

Investigación multidisciplinaria en el área de negocios.

Investigación multidisciplinaria en el área de negocios

Coordinadoras

Mireya Nahoul Larrea
María Susana Sarur Zanatta

Editorial Universidad de Xalapa, en coordinación con
su Instituto Interdisciplinario de Investigaciones.

Xalapa, Veracruz, México 2019



DERECHOS RESERVADOS © 2019

Por la Universidad de Xalapa

Primera Edición

El tiraje de esta obra, se realizó bajo el sello editorial de la Universidad de Xalapa A.C., a través de su Instituto Interdisciplinario de Investigaciones, en mayo de 2019, constó de 1000 ejemplares. Oficinas en Km. 2 Carretera Xalapa-Veracruz, C.P. 91190. Xalapa, Veracruz, México.



Se prohíbe la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio sin el consentimiento previo y escrito del autor y/o quienes tengan los derechos respectivos.

Los contenidos de la presente obra, pasaron por un estricto proceso de dictaminación y arbitraje previo, a cargo de las comisiones dictaminadoras de las diferentes áreas del conocimiento del Instituto Interdisciplinario de Investigaciones de la Universidad de Xalapa.

Portada y diseño editorial:

Las imágenes que integran la portada, se encuentran protegidas por derechos de autor, utilizándola al amparo del artículo 148 de la Ley Federal de Derechos de Autor en México, ya que se permite la reproducción, fotografías e ilustraciones difundidos por cualquier medio, si esto no hubiere sido expresamente prohibido por el titular del derecho.

ÍNDICE

PRÓLOGO

CAPÍTULO PRIMERO: EXPERIENCIA DE LA CULTURA CONTRIBUTIVA EN MÉXICO. Mtra. Arminda Concepción Pretelín Muñoz, y C. Dr. José Francisco Romero Valdés.....9

CAPÍTULO SEGUNDO: LA IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y LAS COMPETENCIAS DEL RECURSO HUMANO EN LAS EMPRESAS. Mtra. Georgina María Ramírez Ayala.....44

CAPÍTULO TERCERO: EVALUACIÓN DEL IMPACTO FISCAL-ECONÓMICO: DEL 2010 AL 2017 EN MÉXICO. Mtra. Liliana Suárez Santos...66

CAPÍTULO CUARTO: ANÁLISIS SOBRE CONCEPTOS DE LIDERAZGO EN LA GESTIÓN DEL POTENCIAL HUMANO. Mtra. Elsa Roxana Castañeda-Acuña, C. Dra. Giselle Rodríguez-Rudi, Dr. Jerónimo Domingo Ricárdez Jiménez.....84

CAPÍTULO QUINTO: ESPECIALIZACIÓN Y DIVERSIFICACIÓN DE LAS ZONAS METROPOLITANAS DE VERACRUZ, UN ANÁLISIS EXPLORATORIO. Dr. Ángel Toledo Tolentino.....115

**CAPÍTULO SEXTO: EL PROCESO DE
INVESTIGACIÓN EN LA PROFESIÓN CONTABLE.**

Dra. María Susana Sarur Zanatta.....153

PRÓLOGO

El prologar una nueva obra literaria acerca de temas de negocios, es introducir a los lectores a un libro que involucra diferentes áreas, lo cual genera un placer tanto para quien lo prologa, como para quien participó con coautores y compiladores, ya que al leer cada uno de los artículos que la componen, se percibe que la misma va a tener un alto nivel de utilidad o interés para el público, aunado a que los participantes en ella son garantes de una rigurosidad y claridad en sus planteamientos, generando con ello una garantía para el lector.

En el caso del presente libro vienen a confluír precisamente esos dos elementos inductores de satisfacción: por una parte, el contenido del libro se puede considerar como muy interesante, tanto por su estructura, como por la forma en que está redactado, amén del constante apoyo a la exposición de los conceptos con numerosos casos y por otra parte, los coautores son personas que merecen la máxima consideración profesional, lo que me permite dar fe

de su inequívoco grado de cualificación profesional, y su admirable constancia personal.

La obra en comento, toca tópicos relevantes para el estudio y comprensión de la ciencia contable, desde aquellos que explican el porqué de la teoría de considerar a la Contabilidad con ciencia, en lugar de un mero proceso de investigación técnica, pasando por el uso de la "cultura del deber", a través de los derechos y responsabilidades de los individuos, donde los ciudadanos ven el pago de impuestos como un aspecto integral de su relación con el gobierno.

Así mismo se aborda el tema sustantivo del Capital Humano, el cual es el motor preponderante del sistema básico de la economía de una empresa, considerando ante todo la importancia de la evaluación del desempeño de cada uno de los engranes de la misma, así como las competencias que se deben generar en el recurso humano de cada entidad productiva.

Aunado a lo anterior, se lee en la misma estructura de la obra, el papel fundamental y creativo que debe de tener el liderazgo en la gestión del potencial humano en el sector gubernamental mexicano, repercutiendo con ello en un mejor desarrollo productivo, generando así, la identificación de las áreas que representan oportunidades para dicho sector.

También se realiza una evaluación del impacto fiscal-económico de los ingresos tributarios del Gobierno Federal del año 2010 al 2017 en México, con el fin de justificar el crecimiento económico que aporta la recaudación tributaria al Producto Interno Bruto, con todas y cada una de las variables que de ella se desprenden.

Además de todo lo anterior se tiene un estudio donde se analiza la importancia económica de las ocho Zonas Metropolitanas (ZMS) del Estado de Veracruz, mediante el análisis de su estructura productiva, la especialización de la mano de obra y su diversificación económica.

Por todo lo anterior y considerando que el laudable propósito de nuestros autores es el de contribuir a la mejor enseñanza y comprensión de las disciplinas contables y económicas, es menester reconocer que los tópicos arriba enunciados, son temas que tarde o temprano tendrán una repercusión en la sociedad y que todo ello contribuye a un mejor análisis de la vida económica de nuestro Estado y sobre todo, del país donde vivimos.

Dr. Erik García Herrera
Xalapa, Ver. Abril 2019

CAPÍTULO PRIMERO

EXPERIENCIA DE LA CULTURA CONTRIBUTIVA EN MÉXICO

Mtra. Arminda Concepción Pretelín Muñoz*

C. Dr. José Francisco Romero Valdés*

Sumario: *1. Introducción; 2. Concepto de cultura v/s cultura contributiva; 3. Percepción del ciudadano ante la responsabilidad del estado en la captación de los recursos; 4. Cultura pilar del cumplimiento de obligaciones tributarias; 5. Conclusiones; 6. Referencias bibliográficas.*

1. Introducción

La cultura tributaria tiene como objetivo primordial el de construir conductas favorables al cumplimiento fiscal, por medio de la transmisión de principios, ideas y valores que sean asimilados en lo individual y

* Catedrática en Universidad de Xalapa. Maestra en Administración Fiscal. armindapretelin@hotmail.com

* Catedrático en Universidad de Xalapa. Doctorando en Finanzas Públicas. joftarova@yahoo.com.mx

valorados en lo social, lo cual conlleva un cambio de actitud, a partir de la reforma constitucional en 2011, el establecimiento de condiciones que garanticen la reivindicación y tutela de los derechos fundamentales de las personas, como la característica más importante de toda estrategia para la formación de cultura tributaria.

La adopción de una estrategia implica dar respuesta a las preguntas básicas del qué, quién, para qué, dónde, cómo y cuándo, por lo que, de su elección dependerán también las tácticas de promoción de la misma en aspectos tales como son: objetivos y alcances, los sujetos pasivos, las obligaciones y responsabilidades.

De acuerdo con Restrepo, citado por Bonilla (2014), la hacienda pública tiene cuatro propósitos fundamentales. El primero es establecer una política de recaudos y gastos públicos para el suministro de bienes colectivos, buscando satisfacer las necesidades sociales. El segundo es la redistribución; la tributación debe servir para mejorar la distribución

de la riqueza. Según el tercer propósito, la hacienda pública tiene una función estabilizadora en la economía, contribuyendo a las políticas que reducen la inflación o incentivan la economía de mercado. El cuarto propósito tiene como objeto el desarrollo económico, incentivando el ahorro, contribuyendo a reducir los desequilibrios en los ciclos económicos, modificando la relación de los factores de producción y ayudando a crear condiciones que favorezcan la equidad y justicia.

México es un país que, en materia de recaudación, ha ocupado los últimos lugares junto con Chile, de entre los 34 países que componen la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), conforme a las tasas de impuestos como porcentaje del Producto Interno Bruto (PIB) cuyo promedio asciende a 33.7%, asumiendo una tasa del 19.7% y 20.2% respectivamente para el año de 2013, contrario a las tendencias mundiales actuales que indican un incremento de las cargas fiscales.

2. Concepto de cultura v/s cultura contributiva.

A partir de la reforma constitucional en materia de derechos humanos publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2011, a los artículos 1, 3, 11, 15, 18, 29, 33, 89, 97, 102 y 105, se genera una serie de modificaciones a nuestro sistema constitucional de gran riqueza y repercusión en la reivindicación y tutela de los derechos fundamentales de las personas.

Entre otros, se encuentra la adopción del principio pro homine o pro persona y el control de convencionalidad, que constituyen criterios para la aplicación e interpretación de los derechos humanos, con consecuencias favorables dado que amplían su protección, porque su vigilancia se extiende a todos los integrantes de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, y a los tres niveles de gobierno, obligando a las autoridades a aplicar siempre la norma que brinde mayor protección o exija la menor restricción de derechos, considerando también aquellas contenidas

en convenios y tratados internacionales, aplicación convencionales.

El problema de la baja recaudación en México, ha sido identificado por el Centro de Estudios de las Finanzas Públicas como consecuencia de los siguientes puntos: a) Elevados niveles de informalidad, b) Una administración tributaria débil, c) Bases impositivas estrechas, d) Una alta tasa de evasión fiscal, e) Una cultura contributiva endeble en donde el conjunto de valores, creencias y actitudes respecto a la tributación y el cumplimiento de los deberes tributarios es en gran medida negativo.

Por lo que, derivado del punto e) señalado anteriormente, relativo a la cultura contributiva endeble, se hace inevitable analizar previamente lo que debe entenderse por cultura.

La cultura es entendida como un conjunto de valores, creencias, actitudes y conductas que caracterizan a una sociedad. De tal manera que se pueden identificar distintas referencias culturales, en toda una

diversidad de representaciones, tales como la literatura, el folklore, el idioma, costumbres. Partiendo de esta perspectiva, la cultura ha sido abordada tradicionalmente por disciplinas tales como la antropología o la sociología. Sin embargo, a partir de la década de los 70, otras disciplinas y áreas del conocimiento empezaron a interesarse por ésta, ampliando su campo de aplicación a otros aspectos sociales y económicos también asociados a valores y creencias específicas que influyen en el comportamiento de una sociedad, y la diferencian de otras de distintas procedencias y territorios.

Estos elementos simbólicos se manifiestan en todos los niveles, hasta en el desarrollo de las leyes pecuniarias. Partiendo de este enfoque, se puede conceptualizar a la cultura fiscal, como una transformación y un estilo de vida, en el que la colectividad está consciente de la importancia de su comportamiento en términos tributarios, es decir, al cumplimiento correcto de las obligaciones fiscales.

Por su parte, la cultura contributiva, según Esquivel (2013), respecto a la tributación y la observancia de las leyes, es aquello que rige la conducta manifestada en el cumplimiento permanente de los deberes tributarios con base en la razón, la confianza, la afirmación de los valores de la ética personal, el respeto a la ley, la responsabilidad ciudadana y la solidaridad social.

La cultura contributiva toma en cuenta, por un lado, a los contribuyentes que tienen la obligación de contribuir al sostenimiento del Estado y, por otro, al Estado, como encargado de destinar los recursos públicos al bien común, de donde se tienen los siguientes puntos a considerar:

- A) Atañe a la población ciudadana en el sistema político de una democracia; el sujeto u objeto de estudio es la población contribuyente.
- B) Interesa, compromete y activa a la sociedad civil, a sus formas sociales de organización y asociación local.

- C) Va acompañada de otros conceptos y categorías de análisis conexos a la vida social, política y cultural de la sociedad, por ejemplo, ciudadanía, deberes y derechos, servicios públicos, justicia social, símbolos y valores culturales, vida pública y vida ciudadana, legalidad y legitimidad, prácticas y representaciones sociales.
- D) Incita a la práctica de tratamientos conexos a los enfoques propios de la sociología, antropología y ciencia política.

La cultura contributiva, denominada también cultura tributaria conforme a la definición de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2014), es el conjunto de valores y actitudes que promueven el cumplimiento oportuno y veraz de las obligaciones tributarias que a cada persona le corresponden como deber y derecho ciudadano. Con la cultura tributaria se posibilita la aceptación voluntaria del pago por parte del contribuyente; razón por la que el buen uso de los

recursos públicos constituye un elemento central de la cultura tributaria.

De lo anterior se identifica claramente la necesidad de promover tanto los valores como actitudes que podrían definir un deber ético del ciudadano. De tal forma que la norma sea asimilada por los ciudadanos y está articulada en sus acciones. El contribuyente que acepta voluntariamente el pago lo hace por sí mismo y por la sociedad, más allá de si existe una sanción. De la misma manera, el cumplimiento oportuno y veraz que se refiere al pago dentro del periodo establecido y al rechazo ante prácticas de evasión y elusión, con prácticas indebidas en su actuar como sujeto pasivo.

3.- Percepción del ciudadano ante la responsabilidad del estado en la captación de los recursos.

Sin distinción del tipo de Estado que se trate, éste necesitará sostener una estructura que le permita funcionar, por lo tanto, debe diseñar la forma de

obtener los recursos financieros para su supervivencia y funcionamiento.

De acuerdo al Tercer Informe Tributario y de Gestión, emitido por el Servicio de Administración Tributaria (SAT) para el año 2018, se estima un padrón de contribuyentes inscrito ante el Registro Federal de Contribuyentes (RFC) al mes de septiembre del mismo año, por un total de 70,540,892 millones de contribuyentes activos, de los cuales se calcula que existen un total de 2,031,962 de personas morales del régimen general de ley, personas morales con fines no lucrativos y del régimen de consolidación fiscal. Un total de 27,161,744 de personas físicas con actividades diferentes a las de sueldos y salarios, y finalmente un total de 41,347,186 millones de contribuyentes por concepto de asalariados. No obstante, lo anterior, se estima que 4 de cada 10 contribuyentes son incumplidos con alguna de sus obligaciones según cifras reveladas por este mismo órgano.

Figura 1.- Contribuyentes activos a septiembre de 2018.



Fuente: Informe Tributario y de Gestión SAT (2018).

Así mismo, conforme al sitio estadístico que publica esta misma autoridad, aparecen 359,117 contribuyentes que se encuentran como incumplidos bajo el esquema de no localizados, que cuentan con algún crédito firme, o que realizan operaciones inexistentes.

Para Álvarez (2010) es el estado quién se ocupa del otorgamiento de bienes públicos que por sus características de no rivalidad ni exclusión solo son otorgados por él. “El estado puede proveerlos porque cuenta con recursos públicos a través de los cuales tiene la posibilidad de financiarlos. Un ejemplo de un

bien público es la seguridad nacional, que está a cargo del ejército” ...sin distinción cualquier miembro del país se beneficia de los bienes y servicios públicos, pague o no por ellos.

El Estado puede hacerse de recursos a través de distintos medios, dentro de los que se encuentran el cobro de contribuciones, cobro de servicios, uso de deuda, etc.; desde la Constitución se establece el vínculo de obligatoriedad de los mexicanos para contribuir al gasto público y las leyes que emanan de ésta también precisan los vínculos de otras personas, no sólo nacionales, todo esto permite el cobro de impuestos aún contra la voluntad de los obligados.

Para Sainz de Bujanda, citado por Margáin (2004), con relación a los elementos psicológicos que actúan sobre el contribuyente, señala que: “el primer fenómeno que se produce, el más elemental, no es un fenómeno de orden afectivo. Incluso antes de reflexionar realmente sobre los efectos que el impuesto tendrá para él, el contribuyente se sentirá más o menos hostil a dicho impuesto y muy

raramente indiferente e incluso favorable”, de lo que se desprende que por lo general, el ente fiscalizado reacciona en forma adversa al tributo, sobre todo, cuando lo relaciona con la recepción de los bienes que le proporciona el Estado.

Al ver un gravamen como un sacrificio, esta percepción puede agudizarse en los casos de insatisfacción acerca de la administración de los bienes del Estado y la política planeada. Otros factores que influyen en esta percepción son el grado de honradez, civismo, educación, gratitud, conveniencia y cultura de cada individuo.

Dentro del universo de contribuyentes se encuentran aquéllos sensibles a las necesidades de su patria, aquéllos agradecidos al país que los recibe, o por conveniencia para cuidado de su patrimonio, o temor al fisco, éstos tributan con honradez, cumplen con lo que legalmente le corresponde al Estado, son personas que buscan la mejora del país, disminución de inseguridad y ayuda a los más necesitados, y en

el caso de los últimos, conservar la tranquilidad y la estabilidad.

Sin embargo, está el grueso de contribuyentes, cuyo cumplimiento es parcial, y en extremo los que no tributan, el último conjunto está formado prácticamente por pequeños y medianos contribuyentes. Ambos grupos justifican su actuación bajo los argumentos de la mala actuación de la Hacienda Pública y en su caso, también del Estado, es decir debido a la mala imagen de los entes públicos.

Estas conductas en los contribuyentes incumplidos representan un castigo al país, porque frenan el desarrollo económico, sin considerar que esto representa un daño a las generaciones futuras.

Uno de los retos que experimenta México es el crecimiento demográfico, por consiguiente, las necesidades aumentan año con año, al no recaudar lo suficiente para cubrir las actuales, se dificulta abatir las que se adicionan, la alternativa ha sido el uso de

deuda, es decir el financiamiento crediticio, interno o externo.

Los contribuyentes incumplidos se consideran en la mayor parte de los casos mejores administradores que el ente público, ven en ellos mismos, la posibilidad de aportar más mediante sus empresas, al generar trabajo beneficiando con esto directamente a la comunidad donde pertenecen, a la vez que consideran a las contribuciones como una disminución de su riqueza, dejando a un lado que el estado sirve a todos en general no solo a los que tienen capacidad de pago.

Una parte de los contribuyentes señalados en el párrafo anterior, son personas que han tenido acceso a una educación superior, es decir a la cultura, son conscientes de sus actos, en ellos no cabe alegar ignorancia, saben cómo defenderse, por la preparación que tienen buscan y encuentran formas de evasión.

Otro es el caso de aquéllos que verdaderamente no tuvieron el acceso a la cultura, a la educación, éstos no sienten una deuda con el Estado, porque desconocen sus obligaciones y las consecuencias del incumplimiento. La característica de éstos es que son víctimas fáciles de su ignorancia, normalmente erogan más en forma indirecta que lo que legalmente les corresponde.

En general, la reacción y la conducta del contribuyente frente al impuesto será adversa al cumplimiento, dado que a nadie le agrada ver disminuida la capacidad de consumo por la existencia de un gravamen, sin embargo, el uso razonable de la recaudación y una honesta administración pública pueden abrir el camino a vencer esa resistencia.

Dentro de las premisas de concientización que promuevan el correcto cumplimiento de las obligaciones pecuniarias se encuentran las señaladas por Orellana (2004), al señalar que “El ámbito de competencia, sea fiscal federal o fiscal común, debe someterse a principios fundamentales

como son los de legalidad, destino del gasto público, de proporcionalidad, de equidad, etcétera”.

Los principios que rigen en la materia tributaria deben instrumentarse a través de una política fiscal y presupuestal que determine la forma en que se planea solventar el gasto y los servicios públicos, y tratándose de impuestos, se deben tomar en cuenta dos factores primordiales: el económico y el psicológico.

4. Cultura pilar del cumplimiento de obligaciones tributarias.

Se debe considerar que la educación integral es un elemento de apoyo importante para lograr llegar a tener una cultura tributaria de los contribuyentes y, sobre todo, con valores, para que aprecien los bienes públicos para los cuales han aportado y que les ayude a formar una identidad ciudadana con sentido de pertenencia, la cual propicie la concientización del cumplimiento de las obligaciones de cualquier naturaleza que propicien el desarrollo de los pueblos.

Para Bonilla (2014) “es necesario desarrollar una cultura tributaria, que permita a los ciudadanos concebir las obligaciones tributarias como un deber sustantivo, acorde con los valores democráticos. Un mayor nivel de conciencia cívica respecto al cumplimiento tributario, junto a una percepción de riesgo efectivo por el incumplimiento, permitirá a los países de la región disminuir los elevados índices de evasión y contrabando existentes”

Para Arroyo y otros (2014) la cultura tributaria debe interpretarse como una forma de vida en donde cada quien se responsabilice del rol que juega dentro de la sociedad, conjuntando manifestaciones donde se cultiven los valores, promoviendo actitudes y comportamientos orientados al cumplimiento de obligaciones tributarias; partiendo de que en la vida cotidiana de la ciudadanía, se forman personas con valores que son capaces de comprender las leyes y normas que determinan la vida social, lo que facilita el cumplimiento de los deberes ciudadanos principalmente enfocados en la tributación, lo cual

contribuiría en parte a tener respeto por la patria y por todo aquello que simboliza la identidad nacional, permitiendo fortalecer los valores cívicos que se han perdido en las últimas décadas lo que es del dominio público, pero que son las bases para construir a la identidad étnico–cultura de cualquier nación.

Para que el gobierno pueda cumplir con la obligación constitucional de velar por el bien común y proporcionar los servicios básicos que se requieren, necesita de recursos que provienen principalmente de los tributos pagados por los contribuyentes. El logro del pago de los impuestos se puede obtener de dos formas: utilizando la presión establecida en las leyes, o apelando a la razón, la cual se da por una cultura tributaria de bases sólidas.

Rodríguez (2002), explica que “la contribución es un concepto genérico que engloba a todo lo que auxilia a sufragar los gastos del Estado. Este género se divide en contribuciones forzadas y contribuciones voluntarias”.

En el caso de contribuciones forzadas se contemplan las que fija la ley a cargo de los particulares cuando se ubiquen en una hipótesis normativa prevista en la propia ley y las voluntarias las que surgen, bien de un acuerdo de voluntades entre el Estado y el particular, o bien de una declaración unilateral de voluntad del particular que implica un acto de liberalidad. (Rodríguez, 2002).

Una de las formas de estimular la tributación, es mediante la transparencia del manejo y destino de los fondos públicos, aunque para algunos, la percepción puede ser positiva o negativa sobre el uso de los fondos creando vicios fiscales, y para romper este círculo vicioso, no sólo se requiere de una cultura fiscal sino de otros ingredientes como lo es la administración o gestión efectiva de los recursos y el control, la evaluación, la participación ciudadana y la contraloría social, entre otros, pero aun así la corrupción en México rebasa a toda clase de programas y proyectos que sólo sirven de mejoras temporales generados por cada sexenio diseñados a su propia conveniencia

Esta problemática también la plantea Orellana (2004) al expresar que el país ha esperado una reforma fiscal integral que considere una recaudación que acelere el desarrollo, evite la evasión fiscal y coloque al país al margen de las crisis económicas.

Una política fiscal que se preocupe sólo del aspecto recaudatorio, que olvide promover adecuadamente la redistribución de la riqueza y su racional gasto público, puede dar por resultado una política suicida del propio Estado. (Orellana, 2004).

Dentro de las medidas prioritarias en materia fiscal para los países, uno de los rubros que mayor interés contempla es la recaudación de impuestos, sin embargo, existen contribuyentes que se escudan en situaciones convenientes que van de lo aparentemente razonables hasta lo incongruente, poniendo como pretexto situaciones lamentables de corrupción como lo es el caso lamentable de nuestro Estado, y de las repetidas experiencias de impunidad en la aplicación de la Ley.

Aunado a la falta de compromiso, también se hace evidente el desconocimiento de los derechos y obligaciones fiscales, lo que orilla a actuar solo por obligación y no por convicción. Además, se considera que los problemas no vienen solos, ni se pueden tratar por separado, pues al hablar de la falta de concientización no se puede negar o dejar de hablar de la falta de educación o de cultura, porque los problemas que tienen los pueblos son producto de situaciones de carácter, político, económico, cultural y social que por naturaleza vienen entrelazadas.

Esto lleva consigo, a contemplar que la solución debe ser resultado del esfuerzo conjunto entre gobernantes y ciudadanos. Sin embargo, si la estrategia se enfocara a la concientización de la contribución, permitiría un cambio de conducta colectiva encaminada a la formación integral ciudadana, en la que sean actores y formadores de nuevos ciudadanos responsables y conscientes de las normas y políticas a las cuales se está sujeto,

teniendo como punto de partida el seno de cada hogar.

Para crear conciencia entre los individuos, es imprescindible que desde el seno familiar hasta las Instituciones Educativas apoyados por el gobierno, haya un reforzamiento sobre el cultivo de los valores, sin embargo, se detecta que este esfuerzo no se ha logrado, tal es el caso de la Secretaría de Educación Pública (SEP) que eliminó la educación cívica en las escuelas y la enseñanza de la filosofía en las escuelas de nivel medio, una manifestación de lo anterior es, el asistir a clases el 5 de mayo en las Instituciones de Educación Superior (IES), así como, el establecimiento de los fines de semana largos, argumento de beneficios económicos que han descuidado el fomento de los valores cívicos.

Recuperar el compromiso de los mexicanos, sin el cual, no se hubiese consumado la independencia y mucho menos la revolución de 1910, por lo tanto, se requiere de un gobierno responsable y comprometido con su pueblo, pues solo de esa manera trabajando

en conjunto mexicanos y gobernantes, se podrá lograr la transformación de las conciencias dirigidas hacia un pensamiento responsable, solidario y justo, al cumplir con las obligaciones tributarias hacia la posible consolidación de la tan esperada concientización fiscal de los contribuyentes que sirva de cimientos para construir una cultura tributaria, la cual indudablemente impactará significativamente en el desarrollo del país.

Partiendo de que contribuir es aportar una cantidad para el logro de un fin, entonces en materia fiscal el contribuyente es la persona que paga la contribución al Estado, la Constitución en el artículo 31, fracción IV, como ley suprema, señala que:

Son obligaciones de los mexicanos:

IV. Contribuir para los gastos públicos, así de la Federación, como de los Estados, de la Ciudad de México y del Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes.

Por su parte, el Código Fiscal de la Federación, como ley secundaria, en el primer párrafo del Artículo 1ro, establece la obligación: “Las personas físicas y las morales, están obligadas a contribuir para los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas.”

Los niños o jóvenes no forman parte de ese gran núcleo de contribuyentes, mientras no se incorporen a la actividad económica de la cual se desprenden las obligaciones legales, mientras tanto, de manera indirecta ya se forma parte de él, por un lado a través del consumo, que está generando ingresos y por el otro, los gastos al tener la posibilidad igualitaria de acceso a la salud, educación, entre otros, los que son fruto del esfuerzo tributario aportado por la ciudadanía que ya lo hace de manera directa. Por ello, es necesario trabajar en concientizar a estos mexicanos desde temprana edad de esa realidad cívica y fiscal.

Por lo tanto, si en México se tuviera una enseñanza que muestre y explique la importancia de obtener el conocimiento sobre lo que son las contribuciones a

temprana edad con valores cimentados, esto generará una cultura para que cuando se tenga que aportar al Estado, Federación, Municipio, se efectúe reconociendo que es para beneficio de todos, y de igual manera, si se llega a ocupar un puesto público donde se tenga que manejar ese recurso, se haga con la ética correspondiente para mejorar la sociedad y la economía.

La dimensión social de los impuestos sustentada en la aportación solidaria en beneficio del conjunto social es un elemento casi impermisible por los ciudadanos, que aunado al desequilibrio entre los impuestos y la satisfacción de las necesidades públicas forma parte de una determinada cultura en la que practicar la elusión fiscal se concibe como mecanismo “legitimado” para no cumplir con las obligaciones fiscales (Andrade, García, 2012).

La Guía de Estudio para la asignatura Formación e Información Tributaria, elaborada por el Servicio de Administración Tributaria se plantea y reconoce entre la problemática la siguiente exposición: Las

condiciones sociales, políticas y económicas que permean a la sociedad, han gestado un descrédito a las instituciones que conforman el Estado Mexicano. Esta condición se refleja en los niveles de participación y en el cumplimiento de las obligaciones ciudadanas y, con gran notoriedad, en la recaudación de la hacienda pública.

En este sentido, la incorporación de la asignatura “Formación e Información Tributaria” en los programas de estudio de nivel universitario, coadyuvaría a la formación de profesionistas íntegros, responsables y participativos que respondan a las necesidades y exigencias de nuestro país, haciendo énfasis en la adquisición de competencias cívicas que paralelamente tendrán efecto en el desarrollo de las habilidades y destrezas necesarias para el ejercicio de su profesión.

No es un reto menor el que se planteó, modificar creencias y valores transmitidos de generación en generación es una labor titánica, la transformación en la percepción general, por ejemplo, ya el plan

Nacional de desarrollo 2007-2012, dentro de sus estrategias de Educación señala la 12.4 establece que “para que las personas puedan ejercer sus derechos y cumplir sus obligaciones se impulsará desde edades tempranas, que los mexicanos tengan la capacidad de reflexionar sobre el significado de sus actos y tengan una clara conciencia de sus responsabilidades y derechos ciudadanos, para que, llegado el momento, los ejerzan plenamente y practiquen activamente las conductas democráticas.”

Dentro del Plan Nacional De Desarrollo 2013-2018, dentro del Eje 4, se reconoce la necesidad en primer lugar, de mejorar la eficiencia, eficacia, rendición de cuentas y transparencia en el ejercicio del gasto público.

Para ello, se considera la implementación de un adecuado diseño de procesos, mediante el establecimiento de los mecanismos de medición de resultados a los programas presupuestarios, y así facilitar la implementación de las mejores prácticas para incrementar la eficiencia del gasto.

Sin embargo, se deja de lado el fomento de la cultura tributaria como lo había considerado el Plan anterior, donde el énfasis estaba en la motivación a cumplir mediante la modificación de valores y creencias, dedicando una estrategia a la educación fiscal, en el de 2013-2018 ésta desaparece, contemplando el aspecto fiscal como una necesidad de incremento de recaudación por detrimento de los ingresos petroleros.

Partiendo de los puntos anteriores, se puede entender que parte de la base para formar una cultura tributaria está en la sensibilización, la cual va más allá de una simple acción, implica todo un proceso que va desde la motivación hasta la reflexión, que logre que las personas sean capaces de dimensionar el potencial que se tiene para transformar el entorno y realidad al formar parte de ella.

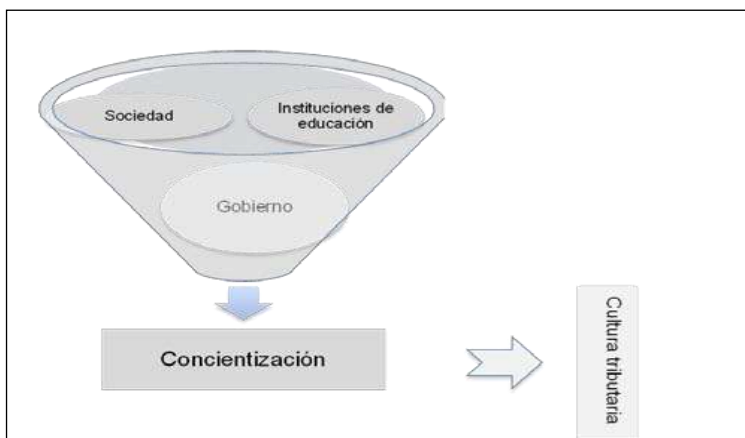
En la actualidad se aprecia una tendencia hacia la concientización fiscal en beneficio de una cultura tributaria; en México podría haber la posibilidad de

tener éxito, siempre y cuando fuese posible erradicar el mal que tanto ha afectado al país: la corrupción. Hacer realidad la rendición de cuentas, la transparencia que se ha prometido, eliminaría casos como el que se está viviendo en Estados como Chihuahua, Sonora, Veracruz; por lo que, como se observa, el problema no solo es la concientización fiscal de los contribuyentes para consolidar la conciencia fiscal ante la cultura tributaria, el problema va más allá de lo que simplemente representaría la contribución fiscal de los contribuyentes.

Arroyo y otros (2014), señalan: si al momento de ingresar a la esfera fiscal, se lograra que desde niños se tuviera una conciencia de responsabilidad, compromiso, legalidad y solidaridad, la conducta fiscal sería diferente, pues no habría vacíos de conocimientos, compromiso y responsabilidad para cumplir con las obligaciones fiscales, que se han venido gestando en las últimas décadas en las que la ausencia del reforzamiento de valores por parte del gobierno ha ido en contra del beneficio de la patria, por lo que se requiere del compromiso de todos los

actores de manera tripartita entre gobierno, instituciones de educación y la sociedad para que impacten como pilar de la cultura tributaria. Desarrollando para mayor comprensión la siguiente figura.

Figura 1.- Actores como pilar de la cultura tributaria.



Fuente: Arroyo, Espinosa y Amezcua (2014)

Por las mismas razones, la nueva ley preceptúa la instrumentación de una Campaña Nacional Contributiva, que vincule en la conciencia popular el sacrificio económico que representa el pago de impuestos, con el crecimiento de México y la política

inquebrantable de destinar esas contribuciones al desarrollo social y al servicio público de la Nación.

5. Conclusiones.

Como ya se mencionó, se debe considerar que la educación integral es un elemento de apoyo importante para lograr llegar a tener una cultura tributaria de los contribuyentes, sobre todo, con valores, para que aprecien los bienes públicos para los cuales han aportado y que les ayude a formar una identidad ciudadana con sentido de pertenencia, la cual propicie la concientización del cumplimiento de las obligaciones de cualquier naturaleza que propicien el desarrollo de los pueblos.

La cultura tributaria debe implicar una labor educativa y debe ser parte del cotidiano vivir, debe estar en la capacidad de preguntar cuál es el papel del ciudadano dentro de la sociedad, promoviendo valores, símbolos, imaginarios, creaciones, emociones, comportamientos y percepciones

orientadas a la contribución tributaria progresista y con equidad.

La aplicación del principio pro homine, aunado al control de la convencionalidad, garantizan la mayor protección a la persona, respetando el pleno goce de sus derechos humanos, a partir de la reforma en el artículo 1° Constitucional, donde se dispone que las normas relativas a los derechos humanos deben interpretarse de conformidad con ésta y con los tratados internacionales, favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

6. Referencias bibliográficas.

Álvarez, Alil. (2010). Lecciones de Derecho Fiscal. México: Ed. Oxford.

Arroyo, María Georgina, Francisco Espinosa y Eva Leticia Amezcua (2014). La conciencia fiscal de los contribuyentes, como base para formar la cultura tributaria en México. Recuperado de: <http://revistas.uv.mx/index.php/cadmiva/article/view/1643>. Marzo 2017.

Andrade, Miguel Ángel y Ma. de Lourdes García. (2012). Cultura Tributaria para una mayor

recaudación fiscal. Recuperado de:
<http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xvii/docs/G02.pdf>. Fecha de consulta: marzo 2017.

Congreso de la Unión (2003). Gaceta Parlamentaria número 1387. Recuperado de:
<http://gaceta.diputados.gob.mx/Gaceta/59/2003/dic/20031204.html>. Fecha de consulta: marzo 2017.

Diario Oficial de la Federación (2007). Decreto por el que se aprueba el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012. Recuperado de:
http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4989210&fecha=31/05/2007 Fecha de consulta: marzo 2017.

Esquivel, Alberto. (2013). La nueva cultura contributiva en México. Recuperado de:
http://www.ccpmich.com/archi/fiscoactualidad/es2013_7.pdf Fecha de consulta: marzo 2017.

Margáin Emilio (2004). Nociones de Política Fiscal. México: Ed. Porrúa.

Ministerio de Finanzas Públicas. (2012). Programa de Cultura Fiscal. Recuperado de:
http://www.minfin.gob.gt/images/archivos/prensa/cultura_fiscal/cultura_fiscal.pdf. Fecha de consulta: marzo 2017.

Orellana, Octavio (2004). El delito de defraudación Fiscal, ensayo dogmático jurídico penal. México Ed. Porrúa.

Presidencia de la República (2013). Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. Recuperado de: <http://www.gob.mx/presidencia/acciones-y-programas/plan-nacional-de-desarrollo-2013-2018-78557> Fecha de consulta: marzo 2017.

Procuraduría de la Defensa del Contribuyente (2014) Manual del docente para la asignatura, Los Derechos de los Contribuyentes y su Defensa, México

Rodríguez, L. R. (2002). Derecho fiscal. México. Ed. Oxford.

Servicio de Administración Tributaria. (2018) Tercer Informe Tributario y de Gestión emitido por el Servicio de Administración Tributaria. Recuperado de: http://omawww.sat.gob.mx/gobmxtransparencia/Paginas/documentos/itg/ITG_3erTrimestre2018_181108.pdf. Fecha de consulta: enero 2019.

CAPÍTULO SEGUNDO

LA IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y LAS COMPETENCIAS DEL RECURSO HUMANO EN LAS EMPRESAS

Mtra. Georgina María Ramírez Ayala*

Sumario: *1. Introducción; 2. Capital humano; 3. Teoría de Maslow; 4. Sistema de gestión de competencias; 5. Evaluación del desempeño; 6. Problemática; Conclusión; 7. Referencias bibliográficas.*

1. Introducción.

Según Ivancevich (2005) comenta que la evaluación del desempeño es la actividad con lo que se determina el grado en que un empleado se desempeña bien. Otros términos con los que se denota la evaluación del desempeño son: revisión del desempeño, calificación del personal, evaluación de

* Maestra en Administración y Dirección de Negocios. Doctoranda en Ciencias Económicas y Empresariales. Correo: gmra71@hotmail.com

méritos, evaluación del desempeño, evaluación de empleados y valoración de empleados.

La formación del capital humano ha sido un punto esencial para el desarrollo de las empresas, por ello es importante conocer las competencias, el desarrollo, así como los parámetros que se deben considerar para hacer una evaluación del desempeño y trabajar con el objetivo de que las empresas puedan mantenerse en los ambientes competitivos de los mercados.

Para poder conocer más detalladamente todo esto será necesario analizar ciertos puntos de vista de otras personas que se refieren al tema a tratar.

2. Capital humano.

El capital humano es quienes da vida y movimiento a una empresa, es posible que sean la parte fundamental para la organización, pueden desarrollar ideas, aportar conocimientos, ya que son formadores

y al mismo tiempo aprendices, es por eso que son necesarios e importantes.

Las personas hace algún tiempo fueron consideradas como recursos organizacionales, ya que eran medios de producción, o simplemente como recursos e insumos para las empresas, eran como máquinas o herramientas de trabajo y esto ocasiono que bajara la productividad y la competitividad, sin embargo, algunas empresas comenzaron a darse cuenta de las deficiencias que esto ocasionaba por lo que notaron la necesidad de capacitar y desarrollar a los empleados para darle mayor fuerza en sus conocimientos, habilidades e impulsar sus ventajas competitivas logrando la permanencia de las empresas en los mercados.

Esto fue benéfico para las empresas ya que comenzaron a crecer y delimitar las actividades de las personas, se comenzó hacer como especialidades, lo que hacía que las empresas se mantuvieran competitivas y daban seguimiento al desarrollo intelectual, productivo y administrativo.

Toda persona dentro y fuera de las organizaciones es motivo de estudio por parte de las empresas, por dentro para conocer cuáles son las que a la empresa puede ayudar a cubrir de manera adecuada y por fuera para saber lo que demandan y generen mejores resultados a la organización.

Hablar de capital humano en una organización también requiere involucrarla con el clima organizacional, ya que eso es un indicador para que los empleados se sientan parte de la empresa y que participen de manera convincente, se desarrollen y se involucren en el crecimiento y permanencia de la misma en los mercados laborales y competitivos.

Uria (2011) en su trabajo recepcional denominado “El Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas, Cia. LTDA, de la ciudad de Ambato”, dice que:

El estudio del clima organizacional permite diagnosticar factores y variables, relacionados con el “estado de ánimo” de la organización, el cual influye en el

comportamiento y desempeño de los empleados en el trabajo. Entendiendo que dicho comportamiento no es la resultante de los factores organizacionales existentes, sino que éste depende de las percepciones que tengan los empleados de estos factores, de las actitudes, interacciones y experiencias que cada miembro tenga con respecto a la empresa.

La misma autora hace mención de lo siguiente: “El mejoramiento del clima organizacional tiene un impacto socioeconómico positivo para la empresa ya que alienta a los trabajadores a ser competentes entre sí, logrando mejores resultados financieros para la empresa, recalcando que un ambiente de trabajo favorable arroja como resultado altos niveles de satisfacción laboral, siendo éste el indicador fundamental para el buen desempeño de los trabajadores”.

Lo mencionado anteriormente permite hacer un escaneo de la importancia del capital humano y de la utilización y puesta en marcha de un clima organizacional, ya que en conjunto se trabaja sobre la forma y los factores o elementos que son necesarios para evaluar el desempeño laboral.

3. Teoría de Maslow.

Se habla de la importancia que tiene el personal dentro de la empresa, la teoría de Maslow reconoce la importancia de las necesidades de las personas, lo cual permite que los gerentes o dueños reconozcan el cómo poder desarrollar a una persona, pero este desarrollo no se determina de manera arbitraria, sino conociendo las áreas de oportunidad, así como las habilidades de cada persona para poder hacerlas crecer tanto en forma personal como profesional.

Imagen 1. Pirámide de Maslow



Fuente: Elaboración propia.

La teoría de la motivación mejor conocida tal vez sea la teoría de la jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow.

Maslow fue un psicólogo que propuso que en cada persona existe una jerarquía de cinco necesidades:

1. **Necesidades fisiológicas:** Alimento, bebida, vivienda, satisfacción sexual y otras necesidades físicas.
2. **Necesidades de seguridad:** Seguridad y protección al daño físico y emocional, así como la certeza de que se seguirán satisfaciendo las necesidades físicas.
3. **Necesidades sociales:** Afecto, pertenencia, aceptación y amistad.
4. **Necesidades de estima:** Factores de estima internos, como respeto a uno mismo, autonomía y logros, y factores de estima externos, como estatus, reconocimiento y atención.
5. **Necesidades de autorrealización:** Crecimiento, logro del propio potencial y autosatisfacción; el impulso para convertirse en lo que uno es capaz de llegar a ser.

En cuanto a la motivación, Maslow argumentó que cada nivel de la jerarquía de necesidades debe ser satisfecho antes de que se active el siguiente, y una vez que una necesidad es satisfecha en forma importante, ya no motiva al comportamiento.

Además, Maslow separó las cinco necesidades en niveles superiores e inferiores. Consideró a las necesidades fisiológicas y de seguridad como necesidades de nivel inferior y a las necesidades sociales, de estima y de autorrealización como necesidades de nivel superior. La diferencia radicaba en que las necesidades de nivel superior son satisfechas internamente, en tanto que las necesidades de nivel inferior son satisfechas sobre todo en forma externa. (Robbins 2005)

Una vez que las personas pueden cubrir sus primeras necesidades los siguientes peldaños de la pirámide son más susceptibles a de poder cubrirse, y lograr tener una realización plena, esto puede permitir evaluar otras características que dejen abierto a tomar decisiones de crecimiento en las empresas.

Existen distintas formas de poder evaluar al capital humano, quizá por sus habilidades, por sus conocimientos, por sus motivaciones, por parámetros que las empresas consideran importantes o tal vez solo por la necesidad de cubrir puestos vacantes, pero siempre es necesario evaluar para otorgar un reconocimiento de lo que los empleados proporcionan a las empresas y así pueden crecer, desarrollarse y dentro de la organización de manera que ayuden a lograr que las empresas se adapten a los ambientes de los mercados.

OTRAS TEORÍAS

La importancia del capital humano está rodeada de muchas otras teorías, y como dato se mencionan tres autores en su generalidad.

Robert Owen, quien utilizó el mecanismo de los colores para calificar a los empleados fomentando con esto la competencia y logrando que con ello dieran su mejor esfuerzo en el desarrollo de su trabajo.

Por otro lado, Henry Fayol quien mencionaba que los administradores ya deberían dejar el látigo y que se debía incorporar lo que él denominó Principios de la Administración, planeamiento, preparación, control y ejecución, queriendo con esto obtener mejores resultados.

Y, por último, Henry V. Poor, quien planteó que el ser humano debería ser reconocido en las organizaciones.

4. Sistema de gestión de competencias.

Un sistema de Gestión de Competencias es una herramienta muy valiosa para las empresas ya que por medio de ella se pueden obtener respuestas importantes acerca de cómo se comporta el capital humano ante las situaciones de desempeño laboral. Domingo J. Delgado en su publicación de Modelos de Gestión de Competencias, comenta: La Gestión de Competencias puede dar respuestas inmediatas y concretas en asuntos de verdadera relevancia, tales como: La alineación del aporte humano en las

necesidades estratégicas de los negocios, la admiración eficiente de los activos intelectuales centrados en los individuos, la sustitución urgente de las descripciones de cargo como eje de gestión de recursos humanos, la evaluación del desempeño, la compensación justa con base en el aporte del valor agregado y la erradicación de la vieja, costosa e improductiva práctica del adiestramiento tradicional. (www.gestiondelconocimiento.com)

Todo esto es el punto de partida a considerar para poder determinar la importancia de conocer las capacidades y actitudes que las personas pueden tener o bien pueden desarrollar en los ámbitos empresariales y de los cuales puede depender el bienestar de la empresa.

Algunas de las razones que justifican un esquema de Gestión de Competencias:

- La Gestión por competencias alinea la gestión de los recursos humanos a la estrategia del negocio (Aumenta su capacidad de respuesta ante nuevas exigencias de mercado).

- Las competencias son las unidades de conocimiento que permiten operacionalizar la administración del capital humano.
- La administración adecuada de los activos supone las competencias, asegura el sostén de las ventajas competitivas de la empresa.
- Los puestos, cargos, roles y posiciones se diseñan partiendo de las competencias que se requieren para que los procesos alcancen el máximo desempeño.
- El aporte de valor agregado vía competencias, puede ser cuantificado incluso en términos monetarios. (www.gestiondelconocimiento.com)

5. Evaluación del desempeño.

Ana Pérez Montejó (2009) en su tesis Propuesta de un Sistema para la evaluación del desempeño laboral en una empresa Manufacturera, menciona, que una organización no puede adoptar cualquier sistema de evaluación del desempeño. El sistema debe ser válido y confiable, efectivo y aceptado. El enfoque debe identificar los elementos relacionados con el

desempeño, medirlos y proporcionar retroalimentación a los empleados y al departamento de personal. ... Aunque el departamento de personal puede desarrollar enfoques diferentes para ejecutivos de alto nivel, profesionales, gerentes, supervisores, empleados y obreros, necesitan uniformidad dentro de cada categoría para obtener resultados utilizables. Aunque es el departamento de personal el que diseña el sistema de evaluación, en pocas ocasiones lleva a cabo la evaluación misma, que en la mayoría de los casos es tarea del supervisor del empleado.

De acuerdo con lo anterior se podría determinar aplicar un análisis a los empleados de acuerdo al tipo de empresa, para conocer sus labores, su forma de trabajo, el lugar en donde se desenvuelven, para así tener un mejor parámetro de apreciación, aplicar el método o modelo adecuado para medir y evaluar a los trabajadores.

La necesidad de una evaluación del desempeño, de acuerdo con Grote (2002) la define como: “un sistema de evaluación del desempeño es la herramienta

administrativa más importante de todas, ya que ningún otro proceso posee una influencia tan significativa sobre la carrera de los individuos y sobre su vida laboral. De igual forma, si dicho sistema es empleado apropiadamente servirá para lograr que los trabajadores se identifiquen plenamente con la misión, visión y valores de la Institución a la que pertenecen”.

Es de importancia mencionar que la evaluación del desempeño puede ser formal e informal; la informal depende de gran forma de las decisiones gerenciales, ya que por situaciones personales y/o políticas dan mayor apoyo y preferencia a ciertos empleados, mientras que la evaluación formal es un proceso sistemático y periódico que los gerentes aplican para examinar a los empleados.

Farmer (2004), menciona que todo plan efectivo de evaluación del desempeño debe cumplir con los siguientes requisitos:

Lograr mejorar la comunicación
bidireccional entre el directivo y el
trabajador, debe establecer una

asociación entre la paga y el desempeño laboral y los resultados obtenidos, así también proveer un enfoque estandarizado para medir el desempeño y ayudar a los trabajadores a mejorar en su desempeño, permitiendo que obtengan una comprensión adecuada de sus responsabilidades y de las expectativas que posee la Gerencia en cuanto a su labor.

Por otra parte, existe una serie de aspectos que Farmer (2004), considera deben ser tomados en cuenta como preparativos al establecimiento de un proceso de evaluación del desempeño y que deben ser incluidos en el mismo. De forma tal que toda evaluación del desempeño deberá cumplir con lo siguiente: Todas las responsabilidades de aquellas posiciones a ser evaluadas deben ser definidas apropiadamente, definir los objetivos individuales del desempeño en resultados con indicadores medibles, valorarse la prioridad o nivel de importancia que posee cada responsabilidad u objetivo, darse feedback continuo a través de la comunicación diaria con el empleado, lo cual se resume y se discute al menos cada tres meses, el desempeño continuo debe ser registrado, proveer retroalimentación por parte de

los compañeros, clientes y subordinados de los trabajadores, permitir desarrollar un plan de mejoramiento y seguimiento para ayudar al trabajador a cumplir con las expectativas que se tienen de él, incluir una agenda programada de mejoramiento, proveer al trabajador la posibilidad de llevar a cabo una auto-evaluación y pensar en base a las áreas de desarrollo potencial para el trabajador.

La retroalimentación una vez que se lleva a cabo en una evaluación del desempeño es de vital importancia ya que esto permite conocer cuáles son las cosas que se hacen bien y cuales podrían considerarse como errores, de los cuales pueden ser un aprendizaje y al mismo tiempo una lección que no debería repetirse, ya que en algún momento podría afectar no solo al empleado sino a la empresa.

Oyarzún y Méndez (2001) en su artículo Proyectos de evaluación de competencias laborales, mencionan que un estudio realizado en el sector público en Chile algunos de estas necesidades son:

La experiencia internacional en el establecimiento de Sistemas de Certificación Laboral ha permitido que, en Chile, la información necesaria para el desarrollo de las unidades de competencia a certificar, provenga de la industria, de tal modo que el desempeño evaluado esté alineado con las necesidades de sus sistemas productivos.

Lo anterior genera grandes beneficios. En primer lugar, los empleadores dispondrán de estándares definidos y aceptados por los sectores productivos, que permitirán hacer más eficiente los procesos de selección de personal y la gestión laboral. Por otra parte, los trabajadores contarán con un mecanismo que les permitirá certificar destrezas, habilidades y conocimientos adquiridos en su vida laboral, formalizando la consecución de una carrera laboral. Así, los empresarios podrán intercambiar personal homogéneo, facilitando los procesos tradicionales de reclutamiento, selección, evaluación, inducción y capacitación al interior de la empresa.

De acuerdo a los autores anteriores, se da a conocer que aplicar evaluación del desempeño es de gran importancia y da beneficios como las certificaciones de las especialidades que los empleados desarrollan, y esto permite facilitar todos los procesos que las empresas emplean desde el reclutamiento hasta la

inducción y capacitación, lo cual puede ser primordial para que las evaluaciones de desempeño otorguen mejores resultados.

6. Problemática.

Como se menciona con anterioridad, la evaluación del desempeño es de suma importancia para poder evaluar al capital humano de una organización y poder tomar decisiones sobre el cómo se puede mejorar la estabilidad de los empleados en las organizaciones.

Actualmente las empresas consideran como un gasto o inversión con pocos resultados darles una inducción a los nuevos integrantes de las mismas, y es por esta razón que algunas lo omiten, sin embargo la primera vinculación de los empleados es de suma importancia para que en un futuro puedan dar los resultados esperados en el desenvolvimiento de sus actividades. Regularmente en las empresas es común hacer una evaluación a los empleados una vez por año lo cual puede generar un parámetro para determinar su

desempeño. La pregunta es ¿Qué es lo que se debe tomar en cuenta empresarialmente, para que la evaluación del desempeño este alineada a las necesidades de los sistemas productivos?

La metodología que se utilizó para este artículo fue una explicación descriptiva de la problemática e información de algunos estudios que hayan sido investigados y comentados por otros autores que han hecho para conocer algunas de las necesidades de los sistemas productivos.

7. Conclusión.

La evaluación del desempeño es esencial para las organizaciones, pues es una herramienta que permite conocer cuáles son los beneficios y las deficiencias que tienen los colaboradores, con ella se puede garantizar que tengan mayores deseos para desarrollar competencias, esto se determinara con los indicadores de las evaluaciones de desempeño que las empresas necesitan.

Estas evaluaciones permiten conocer resultados y conductas individuales las cuales son una mancuerna indispensable en el logro de los objetivos.

Hablar de las conductas de los individuos también es importante, estudiar al capital humano es un campo muy amplio ya que sus comportamientos varían dependiendo de sus cargos, de sus responsabilidades, de las ventajas y/o desventajas que se puedan tener dentro de las empresas.

La Gestión de Competencias es quien puede ayudar a demostrar y asegurar que lo que una persona aporta formando parte de un equipo de trabajo es indispensable para el crecimiento de los negocios.

Finalmente, esto conlleva a determinar que los factores o las necesidades que se evalúan para desarrollar a los empleados dentro de las empresas tienen una variabilidad importante la cual deberá ser campo de estudio más profundo en las investigaciones.

8. Referencias bibliográficas.

Delgado M. Domingo J. Todos los derechos reservados. Puede redistribuir, reenviar, copiar o citar este documento siempre que no lo modifiques y no lo uses con fines comerciales. Debes incluir esta nota. Así como el nombre Domingo J. Delgado M. el correo caracas@corga.com y la dirección www.gestiondelconocimiento.com.

Farmer, Juliet (2004). *How to get the most from Performance Reviews*. Magazine of Physical Therapy, November.

Grote, Dick (2002) *The Performance Appraisal Question and Answer Book: a Survival Guide For Managers*. New York: American Management Association.

Ivancevich, John (2005) *Administración de recursos humanos*. McGraw Hill Interamericana. México, D.F.

Oyarzún O., Alfredo; Méndez M., Patricia (2001) *Proyectos de Evaluación de Competencias Laborales*. Pharos, vol. 8, núm. 2, noviembre- diciembre, 2001 Universidad de Las Américas Santiago, Chile

Pérez Montejó, Anna (2009) *Propuesta de un Sistema para la evaluación del desempeño laboral en una empresa Manufacturera*.

Instituto Politécnico Nacional.
Secretarías de Investigación y Posgrados.

Reyes, Agustín (1996). Administración por Objetivos.
México DF: Editorial Limusa.

Robbins, Stephen, Coutler, Mary (2005)
Administración. Octava Edición, PEARSON
Educación. México.

Uría, Calderón Diana (2011) El clima organizacional
y su incidencia en el desempeño laboral de los
trabajadores de Andelas Cía. LTDA. de la
ciudad de Ambato. Universidad técnica de
Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas.
Ambato, Ecuador.

CAPÍTULO TERCERO

EVALUACIÓN DEL IMPACTO FISCAL- ECONÓMICO: DEL 2010 AL 2017 EN MÉXICO

Mtra. Liliana Suárez Santos*

Sumario: *1. Introducción; 2. Política fiscal; 3. Ingresos tributarios en México; 4. Análisis de los ingresos tributarios: del 2010 al 2017; 5. Conclusión; 6. Fuentes de consulta.*

1. Introducción.

El Sistema Fiscal está constituido, por las contribuciones con tasas impositivas adecuadas a una economía abierta y cerrada. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) y el Servicio de Administración Tributaria (SAT) tienen por objeto recaudar las contribuciones federales destinadas a cubrir los gastos previstos en el Presupuesto de Egresos de la Federación, para lo cual tienen el

* Catedrática en Universidad de Xalapa y Universidad del Golfo de México, Licenciada en Economía. Maestría en Impuestos y Doctoranda en Ciencias Económicas y Empresariales. Correo: lilisuasa@hotmail.com

carácter de autoridad fiscal y gozan de autonomía técnica para dictar sus resoluciones.

A pesar de incrementarse anualmente los ingresos tributarios en México no implica un crecimiento en el PIB, esto debido al aumento de la inflación en un 6.67% en el año 2017 según datos del SAT y la devaluación del tipo de cambio en un 65.17% ante el dólar estadounidense con datos de acuerdo al Banco de México.

En una noticia periodística, El Economista escrito por Saldívar (noviembre 2018) comenta que el sexenio de Enrique Peña Nieto, dejó una baja recaudación como porcentaje del Producto Interno Bruto (PIB), es decir, los ingresos tributarios representan 17.2% del PIB y una política fiscal poco progresiva, esto significa que las personas que ganan más dinero paguen más impuestos ya que, en promedio, las personas más ricas pagan sólo lo equivalente a 11% de impuestos cuando tendrían que pagar 35%.

2. Política fiscal.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las leyes impositivas, el Código Fiscal de la Federación y diversos ordenamientos establecen las bases jurídicas que indican la administración pública, en la cual los mexicanos deben contribuir para que el Estado pueda desarrollar sus funciones propias.

Para un fortalecimiento de las finanzas públicas es necesario que en materia jurídica no resulte ser un obstáculo para el desarrollo de la nación en su propósito de recaudación, por lo cual debe aparecer como un instrumento dispensable y eficaz a través de los regímenes fiscales pertenecientes a un sistema jurídico y que deben garantizar seguridad y justicia, manteniendo una disciplina fiscal y alcanzar un equilibrio fiscal en el país.

La política fiscal, definida como el conjunto de instrumentos y medidas diseñadas para obtener ingresos y distribuirlos a través del gasto, a fin de

contribuir a cumplir los objetivos generales de la política económica (CEFP, 2005: 6).

Existen varios conceptos sobre política fiscal por diferentes autores, pero todos llegan a la conclusión, de que se debe de contribuir al gasto público en el ámbito nacional y generar ingresos al país en los niveles de gobierno (federal estatal y municipal); esto conlleva a contemplar objetivos que debe de cumplir la política fiscal.

En un documento emitido por la UNAM (2012) los primordiales objetivos de la política fiscal son:

- Crear el ahorro público suficiente para incentivar el nivel de inversión pública nacional.
- Absorber de la economía privada, los ingresos suficientes para hacer frente a sus necesidades de gasto, con el fin de generar medios más equitativos.
- Estabilizar a la economía, a través del control de precios, del control financiero, para crear las condiciones necesarias para el desarrollo económico.
- Redistribuir del ingreso.

Los instrumentos de la política fiscal que utiliza el Estado con objeto de recaudar los ingresos públicos, entre otros, son:

- Conjunto de impuestos (objeto de nuestro estudio), derechos, productos y aprovechamientos que conforma el sistema tributario mexicano.
- Ganancias obtenidas de empresas del sector público y privado.
- Financiamiento público el cual puede provenir de endeudamiento público interno o externo. En México, los instrumentos antes mencionados, así como el monto de cada uno de ellos, se fijan en la Ley de Ingresos de la Federación para cada ejercicio fiscal (CEFP, 2005: 6).

La política fiscal busca el equilibrio entre lo que se recauda y lo que se gasta, es decir, se refiere a la programación eficaz de los ingresos y gastos públicos, así como la relación entre ellos a través del presupuesto. Por lo tanto, dentro de la política fiscal se encuentra la política tributaria que trata de lograr una eficiencia económica y controlar la actividad económica del país para incrementar el crecimiento económico del país.

Por consiguiente, el autor Dornbusch (1995:152), tiene una clasificación de dos tipos de política fiscal:

1. Política fiscal expansiva, que involucra cuando genera un déficit en los presupuestos del Estado, significa cuando el gasto público es superior a los ingresos fiscales y esto se financia mediante la emisión de deuda pública. Por lo tanto, el gobierno puede utilizar mecanismos y pueden ser los siguientes:
 - Aumentar el gasto público, para aumentar la producción y reducir el paro.,
 - Aumentar el gasto privado, bajando los impuestos para aumentar la renta disponible de los agentes económicos privados, lo que provocará un mayor consumo de las personas y una mayor inversión de las empresas, es decir, un aumento de la demanda económica.

Se nombra “expansiva” porque se ejecuta para estimular el crecimiento económico y crear empleo.

2. Política fiscal restrictiva, que genera un superávit en los presupuestos del Estado, significa, que el gasto público es inferior a los ingresos fiscales. Los mecanismos son los contrarios que en la expansiva y son:
 - Reducir el gasto público, para bajar la demanda y por tanto la producción
 - Reducir el gasto privado, subiendo los impuestos para que los ciudadanos tengan una renta menor, disminuyan su consumo y, con ello, la demanda económica.

La política anterior, se ejecuta cuando la economía conoce un periodo de excesiva expansión y tiene necesidad de frenarse para evitar el aumento de los precios, conocido como inflación.

3. Ingresos tributarios en México.

Actualmente, la recaudación tributaria la realiza a través de bases impositivas amplias, como son: la aplicación del impuesto sobre la renta, el impuesto al valor agregado, impuesto especial a la producción y servicios, además de los ingresos derivados por

energía (petróleo y electricidad) y comercio exterior (importaciones y exportaciones).

Para situar el papel de los impuestos es muy útil pensar en las funciones económicas del sector público en los términos propuestos por Musgrave (1959). Se divide en tres grandes apartados:

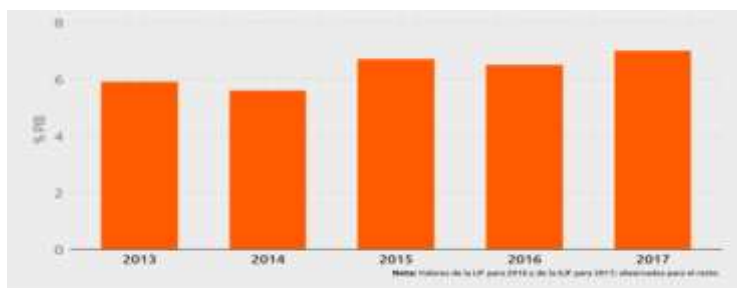
- 1) la función de asignación;
- 2) la función de distribución; y
- 3) la función de estabilización.

A través de la función de asignación, el gobierno se ocupa por la división de los bienes y servicios que pueden ser producidos con los recursos disponibles en el país. A través de la función de repartición se busca la equidad en la distribución del ingreso de acuerdo con los objetivos de la sociedad. Por último, a través de la función de estabilización el gobierno busca asegurar que la economía produzca al máximo nivel posible con los recursos disponibles. Esto incluye cuidar el nivel de precios, la inflación, el desempleo y la balanza de pagos.

Los ingresos tributarios primordiales que aporta al PIB en México son Impuesto Sobre la Renta (ISR), el Impuesto al Valor Agregado (IVA) y el Impuesto Especial Sobre Producción y Servicios (IEPS), según el Centro de Investigación Económica y Presupuestaria (CIEP) en un documento por García (septiembre 2016) en el Paquete Económico 2017, estos tres impuestos representan el 61% del total de los ingresos presupuestarios, es decir un 13% del PIB y el 97% de los ingresos tributarios.

En la gráfica 1 se puede observar que del periodo 2013 al 2017 existió una tendencia al alza en el ISR, con un porcentaje del 5.9% al 7% del PIB.

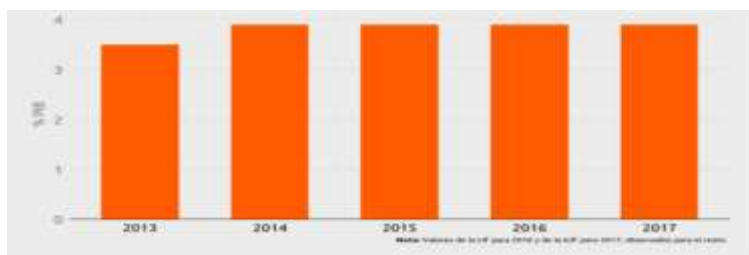
Gráfica 1: Evolución del ISR



Fuente: Elaborado por García (septiembre 2016) con información de la SHCP.

La gráfica 2 muestra la evolución de la recaudación del IVA del periodo del 2013 al 2017, en donde se ha mantenido constante con un porcentaje del 3.9% del PIB aproximadamente; según García (septiembre 2016) existió un incremento de 0.4 puntos del PIB en la recaudación debido al incremento de la tasa del IVA de un 15% a un 16%.

Gráfica 2: Evolución del IVA



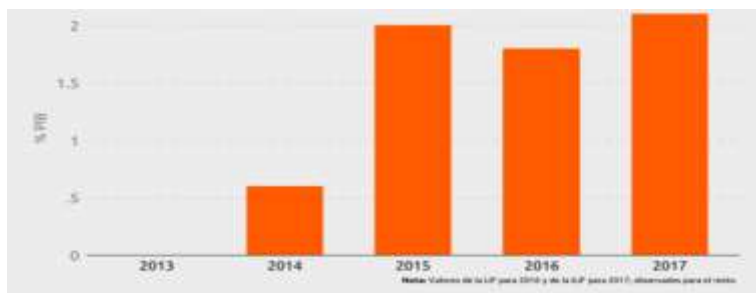
Fuente: Elaborado por García (septiembre 2016) con información de la SHCP.

En cuanto a la evolución del IEPS, como se muestra en la gráfica 3, se ha presentado un incremento, en la cual para el año 2017 tuvo un 2% aproximadamente que aportó al PIB; y este aumento se debió por el impuesto a las gasolinas y diésel. Por lo tanto, el documento del CIEP por García (septiembre 2016) el precio de la gasolina era determinado por el gobierno,

esto significa, si los precios internacionales del petróleo eran demasiado altos, el IEPS funcionaba como subsidio para contener el precio de la gasolina. En el año 2013, la recaudación del IEPS fue del 0.0 %, es decir, -0.5 % del IEPS a gasolinas y diésel y 0.5 % del IEPS por otros conceptos. En 2014, inició la caída en el precio internacional del petróleo, por lo que, aunque la recaudación del IEPS a gasolinas y diésel siguió siendo negativa, con un porcentaje del - 0.1 % del PIB, la recaudación total del IEPS fue positiva. La recaudación aumentó considerablemente en 2015 debido a los bajos precios de la gasolina.

En 2016, se implementó un nuevo mecanismo, es decir se determina una banda de precio máximo y mínimo para la gasolina, y con esto determinar el precio de la gasolina, mediante el cual se garantiza una recaudación positiva por este concepto; esto permite que el IEPS se mantenga relativamente fijo, y solo sea ajustado, ya sea a la alza o a la baja, cuando el precio de la gasolina resulte ser mayor o menor que lo determinado por dicha banda.

Gráfica 3: Evolución del IEPS



Fuente: Elaborado por García (septiembre 2016) con información de la SHCP.

4. Análisis de los ingresos tributarios: del 2010 al 2017.

Esta investigación fue desarrollada con información de estadísticas de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) y del INEGI, en donde se obtuvieron datos anuales de los ingresos tributarios del Gobierno Federal de los años del 2010 hasta el segundo trimestre del 2017; al igual se obtuvieron datos del Producto Interno Bruto (PIB) Nominal a precios corrientes con año base del 2008.

La totalidad de los ingresos tributarios incluyen los impuestos federales mientras que en la parte de PIB es a precios de mercado donde se le incluyen los

impuestos indirectos netos porque se cuantifica con destino al consumidor final.

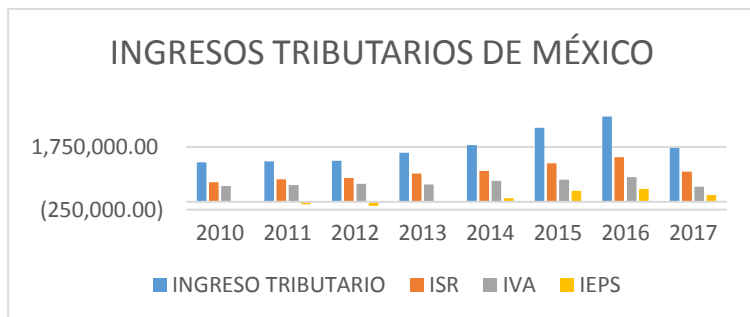
Para justificar el crecimiento económico que aporta la recaudación tributaria al Producto Interno Bruto, se obtuvo el porcentaje de aportación de la serie de años del 2010 al 2017. Y también el impacto fiscal se dio mediante el cálculo de la tasa de crecimiento de los años del 2011 al 2016.

En cuanto a los datos estadísticos obtenidos de los años del 2010 al 2017 como se ve en la gráfica 4 que se muestra abajo; la recaudación tributaria a través de los estos años se incrementó debido a que México tuvo un incremento en sus tasas impositivas para los agentes económicos del país.

Otro punto primordial de la gráfica, es el ISR que se aplica a cualquier persona física o moral que tenga un empleo formal y el año con mayor recaudación de impuestos es en el año 2016, esto debido al aplazamiento de las negociaciones del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), por lo que

existió un decremento en el tipo de cambio y menos presiones sobre la inflación (Forbes, 2016).

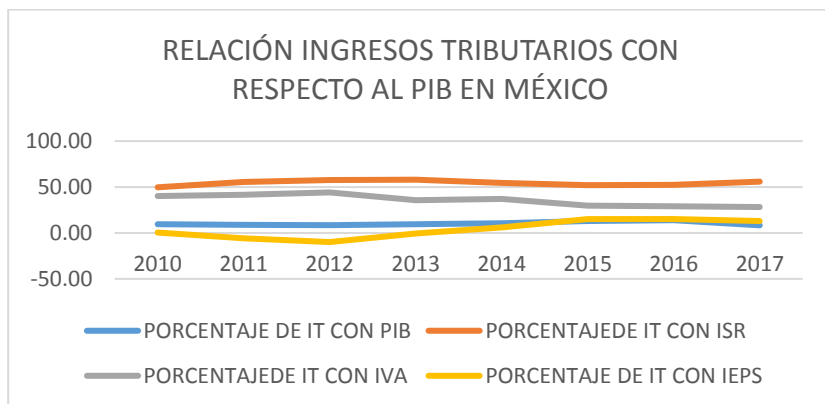
Gráfica 4: Ingresos Tributarios de México del 2010 al 2017.



Fuente: Elaboración propia con datos de la SHCP.

En cuanto a la gráfica 5 se muestra el porcentaje de relación de los ingresos tributarios con respecto al PIB en México desde el 2010 al 2017 y se visualiza que el porcentaje que aporta más de la recaudación tributaria es el Impuesto Sobre la Renta con respecto al PIB. Esto conlleva, a que en la actualidad el Servicio de Administración Tributaria maneja la innovación tecnológica y esto evita a que los agentes económicos no evaden impuestos.

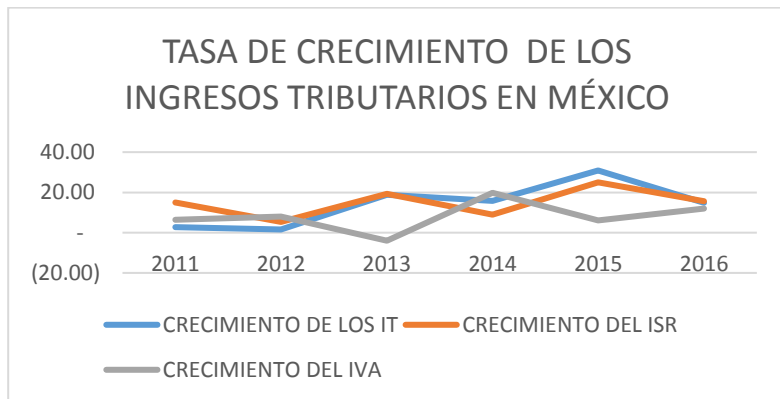
Gráfica 5: Relación ingresos tributarios con respecto al PIB en México.



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI y la SHCP.

La gráfica 6 se visualiza la tasa de crecimiento de los ingresos tributarios de los años del 2011 al 2016, y se mantiene una tendencia inconstante esto debido que a pesar de haber incrementado la cantidad de recaudación tributaria para el Gobierno Federal se tiene que mantener una sostenibilidad fiscal para no poderse endeudar el Estado.

Gráfica 6: Tasa de crecimiento de los ingresos tributarios en México



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI y la SHCP.

5. Conclusión.

México tiene una administración pública sólida y prudente en la recaudación tributaria, en donde mantiene un equilibrio fiscal en sus ingresos y gastos, con el fin de dinamizar la económica, que conlleva a incrementar los niveles de inversión, empleo y salario, mejorar expectativas para los agentes económicos, y en consecuencia activar el círculo virtuoso que propicie crecimiento económico sostenido. Esto conlleva que los ingresos tributarios tuvieron un incremento debido a la formalidad legal y la

simplificación de las obligaciones fiscales en esta serie de años analizados.

6. Fuentes de consulta.

Banco Mundial, recuperado de:
<http://www.bancomundial.org/es/country/mexico/overview>, Fecha de consulta: 28/10/18

CEFP (2005), “El Ingreso Tributario en México”.
Cámara de diputados.

Dornbusch Rudiger y Stanley Fischer (1995). “Curso
breve de macroeconomía”. Madrid: Mc. Graw
Hill.

Forbes, (2016). “Economía mexicana crece 2.2% en
el cuarto trimestre del 2016”. Recuperado de:
<https://www.forbes.com.mx/economia-mexicana-crecio-0-6-cuarto-trimestre-2016/>,
Fecha de consulta: 10/11/18.

García Gómez, Adrián (septiembre 2016). “Ingresos
tributarios: Evolución y comparación
internacional”. En el Centro de Investigación
Económica y Presupuestaria (CIEP).
Recuperado de: <https://ciep.mx/ingresos-tributarios-evolucion-y-comparacion-internacional/>. Fecha de consulta: 30/12/18.

INEGI (2018). Recuperado de:
<http://www.inegi.org.mx/> Fecha de consulta:
02/10/2017

Musgrave (1959), "Teoría de la Hacienda Tributaria".
México: Mc. Graw Hill

Saldívar, Belén (noviembre 2018). "EPN deja baja recaudación y política fiscal poco progresiva".
En: El Economista. Recuperado de:
<https://www.eleconomista.com.mx/economia/EPN-deja-baja-recaudacion-y-politica-fiscal-poco-progresiva-20181128-0103.html>. Fecha de consulta: 30/12/18.

UNAM (2012) Elementos del Sistema Tributario Mexicano. Marco Institucional. Recuperado de:
<http://www.economia.unam.mx/secss/docs/tesisfe/BonillaLI/cap2>. Fecha de consulta: 15/11/18

CAPÍTULO CUARTO

ANÁLISIS SOBRE CONCEPTOS DE LIDERAZGO EN LA GESTIÓN DEL POTENCIAL HUMANO

Mtra. Elsa Roxana Castañeda-Acuña*
C. Dra. Giselle Rodríguez-Rudi*
Dr. Jerónimo Domingo Ricárdez Jiménez*

Sumario: *1. Introducción; 2. Revisión de la literatura; 3. Resultados; 4. Conclusiones. 5. Referencias bibliográficas.*

1. Introducción.

En la actualidad, las sociedades cambian de modo constante transformando necesidades y exigiendo rapidez en la satisfacción de las mismas, los cambios suscitados en un país, afectan de modo directo o indirecto, el porvenir de otro. Ellwood (2007) atribuye

* Maestra en Auditoría; Universidad Veracruzana, email: ecastanedafuv@gmail.com

* Doctoranda en Ciencias Administrativas y Gestión para el Desarrollo, Universidad Veracruzana, email: gisellerod1019@yahoo.es

* Doctor en Ciencias Económicas en la Universidad de la Habana, Director de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Veracruzana, email: jeronimoricardez@hotmail.com

lo anterior, al aceleramiento del proceso globalizador, debido a un mayor empleo de la tecnología, y una fuerte expansión del poder económico y político de las empresas trasnacionales.

Aunque lo anterior pareciera ser ajeno al sector gubernamental no lo es, generar competitividad es competencia del Estado y se establece en el artículo 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos al establecer que se requiere de un cúmulo de condiciones para concebir un mayor crecimiento económico que promueva la inversión y la generación de empleo. Sin lugar a dudas, la globalización exige una mejor gestión, competitividad y productividad en la aplicación de recursos ante una sociedad más dinámica y compleja.

En este sentido, Crozier (1992) afirma que un tejido social más complejo demanda de un mayor cuidado e intervención por parte del Estado, ocasionando que, a mayor interacción global, mayor será la complejidad de la gestión gubernamental al satisfacer las demandas sociales.

La gestión pública en México según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (2012) señala la necesidad de realizar cambios en materia de políticas para gestión del capital humano, a fin de mejorar la prestación de servicios con cualidades de eficiencia, eficacia y competitividad; precisando la importancia del mismo al calificarlo como un recurso estratégico.

De este modo, si bien la globalización representa un reto que debe ser atendido, la calidad en la prestación de servicios es una exigencia y el abatimiento de la corrupción una necesidad, que exige líderes con visión estratégica y con capacidad de motivar al capital humano, pues estos mediante la aplicación de su potencial serán capaces de reformar la gestión pública.

Tomando esto en consideración, el presente artículo se basa en el análisis de investigaciones previas relativas a la asociación causa-efecto, entre el liderazgo y la productividad. Atribuyendo al liderazgo la capacidad de motivar el desarrollo del potencial de

sus colaboradores, la satisfacción del capital humano y, por ende, una mayor productividad en procesos empresariales dentro de la gestión pública.

Como todo trabajo investigativo se incluyen los siguientes apartados: En primer término, se abordan generalidades del liderazgo, tipos, atributos y características; la motivación, así como las connotaciones que forman parte de la personalidad del líder para gestionar potenciales humanos. En segundo término, se desglosan concepto, terminología y aplicación de la productividad. Ambos conceptos de liderazgo y productividad dan paso a un tercer apartado que conlleva a la interrelación de los mismos. Finalmente se muestran las oportunidades que posee el sector gubernamental mexicano en la gestión productiva a través del liderazgo.

2. Revisión de la literatura.

Liderazgo.

El origen de la palabra líder podría emerger de dos raíces etimológicas en el inglés leader que significa

guiar, o bien del latín *lis-litis*, cuya significación original es querella o disputa (Landolfi, 2008).

De ambos términos podemos interpretar la acción del líder como la capacidad de orientar esfuerzos, combatir el conflicto y tomar decisiones orientadas al logro de resultados. El líder propicia la acción mediante su estilo de liderazgo, su capacidad de influir y el conocimiento del potencial humano. Para otros autores el liderazgo, es definido por otros aspectos cuyos elementos avalan su composición.

Para Drucker, en palabras de Bernárdez (2009:425) es: “La particular combinación de competencias de individuos u organizaciones para lograr resultados valiosos a través de otras personas de forma deliberada”.

Según Brown, Treviño y Harrison (2005:120), el liderazgo es “la demostración de una conducta normativamente apropiada a través de acciones personales y relaciones interpersonales, y la promoción de dicha conducta a los seguidores a través de la comunicación, el refuerzo y la decisión”.

De lo anterior podemos afirmar que, el liderazgo es una habilidad humana que logra identificar competencias, coordinando el compromiso común hacia el logro de metas y objetivos. Sin embargo, el contexto en que se desarrolla la acción del líder es marcadamente complejo, puesto que, el concepto de liderazgo no implica autoridad, esta última está dada en razón a una estructura organizacional formal, mientras que el liderazgo requiere adhesión voluntaria e informal, por lo cual no necesariamente encontramos autoridades con liderazgo. Situación que pone en entredicho la calidad de la gestión del capital humano. Ante la dificultad manifiesta de adquirir liderazgo algunos autores afirman que es un atributo genético, el cual es heredado y cuyos rasgos radican en el temperamento humano; otros atribuyen a la familia como el generador de líderes, forjados mediante la enseñanza de valores y actitudes durante la infancia que coadyuvan en la adquisición de capacidades emprendedoras y de liderazgo; otros afirman que el liderazgo se va adquiriendo a través de las situaciones y experiencias vividas. Entorno a la

discusión, es incuestionable la importancia del liderazgo, bajo la óptica de cualquiera de estos enfoques, el líder es impulsor, generador de valor y competitividad en las organizaciones, no obstante, del estilo de liderazgo pueden depender los resultados.

Max Weber (1964) describe diferentes estilos de liderazgo, por ejemplo, el líder carismático que se refiere a personas con la facilidad de atraer la atención y admiración de otros; el líder tradicional, como aquel legitimado por su descendencia; o el líder legal, aquel que adquiere el liderazgo debido a sus conocimientos técnicos. Estos solo son algunos estilos presentes en la prominente literatura científica que ha generado el estudio del liderazgo empírico, encontrándose otros estilos diferenciados de acuerdo a las características del trabajo, la capacidad de motivación, el tipo de autoridad que ejercen, la participación que promueven entre sus colaboradores y su capacidad para decidir.

Noriega (2008) interpreta el liderazgo bajo dos perspectivas: como una cualidad personal del líder, con compromiso, comunicación, confianza, integridad y valores; y como una función dentro de la organización dado que, las organizaciones dependen del liderazgo de sus dirigentes para crecer y prosperar. La importancia del liderazgo radica en los efectos, pues, se podrá tener una adecuada administración y no destacar a falta de un líder apropiado, o bien se podría no tener una estructura administrativa adecuada, pero con un buen líder salir adelante.

Consecuentemente, el líder debe plantearse una visión estratégica, establecer planes y cursos de acción con base a los objetivos, y transmitirlos. Esto es apoyado por Pastor et al (2013) al señalar que los líderes despliegan la misión, visión, principios y valores éticos a la vez que ejercen como modelo de referencia para promover la cultura de excelencia.

Después de analizar algunos términos y elementos del liderazgo podemos decir, que este sin duda

alguna impacta directa o indirectamente en el capital humano. Este último es un potencial productivo, capaz de transformar recursos con la aplicación del talento y la inteligencia. Así mismo cada individuo dentro de las organizaciones posee un capital intelectual único que lo hace capaz de resolver conflictos, innovar y proponer. Muchas veces el capital humano es tratado como un recurso, sin embargo, algunos autores como Idalberto Chiavenato (2008) explican al capital humano, como potenciales humanos, ya que piensan, toman decisiones, desempeñan cargos por competencias, delimitan acciones, entre otras actividades. La importancia del liderazgo en el capital humano radica en el conocimiento acerca del potencial, siendo todo aquello que es capaz de realizar una persona, de ello depende una correcta gestión del mismo.

Productividad.

La Real Academia de la Lengua española define productividad como la “relación entre lo producido y los medios empleados, tales como la mano de obra,

materiales, energía, etc.” Para otros autores como Petersen, (citado en Chiavenato, 2008) la productividad es percibida como la relación entre la cuantía obtenida del proceso de producción y la cantidad de factor necesario para producirla, considerando a la inversión del trabajo para producir la cantidad esperada del producto.

En ese estricto sentido la productividad es la verificación de las unidades físicas, los costos de producción y las utilidades obtenidas, es decir, la relación entre recursos aplicados y resultados alcanzados. Bajo un sentir humanístico la productividad es atribuida al desarrollo del potencial humano, debido a que a medida que el individuo incrementa sus potencialidades también lo hará la productividad, y podrá ser evaluada con algunas técnicas, políticas, calidad, producción y ventas, entre otras categorías, es decir, ser evaluado conforme a resultados. Cabe destacar que el ser humano es un agente dinámico con capacidad de transformar, innovar, solucionar, actuar y proponer mejoras

entorno a sus funciones, a la vez que, genera competitividad entendida como la capacidad de brindar mayor satisfacción en los bienes y servicios ofrecidos. En consecuencia, el logro individual se asocia en su conjunto, al de la organización.

La productividad también ha sido estudiada dentro del sector gubernamental motivando investigaciones como la de Rozenstein (2000) en donde se propone el análisis de la productividad en el sector gubernamental desde diferentes ángulos:

- **Enfoque Económico:** consiste en el análisis de la eficiencia en unidades monetarias, en este ámbito se lleva a cabo mediante un análisis costo-beneficio.
- **Enfoque Administrativo:** este enfoque depende del factor humano, puesto que se desenvuelve en la búsqueda y logro de metas, no solo cuantitativas, si no cualitativas.
- **Enfoque Político:** los elementos de carácter político son aquellos sobre los cuales hay que decidir, excluyen mutuamente los ingredientes

políticos (cualitativos) de los económicos (cuantitativos).

Aunado a ello, cabe destacar que la gestión pública está estrechamente conectada al concepto de cultura organizacional en el que prevalece la cultura organizacional burocrática, definida por Franklin (2009) como aquella que se caracteriza por valores como orden, formalidad, obediencia, racionalidad y moderación. Situación que atenúa las capacidades de liderazgo, puesto que una cultura organizacional sujeta a las normas y políticas rígidas, trae consigo inflexibilidad en la gestión del capital humano y en la realización de los procesos productivos.

Corredor (2005) ve a las organizaciones públicas, como entidades de carácter político-social que se cimientan en principios jurídicos para gestionar el talento humano, mediante leyes, normas y reglas que les den sentido a estas prácticas. Esta aseveración confirma la existencia de una cultura burocrática donde, la evaluación que hasta hoy prevalece, es la

observación de resultados, eficacia, pero no el desarrollo y la ejecución.

El liderazgo y la productividad en el sector gubernamental mexicano.

El Instituto Mexicano para la Competitividad (2014) afirma que un mayor nivel de capital humano se asocia a un nivel de productividad laboral más alto, en este sentido la educación de la fuerza laboral, es un incremento en el potencial humano. En la actualidad existen diversos estudios donde se afirma que, a mayor conocimiento y experiencia, se desarrolla el potencial humano y con él, la productividad.

Diversas definiciones dadas acerca de la productividad aseguran que el capital humano es de vital importancia para conseguir un nivel óptimo de eficiencia en las empresas, sin embargo, esto es alcanzado con una elevada formación profesional, alto sentido de responsabilidad, iniciativa e ingenio, siendo imprescindible para ello que los trabajadores se sientan motivados. La motivación definida por

Robbins (2004) consiste en procesos que dan cuenta de la orientación y constancia del esfuerzo del trabajador para alcanzar una meta. Motivar hacia el logro de los objetivos, es una función del líder y como tal, este al reconocer potencialidades del capital humano puede estimularlo, hacia la mejora de la productividad y la satisfacción del personal.

Ahora bien, en el contexto mexicano los estudios asociados a la productividad y el liderazgo han comenzado a tomar auge en los últimos años, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2012) señala que en México la utilización efectiva del presupuesto, requiere una alineación entre el gasto, los planes y los objetivos del gobierno para los diferentes sectores, entre ellos muestra la necesidad de mejorar la gestión del capital humano, tanto para perfeccionar la elaboración de políticas como para garantizar una prestación de servicios eficaz, eficiente y competitiva. Aunado a ello la eficiencia del sector público requiere de capacidades a nivel sub-nacional y una mejor conducción de los tres niveles de gobierno. Dicha

conducción aborda una necesidad de dirección, y liderazgo proactivo basado en valores el cual, incrementaría la eficiencia del sector.

Posteriormente el gobierno federal retomaría estas cuestiones en su documento “Mejoras en Recursos Humanos” una serie de estrategias implementadas para mejorar la gestión de recursos humanos en la totalidad de las dependencias públicas que dirige, estas prácticas pasaron a formar parte de algunas dependencias. En materia de liderazgo resaltan tres instancias:

- a) El Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) con el Programa de Formación de Alto Nivel para la Administración Pública, que consiste en el otorgamiento de becas para la formación académica y la formación de liderazgo, estos deben ser servidores públicos con potencial, distinguidos por su desempeño (Arceo, 2012);
- b) El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) con su Modelo de evaluación y

fortalecimiento de las habilidades directivas para la competitividad MEFHADIC el cual consiste en el desarrollo de una cultura directiva con enfoque competitivo. Las fases del modelo consisten en: la evaluación de competencias directivas, el fortalecimiento de las competencias, proceso de coaching para el fortalecimiento y evaluación del desempeño de la gestión directiva. Este modelo incluye indicadores basados en eficiencia, cumplimiento, así como valores y como resultado se obtienen líderes certificados.

- c) Petróleos Mexicanos (PEMEX) con su programa de formación de líderes el objetivo es fortalecer sus competencias mediante tres etapas: en la primera se elaboró un diagnóstico basado en 8 áreas de desarrollo, se diseñó el programa acorde a las áreas de desarrollo, se alinearon facilitadores, se implementó y se creó un micro sitio y por último se dio un el seguimiento respectivo.

Como evidencia el campo de investigación del liderazgo en México, en la administración pública se han desarrolla algunos estudios y programas centrados en el liderazgo, sin embargo, estos aún son escasos si bien el gobierno, ha realizado esfuerzos en el incremento de la productividad, los resultados aún son deficientes.

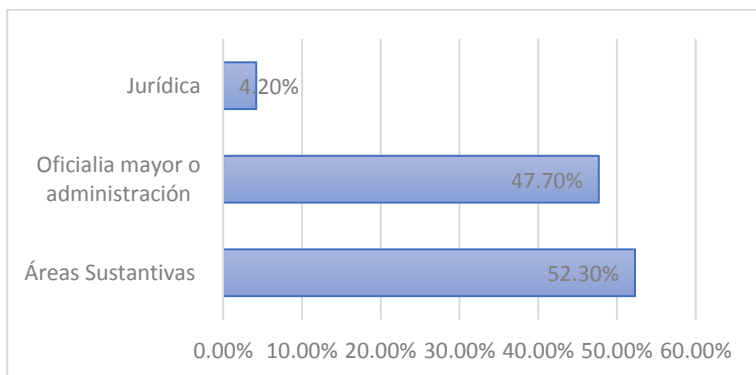
Después de concentrar en el apartado del estado del arte, algunos postulados y lineamientos de las variables de liderazgo, productividad y competitividad, a continuación, y con el fin de contribuir a la práctica y teoría del tema en cuestión, se presenta una evidencia empírica, efectuada en un organismo autónomo de la Administración Pública Federal de México.

3. Resultados.

Con la finalidad de mostrar la situación actual que guarda la gestión pública, en materia de liderazgo y productividad, se presenta el último diagnóstico realizado hasta la fecha por el Instituto Federal de

Acceso a la Información (IFAI) titulado “ La cultura de los servidores públicos alrededor de los temas de transparencia y acceso a la información” elaborada en el año 2012, para evaluar el desempeño en el rubro de acceso e información de los años 2003 a 2007, en una muestra de 1221 servidores públicos, donde participaron 34 dependencias federales, en la República Mexicana.

Gráfica 1. Áreas de los Servidores Públicos Encuestados

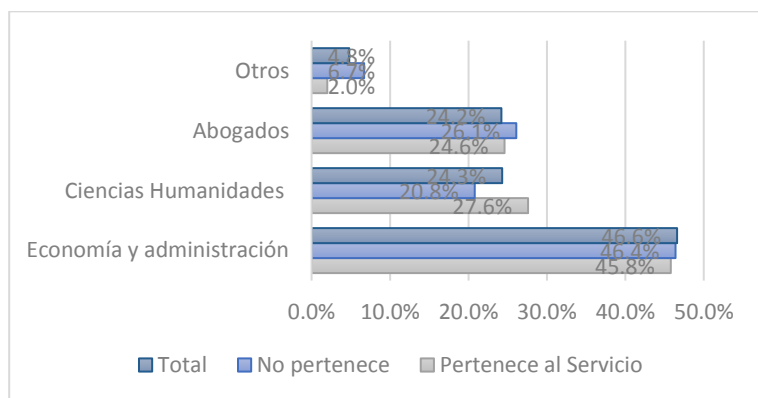


Fuente: Encuesta IFAI (2012).

Los datos reflejan que el 48% del personal consultado labora en áreas administrativas o de oficialía mayor. Entre ellas se encuentra el área de recursos humanos debido a que no existe un área expofeso para tan

importante función como es la gestión del potencial humano.

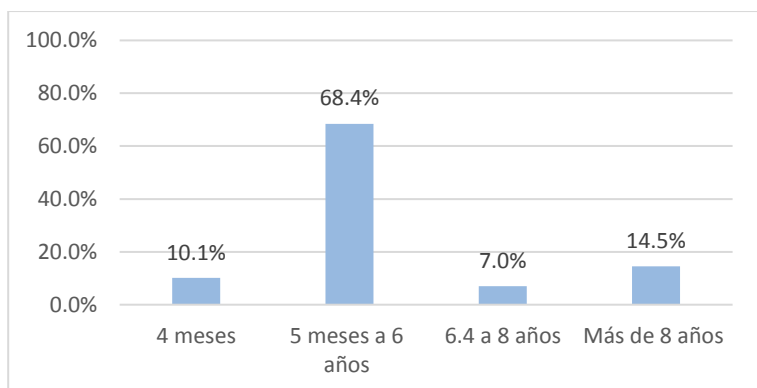
Gráfica 2. Educación y experiencia



Fuente: Encuesta IFAI (2012).

El 88% de los encuestados tienen estudios de licenciatura o más completos. Las carreras más estudiadas son las económico-administrativas, correspondiendo al 46% del total de encuestados. Esto demuestra un nivel aceptable de estudios entre el personal que se encuentra laborando en la administración pública federal.

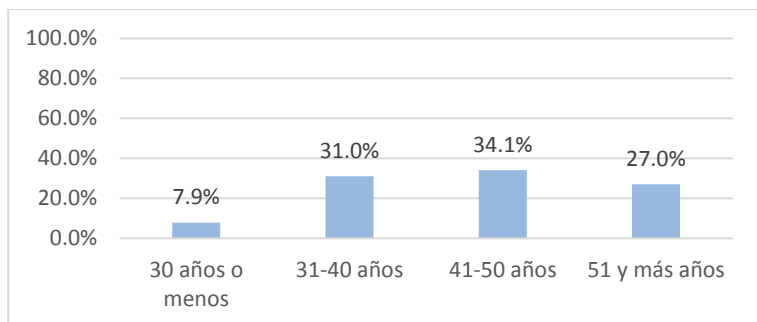
Gráfica 3. Antigüedad



Fuente: Encuesta IFAI (2012).

El 10.1% de los servidores tienen una antigüedad menor a 4 meses, y 68.4% demuestra que la mayoría recae en el promedio de cinco años, lo cual refleja un mínimo de experiencia laboral.

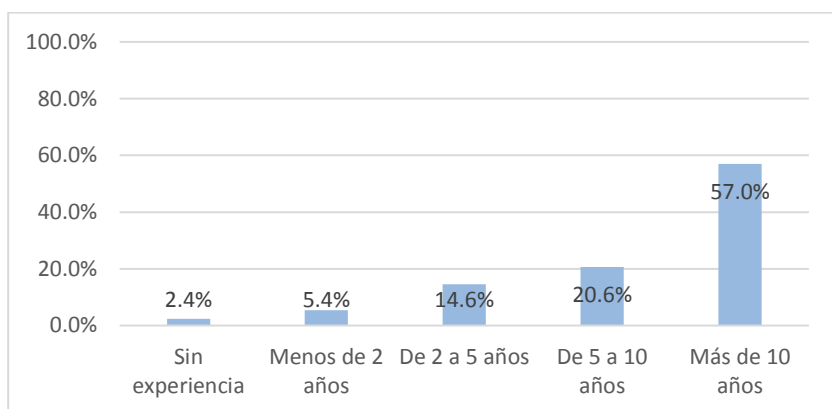
Gráfica 4. Edad



Fuente: Encuesta IFAI (2012).

El 61% de los servidores públicos entrevistados tienen 41 años de edad o más. Solo el 7.9% tienen una edad menor a 30 años. Estos datos reflejan un alto índice de población joven encontrándose en una edad económicamente-activa.

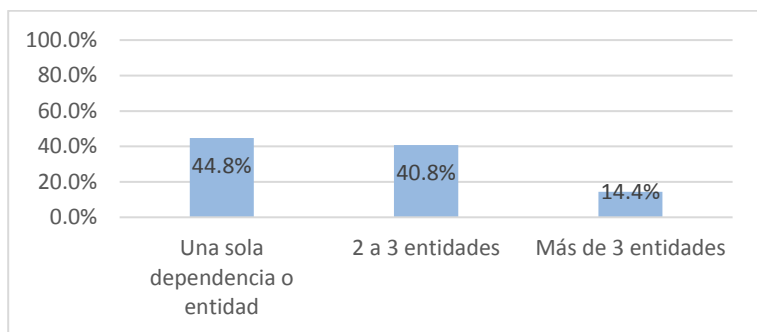
Gráfica 5. Experiencia en la Administración Pública Federal (APF)



Fuente: Encuesta IFAI (2012).

El 57% de los servidores presentan más de 10 años de experiencia laborando en la APF. Esto demuestra que el capital humano ha desarrollado en los últimos años un aceptable nivel de experiencia.

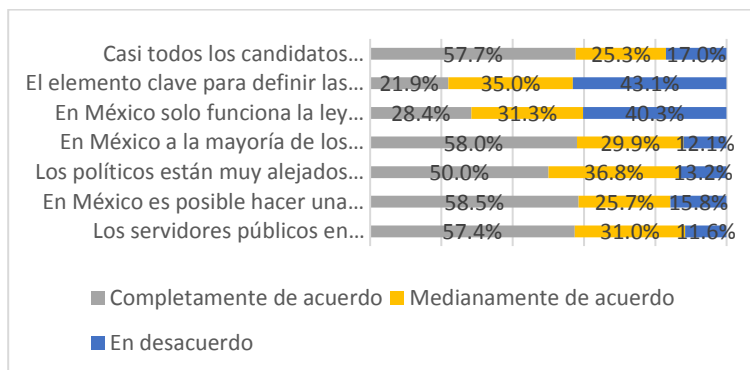
Gráfica 6. Dependencias en las que ha laborado.



Fuente: Encuesta IFAI (2012).

La gráfica anterior muestra que los servidores públicos han laborado en 2 o más dependencias (55.2%) y el 44.8% del total de servidores se ha desempeñado en una sola entidad o dependencia gubernamental.

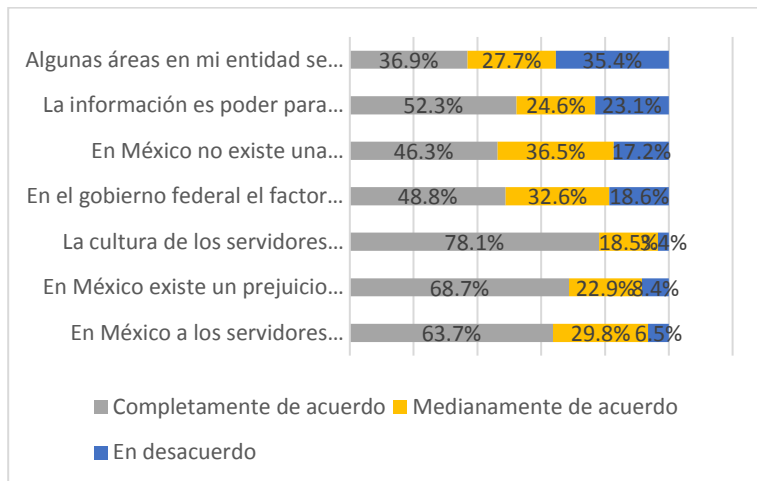
Gráfica 7. Opinión de los trabajadores sobre los políticos y política pública.



Fuente: Encuesta IFAI (2012).

Conforme a la opinión de los encuestados, se registró que 58% opina que los políticos, están faltos de una visión integral de Estado. Los servidores perciben que la carrera en el gobierno está sujeta indudablemente a la política, el 57.4% considera que están sujetos a sus oscilaciones y el 50% conjeturan que los políticos están distanciados de los servidores públicos. Lo cual demuestra una percepción de incertidumbre laboral, falta de planeación estratégica y por consecuencia la necesidad de entrelazar la autoridad del puesto con el liderazgo.

Gráfica 7. Opinión de los trabajadores sobre los servidores públicos.



Fuente: Encuesta IFAI (2012).

Los servidores públicos observan alta centralización de toma de decisiones y una cultura burocrática, puesto que 49% de los informantes considera que la jerarquía es un componente primordial para las disposiciones públicas.

El 69% del total considera que todos los servidores son deshonestos, profesan que a los servidores públicos les falta reconocimiento social (64%) y que se demanda una transformación en la cultura burocrática (78%). Situaciones que evidencian una

deficiencia de liderazgo y motivación, factores necesarios para desarrollar el potencial humano y por consiguiente productividad.

4. Conclusiones.

Partiendo del análisis del estado del arte y de la evidencia empírica recabada, podemos decir a manera de discusión: Con base en el objetivo que nos planeamos, que a la letra dice: analizar la relación entre el liderazgo en la gestión del potencial humano y la productividad, y en su caso definir algunas oportunidades de mejora dentro del sector gubernamental mexicano, que pudiera ser a través de un paradigma representado por actividades correspondientes a los líderes gestores y estrategias en la toma de decisiones en la función gubernamental.

Entre los hallazgos teóricos y empíricos, se muestra que el reclutamiento y selección de personal para ocupar puestos de gestión pública en instituciones gubernamentales, deja mucho que desear, los

encuestados refieren varios cuestionamientos sobre las tareas de los políticos y su relación con la gestión, principalmente, carecen de una visión de estado, ven la carrera en el gobierno sujeta a la política. También los servidores públicos observan alta centralización de toma de decisiones y una cultura burocrática, puesto que 49% de los informantes cree que la jerarquía es el factor elemental para las decisiones públicas.

La mayor parte de los entrevistados consideran que son señalados por el prejuicio de que todos los servidores son deshonestos (69% del total), el 64% creen que a los servidores públicos les falta reconocimiento social adecuado y el 78% que se requiere de una transformación en la cultura burocrática. Situaciones que evidencian varias disputas entre los conceptos: práctica de autoridad y liderazgo por las debilidades de conocimiento, factores necesarios para desarrollar el potencial humano y por consiguiente la productividad y competitividad de los sistemas gubernamentales en México. Con base en lo antes sustentado en la

percepción del servidor público y estado del arte sobre las variables en cuestión, queda claro, que existe una estrecha relación entre el liderazgo y productividad, sumándole la motivación de los servidores ante la dinámica y comportamiento organizacional de las dependencias en donde se desarrolla la gestión pública, los responsables o autoridades no alcanzan a visualizar todas las necesidades de crecimiento y desarrollo en las instituciones que traen varias consecuencias, entre ellas: la cultura burocrática, nacionalismo, des-gobernabilidad, confrontaciones, pillaje y la baja productividad, careciendo de una visión de estado.

Pese a los esfuerzos que se realizan en la actualidad por incrementar el liderazgo en las entidades y brindar servicios de mayor calidad, competitivos y productivos, aún queda mucho camino por recorrer. La respuesta está en el conocimiento, la formación de líderes y gestores críticos honrados con visión estratégica, identificados con los valores de la nación.

La gestión pública demanda nuevos desafíos para la prestación de servicios públicos, cuya necesidad

radica en el establecimiento de relaciones eficientes entre los diferentes niveles, actores y grupos que interactúan. Incrementar prácticas que mejoren las capacidades de liderazgo en el capital humano puede ser la estrategia capaz de transformar la actual gestión. Si un líder es capaz de potencializar y valorar el capital humano de las organizaciones, estará en el camino hacia la eficiencia.

Finalmente pese a que las instancias públicas constituyen el patrimonio de toda la sociedad, impartir productividad requiere un mayor empuje, un sólido código de valores, gran visión estratégicas y en evidencia mayor compromiso y liderazgo.

5. Referencias bibliográficas.

Arceo, R (2014). “El servicio profesional de Carrera en México” en Mejores prácticas de recursos humanos en el sector público. Recuperado de <http://usp.funcionpublica.gob.mx//doctosecco/documentos/mejoresPracticasDeRecursosHumanosEnElSectorPublico.pdf>. Fecha 12/11/2018.

Bernárdez, M (2009). Desempeño Humano: Manual de Consultoría. Indiana: Autor House.

Brown, M; Treviño, L y Harrinson, D (2005). "Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing", en: *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002>

Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión (2014). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*.

Chiavenato, I (2008). *Introducción a la teoría general de la administración*. México, D.F: McGraw Hill Educación.

Corredor, J (2005). "El cambio de paradigma en la visión estratégica de la gestión pública", recuperado de <http://cdim.esap.edu.co/bancomedios/documentos%20pdf/el%20cambio%20de%20paradigma%20en%20la%20visión%20ética%20de%20la%20gestión%20pública.pdf>. Fecha 3/10/2018.

Crozier, M. (1992). *Estado Modesto, Estado Moderno. Estrategia para el cambio*. México D.F: Fondo de cultura económica.

Ellwood, W. (2007). *Globalización*. Barcelona: Intermón Oxfam Editorial.

Franklin, E (2009). *Organización de empresas*. México, DF: McGraw Hill Educación.

Instituto Federal de Acceso a la Información (2012). “La cultura de los servidores públicos alrededor de los temas de transparencia y acceso a la información”, Centro Internacional de Estudios de Transparencia y Acceso a la Información Probabilística. Recuperado de: [http://inicio.ifai.org.mx/Estudios/estudio_Cultura Transparencia.pdf](http://inicio.ifai.org.mx/Estudios/estudio_Cultura_Transparencia.pdf). Fecha 16/11/2018.

Instituto Mexicano de la Competitividad (2014). “Productividad y Capital Humano”, recuperado de https://imco.org.mx/capital_humano/productividad-y-capital-humano/. Fecha 4/6/2018.

Landofi, H (2008). La esencia del Liderazgo. Buenos Aires: Editorial Dunken

Noriega, M (2008). “La importancia del liderazgo en las organizaciones”, en: Temas de Ciencia y Tecnología, 12(26) ,25-29.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2012). “Perspectivas OCDE: México reformas para el cambio”, recuperado de <http://centro.paot.org.mx/documentos/ocde/49363879.pdf>. Fecha de consulta: 16/11/2018

Pastor, A; Pastor, J; Calcedo, J; Royo, M y Navarro, L (2013). “Comparación de los modelos de evaluación de la excelencia empresarial”, en: Tourism & Management Studies, 4, 1058-1072

Robbins, S (2004). Comportamiento Organizacional. México DF: Editorial Pearson.

Rozenstein, M (2000). “Productividad, eficacia y eficiencia en la empresa pública”, en: Revista de Administración Pública, 59-60,75-90.

Weber, M (1964). The theory of social and economic organization. New York: Free Press.

CAPÍTULO QUINTO

ESPECIALIZACIÓN Y DIVERSIFICACIÓN DE LAS ZONAS METROPOLITANAS DE VERACRUZ, UN ANÁLISIS EXPLORATORIO

Dr. Ángel Toledo Tolentino*

Sumario: *1. Introducción; 2. Aspectos teóricos y conceptuales; 3. Importancia demográfica y económica de las zonas metropolitanas; 4. Estructura productiva, especialización y diversificación económica de las zonas metropolitanas; 5. Conclusiones; 6. Referencias bibliográficas.*

1. Introducción

Veracruz es la entidad federativa que tiene el mayor número de Zonas Metropolitanas¹ (ZMS) con nueve,

* Doctor en Estudios del Desarrollo por la Universidad Autónoma de Zacatecas, Maestro en Estudios Urbanos por El Colegio de México, Licenciado en Economía por la Universidad Cristóbal Colón, docente en la Escuela de Negocios de la Universidad de Xalapa.

¹ El conjunto de dos o más municipios donde se localiza una ciudad de 100 mil o más habitantes, cuya área urbana, funciones y actividades rebasan los límites del municipio, incorporando dentro de su área de influencia directa a municipios vecinos,

ocho ZMS al interior del estado y una compartida con Tamaulipas, seguido de Guanajuato y Tamaulipas con cinco. Para efectos de este trabajo se toman las ocho ZMS internas, las cuales son: Acayucan (ZM de Acayucan), Coatzacoalcos (ZM de Coatzacoalcos), Córdoba (ZM de Córdoba), Minatitlán (ZM de Minatitlán), Orizaba (ZM de Orizaba), Poza Rica (ZM de Poza Rica), Veracruz (ZM de Veracruz), Xalapa (ZM de Xalapa), y cuyos nodos centrales se encuentran en los municipios del mismo nombre. En ellas habitan el 49.1% de la población del estado. Las ocho ZMS le da a la entidad veracruzana una ventaja competitiva ante el resto de los estados, ya que ningún estado del país tiene más que Veracruz y dada su posición geográfica, tiene posibilidades para poner en marcha un crecimiento polarizado apoyado

predominantemente urbanos, con los que mantiene un alto grado de integración socioeconómica. También se incluyen aquellos municipios que por sus características particulares son relevantes para la planeación y política urbanas de las zonas metropolitanas en cuestión. Adicionalmente, se contempla en la definición de zonas metropolitanas aquellos municipios con una ciudad de más de 500 mil habitantes; aquellos con ciudades de 200 mil o más habitantes ubicados en la franja fronteriza norte, sur y en la zona costera; y aquellos donde se asienten capitales estatales (SEDATU, CONAPO E INEGI, 2018, p.35).

en las ZMS. El mapa siguiente ilustra las ocho zonas metropolitanas y los 52 municipios que la integran.

Imagen 1. Zonas Metropolitanas de Veracruz y los municipios que la integran.



Fuente: elaboración propia con base en el Decreto de validación de las ocho zonas metropolitanas de Veracruz, publicado el 17 de agosto de 2017 en la Gaceta Oficial del Gobierno del Estado de Veracruz.

Las ZMS son nodos centrales desde el punto de vista poblacional y económico, donde cada ZM se convierte en un polo de crecimiento con base en su centralidad. Se plantea que la concentración de la riqueza y el crecimiento económico que se registra en las ZMS se difunda o expanda hacia las ciudades de menor tamaño y estas a su vez, bajo un principio de fuerza centrífuga, lo replicaran hasta las localidades

más recónditas y con los mayores rezagos. Pero a la vez, una fuerza centrípeta o de atracción consolida la centralidad de la ZM, haciendo que los centros urbanos atraigan población y actividades económicas provenientes del sector rural al urbano. Este doble movimiento de atracción y difusión del crecimiento deben generar mejores condiciones de vida (Vela Martínez, 2009). Aquí las actividades secundarias (manufacturas) y terciarias (comercio y servicios) juegan un rol central en este proceso de atracción y repulsión, puesto que las ZMS y, en particular, sus nodos centrales son asentamientos que ofertan una serie de servicios de mayor complejidad.

Una característica que se da en el proceso de urbanización es la relación que existe entre al crecimiento urbano y los tipos de actividades preponderantes en las ciudades. A mayor urbanización se crea y despliega un mayor número de funciones económicas cada vez más complejas, es decir, se hace patente una especialización y diversificación de las actividades económicas. Lo anterior se sustenta en el análisis de Pérez

Campusano *et al* (2018), cuyos hallazgos expresan dos resultados importantes desde el punto de vista metropolitano y que son relevantes para el caso de Veracruz: 1) los servicios de mayor especialización se dan en los grandes asentamientos humanos como las ZMS y 2) en la ZMS una mayor diversificación económica. Con base en lo anterior, surgen las siguientes preguntas: ¿Cuál es la importancia económica de las ocho ZMS del estado de Veracruz?, ¿En qué sectores productivos se presenta especialización económica en las ocho ZMS?, ¿Existe diversificación económica en cada una de las ocho ZMS de análisis? Para dar respuestas a las interrogantes planteadas, el análisis se desarrolla en las siguientes partes: a) se presentan las ideas principales de la Teoría del Lugar Central (TLC) y el enfoque de Polos de Crecimiento, como sustento de la centralidad geográfica y económica que tienen las ZMS sobre un área de influencia, además de ser puntos geográficos que fungen como motores de crecimiento económico; b) se expresa la importancia demográfica y económica de las ZMS de Veracruz; c) se presenta y analiza la estructura productiva para las

ocho ZMS, su especialización y diversificación económica y d) se plantean las conclusiones del trabajo. Se utiliza la información estadística proveniente del Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI): Censos Económicos 2014 y la Encuesta Intercensal 2015, para cada una de las ocho Zonas Metropolitanas del estado de Veracruz.

2. Aspectos teóricos y conceptuales.

Existen dos enfoques básicos desde el punto de vista teórico sobre la centralidad y funcionalidad de las zonas metropolitanas: la Teoría del Lugar Central (TLC) y el enfoque de polos de crecimiento.

El principio de centralidad muestra que las relaciones de intercambio de tipo económico entre los diversos agentes existentes producen un lugar central. Desde la geografía la centralidad se entiende como el centro geométrico de un espacio, mientras que desde el punto de vista productivo se refiere al reagrupamiento de la producción en un lugar. Esta centralidad se encuentra en función del costo de transporte (a mayor

distancia mayor costo de transporte) y las economías de escala (reducción de sus costos al aumentar su escala de producción). En este sentido, la inclusión del tamaño de mercado y, por lo tanto, del nivel de producción, resultan en la unión de los costos de transporte y las economías de escala; esta unión determina la decisión de concentrar o no la producción en un lugar central (Polese, 1998).

Walter Christaller en *Lugares centrales en el sur de Alemania (1933)*, sostiene que el crecimiento de una ciudad depende de su especialización en las funciones urbanas, cuya primera función es la de servir como un centro de servicios para la región circundante (área periférica) en la que se ubica; la ciudad suministra bienes y servicios centrales como comercio al menudeo y mayoreo y servicios de distinta índole, de tal manera los sistemas centrales cubren todo el espacio económico de un lugar en específico (Asuad Sanén, 2001; Vela Martínez, 2017). Con base en lo anterior, las ZMS y, en particular, los nodos centrales de cada ZM

proporcionan una serie de bienes y servicios a los municipios periféricos.

August Lösch, publicó su *Teoría económica espacial* en 1954 (versión en alemán en 1938), creó el modelo de área de mercado y solo tomó en consideración los factores económicos que determinan la región económica. Los factores como la especialización y la producción a gran escala fomentan la concentración; en cambio, la disminución de los costos de transporte y la diversificación de la producción sustentan la dispersión. La especialización y diversificación responden a la distribución espacial de los recursos, la primera obedece a la interacción económica dentro de un sector productivo en particular, mientras que la diversificación responde a la interacción de los sectores económicos, se supone que entre más grande es el área urbana, mayor diversificación debe de presentar (Carrillo Huerta, 2002; Salazar Suárez, 2009).

François Perroux expone que se da una concentración y desigualdad del crecimiento

económico entre regiones, resultado de la presencia de polos de desarrollo; por tanto, el crecimiento regional es desequilibrado. El desarrollo no se presenta en cualquier lugar en una época dada, sino que se solo se exterioriza en determinados polos de crecimiento con diferente fuerza, su diseminación se muestra por varios caminos y a distinta velocidad con efectos diferenciados en el territorio. Se tienen flujos polarizantes desde un lugar central hacia afuera: hay un fenómeno de difusión del crecimiento económico que se da del nodo central (concentración de riqueza) hacia la periferia, donde a mayor distancia menor alcance de la difusión; pero a la vez, se exhibe un flujo económico que viene de la periferia al nodo central (compra de bienes y servicios de las personas de la periferia), este doble movimiento de fuerzas hace que el nodo central mantenga su primacía en el espacio. El polo de crecimiento debe ser una fuerza económica que se sostenga en el tiempo a partir de actividades productivas de tipo secundario y terciario con asiento en los centros nodales, con capacidad para fomentar la difusión de la actividad económica (Asuad Sanén, 2001; Vela Martínez, 2009).

Un concepto clave es el Firma Motriz: una empresa, un área urbana o un mercado. En el caso de un área urbana o mercado se hace referencia a economías de gran tamaño. La fuerza de la Industria Motriz presenta los recientes avances tecnológicos en su proceso productivo y aporta la mayor parte de la riqueza de un territorio, por lo que su comportamiento determina la tendencia del polo (Vela Martínez, 2009).

La TLC explica el crecimiento urbano en relación con las funciones económicas que desarrolla, entre más sofisticadas son mayor centralidad guarda y mayor es su área de influencia. La mayor centralidad se apoya en un proceso de funciones especializadas que favorecen la atracción de servicios dotados de mayores tecnologías y, por ende, de personal más especializado que impulsan la competitividad (financieros, salud, educación). El planteamiento de los polos de desarrollo muestra el hecho que hay al mismo tiempo una fuerza de expansión del crecimiento del centro a la periferia y otra de atracción de la periferia al centro. La centralidad se apoya en la

existencia de una firma motriz. Las ZMS son nodos centrales que funcionan como polos de crecimiento apoyados en firmas motrices y que presentan un efecto difusor y, a la par, de concentración del crecimiento que presentan un área de influencia.

3. Importancia demográfica y económica de las zonas metropolitanas.

El cuadro siguiente muestra la forma en la cual se distribuye la población que vive en las zonas metropolitanas. El total de personas que viven en las ZMS es de 3,981,801 habitantes (habs.), que equivale al 49.1% de la población del estado que alcanza los 8,112,505 habs., es decir, que casi uno de cada dos veracruzanos reside en los 52 municipios que forman las ocho ZMS. Las zonas con más habitantes son: Veracruz con 891,805 (11.0% de la población del estado), Xalapa con 774,269 (9.5%) y Poza Rica con 538,206 habs. (6.6%), mientras que Acayucan presenta la menor población con 120,340 habs. (1.5%).

Cuadro 1. Distribución de la población en las ZMS de Veracruz 2015

Unidad geográfica	2015*	
	Absoluto	Relativo
Z. M. Acayucan	120,340	1.5%
Z. M. Córdoba	438,656	5.4%
Z. M. Coatzacoalcos	365,026	4.5%
Z. M. Minatitlán	372,381	4.6%
Z. M. Orizaba	481,118	5.9%
Z. M. Poza Rica	538,206	6.6%
Z. M. Veracruz	891,805	11.0%
Z. M. Xalapa	774,269	9.5%
Total ZMS	3,981,801	49.1%
Resto de municipios	4,130,704	50.9%
Estado de Veracruz	8,112,505	100.0%

Fuente: Elaboración propia con base en INEGI. Encuesta Intercensal 2015.

*Se consideran ocho ZMS, contenidas en el Decreto de validación de las ocho zonas metropolitanas de Veracruz, publicado el 17 de agosto de 2017 en la Gaceta Oficial de Gobierno de Veracruz.

En el siguiente cuadro se ilustra la importancia económica que tienen las ZMS en la economía veracruzana. Para realizar el análisis se toman las variables Unidades Económicas (UE), el Personal Ocupado Total (POT) y el Valor Agregado Censal

Bruto (VACB)², este último como equivalente de riqueza. Información proveniente de los Censos Económicos 2014 (datos del año 2013), el cual capta la información de toda actividad productiva del país, menos las correspondientes a las agrícolas, ganaderas y forestales que son rubros del Censo Agropecuario.

Cuadro 2. Participación económica de las Zonas Metropolitanas en el estado de Veracruz, 2014

Unidad geográfica	Unidades Económicas (UE)		Personal Ocupado Total (POT)		Valor Agregado Censal Bruto (VACB) (millones de pesos 2013)	
	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo
ZM Acayucan	4,506	1.9%	13,141	1.5%	2,246.50	0.9%
ZM Coatzacoalcos	15,004	6.3%	81,853	9.0%	48,988.34	19.4%
ZM Córdoba	16,989	7.1%	65,214	7.2%	10,143.43	4.0%
ZM Minatitlán	12,888	5.4%	51,290	5.7%	20,825.88	8.2%
ZM Orizaba	17,782	7.4%	66,059	7.3%	24,665.73	9.7%

² Esta medida sigue la metodología que se utiliza en México para obtener el Producto Interno Bruto (PIB). En nuestro país se utilizan los siguientes métodos para obtener el PIB. Por Ingreso: se miden los pagos a factores de la producción, es decir, los sueldos pagados y los excedentes brutos de operación; y por Valor Agregado: se mide la producción bruta y los insumos, los cuales se restan para obtener el valor agregado (Heath, 2012)

ZM Poza Rica	15,565	6.5%	66,557	7.3%	29,142.38	11.5%
ZM Veracruz	30,833	12.9%	178,932	19.8%	51,648.62	20.4%
ZM Xalapa	27,350	11.4%	109,255	12.1%	14,647.23	5.8%
Total ZMS	140,917	58.9%	632,301	69.8%	202,308.11	80.0%
Resto de municipios	98,475	41.1%	273,416	30.2%	50,724.63	20.0%
Estado de Veracruz	239,392	100%	905,717	100%	253,032.73	100%

Fuente: elaboración propia con base en INEGI. Censos Económicos 2014.

*Unidades Económicas: unidades estadísticas sobre las cuales se recopilan datos, se dedican principalmente a un tipo de actividad de manera permanente en construcciones e instalaciones fijas, para llevar a cabo producción de bienes y servicios, sea con fines mercantiles o no.

**Personal Ocupado Total: todas las personas que trabajaron durante el periodo de referencia dependiendo contractualmente o no de la unidad económica, sujetas a su dirección y control.

***Valor Agregado Censal Bruto: valor de la producción que se añade durante el proceso de trabajo por la actividad creadora y de transformación del personal ocupado, el capital y la organización (factores de la producción), ejercida sobre los materiales que se consumen en la realización de la actividad económica.

Se destaca el aporte a la economía del estado de Veracruz que tiene las ZMS en las tres variables de análisis. En relación con las UE se observan 140,917, que representan el 58.9% del total de empresas del estado; se registra un POT de 632,301 personas, equivalentes al 69.8% de la mano de obra del estado

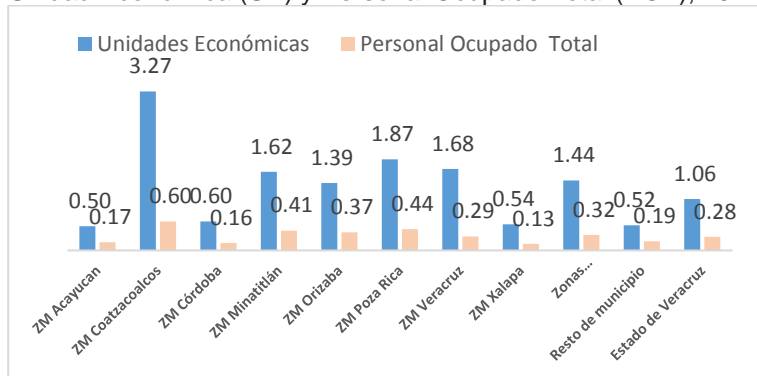
y un VACB de 202,308.11 millones de pesos (mdp), es decir, las ZMS concentran el 80% de la riqueza estatal. En la UE y en el POT se aprecia que hay una concentración en las ZMS de Veracruz y Xalapa, en cambio, con el VACB se presenta un patrón más diverso: Veracruz, Coatzacoalcos y Poza Rica. Acayucan es la ZM que menor aportación tiene en las tres variables.

Respecto a las UE, la ZM de Veracruz es la que más tiene con 30,833 (12.9% del estado), seguida por Xalapa con 27,350 (11.4%) y Orizaba con 17,782 (7.4%). En relación con el POT, se tiene que la ZM de Veracruz emplea a 178,932 personas (19.8% del estado), Xalapa a 109,255 personas (12.1%) y Coatzacoalcos 81,853 (9.0%). De acuerdo con el VACB, Veracruz es la ZM que más aporta con 51,648.62 mdp, equivalentes al 20.4% del total estatal, su participación es superior al resto de los municipios (20%); muy cerca de la ZM de Veracruz se encuentra Coatzacoalcos con 48,988.34 mdp (19.4%) y en tercer lugar Poza Rica con 29,142.38 mdp (11.5%). Si solo se considera el aporte de los

nodos centrales (municipio que da nombre a la zona) de cada ZM respecto del total estatal, se aprecia una contribución del 48.2% del POT y del 64% del VACB.

Una forma de complementar el análisis es a través de estudiar la productividad por cada ZM. Para efectos de este análisis se analizan la productividad por trabajador (VACB/POT) y por empresa o unidad económica (VACB/UE). Su análisis proporciona el conocer cuáles son las unidades geográficas con mayor productividad.

Gráfica 1. Productividad promedio por Zona Metropolitana según Unidad Económica (UE) y Personal Ocupado Total (POT), 2014



Fuente: elaboración propia con base en INEGI. Censos Económicos 2014.

Respecto a la productividad por UE, a nivel estado se registra 1.06 mdp por empresa, mientras que las ZMS en conjunto presentan 1.44 mdp, es decir, en las ZMS son más productivos. Se advierte que Coatzacoalcos (3.27 mdp) es la que tiene mejor desempeño, le sigue Poza Rica (1.87 mdp) y en tercer lugar Minatitlán (1.62 mdp). Estas ZMS presentan actividades apoyadas en la industria petrolera, a través de Petróleos Mexicanos (PEMEX). Por el contrario, las ZMS de Acayucan (0.50 mdp) y Xalapa (0.54 mdp) son las que tienen menor productividad. La ZM de Xalapa, a pesar de tener alta presencia de empresas y de mano de obra, tiene un indicador muy bajo, resultado de actividades comerciales y de servicios que generan poco valor agregado.

Sobre la productividad por POT se advierte lo siguiente. A nivel estatal la productividad por trabajador es de 0.28 mdp, cifra por debajo de la productividad metropolitana con 0.32 mdp. Coatzacoalcos es la zona con la mayor productividad (0.60 mdp), seguido de Poza Rica (0.44 mdp) y Minatitlán (0.41 mdp). En cambio, las ZMS de Xalapa

(0.13 mdp), Córdoba (0.16 mdp) y Acayucan (0.17 mdp) son las que expresan menor productividad por trabajador. El patrón de comportamiento de las productividades es muy similar en las dos variables de análisis.

4. Estructura productiva, especialización y diversificación económica de las zonas metropolitanas.

En el cuadro siguiente se presenta la división de las actividades primarias, secundarias y terciarias por sector en el Censo Económico de 2014, con base en la metodología del Sistema Automatizado de Información Censal (SAIC) de INEGI, que va en línea con la Síntesis metodológica de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN). El Censo Económico pone énfasis en las actividades secundarias y terciarias.

Cuadro 3. Ordenamiento de las actividades productivas SCIAN México

Agrupación tradicional	Sector
Actividades primarias	11 Agricultura, cría y explotación de animales, aprovechamiento forestal, pesca y caza
Actividades secundarias	21 Minería; 22 Generación, transmisión y distribución de energía eléctrica, suministro de agua y de gas por ductos al consumidor final; 23 Construcción; 31-33 Industrias manufactureras
Actividades terciarias	43 Comercio al por mayor; 46 Comercio al por menor; 48-49 Transportes, correos y almacenamiento; 51 Información en medios masivos; 52 Servicios financieros y de seguros; 53 Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles; 54 Servicios profesionales, científicos y técnicos; 55 Servicios corporativos; 56 Servicios de apoyo a los negocios y manejo de desechos y servicios de remediación; 61 Servicios educativos; 62 servicios de salud y de asistencia social; 71 servicios de esparcimiento culturales y deportivos, y otros servicios recreativos; 72 Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas; 81 Otros servicios excepto actividades gubernamentales; 93 Actividades legislativas, gubernamentales, de impartición de justicia y de organismos internacionales y extraterritoriales

Fuente: elaboración propia con base en Vela Martínez y Barcelata Chávez (2014).

Bajo esta perspectiva, se agrupan los diferentes sectores en actividades secundarias y terciaras, estas

últimas se subdividen en comercio (comercio al por mayor y comercio al por menor) y servicios (resto de actividades terciarias). Con el análisis de los siguientes cuadros se pretende conocer y analizar el patrón de especialización de las actividades en las ocho ZMS del estado. El cuadro siguiente expresa como se genera y distribuye la riqueza, medida por el VACB en términos porcentuales, al interior de cada zona medido por su distribución porcentual.

Cuadro 4. Distribución porcentual del valor agregado censal bruto (vacb) de las actividades secundarias y terciarias en cada zona metropolitana de Veracruz, 2014

Unidad geográfica	Secundarias	Terciarias		Suma *
		Comercio	Servicios	
ZM Acayucan	4.5%	39.1%	20.2%	63.7%
ZM Coatzacoalcos	82.4%	8.6%	8.1%	99.1%
ZM Córdoba	41.8%	28.5%	26.7%	96.9%
ZM Minatitlán	76.1%	12.4%	6.7%	95.2%
ZM Orizaba	79.7%	10.3%	9.2%	99.2%
ZM Poza Rica	10.1%	15.9%	12.3%	38.3%
ZM Veracruz	38.1%	20.5%	29.0%	87.6%
ZM Xalapa	30.7%	39.9%	26.1%	96.7%
Total ZMS	53.0%	16.9%	16.4%	86.3%

Estado de Veracruz	65.6%	17.9%	16.3%	99.8%
---------------------------	--------------	--------------	--------------	--------------

Fuente: elaboración propia con base en INEGI. Censos Económicos 2014.

*La suma no da 100%. La diferencia es producto de las actividades primarias y, sobre todo, del criterio de confidencialidad de INEGI.

La sumatoria de las actividades secundarias y terciarias no da 100%, resultado del criterio de confidencialidad de INEGI, el cual evita proporcionar información censal en actividades donde hay menos de tres UE. Esto explica porque la sumatoria es baja en la ZM de Acayucan (63.7%) y muy en particular en Poza Rica (38.3%), niveles muy alejados de las demás ZMS. Si se exceptúan las ZMS mencionadas, se presenta una radiografía muy clara de las actividades que generan la mayor riqueza en el estado. En el estado de Veracruz el mayor VACB lo generan las actividades secundarias (industrias manufactureras y la construcción) con el 65.6% y las terciarias el 34.2%, donde comercio representa el 17.9% y los servicios el 16.3%.

En relación con las actividades secundarias, la ZM de Coatzacoalcos genera la mayor parte de su riqueza

en éstas con el 82.4%, le siguen Orizaba (79.7%) y Minatitlán (76.1%), se encuentran por encima del promedio estatal; Coatzacoalcos y Minatitlán dependen de actividades relacionadas con la industria petrolera; y Orizaba, como mencionan Vela Martínez y Barcelata (2014), en la fabricación de papel, cervezas, botanas y pan. Por otro lado, las actividades terciarias (comercio y servicio) tienen su mayor contribución en las ZMS de Xalapa con el 66% (39.9% comercio y 26.1% servicios), Acayucan con 59.2% (39.1% comercio y 20.2% servicios) y Córdoba con el 55.2% (28.5% comercio y 26.7% servicios). Las ZMS de Xalapa, Acayucan y Córdoba resaltan en comercio, mientras que las ZMS de Veracruz y Córdoba lo hacen en servicios.

Para completar lo anterior se analiza la distribución del Personal Ocupado Total (POT) al interior de cada zona. De igual manera, por el principio de confidencialidad la sumatoria no es del 100%, bajo esta idea Poza Rica es la zona con el mayor diferencial. No obstante, Barcelata Chávez (2011) sustenta que más del 60% de la producción del

municipio de Poza Rica (municipio central de la ZM) proviene del sector minero: extracción y exploración de petróleo, y procesamiento de gas. Lo que indirectamente nos lleva a concluir que los datos faltantes en relación con el VACB y con el POT provienen de estas actividades secundarias.

Cuadro 5. Distribución porcentual del Personal Ocupado Total (POT) de las actividades secundarias y terciarias en cada Zona Metropolitana de Veracruz, 2014

Unidad geográfica	Secundarias	Terciarias		Suma
		Comercio	Servicios	
ZM Acayucan	10.4%	45.2%	41.2%	96.8%
ZM Coatzacoalc os	25.7%	31.4%	41.0%	98.1%
ZM Córdoba	15.7%	38.1%	45.1%	98.8%
ZM Minatitlán	26.5%	35.5%	30.6%	92.6%
ZM Orizaba	26.1%	34.2%	37.9%	98.2%
ZM Poza Rica	11.0%	37.5%	37.6%	86.1%
ZM Veracruz	15.5%	33.7%	47.0%	96.2%
ZM Xalapa	15.2%	38.5%	45.3%	99.0%
Total ZMS	18.2%	35.5%	42.3%	96.0%

Estado de Veracruz	21.0%	37.2%	39.8%	98.0%
---------------------------	--------------	--------------	--------------	--------------

Fuente: elaboración propia con base en INEGI. Censos Económicos 2014.

*La suma no da 100%. La diferencia es producto de las actividades primarias y, sobre todo, del criterio de confidencialidad de INEGI

La distribución de la mano de obra representada por el POT en el estado de Veracruz muestra el 21% se emplea en las actividades secundarias, el restante 77% lo hace en actividades terciarias, donde el comercio emplea al 37.2% y los servicios un 39.8%. Si se considera el total de las ZMS, se advierte que el 18.2% se emplea en las actividades secundarias, el 35.5% en comercio y el 42.3% en servicios. En consecuencia, Veracruz ofrece la mayoría de los empleos en el sector de los servicios y de comercio, sin embargo, estos empleos, no son los que generan mayor riqueza en la entidad.

Las ZMS de Coatzacoalcos (25.7%), Minatitlán (26.5%) y Orizaba (26.1%) son las que tienen al mayor porcentaje de población empleada en las manufacturas, valores que se encuentran por arriba del promedio estatal y metropolitano. En cambio, las

ZMS de Acayucan con 86.4% (45.2% comercio, 41.2% servicios), Xalapa con 83.8% (38.5% comercio, 45.3% servicios), Córdoba el 83.2% (38.1% comercio y 45.1% servicios) y Veracruz un 80.7% (33.7% comercio y 40.0% servicios) se distinguen en las actividades terciarias.

Al conocerse la distribución de la mano de obra ocupada en las ZMS se hace necesario analizar qué ventajas ofrecen las zonas para realizar actividades productivas en función de la especialización laboral de su población. Se presenta el Coeficiente de Localización Económica (COLE)³ para cada zona

³ La fórmula del COLE es la siguiente:

$$C = \frac{\frac{Pom}{Pomt}}{\frac{Por}{Port}}$$

Donde:

Pom = Población ocupada en la actividad económica seleccionada de la zona metropolitana.

Pomt= Población ocupada total en la actividad económica seleccionada de la zona metropolitana

Por= Población ocupada total en la actividad económica seleccionada del estado

Port= Población ocupada total en el estado

El Coeficiente de Localización Económica (COLE) se divide en mayor a 1, menor a 1 e igual a 1, interpretándose de la siguiente forma:

metropolitana en función del sector de actividad, tomando como variable de estudio la POT, elementos provenientes de los Censos Económicos 2014. Este indicador permite el análisis de la especialización y la concentración económica de una región. El estudio se basa en la comparación entre la distribución del empleo regional (zona metropolitana) en una actividad económica dada y la que se tiene a nivel nacional o estatal (Asuad, 2001).

Se buscan coeficientes mayores a la unidad como síntoma de especialización. Si se tiene un coeficiente mayor a la unidad en determinado sector, significa que las ZMS en ese sector presentan una proporción mayor de mano de obra especializada que el estado en su conjunto, por lo que son zonas atractivas para el asentamiento de empresas que puedan aprovechar la ventaja de la especialización. Al analizar el COLE se advierte:

COLE>1: la zona metropolitana es más especializada que el estado; COLE =1: la zona metropolitana se especializa en grado semejante en la actividad seleccionada que el estado; COLE<1: la zona metropolitana es menos especializada que el estado

- Las ZMS de Veracruz y Xalapa encabezan el número de sectores especializados con 11, seguidas de Coatzacoalcos y Córdoba con nueve, Acayucan con siete, Orizaba y Poza Rica con seis y Minatitlán con tres.
- Respecto a las actividades secundarias como lo son el sector 21 construcción y el sector 31-33 industrias manufactureras, se tiene lo siguiente. Las ZMS de Coatzacoalcos, Orizaba, Veracruz y Xalapa presentan especialización en la construcción. En las industrias manufactureras (clave 31-33) se encuentran especializadas las zonas de Coatzacoalcos, Minatitlán y Orizaba.
- En relación con el comercio al por mayor (clave 43) y comercio al por menor (46) se observa que todas las ZMS presentan especialización en el comercio al por mayor, excepto Orizaba; mientras que en el comercio al por menor la situación es diferente, puesto que solo las ZMS de Acayucan y Veracruz presentan especialización.

- Dado el gran número de sectores dedicados a los servicios (12) en los Censos Económicos, las ZMS presentan especialización en varios sectores. Las ZMS de Veracruz y Xalapa tienen los mayores números de sectores especializados con nueve. En Veracruz se tienen los siguientes: claves 48-49, 51, 52, 53, 54, 56, 61, 71, 72; mientras que en Xalapa aparecen: claves 51, 53, 54, 56, 61, 62, 71, 72 y 81. La ZM de Córdoba les sigue con ocho: clave 48-49, 51, 52, 54, 61, 62, 72 y 81. Lo anterior va en línea con la idea de que, en términos generales, las áreas urbanas más grandes son más especializadas en servicios y menos en manufacturas (Salazar Suárez, 2009)

Cuadro 6. Coeficiente de localización económica (COLE) por sectores económicos según Zona Metropolitana, 2014

Investigación multidisciplinaria en el área de negocios.

Clave y sector de actividad	Zona Metropolitana							
	Acayucan	Coatzacoalcos	Córdoba	Minatitlán	Orizaba	Poza Rica	Veracruz	Xalapa
23 Construcción		1.868						
	0.627		0.380	0.910	1.312	0.761	1.428	1.874
31 - 33 industrias manufactureras	0.539	1.273	0.926	1.512	1.407	0.550	0.705	0.595
43 Comercio al por mayor	1.281	1.001	1.261	1.102	0.632	1.116	1.180	0.860
46 Comercio al por menor	1.204	0.813						
			0.979	0.926	0.978	0.989	0.852	1.070
48 - 49 transportes correos y almacenamiento	0.873	1.198	1.923	0.416	0.834	0.749	1.942	0.584
51 Información en medios masivos	0.585	1.025	1.794	0.732	0.602	0.956	1.191	1.544
52 Servicios financieros y de seguros	1.915	0.807	1.160	0.735	0.732	1.128	1.147	0.888
53 Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles	0.862	0.953	0.965	1.068	0.833	1.278	1.110	1.442
54 Servicios profesionales científicos y técnicos	1.041	1.210	2.084	0.508	0.757	0.940	1.285	1.241
55 Corporativos							0.896	-
56 Servicios de apoyo a los negocios y manejo de desechos y servicios de remediación	0.824	1.295	0.659	0.834	1.061	1.134	1.422	1.158
61 Servicios educativos	0.855	1.296	1.066	0.603	1.234	1.039	1.183	1.630
62 Servicios de salud y de asistencia social	1.324	0.753	1.137	0.654	1.110	0.869	0.977	1.472
71 Servicios de esparcimiento culturales y deportivos y otros servicios recreativos	0.885	0.959	1.276	0.778	1.295	1.211	1.040	1.314
72 Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas	1.081	0.879	0.897	0.869	0.905	0.861	1.100	1.079
81 Otros servicios excepto actividades gubernamentales	1.163	1.012	1.004	0.956	0.924	0.981	0.846	1.050
Número de subsectores especializados según ZM	7	9	9	3	6	6	11	11

Fuente: elaboración propia con base en INEGI. Censos Económicos 2014.

Nota: se eliminan los sectores 11 Agricultura cría y explotación de animales aprovechamiento forestal pesca y caza; 21 Minería y 22 Generación transmisión y distribución de energía eléctrica suministro de agua y de gas; ya que no expresan información relevante por el principio de confidencialidad y no producen un coeficiente de especialización superior a la unidad.

Para medir el grado de diversificación económica, se toma como variable al POT, de las ZMS de Veracruz se utiliza el Índice de Herfindahl-Hirschman (IHH). El IHH se logra mediante la sumatoria al cuadrado de las cuotas de las actividades productivas. Donde S son las cuotas de los sectores productivos i , y n es el número total de subsectores. El valor fluctúa de $1/n$ a uno, donde $1/n$ es la concentración mínima o máxima diversificación y la unidad es la concentración máxima (Crespo Betancor y Expósito Cruz, 2016).

$$H = \sum_{i=1}^n S_i^2$$

Para nuestro caso, entre más se acerca se esté del valor de $1/n$ (0.050) más diversificada es una economía. En los resultados del cuadro siguiente se aprecia una tendencia positiva hacia una mayor

diversificación. Veracruz registra un IHH de 0.151, cifra que esta por delante de las ZMS de Xalapa, Minatitlán, Orizaba y Acayucan (que es la menos diversificada de todas). En cambio, la ZM de Veracruz es que exhibe la mayor diversificación con 0.124, seguida de Coatzacoalcos con 0.135, Poza Rica con 0.147 y Córdoba 0.148; estas ZMS presentan un IHH por encima del parámetro estatal.

Cuadro 7. Diversificación económica de las Zonas Metropolitanas de Veracruz, 2014

ZM	IHH
Veracruz	0.124
Coatzacoalcos	0.135
Poza Rica	0.147
Córdoba	0.148
Estado de Veracruz	0.151
Xalapa	0.156
Minatitlán	0.164
Orizaba	0.166
Acayucan	0.183

Fuente: elaboración propia con base en INEGI. Censos Económicos 2014.

Las economías metropolitanas más diversificadas pueden hacer frente de mejor manera a *shocks* económicos internos y externos, ya que tienen una

mano de obra empleada en diversas actividades productivas.

5. Conclusiones.

Con base en la información proveniente de los Censos Económicos 2014, las ocho ZMS de Veracruz (52 municipios) exhiben su gran importancia económica y poblacional a nivel estatal. El total de personas que habitan en las ZMS es de 3,981,801 habitantes (49.1% de la entidad); registran 140,917 UE (58.9% del total estatal); emplean a 632,301 personas (69.8% de Veracruz) y generan una riqueza, medida con el VACB, de 202,308.11 millones de pesos (80% del estado). En la UE y en el POT hay una concentración en las ZMS de Veracruz y Xalapa, en cambio, con el VACB las que más contribuyen son Veracruz, Coatzacoalcos y Poza Rica.

Las ZMS expresan una estructura productiva centrada en las actividades secundarias y terciarias (el 86% del VACB de las ZMS recae en éstas). En las secundarias, la ZM de Coatzacoalcos genera la

mayor parte de su riqueza (VACB) en estos rubros con el 82.4%, le siguen Orizaba (79.7%) y Minatitlán (76.1%), todas por encima del promedio estatal. En el caso de las actividades terciarias (comercio y servicios), su mayor contribución se aprecia en las ZMS de Xalapa con el 66% (39.9% comercio y 26.1% servicios), Acayucan con 59.2% (39.1% comercio y 20.2% servicios) y Córdoba con el 55.2% (28.5% comercio y 26.7% servicios).

En cuanto a la especialización económica, las ZMS de Veracruz y Xalapa encabezan el número de sectores especializados con 11, Coatzacoalcos y Córdoba con nueve, Acayucan con siete, Orizaba y Poza Rica con seis y Minatitlán con tres. En las actividades secundarias, las ZMS de Coatzacoalcos, Orizaba, Veracruz y Xalapa presentan especialización en construcción; en cambio, Coatzacoalcos, Minatitlán y Orizaba en la manufactura. En el comercio, todas las ZMS presentan especialización en el comercio al por mayor, menos Orizaba; no obstante, en el comercio al por menor solo hay especialización en Acayucan y

Veracruz. En los servicios, las ZMS de Veracruz y Xalapa tienen los mayores números de sectores especializados con nueve. Las ocho ZMS de Veracruz registran una diversificación económica por sector económico, medido por el IHH, donde las más diversificadas son las ZMS de Veracruz, Coatzacoalcos, Poza Rica y Córdoba. Los resultados dejan en claro la centralidad de las ZMS, así como las potencialidades que tiene para consolidarse como polos de crecimiento.

Con base en lo anterior, se hace necesario el continuar con estudios más profundos sobre su estructura productiva y su dinámica de crecimiento, a fin de conocer más sobre su especialización y diversificación económica, sus industrias motrices, las actividades productivas en avance y retroceso, si las actividades más importantes en términos de riqueza y empleo son modernas o tradicionales, los mercados de trabajo, evolución demográfica, por mencionar algunos elementos.

El contar con más y mejores estudios de las ZMS, debe de servir como un insumo para la generación de políticas públicas estatales y municipales que aprovechen las fortalezas de estas zonas y corrijan sus debilidades, con la finalidad de generar un crecimiento económico de largo aliento. Pues a la fecha, esta gran ventaja urbana no se ha capitalizado como motor de la economía, ni como fuente de captación de recursos de la federación; de igual forma, se carece de un programa de desarrollo urbano-regional que aproveche estas ventajas comparativas, como base de una estrategia de desarrollo polarizado orientado a combatir la pobreza, donde se aproveche la concentración de riqueza establecido, así como los servicios más relevantes para la generación de empleo y crecimiento económico.

6. Referencias bibliográficas.

Asuad Sanén, Normand (2001). Economía regional y urbana. Introducción a las teorías, técnicas y metodologías básicas. Puebla, Puebla:

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
y El Colegio de Puebla.

Barcelata Chávez, Hilario. (2011). “Poza Rica. Economía local y problemática social”. Recuperado de: http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1186/indicadores_de_marginacion.html. Fecha de consulta: 24/01/2019.

Carrillo Huerta, Mario Miguel (2002). Aspectos microeconómicos introductorios del desarrollo regional y urbano. Teoría y evidencia empírica. México, DF: Instituto Politécnico Nacional.

Crespo Betancor, Cristina Mónica., y Expósito Cruz, Tania Margarita. (2016). “Índices de concentración para distintos sectores en España”. Recuperado de: <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/3555/Indices%20de%20concentracion%20para%20distintos%20sectores%20en%20Espana.pdf?sequence=1>. Fecha de consulta: 28/01/2019.

Heath, Jonathan. (2012). Lo que indican los indicadores. Cómo utilizar la información estadística para entender la realidad económica de México. Aguascalientes, Aguascalientes: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2014). “Censos Económicos 2014”. Recuperado de:

<https://www.inegi.org.mx/programas/ce/2014/>.
Fecha de consulta: 25/01/2019.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2015). “Encuesta Intercensal 2015”. Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/programas/intercensal/2015/>. Fecha de consulta: 25/01/2019.

Pérez Campuzano, Enrique., Sánchez Zarate, Alejandro., y Cuadrado Roura, Juan. (enero 2018). “Distribución espacial del sector servicios en México, 1999-2009. Especialización y diversificación desde una perspectiva macrogeográfica”. En: EURE., 44(131), pp. 215–238.

Polése, Mario. (1998). Economía urbana y regional. Introducción a la relación entre territorio y desarrollo. Cartago, Costa Rica: Editorial Tecnológica de Costa Rica.

Salazar Suárez, Claudia Yanet. (2009). Estructura productiva y mercados de trabajo en las zonas metropolitanas de Veracruz. México, D.F.: El Colegio de México.

SEDATU, CONAPO e INEGI. (2018). “Delimitación de las zonas metropolitanas de México 2015”. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/344506/1_Preliminares_hasta_V_correcciones_11_de_julio.pdf. Fecha de consulta: 10/01/2019.

Vela Martínez, Rafael, y Barcelata Chávez, Hilario. (2014). Zonas metropolitanas del estado de Veracruz: Orizaba-Córdoba-Xalapa. Xalapa, Veracruz: Códice/Facultad de Economía, Universidad Veracruzana.

Vela Martínez, Rafael. (2009). Veracruz en el Siglo XXI: Retos y perspectivas económicas. Xalapa, Veracruz: El Colegio de Veracruz.

Vela Martínez, Rafael. (2017). Sistema de ciudades de Veracruz: crecimiento económico y combate a la pobreza. Xalapa, Veracruz: Editorial Universidad de Xalapa.

CAPÍTULO SEXTO

EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN EN LA PROFESIÓN CONTABLE

Dra. María Susana Sarur Zanatta⁴

SUMARIO: *1. Introducción. 2. Investigación y Contaduría. 3. La Teoría del Conocimiento Contable. 4. Investigación en la profesión contable. 4. 1 Proceso de investigación contable. 5. Conclusiones. 6. Referencias Bibliográficas.*

RESUMEN

Entre las tareas sustantivas del quehacer universitario está la investigación. Esta actividad es factible realizarla en cualquier área del conocimiento, por lo tanto, también en la Contaduría.

Desde los inicios del estudio de esta importante disciplina, no ha sido considerada como ciencia, sino

⁴ Catedrática en Universidad de Xalapa y Universidad Veracruzana. Doctora en Finanzas Públicas.
susanasarur@gmail.com

como técnica, lo que ha implicado que los métodos de investigación científica no pueden ser aplicados en dicha área; esto es un criterio cuestionable pues, como lo explica Hernández (2014), basta que surja una idea para que se inicie el proceso de investigación. O bien, como lo establece Ander-Egg (2006), la investigación es una forma de plantear problemas, buscar soluciones; es la adquisición de conocimientos acerca de un aspecto de la realidad, exige comprobación y verificación de los hechos, utiliza una serie de instrumentos metodológicos para obtener y comprobar los datos; todo esto sirve para fundamentar la aseveración de que también en la Contaduría es posible utilizar la investigación con la finalidad de generar un conocimiento contable, mediante la aplicación de procesos de investigación contable. En este artículo se revisan los lineamientos para implementar un proceso de investigación en la profesión contable, conforme a lo establecido por diversos autores de metodología, así como, su fundamento en el conocimiento contable.

Palabras clave: investigación, ciencia, conocimiento, contaduría, procesos.

ABSTRACT

Among the substantive tasks of university work is research. This activity is achievable to perform in any area of knowledge, therefore, also in the Accountancy.

Since the beginning of the study of this important discipline, it has not been considered as a science, but as a technique, which has implied that scientific research methods cannot be applied in that area; this is a questionable criterion because, as explained by Hernández (2014), it is enough that an idea arises to start the research process. Or, as established by Ander-Egg (2006), research is a way of posing problems, looking for solutions; it is the acquisition of knowledge about an aspect of reality; it requires confirmation and verification of the facts; uses a series of methodological instruments to obtain and verify the data; all this serves to support the assertion that also in the Accounting it is possible to use the research with the purpose of generating an accounting knowledge, through the application of accounting

research processes. This article reviews the guidelines for implementing a research process in the accounting profession, according to what was established by different authors of methodology, as well as, its foundation in accounting knowledge.

Keywords: research, science, knowledge, accounting, processes.

1. INTRODUCCIÓN

Al establecer un proceso de investigación contable se pretende unificar criterios y de esta forma, el investigador tenga la posibilidad de elegir el idóneo para la realización de una indagatoria en la que se busque resolver problemas o generar nuevas teorías sobre las diversas líneas de investigación del área.

Como es natural que de una investigación surja un conocimiento, también es lógico suponer que al llevar a cabo una investigación contable se genere un conocimiento contable, por lo que es necesario llegar a definirlo y ubicarlo en lo que se considera adecuado para el logro de los objetivos del trabajo en sí mismo.

Un proceso de investigación se inicia con la presentación de una problemática que se pretende resolver, por lo que es necesario que se establezca una pregunta que se responderá a través de la elaboración de la investigación; también, plantear objetivos referentes a los fundamentos de la solución mostrada, así como, la metodología desarrollada; esto se puede demostrar en este trabajo mediante el análisis de conceptos sobre investigación, contaduría y conocimiento contable en específico, con el fin de establecer los puntos que debe contener un proceso de investigación en la profesión contable.

2. INVESTIGACIÓN Y CONTADURÍA

Este artículo tiene como objetivo establecer un proceso de investigación contable, por lo que es relevante revisar la información relativa a los temas de investigación y Contaduría, con la finalidad de reunirlos en dicho proceso.

Para entender lo que significa investigar, se revisan diferentes conceptos, los cuales han sido

establecidos por diversos autores (Hernández Sampieri, Elizondo, Ander-Egg, entre otros), con gran relevancia en el campo de la investigación.

Según Robert Oppenheimer: “investigar significa pagar la entrada por adelantado y entrar sin saber lo que se va a ver” (Ander-Egg, 2006, p. 19).

Esto es, se desea obtener el conocimiento sobre un tema, pero no se está seguro de lo que se va a encontrar, y quizá, no es lo que en realidad se requería para la solución de un problema.

“La investigación es un conjunto de fases, de actuaciones sucesivas en la búsqueda de una respuesta a una situación que se ha presentado como problemática” (Ander-Egg, 2006, p. 21).

Cuando se presenta un problema, se tiene que resolver, por lo que se siguen determinados procedimientos en la indagación de dicha solución, aun cuando no se tenga el conocimiento previo, se realiza la exploración estableciendo cierta lógica en el

seguimiento de esos pasos.

“La investigación científica es la búsqueda metódica, racional y objetiva de conocimientos universales y trascendentes que permitan describir, explicar, controlar, generalizar y predecir los fenómenos que se producen en la naturaleza y en la sociedad” (Elizondo, 2002, p. 38).

Al hablar de la investigación científica, se establecen ciertos criterios específicos y procedimientos implementados de antemano para realizar dicha indagación; cuando no se lleva a cabo alguno de ellos, no podemos hablar de un proceso científico.

En este trabajo se entiende a la investigación como: la búsqueda racional y objetiva de conocimientos para la solución de problemas, mediante técnicas, estrategias y métodos, conformando un proceso de investigación.

De acuerdo con Ander-Egg (2006), se dice que investigar es:

- una búsqueda, indagar sobre hechos, datos, procesos, problemas, de un aspecto de la realidad.
- un proceso controlado que comporta una comprobación y contrastación empírica del fenómeno que se estudia.
- un camino por recorrer para conocer la realidad del problema en un espacio y tiempo determinados.
- una selección adecuada de métodos, técnicas, procedimientos y estrategias para estudiar el problema, motivo de la investigación.
- una reflexión hecha desde la referencia, contrastada con los datos y hechos de aquella parte de la realidad que se quiere estudiar.

Con lo anterior, se concluye que investigar es un proceso complejo que requiere del conocimiento de técnicas, estrategias y métodos, por lo que se tiene que diferenciar a la investigación del método. La investigación es un conjunto de fases sucesivas en la búsqueda de una respuesta a una problemática; el método, es el camino y el procedimiento que se

utilizará, a través de normas y reglas de actuación científica, en una estrategia cognitiva.

Es necesario tomar en cuenta que el proceso de investigación, aun cuando tiene pasos delimitados y sistematizados, no es rígido, se pueden trabajar dos o más al mismo tiempo.

Ahora bien, como este trabajo se refiere a un proceso de investigación contable, es necesario establecer que, desde tiempos remotos, la sociedad ha tenido la necesidad de obtener información del medio que lo rodea; en una empresa, esa información debe servir para la toma de decisiones, para cumplir con obligaciones fiscales, legales, y para ejecutar el control sobre sus bienes, derechos y patrimonio: esta información es proporcionada por la contabilidad.

La Contaduría, dentro de la estructura económica de nuestro país, juega un rol muy importante, que permite conocer, controlar y evaluar cada una de las operaciones a realizar en las empresas, por lo que se define como: “la disciplina social, de carácter

científico que, fundamentada en una teoría específica, y a través de un proceso, obtiene y comprueba información financiera sobre transacciones celebradas por entidades económicas” (Elizondo, 2002, p. 86).

Como parte del conocimiento, está integrada por diversas áreas, debido a no ser autosuficiente y debe tener apoyo para cumplir con sus objetivos:

- 1) Administración: Estudia la optimización de los recursos al servicio de una entidad económica.
- 2) Ciencias Sociales: Análisis de la realidad social de los recursos humanos.
- 3) Derecho: Marco legal de una entidad económica.
- 4) Economía: Satisfactores que conforman la riqueza de un país.
- 5) Finanzas: Estudian la óptima obtención y aplicación de recursos materiales en una entidad económica.
- 6) Fiscal: Relación existente entre una entidad económica y el gobierno; pago de impuestos.
- 7) Informática: Diseño e implementación de

sistemas de información.

8) Matemáticas: Planteamiento, conceptualización y resolución de problemas en entidades económicas.

9) Psicología: Estudia la realidad individual de los recursos humanos en las entidades económicas.

El objeto de una profesión, es decir, el campo de actuación, son todas aquellas actividades que un profesional, por su preparación y experiencia, puede desempeñar con pericia y razonable exactitud.

De acuerdo con un artículo referente a la Contaduría Pública en México, de la Universidad Abierta de México (2002), el Licenciado en Contaduría puede desempeñarse en los siguientes campos:

a) Independiente: cuando, en forma individual o asociado con colegas, instala un despacho abierto al público y contrata libremente sus trabajos, percibiendo los honorarios correspondientes.

b) Dependiente: por medio de un contrato de trabajo, con el cual se obliga a desarrollar labores a cambio

de una remuneración; como contralor, auditor interno, tesorero, en una entidad económica.

c) Docencia: como actividad profesional; se puede decir que es actual, sólo desde 1970, se establecen plazas de profesor en la Facultad de Contaduría y Administración, de la Universidad Autónoma de México, lo que ha permitido la profesionalización de la enseñanza superior.

d) Investigación: se da como complemento para tareas académicas y profesionales, aunque es escasa en nuestro país.

Anteriormente se mencionó, el hombre siempre se ha agrupado para poder enfrentar con mayor facilidad los obstáculos que se le presentan, es decir, forma la sociedad. Así mismo, los profesionales de la Contaduría se reúnen en agrupaciones nacionales e internacionales, para lograr las metas siguientes:

1. Fomentar el prestigio de la profesión de Contador Público, difundiendo el conocimiento de su función social, vigilando que ésta se realice en los planos de responsabilidad, idoneidad,

competencia profesional y moral, respetando las disposiciones legales relacionadas con su actuación.

2. Propugnar la unificación de criterios, lograr la implantación y aceptación de principios, normas y procedimientos básicos, reglas de ética y actuación profesional.

3. Salvaguardar y defender los intereses profesionales de sus asociados, proporcionar ayuda profesional, moral y material, de acuerdo con sus posibilidades y campos de actuación.

De lo anterior, se fundamenta que se realice investigación en el área contable puesto que es una de las funciones que desarrolla el profesional del área, con la finalidad de generar conocimiento contable.

3. LA TEORÍA DEL CONOCIMIENTO CONTABLE.

La obra de Richard Mattessich (2003) constituye el mayor avance de la contabilidad en nuestro tiempo; sus contribuciones a la contabilidad desde la década de los

cincuenta han estado a la vanguardia del desarrollo epistemológico de las ciencias, desde las consideraciones de la formalización axiomática, hasta la reconstrucción de las teorías a partir de la posición de los estructuralistas de la actualidad, Balzer y Moulines.

La sustentación de la contabilidad como una ciencia de carácter empírico, social y positivo-normativo, permite entenderla en su dimensión cognitiva, pero ante todo en su dimensión teleológica, orientada a fines específicos de los diferentes entornos en los diversos sistemas contables donde se desarrollan.

La propuesta de la teoría **CoNAT** (Teoría normativo condicional) y la metodología **CoNAM** (Metodología normativo condicional) constituyen el desarrollo más elaborado de la contabilidad en cuanto a su orientación epistémica y metodológica, donde la relación tradicional de la ciencia: causa-efecto, es sustituida por la relación: fines-medios, más apropiada para el tratamiento de las disciplinas de carácter social; en tal sentido, Mattessich (2003) no sólo logra utilizar los modelos más avanzados en filosofía de la ciencia, sino además logra una definición del objeto, método y metodología de la contabilidad.

En su obra: "La representación contable y el modelo de capas-cebolla de la realidad" (2003), presenta un esquema del entramado para un sistema axiomático y, con la ayuda de los conceptos matemáticos de matrices, desarrolla una base práctica con validez para todos los sistemas de cuentas. "La existencia de muchos sistemas contables en la actualidad valora el intento de desarrollar una base general..." así, queda plasmada la intención de Mattessich, esto es, la construcción de una teoría general, universal, polivalente y multipropósito, que sirva de sustento teórico de todos los sistemas contables existentes o por existir, a los cuales denominará también, interpretaciones o aplicaciones concretas de la teoría general.

Mattessich (2003) considera la contabilidad como una ciencia aplicada, que persigue un fin práctico como es el medir los factores de riqueza en una entidad económica, el flujo de la riqueza económica en cuanto a su creación, distribución y destrucción. Para ser más puntual, la diferencia entre ciencia pura y ciencia aplicada radica en que, mientras la primera busca la relación causa-efecto, la segunda se orienta a la relación fines-medios; esto es un aspecto que lleva a tener un tratamiento diferente con respecto a los juicios de valor y por consiguiente,

enriquece la distinción entre el positivismo y el normativismo; aunque queda claro que estas corrientes no se dan en sentido aséptico o puro.

La contabilidad para Mattessich (2003) tiene una orientación de carácter económico, cuestión que ha mantenido a lo largo del tiempo, en su función de estudiar "el flujo de la riqueza económica en cuanto a su creación, distribución y destrucción"; su condición de ciencia que necesariamente se interrelaciona con otras ciencias y disciplinas es otra nota característica; además y como criterio fundamental, su carácter no dogmático, al quedar en claro que la contabilidad no es un cuerpo de conocimientos acabados, por el contrario es un largo proceso, al igual que se resalta el papel fundamental de la formación amplia que requiere el contador, no sólo para contribuir a la consolidación de la teoría general contable, sino para la determinación racional u objetiva de los propósitos de los sistemas contables, sus condicionantes y las hipótesis instrumentales debidamente contrastadas que permitan efectividad en la consecución de fines.

Analizando la teoría de Richard Mattessich (2003), se puede establecer que la contabilidad es una ciencia social, aplicada y empírica, no es una ciencia de

naturaleza económica; la contabilidad para su desarrollo, alcanza un nivel de interdisciplinariedad en la cual se nutre de las ciencias formales, fácticas y sociales, sin pertenecer a ninguna de ellas, ni perder su autonomía frente a ellas; la teoría contable cuenta en la actualidad con una poderosa herramienta epistemológica, como es el estructuralismo, con la ayuda de la cual, esta disciplina científica puede lograr un mayor nivel de coherencia lógica, conceptual y lingüística, lo que permite conocer las relaciones contables a partir de la definición de sus elementos y vínculos de interdependencia interna y externa. La contabilidad no es positiva, ni normativa, ni es inductiva o deductiva, no tiene un método único, ni una manera exclusiva de abordar su estudio, asume una posición ecléctica en la cual toma de cada herramienta metodológica lo más útil, al igual que hacen otras ciencias humanas.

También Mattessich (2003), explica que el problema de la verdad en contabilidad es desplazado por la utilidad de la información para la toma de decisiones, condicionada por la relación costo-beneficio; se determina el costo de obtener la información y la utilidad que la misma representa para el usuario, tanto interno como externo; la contabilidad tiene dos componentes: uno de carácter

teórico conceptual, de nivel abstracto en su lenguaje, denominado la parte científica; y un componente de nivel empírico aplicado a los hechos concretos, denominado la parte técnica; en la medida que la parte técnica se sustente en la parte científica, la contabilidad alcanzará mayor nivel de utilidad y progreso dentro de las disciplinas científicas; el avance de las comunicaciones y la informática no disminuyen el trabajo del contable, por el contrario, aumentan el nivel de responsabilidad y la exigencia de presentar modelos que representen la realidad, en sus aspectos económicos, sociales, ambientales, sicológicos, pues la teoría busca acercar la representación conceptual de la realidad con la realidad misma, en cuanto a los procesos de producción, distribución, uso y consumo de bienes y servicios escasos y no escasos, los cuales se representan en valores monetarios y no monetarios.

Estos bienes y servicios, que se convierten en el objeto de la contabilidad, tienen una característica fundamental: su movimiento permanente, son un objeto dinámico, que no permanece en un estado único, sino por el contrario, presenta una constante y permanente fluctuación; cualquier descripción estática del mismo, no es más que una visualización de lo que fue, pero que ya no es. En tal

sentido cobran vigencia dos funciones fundamentales, la de explicar dialécticamente y de predecir, los estados futuros de los mismos, en cuanto a su demanda, necesidad, valoración cualitativa y/o cuantitativa; lo anterior fundamenta que se requiere investigación en la profesión contable, por lo que a continuación se explica cómo se realiza este proceso.

4. INVESTIGACIÓN EN LA PROFESIÓN CONTABLE.

La investigación contable se puede abordar desde diferentes enfoques, algunos de éstos son los establecidos por diversos autores. A continuación, se revisarán algunos para dejar en claro los métodos de investigación posibles a utilizar.

Anteriormente se explica el conocimiento contable, por lo que, para vincularlo con procesos de investigación es necesario explicar su relación, esto es, desde que se establece que el hombre participa en actividades para las que necesita de bienes materiales para satisfacer sus necesidades, a los cuales les imprime un orden económico y jurídico

para efectuar un intercambio, lo que lo lleva a cuantificar los recursos que posee y realizar la equivalencia con dichos satisfactores, a través de una unidad de medida denominada “moneda”; pero también necesita expresar ese valor con el fin de controlar e informarse y así poder tomar decisiones.

Cuando reúne estos datos y los presenta por escrito, se le denomina información financiera, es decir: “la comunicación de sucesos relacionados con la obtención y aplicación de recursos materiales expresados en unidades monetarias” (Elizondo, 2002, p. 79).

De este proceso se deriva el conocimiento contable, el cual, al decir de Elizondo (2002), es la aprehensión que el entendimiento humano efectúa de los fenómenos sociales susceptibles de ser reducidos a información financiera.

Al revisar la definición de conocimiento contable, se desprenden tres elementos:

1. Sujeto: el profesional de la Contaduría;

2. Objeto: los fenómenos de intercambio de recursos sujetos a información financiera; y
3. La relación existente entre ambos.

También, se establece su clasificación:

- a) Natural: da cuenta de fenómenos sociales susceptibles de reducirse a información financiera, pero no profundiza en sus causas, procedimientos y efectos.
- b) Científico: es el producto de las aportaciones o investigaciones publicadas por estudiosos de la Contaduría.
- c) De divulgación: cuando se transmite el conocimiento contable científico a través de uno o más investigadores, mediante una crítica razonada y fuentes de información consultadas.

De esto se deduce que el hombre tiene acceso al conocimiento contable, ya sea por el razonamiento de los fenómenos, a través de la experiencia o ambos. Para lograrlo, tiene que utilizar una metodología, es decir, diferentes métodos lógicos, aplicados a dicho conocimiento contable:

1. Método deductivo: el cual parte de conceptos generales para identificar casos particulares. Como ejemplo se puede señalar el estudio del Activo y las partidas que lo integran.
2. Método inductivo: al contrario del anterior, parte de casos particulares para arribar a conceptos generales. Siguiendo con el ejemplo, ubicar a la cuenta de Inventarios integrada en el Activo.
3. Método analítico: descompone los elementos de una unidad en sus partes para conocer su relación; estudiar cada una de las partidas que integran el Activo y su posición en la información financiera.
4. Método sintético: reúne las partes de un universo y las considera como unidad. Después de haber analizado las partidas del Activo, se ubicarían en el Estado de Situación Financiera o Balance General.
5. Método analógico: al observar características parciales de un universo, se infiere que las restantes participan de la misma naturaleza. Esto es, cuando se establece que todas las partidas que integran el Activo, se refieren a los bienes y

propiedades de la entidad y contribuyen, por igual, al logro de metas en la organización.

Ahora bien, se tiene al conocimiento contable definido, se le ubica en las disciplinas sociales y se produce en la sociedad como una necesidad de poseer información financiera.

Según Gómez (2002), el objetivo de las ciencias sociales es impartir enseñanza científica y tecnológica para la solución de problemas, por lo que se le relaciona con la Contaduría al permitir conocer, controlar, evaluar las operaciones y la información que de ellas resulta; el objetivo del método científico se fundamenta en el control, verificación, predicción, es decir, en la Contaduría existe la factibilidad de realizar investigación, al estar evolucionando a partir del desarrollo de las diversas técnicas y procedimientos que le sirven como instrumento para el logro de sus objetivos.

Otro enfoque es el de Elizondo (2002), quien separa a la investigación contable en dos: a) Estructural: que

se refiere al estudio de la teoría contable y el comportamiento de eventos financieros; y b) Social: que examina los fenómenos que se producen en los recursos humanos que se desenvuelven en el ámbito contable.

De lo anterior se derivan dos conceptos de Investigación Contable:

a) Investigación Contable Estructural: “es la búsqueda metódica, racional y objetiva de conocimientos que permitan la descripción, explicación y control de fenómenos de naturaleza financiera” (Elizondo, 2002, p. 104).

b) Investigación Contable Social: “es la búsqueda metódica, racional y objetiva de conocimientos que permitan la descripción, explicación, control, generalización y predicción de fenómenos bio-psico-sociales que presentan las personas que se desenvuelven en el ámbito de la Contaduría” (Elizondo, 2002, p. 104).

Con base en lo anterior, se puede decir que en la investigación contable, sea estructural o social, se

debe tener presente el Método de la Investigación Científica; esto sirve para fundamentar la propuesta de determinar procesos de investigación aplicables en el área de la Contaduría; este conocimiento contable puede investigarse desde el punto de vista estructural o social, ya sea que se trate de los fenómenos contables, de los sujetos que se desarrollan en el ámbito de la Contaduría, o de ambos.

4.1 Proceso de investigación contable

Se planteó en la definición de investigación utilizada en este artículo, que todo proyecto implica organizar y planificar el proceso investigativo, es decir, se trata de estructurar de manera lógica las decisiones sobre cómo obtener los datos e información necesaria, conforme con los requerimientos del trabajo; cuando se habla de organizarla, aludimos a todos los aspectos que comprenden las diferentes etapas que se han de llevar a cabo para realizarla, aunque no necesariamente, aseguran un buen resultado.

Al estructurar un plan de investigación se evitan los

apresuramientos o los entretenimientos, o lo que es también importante, los altos costos de tareas preliminares que no darán ningún beneficio. Es tarea del investigador saber organizar las diversas etapas de la planeación, necesarias para los resultados de la misma.

De acuerdo con Ander-Egg (2006), un esquema general del Proceso de Investigación, con el cual sólo se sugieren pautas a seguir, no precisamente se enseña a investigar, es el siguiente:

Tabla 2
ESQUEMA DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN

TEMA DE INVESTIGACIÓN <ul style="list-style-type: none">• Expresa la idea inicial de investigar algo PREGUNTA DE PARTIDA <ul style="list-style-type: none">• Clara y concisa• Pertinente• Realista FASE EXPLORATORIA <ul style="list-style-type: none">• Recopilación	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA <ul style="list-style-type: none">• De manera clara, precisa, manipulable• Que responda al qué y al para qué DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN <ul style="list-style-type: none">• Elaboración del marco teórico• Constitución del equipo• Coordinación de tareas	TRABAJO DE CAMPO <ul style="list-style-type: none">• Prueba previa de instrumentos• Preparación de la comunidad, institución o grupos, en los que se realizará• Determinación de estrategias para la obtención de datos TRABAJO DE GABINETE <ul style="list-style-type: none">• Organización,
--	---	--

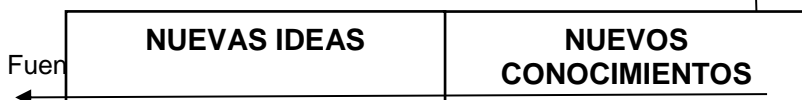
<p>documental</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consulta de mapas • Contacto global • Entrevistas “in situ” <ul style="list-style-type: none"> • Reuniones de grupos • Consultas a informantes “clave” 	<ul style="list-style-type: none"> • Elección de instrumentos metodológicos • Organización del material de consulta • Elección de la muestra • Esquema presupuestario-administrativo 	<p>clasificación y tratamiento de los datos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis de datos • Interpretación de datos <p>REDACCIÓN DEL INFORME</p> <ul style="list-style-type: none"> • Claridad y simplicidad • Brevedad • Sentido de lo práctico
---	--	--

Fuente: (Ander-Egg, 2006, p. 55)

Se dijo anteriormente que la investigación es un proceso, término que significa: dinámico, cambiante y continuo, compuesto de una serie de etapas derivadas de otras; para llevarla a cabo no se puede omitir, ni alterar su orden; ésta es la principal característica de la investigación científica, con la cual se generan conocimientos, produciendo nuevas ideas e interrogantes para el que investiga. Para tener una idea más clara de cómo es un proceso de investigación, a continuación, se presentan las etapas de dicho proceso establecidas por Hernández, Fernández y Baptista, autores del libro: “Metodología de la Investigación” (2014):

Tabla 3
ETAPAS DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN

Paso 1 Concebir la idea a investigar	Paso 2 Plantear el problema de investigación : • Establecer objetivos de investigación • Desarrollar las preguntas de investigación • Justificar la investigación y su viabilidad	Paso 3 Elaborar el marco teórico: • Revisión de la literatura (Detección, obtención, consulta, extracción y recopilación de la información) • Construcción del marco teórico	Paso 4 Definir si la investigación se inicia como exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa, y hasta qué nivel llegará	Paso 5 Establecer las hipótesis Detectar las variables Definir conceptualmente las variables Definir operacionalmente las variables
Paso 6 Seleccionar el diseño apropiado de investigación : • Diseño experimental , preexperimental o cuasiexperimental • Diseño no experimental .	Paso 7 Selección de la muestra: • Determinar el universo • Extraer la muestra	Paso 8 Recolección de los datos: • Elaborar el instrumento de medición y aplicarlo • Calcular validez y confiabilidad del instrumento de medición • Codificar los datos • Crear un archivo que contenga los datos	Paso 9 Analizar los datos: • Seleccionar las pruebas estadísticas • Elaborar el problema de análisis • Realizar los análisis	Paso 10 Presentar los resultados: • Elaborar el reporte de investigación • Presentar el reporte de investigación.



Guillermina Baena, en su libro: “Metodología de la investigación” (2014), presenta las siguientes etapas o pasos a seguir en un Plan de Trabajo o Diseño de Investigación:

Tabla 4
PLAN DE TRABAJO O DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Revisión de la Literatura	Elección y delimitación del tema	Tratamiento del problema	Ordenamiento del tema	Fuentes preliminares	Agenda
+ Revisión de la literatura existente	+ Observación personal + Experiencia profesional + Fuentes documentales + Entrevistas	+ Justificación + Objetivos + Estructuración del problema	+ Modelo + Esquema	+ Fuentes de primera mano + Fuentes de segunda mano + Fuentes vivas	+ Actividad + Lapso

Fuente: (Baena, 2014)

Al revisar los tres esquemas del Proceso de Investigación, se corrobora lo mencionado anteriormente: el proceso está conformado por una serie de pasos o fases a seguir en su desarrollo, los cuales generan nuevos conocimientos que producen,

a su vez, nuevas ideas o interrogantes para el que investiga. Ahora bien, ¿cuál es el más adecuado?, es difícil deducirlo, ya que los tres establecen etapas, que aun cuando parezcan distintas, en realidad son las mismas, presentadas de diferente forma, como la formulación y planteamiento del problema, la revisión de la literatura, la elaboración del marco teórico, la recolección de datos; sin embargo, también existen diferencias: el establecimiento de hipótesis, la selección de la muestra, por mencionar algunas, por lo que la decisión es y será exclusiva del investigador.

1. CONCLUSIONES.

El ser humano necesita de bienes materiales para satisfacer sus necesidades, expresando ese valor en términos monetarios con el fin de controlar sus recursos y tomar decisiones. Cuando reúne estos datos y los presenta por escrito, se les denomina información financiera. De este proceso se deriva el conocimiento contable, y para llegar a él, se requiere de la investigación.

Para cumplir con dicha tarea es que se presentan procesos de investigación de diferentes autores, con el fin de aplicarlos en el área contable en específico, con la finalidad de evaluar su aplicación en los trabajos de investigación y establecer los resultados metodológicos logrados y la generación de conocimiento contable.

Para ello, se revisaron los antecedentes teóricos correspondientes al tema a tratar, como los procesos de investigación propuestos por algunos autores como Hernández Sampieri o Ezequiel Ander-Egg. Así mismo, se examinó la teoría del conocimiento desde diversos aspectos filosóficos para llegar a explicar el conocimiento contable y los estudios que se han hecho al respecto, hasta la determinación de paradigmas contables.

Después de elaborar este artículo, se concluye que se puede realizar investigación contable, al indagar acerca de cualquier tema ubicado en las líneas de investigación, pues basta que surja una idea para que se plantee un problema y se trate de resolver,

utilizando cierta metodología, herramientas e instrumentos adecuados, para el logro de objetivos, generando un conocimiento, el cual, al estar ligado al área de la Contaduría, lo clasifica como conocimiento contable.

El objetivo primordial de establecer un proceso de investigación contable es el unificar criterios metodológicos y de planeación, de esta forma, el investigador tendrá a la mano una herramienta accesible para desarrollar sus trabajos y la posibilidad de elegir el idóneo para la realización de una indagatoria en la que se busque resolver problemas, generar nuevas teorías, y por supuesto, nuevos conocimientos, los que pueden provocar también, nuevas investigaciones.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ander-Egg, Ezequiel (2006) *Métodos y Técnicas de Investigación Social III*. México. Lumen.

Baena, Guillermina (2014) *Metodología de la investigación*. México. Patria.

Elizondo López, Arturo (2002) Metodología de la Investigación Contable. México: Paraninfo.

Gómez Ortiz, Rosa Amalia (2002) Introducción a la Metodología de la Investigación en Contaduría Pública. México: Instituto Politécnico Nacional. Escuela Superior de Comercio y Administración.

Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos; Baptista Lucio, Pilar (2014) Metodología de la Investigación. México: Editorial McGraw-Hill.

Mattessich, Richard (2003) La representación contable y el modelo de capas-cebolla de la realidad: una comparación con las “órdenes de simulacro” de Baudrillard y su Hiperrealidad. Madrid. Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas.

Universidad Abierta de México (2002) La Contaduría Pública en México. <http://www.universidadabierta.edu.mx/SerEst/AdmEmpresas/AdministracionI/ContaPublica..> . (Fecha de consulta: 28 de noviembre de 2018)