documentos analizados.

En ese sentido dentro de la autoevaluación las respuestas por parte de los docentes encuestados indican que se ubican en un nivel de apropiación 3, que corresponde a un “Nivel Transformación y difusión del conocimiento”. Esto contrasta con lo encontrado en las planeaciones, donde sólo el 7% de las 244 planeaciones analizadas alcanzan la dimensión 2 nivel más básico. Lo anterior lo podemos interpretar, que solo un pequeño porcentaje de docentes está incluyendo al interior de la planeación de manera consciente la integración de las TIC en el “Nivel de adaptación y reorganización orientada a la construcción de conocimiento”, con esto ubicamos en su mayoría a los docentes en el “Nivel de uso e integración”.

Sumado a en lo correspondiente al uso de plataforma podemos afirmar que los docentes se sitúan en un “Nivel de uso e integración” pesar de que se observa una disminución significativa en el porcentaje de los docentes que no utilizaban dicha plataforma durante el periodo de pandemia, aún se puede advertir que la tendencia es a subir archivos y recibir las tareas de los docentes en formación, lo que llama la atención con respecto a lo declarado en la autoevaluación, en este sentido Vaillant (2013) nos menciona que las TIC son utilizadas por los docentes “... en sus prácticas pedagógicas con frecuencia moderada baja. Los recursos más utilizados son las computadoras, los sistemas de



proyección y distintos tipos de software, a pesar de que el software educativo se utiliza muy poco” (p.25).

Como parte de los resultados se identifican varios resultados relacionados con la apropiación tecnológica de los docentes y el nivel en el que ellos consideran se ubican, ante esto podemos afirmar que uno de los factores más significativos es la falta de claridad en lo que implica ubicarse en determinado nivel de apropiación donde:

La apropiación va más allá del dominio instrumental de las tecnologías, y debe fuertemente insertarse en la adquisición de competencias pedagógicas para saber trabajar intelectualmente con las tecnologías, en la indagación, investigación personal, creación de mensajes y construcción de conocimientos (Cabero-Almenara y Llorente-Cejudo, 2020, p. 7)

De ahí que, aunque los docentes se autoevalúan en un “Nivel de transformación de la práctica y difusión”, esto no se ve reflejado en su planeación de cátedra por lo que podemos afirmar que la discrepancia entre la autoevaluación y la realidad es evidenciada en el análisis documental nos lleva a plantearnos preguntas sobre la percepción que el docente normalista tiene sobre su desempeño y la comprensión del significado de la apropiación de las TIC en el ámbito educativo.

Los datos obtenidos nos han revelado que existe una falta de conocimiento por los docentes en lo referente a la apropiación tecnológica. A pesar de los esfuerzos para fomentar la integración de la tecnología en la educación, todavía no se ha logrado una conceptualización sólida, ni tampoco una comprensión del impacto que tienen las TIC.

Los profesores deberían saber sobre el impacto y las posibilidades de uso de las TIC en la educación, pues a medida que posean estos recursos los profesores estarán en posibilidades de diseñar e implementar estrategias de enseñanza aprendizaje mediadas por la tecnología; diseñar y evaluar material didáctico o recursos educativos en soporte digital (Rangel, 2014, p. 247).

En el mismo sentido, es necesario destacar la importancia del rol del docente en la integración de las TIC al interior del aula, por lo que no se debe de perder

de vista que si el docente se ubica en un nivel más alto de apropiación tecnológica, esto puede ocasionar que se considere calificado o sobre calificado en el uso de TIC, lo que lo puede llevar que el docente tomó decisiones no adecuadas y que afecten la impartición de su asignatura, un ejemplo de esto puede ser la subutilización de los recursos o la utilización meramente instrumental de las TIC y considerar que el proceso de formación continua pase a un segundo plano.

En otro sentido, si se autoevalúa en un nivel por debajo al que posee, podría estar afectando la impartición de su asignatura, es decir, su desempeño frente a grupo se ve limitado, por lo que no llega a la transformación de la práctica docente con un enfoque la construcción y difusión del conocimiento

Dada la importancia de este tema, se considera necesario dar continuidad a la investigación integral enfocada a un análisis sistémico del nivel de apropiación tecnológica de los docentes normalistas. Esto contribuirá en que los esfuerzos estén centrados en comprender y favorecer la apropiación efectiva de las TIC en los docentes por lo que podemos afirmar que la información que se obtuvo nos brinda los elementos necesarios para la construcción de la siguiente fase del proyecto que nos permita llegar a la implementación efectiva de la TIC en proceso de enseñanza-aprendizaje en una institución formadora de docentes.

5. Referencias

- BECENE. (2014). *Programa de Evaluación al Desempeño Docente. BECENE. 2012.*
<https://www.calameo.com/read/003877198da8326fc799e>
- Cabero-Almenara. (2020). *Tecnología y enseñanza: Retos y nuevas tecnologías y metodologías | CITAS.* <https://doi.org/10.15332/24224529.6356>
- Cabero-Almenara, J., & Llorente-Cejudo, C. (2020). Covid-19: Transformación radical de la digitalización en las instituciones universitarias. *Campus Virtuales*, 9(2), Article 2.
- Cabero-Almenara, J., Valencia-Ortiz, R., y Palacios-Rodríguez, A. (2022). La formación virtual en tiempos de COVID-19. ¿Qué hemos aprendido? *IJERI: International Journal of Educational Research and Innovation*, 17, Article 17. <https://doi.org/10.46661/ijeri.6361>
- Cela-Ranilla, J., Esteve-González, V., Esteve, F., González Martínez, J., & Gisbert, M. (2017). El docente en la sociedad digital: Una propuesta basada en la pedagogía transformativa y en la tecnología avanzada. *Profesorado. Revista de Curriculum y Formación del Profesorado*, 21, 403-422. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v21i1.10371>



- CEPAL. (2020). *Universalizar el acceso a las tecnologías digitales para enfrentar los efectos del COVID-19: Informe Especial COVID-19 No. 7*. United Nations.
<https://doi.org/10.18356/9789210054782>
- Creswell, J. W., Klassen, A. C., Plano, V. L., y Smith, K. C. (2013). *Best Practices for Mixed Methods Research in the Health Sciences*. OBSSR.
- Fernández Morales, K., McAnally Salas, L., y Vallejo Casarín, A. (2015). Apropiación tecnológica: Una visión desde los modelos y las teorías que la explican. *Perspectiva Educativa*, 54(2), 109-125.
<https://doi.org/10.4151/07189729-Vol.54-Iss.2-Art.331>
- Gimeno, A., & Almenara, J. (2019). Las tecnologías de la Información y Comunicación y la formación inicial de los docentes. Modelos y competencias digitales. *Profesorado. Revista de Curriculum y Formación del Profesorado*, 23, 247-268. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v23i3.9421>
- Henríquez C., M. A. (2002). La incorporación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación en la formación inicial docente: Caso Universidad de Los Andes-Táchira. *Acción Pedagógica*, 11(1), 60-73.
- Koehler, M. J., Mishra, P., y Cain, W. (2013). What is Technological Pedagogical Content Knowledge (TPACK)? *Journal of Education*, 193(3), 13-19. <https://doi.org/10.1177/002205741319300303>
- Rangel, A. (2014). Competencias docentes digitales: Propuesta de un perfil. *Píxel-Bit, Revista de Medios y Educación*, 46, 235-248. <https://doi.org/10.12795/pixelbit.2015.i46.15>
- Reyes, C., y Veytia-Bucheli, M. (2018). *Propuesta de Modelo ITIC-PD: Incorporación de las TIC en la Educación desde la Perspectiva de la Práctica Docente* (pp. 204-232).
- Serna, A., Valencia, A., Solanlly, J., Chávez, T., y Caicedo, A. (2016). *Competencias y estándares TIC desde la dimensión pedagógica: Una perspectiva desde los niveles de apropiación de las TIC en la práctica educativa docente—UNESCO*.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000259508>
- Sulle, A., Bur, R., Stasiejko, H., y Celotto, L. (2013). Las ideas de Vigotsky: Su recepción y apropiación en el contexto de las producciones académicas de la Psicología en la Argentina. *Anuario de investigaciones*, 20(2), 239-246.
- Vaillant, D. (2013a). *Integración de TIC en los sistemas de formación docente inicial y continua para la Educación Básica en América Latina*.

- Vaillant, D. (2013b). *Integración de TIC en los sistemas de formación docente inicial y continua para la Educación Básica en América Latina*.
http://www.unicef.org/argentina/spanish/educacion_Integracion_TIC_sistemas_formacion_docente.pdf
- Valbuena, r. (2017). *Ciencia pura: la lógica de procedimientos y razonamientos científicos*. Roiman valbuena.
- Valenzuela, J. R., y Flores, M. (2012). *Fundamentos de investigación educativa, Volumen 2*. Editorial Digital Tecnológico de Monterrey.

